



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

TIELE MARIA DA SILVA

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA A GESTÃO DE PESSOAS: Uma análise
bibliométrica da produção científica (2018-2024)**

ANGICAL DO PIAUI

2024

TIELE MARIA DA SILVA

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA A GESTÃO DE PESSOAS: Uma análise
bibliométrica da produção científica (2018-2024)

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Bacharelado em administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical.

Orientador Prof. Me. José Soares da Silva Neto.

ANGICAL DO PIAUI

2024

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA A GESTÃO DE PESSOAS: Uma análise bibliométrica da produção científica (2018-2024)

Tiele Maria da Silva¹
Me. José Soares da Silva Neto²

RESUMO

Nos últimos anos, a utilização da Inteligência Artificial na gestão de pessoas tem despertado crescente interesse tanto na academia quanto no setor corporativo. No entanto, ainda existe uma lacuna na compreensão mais abrangente do estado atual do conhecimento nesse campo. Desse modo, este estudo busca responder: Quais são as características bibliométricas das publicações que discutem a aplicação de inteligência artificial na gestão de pessoas indexadas nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*? Dessa forma, o objetivo geral é: fornecer informações bibliométricas de artigos científicos retirados das bases de dados escolhidas, no campo da inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas, entre os anos de 2018 e 2024. Para isso, realizou-se uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, através da análise bibliométrica para coletar dados em um recorte temporal de 6 anos, com o auxílio do software Bibliometrix. Os resultados revelam, entre outros dados, um aumento significativo de publicações, especialmente em 2023, e destacam Estados Unidos, China e Índia como os países mais relevantes na área.

Palavras-chave: inteligência artificial; gestão de pessoas; revisão bibliométrica.

ABSTRACT

In recent years, the use of Artificial Intelligence in people management has aroused increasing interest in academia and the corporate sector. However, there still needs to be a more comprehensive understanding of this field's current state of knowledge. Thus, this study seeks to answer the following questions: What are the bibliometric characteristics of publications that discuss the application of artificial intelligence in people management indexed in the Scopus and Web of Science databases? Thus, the general objective is to provide bibliometric information on scientific articles taken from the chosen databases in artificial intelligence applied to people management between 2018 and 2024. To this end, with a quantitative approach, descriptive research was carried out through bibliometric analysis to collect data in a time frame of 6 years, with the aid of the Bibliometric software. The results reveal, among other data, a significant increase in publications, especially in 2023, and highlight the United States, China, and India as the most relevant countries in the area.

¹ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Administração – IFPI Campus Angical.
caang.2020119badm38@aluno.ifpi.edu.br

² Professor orientador vinculado ao curso Bacharelado em administração. Mestre da Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Instituto Federal do Piauí. jose.neto@ifpi.edu.br

Keywords: artificial intelligence; people management; bibliometric review.

Data de aprovação: 25/09/2024

1 INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) é uma das tecnologias mais disruptivas e transformadoras do século XXI, capaz de gerar impactos profundos em diversos aspectos da sociedade. A IA não apenas processa grandes volumes de dados com eficiência, mas também emula a capacidade de aprendizado e raciocínio humano (Gomes, 2024). Essa tecnologia tem se tornado cada vez mais presente em diversas áreas da sociedade, incluindo a gestão corporativa. Isso levou as empresas a modificarem suas estratégias de negócio, investindo mais nas tecnologias de IA (Iszczuk *et al.*, 2021).

A IA é uma área prioritária para o futuro de algumas gigantes da tecnologia, como Apple, Facebook, Google, IBM e Microsoft, que destinam grandes recursos para o desenvolvimento de suas aplicações (Stone *et al.*, 2016). De acordo com o AI Index Report-2023 da Stanford Human-Centered Artificial Intelligence (HAI), o investimento global em IA alcançou US\$ 91,2 bilhões em 2022, representando um crescimento de 34,3% em relação ao ano anterior. Dessa forma, esses investimentos possibilitam que essa tecnologia ofereça soluções para diversos setores nas empresas, com destaque para ao setor de recursos humanos.

Nos últimos anos, a utilização da Inteligência Artificial na gestão de pessoas tem despertado crescente interesse tanto no meio acadêmico quanto no mundo corporativo. Diversos estudos têm explorado os potenciais aplicações da IA nesse contexto (Pillai; Sivathanu, 2020; Pereira *et al.*, 2023; Malik *et al.*, 2022), destacando seu papel na automação de processos, na tomada de decisões e na otimização da gestão de recursos humanos. Nessa área, ela tem o potencial de revolucionar a forma como as organizações administram seus recursos humanos. Isso inclui desde processos de contratação e treinamento até avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira (Silva, 2023).

Estudos recentes têm demonstrado os benefícios dessas aplicações (Tambe; Cappelli; Yakubovich, 2019; Chowdhury *et al.*, 2023; Pillai; Sivathanu, 2020), como a melhoria da eficiência dos processos, a identificação de padrões e tendências, e a personalização das práticas de gestão. Dessa forma, a inserção dessa tecnologia nesse âmbito adquire uma importância inquestionável, à medida que se torna um elemento essencial no contexto da administração do

capital humano de uma organização. Entretanto, a implementação da IA também apresenta desafios significativos, como questões de ética, privacidade, segurança e integridade dos dados (Piteira; Aparicio; Costa, 2019).

Contudo, apesar do crescente interesse e das vantagens e desafios evidenciados, ainda há uma lacuna na compreensão global do estado atual do conhecimento nesse campo. Poucos estudos têm se dedicado a realizar uma análise bibliométrica para identificar as principais tendências, autores e instituições que contribuem para essa área de pesquisa. Além disso, uma análise bibliométrica pode fornecer informações importantes sobre os países com maior produção acadêmica e os artigos mais citados, ajudando a mapear o panorama atual da pesquisa em Inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas.

Nesse sentido, a questão de pesquisa deste estudo se delinea da seguinte forma: Quais são as características bibliométricas das publicações que discutem a aplicação de inteligência artificial na gestão de pessoas indexadas nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*? A escolha dessas plataformas se justifica por ser destaque como uma das maiores bases de dados de literatura revisada por pares, além de apresentar uma ampla cobertura de pesquisas em diversas áreas do conhecimento (Mongeon; Paul-Hus, 2016).

Desse modo, o objetivo geral desta pesquisa é: fornecer informações bibliométricas de artigos científicos retirados das bases de dados *Scopus* e *Web of Science* no campo da inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas entre os anos de 2018 e 2024. De maneira específica, procura-se: a) Analisar a produção científica sobre aplicações de IA na gestão de pessoas, avaliando o número de artigos publicados por ano; b) Reconhecer os autores que mais contribuem para o campo da Inteligência Artificial aplicada à gestão de pessoas; c) Identificar as instituições mais produtivas em termos científicos, as palavras-chave mais frequentes e os periódicos que publicam o maior número de artigos; d) Verificar os países com a maior produção acadêmica e os artigos mais citados.

A relevância do presente estudo se dá pela importância e atualidade do tema, que envolve o uso de uma tecnologia inovadora e transformadora na área da gestão de recursos humanos, que podem trazer benefícios, desafios e implicações para as organizações e para os colaboradores. Com este estudo espera-se contribuir para a obtenção de uma visão geral da evolução e das tendências da produção científica do uso dessa tecnologia emergente na gestão estratégica de pessoas, no sentido de promover o desenvolvimento do conhecimento nesta área,

fornecendo diretrizes para pesquisadores, profissionais e organizações que buscam as melhores práticas e oportunidades para implementar a IA neste campo.

Para alcançar os objetivos propostos, será realizada uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, por meio da utilização de uma análise bibliométrica, para a coleta de dados da produção científica será utilizado o software *bibliometrix* com dados das bases *Scopus* e *Web of Science*, em um corte temporal de 6 anos (2018-2024).

O estudo foi dividido em cinco partes, contendo além dessa (1) introdução que aborda a contextualização e relevância do tema, (2) o referencial teórico, apresenta o contexto histórico da Inteligência Artificial e a importância dessa tecnologia aplicada no contexto da gestão de pessoas, (3) os procedimentos metodológicos adotados para a realização do presente estudo, (4) a análise dos dados que apresenta uma interpretação clara dos dados coletados, destacando os principais achados, e por fim (5) a conclusão que destacara as contribuições, limitações e recomendações para o campo de conhecimento deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, serão expostos os embasamentos teóricos que norteiam a pesquisa. A fim de facilitar a compreensão e a contextualização, os assuntos que serão abordados serão os seguintes: Na primeira seção será apresentada uma visão geral da Inteligência Artificial. A segunda seção, denominada novas tecnologias e o setor de recursos humanos, expõe a importância e as aplicações dessa tecnologia no contexto da gestão estratégica de pessoas.

2.1 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A definição de Inteligência Artificial (IA) é uma tarefa complexa, dada a amplitude do conceito de “inteligência”. Se considerarmos a inteligência como a capacidade computacional de atingir objetivos no mundo, podemos definir a IA como a capacidade das máquinas de exibir habilidades cognitivas semelhantes às dos humanos por meio de algoritmos programados (Silva; Mairink, 2019). Assim, tarefas que anteriormente eram exclusivamente realizadas por seres humanos, agora são executadas por máquinas e computadores. John McCarthy (2007), fornece uma definição complementar, descrevendo a IA como “a ciência e a engenharia de criar

máquinas inteligentes, especialmente programas de computador inteligentes”, e relaciona-a à tarefa semelhante de usar computadores para compreender a inteligência humana.

A origem da IA remonta à Segunda Guerra Mundial, quando diversos pesquisadores iniciam seus trabalhos com máquinas inteligentes (Gomes, 2010). Alan Turing foi quem primeiro colocou em palavras uma visão abrangente da IA em seu artigo de 1950 intitulado "Computing Machinery and Intelligency". Nele, Turing apresentou o famoso Teste de Turing, que consistia em avaliar se uma máquina seria capaz de se passar por um ser humano em uma conversa por texto (Gomes, 2010). Porém, foi apenas em 1956, durante uma conferência realizada no Dartmouth College, que o termo "Inteligência Artificial" foi utilizado pela primeira vez, graças a John McCarthy (1927-2011) (McCarthy *et al.*, 2006).

Desde então, a IA tem evoluído rapidamente, impulsionada pelo aumento do poder computacional e pelo desenvolvimento de novas técnicas e algoritmos (Ludermir, 2021). Conforme Novais e Freitas (2018), atualmente, estamos à beira da 4ª Revolução Industrial, impulsionada por tecnologias disruptivas como a robótica e a IA, que operarão de maneira complementar. Werner (2019) sustenta que as tecnologias digitais estão provocando uma disrupção na 3ª Revolução Industrial, tornando-se cada vez mais sofisticadas e promovendo transformações na sociedade e na economia global. Schwab (2016) argumenta que esta nova revolução trará mudanças em diversas esferas, incluindo cultura, economia, negócios, indivíduos e sociedade como um todo.

Para se adaptar a essas mudanças, Sarfati (2016) postula que os governos devem elaborar estratégias de adaptação às mudanças emergentes. Isso implica em prover suporte a empreendedores, minimizar obstáculos burocráticos, promover uma cultura de aprendizado com o fracasso e criar incentivos para a educação. A razão para isso é que as organizações futuras demandarão indivíduos com habilidades criativas acentuadas e um raciocínio lógico aprofundado.

Na concepção de Ludermir (2021), a Inteligência Artificial (IA) é classificada em três categorias principais. A primeira, a IA Focada ou Fraca, é especializada em tarefas específicas, utilizando uma grande quantidade de dados para realizar tarefas complexas. A segunda, a IA Generalizada ou Forte, é capaz de realizar várias tarefas ao nível humano, como a Visão Computacional. Atualmente, a IA está neste nível de desenvolvimento. A terceira categoria, a IA Superinteligente, tem a capacidade de superar os humanos em quase todas as tarefas, embora ainda não exista e seja incerto se algum dia existirá (Ludermir, 2020, pág. 87). Além disso, a

IA emprega várias técnicas para realizar suas funções. Estas incluem aprendizagem de máquina, processamento da linguagem natural, redes neurais e sistemas especializados baseados em regras (Davenport e Kalakota 2019; Lu 2019). Estas técnicas permitem que a IA realize tarefas complexas e especializadas, contribuindo para o avanço da IA de Focada para Generalizada.

Gontijo *et.al* (2020) enfatiza que a IA é uma disciplina em constante evolução, recebendo contribuições de diversas áreas e setores. Ela tem provocado uma revolução em indústrias globais, sendo categorizada por economistas como uma tecnologia de propósito geral, com a capacidade de reformular todos os campos em que é aplicada, incluindo saúde, transporte, educação e agricultura. Assim, possuindo o potencial de gerar benefícios significativos para a sociedade em uma ampla gama de setores (Doneda *et al.*, 2018).

No âmbito empresarial, a IA tem se estabelecido como um componente essencial para o sucesso de muitas corporações contemporâneas. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Capgemini (2019), que envolveu executivos de todo o mundo, revelou um aumento expressivo nos investimentos financeiros voltados para a IA saltando de 4% em 2016 para 28% em 2018. Esta tecnologia tem sido aplicada em uma ampla gama de setores. No campo de Recursos Humanos (RH), a IA tem se mostrado fundamental na otimização de processos, como recrutamento e treinamento, evidenciando sua versatilidade e potencial para promover transformações significativas.

No entanto, é preciso ressaltar que o progresso da IA também acarreta desafios éticos e sociais. Questões como privacidade de dados, viés algorítmico e impacto no mercado de trabalho são temas que exigem atenção e regulamentação adequada (Hagendorff, 2020; Khan *et al.*, 2021; Karliuk, 2018). Portanto, é fundamental que pesquisadores, profissionais e organizações estejam atentos aos desafios e oportunidades apresentados por essa tecnologia, a fim de garantir seu uso ético e responsável.

2.2 NOVAS TECNOLOGIAS E O SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Chiavenato (2008, p. 11) afirma que, “para que os objetivos da gestão de pessoas sejam alcançados, é essencial que as pessoas sejam tratadas como o elemento fundamental para a eficácia organizacional”. Isso indica que a gestão de pessoas adota uma perspectiva que valoriza a contribuição dos colaboradores e que simultaneamente antecipa e orienta suas ações. Em

outras palavras, uma gestão eficaz se baseia na criação de um vínculo sólido entre as pessoas e as técnicas utilizadas.

Com a introdução da Gestão 4.0 e a reestruturação das organizações, a importância da gestão de pessoas na implementação da estratégia organizacional tem se tornado cada vez mais evidente. Fleury (2002, p. 42) sustenta que “a participação mais ampla de colaboradores de diferentes níveis da organização na formulação estratégica é adotada como forma de tornar esse processo mais interativo e contínuo”.

O setor de recursos humanos é o encarregado de implementar essa metodologia. O profissional de RH emprega uma variedade de ferramentas de análise e coleta de dados, o que facilita a tomada de decisões e a implementação de estratégias mais efetivas, além de reduzir a taxa de rotatividade de colaboradores de uma empresa, aumentar a produtividade e a eficácia. Conforme Chiavenato (2000),

O setor de Recursos Humanos tem carácter de consultoria ao nível estratégico, fornecendo informações e dados sobre os colaboradores da organização, tendo por finalidade ser parceiro nas atividades principais da empresa e fornecendo provisão de mão-de-obra, aplicação das tarefas e processos, manutenção do corpo funcional desenvolvimento de competências e monitoração de atividades executadas. (Chiavenato, 2000, p.47)

A importância e notoriedade dos estudos na área de Recursos Humanos têm crescido em paralelo com a evolução dos mercados e a expansão da globalização. Surgiu um interesse em compreender a dimensão psicológica e os comportamentos dos trabalhadores, além de destacar o papel essencial da gestão de pessoas nas organizações, adotando uma abordagem mais estratégica. Assim, as mudanças exigiram que o RH se adaptasse e adotasse novas posturas (Gil; Rodrigues; Dutra, 2018). Conforme destacado por Silva, Oliveira e Júnior (2019), a melhoria dos resultados e o alcance dos objetivos de qualquer organização dependem da interação eficaz entre pessoas e tecnologia. Portanto, é imprescindível que as organizações estejam atentas à necessidade de uma interação harmoniosa entre as pessoas e as tecnologias emergentes, e busquem continuamente aprimorar suas estratégias nesse sentido.

2.2.1 A Influência da Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos

A implementação da IA nas organizações implica em transformações significativas, introduzindo complexidade e aprimorando a qualidade na gestão de recursos humanos (Silva,

2023). As tarefas consideradas monótonas e que não contribuem substancialmente tendem a ser substituídas por tecnologias avançadas, enquanto outras ainda requerem a intervenção humana no processo decisório. Neste cenário, as projeções futuras indicam o fortalecimento da interação entre humanos e tecnologias, num processo de colaboração, adaptação e sinergia (Mendonça, *et al.*, 2018).

Um estudo de caso sobre a aplicação da IA no processo de recrutamento e seleção em uma empresa de soluções digitais no interior de São Paulo, Brasil, revelou que a IA, além de agregar valor à organização, proporciona vários benefícios para o setor de RH, principalmente para o subsistema de recrutamento e seleção de talentos (Cabral; Nunes, 2021). No entanto, o estudo também mostrou que 84% dos colaboradores acreditam que pode haver algum tipo de preconceito durante o processo de recrutamento e seleção (Cabral; Nunes, 2021).

Outro estudo exploratório analisou as percepções e experiências de treze gestores de RH que trabalham em setores de atividade variados em relação às funções que desempenham e que se encontram relacionadas com processos digitais (Viola, 2021). O estudo concluiu que as principais tecnologias que se revelaram como fonte de vantagem competitiva são as que proporcionam a automatização de tarefas e a diminuição do erro humano (Viola, 2021).

No contexto de aplicações mais abrangentes das tecnologias emergentes, Mendonça *et al.* (2018) delineiam quatro categorias fundamentais de aplicação da Inteligência Artificial (IA) na gestão de recursos humanos. A primeira, *Talent acquisition*: refere-se à utilização da IA nos processos seletivos corporativos. A segunda, *Employee engagement*: envolve a solicitação e análise das opiniões dos colaboradores em tempo real. A terceira, *Learning and development*: está relacionada à área de treinamento, onde a IA permite o monitoramento de habilidades, comportamentos e desempenhos. Por fim, a quarta, *HR management*: trata-se da automatização de atividades administrativas repetitivas que possuem pouco valor agregado. Estas categorias representam as principais áreas de intervenção da IA na gestão de recursos humanos, demonstrando o potencial desta tecnologia para transformar e otimizar os processos organizacionais.

A evolução exponencial das tecnologias de informação traz consigo uma série de benefícios e facilidades para a área de Recursos Humanos (RH). Essas vantagens podem ser observadas em todos os níveis de uma organização, desde o estratégico até o operacional. Nesse sentido, a Inteligência Artificial (IA) pode se tornar uma aliada valiosa na gestão de pessoas, oferecendo uma ampla gama de opções para serem exploradas. Por exemplo, no apoio ao

processo de recrutamento e seleção, especialmente na etapa de triagem e análise de currículos (Gil; Rodrigues; Dutra, 2018), a IA possibilita uma contratação imparcial e uma seleção às cegas. Além disso, a automatização de tarefas consideradas repetitivas e sem criatividade contribui para a redução do retrabalho e permite a utilização de biometria para controle de entrada e saída dos colaboradores (Garcia, 2022).

Em conclusão, a Inteligência Artificial (IA) tem se mostrado uma ferramenta essencial na gestão de recursos humanos, com aplicações que vão desde a aquisição de talentos até a gestão de RH. No entanto, a implementação bem-sucedida da IA requer uma compreensão profunda de suas capacidades e limitações, bem como uma disposição para adaptar e evoluir à medida que a tecnologia avança. Portanto, a IA representa uma oportunidade significativa para as organizações modernas, mas também um desafio que requer uma abordagem cuidadosa e considerada. Por isso, é necessário desenvolver mais pesquisas científicas que abordem esse tema de forma aprofundada e crítica, considerando os aspectos teóricos, metodológicos, éticos e sociais da aplicação da inteligência artificial na gestão de pessoas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva, cujo objetivo é executar uma análise bibliométrica dos artigos científicos publicados nas bases de dados *Scopus e Web of Science* no período de 2018 a 2024. O foco central é a aplicação da inteligência artificial no âmbito da gestão de pessoas. De acordo com Cervo e Bervian (2016), a pesquisa descritiva visa descrever de maneira sistemática as características de uma determinada população ou fenômeno. Este tipo de pesquisa é utilizado para estabelecer relações entre variáveis e analisar a frequência com que determinados fenômenos se manifestam.

No que diz respeito à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como quantitativa. Mishra *et al.* (2018) afirma que os estudos quantitativos recorrem ao uso de técnicas estatísticas para identificar, descrever e analisar características de publicações, tais como autores, palavras-chave e citações.

Para atingir o objetivo traçado neste estudo optou-se pela utilização da técnica de análise bibliométrica. Conforme Donthu (2021), a análise bibliométrica é uma técnica rigorosa e amplamente utilizada para explorar e examinar grandes quantidades de dados científicos. Este

método nos permite compreender as sutilezas evolutivas de um campo específico de estudo. Dessa forma, permitindo a coleta, seleção e análise crítica dos estudos.

A amostra desta pesquisa foi delimitada a artigos científicos publicados entre os anos de 2018 e 2024. Este período de seis anos foi escolhido por ser um momento de avanços significativos na aplicação da inteligência artificial na gestão de pessoas, garantindo que a análise seja relevante e reflita as tendências atuais (Silva, 2021).

A coleta de dados foi conduzida por meio de uma pesquisa nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*. A escolha destas plataformas se justifica devido a sua abrangência internacional, permitindo uma visão global das pesquisas realizadas. Em seguida, as palavras-chave foram pesquisadas tanto em português quanto em inglês. Expressões como "inteligência artificial" e "gestão de pessoas" também foram buscadas em suas respectivas versões em inglês ("*artificial intelligence*" e "*human resource management*"). Portanto, a pesquisa utilizará como *strings* de busca as expressões “*Artificial Intelligence*” e “*Human Resource Management*”, ambos conectados pelo operador booleano AND.

A triagem dos artigos foi realizada com base nos critérios de inclusão previamente definidos. Estes critérios estipulam que os artigos devem incorporar as estratégias de busca apresentados no quadro 1.

Quadro 1: Estratégia de busca para a análise bibliométrica

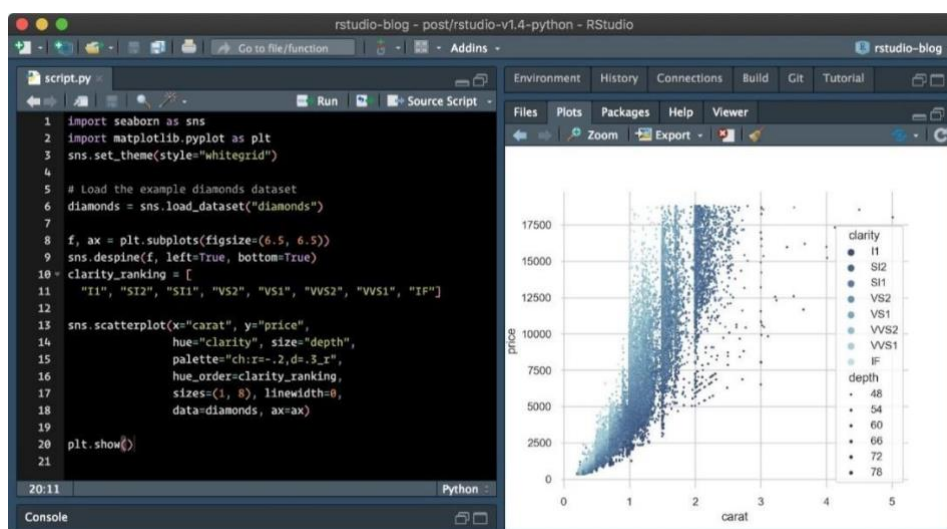
Bases de dados	Corte temporal	Estratégia de Busca	Data da recuperação	Total de Documentos
Scopus	2018 - 2024	(Title-abs-key ("human resource* management") and title-abs-key ("artificial intelligence")) and pubyear > 2018 and pubyear < 2024 and (limit-to (subjarea , "busi")) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (exactkeyword , "human resource management") or limit-to (exactkeyword , "artificial intelligence") or limit-to (exactkeyword , "human resources management")) and (limit-to (language , "english"))	24/05/2024	135
Web of Science	2018 - 2024	" Human Resource* Management" (Topic) AND Artificial Intelligence (Topic) and Article (Document Types) and English (Languages) and Business Economics (Research Areas) and Public Administration or Business Economics (Research Areas)	24/05/2024	100

Fonte: Adaptado de Sigolo *et al.*, 2022.

Para tanto, foram encontrados um total de 235 documentos, os quais serão utilizados para a análise dos dados bibliométricos. Esses dados coletados na base de dados *Scopus e web of Science* serão exportados nos formatos csv e plaintext. Esses formatos foram escolhidos por serem compatíveis com os softwares de gerenciamento de referências.

Em seguida, esses dados foram importados para o RStudio, que é um ambiente integrado de desenvolvimento (IDE) que permite utilizar de forma prática, simples e visual as funcionalidades da linguagem de programação R (Allaire, 2012). Essa linguagem é uma das mais utilizadas para análise estatística e visualização de dados. Um exemplo disso pode ser visualizado na Figura 1.

Figura 1– Ambiente Integrado de Desenvolvimento (IDE)



Fonte: <https://posit.co/blog/announcing-rstudio-1-4/>

Dentro do RStudio, os dados foram analisados usando o pacote bibliometrix, que é um conjunto de funções específicas para realizar análises bibliométricas com o R (Bibliometrix, 2023). Como exemplo, pode ser observado na Figura 2.

Figura 2 – Exemplo de uma função de pacote bibliometrix

```
CR <- citations(M, field = "author", sep = ";")
cbind(CR$Cited[1:10])
```

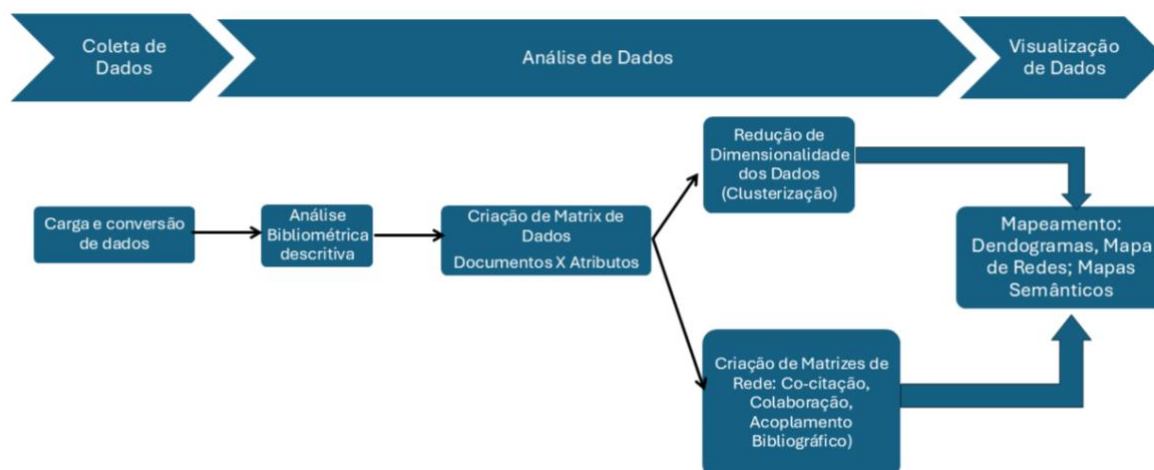
##		[,1]
##	GARFIELD E	167
##	KOSTOFF RN	129
##	BORNMANN L	92
##	SMALL H	75
##	WHITE HD	74
##	CRONIN B	67
##	NARIN F	51
##	GLANZEL W	50
##	LEYDESDORFF L	47
##	EGGHE L	45

Fonte: https://www.bibliometrix.org/vignettes/Introduction_to_bibliometrix.html

Com o bibliometrix será possível obter indicadores descritivos, realizar análises multivariadas e gerar mapas conceituais dos dados bibliográficos (Aria, 2017). Essas ferramentas permitirão identificar as principais características da produção científica sobre inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas. Dessa forma, foi possível unir os dados das duas bases em um único arquivo e eliminar os arquivos duplicados utilizando a função *mergeDbSources*. Dos 235 registros recuperados nas duas bases, 53 eram duplicados, resultando em um conjunto final de dados com 182 registros. Os resultados serão apresentados em forma de gráficos e tabelas, que facilitarão a interpretação e a discussão dos achados da pesquisa.

A figura 3 apresenta o fluxo de trabalho recomendado pela ferramenta bibliometrix, descrevendo o processo de análise de dados bibliométricos, desde a coleta até a visualização. Esse processo é dividido em três etapas principais: coleta de dados, análise de dados e visualização de dados.

Figura 3 – Fluxo de trabalho recomendado pela bibliometrix



Fonte: Adaptado de Aria e Cuccurullo, 2017.

Esse fluxo de trabalho estruturado pelo bibliometrix permite entender a transformação dos dados bibliográficos em informações visuais e quantitativas, auxiliando na identificação de padrões de colaboração e nas tendências de pesquisa dentro do campo de estudo analisado.

4 ANÁLISE DOS DADOS

A partir das publicações coletadas na base de dados *Scopus e Web of Science*, nesta seção serão exibidos os dados detalhados sobre a temática Inteligência Artificial aplicada à Gestão de Pessoas no período de 2018 a maio de 2024. As informações foram analisadas utilizando uma abordagem bibliométrica e processadas por meio dos softwares R Studio e o Microsoft Excel.

4.1 LEVANTAMENTO BIBLIOMÉTRICO

Para iniciar a análise dos resultados obtidos por meio da revisão bibliométrica, foi ilustrado na Tabela 1 o quantitativo total dos principais tópicos investigados nesta pesquisa. No intervalo temporal de 2018 a 2024. As plataformas *Scopus e Web of Science* após a eliminação dos artigos duplicados revelou a existência de:

Tabela 1: Quantitativo total dos principais tópicos investigados

Critérios	Frequência
Documentos	182
Autores	537
Fontes (Jornais, Livros e etc.)	108
Media de Citação por ano e por documento	6673
Palavras – Chave	657
Referencias citadas	12274
Tipos de documentos	Frequência
Artigos	171

Capítulo de livro	1
Acesso antecipado	10

Fonte: Elaborado pelo o autor, com base na pesquisa realizada

4.2 QUANTITATIVO DAS PUBLICAÇÕES POR ANO

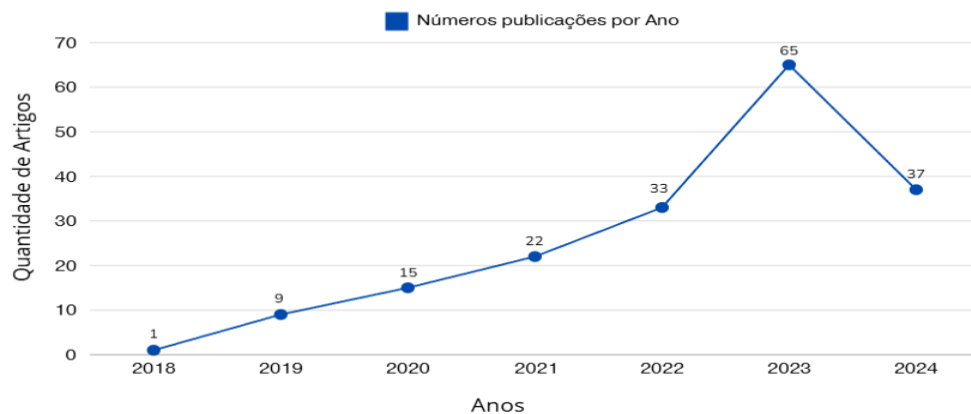
Tabela 2 – Número de publicações por ano

Número de publicações por ano	
	Ano N° de publicações
2018	1
2019	9
2020	15
2021	22
2022	33
2023	65
2024	37
Total	182

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

A Tabela 2 demonstra o quantitativo das publicações por ano sobre o tema Inteligência Artificial aplicada a Gestão de Pessoas entre 2018 e 2024, revelando uma tendência ascendente. Esses dados sugerem que a um aumento significativo ao longo dos anos no número de publicações, indicando um interesse crescente sobre este tema. Vale salientar que os dados referentes a 2024 tendem a aumentar, pois a coleta de dados foi realizada antes do término do ano. Dessa forma, qualquer análise referente a este ano, deve ser interpretada com cautela. A representação gráfica a seguir proporciona uma visualização mais clara da análise realizada.

Gráfico 1 - Número de publicações ao longo dos anos



Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.3 PALAVRAS – CHAVES MAIS CITADAS

Foram encontrados um total de 657 palavras-chave/keywords, utilizando o campo Author's Keywords. A ferramenta bibliometrix, permite analisar outros campos referentes a Palavras-chave como Keywords Plus, que são palavras-chave coletadas dos títulos dos artigos encontrados na *Web of Science*. Outras análises de palavras disponíveis são: análise de palavras frequentes nos títulos e resumos. A Tabela 3 apresenta uma síntese desses resultados, destacando as cinco palavras-chave mais frequentemente citadas nas bases de dados *Scopus* e *web of Science*.

Tabela 3 – As 5 palavras chaves mais citadas na Scopus.

Scopus e Web of Science		
Posição	Termo	Nº Citações
1	artificial intelligence	101
2	human resource management	53
3	Machine learning	14
4	human resources management	11
5	artificial intelligence (AI)	10

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Pode-se observar que a palavra “*artificial intelligence*” lidera com 101 citações, seguida pela expressão “*human resource management*” com 53 citações. No entanto, é interessante notar que, em terceira posição, destaca-se a expressão “*machine learning*”. A presença dessa

expressão na análise bibliométrica das palavras-chave relacionadas ao tema indica a crescente importância dessa subárea específica.

O aprendizado de máquina, como uma técnica central da Inteligência Artificial, tem sido amplamente utilizado para desenvolver sistemas que melhoram a eficiência e a eficácia na gestão de recursos humanos. Isso inclui aplicações em recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e desenvolvimento de talentos. A alta frequência de citações reflete a relevância dessa tecnologia no campo da gestão estratégica de pessoas.

A Figura 4 demonstra a nuvem de palavras extraídas dos títulos dos trabalhos, considerando os 20 termos mais frequentes. Enquanto a Figura 5 exibe uma exploração dos tópicos de tendência ou *Trend Topics*.

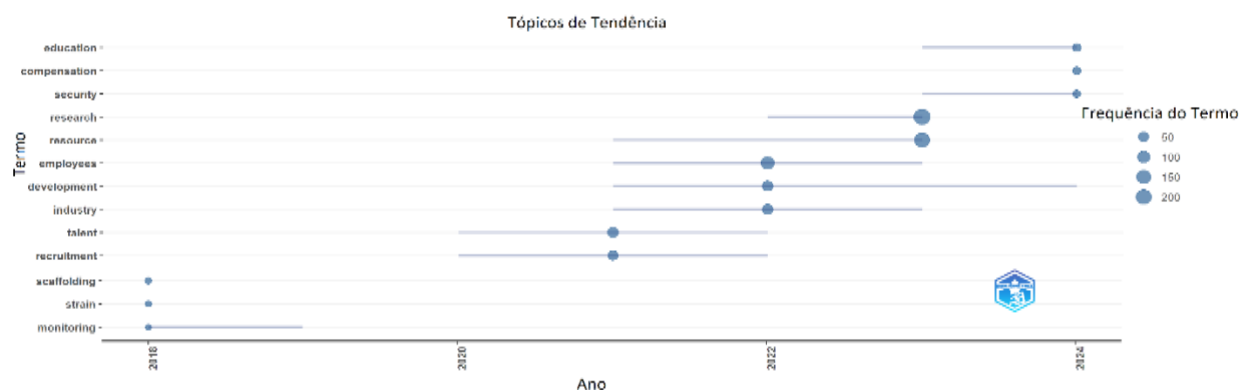
Figura 4 – Nuvem de Palavras presentes nos Títulos dos Artigos



Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada.

A nuvem de palavras dos títulos dos documentos revela outros termos que nos ajudam a entender a aplicação da Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos. Com destaque para os termos “Performance”, “Impacto”, “Recrutamento” e “Adoção”.

Figura 5 – Tópicos de Tendências



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos resultados da pesquisa.

A Figura 5 traz os tópicos de tendência aplicados no atributo Resumo, onde a linha representa o aspecto temporal e o marcador mostra o ano é que o termo mais apareceu. Por exemplo, o termo “Educação” é encontrado pela primeira vez nos resumos em de 2023 e tem maior concentração no ano de 2024. Isso demonstra que a Educação relacionada a Inteligência Artificial aplicada na Gestão de Recursos Humanos é um dos focos atuais dos pesquisadores. Outros termos relacionados à Administração que podem ser evidenciados são: “Compensação”, “Segurança”, “Talento”, “Suporte Estruturado” (*scaffolding*), “Pressão” (*strain*).

4.4 PAÍSES COM AS MAIORES PRODUÇÕES ACADEMICAS

Tabela 4 – Países do mundo que mais publicam sobre o tema

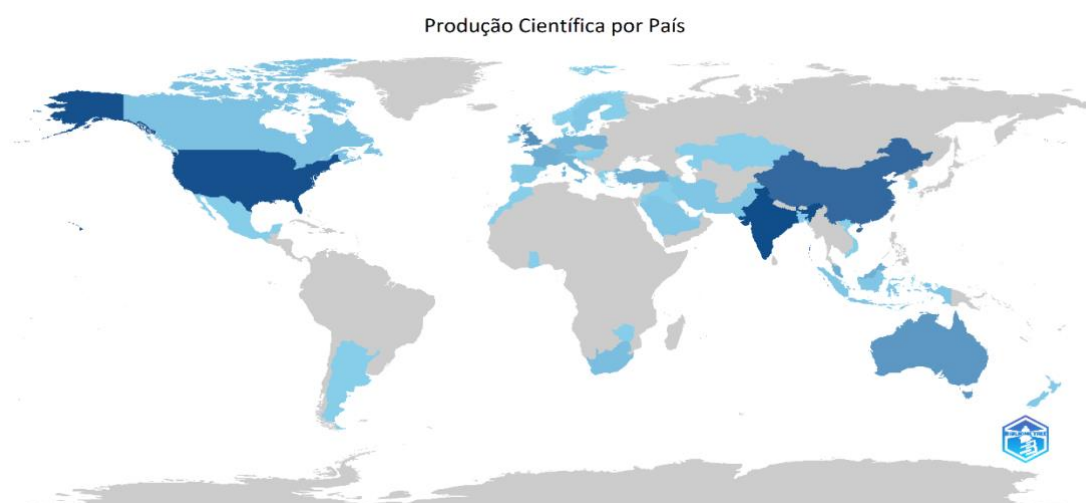
Scopus e Web of Science			
Posição	Países	Nº de Documentos	Citações
1	Estados unidos	21	682
2	China	18	338
3	Índia	15	213
4	Australia	10	157
5	França	9	342
6	Itália	8	203
7	Reino unido	8	181
8	Alemanha	7	221
9	Turquia	5	50
10	Holanda	4	61

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

A Tabela 4 fornece uma análise comparativa dos países com o maior número de publicações e citações nas bases de dados *Scopus e Web of Science*. Observou-se que, os Estados Unidos destacam-se tanto no número de publicações quanto em número de citações, indicando uma liderança na área. A China, Índia e Austrália também apresentam números significativos de publicações, refletindo seu crescente investimento em pesquisa e desenvolvimento nessa área. Entretanto, quando se considera o número de citações, a análise

das citações revela variações importantes: a França, apesar de ter um número menor de publicações, demonstra um resultado considerável, superando a China em citações. Esses dados mostram que é importante olhar tanto para a quantidade quanto para a qualidade das publicações ao avaliar a contribuição científica de um país. A seguir, podemos observar na figura 6 um mapa do mundo demonstrando o quantitativo de publicações durante os últimos 6 anos.

Figura 6: Distribuição dos resultados de pesquisa ao redor do mundo.



Fonte: Elaborado pelo autor, com base no bibliometrix.

4.5 PRINCIPAIS AUTORES

Tabela 5 – Os 10 principais autores

Scopus e Web of Science				
Posição	Autores	Publicações	Autores	Publicações fracionadas
1	Malik A.	8	Nawaz N.	2.25
2	Budhwar P.	6	Malik A.	2.23
3	Chowdhury S.	3	Budhwar P.	1.83
4	Johnson R.	3	Lukaszewski K.	1.17
5	Li Y.	3	Stone D.	1.17
6	Lukaszewski K.	3	Adiasto K.	1.00
7	Nawaz N.	3	Alan H.	1.00
8	Pereira V.	3	Bastosiak M.	1.00
9	Stone D.	3	Brown J.	1.00
10	Wang X	3	Cooper R.	1.00

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

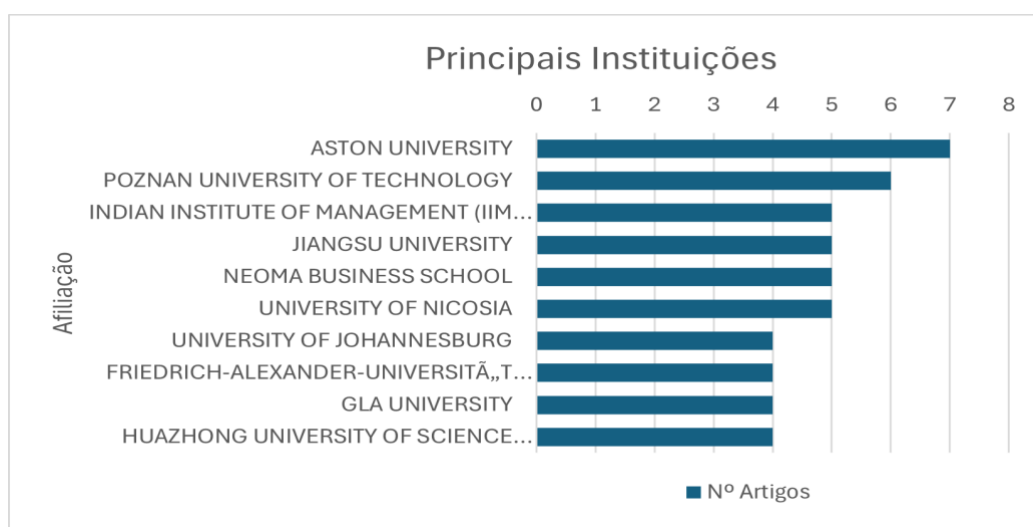
A tabela 5 apresenta uma lista dos dez principais autores com base no número de publicações nas bases de dados *Scopus e Web of Science*, bem como no número de publicações fracionadas. Na coluna da esquerda, que se refere ao total de publicações, Malik A. aparece em primeiro lugar com 8 publicações, seguido por Budhwar P. com 6 publicações. Outros autores como Chowdhury S., Johnson R., Li Y. e Lukaszewski K. dividem o terceiro lugar com 3 publicações cada.

Essas informações fornece uma imagem quantitativa da relevância dos pesquisadores, destacando aqueles que mais publicaram. Em contrapartida, a coluna da direita apresenta o número de publicações fracionadas, onde é considerada a contribuição parcial de cada autor nos artigos em coautoria. Nawaz N. é o autor com maior número de publicações publicadas (2,25), seguido por Malik A. (2,23) e Budhwar P. (1,83). Este critério agrega a importância dos autores ao ponderar o número de publicações de acordo com a coautoria.

A comparação entre as duas medidas sugere que embora Malik A. é o autor com maior número de publicações, Nawaz N. se destaca pela contribuição proporcional, o que pode indicar uma atuação mais colaborativa. O objetivo desta análise é destacar a importância dos autores na área estudada com base no número de contribuições científicas, tanto em termos absolutos como ajustados para coautoria.

4.6 PRINCIPAIS INSTITUIÇÕES

Gráfico 2: As 10 principais instituições



Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

O gráfico 2 reflete a contribuição científica dessas instituições, destacando-se a *Aston University* como a mais produtiva em termos de publicações acadêmicas na área de estudo analisada. O gráfico também mostra uma distribuição equilibrada entre as demais instituições, que possuem entre 4 e 6 publicações, o que destaca a diversidade de contribuições acadêmicas de universidades em diferentes partes do mundo.

4.7 PRINCIPAIS PERIÓDICOS DAS PUBLICAÇÕES

Tabela 6 – Os 10 principais periódicos

Posição	Revistas	Publicações	Índice h
1	Human resource management review	11	10
2	Technological forecasting and social change	8	3
3	International journal of human resource management	7	6
4	International journal of manpower	6	6
5	Organizational dynamics	5	1
6	Technology in society	5	4
7	Ieee engineering management review	4	3
8	Ieee transactions on engineering management	4	3
9	Journal of decision systems	4	3
10	Asia pacific journal of human resources	3	2

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

A tabela 6 demonstra os dez principais periódicos com base no número de publicações e no índice h, que mede a influência e o impacto acadêmico. Eles estão organizados por ordem de relevância, considerando tanto o número de publicações. O *Human Resource Management Review* lidera com 11 publicações e um índice h de 10, destacando-se pela alta produtividade e influência. Outros periódicos, como *International Journal of Human Resource Management* e *Technological Forecasting and Social Change*, também apresentam relevância, embora com menor impacto comparado ao primeiro. Periódicos da *IEEE*, focados em gestão e engenharia, aparecem com 4 publicações e índices h moderados. A análise ressalta a importância de considerar tanto a quantidade de publicações quanto o impacto acadêmico ao avaliar a influência de um periódico.

4.8 ARTIGOS MAIS CITADOS

Tabela 7: Artigos mais citados na Scopus e Web of Science (2018-2024)

Artigos mais citados nas bases de dos Scopus e Web of Science					
Título dos Artigos	Autores	Revistas	bases	Ano	Citações
1 Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review	Vrontis, D; Christofi, M.;Pereira, V.; Tarba, S.; Makrides, A.; Trichina, E.	International Journal of Human Resource Management	Scopus	2022	410
2 Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward	Tambe, P. ; Cappelli, P.; Yakubovich, V	California Management Review	WoS	2019	314
3 Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework	Chowdhury S.; Dey, P.; Joel-Edgar, S.; Bhattacharya, S.; Rodriguez-Espindola, O.; Abadie, A.; Truong, L.	Human Resource Management Review	Scopus	2023	209
4 Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations	Pillai R.; Sivathanu, B.	Benchmarking	Scopus	2020	159
5 A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective	Pereira V.; Hadjielias E.; Christofi M.; Vrontis, D.	Human Resource Management Review	Scopus	2023	133
6 Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations	Malik N.; Tripathi S.N.; Kar A.K.; Gupta, S.	International Journal of Manpower	Scopus	2022	130
7 Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout	Kong, HY. ; Yuan, Y. ; Baruch, Y. ; Bu, NP. ; Jiang, XY. ; Wang, KP.	International Journal Of Contemporary Hospitality Management	Scopus	2021	123
8 Generative artificial intelligence as a new context for management theories: analysis of ChatGPT	Korzynski P.; Mazurek G.; Altmann A.; Ejdy J.; Kazlauskaite R.; Paliszkievicz J.; Wach K.; Ziemba, E.	Central European Management Journal	Scopus	2023	122
9 Innovating through digital revolution: The role of soft skills and Big Data in increasing firm performance	Caputo, F. ; Cillo, V. ; Candelo, E.; Liu, YP.	management Decision	Scopus	2019	121
10 The adoption of artificial intelligence in employee recruitment: The influence of contextual factors	Pan, Y.; Froese F.; Liu, N.; Hu, Y.; Ye, M.	International Journal of Human Resource Management	Scopus	2022	119

Fonte: elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

A tabela 7 apresenta os artigos mais citados nas bases de dados Scopus e Web of Science no período de 2018 a 2024, destacando a crescente relevância da inteligência artificial aplicada

à gestão de recursos humanos. O artigo mais citado, *"Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review"*, publicado em 2022, acumula 410 citações, evidenciando o interesse acadêmico no tema.

Entre os tópicos abordados, destacam-se a aplicação da inteligência artificial na gestão de recursos humanos, como em *"Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward"*, com 314 citações, além da adoção da IA para o recrutamento de talentos e seu impacto no ambiente de trabalho. Um exemplo é o artigo *"Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITES organizations"* de 2020, com 159 citações.

Os artigos cobrem diversas abordagens, relacionando a IA com competências profissionais, como burnout, e seu uso em novas teorias de gestão. A maioria dos artigos mais citados está indexada na Scopus, com algumas exceções na Web of Science. O número de citações dos artigos varia entre 119 e 410, o que reforça a relevância crescente do tema no cenário acadêmico e corporativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo realizou uma análise bibliométrica da literatura acadêmica relacionada à utilização da inteligência artificial na gestão de recursos humanos, bem como sua evolução entre 2018 e 2024. Com o suporte do software Rstudio e o uso do pacote Bibliometrix, os metadados extraídos das bases de dados *Scopus* e *WoS* foram combinados e estruturados em um único arquivo. A metodologia empregada para essa integração foi detalhadamente apresentada na pesquisa, permitindo a avaliação de alguns indicadores bibliométricos, essenciais para a obtenção de dados relevantes sobre a produção literária nesse setor.

De maneira geral, a pesquisa possibilitou uma análise da produção científica relacionada às aplicações de inteligência artificial na gestão de pessoas, revelando um crescimento expressivo no número de publicações ao longo dos anos, o que aponta para um interesse em expansão neste tema. Este estudo também identificou os principais autores que mais contribuem com o campo, ressaltando a relevância destes pesquisadores com base na quantidade de publicações, tanto em números absolutos quanto ajustados para coautoria. Foram mapeadas as instituições com maior produção científica, assim como as palavras-chave mais comuns e os periódicos que publicam a maior quantidade de artigos. Adicionalmente, foi avaliado o desempenho dos países na produção acadêmica, com destaque para Estados Unidos, China e Índia como os mais proeminentes na área, além de identificar os artigos que receberam mais

citações.

Assim, constatou-se que o mapeamento da área de inteligência artificial aplicada a gestão de pessoas e a análise dos indicadores revelaram informações importantes para os pesquisadores que desejam conhecer melhor o panorama da área com dados sobre a visibilidade e a produtividade de autores, fontes, países e instituições. Diante da importância e do aumento da produção científica, essa pesquisa sugere futuros estudos com análises bibliométricas sobre as diversas especialidades da Administração, para se ter uma melhor compreensão das particularidades dessa tecnologia em cada uma.

Dessa forma, este estudo trouxe contribuições relevantes, a análise bibliométrica permitiu identificar as práticas mais relevantes relatadas na literatura, fornecendo orientações para pesquisadores, profissionais e organizações. Além disso, contribuiu para o progresso do conhecimento na área ao apresentar e discutir dados relevantes sobre o tema, possibilitando que futuros pesquisadores possam utilizar dessas informações em diversas abordagens e, por conseguinte, ao saberem quais são as principais referências utilizadas sobre Inteligência Artificial aplicada a Gestão de Pessoas, e assim, consolidar o uso dessa temática em seus estudos. Adicionalmente, forneceu dados que permitiram identificar os principais estudos sobre essa área, facilitando a tomada de decisões mais informadas sobre a implementação de inteligência artificial na gestão de pessoas.

Como limitações, este estudo abrangeu apenas o período de 2018 a 2024, o que pode não ter capturado informações anteriores. A análise foi baseada exclusivamente nos metadados das bases de dados *Scopus* e *WoS*, possivelmente excluindo, provavelmente, estudos relevantes de outras fontes. O uso do software Bibliometrix apresenta limitações na análise e interpretação de dados, especialmente qualitativos. Além disso, os dados podem não estar completamente desatualizados devido ao rápido progresso tecnológico e às pesquisas na área de inteligência artificial.

REFERÊNCIAS

- ARIA, Massimo; CUCCURULLO, Corrado. bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.
- ALLAIRE, J. RStudio: integrated development environment for R. **Boston, MA**, v. 770, n. 394, p. 165-171, 2012.

AI, HLEG. Grupo de especialistas de alto nível em inteligência artificial. **Diretrizes de ética para IA confiável**, p. 6, 2019.

ALBUQUERQUE, Leandro Sousa Galisa. **Inteligência Artificial na Contabilidade: uma análise bibliométrica da produção científica na base de dados Scopus (2018-2023)**. 2023.

BENBYA, Hind; DAVENPORT, Thomas H.; PACHIDI, Stella. Artificial intelligence in organizations: Current state and future opportunities. **MIS Quarterly Executive**, v. 19, n. 4, 2020.

BIBLIOMETRIX. Disponível em: <https://www.bibliometrix.org/home/>. Acesso em: 26 nov. 2023.

CABRAL, Jose Antônio; NUNES, Rair Soares. **A inteligência artificial no departamento de recursos humanos: um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção**. 2021.

CAPGEMINI, L. **Building the Retail Superstar How unleashing AI across functions offers amulti-billion dollar opportunity**, 2019. Disponível em: <<https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2018/12/Report-%E2%80%93-Building-the-Retail-Superstar-Digital1.pdf>> Acesso em: 10.nov.2023.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2016.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. In: **Metodologia científica**. 1996. p. xiv, 209-xiv, 209.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008.

CHOWDHURY, Soumyadeb; DEY, Prasanta; JOEL-EDGAR, Sian; BHATTACHARYA, Sudeshna; RODRIGUEZ-ESPINDOLA, Oscar; ABADIE, Amelie; TRUONG, Linh. Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. **Human Resource Management Review**, v. 33, n. 1, p. 1-21, 2023.

DAMACENO, Siuari Santos; VASCONCELOS, Rafael Oliveira. **Inteligência artificial: uma breve abordagem sobre seu conceito real e o conhecimento popular**. Caderno de Graduação - Ciências Exatas e Tecnológicas - Unit - Sergipe, Aracaju, v. 5, n. 1, p. 11-16, out. 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernoexatas/article/view/5729>. Acesso em: 02 nov. 2023.

DAVENPORT, Thomas; KALAKOTA, Ravi. The potential for artificial intelligence in healthcare. **Future healthcare journal**, v. 6, n. 2, p. 94, 2019.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto et al. Considerações iniciais sobre inteligência artificial, ética e autonomia pessoal. **Pensar-Revista de Ciências Jurídicas**, v. 23, n. 4, p. 1-17, 2018.

DONTHU, Naveen et al. Como realizar uma análise bibliométrica: visão geral e diretrizes. **Revista de pesquisa empresarial**, v. 133, p. 285-296, 2021.

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. Processo e relações do trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 1998.

GARCIA, Aline Rodrigues. **O uso da inteligência artificial na gestão de pessoas: uma análise bibliométrica**. 2022.

GIL, Alexsandra de matos; RODRIGUES, Brenno Anderson Azevedo; DUTRA, Patrícia Maia Cordeiro. CULTURA GASTRONÔMICA MEDITERRÂNICA: ENTREGUE A MESA PARA A SALA DE AULA. **Cordis: Revista Eletrônica de História Social da Cidade**, n. 20, pág. 205-221, 2018.

GOMES, Dennis dos Santos. Inteligência Artificial: conceitos e aplicações. **Revista Olhar Científico**, v. 1, n. 2, p. 234-246, 2010.

GOMES, Pedro César Tebaldi. A inteligência artificial: conceito, aplicações, desafios e futuro. Data Geeks, 2024. Disponível em: <https://www.datageeks.com.br/inteligencia-artificial/>. Acesso em: 21 set. 2024.

GONTIJO, M. C. A. **A produção científica sobre inteligência artificial e seus impactos: análise de indicadores bibliométricos e altmétricos**. Dissertação de (Mestrado) apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão & Organização do Conhecimento, para a Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais, 2020.

HAGENDORFF, Thilo. A ética da ética da IA: uma avaliação das diretrizes. **Mentes e máquinas**, v. 30, n. 1, pág. 99-120, 2020.

HECKMANN, Reinhold. Aproximação de espaços métricos por espaços métricos parciais. **Estruturas Categóricas Aplicadas**, v. 7, p. 71-83, 1999.

ISZCZUK, A. C. D.; VENTRIS, K. F. D.; PINTO, G. B.; SHIRABAYASHI, J. V.; DOS SANTOS, M. A. R.; DE SOUZA, R. C. T.; FILHO, R. G. D. M. **Evoluções das tecnologias da indústria 4.0: dificuldades e oportunidades para as micro e pequenas empresas**. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 5, p. 50614-50637, 2021.

KARLIUK, Maksim. Ethical and Legal Issues in Artificial Intelligence. **International and Social Impacts of Artificial Intelligence Technologies, Working Paper**, n. 44, 2018.

KHAN, Arif Ali et al. Ethics of AI: A systematic literature review of principles and challenges. In: **Proceedings of the 26th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering**. 2022. p. 383-392.

KNEIPP, Jordana Marques et al. Análise bibliométrica da produção científica da revista de Administração da UFSM: em busca de novas perspectivas e desafios. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 6, n. 2, p. 443-457, 2013.

LUDERMIR, Teresa Bernarda. Inteligência Artificial e Aprendizado de Máquina: estado atual e tendências. **Estudos Avançados**, v. 35, p. 85-94, 2021.

MALIK, Nishtha; TRIPATHI, Shalini Nath; KAR, Arpan Kumar; GUPTA, Shivam. Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations. **International Journal of Manpower**, v. 43, n. 2, p. 334-354, 2022.

MACHADO, Cristiane Tolentino; CARVALHO, Ana Amélia. Mapa conceitual como ferramenta de aprendizagem no ensino superior. **Revista Contexto & Educação**, v. 35, n. 110, p. 187-201, 2020.

MASLEJ, Nestor et al. Relatório de índice de inteligência artificial 2023. **Pré-impressão arXiv arXiv:2310.03715**, 2023.

MCCARTHY, John et al. Uma proposta para o projeto de pesquisa de verão de Dartmouth sobre inteligência artificial, 31 de agosto de 1955. **Revista AI**, v. 4, pág. 12-12, 2006.

MCCARTHY, John. What is artificial intelligence? 2007. Disponível em: <<http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/node1.html>> Acesso em: 15 out. 2023.

MCCULLOCH, Warren S.; PITTS, Walter. Um cálculo lógico das ideias imanentes à atividade nervosa. **O boletim de biofísica matemática**, v. 5, p. 115-133, 1943.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de. et al. Inteligência artificial-recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. **contribuciones a la Economía**, n. octubre, 2018.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Editora Hucitec, 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. In: **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 1992. p. 269-269.

MISHRA, D. et al. Supply chain performance measures and metrics: A bibliometric study. **Benchmarking: An International Journal**, v. 25(3), p. 932-967. 2018.

MONARD, Maria Carolina; BARANAUSKAS, José Augusto. Aplicações de inteligência artificial: uma visão geral. **Anais**, 2000.

MONGEON, Philippe; PAUL-HUS, Adèle. A cobertura jornalística da Web of Science e Scopus: uma análise comparativa. **Cienciometria**, v. 106, p. 213-228, 2016.

NASCIMENTO, M. H. da S. et al. A Gestão Estratégica de Pessoas: uma contribuição à qualidade dos serviços. **X Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**. 2013.

NOVAIS, Paulo; FREITAS, Pedro Miguel. Inteligência artificial e regulação de algoritmos. **Diálogos União Europeia-Brasil. In: BRASIL: Ministério da Ciência, Tecnologias, Inovação e Comunicação**, 2018.

PEREIRA, Vijay; HADJIELIAS, Elias; CHRISTOFI, Michael; VRONTIS, Demetris. A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. **Human Resource Management Review**, v. 33, n. 1, p. 1-22, 2023.

PILEIRA, Martinha; APARICIO, Manuela; COSTA, Carlos J. **A ética na inteligência artificial: Desafios**. A ética na inteligência artificial: Desafios, 2019.

PILLAI, Rajasshrie; SIVATHANU, Brijesh. Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations. **Benchmarking: An International Journal**, v. 27, n. 9, p. 2599-2629, 2020.

SARFATI, Gilberto. Prepare-se para a revolução: Economia colaborativa e inteligência artificial. **GV-EXECUTIVO**, v. 15, n. 1, p. 25-28, 2016.

SIGOLO, Brianda Oliveira Ordonho; CALABREZ, Ana Paula Aparecida; ALMEIDA, Catia Candida de; CASARIN, Helen de Castro Silva. Produção científica brasileira em odontologia: análise bibliométrica a partir das bases de dados Web of Science e Scopus. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, v. 16, n. 1, p. 1-15, 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2016.

SCOPUS. **Document search**. Disponível em: <https://www.scopus.ez15.periodicos.capes.gov.br/search/form.uri?display=basic&zone=header&origin=#basic>. Acesso em: 8 de nov. 2023.

SILVA, Ana Isabel Ferreira da. **O Impacto da Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos: O Caso do Recrutamento e Seleção**. 2021. Tese de Doutorado. Universidade do Minho (Portugal).

SILVA, J. A. S.; MAIRINK, C. H. P. Inteligência artificial: aliada ou inimiga. **LIBERTAS: Rev. Ciênc. Soc. Apl., Belo Horizonte**, v. 9, n. 2, p. 64-85, 2019.

SILVA, Maria Rodrigues de Matos da et al. **Inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas: uma revisão de literatura sobre boas práticas e tendências**. 2023.

SILVA, Nilmara Gurjão da; OLIVEIRA, Werbeston Douglas de; JÚNIOR, Francisco Tarcísio Alves. Inteligência artificial e sua relação com recursos humanos. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, v. 4, n. 01, p. 58-66, 2019.

STADLER, A. **Gerenciamento econômico, técnico, administrativo e de pessoal**. Curitiba: Ed. IBPEX, 2009.

TACCA, Adriano; ROCHA, Leonel Severo. **Inteligência artificial: reflexos no sistema do direito**. 2018.

TAMBE, Prasanna; CAPPELLI, Peter; YAKUBOVICH, Valery. Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. **California Management Review**, v. 61, n. 4, p. 15-42, 2019.

VIOLA, Rui Diogo Dias Tomé Magalhães. **Digitalização e Competências do Gestor de RH: Um Estudo Exploratório**. 2021. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa (Portugal).

WERNER, Deivid Augusto. **A quarta revolução industrial e a inteligência artificial: um estudo sobre seus conceitos, reflexos e possível aplicação no Direito por meio da análise de texto jurídico como forma de contribuição no processo de categorização preditiva de acórdãos.** 2019.