

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Curso Técnico em Recursos Humanos

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: Uma nova ferramenta no processo de
Recrutamento Seleção.**

***ARTIFICIAL INTELLIGENCE: A new tool in the Recruitment and Selection
process.***

Bianca Rodrigues Bueno ¹

Maria Vitória Martineli ²

Sabrina Bueno Soares ³

Resumo: Esta pesquisa teve como objetivo apresentar as principais aplicações da Inteligência Artificial (IA) no processo de recrutamento e seleção de Recursos Humanos, destacando suas contribuições para tornar esse processo mais justo e eficiente. Utilizou-se uma abordagem qualitativa, com levantamento bibliográfico e aplicação de questionários, para compreender como organizações e colaboradores, especialmente na região de Ourinhos, São Paulo, estão adotando a IA. Plataformas de recrutamento, como Gupy e Indeed, foram citadas como exemplos de ferramentas que utilizam IA para otimizar a triagem de currículos e direcionar candidatos compatíveis com os perfis das vagas mais adequadas. Embora os benefícios da IA, como a automação de tarefas repetitivas, personalização da experiência do candidato e redução de vieses, sejam reconhecidos, ainda existem desafios como falta de conhecimento técnico, altos custos de implementação e preocupações éticas que dificultam uma implantação mais ampla. A pesquisa revelou que a maioria dos entrevistados já teve algum contato com a IA, seja por conhecimento, seja por uso, e uma parcela considerável utiliza ferramentas baseadas em IA de forma eventual, indicando uma tendência de modernização e inovação no mercado de trabalho. Conclui-se que, embora existam obstáculos, a IA representa uma ferramenta promissora para tornar os processos seletivos mais ágeis, imparciais e alinhados às exigências do mundo corporativo. O engajamento das empresas e a capacitação dos profissionais são fundamentais para maximizar os benefícios dessa tecnologia.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Currículo; Recrutamento e Seleção.

¹ Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos, Instituição Etec Jacinto Ferreira de Sá, Ourinhos – SP - bianca.bueno28@etec.sp.gov.br.

² Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos, Instituição Etec Jacinto Ferreira de Sá, Cidade Ourinhos – SP - maria.martineli@etec.sp.gov.br.

³ Aluna do curso Técnico em Recursos Humanos, Instituição Etec Jacinto Ferreira de Sá, Ourinhos – SP) - Sabrina.soares28@etec.sp.gov.br.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Abstract: This research aimed to present the main applications of Artificial Intelligence (AI) in the Human Resources recruitment and selection process, highlighting its contributions to making this process fairer and more efficient. A qualitative approach was used, with a bibliographic survey and questionnaires, to understand how organizations and employees, especially in the Ourinhos region, São Paulo, are adopting AI. Recruitment platforms, such as Gupy and Indeed, were cited as examples of tools that use AI to optimize resume screening and direct candidates compatible with the most suitable job profiles. Although the benefits of AI, such as automating repetitive tasks, personalizing the candidate experience and reducing biases, are recognized, there are still challenges such as lack of technical knowledge, high implementation costs and ethical concerns that hinder wider implementation. The survey revealed that most interviewees have already had some contact with AI, either through knowledge or use, and a considerable portion use AI-based tools occasionally, indicating a trend towards modernization and innovation in the job market. It is concluded that, although there are obstacles, AI represents a promising tool to make selection processes more agile, impartial and aligned with the demands of the corporate world. The engagement of companies and the training of professionals are essential to maximize the benefits of this technology.

Keywords: Artificial Intelligence; Curriculum; Recruitment and Selection.

1 INTRODUÇÃO

A inteligência artificial (IA) tem sido amplamente aplicada no recrutamento e seleção de recursos humanos, contribuindo para tornar o processo mais ágil e eficiente. Ela é utilizada na triagem de candidatos, na análise de currículos e na identificação de perfis que se alinham às exigências das vagas. Essas tarefas, que costumam ser demoradas quando feitas manualmente, podem ser realizadas em muito menos tempo com o apoio da IA permitindo decisões mais rápidas e assertivas.

Este estudo aborda a importância da utilização da IA na área de recrutamento e seleção, levando em conta a evolução tecnológica na sociedade atual e suas implicações para as gerações futuras, destacando tanto as vantagens quanto os desafios dessa ferramenta. Embora apresente potencial para tornar o recrutamento mais eficiente e abrangente, sua aplicação requer medidas de controle e acompanhamento, uma vez que o uso inadequado de dados pode reproduzir vieses e discriminações. Assim, torna-se fundamental adotar práticas éticas e garantir supervisão humana contínua em todo o processo.

O processo de recrutamento e seleção é essencial para a estrutura de uma empresa. A teoria apresentada analisa como a inteligência artificial pode ser aplicada nesse processo, contribuindo para a modernização interna da organização e ajudando

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

a atrair candidatos que se identificam com a cultura da empresa.

A escolha do tema é justificada pela crescente adoção de tecnologias nos processos de gestão de pessoas, o que tem gerado impactos significativos no mercado de trabalho. Diante da maior agilidade e objetividade na contratação de profissionais, torna-se essencial refletir sobre os riscos associados ao uso responsável de algoritmos. Discutir esse tema é relevante não apenas para a área de Recursos Humanos, mas também para a sociedade em geral, pois envolve questões éticas, sociais e tecnológicas que afetam diretamente a equidade nas oportunidades de emprego. Assim, o estudo busca contribuir para uma compreensão crítica e responsável sobre o papel da IA na tomada de decisões dentro das organizações.

A pesquisa foi realizada por meio de uma análise bibliográfica, incluindo artigos e revistas sobre o tema de recrutamento e seleção, além da consulta a sites de recrutamento baseados em IA, para aprofundar a compreensão do assunto.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Principais plataformas de Inteligência Artificial utilizadas no processo de recrutamento e seleção

A Inteligência Artificial abrange um ramo da ciência da computação que visa criar sistemas capazes de exibir comportamento inteligente, raciocinar e tomar decisões humanas. De acordo com Haugeland (1985, Apud Gomes, 2010, p. 235) “O novo e interessante esforço para fazer os computadores pensarem... máquinas com mentes, no sentido total e literal”.

A IA vem sendo usada cada vez mais no recrutamento e seleção (Sousa; Passarelli; Pugliesi, 2019, p.7), tornando esses processos mais rápidos e eficazes. Tradicionalmente os processos de recrutamento podem demorar semanas até encontrar uma pessoa que se encaixe completamente na vaga disponível. Nesse contexto, as plataformas que adotam IA oferecem aos empresários e aos colaboradores a oportunidade de empregabilidade mais rápida e eficaz, ajustando os perfis dos candidatos às vagas de maneira mais precisa.

De acordo com Melo e Andrade (2023 p.9) “Existem vários sites e plataformas de divulgação de empregos, direcionados e fáceis de navegar onde as organizações podem publicar vagas de emprego para procurar candidatos qualificados e onde os currículos podem ser enviados”, alguns exemplos de plataformas de Recrutamento

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

e Seleção são: Gupy; Trabalha Brasil; 99jobs; Catho; Jooble, Indeed. Estas plataformas contribuem para tornar os processos seletivos mais eficientes, ao incorporar sistemas de inteligência artificial em suas funcionalidades.

De acordo com Mendonça *et al.* (2018, *Apud* Blumen; Cepellos 2022 p.2) após a introdução de tecnologias, a área de RH se tornou mais estratégica, deixou de ser burocrática e operacional e deu significado à IA, tecnologia que busca colaborar com o crescimento das organizações facilitando as formas de trabalho. Segundo dados do Big Data Social, 96% dos recrutadores entendem que os processos da IA aumentam a assertividade e, portanto, reduzem o turnover dos colaboradores, além de ampliar o alcance a grupos de talentos (Pérez e Falótico, 2019, *Apud* Blumen; Cepellos, 2022).

Um exemplo claro do uso de inteligência artificial nesse contexto é a plataforma Jooble. De acordo com o site oficial, para utilizá-lo é necessário criar um perfil, incluindo o currículo. A partir dessas informações, o sistema direciona automaticamente a vagas que mais se enquadram ao seu perfil profissional, aumentando as chances de encontrar vagas que realmente combinam com o perfil do candidato.

A Gupy é uma plataforma que ajuda empresas a criar e gerenciar processos seletivos. Com ela, é possível abrir vagas, aplicar testes, entrevistar candidatos e acompanhar cada etapa da seleção. A inteligência artificial da Gupy analisa os currículos e destaca os perfis mais compatíveis com a vaga, além de combater vieses, garantindo uma avaliação justa e baseada apenas em critérios objetivos. No entanto, um ponto a ser considerado é a limitação da plataforma quanto ao tempo de processamento entre o aplicativo e o início do processo seletivo.

O Trabalha Brasil é uma plataforma que conecta empresas e candidatos, facilitando a busca por vagas e talentos. Os empregadores divulgam oportunidades, enquanto os candidatos podem se inscrever de forma rápida, gratuita e sem burocracia.

A 99jobs afirma que traz, mais assertividade tanto para empresas quanto para candidatos no momento de fazer match (match pode ser usada para indicar que algo foi encontrado ou que dois itens se correspondem), elevando chances de um relacionamento duradouro e de crescimento mútuo.

A Catho Online oferece planos gratuitos e pagos, permitindo maior acesso a benefícios, além de facilitar a busca por candidatos ideais.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Por fim, o Indeed afirma que trabalha para colocar candidatos em primeiro lugar, oferecendo acesso livre para busca de vagas, publicação de currículos e a pesquisa sobre empresas.

2.2 Os principais desafios associados ao uso de IA no processo seletivo

A Inteligência Artificial tem se mostrado uma ferramenta eficiente no setor de Recrutamento e Seleção, trazendo melhorias importantes para o processo de seleção de candidatos. No entanto, faz-se necessário reconhecer que esses avanços vêm acompanhados de desafios, especialmente em relação a ética e tomadas de decisões. Questões como o enfrentamento de conflitos ou situações delicadas ainda exigem um olhar mais sensível e humano. Enquanto a IA nos traz a forma mais lógica e superficial de como lidar com o possível problema, a forma tradicional permite considerar aspectos mais humanizado e sentimental.

A IA é um tema que tem gerado debates e discussões entre os autores, em que pode ser vista como uma ferramenta revolucionária e traz benefícios significativos para a sociedade, mas também expressam preocupações sobre seus riscos e desafios. Em seus estudos Rocha (2024, p. 24) afirma que:

Numa ótica distinta, a Inteligência Artificial pode ser compreendida como uma ferramenta de pouca credibilidade, algo que se deve ao facto de que, tal como a IA tem proporcionado e continuará a proporcionar numerosos benefícios, também pode representar um elemento de risco. (Rocha, 2024, p 24).

Embora o avanço da utilização da IA nas empresas seja significativo, ainda há empresários enfrentando desafios inesperados com a tecnologia da IA. O principal obstáculo está relacionado ao desenvolvimento de sistemas éticos e transparentes.

Segundo Frey e Osborne (2017, p.35), "os algoritmos de IA podem reproduzir vieses existentes nos dados em que são treinados, levando a decisões injustas e discriminatórias". Isso é particularmente preocupante no setor de Recursos Humanos, pois a IA pode imprudentemente manter preconceitos relacionados a gênero, raça ou idade ao selecionar candidatos as vagas de emprego.

Apesar dos muitos benefícios da IA na área de Recursos Humanos, ela também apresenta grandes desafios para aqueles que não sabem lidar com essa ferramenta de forma adequada

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Se não houver um ponto crítico e não forem bem analisados e gerenciados poderão promover um processo de recrutamento e seleção ineficiente ou contraditório, em contrapartida aos benefícios de evitar vieses cognitivos deve-se ressaltar que tal fator somente ocorre se os profissionais designados para fornecer as informações à inteligência artificial estejam conscientes da necessidade de registro igualitário das informações de modo a evitar qualquer tipo de exclusão ou preconceito.

2.3 A contribuição da Inteligência Artificial na promoção de um processo seletivo mais inclusivo e eficiente

A Inteligência Artificial tem se mostrado uma aliada importante na promoção de processos seletivos mais inclusivos e eficientes. Sua contribuição pode ser apresentada de diversas formas, desde a automação de tarefas repetitivas até a análise de dados que ajudam a eliminar vieses e promover maior diversidade. Algumas das principais maneiras, de acordo com (Lobel,2023) são:

- a) **Personalização das experiências do candidato:** Assistentes virtuais que ajudam os candidatos a se prepararem para entrevistas, fornecendo dicas sobre o que esperar com base no perfil da vaga.
- b) **Análise preditiva do desempenho:** Algoritmos que analisam o histórico de contratações da empresa para identificar padrões de sucesso e usar essas informações para prever quais candidatos têm maior chance de prosperar.
- c) **Redução da subjetividade:** Ferramentas que avaliam testes técnicos e qualificações de forma automatizada, sem levar em conta fatores pessoais que poderiam influenciar o julgamento humano.
- d) **Diversificação do recrutamento:** Sistemas que identificam e recrutam candidatos de grupos minoritários, como mulheres em áreas dominadas por homens ou pessoas negras em cargos de liderança.

De acordo com informações das próprias plataformas, as mais utilizadas no recrutamento e seleção com o uso de Inteligência Artificial são Indeed e Gupy, sendo populares tanto entre colaboradores quanto empresários. Algumas das empresas que utilizam a plataforma Indeed é o Banco do Brasil, CENAC, Unimed, Cacau Show, Atacadão e Ambev.

Seguindo essa linha, destacamos algumas das organizações que utilizam a

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

plataforma Gupy, entre elas: Grupo Muffato, Renner, Riachuelo, Lojas Torra, GPA, Estácio, Alares Internet e Magalu. Até o dia 15 de março de 2025, mais de 3.585.512 currículos haviam sido contratados por meio da ferramenta

2.4 Metodologia

A metodologia adotada neste trabalho foi de abordagem qualitativa e exploratória, com o objetivo de compreender como a Inteligência Artificial pode contribuir para tornar o processo de recrutamento e seleção mais justo e eficiente. A pesquisa foi realizada em duas etapas complementares: levantamento bibliográfico e aplicação de questionário online.

Na primeira etapa, realizou-se o levantamento bibliográfico, com o objetivo de fundamentar teoricamente a discussão sobre a utilização da IA em processos seletivos. Foram consultados livros, artigos científicos, dissertações, revistas acadêmicas e materiais disponíveis em plataformas digitais como Google Acadêmico e Scielo. Além disso, foram analisados dados disponíveis nos sites oficiais de plataformas de recrutamento que utilizam IA, como Gupy, Indeed e Jooble

A segunda etapa consistiu na aplicação de um questionário online com perguntas abertas e fechadas, direcionadas a colaboradores da região de Ourinhos. O questionário foi distribuído por meio digital, respeitando os princípios éticos da pesquisa com seres humanos, mantendo o anonimato dos participantes e assegurando que os dados coletados fossem utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Caracterização do campo e dos participantes: A pesquisa envolveu empresas de pequeno, médio e grande porte e profissionais de Recursos Humanos da região de Ourinhos-SP, com foco em colaboradores que participaram de processos seletivos mediados por IA. Participaram do estudo 24 pessoas, sendo 20 com conhecimento sobre IA e 4 sem experiência prévia.

O instrumento de coleta foi um questionário estruturado com questões fechadas de múltipla escolha e questões abertas. As perguntas abordaram temas como o uso de plataformas de recrutamento com IA, percepção de eficiência, imparcialidade, desafios e preocupações éticas. Os dados obtidos foram analisados por meio de análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011), com tratamento descritivo e uso de percentuais para traçar o perfil dos participantes e identificar tendências no

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

uso de IA em RH.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este estudo teve como objetivo analisar o uso da Inteligência Artificial (IA) no processo de seleção de currículos dentro do contexto empresarial. Para isso, foi aplicado um questionário com perguntas focadas no conhecimento dos participantes sobre a aplicação da IA nas organizações, explorando como ela é utilizada no dia a dia das empresas e se os colaboradores têm consciência dessa ferramenta.

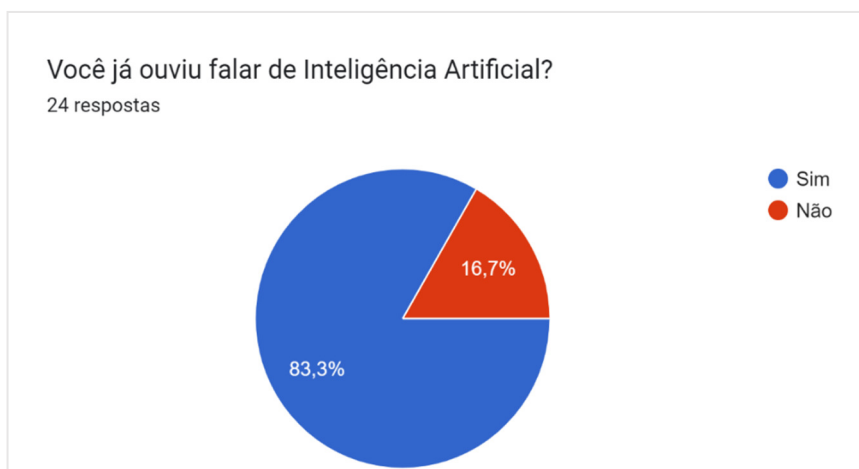
Os resultados do questionário indicam a porcentagem de participantes que utilizam ou não a ferramenta de IA na seleção de currículos. O questionário foi respondido por um grupo de pessoas de forma online, e, por questões de privacidade, não serão divulgadas as identidades dos participantes. A pesquisa priorizou a ética e o respeito aos envolvidos, mantendo um padrão de profissionalismo em todo o processo.

A seguir, apresentamos os resultados do questionário aplicado aos participantes.

No Gráfico 1, que se refere a pergunta 'Você já ouviu falar de Inteligência Artificial?', os resultados indicam que a grande maioria dos participantes, 83,3%, já ouviram falar sobre inteligência artificial (IA), isso mostra que o tema está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas. A popularização do termo reflete o avanço da tecnologia e o interesse crescente da sociedade em compreender como essas inovações estão impactando diferentes áreas da vida, como trabalho, educação, saúde e entretenimento. Ainda assim, os 16,7% que não conhecem o termo revelam que ainda há espaço para ampliar o acesso à informação sobre IA.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Gráfico 1: Nível de conhecimento do Termo 'Inteligência Artificial'



Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Na pergunta 'Você já usou alguma ferramenta que utiliza IA no seu dia a dia?', conforme apresentado no Gráfico 2, observou-se que 50% dos participantes usam ocasionalmente ferramentas baseadas em IA, enquanto 35% afirmaram usar frequentemente e 15% nunca utilizaram. Isso sugere que muitas pessoas já interagem com esse tipo de tecnologia, mesmo que de forma inconsciente, como ao utilizar assistentes virtuais, sistemas de recomendação em plataformas de streaming, sites de vagas de emprego ou tradutores automáticos.

Gráfico 2: Nível de utilização da ferramenta Inteligência Artificial

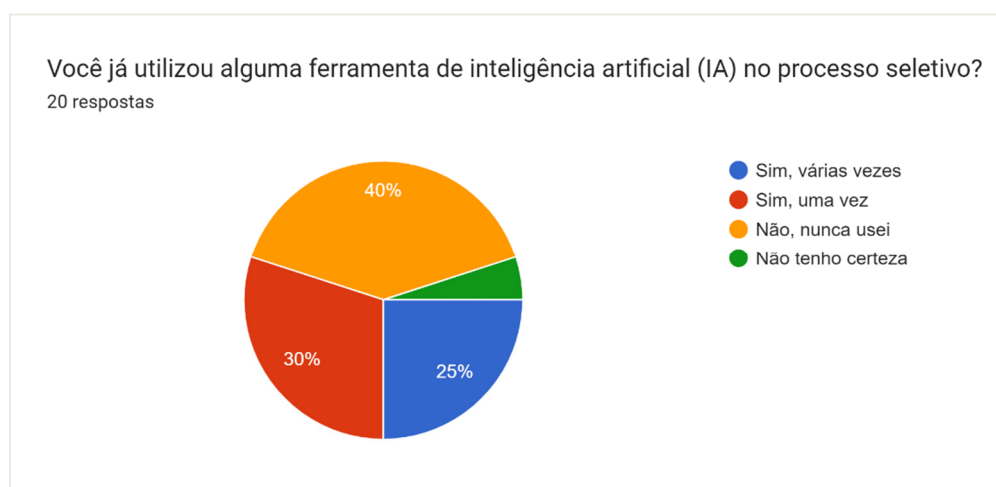


Fonte: Dos próprios autores, 2025.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

No Gráfico 3, referente a pergunta ‘Você já utilizou alguma ferramenta de Inteligência Artificial (IA) no processo seletivo?’ revelou que apenas 25% dos respondentes já utilizaram essas ferramentas de forma mais constante, enquanto 30% afirmaram ter utilizado apenas uma vez.

Gráfico 3: Porcentagem de colaboradores que utilizaram a ferramenta Inteligência Artificial no processo seletivo.



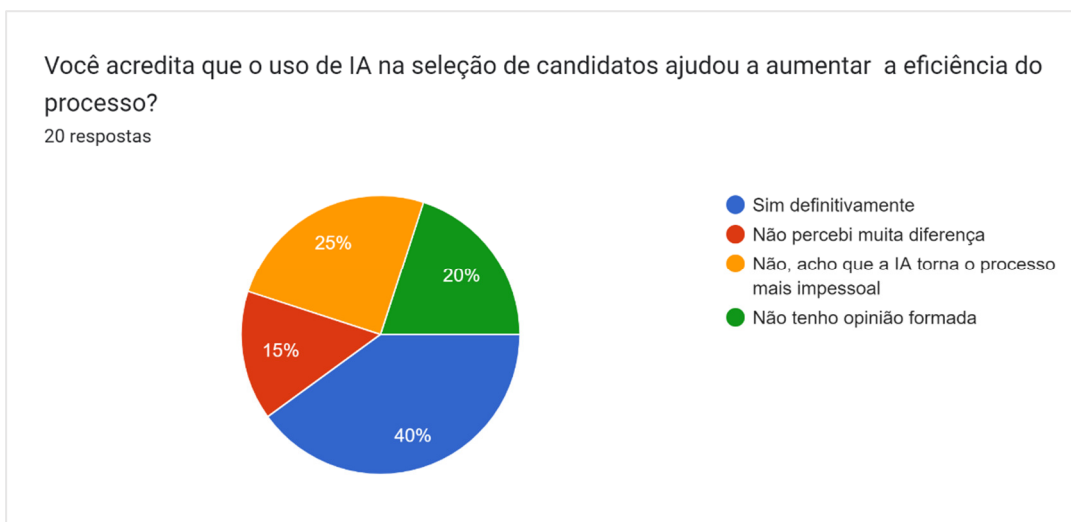
Dos próprios autores, 2025.

Esse cenário indica que, embora o uso da IA em processos seletivos esteja se expandindo, ainda está em fase de adoção gradual. Por outro lado, 40% disseram nunca ter utilizado IA nesse contexto, o que pode indicar falta de acesso a essas tecnologias, desconhecimento sobre como aplicá-las ou preferência por métodos tradicionais de recrutamento.

No Gráfico 4, que apresenta a pergunta ‘Você acredita que o uso de IA na seleção de candidatos ajudou a aumentar a eficiência do processo?’, as respostas revelam que 40% dos participantes acreditam que o uso da inteligência artificial na seleção de candidatos contribuiu para aumentar a eficiência do processo. No entanto, 25% demonstraram preocupação com a impessoalidade que a IA pode trazer, levantando a questão de que, apesar da eficiência o fator humano ainda é essencial na avaliação de competências e valores. Já 15% afirmaram não ter percebido muita diferença com o uso da IA, o que pode indicar limitações nas ferramentas utilizadas ou uma percepção ainda superficial do processo. Por fim, 20% não têm opinião formada, evidenciando que o tema ainda é novo ou pouco discutido para parte das pessoas.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Gráfico 4: Nível de pessoas que acreditam na eficácia da IA no processo de seleção e recrutamento.



Fonte: Dos próprios autores, 2025

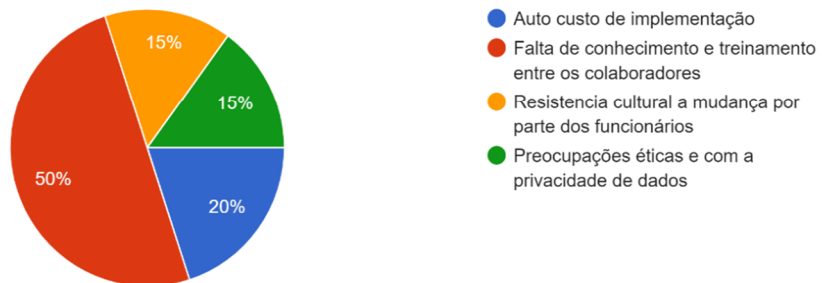
No Gráfico 5, observa-se que a adoção de Inteligência Artificial nas empresas enfrenta diversos desafios, conforme indicado pela pesquisa aplicada à pergunta: ‘Na sua opinião, qual é o maior desafio ao adotar IA nas empresas?’. O alto custo de implementação (20%) é uma barreira significativa, exigindo investimentos consideráveis em infraestrutura e tecnologia. Além disso, 50% dos entrevistados destacaram a falta de conhecimento e treinamento entre os colaboradores como um obstáculo crucial, já que a eficácia da IA depende da capacitação das equipes. A resistência cultural a mudanças (15%) também é um fator importante, uma vez que muitos funcionários podem temer a substituição ou a alteração de suas funções. Por fim, 15% mencionaram as preocupações éticas e com a privacidade de dados, uma questão fundamental à medida que a IA envolve o uso de grandes volumes de informações sensíveis, levantando questões sobre segurança e imparcialidade.

Gráfico 5: Nível da opinião pessoal de qual seria o desafio das empresas ao adotar a Inteligência Artificial.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Na sua opinião, qual é o maior desafio ao adotar IA nas empresas?

20 respostas



Fonte: Dos próprios autores, 2025

A questão sobre os desafios da adoção da IA nas empresas se alinha com a pesquisa de Melo e Andrade (2023) que abordam a variação nos sites de divulgação de empregos e currículos. Ambas as pesquisas destacam os obstáculos enfrentados pelas organizações na implementação de tecnologias inovadoras e na adaptação dos colaboradores a novas ferramentas digitais.

A análise dos dados revela que, embora a Inteligência Artificial já seja uma realidade para muitas empresas e profissionais, sua adoção nos processos seletivos ainda enfrenta obstáculos significativos, como a falta de conhecimento e a resistência cultural. No entanto, à medida que as tecnologias se tornam mais acessíveis e os colaboradores se familiarizam com suas funcionalidades, espera-se que a IA possa se consolidar como uma ferramenta eficaz para otimizar o recrutamento e a seleção de candidatos, alinhando melhor os perfis profissionais às exigências do mercado de trabalho.

Esses resultados também ressaltam a necessidade de um investimento contínuo em capacitação e sensibilização sobre as vantagens e os desafios da IA, para que as empresas possam aproveitar ao máximo seu potencial e garantir processos seletivos mais justos, eficientes e éticos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar as aplicações da Inteligência Artificial (IA) no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos, destacando suas contribuições para a eficiência, imparcialidade e modernização das práticas de gestão

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

de pessoas. O uso crescente da tecnologia nas organizações, especialmente na área de Recursos Humanos, se tornou um fator relevante, dado o impacto direto da IA nas decisões de contratação, que influenciam diretamente o desempenho e a cultura organizacional.

A pesquisa, de natureza qualitativa, procurou explorar como a IA pode contribuir para tornar o processo seletivo mais justo e eficiente. A análise revelou que, apesar do crescente reconhecimento das ferramentas de IA, seu uso específico no recrutamento e seleção ainda é limitado, com adesão mais expressiva em áreas específicas de Recursos Humanos. Contudo, observa-se uma tendência crescente de utilização, motivada pelos benefícios associados à automação de tarefas, maior assertividade na escolha de candidatos e redução de vieses inconscientes.

Entretanto, os desafios enfrentados pelas empresas e profissionais de RH não podem ser ignorados. A falta de conhecimento técnico, os altos custos de implementação e as preocupações éticas e com a privacidade de dados são obstáculos significativos para a adoção plena dessas tecnologias. Esses pontos evidenciam que, embora a IA tenha um grande potencial para transformar os processos seletivos, a sua implementação bem-sucedida depende de um preparo técnico adequado, da revisão ética dos processos e de investimentos em capacitação profissional.

A pesquisa também mostrou que, embora a amostra utilizada tenha sido limitada, ela cumpre seu papel ao revelar as tendências locais sobre o uso da IA e ao promover reflexões relevantes para o futuro do recrutamento digital. O estudo sugere que a adoção da IA pode tornar os processos seletivos mais ágeis, inclusivos e estratégicos, mas que para alcançar esses benefícios de forma plena, as empresas precisam se engajar ativamente, oferecer formação contínua aos profissionais de RH e estabelecer diretrizes claras sobre o uso ético e responsável da IA.

Para futuras pesquisas, é recomendada a ampliação da amostra, para garantir uma visão mais abrangente e diversificada. Além disso, é fundamental que sejam promovidos programas de capacitação em IA para os profissionais da área de RH, além da criação de políticas públicas e organizacionais que assegurem o uso ético dessa tecnologia. A avaliação contínua dos impactos sociais e humanos da IA nos processos seletivos também é essencial para garantir um equilíbrio entre inovação e responsabilidade.

Etec Jacinto Ferreira de Sá - 066 – Ourinhos

Portanto, este estudo contribui para uma compreensão crítica e responsável do papel da Inteligência Artificial no mundo do trabalho, ressaltando que, apesar de seu grande potencial, sua aplicação exige cautela, preparação e compromisso ético por parte das organizações.

REFERÊNCIAS

BARDIN.L **ANÁLISE DE CONTEÚDO Edição 70**. Grupo Almedina, São Paulo, p 63,65-141, Abril.2016.

BLUMEN, D. CEPellos V.M Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistência. **Revista Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP)** / Escola de Administração de Empresas de São Paulo, p. 2-16, 2023.

GOMES. D.D.S Inteligência Artificial: Conceitos e Aplicações. **Revista Olhar Científico-** Faculdades Associados de Ariquemes- V.01, n.2, Ago/dez. 2010.

LOBEL.I Algoritmo para a Igualdade **Revista Time** p.online,23 jan 2023.

MELO, A.C.; ANDRADE, J.N.T Recrutamento e Seleção: Do Analógico ao Digital. ID on line. **Revista de Psicologia**, Cariri – URCA, p. 9-18, maio. 2023.

ROCHA, D.F.G. Revolução Cognitiva: Desvendando o impacto da Inteligência Artificial no Processo de Recrutamento e Seleção. **Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto Politécnico do Porto**, Portugal, p. 24-62, Julho. 2024.

SANTOS Z.P. A Inteligência Artificial na Administração de Empresas: Desafios na Seleção e Recrutamento de Talentos em Minas Gerais e São Paulo nos Anos de 2021-2023 em Empresas do Setor Varejista. **Revista Mimesis, Educação, Sociedade e Cultura**, Bauru, p 12-25, Janeiro. 2025.

SOUSA,D.M.M;PASSARELLI,S.E;PUGLIESI,J.B A Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção de Pessoas. **Revista EduFatec : *educação, tecnologia e gestão V.2 N.1**, Franca, p7-19, Janeiro/Junho.2019.

OSBORNE. A Inteligência Artificial na Administração de Empresas: Desafios na Seleção e Recrutamento de Talentos em Minas Gerais e São Paulo nos Anos de 2021-2023 em Empresas do Setor Varejista. **Revista Mimesis, Educação, Sociedade e Cultura**, Bauru, p 12-25, Janeiro. 2025.