

Gabriel Martins

Fatec de Assis

gabriel.silva732@fatec.sp.gov.br

Thiago Ribeiro Floriano

Fatec de Assis

Thiago.floriano@fatec.sp.gov.br

Rafael Augusto Oliva

Fatec de Assis

rafael.oliva@fatec.sp.gov.br

O USO DE IA NOS PROCESSOS DE CONTRATAÇÕES

RESUMO

A inteligência artificial (IA) tem se destacado como uma das ferramentas mais inovadoras nos processos de recrutamento e seleção de pessoas. Este estudo investiga como a IA está sendo aplicada por empresas para otimizar etapas como triagem de currículos, entrevistas automatizadas e análise comportamental. A pesquisa, de caráter qualitativo e exploratório, utiliza revisão bibliográfica e estudos de caso para discutir os benefícios, riscos e desafios éticos envolvidos. Os resultados apontam que, embora a IA contribua para a agilidade e precisão das contratações, ainda são necessárias práticas transparentes, supervisão humana e regulamentações eficazes para evitar vieses e garantir justiça nos processos seletivos. O trabalho conclui que a IA pode ser uma aliada estratégica na gestão de pessoas, desde que aplicada com responsabilidade e alinhada aos direitos fundamentais.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Inteligência Artificial. Viés Algorítmico.

ABSTRACT

Artificial intelligence (AI) has emerged as one of the most innovative tools in recruitment and selection processes. This study investigates how AI is being applied by companies to optimize stages such as resume screening, automated interviews, and behavioral analysis. The research, with a qualitative and exploratory approach, uses bibliographic review and case studies to discuss the benefits, risks, and ethical challenges involved. The results show that although AI contributes to more agile and accurate hiring, transparent practices, human supervision, and effective regulations are still needed to prevent bias and ensure fairness in selection processes. The study concludes that AI can be a strategic ally in people management, as long as it is used responsibly and in alignment with fundamental rights.

Keywords: Recruitment and Selection. Artificial Intelligence. Algorithmic Bias.

1 INTRODUÇÃO

A inteligência artificial (IA) tem transformado diversos setores, e o de recursos humanos também é impactado. Empresas utilizam IA para otimizar recrutamento e seleção, tornando contratações mais rápidas e assertivas (VEJA, 2024). Com o aumento do número de candidatos e a digitalização dos processos, a tecnologia tornou-se essencial para o RH (FOLHA DE S. PAULO, 2021).

A IA atua desde a análise automatizada de currículos até a avaliação comportamental em entrevistas virtuais, identificando padrões de linguagem, tom de voz e expressões faciais (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2023; VEJA, 2024). Além disso, algoritmos podem reduzir vieses inconscientes ao minimizar influências subjetivas nas escolhas (PODER360, 2025).

Por outro lado, se mal programados, esses sistemas podem reproduzir preconceitos e comprometer a transparência e a privacidade dos candidatos (FOLHA DE S. PAULO, 2021; EL PAÍS, 2025).

Conforme Ferreira (2021), “a IA tem revolucionado o recrutamento, reduzindo o tempo de seleção e aumentando a precisão na escolha dos candidatos”. Entretanto, Ponte (2021) alerta que a tecnologia pode reproduzir preconceitos embutidos nos dados utilizados em seu treinamento.

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisa a aplicação da IA nos processos de contratação, destacando benefícios, riscos e debates éticos, buscando compreender se ela representa um avanço efetivo ou ainda enfrenta barreiras para contratações justas e efetivas, fazendo uma análise crítica sobre o impacto da IA na contratação de profissionais e suas perspectivas futuras.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analisar as aplicações da Inteligência Artificial (IA) nas etapas do processo de recrutamento e seleção de pessoas;

Investigar como o uso da IA contribui para o aumento da eficiência e precisão nas contratações;

Identificar as ferramentas e sistemas baseados em IA utilizados por empresas, como Unilever e IBM, no processo seletivo;

Avaliar os impactos da IA na redução de vieses inconscientes e na agilidade dos processos de triagem de currículos;

Examinar os principais riscos associados ao uso da IA em recrutamento, especialmente no que se refere a dados enviesados, transparência e privacidade;

Propor boas práticas para o uso ético e responsável da IA em processos de seleção, visando contratações mais justas e eficientes.

1.3 JUSTIFICATIVA

A inteligência artificial vem modificando profundamente o recrutamento, com triagem automatizada, entrevistas por chatbots e análises comportamentais baseadas em algoritmos. Compreender o impacto dessa transformação é essencial para empresas e profissionais que participam desses processos.

O estudo se justifica pela necessidade de entender até que ponto a IA aumenta a eficiência e melhora a precisão nas contratações, como mostram experiências da Unilever, IBM e HireVue (FATEC FRANCA, 2019). Porém, há riscos de viés algorítmico e falta de transparência, o que exige atenção ética e regulatória (PONTE, 2025).

Além disso, a conformidade com legislações como a LGPD e o GDPR é essencial para o uso responsável dos dados. No contexto brasileiro, ainda há lacunas sobre a aplicação prática da IA no recrutamento. Assim, o trabalho busca contribuir para o campo acadêmico e para o mercado, oferecendo subsídios para decisões mais éticas e estratégicas no uso da tecnologia em recursos humanos.

2 DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento deste trabalho foi estruturado para compreender como a inteligência artificial tem impactado os processos de recrutamento e seleção. Inicialmente, aborda-se a Quarta Revolução Industrial, que contextualiza a transformação tecnológica nas organizações. Em seguida, explora-se a evolução da inteligência artificial e sua aplicação no setor de Recursos Humanos, destacando benefícios, riscos e a necessidade de regulação. Por fim, o quadro comparativo sintetiza as principais vantagens e desvantagens do uso da IA permitindo uma análise crítica sobre seus efeitos na gestão de pessoas e na tomada de decisões organizacionais.

2.1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, representa um dos avanços tecnológicos mais significativos da história moderna. Segundo Schwab (2016), "esta revolução é caracterizada por uma fusão de tecnologias que está dissolvendo as fronteiras entre as esferas física, digital e biológica". A importância desse fenômeno reside na transformação estrutural das organizações e dos processos produtivos, impulsionando a inovação e a eficiência operacional.

Com o avanço das tecnologias emergentes, como a inteligência artificial, a Internet das Coisas (IoT) e a automação industrial, as empresas passaram a adotar novas estratégias para otimizar a produção e aumentar a competitividade. De acordo com Brynjolfsson e McAfee (2014), "a digitalização dos processos produtivos gerou um impacto sem precedentes na economia global, modificando a dinâmica do mercado de trabalho e a relação entre humanos e máquinas". Dessa forma, percebe-se que a Quarta Revolução Industrial não apenas transformou a forma como as empresas operam, mas também redefiniu as competências exigidas dos profissionais.

A implementação da tecnologia nas indústrias ocorreu de maneira progressiva, sendo impulsionada por fatores como a necessidade de aumento da produtividade, a redução de custos operacionais e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. Conforme apontam Kagermann, Wahlster e Helbig (2013), "a Indústria 4.0 baseia-se na integração inteligente das tecnologias digitais nos sistemas de produção, resultando em processos altamente conectados e automatizados". Esse avanço permitiu que as organizações melhorassem a gestão da cadeia de suprimentos, otimizassem a análise de dados e desenvolvessem novos modelos de negócios.

Em síntese, a Quarta Revolução Industrial teve um impacto profundo na estrutura econômica e produtiva, influenciando diretamente a forma como a tecnologia é aplicada nas empresas e indústrias. A convergência das tecnologias digitais com os processos produtivos resultou em um cenário dinâmico e inovador, que continua a evoluir e a moldar o futuro das organizações.

2.2 A EVOLUÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A Inteligência Artificial (IA) evoluiu de forma expressiva desde sua origem, consolidando-se como uma das tecnologias mais transformadoras da atualidade. O termo surgiu em 1956, na Conferência de Dartmouth, quando John McCarthy e outros pesquisadores propuseram o desenvolvimento de máquinas capazes de simular o raciocínio e a aprendizagem humanos (RUSSELL; NORVIG, 2021). Nas décadas seguintes, os sistemas especialistas dominaram o campo, aplicando regras fixas para resolver problemas específicos, como diagnósticos médicos

e jogos. Apesar de úteis, eram limitados pela falta de adaptação a novas situações (LUGER, 2004).

A partir dos anos 1980, as redes neurais e o aprendizado de máquina (machine learning) permitiram que os sistemas aprendessem com dados e ajustassem seus parâmetros de forma autônoma (MITCHELL, 1997). Esse avanço ganhou força na década de 2010 com o aprendizado profundo (deep learning), responsável por progressos em reconhecimento de voz, visão computacional e processamento de linguagem natural (GOODFELLOW; BENGIO; COURVILLE, 2016).

O aumento da capacidade computacional, o uso da computação em nuvem e o big data impulsionaram a aplicação da IA em larga escala, com grandes empresas como Google, Microsoft, Amazon e Facebook liderando sua integração em produtos e serviços (JORDAN; MITCHELL, 2015).

Mais recentemente, a IA vem sendo amplamente aplicada em setores como saúde, finanças, educação e recursos humanos, com destaque para o recrutamento automatizado e análise preditiva de candidatos. Modelos generativos, como o ChatGPT da OpenAI, demonstram a evolução das interações entre humanos e máquinas, ampliando o uso da IA em atendimento, conteúdo e decisões estratégicas (BROWN et al., 2020).

Assim, a trajetória da IA reflete não apenas avanços científicos, mas também mudanças sociais e organizacionais, exigindo uso ético e regulação adequada para equilibrar inovação e responsabilidade.

2.2.1 Os benefícios do uso da inteligência artificial

O uso da inteligência artificial (IA) no recrutamento e seleção tem transformado a gestão de pessoas, aumentando a eficiência, a precisão das contratações e a experiência do candidato. A automatização de tarefas como triagem de currículos e agendamento de entrevistas reduz custos e acelera o processo (FERREIRA, 2021). A IA também permite analisar grandes volumes de dados com maior precisão, identificando candidatos mais alinhados aos requisitos técnicos e à cultura organizacional (FATEC FRANCA, 2019).

Outro benefício é a redução de vieses inconscientes, pois algoritmos bem estruturados aplicam critérios objetivos, desde que baseados em dados imparciais (FERREIRA, 2021; PONTE, 2025). Chatbots e assistentes virtuais melhoram a comunicação e personalizam a jornada do candidato (MENDES, 2023).

Ferramentas de análise preditiva ajudam a prever desempenho e retenção de talentos (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2023), enquanto entrevistas automatizadas,

utilizadas por empresas como HireVue e IBM, analisam expressões faciais e entonação vocal (PONTE, 2025). Além disso, a IA tem sido aplicada na personalização de treinamentos e no monitoramento do clima organizacional, exigindo práticas éticas e conformidade com a LGPD (LOPES et al., 2020). Em síntese, quando aplicada de forma ética e crítica, a IA torna os processos seletivos mais ágeis, precisos e justos, consolidando uma mudança estrutural na gestão de pessoas.

2.2.2 Riscos no uso da inteligência artificial

O uso da inteligência artificial em recrutamento e seleção envolve riscos relevantes, principalmente relacionados à reprodução de vieses e discriminações. Algoritmos treinados com bases históricas podem refletir preconceitos existentes, comprometendo a imparcialidade das decisões e afetando grupos minoritários (RUSSELL; NORVIG, 2021). A falta de transparência dos modelos, sobretudo os baseados em redes neurais profundas, dificulta a compreensão dos critérios de decisão e a responsabilização por possíveis erros. Essa opacidade reduz a confiabilidade dos processos automatizados e limita o controle humano sobre os resultados (LOPES et al., 2020).

Questões de privacidade também se destacam, uma vez que a coleta e o tratamento de dados pessoais exigem conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O uso indevido dessas informações pode expor candidatos a práticas invasivas e violações de direitos (LOPES et al., 2020).

A automação excessiva traz ainda impactos no mercado de trabalho, com a substituição de funções repetitivas por sistemas inteligentes. Esse cenário requer políticas públicas de requalificação e adaptação da força de trabalho às novas demandas tecnológicas (MENDES, 2023).

Por fim, a ausência de governança e de marcos regulatórios atualizados aumenta o risco de uso indevido da IA. É essencial adotar princípios de transparência, equidade e responsabilidade para garantir a aplicação ética da tecnologia (LOPES et al., 2020; RUSSELL; NORVIG, 2021).

2.2.3 Regulação da inteligência artificial

O avanço da inteligência artificial em setores como saúde, segurança, finanças e recursos humanos exige regulamentação específica para lidar com seus impactos éticos, legais e sociais. No Brasil, essa necessidade resultou no Projeto de Lei nº 2.338/2023, aprovado pelo Senado em

dezembro de 2024, que define princípios como proteção de direitos fundamentais, dignidade humana, não discriminação e supervisão humana sobre sistemas automatizados (SENADO FEDERAL, 2024).

O projeto segue modelo inspirado no AI Act da União Europeia, adotando uma abordagem baseada em riscos, que impõe diferentes exigências conforme o impacto da tecnologia. Lopes et al. (2020) destacam a importância da criação de um órgão regulador para garantir a aplicação efetiva e a atualização constante das normas.

Embora seja um avanço, a eficácia da regulação depende da fiscalização e do compromisso de empresas e instituições públicas com seus princípios. Assim, a governança da IA deve ser dinâmica, colaborativa e orientada pela transparência e responsabilidade.

2.3.1 Vantagens e desvantagens

A seguir, apresenta-se o Quadro 1, que sintetiza os principais aspectos positivos e negativos do uso da inteligência artificial em recrutamento e seleção. Embora a IA otimize etapas operacionais, reduza custos e aumente a precisão na análise de perfis (FERREIRA, 2021), ela também traz desafios relacionados à transparência, vieses algorítmicos e proteção de dados pessoais (PONTE, 2025; LOPES et al., 2020). Dessa forma, o quadro permite visualizar o equilíbrio entre vantagens e desvantagens dessa tecnologia, destacando a importância de uma aplicação ética e supervisionada.

Quadro 1 – Vantagens e Desvantagens do uso de IA

Aspecto	Vantagens	Desvantagens
Eficiência operacional	Automatiza tarefas repetitivas, acelera triagem e reduz custos.	Pode gerar dependência tecnológica e perda de análise humana qualitativa.
Precisão na seleção	Melhora a correspondência entre perfil e vaga com base em análise de dados.	Resultados podem ser distorcidos por dados de treinamento enviesados.
Redução de vieses humanos	Critérios padronizados tornam o processo mais justo e objetivo.	Algoritmos podem reproduzir preconceitos históricos presentes nos dados.
Equidade e inclusão	Possibilita maior imparcialidade na avaliação de gênero, idade e etnia.	Falta de supervisão humana pode agravar exclusões sistêmicas.
Transparência e ética	Potencial para decisões mais racionais e auditáveis.	Modelos complexos dificultam a compreensão dos critérios de decisão.

Privacidade e segurança	Pode otimizar o uso de dados de forma estratégica.	Risco de violação de privacidade e descumprimento da LGPD.
Custo-benefício	Reduz tempo e despesas operacionais com recrutamento.	Necessita alto investimento inicial e manutenção constante.

Fonte: Adaptado de FERREIRA (2021); PONTE (2025); LOPES et al. (2020).

O Quadro 1 apresenta uma síntese equilibrada entre as vantagens e desvantagens do uso da inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. Observa-se que a IA contribui para maior eficiência, rapidez e precisão na escolha de candidatos, além de reduzir custos e promover decisões mais racionais (FERREIRA, 2021). No entanto, também traz riscos significativos, como a dependência tecnológica, possíveis vieses algorítmicos e vulnerabilidades na privacidade dos dados (PONTE, 2025; LOPES et al., 2020). Assim, o quadro evidencia que o uso da IA requer supervisão humana e práticas éticas para equilibrar seus benefícios e limitações.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, com delineamento exploratório e descritivo, voltado à compreensão do uso da inteligência artificial (IA) em processos de recrutamento e seleção. Essa escolha metodológica se justifica pela complexidade do tema, que envolve dimensões técnicas, éticas e organizacionais.

A pesquisa qualitativa permite interpretar fenômenos com múltiplas variáveis, indo além da análise técnica e incorporando reflexões críticas sobre impactos sociais e morais, como defendido por Luger (2004). A investigação fundamenta-se em pesquisa bibliográfica, com análise de materiais publicados entre 2019 e 2025, incluindo artigos científicos, dissertações, relatórios institucionais e reportagens especializadas. As fontes foram selecionadas com base em sua relevância nos campos da IA, gestão de pessoas e ética algorítmica, por meio de plataformas como Google Scholar e periódicos acadêmicos (FERREIRA, 2021; VEJA, 2024).

A coleta de dados concentrou-se em documentos que examinam a aplicação da IA em empresas como Unilever, IBM e HireVue, amplamente citadas na literatura. Esses estudos de caso possibilitaram identificar padrões operacionais, ganhos percebidos, dilemas éticos e estratégias para mitigação de riscos (PONTE, 2025; FATEC FRANCA, 2019).

A análise foi conduzida de forma interpretativa e crítica, buscando convergências e divergências entre as práticas observadas. O objetivo foi evidenciar os principais benefícios, limitações e riscos associados à adoção da IA em processos seletivos. Como argumentam Lopes

et al. (2020), essa abordagem é fundamental para avaliar a compatibilidade entre inovação tecnológica e princípios como justiça, transparência e responsabilidade.

Este trabalho, portanto, articula fundamentos teóricos — como os de Russell e Norvig (2021) — com evidências empíricas, visando oferecer uma análise consistente sobre os impactos da IA na gestão de pessoas.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados revela a crescente adoção da inteligência artificial (IA) em processos seletivos por empresas de diferentes setores. Casos como Unilever, IBM e HireVue evidenciam o uso de algoritmos e *machine learning* para acelerar contratações, reduzir custos e aumentar a precisão na escolha de candidatos (FATEC FRANCA, 2019; PONTE, 2025).

Essas organizações demonstram que a IA é eficaz na triagem automatizada de currículos, análise comportamental em entrevistas digitais e uso de *chatbots* para atendimento inicial, otimizando etapas que tradicionalmente demandavam esforço humano intensivo.

Contudo, os dados também apontam riscos relevantes. O viés algorítmico, a opacidade nos critérios de decisão e a fragilidade na proteção de dados dos candidatos emergem como desafios centrais (LOPES et al., 2020). A ausência de supervisão humana pode comprometer a equidade e a legitimidade dos processos seletivos.

Diante desses riscos, cresce a demanda por regulamentação. O Projeto de Lei nº 2.338/2023, aprovado no Senado Federal, representa uma tentativa de estabelecer diretrizes para o uso ético e seguro da IA no Brasil (SENADO FEDERAL, 2024). A regulação torna-se indispensável para garantir o alinhamento da tecnologia aos direitos fundamentais e à responsabilidade corporativa.

Conclui-se que a IA não substitui o julgamento humano, mas o complementa. Sua aplicação responsável exige equilíbrio entre automação e análise crítica. Quando bem gerida, a IA potencializa a eficiência do RH, sem abrir mão da justiça, da transparência e da ética nos processos de seleção.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho promoveu reflexão crítica sobre o impacto da inteligência artificial nos processos contemporâneos de recrutamento e seleção. A análise de estudos de caso, fundamentada em teorias e debates éticos, demonstrou que a IA representa avanço significativo

para Recursos Humanos, oferecendo soluções que aumentam eficiência, reduzem custos e aprimoram a tomada de decisão.

A aplicação da IA possibilita triagem automatizada de currículos, análise comportamental em entrevistas por vídeo e personalização do contato com candidatos. Tais recursos aceleram o tempo de contratação e elevam a assertividade na seleção de perfis compatíveis, configurando novo patamar na gestão de pessoas.

Entretanto, o estudo identificou desafios relevantes: reprodução de vieses algorítmicos, falta de transparência nos critérios automatizados e riscos à privacidade de dados. Assim, a implementação da IA exige postura ética e crítica, mantendo imprescindível a supervisão humana para garantir respeito à dignidade e diversidade nos processos seletivos.

Destaca-se também a necessidade de regulamentação e governança da IA, sobretudo em decisões que envolvem julgamento humano. O recente marco legal brasileiro representa avanço crucial para assegurar uso equitativo, proteção de dados e respeito aos direitos fundamentais.

Conclui-se que a IA pode transformar o recrutamento em prática mais estratégica, desde que aplicada com discernimento, transparência e supervisão. Tecnologia isolada não assegura justiça ou eficiência; tais valores dependem de escolhas humanas conscientes e ética organizacional.

Como contribuição, este estudo oferece uma análise crítica e atualizada sobre a aplicação da inteligência artificial em Recursos Humanos, evidenciando a importância da integração entre tecnologia e discernimento humano para decisões mais justas e éticas. Recomenda-se que futuras pesquisas e práticas empresariais avancem no desenvolvimento de modelos híbridos, em que a IA atue como suporte à avaliação humana, e que sejam criadas normas específicas para regular seu uso nos processos de recrutamento e seleção. Tais medidas são essenciais para garantir transparência, equidade e responsabilidade na utilização da IA no ambiente corporativo.

7 REFERÊNCIAS

- BROWN, T. et al. **Language Models are Few-Shot Learners**. In: *Advances in Neural Information Processing Systems*, v. 33, 2020. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2005.14165>. Acesso em: 7 abr. 2025.
- BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. **The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies**. New York: W. W. Norton & Company, 2014.
- EL PAÍS. **O rei do recrutamento latino-americano**. 2025. Disponível em: <https://elpais.com/economia/negocios/2025-01-02/el-rey-del-reclutamiento-latinoamericano.html>. Acesso em: 1 abr. 2025.
- FATEC FRANCA. **A Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Revista EDUFATEC, Franca, 2019. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/A-INTELIGÊNCIA-ARTIFICIAL-NO-RECRUTAMENTO-E-SELEÇÃO-DE-PESSOAS.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2025.
- FERREIRA, B. P. **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: Amiga ou Inimiga?** 2021. Dissertação (Mestrado) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2021. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master_beatriz_ponte_ferreira.pdf. Acesso em: 1 abr. 2025.
- FOLHA DE S. PAULO. **Inteligência artificial acelera processos seletivos, mas pode derrapar na diversidade**. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2021/01/inteligencia-artificial-acelera-processos-seletivos-mas-pode-derrapar-na-diversidade.shtml>. Acesso em: 1 abr. 2025.
- GOODFELLOW, I.; BENGIO, Y.; COURVILLE, A. **Deep Learning**. Cambridge: MIT Press, 2016.
- JORDAN, M. I.; MITCHELL, T. M. **Machine learning: Trends, perspectives, and prospects**. *Science*, v. 349, n. 6245, p. 255–260, 2015.
- KAGERMANN, H.; WAHLSTER, W.; HELBIG, J. **Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0**. Acatech – National Academy of Science and Engineering, 2013.
- LOPES, A. V. S. et al. **Aplicações e desafios da inteligência artificial**. *Revista Ibero-Americana de Ciências Ambientais*, v. 11, n. 5, p. 269–284, 2020. DOI: 10.6008/CBPC2179-6858.2020.005.0023.
- LUGER, G. F. **Inteligência Artificial: estruturas e estratégias para a solução de problemas complexos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- MENDES, K. G. **Inteligência artificial no recrutamento e seleção: implicações éticas e desafios organizacionais**. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, v. 11, n. 1, p. 35–49, 2023.
- MITCHELL, T. **Machine Learning**. New York: McGraw-Hill, 1997.
- PODER360. **Startup cria IA para automatizar processos seletivos de RH**. 2025. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-empresendedor/startup-cria-ia-para-automatizar-processos-seletivos-de-rh>. Acesso em: 1 abr. 2025.
- PONTE, B. **Transformações no Recrutamento e Seleção: Um Estudo sobre a Inteligência Artificial no Processo Seletivo**. *Revista Gestão & Secretariado*, São Paulo, 2025. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4665>. Acesso em: 1 abr. 2025.
- RUSSELL, S.; NORVIG, P. **Inteligência Artificial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2021.
- SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution**. New York: Crown Business, 2016.
- SENADO FEDERAL. **Senado aprova marco legal da inteligência artificial**. Agência Senado, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/12/20/senado-aprova-marco-legal-da-inteligencia-artificial>. Acesso em: 10 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Inteligência Artificial nos Processos de Seleção de RH.** 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeas/article/view/52684>. Acesso em: 1 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Inteligência Artificial nos Processos de Seleção de RH.** *Revista EAS*, Niterói, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeas/article/view/52684>. Acesso em: 1 abr. 2025.

VEJA. **Empresas recorrem à inteligência artificial para selecionar funcionários.** 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/empresas-recorrem-a-inteligencia-artificial-para-selecionar-funcionarios>. Acesso em: 1 abr. 2025.