



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

Centro Paula Souza

Escola Técnica Estadual – Etec Paulino Botelho

Curso Técnico em Administração

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)
NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO PROCESSO DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Bianca Ranú

Claudio Cesar Barbosa

Fabiana da Silva Fuá de Lima

Maria Paula de Souza Silva Mariana

dos Santos Firme

São Carlos

2024

Bianca Ranú
Claudio Cesar Barbosa
Fabiana da Silva Fuá de Lima
Maria Paula de Souza Silva Mariana
dos Santos Firme

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)
NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO PROCESSO DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Técnico em
Administração da Etec Paulino Botelho,
orientado pela professora Simone Martins de
Melo, como requisito parcial para obtenção
do título de técnico em Administração.

Orientadora: Esp. Simone Martins de Melo

Aceite do orientador: _____

São Carlos
2024

Resumo

O objetivo do presente projeto é abordar o impacto da inteligência artificial na gestão de recursos humanos no processo de recrutamento e seleção. Através de pesquisas e coleta de dados realizadas com indivíduos e uma profissional da área referente ao tema. Este trabalho explora como a inteligência artificial vem impactando no setor empresarial e como ela pode facilitar os processos de recrutamento, como a criação de vagas online, o uso de algoritmos para triagem de currículos, avaliações técnicas etc.

Palavra-Chave: Inteligência Artificial, Recursos Humanos, Recrutamento e Seleção.

Abstract

The objective of this project is to address the impact of artificial intelligence on human resources management in the current recruitment and selection process. Through research and data collection carried out with individuals and a professional in the area related to the topic. This work addresses how artificial intelligence has impacted the business sector and how it facilitates the hiring process, such as creating online vacancies, screening CVs using an algorithm, technical assessments etc.

Keyword: Artificial Intelligence, Human Resources, Recruitment and Selection

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	4
1.1. Justificativa.....	4
2.PROBLEMA DE PESQUISA.....	5
3.OBJETIVO GERAL.....	6
3.1. Objetivo Específico.....	6
4. HIPÓTESE DE PESQUISA.....	7
5. METODOLOGIA.....	8
5.1. Pesquisa 1.....	8
5.2. Aplicação do Questionário.....	8
5.3. Resultado e Discussão.....	8
5.4. Pesquisa 2.....	11
6. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
6.1. Inteligência Artificial – O que é, Como Surgiu e Como é utilizada.....	12
6.2. Próximos Passos da Inteligência Artificial.....	13
7. RECURSOS HUMANOS.....	14
7.1. Plataformas Digitais Para o Recrutamento e Seleção.....	14
7.2 Como a IA pode ser utilizada no Recrutamento e Seleção.....	15
8. CRONOGRAMA DE PESQUISA.....	17
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
REFERÊNCIAS.....	19

1. Introdução

A Inteligência Artificial é um campo da Ciência da Computação dedicado ao estudo e desenvolvimento de máquinas e programas computacionais capazes de reproduzir o comportamento humano na tomada de decisões e na execução de tarefas, desde as mais simples até as mais complexas.

Tem sido amplamente implementada em diversos setores empresariais, incluindo o de Recursos Humanos. Muitas ferramentas e softwares baseados em Inteligência Artificial têm auxiliado na automatização de processos, na identificação de padrões, na redução de custos e, conseqüentemente, na geração de resultados no recrutamento e seleção organizacional.

Neste trabalho, serão apresentados o surgimento, a implementação e as vantagens dessa tecnologia na área de Recursos Humanos. Ao identificar essa tecnologia, prosseguimos com pesquisas para adquirir conhecimento sobre suas aplicações e nos especializarmos nessa nova abordagem para contratação.

1.1. Justificativa

Atualmente, a Inteligência Artificial (IA) vem crescendo cada vez mais, e o mundo do trabalho não fica de fora. Com o avanço dessa tecnologia, as empresas têm buscado gradativamente se atualizarem para não ficarem ultrapassadas.

No cenário de admissão de um funcionário, essa tecnologia tem o objetivo de agilizar e facilitar o trabalho do profissional de Recursos Humanos responsável por recrutar novos colaboradores, desde a publicação da vaga até o processo de integração do funcionário na empresa.

O presente trabalho tem por objetivo apresentar como essa tecnologia tem se inserido no setor de Recursos Humanos, especificamente no processo de contratação, visando mostrar o ponto de vista do empregador e do empregado em relação a esse novo método.

2. Problema de Pesquisa

Em uma empresa que utiliza a Inteligência Artificial (IA) para conduzir o processo de contratação, este se realiza em sua maioria de forma remota, abrangendo desde a criação de vagas online até a triagem de currículos por algoritmo, avaliações técnicas, dinâmicas e entrevistas de emprego em plataformas como Teams, Zoom, entre outras. Dessa forma, são selecionados os candidatos mais compatíveis com a vaga.

A Inteligência Artificial desempenha um papel crucial ao auxiliar nas atividades operacionais, reduzindo o tempo necessário e aumentando a produtividade da equipe.

Além disso, esse método de contratação beneficia os candidatos, que ao se inscreverem em um processo seletivo online e dispensarem a necessidade de entregar um currículo físico, têm acesso a uma ampla variedade de oportunidades profissionais e expandem seu alcance no mercado de trabalho. Isso também reduz o tempo que levaria para entregar um currículo pessoalmente às empresas.

3. Objetivo Geral

Apresentar sobre a introdução da Inteligência Artificial (IA) na gestão de Recursos Humanos (RH) nas empresas.

3.1. Objetivo Específico

- Compreender a implantação dos recursos da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção de uma empresa.
- Obter informações sobre as vantagens após a utilização dos sistemas de Inteligência Artificial na área de Recursos Humanos.
- Entender sobre como era o processo de contratação antes dessa tecnologia ser inserida.
- Analisar o conhecimento da sociedade diante a essa tecnologia e o novo método de contratação.

4. Hipótese de Pesquisa

A implementação da Inteligência Artificial pode gerar bastante desemprego, devido a automatização das funções que seriam realizadas por humano. Em contrapartida, o uso dessa ferramenta torna as aplicabilidades dos recursos utilizados em uma entrevista de emprego ou atendimento ao cliente se torna mais ágil e eficaz.

Nos procedimentos de recrutamento e seleção pode resultar em melhorias significativas, tanto para os candidatos quanto para as empresas. Por meio da análise avançada de dados, algoritmos de machine learning e automação de tarefas, espera-se que a IA aprimore a eficácia na identificação de candidatos qualificados, reduza parcialidades humanas nas decisões e promova uma seleção mais precisa e imparcial. Além disso, ao possibilitar a análise de um vasto volume de informações sobre os candidatos, como experiência, habilidades e traços comportamentais, a Inteligência Artificial pode auxiliar as empresas na identificação de candidatos com maior adequação cultural e potencial para sucesso a longo prazo. No entanto, é crucial investigar os impactos da IA no comportamento e diversidade do processo seletivo, assim como abordar questões relacionadas à privacidade e segurança dos dados dos candidatos.

5. Metodologia

5.1. Pesquisa 1

Este trabalho adota uma abordagem descritiva utilizando o método quantitativo que foi empregado para a coleta de dados por meio de um formulário Google Forms com a participação de indivíduos na faixa etária de 14 a 60 anos.

Os resultados obtidos serão apresentados de acordo com os procedimentos estabelecidos.

5.2. Aplicação do questionário

Para avaliar o conhecimento dos indivíduos sobre a inteligência artificial e sua integração no processo de contratação foi conduzido um questionário com o propósito de coletar dados para embasar o presente estudo.

Composto por cinco questões, que abordou o tema a inteligência artificial e o processo de recrutamento e seleção

Após a formulação do questionário o envio aconteceu através do WhatsApp, obtendo 78 respostas. O resultado da pesquisa teve como índice de 51,3% entre 14 a 30 anos, 47,4% de 30 a 60 anos e 1,3 não se enquadram em nenhuma das opções.

5.3. Resultados e Discussão

Ao indagar sobre o conhecimento acerca da Inteligência Artificial (IA) no âmbito do Recursos Humanos (RH), 57,7% afirmaram possuir conhecimento, enquanto 42,3% responderam negativamente.

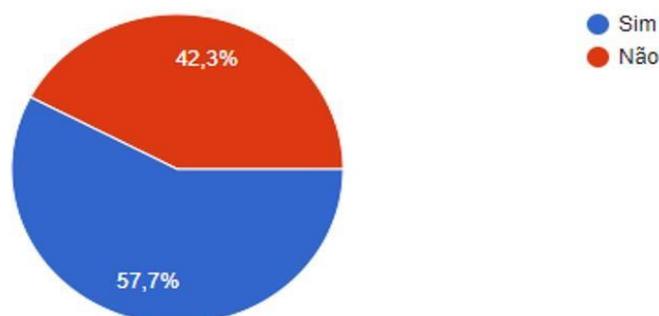


Figura 1 – Dados do Formulário (Fonte: Autores do trabalho, ano 2024)

Quando questionados sobre se conheciam alguma empresa que emprega essa tecnologia em Recrutamento e Seleção (R&S), 53,8% responderam negativamente, enquanto 46,2% afirmaram que sim.

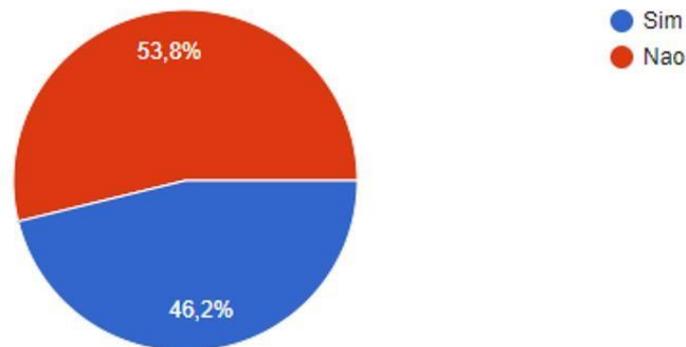


Figura 2 – Dados do Formulário (Fonte: Autores do trabalho, ano 2024)

No questionário, foram apresentados diversos métodos de contratação utilizando IA sendo que 35,9% enviaram currículo ou preencheram dados para contratação via plataforma digital, 28,2% nunca participaram de um processo seletivo utilizando essa tecnologia, e 23,1% responderam a um questionário de análise de perfil.



Figura 3 – Dados do Formulário (Fonte: Autores do trabalho, ano 2024)

Ao inquirir se a empresa em que estão atualmente empregados utiliza esse método para contratações, 51,3% responderam negativamente, 25,6% afirmaram que sim, e 23,1% não souberam informar.

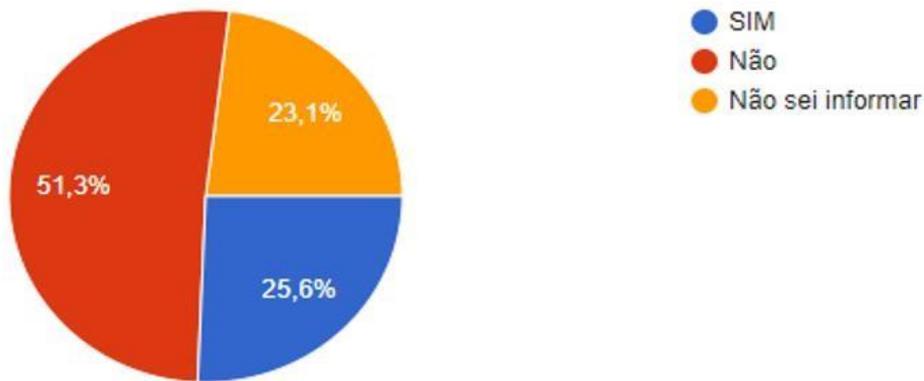


Figura 4 – Dados do Formulário (Fonte: Autores do trabalho, ano 2024)

Por fim, em relação à opinião dos participantes sobre esse método de contratação, 78,2% acreditam que a IA agiliza significativamente o processo de contratação, enquanto 21,8% opinam que o método tradicional é superior.



Figura 5 – Dados do Formulário (Fonte: Autores do trabalho, ano 2024)

Através da coleta de dados, é possível identificar que grande parte das pessoas tem conhecimento sobre o que é inteligência artificial no contexto de Recursos Humanos (RH). Ao demonstrar como ela pode ser empregada no processo de Recrutamento e Seleção, algumas pessoas conseguiram identificar etapas que já vivenciaram, enquanto outras nunca participaram de um processo seletivo com esse novo método.

Entretanto, é possível observar uma controvérsia de opiniões, uma vez que uma significativa porcentagem informou ter passado por esse novo modelo de processo

seletivo. No entanto, quando questionadas se conheciam uma empresa que utiliza essa tecnologia ou se a aplicam em seus empregos atuais, o número de respostas afirmando que não aumentou.

Ao término da pesquisa, conclui-se, portanto, que a maioria dos participantes está convicta de que a aplicação da Inteligência Artificial no processo de contratação oferece uma significativa agilidade, embora uma parcela minoritária ainda defenda a superioridade do método tradicional.

5.4. Pesquisa 2

Esta seção descreve o método qualitativo utilizado para conduzir uma entrevista por meio do Google Forms com uma profissional da área de Recursos Humanos (RH), com o objetivo de explorar o impacto da inteligência artificial (IA) no recrutamento e seleção, bem como em sua área de atuação como professora. A profissional escolhida é Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco, graduada em Administração pelo Centro Universitário Claretiano no ano de 2011, especialista em Planejamento e Gestão Estratégica pelo Centro Universitário Claretiano e em Gestão Pública pela Universidade Federal de São Carlos-SP. Atualmente, ocupa o cargo de professora no ensino superior na Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC.

Durante a realização da entrevista com Claudia Morasco via Google Forms, ela explicou que, em seu trabalho atual, a IA está presente em todas as bases de dados. Uma simples pesquisa no Google ou Google Acadêmico envolve o uso de machine learning e IA. Ela acredita que a IA oferece uma grande vantagem na área de RH, facilitando a seleção de currículos e perfis, eliminando erros e reduzindo o tempo de realização das tarefas da área. Sua expectativa é que todos os processos sejam automatizados, embora reconheça que outras tarefas ainda necessitam de intervenção humana para sua concepção.

6. Referencial Teórico

6.1. Inteligência Artificial – O que é, como surgiu, como é utilizada?

A inteligência artificial conhecida também como IA, é um avanço da tecnologia que simula a inteligência humana, podendo tomar decisões autônomas de formas criativas por conta de seus bancos de dados. Desse modo sua essência é aprender, decidir de forma racional das tarefas mais simples até mesmo as mais complexas diante de determinadas situações, precisando somente de um apoio em dados digitais.

A inteligência artificial está presente desde o começo de 1943, mas ela ainda não era conhecida por esse nome, foi quando Warren McCulloch e Walter Pitts criou o modelo computacional para redes neurais, criando então uma ideia revolucionária sendo um sistema composto de neurônios artificiais. Sucedendo em 1950, quando o Alan Turing publicou um artigo " Computing Machinery and Intelligence (Máquinas Computacionais e Inteligência) originalizou um teste chamado jogo da imitação, podendo ser demonstrado através de máquinas se passando por um ser humano em uma conversa escrita. No início do ano de 1956, durante uma conferência John McCarthy uso o nome inteligência artificial pela primeira vez, e até atualmente utilizamos o termo inteligência artificial (IA).

A inteligência artificial (IA) se envolve em várias áreas tal como automóveis, finanças, recursos humanos, varejos, saúde, entretenimento, manufatura e dentre outros.

Veja alguns exemplos:

IA no setor da saúde: Ela é responsável por um papel muito importante, de diagnosticar, analisar, prever vários tipos de doenças, monitorar pacientes e até mesmo cirurgias assistidas por robôs.

IA no setor automotivo: Estando presente no sistema integrado de carros autônomos através de reconhecimento facial e biométrico, câmera de segurança, localização em tempo real.

IA no setor agrícola: Ela é bastante usada para aumentar a produção através de tratores autônomos, monitoramento com drones contendo inteligência artificial e até mesmo monitorando a saúde da colheita.

Ela está mais próxima de você do que imagina, estando presente na Alexa, Sire e Google Assistente, e temos uma assistente virtual, conhecida também como chatbot que responde perguntas de forma automática com suporte 24 horas por dia.

6.2- Próximos passos da inteligência artificial

A expectativa é que a inteligência artificial transforme desde as áreas de saúde e educação até indústria e comércio. Analisando o panorama atual, é possível afirmar que a inteligência artificial já está presente no nosso cotidiano, promovendo transformações e otimizando áreas nas quais é aplicada.

Um exemplo dessa tecnologia é o Chat GPT, que em apenas dois meses conquistou 100 milhões de usuários e recebe 13 milhões de visitantes diários.

Portanto, em breve a inteligência artificial promoverá a evolução em diversos aspectos, tais como precisão, eficiência e capacidade de aprendizado de novas tecnologias.

7. Recursos Humanos

O Recursos Humanos surgiu no século XX com o nome de relações industriais devido impacto da revolução industrial que envolviam empregado e empregador. O empregado começou a perder o controle de produção devido reestruturação da divisão do trabalho. Assim surgiu a necessidade de fazer alterações no sistema administrativo.

Entretanto com as modificações necessárias, as funções do Recursos Humanos passaram a ser ampliadas como por exemplo: funções de organização administrativa, pesquisa de satisfação, ação social etc. Com elas também vieram as mudanças nas formas de procurar emprego, receber currículos, analisar perfis e contratar. Sendo assim todo aquele processo que existiam lá nos anos 2000 de ir até uma empresa entregar currículo ou esperar alguém te indicar ao emprego, foi se automatizando surgindo em 2010 sites que reuniam currículos com vagas no site do empregador e agora com a atualidade usando a inteligência artificial.

7.1. Plataformas digitais para o Recrutamento e Seleção

Com o propósito de contribuir com o departamento de Recursos Humanos visando torná-lo mais eficiente e eficaz, foram desenvolvidas plataformas de recrutamento online. Essas plataformas utilizam algoritmos inteligentes para auxiliar gradualmente as empresas nesse processo. Através dessas plataformas, essa tecnologia facilita o RH na divulgação de vagas e na seleção de candidatos de acordo com os requisitos da empresa. Plataformas como LinkedIn, Indeed, Gupy, Catho e Vagas.com são algumas dentre uma ampla variedade que auxiliam tanto empresas quanto candidatos.

LinkedIn: Fundada em dezembro de 2002 e lançada em 5 de maio de 2003 sendo atualmente propriedade da Microsoft. LinkedIn é uma plataforma de mídia social, sendo seu foco principal negócios e empregos. Muito utilizada por profissionais que estão se inserindo no mercado de trabalho e por empresas que buscam aumentar seu quadro de funcionários com profissionais qualificados e aptos ao cargo. Em 2013, chegou ao número de mais de 238 milhões de usuários. No Brasil são mais de 15 milhões de pessoas que utilizam essa plataforma em busca de emprego.

Indeed: Fundada em 2004, o Indeed é um site de busca de emprego gratuita. Nela o profissional pode carregar seu currículo, receber alertas de vagas ou buscar vagas e candidatar-se a elas diariamente.

Gupy: A Gupy nasceu em 2015 com o objetivo de mudar o cenário de contratações no Brasil. Sendo a primeira empresa que desenvolveu a Inteligência Artificial para o Recrutamento e Seleção do Brasil. Ela busca oferecer eficácia e melhorias para o RH, candidatos e colaboradoras que utilizam essa plataforma.

Catho: Catho, uma famosa plataforma de busca de emprego no Brasil, foi fundada em 1977 e é altamente considerada tanto por quem procura emprego quanto por empregadores. Os usuários podem criar um perfil, procurar empregos, enviar currículos e se candidatar a oportunidades. A Catho também oferece testes para verificar suas habilidades.

Vagas.com: É uma plataforma de emprego gratuita onde divulga oportunidades para os profissionais, ela conta também com o Vagas For Business uma plataforma onde permite que empresas façam processos seletivos de forma prática e rápida.

7.2. Como a IA pode ser utilizada no Recrutamento e Seleção

Com a utilização da tecnologia na área de gestão de Recursos Humanos, torna-se significativamente mais prático e otimiza diversos processos, facilitando assim o trabalho humano e tornando-o mais eficaz. Neste sentido, discutiremos de que forma os sistemas de inteligência artificial podem auxiliar, facilitar e agregar valor ao nosso cotidiano.

Vagas online: A divulgação de vagas online é um método amplamente empregado para agilizar o processo de seleção de candidatos, assim como as plataformas de vagas e os softwares especializados, bem como as chamadas de vídeo, entre outros recursos.

Seleção de Pessoas: A gestão proporcionada pela Inteligência Artificial (IA) torna o processo seletivo mais eficaz. A seleção dos melhores candidatos para admissão é realizada com o auxílio de recursos digitais, simplificando ainda mais o procedimento de contratação.

Segundo Chiavenato (2014, p. 118), “A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas alguns candidatos possam ingressar na organização: aqueles que apresentam as características desejadas.”

Triagem de currículos: A triagem de currículos consiste na seleção e filtragem dos candidatos, o que permite otimizar o tempo, agilizar os processos e facilitar a utilização das plataformas, priorizando os candidatos mais qualificados.

Chatbot: O chatbot é um sistema de comunicação online que visa facilitar o processo de entrevista, proporcionando um atendimento mais prático e personalizado. Ele também possibilita o fornecimento de feedbacks sobre os processos e contribui para o engajamento e a fidelização do candidato.

Testes Técnicos e Comportamentais: Com o auxílio da Inteligência Artificial (IA), torna-se viável a criação de testes personalizados para os candidatos. Baseando-se em dados, a IA analisa as respostas dos candidatos, podendo resultar em novas eliminações de currículos.

Diversidade e Inclusão: Com essa tecnologia, os processos de contratação passam a focar mais em hard skills e soft skills, em vez de gênero, raça, identidade e idade, garantindo um processo seletivo justo.

8. Cronograma de Pesquisa

Atividades	2023				2024			
	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Fevereiro	Março	Abril	Maior
Escolha do Tema								
Orientação								
Levantamento bibliográfico								
Análise de dados e pesquisas								
Elaboração do projeto								
avaliações de questionários								
Conclusão e referências								

9. Considerações Finais

Neste contexto, a introdução da Inteligência Artificial (IA) no Recrutamento e Seleção (R&S) tem facilitado a vida dos profissionais de RH, proporcionando uma série de benefícios, como a otimização de tempo, a redução de custos e a melhoria na eficiência do processo, diminuindo demissões futuras e outros problemas que podem ocorrer com o contratado, fazendo com que o profissional tenha mais tempo para focar em outras atividades de sua área.

Sendo assim a IA está sendo adotada em toda a terra, levantando questões e desafios de princípios da humanidade, justiça, determinação humana, privacidade, segurança, responsabilidade e outros demais assuntos. O constante avanço tecnológico e a crescente busca por inovação no mercado de trabalho reforçam a necessidade de explorar e compreender ainda mais o papel da Inteligência Artificial no contexto do RH. Posto isto ela está sendo bastante vantajosa e benéfica para o mercado de trabalho.

Portanto, concluímos que a implementação da IA no processo de R&S é uma tendência inevitável que traz consigo tanto oportunidades quanto desafios. É fundamental que os profissionais de RH estejam preparados para lidar com essas questões de forma ética e responsável, garantindo que a IA seja utilizada de maneira justa e transparente. Ao mesmo tempo, é importante continuar acompanhando de perto os avanços tecnológicos e adaptando as práticas de recrutamento e seleção para tirar o máximo proveito das possibilidades oferecidas pela IA.

REFERÊNCIAS

A vagas é uma empresa de tecnologia. Vagas. Disponível em: (<https://www.vagas.com.br/institucional/quem-somos>). Acesso em: 2 maio 2024.

BRASIL, Lisa. **Inteligência Artificial No Recrutamento E Seleção: Como Aplicar?** Blog da Jobconvo, 13/06/2023. Disponível em: (<https://jobconvo.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao-2/#:~:text=Algoritmos%20de%20IA%20podem%20escanear,priorizar%20os%20candidatos%20mais%20%20qualificados0'40lp7=8p-ç>) . Acesso em: 21 maio 2024.

BRITO, Juliana. **A evolução do RH: Um passeio pela história da profissão.** São Paulo: "Falaomint, 12/04/2022. Disponível em: (<https://www.omint.com.br/blog/a-transformacao-do-rh/>). Acesso em: 26 abr. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
Conheça a história do RH e veja como esse departamento evoluiu! Docusign, 10/02/2023. Disponível em: (<https://www.docusign.com/pt-br/blog/conheca-a-historia-do-rh-e-veja-como-esse-departamento-evoluiu#:~:text=Origem%20do%20RH,que%20envolviam%20empregador%20e%20empregado>) . Acesso em: 26 abr. 2024.

Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: um guia completo de como usá-la. Selpe Gente e Gestão, 06/10/2023. Disponível em: (<https://www.gruposelpe.com.br/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>). Acesso em: 21 maio 2024.

MENESES, Amanda. **11 ferramentas de inteligência artificial para usar no dia a dia e no trabalho.** Investnews, 08/06/2023. Disponível em: (<https://investnews.com.br/geral/exemplos-inteligencia-artificial/>) . Acesso em: 26 abr. 2024.

Nossa Empresa. Indeed. Disponível em: (<https://br.indeed.com/about/our-company#:~:text=Nossa%20Empresa&text=Desde%202004%20C%20o%20Indeed%20formece,sites%20de%20empresas%20e%20empregos>). Acesso em: 26 abr. 2024.

O que é a Catho? Catho. Disponível em: (<https://www.catho.com.br/ajuda/candidatos/sobre-a-catho/o-que-e-a-catho/88/>) . Acesso em: 27 abr. 2024.

O que é o Indeed? Indeed. Disponível em: (<https://support.indeed.com/hc/pt-br/articles/115002786323-O-que-%C3%A9-o-Indeed#:~:text=O%20Indeed%20%C3%A9%20um%20servi%C3%A7o,p%C3%A1ginas%20de%20recrutamento%20de%20empresas>). Acesso em: 26 abr. 2024.

Recrutamento online: entenda como fazer, vantagens e principais etapas! Pontotel. Disponível em: (<https://www.pontotel.com.br/recrutamento-online/>). Acesso em: 20 maio 2024.

Sobre a Gupy. Gupy. Disponível em: (https://www.gupy.io/sobre-a-gupy?int_ref=footer-institucional). Acesso em: 26 abr. 2024.

SPADINI, Allan Segovia. **O que é Inteligência Artificial? Como funciona uma IA, quais os tipos e exemplos.** Alura. Disponível em: (https://www.alura.com.br/artigos/inteligencia-artificial-ia?utm_term=&utm_campaign=%5BSearch%5D+%5BPerformance%5D+-+Dynamic+Search+Ads+-+Artigos+e+Conte%C3%BAdos&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=7964138385&hsa_cam=11384329873&hsa_grp=111087461203&hsa_ad=687448474447&hsa_src=q&hsa_tgt=dsa-2276348409503&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&qad_source=1&qclid=EAlalQobChMI74PnxJKqhqMV8IRIAB2HGq7fEAAYASAAEgKoxfD_BwE). Acesso em: 26 abr. 2024.

TURING, Alan. **Computing Machinery and Intelligence.** Disponível em: (https://archive.nytimes.com/www.nytimes.com/library/cyber/surf/1106surf-turing.html?printable=yes&title=Intelig%2525C3%2525AAncia_artificial) Acesso em: 21 maio 2024.