



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

MARIA DJANIRA DA SILVA SANTOS

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS ETAPAS DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO: TRANSFORMAÇÕES E DESAFIOS NO PROCESSO SELETIVO**

OEIRAS-PI

2026

MARIA DJANIRA DA SILVA SANTOS

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS ETAPAS DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: TRANSFORMAÇÕES E DESAFIOS NO
PROCESSO SELETIVO

Trabalho de conclusão de curso
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 Oeiras.

Orientador: Prof. Esp. Cristiano Pereira dos
Santos

Coorientador: Prof. Me. Francisco Alysson
da Silva Sousa

OEIRAS-PI

2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD

Santos, Maria Djanira da Silva

S237i O impacto da inteligência artificial nas etapas de recrutamento e seleção :
transformações e desafios no processo seletivo / Maria Djanira da Silva
Santos. - 2026.
30 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) -
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Oeiras,
2026.

Orientador : Prof Esp. Cristiano Pereira dos Santos.

Coorientador : Prof Me. Francisco Alysson da Silva Sousa.

1. Inteligência artificial. 2. Gestão de pessoas. 3. Recrutamento-seleção. 4.
Recursos humanos. I. Título.

CDD - 658

Elaborado por Denizete Lima de Mesquita CRB 3/1079

MARIA DJANIRA DA SILVA SANTOS

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS ETAPAS DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: TRANSFORMAÇÕES E DESAFIOS NO
PROCESSO SELETIVO

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como exigência para
aprovação na disciplina Projeto Integrador
VIII do Curso de Administração do Instituto
Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
do Piauí, Campus Oeiras.

Aprovada em: 16/06/2026

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Cristiano Pereira dos Santos
(Orientador)
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Profa. Ma. Rosany da Silva Batista
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

Prof. Esp. Fernando Valterlles Moreira Nunes
Instituto Federal do Piauí (IFPI)

AGRADECIMENTOS:

Agradeço primordialmente ao meu Deus que me manteve firme durante toda a trajetória e também a minha amiga e companheira de sala Jailma de Sousa.

RESUMO

A Inteligência Artificial (IA) vem proporcionando mudanças importantes nas organizações, principalmente por permitir a automação de atividades repetitivas e por auxiliar na tomada de decisões. Especificamente no setor de Recursos Humanos (RH), o uso da IA tem alcançado destaque na busca por agilidade nos processos. O tema também tem gerado preocupações relacionadas às questões éticas e quanto à adaptação das empresas a essa nova realidade. Neste contexto, este trabalho buscou responder como a inteligência artificial tem impactado e transformado o processo de recrutamento e seleção nas empresas brasileiras? O objetivo geral do estudo foi analisar como a inteligência artificial tem influenciado o processo de recrutamento e seleção, destacando seus impactos e transformações. Para tanto, pesquisou-se sobre Inteligência Artificial no contexto em questão buscando compreender as funcionalidades usadas especificamente no processo de seleção. Verificou-se como a IA tem transformado as etapas deste segmento relacionando os impactos em termos de eficiência. Esta investigação examinou ainda os desafios em questões éticas e quanto à adaptação das organizações. Como resultado identificamos que a IA tem contribuído de forma significativa no processo seletivo, de tal forma que tem se um impacto durante todo o trâmite processual, como por exemplo, a otimização do tempo gasto pelos recrutadores durante a análise do currículo assim como identificar candidatos com perfil mais compatível com a vaga.

Palavras-chave: Inteligência Artificial, Recrutamento e Seleção, Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, processo seletivo.

ABSTRACT

Artificial Intelligence (AI) has been providing important changes in organizations, mainly by enabling the automation of repetitive activities and supporting decision-making processes. In the Human Resources (HR) sector, the use of AI has gained prominence by bringing greater agility to recruitment and selection processes, while also raising concerns related to ethical issues and organizational adaptation to this new reality. In this context, this study seeks to answer the following question: how has artificial intelligence impacted and transformed the recruitment and selection process in Brazilian companies? The general objective of the study is to analyze how artificial intelligence has influenced recruitment and selection, highlighting its impacts and transformations in the selection process. As specific objectives, the study aims to identify the main AI tools used in recruitment and selection, verify how AI transforms and automates the stages of the selection process, and analyze the impacts of AI on efficiency and challenges faced by HR professionals.

Keywords: Artificial Intelligence; Recruitment and Selection; People Management; Human Resources; Selection process.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Ferramentas de inteligência artificial.....	19
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

SciELO	Scientific Electronic Library Online
IA	Inteligência Artificial
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
RH	Recursos Humano
R&S	Recrutamento e Seleção

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. JUSTIFICATIVA	9
3 OBJETIVOS	10
3.1. Objetivo geral	10
3.2. Objetivos específicos	10
4. REFERENCIAL TEÓRICO	11
4.1 Recrutamento e Seleção	11
4.1.1 Tipos de Recrutamento	11
4.1.1.1 Tipos de seleção	13
4.1.2 Recrutamento e Gestão de Pessoas	14
4.2 Tendências Atuais no Brasil	15
4.3 Inteligência Artificial no contexto organizacional	15
4.4 Uso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção	16
4.5 Benefícios e desafios do uso da Inteligência Artificial no processo seletivo	17
4.6 Ferramentas e aplicações da IA na Seleção	18
4.7 Transformações no papel do Recursos Humanos com o uso da Inteligência Artificial	20
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO	20
5.1 Modalidade da pesquisa	20
5.2 Instrumentos de coleta de dados	21
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
6.1 Uso da Inteligência Artificial na Gupy	22
6.2 Uso da Inteligência Artificial no LinkedIn	23
6.3 Análise Comparativa entre as Empresas	23
6.4 Quadro Comparativo do Uso da IA	24
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	28

1. INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) refere-se ao uso de sistemas computacionais capazes de simular habilidades cognitivas humanas, como análise de dados, reconhecimento de padrões e apoio à tomada de decisão. O avanço dessa tecnologia tem promovido transformações significativas nas organizações, influenciando diretamente a forma como os processos de gestão são conduzidos, especialmente no campo da Gestão de Recursos Humanos (RH) (Pereira; Weiler, 2024).

De acordo com a definição observada em Chiavenato (2014), a gestão de pessoas vem passando por constantes mudanças em função das transformações tecnológicas, exigindo das organizações práticas mais estratégicas e alinhadas aos seus objetivos. Nesse contexto, o recrutamento e a seleção deixam de ser atividades meramente operacionais e passam a assumir um papel fundamental na atração e escolha de talentos compatíveis com a cultura e as necessidades organizacionais.

Especificamente no cenário brasileiro, a aplicação da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção tem se intensificado, principalmente pela necessidade das empresas em tornar seus processos mais ágeis, eficientes e estruturados. Ferramentas baseadas em IA têm sido utilizadas para automatizar etapas iniciais do processo seletivo, como a triagem de currículos e a organização de informações dos candidatos, contribuindo assim para a redução do tempo e do esforço operacional dos profissionais de RH (Blumen; Cepellos, 2023).

Entretanto, embora a utilização da IA proporcione benefícios relevantes, estudos nacionais apontam que sua adoção também gera desafios importantes a serem observados. Entre eles, destacam-se as questões éticas, a possibilidade de vieses algorítmicas e a necessidade de supervisão humana nas decisões finais, aspectos esses que exigem atenção constante por parte dos profissionais de Recursos Humanos (Pielak; Guedes; Silva, 2023).

Diante desse cenário, a incorporação da inteligência artificial no recrutamento e seleção tem provocado mudanças nas etapas do processo seletivo, exigindo das organizações a adaptação às novas tecnologias e a revisão das práticas tradicionais de contratação. É neste contexto que se define a seguinte questão norteadora deste trabalho: quais impactos a inteligência artificial têm gerado no processo de recrutamento e seleção nas empresas brasileiras?

Com base nesse problema, o objetivo geral deste estudo é analisar os efeitos da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção, destacando suas aplicações, impactos no processo seletivo e os desafios enfrentados pelos profissionais de Recursos Humanos, evidenciando as transformações no papel estratégico do RH nas organizações brasileiras.

2. JUSTIFICATIVA

A utilização da IA nos processos de recrutamento e seleção tem se intensificado significativamente no contexto organizacional brasileiro, tornando-se um tema relevante tanto para o meio acadêmico quanto para a prática profissional. Estudos nacionais analisados indicam que a incorporação de ferramentas baseadas em sistemas inteligentes pode agilizar a triagem de currículos, otimizar o tempo dos profissionais de RH e reduzir custos operacionais, contribuindo para processos seletivos mais eficientes e estruturados (Pielak; Guedes; Silva, 2023).

Ao mesmo tempo, coloca-se em pauta os aspectos relacionados ao uso legal e ético da inteligência artificial, especialmente no que diz respeito à coleta, ao armazenamento e ao uso de dados pessoais dos candidatos. No Brasil, a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) reforça a importância de práticas responsáveis e transparentes nos processos seletivos, exigindo das organizações cuidados quanto à privacidade, à segurança das informações e à mitigação de possíveis vieses algorítmicos (Rocha, 2024).

Além dos benefícios operacionais, a literatura nacional aponta que a inteligência artificial pode contribuir para a redução de preconceitos tradicionais nos processos de seleção, ao priorizar critérios técnicos e dados objetivos na análise dos candidatos (Santos; Alencar; Souza, 2024). Contudo, para que esses benefícios sejam efetivamente alcançados, torna-se indispensável a supervisão humana, garantindo decisões mais justas e alinhadas aos valores organizacionais (Agência SP, 2025).

Dessa forma, a escolha deste tema justifica-se por sua atualidade, pertinência acadêmica e relação direta com as novas práticas de gestão de pessoas no Brasil. A investigação e análise de tais inovações no recrutamento e seleção contribui para a compreensão de como essa tecnologia pode ser integrada de maneira ética, eficiente e estratégica. Assim, podem se apresentar benefícios tanto sob a perspectiva das

organizações quanto dos candidatos, além de servir como base para instigar futuras pesquisas na área.

3 OBJETIVOS

3.1. Objetivo geral

Analisar os efeitos da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção, incluindo suas aplicações no processo de contratação bem como os desafios enfrentados.

3.2. Objetivos específicos

- Identificar as principais ferramentas e funcionalidades usadas especificamente no processo seleção;
- Verificar como a IA tem transformado as etapas deste processo;
- Investigar os desafios em questões éticas e quanto à adaptação das organizações.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico serão apresentados os conceitos inerentes à produção deste trabalho, apresentando os fundamentos teóricos que orientam a análise e a interpretação das informações encontradas na pesquisa. Para tanto, recorre-se às contribuições de autores consagrados na área bem como publicações recentes que discutem categorias centrais como Inteligência Artificial, Recrutamento e Seleção, Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Processo Seletivo.

4.1 Recrutamento e Seleção

O recrutamento e a seleção de pessoas constituem processos essenciais da gestão de pessoas, pois são responsáveis por atrair e escolher profissionais que atendam às necessidades e aos objetivos organizacionais. Segundo identificado em Chiavenato (2014), o recrutamento corresponde ao conjunto de práticas utilizadas pela organização para atrair candidatos qualificados, enquanto a seleção refere-se à escolha do candidato mais adequado para ocupar determinado cargo, considerando suas competências, habilidades e perfil comportamental.

Em Chiavenato (2009) destaca-se que o recrutamento e a seleção devem ser compreendidos como um sistema integrado à gestão de pessoas, uma vez que influenciam diretamente o desempenho organizacional e a qualidade do capital humano. Dessa forma, esses processos deixam de ter um caráter meramente operacional e passam a assumir um papel estratégico dentro das organizações.

Autores brasileiros contemporâneos reforçam que o recrutamento e a seleção não se limitam à análise de currículos, envolvendo também entrevistas, testes de conhecimentos, avaliações comportamentais e análise de competências, com o objetivo de promover decisões mais assertivas e alinhadas à cultura organizacional (Santos; Weiler, 2024).

Assim, práticas eficazes de recrutamento e seleção contribuem para a atração, retenção e desenvolvimento de talentos, favorecendo o alcance dos objetivos estratégicos das organizações e fortalecendo a gestão de pessoas no contexto organizacional brasileiro (Chiavenato, 2014).

4.1.1 Tipos de Recrutamento

O recrutamento pode ocorrer de diferentes formas, de acordo com as estratégias organizacionais e as necessidades de pessoal. De acordo com Chiavenato

(2014), os principais tipos de recrutamento utilizados pelas organizações são o recrutamento interno, o recrutamento externo, recrutamento misto e o recrutamento online, sendo cada um deles aplicado conforme o contexto e os objetivos da empresa.

O recrutamento interno ocorre quando a organização busca preencher vagas com colaboradores que já fazem parte do seu quadro funcional. Segundo Chiavenato (2009), essa modalidade favorece o aproveitamento de talentos internos, estimula o desenvolvimento profissional e contribui para a motivação dos colaboradores, uma vez que valoriza as oportunidades de crescimento dentro da própria organização.

Além disso, o recrutamento interno tende a reduzir custos e tempo de contratação, pois os candidatos já são conhecidos pela empresa. Entretanto, essa prática pode limitar a entrada de novas ideias e competências, tornando necessária uma avaliação criteriosa sobre sua aplicação (Chiavenato, 2014).

O recrutamento externo ocorre quando a organização busca candidatos no mercado de trabalho, por meio de anúncios de vagas, plataformas digitais, redes sociais, agências de emprego ou outros meios de divulgação. Conforme Chiavenato (2014), essa modalidade amplia o número de candidatos e possibilita a incorporação de novos conhecimentos, experiências e perspectivas à organização.

Por outro lado, o recrutamento externo pode demandar mais tempo e custos, além de exigir maior esforço no processo de integração do novo colaborador à cultura organizacional. Ainda assim, é amplamente utilizado quando a empresa busca competências específicas não disponíveis internamente (Chiavenato, 2009).

O recrutamento misto combina práticas do recrutamento interno e externo, permitindo que a organização avalie candidatos internos e externos de forma simultânea ou em etapas distintas. De acordo com Chiavenato (2014), essa abordagem amplia as possibilidades de escolha e contribui para a seleção do candidato mais adequado às necessidades da empresa.

Essa modalidade é considerada estratégica, pois equilibra a valorização dos talentos internos com a incorporação de novas competências provenientes do mercado de trabalho, promovendo maior flexibilidade e eficácia no processo de recrutamento e seleção (Chiavenato, 2009).

O recrutamento online, Segundo Moura (2014) citado em Pires et al. (2023), ocorre quando o único ou principal contato entre empresa e candidatos é feito pela internet, por meio de recursos tecnológicos que facilitam a divulgação de vagas e atração de potenciais candidatos.

Além disso, o recrutamento online destaca-se por ampliar o alcance das organizações no processo de atração de candidatos, ao utilizar plataformas digitais para a divulgação de vagas e a interação com potenciais interessados. Essa modalidade permite atingir um público mais amplo e diversificado, minimizando barreiras geográficas e otimizando o tempo empregado no recrutamento, o que a torna compatível com as exigências do mercado de trabalho atual, fortemente influenciado pelas tecnologias da informação e comunicação (Moura, 2014 apud Pires et al., 2023).

Cabe ressaltar que o recrutamento online não substitui, de forma absoluta, os modelos tradicionais de recrutamento, como o interno, o externo ou o misto, podendo atuar de maneira complementar a essas modalidades. Nesse sentido, a tecnologia assume o papel de ferramenta facilitadora do processo, contribuindo para maior agilidade, redução de custos e eficiência na captação de candidatos. Assim, o recrutamento online consolida-se como uma prática inovadora na gestão de pessoas, favorecendo a modernização das atividades de Recursos Humanos e a adequação entre o perfil profissional dos candidatos e as necessidades organizacionais (Moura, 2014 apud Pires et al., 2023).

4.1.1.1 Tipos de seleção

Segundo Chiavenato (2014), a seleção de pessoas consiste em um processo de escolha entre candidatos recrutados, buscando identificar aquele que apresenta maior compatibilidade com os requisitos do cargo e com a organização. Para isso, as organizações utilizam diferentes tipos e métodos de seleção, que podem ser aplicados de forma isolada ou combinada. Como por exemplo, a mais conhecida a seleção por entrevista e outras como: seleção por provas ou testes de conhecimentos, seleção por testes psicológicos, seleção por dinâmicas de grupo e seleção por avaliação de competências.

A seleção por entrevista é um dos instrumentos mais utilizados pelas organizações brasileiras. De acordo com Chiavenato (2014), trata-se de um método que permite avaliar aspectos comportamentais, profissionais e pessoais do candidato por meio da interação direta entre entrevistador e candidato. Gil (2019) complementa que a entrevista possibilita uma análise mais aprofundada do perfil do candidato, indo além das informações presentes no currículo.

A seleção por provas ou testes de conhecimento tem como objetivo avaliar o nível de domínio técnico e intelectual do candidato em relação às exigências do cargo. Esses testes podem ser gerais ou específicos e auxiliam na verificação da capacidade do candidato para executar as atividades profissionais de forma adequada. (Marras, 2016).

Os testes psicológicos são utilizados para avaliar características cognitivas, emocionais e de personalidade dos candidatos. Conforme Chiavenato (2014), esse tipo de seleção contribui para identificar traços comportamentais compatíveis com a função e com a cultura organizacional, desde que aplicados por profissionais habilitados, conforme exigências legais.

Seleção por Dinâmicas de Grupo, essas dinâmicas permitem observar o comportamento dos candidatos em situações simuladas, avaliando habilidades como comunicação, liderança, trabalho em equipe e tomada de decisão. (Marras, 2016) destaca que esse tipo de seleção é especialmente útil para cargos que exigem interação constante entre pessoas. (Gil, 2019).

A seleção por competências baseia-se na análise integrada de conhecimentos, habilidades e atitudes do candidato. Segundo Chiavenato (2014), esse tipo de seleção busca identificar profissionais que apresentem competências alinhadas às estratégias e objetivos da organização, indo além da análise técnica tradicional.

4.1.2 Recrutamento e Gestão de Pessoas

O recrutamento e a seleção de pessoas estão diretamente relacionados às práticas de gestão de pessoas, uma vez que influenciam a composição do capital humano das organizações. Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas deve ser compreendida como um conjunto de políticas e práticas voltadas para o desenvolvimento, a valorização e a retenção de talentos, sendo o recrutamento e a seleção etapas fundamentais desse processo.

Nesse sentido, o recrutamento e a seleção deixam de ser atividades meramente operacionais e passam a desempenhar um papel estratégico, contribuindo para o alinhamento entre as competências dos colaboradores e os objetivos organizacionais. Uma escolha inadequada pode gerar impactos negativos, como aumento da rotatividade, custos elevados e baixo desempenho organizacional (Chiavenato, 2009).

Autores brasileiros contemporâneos destacam que a integração entre recrutamento, seleção e gestão de pessoas favorece a construção de equipes mais qualificadas e alinhadas à cultura organizacional, fortalecendo o desempenho e a competitividade das organizações (Gomes et al., 2024).

Dessa forma, o recrutamento e a seleção, quando integrados às práticas de gestão de pessoas, contribuem para a atração e retenção de talentos, reforçando a importância de processos seletivos planejados e estrategicamente orientados.

4.2 Tendências Atuais no Brasil

O recrutamento e a seleção de pessoas vêm sendo fortemente influenciados pelo avanço das tecnologias digitais, especialmente pela ampliação do uso de plataformas online e redes sociais para a divulgação de vagas. Essas ferramentas têm contribuído para aumentar o alcance dos processos seletivos e facilitar o contato entre empresas e candidatos, tornando o recrutamento mais dinâmico, ágil e acessível no contexto brasileiro (Santos; Weiler, 2024).

Nesse cenário, a literatura nacional aponta a adoção de práticas como testes online, entrevistas virtuais e recursos de gamificação como tendências relevantes nos processos seletivos. Essas estratégias buscam tornar a seleção mais interativa, além de auxiliar na avaliação de habilidades técnicas e comportamentais, contribuindo para maior eficiência e agilidade nas etapas iniciais do recrutamento (Gomes et al., 2024).

Além disso, destaca-se que o recrutamento e a seleção têm sido progressivamente integrados às práticas de gestão de pessoas e ao desenvolvimento de talentos nas organizações. Dessa forma, o processo seletivo passa a ser compreendido não apenas como um meio de preenchimento de vagas, mas como uma etapa estratégica que contribui para o alinhamento entre as competências dos candidatos e os objetivos organizacionais, fortalecendo o desempenho e a competitividade das empresas (Gomes et al., 2024).

4.3 Inteligência Artificial no contexto organizacional

A Inteligência Artificial (IA) tem se consolidado como uma tecnologia estratégica no contexto organizacional, sendo utilizada para automatizar processos, analisar grandes volumes de dados e apoiar a tomada de decisão. No cenário brasileiro, estudos indicam que a adoção da IA tem provocado mudanças significativas na forma

como as organizações estruturam seus processos e gerenciam seus recursos, exigindo adaptação por parte de gestores e colaboradores (Pereira; Weiler, 2024).

A aplicação da IA nas organizações possibilita maior eficiência operacional, uma vez que sistemas inteligentes podem executar tarefas repetitivas com maior rapidez e precisão do que os métodos tradicionais. Além disso, a tecnologia contribui para a melhoria da comunicação interna, do fluxo de informações e do monitoramento de resultados, favorecendo o aumento da produtividade e do desempenho organizacional (Sigaúque, 2025).

Entretanto, a implementação da inteligência artificial também impõe desafios às empresas, especialmente no que se refere às mudanças culturais, à necessidade de requalificação profissional e à resistência por parte dos colaboradores. Estudos nacionais apontam que, embora a IA traga benefícios relevantes, sua adoção requer planejamento, investimento em capacitação e alinhamento com a estratégia organizacional para que seus resultados sejam efetivos (Oliveira; Souza, 2025).

No âmbito da gestão de pessoas, a presença da IA tem ampliado o papel estratégico do setor de Recursos Humanos, que passa a utilizar dados e tecnologias inteligentes para apoiar decisões relacionadas a pessoas, desempenho e desenvolvimento de talentos. Esse cenário contribui para uma atuação mais analítica e orientada por dados, sem substituir a importância do fator humano nas organizações (Silva; Ribeiro Santos; Caires, 2025).

Dessa forma, a inteligência artificial no contexto organizacional pode ser compreendida como um elemento de transformação, que impacta processos, estruturas e práticas de gestão. Sua aplicação, quando realizada de maneira planejada e responsável, contribui para o fortalecimento das organizações e prepara o ambiente empresarial para a adoção de soluções inovadoras, como aquelas utilizadas nos processos de recrutamento e seleção.

4.4 Uso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção

A inteligência artificial vem sendo utilizada no recrutamento e seleção como uma ferramenta de apoio ao setor de Recursos Humanos, especialmente para tornar os processos mais rápidos e organizados. No contexto brasileiro, estudos apontam que a IA tem sido aplicada, sobretudo, nas etapas iniciais do recrutamento, auxiliando na triagem de currículos e no cruzamento de informações dos candidatos com os requisitos das vagas (Silva; Parente, 2023).

No recrutamento, sistemas de IA conseguem analisar grandes volumes de currículos em poucos minutos, identificando candidatos com perfis compatíveis com a organização. Isso permite que profissionais de RH dediquem mais tempo a atividades estratégicas e menos tarefas repetitivas. (Revista FT, 2025).

Já na etapa de seleção, a tecnologia pode ser utilizada em testes online, entrevistas automatizadas e análise de dados comportamentais. De acordo com estudos nacionais, essas ferramentas contribuem para a padronização das avaliações, tornando o processo mais estruturado e organizado, sem substituir a avaliação humana (Silva; Parente, 2023).

É fundamental destacar que, apesar do uso crescente, de tais inovações o papel do profissional de Recursos Humanos continua sendo essencial. A tecnologia atua como suporte, enquanto a decisão final fica sob responsabilidade humana, considerando aspectos subjetivos e comportamentais que não podem ser totalmente automatizados (Pereira; Weiler, 2024).

Dessa forma, a aplicação da IA no recrutamento e seleção promove maior eficiência e organização, desde que integrada de forma planejada aos objetivos da empresa.

4.5 Benefícios e desafios do uso da Inteligência Artificial no processo seletivo

Um forte benefício destacado é a padronização do processo seletivo. A utilização de sistemas que se apropriam de comportamentos inteligentes auxilia na aplicação de critérios mais objetivos na triagem inicial, reduzindo erros operacionais humanos e o retrabalho do setor de Recursos Humanos (Silva; Parente, 2023).

Com isso, a IA favorece uma atuação mais estratégica do RH, uma vez que libera os profissionais de tarefas repetitivas. Dessa maneira o setor pode dedicar mais tempo à análise comportamental, ao alinhamento cultural e à tomada de decisões mais qualificadas, que é justamente a ideia de que os recrutadores precisam do apoio da IA e não que façam todo o trabalho (Silva; Ribeiro Santos; Caires, 2025).

Apesar dos benefícios, a adoção da IA também apresenta desafios. Um dos principais está relacionado à dependência excessiva da tecnologia, o que pode limitar a análise humana se não houver acompanhamento adequado dos profissionais de RH (Pereira; Weiler, 2024).

Outro desafio importante refere-se às questões éticas e à transparência dos processos seletivos. Pesquisas brasileiras indicam que o uso da IA exige cuidado

quanto à forma como os dados dos candidatos são coletados, analisados e utilizados, garantindo justiça e igualdade nas seleções (Revista FT, 2025).

Dessa forma, os benefícios da inteligência artificial no processo seletivo são relevantes, mas seu uso deve ser planejado e supervisionado, de modo que a tecnologia atue como apoio ao julgamento humano e não como substituta do profissional de Recursos Humanos (Pereira; Weiler, 2024).

4.6 Ferramentas e aplicações da IA na Seleção

A inteligência artificial tem sido cada vez mais incorporada nos processos de recrutamento e seleção das organizações brasileiras, com o objetivo de tornar as práticas de gestão de pessoas mais rápidas, precisas e orientadas por dados. Pesquisas indicam que a adoção da IA nessa área tem crescido, embora ainda esteja em fase inicial em muitas empresas (Santana, 2024).

Pesquisas de Gomes et al. (2024) e Souza (2024) indicam que a inteligência artificial pode contribuir para a avaliação de competências comportamentais (soft skills), auxiliando na identificação de habilidades relacionadas à comunicação, liderança e trabalho em equipe, tornando o processo seletivo mais estruturado. Além disso, a utilização da inteligência artificial na gestão de Recursos Humanos pode aumentar a eficiência dos processos seletivos, especialmente na triagem de currículos e no apoio às decisões dos recrutadores.

Uma das aplicações mais comuns da IA é a triagem automatizada de currículos, que permite analisar rapidamente um grande número de candidaturas e identificar os candidatos com maior compatibilidade com os requisitos da vaga. Essa ferramenta reduz o tempo gasto nas fases iniciais do processo seletivo e ajuda a organizar os dados de forma eficiente (Santos Pereira & Weiler, 2024).

Outra aplicação importante é a avaliação da compatibilidade entre o candidato e a vaga, que considera não apenas informações objetivas, mas também padrões de comportamento, experiências anteriores e habilidades comportamentais. Essa análise contribui para decisões mais embasadas e menos subjetivas (Santos Pereira & Weiler, 2024).

Ferramentas de comunicação automatizada, como chatbots, também são usadas para interagir com os candidatos, responder dúvidas, enviar mensagens sobre o andamento do processo e agendar entrevistas. Esses recursos facilitam a rotina do RH e melhoram a experiência dos candidatos (Silva, 2025).

Além disso, algumas organizações utilizam entrevistas por vídeo com apoio de IA, que analisam elementos da comunicação dos candidatos para agregar informações à avaliação. No entanto, especialistas brasileiros alertam que essa tecnologia deve ser usada com supervisão humana, para evitar interpretações incorretas ou decisões injustas (Silva, 2025).

Outra aplicação estratégica é a análise preditiva de dados históricos, que identifica padrões de sucesso em processos anteriores e auxilia na previsão de necessidades de contratação. Essa ferramenta reforça o papel da IA como apoio à gestão estratégica de pessoas (De Lima, 2025).

Ferramentas de simulação de tarefas e cenários profissionais permitem avaliar como os candidatos lidam com situações práticas relacionadas à função. Esse tipo de aplicação ajuda a analisar competências técnicas e comportamentais em contexto mais próximo da realidade (De Lima, 2025).

Apesar dos benefícios, como redução do tempo de seleção e organização de dados, pesquisas brasileiras apontam que ainda existem desafios, como a necessidade de capacitação dos profissionais de RH e a criação de diretrizes éticas para o uso da IA nos processos seletivos (Santana, 2024).

Dessa forma, as ferramentas de IA permitem agilizar o recrutamento e apoiar a tomada de decisão, mas não substituem a análise humana e o julgamento qualificado dos profissionais de recursos humanos (Silva, 2025).

Ferramentas de IA:

Tipos de ferramentas	Função principal	Exemplos de mercado
ATS Inteligentes (Aplicant Tracking Systems)	Triagem automática de currículos, classificação e organização do pipeline de candidato	Gupy e kenoby
Chatbots e Assistentes virtuais	Realizam entrevistas, tiram duvidas de candidatos e coletam informações básicas.	Mya e ChatCompose
Plataforma de avaliação predativa	Avaliam perfil comportamental, compêtencias e potencial de desempenho	Pymetrics e Haver
Análise de vídeo/ reconhecimento facial	Avaliam expressões, tom de voz e linguagem corporal	HireVue e Modern Hire
People Analytics/ Análise de dados	Transformam grandes volumes de dados sobre candidatos em insights	Tableau e Visier

Quadro 1- Ferramentas de inteligência artificial

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

4.7 Transformações no papel do Recursos Humanos com o uso da Inteligência Artificial

O avanço da inteligência artificial tem provocado mudanças significativas no papel do setor de Recursos Humanos dentro das organizações. No contexto brasileiro, estudos indicam que o RH deixa de atuar apenas de forma operacional e passa a assumir uma função mais estratégica, apoiada pelo uso de tecnologias inteligentes (Silva; Ribeiro Santos; Caires, 2025).

Com a automatização de atividades rotineiras, como triagem de currículos e organização de dados, os profissionais de RH conseguem dedicar mais tempo à análise de pessoas, ao desenvolvimento de talentos e ao alinhamento das práticas organizacionais com os objetivos da empresa (Pereira; Weiler, 2024).

Além disso, a EA contribui para uma gestão de pessoas mais baseada em dados, permitindo decisões mais rápidas e fundamentadas. Esse cenário exige que os profissionais de RH desenvolvam novas competências, especialmente relacionadas ao uso de tecnologias, interpretação de informações e tomada de decisão estratégica (Revista FT, 2025).

Apesar dessas transformações, a literatura nacional reforça que a inteligência artificial não substitui o profissional de Recursos Humanos. A atuação humana continua sendo essencial, principalmente na avaliação comportamental, na ética dos processos e no relacionamento com os colaboradores (Silva; Parente, 2023).

Dessa forma, o uso da inteligência artificial representa uma mudança no papel do RH, que passa a atuar de maneira mais estratégica e analítica, mantendo o foco nas pessoas, mas utilizando a tecnologia como suporte para aprimorar os processos organizacionais (Pereira; Weiler, 2024).

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICO

5.1 Modalidade da pesquisa

A presente investigação caracteriza-se como bibliográfica, de abordagem qualitativa e de natureza exploratória (Gil, 2019; Lakatos; Marconi, 2021). A pesquisa bibliográfica foi escolhida por possibilitar a análise de estudos já publicados sobre o uso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção, especialmente durante as etapas de triagem e avaliação dos candidatos.

A abordagem qualitativa foi adotada, uma vez que o objetivo do estudo não é quantificar informações, mas compreender como a Inteligência Artificial tem influenciado e transformado os processos de recrutamento e seleção nas organizações brasileiras (Minayo, 2017).

A pesquisa é de caráter exploratória, pois busca ampliar o conhecimento sobre o tema, identificando os principais avanços, benefícios e desafios relacionados à aplicação da Inteligência Artificial na contratação de novos colaboradores (Gil, 2019).

5.2 Instrumentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de artigos científicos, livros, revistas, dissertações e trabalhos acadêmicos em língua portuguesa, consultados em bases como Google Acadêmico, SciELO e Periódicos CAPES. Os artigos científicos foram utilizados como base principal para análise do tema, sendo selecionados estudos publicados nos últimos cinco anos que abordassem especificamente o uso da inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas.

Alguns autores clássicos da área de gestão de pessoas, como Chiavenato e Rocha, foram mantidos, mesmo sendo mais antigos. A inclusão desses autores se justifica pelo seu fundamento teórico consolidado, sendo referência essencial para explicar conceitos básicos e históricos do recrutamento e seleção em Recursos Humanos.

Dessa forma, o estudo combina informações recentes com embasamento teórico clássico, garantindo rigor científico, contextualização histórica e atualização do tema investigado. Para a análise dos dados, foi realizada uma leitura crítica e interpretativa, identificando conceitos, tendências e contribuições teóricas sobre o uso da inteligência artificial no recrutamento e seleção (Minayo, 2016).

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente seção tem como objetivo apresentar e analisar os resultados obtidos a partir da investigação sobre o uso da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção. Para isso, foram utilizadas fontes bibliográficas e institucionais, com foco em aplicações práticas da tecnologia em organizações que utilizam sistemas inteligentes no setor de Recursos Humanos.

A análise concentra-se nas plataformas Gupy e LinkedIn, por serem amplamente utilizadas no contexto brasileiro e apresentarem diferentes formas de aplicação da inteligência artificial no recrutamento e seleção.

6.1 Uso da Inteligência Artificial na Gupy

No contexto brasileiro, a Gupy destaca-se como uma das principais plataformas que utilizam inteligência artificial no recrutamento e seleção. A empresa aplica algoritmos para automatizar a triagem de currículos, permitindo a análise de um grande volume de candidatos em menor tempo (Gupy, 2023).

De acordo com informações institucionais, a plataforma utiliza tecnologias baseadas em inteligência artificial para identificar candidatos com maior compatibilidade com as vagas, contribuindo para a otimização do processo seletivo e tornando-o mais eficiente. Além disso, a ferramenta possibilita o cruzamento de dados entre candidatos e requisitos das vagas, promovendo uma seleção mais estruturada e orientada por critérios objetivos (Gupy, 2023).

Esse cenário é confirmado por estudos realizados pela Fundação Getúlio Vargas, que apontam que o uso da inteligência artificial no recrutamento contribui para a redução do tempo de contratação e para a melhoria da qualidade das decisões organizacionais (Blumen; Cepellos, 2023).

Outro aspecto relevante refere-se à ampla utilização da plataforma no Brasil, evidenciando a consolidação do uso da inteligência artificial no recrutamento e seleção no cenário nacional (Gupy, 2023).

Entretanto, apesar dos benefícios apresentados, estudos também apontam limitações no uso da inteligência artificial, especialmente relacionadas à possibilidade de vieses nos algoritmos e à necessidade de supervisão humana no processo seletivo (Agência sp, 2025).

6.2 Uso da Inteligência Artificial no LinkedIn

A plataforma LinkedIn utiliza inteligência artificial principalmente na etapa de recrutamento, atuando na busca, identificação e recomendação de candidatos. Por meio de algoritmos, a plataforma analisa dados como experiências profissionais, habilidades e interações dos usuários, sugerindo perfis compatíveis com as vagas disponíveis (Blumen; Cepellos, 2023).

De acordo com estudos brasileiros, o uso de tecnologias digitais e inteligência artificial no recrutamento permite maior precisão na identificação de talentos, uma vez que a análise de dados amplia a capacidade de avaliação dos candidatos e reduz a subjetividade no processo seletivo (Blumen; Cepellos, 2023).

Além disso, pesquisas recentes apontam que o uso de plataformas digitais no recrutamento amplia o alcance das organizações, permitindo acesso a um número maior de candidatos e facilitando a identificação de profissionais qualificados (Agência sp, 2025).

Outro ponto relevante é a capacidade da plataforma de classificar candidatos com base no nível de compatibilidade com as vagas, organizando as informações de forma estruturada e contribuindo para a tomada de decisão dos recrutadores (Blumen; Cepellos, 2023).

Entretanto, a eficácia da inteligência artificial depende diretamente da qualidade das informações inseridas pelos usuários. Perfis incompletos ou desatualizados podem comprometer a precisão das recomendações, evidenciando uma limitação do uso da tecnologia (Agência sp, 2025).

6.3 Análise Comparativa entre as Empresas

A partir da análise das plataformas estudadas, observa-se que a inteligência artificial é aplicada de forma distinta em cada organização. Enquanto a Gupy atua principalmente na fase de seleção, automatizando a triagem e análise de candidatos, o LinkedIn concentra-se na etapa de recrutamento, facilitando a busca e identificação de talentos.

Essa diferença evidencia que a inteligência artificial pode ser utilizada de forma complementar ao longo de todo o processo seletivo, contribuindo tanto para a atração quanto para a seleção de candidatos.

6.4 Quadro Comparativo do Uso da IA

EMPRESA	APLICAÇÃO DA IA	ETAPA DO PROCESSO	BENEFÍCIOS	LIMITAÇÕES
Gupy	Triagem automatizada e recomendação de candidatos	Seleção	Agilidade e redução de erros	Possível viés algorítmico
LinkedIn	Algoritmos de recomendação	Recrutamento	Maior alcance e precisão	Dependência de dados

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

QUADRO COMPARATIVO: O PROCESSO DE R&S ANTES E DEPOIS DA IA

Critério de Análise	Cenário Tradicional (Antes da IA)	Cenário Tecnológico (Depois da IA)
Triagem de Currículos	Manual, lenta e sujeita ao cansaço do recrutador.	Automatizada via algoritmos (ATS) em poucos minutos.
Tempo de Contratação	Alto (<i>Time-to-hire</i> longo), levando semanas para filtrar candidatos.	Reduzido, com agendamentos e retornos automáticos.
Análise de Competências	Baseada apenas nas informações escritas no papel.	Feita por testes preditivos de <i>soft</i> e <i>hard skills</i> via dados.
Foco do Profissional de RH	Operacional, focado em burocracia e leitura de papéis.	Estratégico, focado na experiência do candidato e decisão.
Diversidade e Vieses	Influenciado por vieses inconscientes do próprio avaliador.	Mitigado por algoritmos configurados para focar em competências.

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

Com base nos resultados apresentados, observa-se que a inteligência artificial tem promovido avanços significativos no recrutamento e seleção, tornando os processos mais rápidos, organizados e baseados em dados.

A pesquisa realizada confirma a literatura discutida neste estudo, evidenciando que a automação de tarefas permite maior eficiência operacional e contribui para a tomada de decisões mais assertivas. No entanto, também foram identificados desafios, como a possibilidade de vieses nos algoritmos e a necessidade de supervisão humana.

Dessa forma, a inteligência artificial deve ser utilizada como ferramenta de apoio ao profissional de Recursos Humanos, e não como substituta de sua atuação, garantindo processos mais éticos e alinhados às necessidades organizacionais

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo o que foi analisado, fica claro que a inteligência artificial já mudou a forma de recrutamento e seleção nas empresas no Brasil. Respondendo à pergunta que guiou esta pesquisa, o maior impacto dessa tecnologia está na transformação de um processo que antes era manual e demorado em um fluxo totalmente digital e focado em dados. Na prática, ferramentas como os sistemas de triagem automática conseguem filtrar milhares de currículos em minutos, o que reduz bastante o tempo que o RH leva para fechar uma vaga e melhora o dia a dia operacional das empresas.

Por outro lado, o trabalho também acendeu um alerta para os desafios que acompanham essa modernização. O uso da IA no Brasil não envolve apenas tecnologia, mas passa obrigatoriamente pelos cuidados com a LGPD e pela atenção constante para que os robôs não repitam preconceitos humanos na hora de selecionar candidatos. Como este estudo se limitou a uma pesquisa bibliográfica, não foi possível acompanhar esses impactos de perto no cotidiano de uma organização específica.

A conclusão que fica é que a inteligência artificial não veio para roubar o lugar do recrutador, mas para libertá-lo das tarefas repetitivas. O futuro da área depende dessa união: a máquina cuida do volume de dados e o profissional de RH garante o olhar humano, a empatia e a escolha final.

7.1 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Esta pesquisa apresenta algumas limitações, dentre as quais destaca-se a utilização predominante de fontes bibliográficas e documentais, sem a realização de pesquisa de campo junto a empresas ou profissionais da área de Recursos Humanos. Além disso, considerando a rápida evolução das tecnologias de inteligência artificial, algumas ferramentas e práticas analisadas podem sofrer alterações ao longo do tempo, exigindo constante atualização dos estudos sobre o tema.

Diante dessas limitações, sugere-se que pesquisas futuras realizem estudos de campo com profissionais de Recursos Humanos, a fim de compreender a percepção e a experiência prática desses profissionais em relação ao uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. Recomenda-se, ainda, a realização de análises práticas sobre a utilização da IA em empresas brasileiras, bem como investigações acerca dos vieses algorítmicos e das questões éticas

envolvidas na aplicação dessas tecnologias. Por fim, destaca-se a importância de estudos voltados ao impacto da inteligência artificial na experiência do candidato durante as diferentes etapas do processo seletivo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SP. **Especialistas apontam limitações da IA em seleções de emprego. 2025.** Disponível em: <https://www.agenciasp.sp.gov.br/especialistas-apontam-limitacoes-da-ia-em-selecoes-de-emprego/>. Acesso em: 15 abr. 2026.

AMBEV. **Casos de sucesso no recrutamento: inovação e inteligência artificial no ecossistema Ambev.** Blog Gupy, 2023. Disponível em: gupy.io. Acesso em: 01 mai. 2026.

BLUMEN, Daniel; CEPELLOS, Vanessa Martines. **RH: inteligência artificial torna seleção de candidatos mais eficiente, avaliam recrutadores.** FGV EAESP, 27 jun. 2023. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/publicacoes/rh-inteligencia-artificial-torna-selecao-candidatos-mais-eficiente-avaliam-recrutadores>. Acesso em: 15 out. 2025.

CHIAVENATO, I. Recursos humanos: **o capital humano das organizações.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DE LIMA, A. O. Aplicações e desafios da inteligência artificial em Recursos Humanos. **Foco Publicações**, 2025.

EXAME. **70% das empresas já usam IA no RH e ampliam eficiência nos recrutamentos, revela estudo.** Exame, São Paulo, Carreira, 2024. Disponível em: exame.com. Acesso em: 01 mai. 2026.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos.** São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, A.; PEREIRA, L.; SILVA, M. **Recrutamento e seleção de pessoas no contexto organizacional brasileiro: práticas, desafios e perspectivas.** Revista Brasileira de Gestão e Estratégia, v. 9, n. 2, p. 55-70, 2024.

GOMES, G. P.; SANTOS, H. da S. B.; MALAQUIAS, J. V.; TEIXEIRA, S. F.; DOS SANTOS, Y. F. B.; NOSE, E. T. **Inteligência artificial como recurso de avaliação das soft skills no recrutamento e seleção.** Revista Brasileira em Tecnologia da Informação, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 121–146, 2024. Disponível em: Revista Brasileira em Tecnologia da Informação. Acesso em: 10 abri. 2026.

GUPY. **Atração de talentos com inteligência artificial. 2023.** Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/atracao-talentos-inteligencia-artificial>. Acesso em: 02 mar. 2026.

GUPY. **Inteligência artificial no recrutamento e seleção. 2023.** Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 10 abr. 2026.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: **do operacional ao estratégico.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 15. ed. São Paulo: Hucitec, 2017.

OLIVEIRA, L. G. A.; SOUZA, M. S. Impacto da inteligência artificial na transformação digital de organizações tradicionais. **Revista Multidisciplinar**, 2025.

PANDAPÉ; ADECCO. **O impacto da Inteligência Artificial no RH: Pesquisa Nacional.** São Paulo: Pandapé, 2024. Disponível em: pandape.com.br. Acesso em: 01 mai. 2026

PARENTE, L. **Transformação digital no RH: impacto da inteligência artificial nos processos seletivos.** Revista Multidisciplinar de Gestão e Tecnologia, v. 12, n. 3, p. 45-60, 2025.

PEREIRA, Tatiana dos Santos; WEILER, Tatiane Ketlyn Roncovsky. **A transformação do recrutamento e seleção: o papel da inteligência artificial no setor de recursos humanos.** Revista Multidisciplinar do UniSantaCruz, v. 2, n. 3, 2024.

PIELAK, Dayane Ramos Arjonas; GUEDES, Débora Jakson; SILVA, Fernanda Reis da. Recrutamento e seleção com a utilização de inteligência artificial. **RGE – Revista de Gestão e Estratégia**, v. 1, n. 5, 2023.

PIRES, Sara Cruvinel Chagas et al. **Recrutamento e seleção online nas organizações: vantagens e perspectivas.** Revista GeTeC, Patos de Minas, v. 12, n. 40, p. 19–39, 2023. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/3060>. Acesso em: 27 jan. 2026.

REVISTA FT. **A utilização das ferramentas de inteligência artificial no processo de recrutamento de pessoas e recursos humanos.** Revista FT, 2025.

ROCHA, F. Ética e proteção de dados em processos seletivos com inteligência artificial. **Revista Brasileira de Tecnologia e Sociedade**, v. 5, n. 1, p. 14-27, 2024.

SANTANA, K. O impacto da inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção de pessoas. **TCC. RSD Journal**, 2024.

SANTOS PEREIRA, T.; WEILER, T. K. R. A transformação do recrutamento e seleção: o papel da inteligência artificial no setor de RH. **Revista Multi**, 2024.

SANTOS, P.; ALENCAR, J.; SOUZA, L. Redução de vieses em processos seletivos por meio de inteligência artificial. **Revista Ibero-Americana de Ciências**, v. 9, n. 1, p. 50-65, 2024.

SANTOS, R.; WEILER, T. K. R. A transformação do recrutamento e seleção no contexto organizacional brasileiro. **Revista Multidisciplinar do UniSantaCruz**, 2024.

SIGAÚQUE, M. J. **Inteligência artificial e comunicação organizacional: oportunidades e desafios na atualidade**. Periódico Temática, 2025.

SILVA, G. B.; PARENTE, R. S. As novas fronteiras do recrutamento e seleção inteligente e digital. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, 2023.

SILVA, L. S. de J.; SANTOS, C. R.; CAIRES, N. O. Gestão de pessoas na era da inteligência artificial e automação. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, 2025.

SILVA, R. F. Inteligência artificial nas práticas de gestão de pessoas nas organizações. **Repositório IDP**, 2025.

SOUZA, Kauany Pereira de. **O impacto da inteligência artificial na gestão de recursos humanos no processo de recrutamento e seleção. 2024**. Artigo científico (Técnico em Recursos Humanos Integrado ao Médio) – Etec Paulino Botelho, São Carlos, 2024. Disponível em: Repositório Institucional Centro Paula Souza. Acesso em: 20 abri. 2026.