



CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRABACHARELADO
EM ADMINISTRAÇÃO

CAMILA TIBURTINO DE ALMEIDA
KLEBER THOMAZ DA SILVA
NILDEAN LUIZ SANTANA DO NASCIMENTO

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

RECIFE/2023

CAMILA TIBURTINO DE ALMEIDA
KLEBER THOMAZ DA SILVA
NILDEAN LUIZ SANTANA DO
NASCIMENTO

**O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito para obtenção do título de Bacharelado em Administração.

Professora orientadora: Ma. Myllena Karina Miranda dos Santos

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

A447i Almeida, Camila Tiburtino de.
O impacto da inteligência artificial na gestão de recursos humanos/
Camila Tiburtino de Almeida; Kleber Thomaz da Silva; Nildean Luiz Santana
do Nascimento. - Recife: O Autor, 2023.
16 p.

Orientador(a): Ma. Myllena Karina Miranda dos Santos.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.

Inclui Referências.

1. Inteligência artificial. 2. Gestão de Recursos Humanos. I. Silva,
Kleber Thomaz da. II. Nascimento, Nildean Luiz Santana do. III. Centro
Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

*Dedicamos este trabalho aos
nossos pais.*

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por nos ajudar a ultrapassar os obstáculos que encontramos ao longo do curso.

Aos nossos pais e familiares, que nos incentivaram e deram forças quando mais precisávamos.

“As pessoas costumam dizer que a motivação não dura. Banho também não. É por isso que o recomendamos diariamente”.

(ZigZiglar.)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	10
3 REFERENCIAL TEÓRICO	11
3.1 Inteligência humana versus artificial.....	12
3.2 As informações dentro das etapas de recrutamento e seleção	13
3.3 Inteligência artificial nas etapas de recrutamento e seleção	14
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	15
4.1 A eficiência da IA no processo de recrutamento e seleção e a igualdade	16
4.2 Privacidade dos dados dos funcionários	17
4.3 IA contribui para uma comunicação mais rápida entre RH e funcionários	18
4.4 Inclusão da diversidade através da IA e automatizar as atividades do RH.....	19
5 CONCLUSÃO.....	20
REFERÊNCIAS	21

1. INTRODUÇÃO

Para falar sobre inteligência artificial (IA) e recursos humanos (RH), deve-se voltar em meados do século XX, precisamente na quarta Revolução Industrial, período em que os algoritmos começaram a ficar mais presentes no cotidiano dos humanos e desse período até a contemporaneidade a tecnologia digital só cresce e se aprimora (Siqueira, 2021).

No mundo atual, o uso diário da tecnologia e suas transformações virtuais vêm alterando o comportamento da sociedade e otimizando os processos. A presença da IA também influencia na gestão de pessoas no setor de recursos humanos que agora precisa não só entender as pessoas, mas também de big data, pois os comportamentos humanos são traduzidos atualmente por meio de dados (Cunha, 2019).

Os processos seletivos a cada dia são transformados em algoritmos que analisam o comportamento das pessoas com uma margem muito pequena de erros, contribuindo para uma compreensão dos desafios e implementações que associam a IA na gestão de pessoas, em uma abordagem rápida, responsável e integrada (Silva, 2023).

Para realizar a gestão de pessoas, devem-se seguir as fases do seu processo de realização que é o de provisão, aplicação, manutenção e desenvolvimento (Reis, 2019). Na provisão, o RH é fundamental na procura de novos candidatos para vagas disponíveis dentro da empresa. A aplicação é a etapa em que a organização deixa de forma clara e objetiva para os novos colaboradores referentes às responsabilidades, funções, a cultura organizacional e os benefícios. A manutenção, após toda fase de seleção, é onde a organização ira reter os seus talentos e promover o crescimento. Já no desenvolvimento, nessa etapa, é sempre o desenvolvimento das habilidades de todos e melhorias contínuas para o crescimento da empresa.

A administração ou o RH vivenciam todo esse avanço tecnológico que facilita todas as etapas de recrutamento e seleção das organizações. Atualmente, observa-se que muitos desses processos são feitos através de plataformas digitais, que é a *Gupy*, (plataforma *on-line* de recrutamento e seleção de talentos). Ela é responsável pela seleção de candidatos às vagas e ver os que mais se qualificam ao cargo. O candidato que deseja se candidatar às vagas precisa se

cadastrar com seu *e-mail* e senha, usando o *LinkedIn* ou *Facebook*, depois será direcionado à plataforma da *Gupy* para poder participar do processo seletivo (Cabral, 2021).

Todo o processo seletivo desde a triagem até o questionário com o gestor foi feito de modo 100% *on-line*. Na última etapa, fica a cargo do gestor da empresa a decisão final (Sousa, 2020). Dessa forma, a constante evolução do ser humano e da inteligência artificial é perceptiva em todo processo de seleção e recrutamento, tornando mais prática as seleções, agilizando o trabalho da gestão (DaRocha-Pinto, 2015).

A escolha do tema deu-se devido à forma com que as empresas estavam utilizando de tecnologias para efetuar o processo seletivo. A partir daí, surgiu o questionamento em como isso impacta os colaboradores da gestão de recursos humanos e como a IA pode performar em conjunto com a mão de obra humana. Nos últimos anos, os seres humanos se viram obrigados a se reinventar como profissionais e se aperfeiçoar, pois com as mudanças diárias o tempo todo, é preciso estudar, ir atrás de novas modalidades que façam a organização crescer mais ainda, de novas tecnologias, novas formas de deixar a gestão de RH mais humana, fazendo assim todos participarem dessas mudanças.

Nessas buscas por aperfeiçoamento, muitas empresas investem cada vez mais na tecnologia e em programas que tornem a rotina de trabalho dos seus colaboradores mais prática. Esta pesquisa tem como foco analisar como a IA pode interferir e ajudar nas etapas de recrutamento e seleção de uma organização, visando mostrar como o RH de uma empresa pode se beneficiar da ferramenta e assim ter seus processos mais simplificados. Por fim, neste trabalho, observou-se como a IA e o ser humano podem trabalhar em conjunto de forma ética e eficaz.

2. METODOLOGIA

Assim que se definiu e foi visto o tema que será abordado, vem a importância de escolher qual a metodologia que será seguida para aprimorar o desempenho do trabalho (Aragão, 2017). O andamento do estudo seguiu com a coleta de informações utilizando artigos como base.

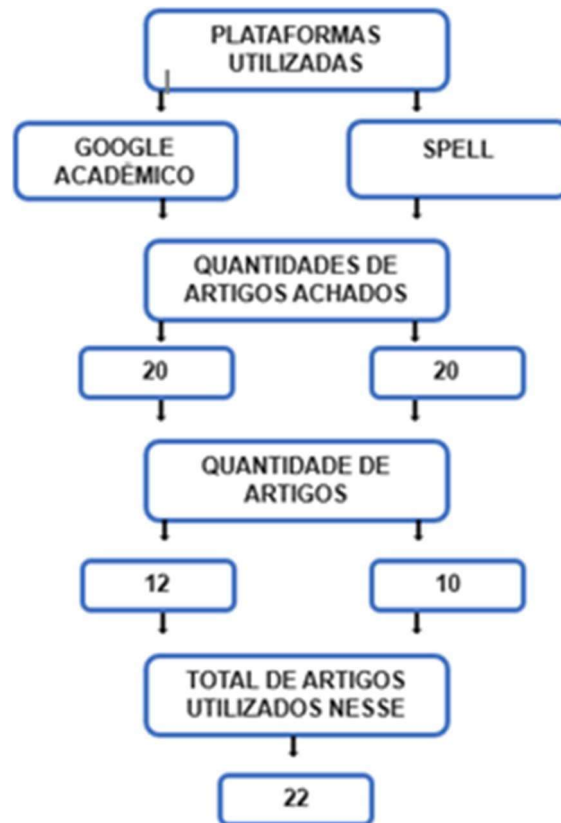
A pesquisa bibliográfica é uma metodologia que aborda de forma flexível a revisão e análise de um determinado tema, que tem como fontes artigos, teses e outros documentos (Soares, 2018). A revisão se baseia em análises e interpretações de dados disponíveis em artigos, visando apresentar os impactos da IA no RH das empresas analisando seu crescimento.

Como base para esse estudo, foram realizadas pesquisas bibliográficas, com o objetivo de fornecer uma maior compreensão sobre o assunto abordado (Soares, 2018). Para esta pesquisa, foram usadas as plataformas, *Google Acadêmico* e *Spell* para facilitar o entendimento e orientações sobre o tema. Para isso, foram utilizados os seguintes critérios:

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Artigos científicos; • Artigos de língua portuguesa; • Trabalhos científicos com as palavras-chave: inteligência artificial, gestão de pessoas e recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trabalhos de língua estrangeira; <input type="checkbox"/> Trabalhos que não estejam na base de dados das plataformas <i>Google Acadêmico</i> e <i>Spell</i>; <input type="checkbox"/> Livros; <input type="checkbox"/> <i>Sites</i> de notícias.

Na plataforma *Google Acadêmico*, foram encontrados 20 artigos sobre os assuntos, onde após uma análise, filtrou-se apenas 12. Já na plataforma *Spell*, foram localizados 20 artigos que também passaram por um balanço, onde foi observado que apenas 10 se adaptariam melhor ao estudo. Assim, totalizando para este trabalho 22 artigos. Para a seleção dos textos, foram utilizadas as palavras-

chave: inteligência artificial, gestão de pessoas e recursos humanos.



Com isso, foi possível desempenhar o trabalho da melhor forma, já sabendo por onde coletar artigos em ambas as plataformas e, assim, chegar aos resultados desejados.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Após pesquisa e levantamento de dados sobre a relevância que a IA tem no RH, foi possível desenvolver através das palavras-chave: inteligência humana, inteligência artificial, recursos humanos, recrutamento e seleção dois tópicos de relevância para o estudo: “Inteligência humana versus artificial”, “Inteligência artificial nas etapas de recrutamento e seleção” e “As informações dentro das etapas de recrutamento e seleção”. Neles foi abordada a importância do impacto da IA na gestão de Recursos Humanos na Administração, facilitando o gerenciamento de informações cruciais para o bom funcionamento de qualquer instituição.

3.1 Inteligência humana versus artificial

É notável que a IA é fundamental nos dias de hoje por ter uma abordagem rápida e seu objetivo é trazer dados, raciocínio e resolução de problemas. É notável que o método antigo de gestão ficasse arcaico, em que só usar a inteligência humana para todo o processo de gestão e RH ficaria ultrapassado. Porém, é necessário se adaptar ao novo, para que se ajude na praticidade das tarefas, tornando a rotina de trabalho mais prática e ágil (Kaufma, 2019).

Com todas estas mudanças, é importante parar e refletir sobre a IA substituindo inteligência humana. Levando em consideração a pesquisa levantada, foi verificado que a IA e o ser humano andam entrelaçados. A IA vem trazendo um crescimento significativo para atualidade, porque tudo muda o tempo todo, onde é preciso ter retornos rápidos e ágeis (Lee; Kai-fu, 2019). O que pode se perceber é que está tudo interligado, ambos precisam estar em constante atualização e os gestores em treinamentos eficazes para aprimorar mais ainda tudo que se passa nessas mudanças. O ser humano vive uma constante evolução, a sua capacidade é sempre posta à prova e vem se mostrando cada vez mais decisivas. Com o auxílio da inteligência artificial, pode-se contar com uma ferramenta que seja capaz de contribuir positivamente nas mudanças e auxiliar nas tarefas, trazendo um resultado esperado.

Com tanta facilidade, muitos profissionais se viram na obrigação de se especializar, capacitando-se cada vez mais para acompanhar as mudanças. É possível afirmar que ainda não é possível substituir totalmente a inteligência humana, já que sabemos que a inteligência artificial é composta por algoritmos e 'softwares' que são projetados pelos próprios seres humanos (Doneda, 2018). Foi observado que a chegada da IA tornou-se importante para auxiliar a rotina dos colaboradores e gestores, frisando que ambas devem andar como aliadas, consequentemente melhorando a eficiência no ambiente corporativo.

A IA é crucial nos tempos atuais para oferecer agilidade e eficácia nas atividades de gestão e recursos humanos. Ela não troca completamente a inteligência humana, mas serve como um suplemento. Ambas têm relevância e devem andar em conjunto (Silva, 2013). A inteligência artificial auxilia a transformar a ocupação mais prática e ágil, principalmente quando se é preciso trabalhar com bastante dados e resoluções rápidas. Entretanto, a inteligência humana segue

sendo primordial, pois tem a responsabilidade de originar e regular a IA.

A IA está no mercado como uma aliada aos profissionais, por mais eficiente que ela seja, ainda precisa dos humanos para aprimorar-se, assim como os humanos podem se beneficiar delas para aprimorar-se também, uma vez que estamos em constante aprendizado (Sobral, 2013). Ambas as inteligências estão interligadas diretamente e se completam, a IA automatiza as tarefas com a supervisão do homem, fazendo com que a cada dia seja melhorado esse desempenho e corrigindo os erros para que continue a desempenhar um ótimo resultado.

Algumas formas cruciais da ação humana no contexto da IA: Desenvolvimento e Programação, em que o departamento de TI da empresa irá verificar todo o desenvolvimento e estratégias de como os programas irão funcionar na sua melhor performance; Treinamento e Supervisão, o departamento pessoal irá implementar um treinamento dinâmico, em que para passar toda a nova estratégia de melhorar o desempenho e novas funções de sistemas.

Na Tomada de Decisão Ética, é compreendido que a alta cúpula da empresa terá de tomar decisões cruciais para continuar entregando a sua demanda com eficiência e qualidade. A Correção de Viés, Manutenção e Aprimoramento Contínuo organiza com todos os seus departamentos para sempre ter um *Feedback* e manutenção de treinamentos e do desenvolvimento de cada colaborador e, por fim, a Interpretação e Responsabilidade de mostrar o melhor e saber onde está encaminhado cada tarefa dentro do seu ofício.

Levando em consideração que a IA é uma grande aliada da inteligência humana, em que deve se aperfeiçoar cada vez mais, será analisado na próxima parte o desempenho do RH em seus papéis de multífacies nos processos de recrutamento e seleção, em que será gerenciada de forma eficaz para as necessidades das organizações e seus colaboradores. Dessa maneira, o setor de recursos humanos é relevante para o sucesso e crescimento das organizações (Antunes, 2016).

3.2 As informações dentro das etapas de recrutamento e seleção

Nessa fase, o método mais importante do processo de recrutamento é que as informações qualitativas referentes aos candidatos sejam objetivas e claras, para na

visão do recrutador seja fácil tomar a decisão do melhor candidato para vaga. Assim, evitando decisões equivocadas ou até preconceituosas durante todo o processo seletivo, conseqüentemente baixando a margem de erro. Com essa percepção, os dados devem ser filtrados priorizando a qualidade e não a quantidade (Akita, 2021). É relevante inteirar-se sobre qual a melhor forma de extrair, analisar, guardar e manusear as informações sobre os concorrentes no processo seletivo.

A partir disso, detectar quais técnicas podem agregar um resultado positivo na escolha de candidatos, levando em consideração que pode ocorrer uma variação nos métodos aplicados à seleção de novos candidatos de acordo com as carências do estabelecimento (Oliveira, 2017). Quando se trata de gestão de pessoas, pode-se dizer que quanto mais informação, melhor, uma vez que toda informação passada pode ser utilizada para as tomadas de decisões de uma forma mais assertiva. Pode-se dizer que a coleta e análise das informações detalhadas nas organizações é uma parte muito importante no processo de recrutamento e seleção (Jatobá, 2018).

Vale ressaltar que a IA não vai substituir totalmente a decisão humana. Será uma ferramenta importante que irá auxiliar durante todas as etapas de recrutamento e seleção, mas a decisão final da contratação ainda permanece nas mãos dos profissionais do RH, em que será levado em conta não só os dados objetivos, e sim alguns aspectos subjetivos e culturais, para que seja eficiente o sucesso do novo profissional dentro da organização (Souza, 2019). Sendo assim, o uso da IA deve ser utilizado de forma ética e conforme as normas de segurança de dados.

3.3 Inteligência artificial nas etapas de recrutamento e seleção

Vale salientar que o uso da IA durante o processo seletivo deve ser com ética, transparência e, acima de tudo, responsabilidade, pois este método traz um grande benefício na organização, agiliza todo o processo e traz resultados precisos sobre os candidatos (Pereira; Keith, 2021). Assim, evitando ter qualquer tipo de discriminação ou preconceito durante todo o processo. A IA faz toda uma triagem dos currículos dos candidatos, em que a informação é repassada ao recrutador sobre quem tem compatibilidade com a vaga disponível pela organização, assim tendo uma maior eficácia de quem passará para a próxima fase, sendo orientado pelo RH.

Conforme novas tecnologias vão chegando no meio corporativo, aparecem muitas ferramentas tecnológicas que têm o potencial de intimidar a privacidade das pessoas e dos colaboradores. Esse contexto traz um obstáculo de difícil resolução à privacidade, tendo em vista que a partir das soluções tecnológicas, consegue-se praticamente de maneira interminável, a colheita e o tratamento das informações particulares com grande agilidade (Moreira, 2016).

É visto que a IA tem relevância no aprimoramento e evolução das pessoas, contribuindo para um melhor desempenho no cenário de recursos humanos, em que é promovido o planejamento, a capacitação, o controle e o desempenho comportamental (Sovienski, 2008). Promover o planejamento, nada mais é que ter uma estratégia que conseguiu formar uma equipe qualificada e com habilidades necessárias para a organização.

A capacitação é o treinamento contínuo em que é aprimorada as habilidades, competências e os conhecimentos dos colaboradores. O controle e o desempenho comportamental são etapas importantes dentro da gestão de recursos humanos, que visa avaliar e monitorar todo desenvolvimento do colaborador, para garantir que esteja alinhado com os objetivos e metas da corporação.

É preciso ter cuidado para evitar vazamentos das informações nas etapas de recrutamento e seleção, para que não ocorra quebra de confiança dos candidatos durante o processo e as organizações não percam sua credibilidade nessa etapa fundamental de contratação. A IA precisa estar alinhada com a ética, sendo assim, precisa-se garantir que ela funcione bem em conjunto com as pessoas, levando em consideração entender como elas tomam decisões e, assim, a IA será usada de maneira justa (Dinis, 2019).

Em geral, ao decorrer dos anos, foi notado que esse novo método de seleção está sendo bem aceito pela Geração X e dos *Millennials*, fazendo com que os gestores tomem decisões eficientes dentro das organizações, com realizações de novos métodos que conseguem atrair e reter talentos (Gonçalves, 2021).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi levantada uma discussão sobre a inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção, em que foi abordado entre os autores que levantamos na

abordagem da pesquisa como a influencia dos dias atuais com a IA na gestão de recursos humanos especificamente no ambiente de recrutamento e seleção.

Foi abordado em toda essa fase como seria a eficiencia dos metodos de seleção, como seria lidado a privacidade de dados de todos os candidatos, tornado uma seleção segura e integra. Levando em consideração a igualdade de todos durante o processo, que pudesse ser levantado as qualificações que as organizações estão buscando em seus candidatos.

A partir disso, verificamos que muitas empresas são adeptas ao novo estilo de recrutamento e seleção atentas a essa nova tecnologia e o uso dela dentro da gestão. Mostrando que para ter uma comunicação rapida e com clareza, precisa esta sempre com treinamentos e capacitação dos colaboradores em dia, observando que com isso, tera um maior aproveitoe desempenho em todas as suas tarefas.

Assim será observado que a diversidade e igualdade é o que os gestores estão em busca e mostra que independe da raça, genero ou deficiencia, somos iguais na hora de entregar um bom resultado.

4.1 A eficiência da IA no processo recrutamento e seleção e a igualdade

Os algoritmos têm um papel importante, dando soluções variadas para problemas complexos de forma que diminuam os custos e riscos no processo de recrutamento e seleção. Por isso, é importante que os desenvolvedores dos programas e gestores das empresas os programem de forma ética, respeitando os valores e minimizando os riscos de preconceito. É importante promover uma cultura que valorize a ética na tecnologia, incentivando a diversidade de pensamento e a conscientização sobre as possíveis consequências sociais dos sistemas desenvolvidos (Souza; Freire, 2019). Assim, a responsabilidade ética é compartilhada por todos os envolvidos na criação e implementação de tecnologias.

O novo método contribui na eficiência e segurança dos dados coletados dos candidatos. Contudo, verifica-se que a interação da IA nessa fase de coleta de dados para o recrutamento e seleção está no caminho certo, facilitando todo o processo e ajuda os recrutadores a ter um resultado mais eficaz.

Segundo (Moreira, 2019) a preocupação com a privacidade é realmente crucial, especialmente à medida que novas tecnologias emergem e se integram ao ambiente corporativo. A coleta massiva e o processamento rápido de informações

personais podem criar desafios éticos e práticos significativos. Para lidar com isso, muitas empresas estão adotando abordagens mais proativas para proteger a privacidade dos colaboradores.

Com isso, a IA pode aumentar a igualdade de oportunidades no processo de recrutamento, pois nessa fase onde tudo é virtual, todo candidato será tratado igualmente e avaliado pelo seu desempenho, até chegar na etapa final que sempre os recrutadores, deixam a entrevista com gestor por último, onde ali a tomada de decisão fica a parte do gestor do RH.

Mostrar toda transparência do processo aos candidatos passa a segurança que em todo o processo seletivo será justo e o tratamento será igual para todos (Pereira; Keith, 2021). Contudo, com receio de surjam vazamentos de dados e que alguns candidatos sejam prejudicados. Mesmo com uma pequena ressalva, pode-se perceber que a maioria concorda que as empresas transmitam uma igualdade na hora do recrutamento e seleção, utilizando os métodos de recrutamentos *on-line*, onde tem de haver treinamento e capacitação para os recrutadores conseguir exercer com eficiência no novo modelo de seleção.

4.2 Privacidade dos dados dos funcionários

Uma das coisas que é mais evidente nos dias atuais são os funcionários se questionarem sobre seus dados estarem realmente seguros dentro da empresa. As empresas precisam adotar medidas robustas de segurança cibernética para proteger os dados de seus usuários (Vasconcelos, 2022). Isso envolve a implementação de práticas de segurança eficazes, como criptografia de dados, autenticação em dois fatores, auditorias regulares de segurança, além de treinamento e conscientização dos funcionários sobre práticas seguras. É importante não apenas investir em tecnologia, mas também criar uma cultura organizacional que valorize a segurança e a privacidade dos dados. Isso envolve a conscientização dos funcionários, treinamentos regulares sobre práticas seguras e a promoção de uma consciência de segurança em todos os níveis da empresa.

A proteção de dados dos funcionários, já que as empresas não apenas protegem os riscos de vazamentos de dados, mas também fortalecem a relação de confiança com seus colaboradores. Isso é essencial para manter um ambiente de

trabalho saudável e seguro.

Evitar vazamentos de informações durante esse processo é crucial para manter a confiança dos candidatos e preservar a confiança da organização. A inteligência artificial (IA) desempenha um papel significativo no recrutamento moderno, ajudando a filtrar candidatos, a analisar currículos e até mesmo conduzir entrevistas iniciais. É essencial que a IA seja aplicada de forma ética e alinhada com os valores da empresa e evitar quebras de confiança (Dinis, 2019).

Evitando assim que os dados de candidatos sejam vazados e trazendo uma segurança a todos que realmente durante todo aquele processo de seleção a empresa tem sim, um sistema eficaz que ira trazer toda a tranquilidade necessaria e passar que seus funcionarios recebem treinamento sobre a proteção de dados.

4.3 A IA contribui para uma comunicação mais rápida entre RH e funcionários

A comunicação entre os departamentos e funcionários através da tecnologia veio para ficar e está se tornando, a cada dia, mais utilizada entre as empresas no geral, facilitando a comunicação, o retorno rápido e a agilidade e entregas de resultados. Na era digital, o recrutamento permite que os candidatos acessem uma ampla gama de vagas em diferentes empresas e setores, aumentando suas opções de escolha e oportunidades de encontrar um emprego que se alinhe melhor com suas habilidades e objetivos profissionais (Almeida, 2004).

A troca de informações entre os setores e colaboradores por meio da tecnologia é uma prática que veio para ficar e está se tornando cada vez mais comum nas empresas. Isso facilita a comunicação, possibilita respostas rápidas e agiliza a entrega de resultados. Na era digital, o processo de recrutamento possibilita que os candidatos tenham acesso a diversas em diferentes empresas e áreas, ampliando suas opções e oportunidades de encontrar um emprego que esteja mais alinhado com suas habilidades e metas profissionais.

Compreende-se assim, que dar conceitos é apenas o começo. O verdadeiro desafio é ajudar as pessoas a internalizar esses conceitos, aplicá-los em suas atividades diárias e, o mais importante, mudar seus hábitos e comportamentos para se tornarem mais eficazes no que fazem (Chiavenato, 2014).

Entende-se, então, que fornecer definições é apenas o ponto de partida. O

grande desafio é ajudar as pessoas a absorver esses conceitos, usá-los em suas rotinas e, o que é mais crucial, modificar seus hábitos e comportamentos para se tornarem mais proficientes no que realizarem.

Observe que a Inteligência Artificial desempenha um papel relevante no aprimoramento e progresso das habilidades individuais, contribuindo para um melhor desempenho no contexto de recursos humanos. Isso se reflete no incentivo ao planejamento, desenvolvimento de habilidades, controle e melhoria do comportamento profissional, com tudo um treinamento intenso com todos os colaboradores para aprimorar os seus conhecimentos(Sovienski, 2008).

Treinamento e capacitação de forma rápida e objetiva, onde todos os colaboradores conseguiram desempenhar seu papel de forma certa. Fazendo assim, aumentar a competitividade e entrega nos resultados, trazendo uma maior comunicação, tornando eficaz todo método utilizado.

4.4 Inclusão da diversidade através da IA e a automatização das atividades do RH

Diante da diversidade humana, sabe-se que todos os seres humanos estão sujeitos a potenciais situações de discriminação entre grupos em todas as áreas de nossas vidas, e no trabalho não é diferente, com o intuito de deter tais situações, algumas empresas estão utilizando a IA como ferramenta importante para diminuir o preconceito e mais inclusão da diversidade nas empresas. A organização usa de método virtual de capacitação com questionários, palestras virtuais para que todos se sintam inclusos dentro das empresas, mostrando assim, mais inclusão entre as diversas classes, fazendo com que todos se sintam importantes e mostrem cada vez mais seu desempenho.

Sobre Recrutamento e Seleção, a IA pode ajudar a reduzir o impacto da interpretação individual dos currículos e dos preconceitos na seleção de candidatos. Algoritmos são específicos para avaliar os candidatos com base em critérios objetivos, como habilidades, experiências anteriores e qualificações, sem influências subjetivas, permitindo uma seleção mais justa e imparcial (Baía, 2021).

Muitas empresas adotam a IA para a facilitação de processos, otimizando o tempo dos seus colaboradores. Sendo assim, o profissional pode focar em tarefas mais estratégicas e pode obter resultados mais eficazes. Com essa automatização,

os recrutadores irão se concentrar em estratégias para desenvolvimento e retenção dos talentos internos.

Dessa forma, nota-se que o processo de recrutamento e seleção passou por inovações, em que com a ajuda da inteligência artificial os gestores estão tendo mais recursos para dar andamento a essa etapa. O algoritmo tem um papel importante na redução de custos e riscos no processo de recrutamento e seleção. Analisa-se que uma programação de forma ética pode evitar discriminação no processo e deixá-lo mais transparente possível para os envolvidos. Nesta pesquisa, foi observado que a IA pode ser vista de forma benéfica e tem potencial para promover a igualdade de oportunidades.

5. CONCLUSÃO

Dessa maneira, o presente estudo verificou os aspectos positivos da inteligência artificial no recrutamento e seleção, em que foram observadas áreas sujeitas a aprimoramento. Uma boa parte dos candidatos apoiam o uso da IA, porém, muitos ficam receosos com a possibilidade de sofrer boicote durante o processo de recrutamento. Neste cenário, os gestores desenvolvem um papel valioso, pois a parceira da IA e os humanos se complementam. Espera-se que os resultados deste trabalho possa deixar nítido que o uso da inteligência artificial impactou a gestão de recursos humanos e se tornou um grande aliado no processo seletivo, performando como um complemento aos compromissos dos profissionais de RH, em vez de substituí-los.

Portanto, a colaboração entre a IA e os profissionais de RH é fundamental. A IA pode lidar eficientemente com grandes volumes de dados, realizando triagens iniciais e identificando padrões, enquanto os profissionais de RH trazem sua experiência, compreensão humana e capacidade de interpretação para avaliar aspectos mais subjetivos dos candidatos à vaga de trabalho ou mudança de cargo.

REFERÊNCIAS

AKITA, Laura da Silva; SANTOS, Gabriele Carvalho dos; VENÂNCIO, Gabriely Vitória dos Santos. Recrutamento e seleção de pessoas. 2021. **Trabalho de conclusão do Curso** (Curso do Ensino Médio Integrado ao Técnico de Administração) da Etec "Frei Arnaldo Maria de Itaporanga". Votuporanga/SP. 2021. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/9300> Acesso em: 15 de ago 2023.

ALVES MEIRA, Milene. Como a inteligência artificial tem impactado o recrutamento e seleção nas empresas. 2022. **ANIMA**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/29915>. Acesso em 21 de out 2023.

ANTUNES, Gabriela et al. Recrutamento e seleção. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista-ENCITEC**, 2016. Disponível em: https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_producao/20161022-105659_arquivo.pdf. Acesso em: 15 de ago 2023.

ARAGÃO, José Wellington Marinho de; MENDES NETA, Maria Adelina Hayne. Metodologia científica. 2017. **Repositório**. Disponível em: <https://repositoriohml.ufba.br/jspui/handle/ri/30900>. Acesso em: 15 ago. de 2023.

ARAÚJO, Kléber Carvalho de. **Gestão de pessoas**. 2023. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11612/4533>. Acesso em: 21 de out de 2023.

BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção: tendências e resistências. 2022. **Dissertação** (Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade) - MPGC - FGV/EAESP/FGV/EAESP - Fundação Getúlio Vargas - Escola de Administração de Empresas de São Paulo. 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/98c56bce74669e2e4e7a9fc1c8c326.pdf>. Acesso em: 15 de ago 2023.

CUNHA, G. Internet das coisas: consumo e impacto da revolução tecnológica nas gerações Y e Z. 2019. **Dissertação** (Mestrado em Ciências Humanas) — Universidade Santo Amaro, São Paulo, 2019. Disponível em: <http://dspace.unisa.br/handle/123456789/223>. Acesso em: 15 de ago 2023.

DA ROCHA-PINTO, Sandra Regina. Dimensões funcionais da gestão de pessoas. Editora FGV, 2015. **E-book.**

Disponível em:

https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=BiGHCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=DA+ROCHA-PINTO,+Sandra+Regina.+Dimens%C3%B5es+funcionais+da+gest%C3%A3o+de+pessoas.+Editora+FGV,+2015.+&ots=F-vBJ2nJVI&sig=6kP2uUXrtusKCbq4orWZ_ZrYoOc#v=onepage&q=DA%20ROCHA-PINTO%2C%20Sandra%20Regina.%20Dimens%C3%B5es%20funcionais%20da%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas.%20Editora%20FGV%2C%202015.&f=false. Acesso em: 15 de ago 2023.

Dinis, Filipa Alexandra dos Santos Pereira. Universidade de Lisboa(Portugal) **ProQuestDissertationsPublishing**, 2019.

Disponível em:

<https://www.proquest.com/openview/c00561b7a4ea5121ff6c76f07ee3dbb2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 02 de set 2023.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto et al. Considerações iniciais sobre inteligência artificial, ética e autonomia pessoal. **Pensar-Revista de Ciências Jurídicas**, v. 23, n. 4, p. 1-17, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5020/2317-2150.2018.8257>. Acesso em: 02 de set 2023.

GONÇALVES, Tatiana Sofia Barros et al. A percepção da Geração Baby Boomers, Geração X e Millennials à utilização da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção. 2021. **Dissertação de Mestrado** - Mestre em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra. 2021. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/38645>. Acesso em: 02 de set 2023.

JATOBÁ, Mariana Namen. **Inteligência artificial no recrutamento & seleção: inovação e seus impactos para a gestão de recursos humanos.** 2018. Disponível em: search.proquest.com. Acesso em: 02 de set 2023.

KAUFMAN, Dora. A inteligência artificial irá suplantar a inteligência humana? **ESTAÇÃO DAS LETRAS E CORES EDI**, 2019. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Fh>. Acesso em: 02 de set 2023.

LEE, Kai-Fu. Inteligência artificial. Globo Livros, 2019. **E-book.** Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=0zO7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=LEE,+Kai-Fu.+Intelig%C3%A2ncia+artificial.+Globo+Livros,+2019.&ots=o7WibBj3Ku&sig=I0Ol_u431RnFnEAJPhdqs2b-6CE#v=onepage&q=LEE%2C%20Kai-Fu.%20Intelig%C3%A2ncia%20artificial.%20Globo%20Livros%2C%202019.&f=false. Acesso em: 16 de set 2023.

MOREIRA, T. A. C. **A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online**. Ed. Almedina, p.17-17, (Coimbra, Portugal), 2016. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/5924> Acesso em: 16 de set 2023.

OLIVEIRA, MARCO ANTONIO GARCIA. Comportamento organizacional para gestão de pessoas. Saraiva Educação SA, 2017. **E-book**.

Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Vx1nDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=OLIVEIRA,+MARCO+ANTONIO+GARCIA.+Comportamento+organizacional+para+a+gest%C3%A3o+de+pessoas.+Saraiva+Educa%C3%A7%C3%A3o+SA,+2017.&ots=1SiWqTLYzV&sig=dkR3zMLJ oP d4T-SBzJ>

- [_____QaYrGs#v=onepage&q=OLIVEIRA%2C%20MARCO%20ANTONIO%20GARCIA.%20Comportamento%20organizacional%20para%20a%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas.%20Saraiva%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20SA%2C%202017.&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Vx1nDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=OLIVEIRA,+MARCO+ANTONIO+GARCIA.+Comportamento+organizacional+para+a+gest%C3%A3o+de+pessoas.+Saraiva+Educa%C3%A7%C3%A3o+SA,+2017.&ots=1SiWqTLYzV&sig=dkR3zMLJ oP d4T-SBzJ). Acesso em: 16 de set 2023.

PEREIRA, Keith Anny Borges et al. Um estudo sobre o uso da Inteligência Artificial nas empresas. 2021. **UFAM**.

Disponível em: <http://riu.ufam.edu.br/handle/prefix/5989>. Acesso em: 16 de set 2023.

SANTOS, Amanda Oliveira dos et al. **Tendências nos processos de recrutamento e seleção pós-pandemia**. 2021.

Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/6577> Acesso em: 21 de out de 2023.

SILVA, Maria Rodrigues de Matos da. Inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas. 2023. **Trabalho de Conclusão de Curso**—Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. IFPI Campus Teresina Central. 2023. Disponível em: <http://bia.ifpi.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/2169>. Acesso em: 16 de set 2023.

SILVA, Rômulo. Inteligência artificial. 2013. **Reposicons**. Disponível em: <http://reposicons.org/jspui/handle/123456789/3737>. Acesso em: 20 de set 2023.

SOARES, Sandro Vieira; PICOLLI, Icaro Roberto Azevedo; CASAGRANDE, Jacir Leonir. Pesquisa bibliográfica, artigo de revisão e ensaio teórico em administração e contabilidade. **Administração: ensino e pesquisa**, v. 19, n. 2,

p. 308-339, 2018. Disponível

em:

<https://www.redalyc.org/journal/5335/533557910005/533557910005.pdf>.

Acesso em: 20 de set 2023.

SOBRAL, Osvaldo José. Inteligência humana: concepções e possibilidades.

Revista Científica FacMais, v. 3, n. 1, p. 31-46, 2013. Disponível em:

<https://revistacientifica.facmais.com.br/wp-content/uploads/2013/05/3.->

INTELIG%C3%8ANCIA-HUMANA-CONCEP%C3%87%C3%95ES-E-POSSIBILIDADES-Osvaldo-Jos%C3%A9-Sobral.pdf. Acesso em: 20 de set 2023.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. A inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas. 2020. **Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão**, Franca,

v.2 n.1, p. 1-19, jan. /jun. 2020. Disponível em:

<https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/A->

INTELIG%C3%8ANCIA-ARTIFICIAL-NO-RECRUTAMENTO-E-SELE%C3%87%C3%83O-DE-PESSOAS.pdf. Acesso em: 20

de set 2023.

SOUSA, Nayana Freire. Aplicações de inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção. 2019. **Trabalho de Conclusão de Curso** - Curso de Administração. Centro Universitário Christus. Fortaleza. 2019 Disponível em: <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/982> Acesso em: 21 de out de 2023.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos humanos x gestão de pessoas. **Revista científica de Administração**, v. 10, n. 10, p. 51-61, 2008.

Disponível em:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE

[SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE_SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i)

[LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE_SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i)

[sS 5X72VLY6fz-N2Di4L-44RrKLz~TC98dkVlgyee~YN3n~g~9quSums-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE_SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i)

[X5cHC4ooTvdAJWW2Lp8e~xXTk-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE_SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i)

[0RWFCKc3FXFNwHqsl5Nsc39i4~t5S3j1DNcWApMQtSP-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE_SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i)

[wzhLiCsSp1AVTrQachwznqwQYzUrYzFCQWEMXX5-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE_SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i)

[GyxxtcFihEc3H5I562OkvESMjfokIxhaCLfNA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 20 de set 2023.](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57225846/fot_10523becubsos_humanos_x_ge_styo_de_pessoas_pdf-libre.pdf?1534882268=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECURSOS_HUMANOS_X_GESTAO_DE_PE_SSOAS.pdf&Expires=1696426852&Signature=b12eDLuKWmrKb2Cxb1WMakSf562PI~~t9hMghKvirUJhQZqCkF-EQCzhrB8ILL~ExUV4fvJXz7-LMm2Q4q1g3hgl5SwolAdLIJAKdH7NRQWii5nATtsouwO86iVo1w7KPUdASTB~i)