v7.n7.2026

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

A RELEVÂNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA AS ESTRATÉGIAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE COLABORADORES NAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS

THE RELEVANCE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR RECRUITMENT AND SELECTION STRATEGIES IN CONTEMPORARY COMPANIES

LA RELEVANCIA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LAS ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN LAS EMPRESAS CONTEMPORÁNEAS

Luciana dos Santos Araujo Parros[1], Raissa Marilda Freitas Souza[1], Karla Gonçalves Macedo[2]

e778502

https://doi.org/10.47820/recima21.v7i7.8502

PUBLICADO: 07/2027

RESUMO

As empresas e empreendimentos contemporâneos utilizam amplamente a inteligência artificial em seus processos, inclusive na gestão de pessoas e nos processos de recrutamento e seleção de colaboradores. Esta pesquisa teve como objetivo analisar a relevância da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção nas empresas contemporâneas, destacando definições, evolução, estratégias, características, benefícios, desafios e impactos organizacionais. O estudo foi desenvolvido pelo método dedutivo, mediante revisão bibliográfica fundamentada em artigos científicos, dissertações, legislações e obras relacionadas à Inteligência Artificial, gestão de pessoas e recrutamento e seleção. Verificou-se que a Inteligência Artificial desempenha papel estratégico nas organizações contemporâneas, impulsionada pela transformação digital e pela busca por maior eficiência operacional. Os estudos demonstraram que ferramentas de IA são empregadas na triagem automatizada de currículos, entrevistas virtuais, análise comportamental e identificação de compatibilidade entre candidatos e vagas, proporcionando maior agilidade, redução de custos, produtividade e assertividade nos processos seletivos. Contudo, também foram identificados desafios relevantes, como riscos de discriminação algorítmica, ausência de sensibilidade humana, dependência tecnológica e questões relacionadas à ética, privacidade e proteção de dados pessoais. Nesse contexto, destacou-se a importância da observância da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e do Marco Civil da Internet como mecanismos de proteção dos direitos fundamentais dos candidatos. Concluiu-se que a Inteligência Artificial representa tendência nas empresas contemporâneas, devendo ser utilizada de forma ética, transparente e complementar à atuação humana, promovendo equilíbrio entre eficiência tecnológica, humanização dos processos seletivos e respeito à dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: Recrutamento. Digital. Ética.

ABSTRACT

Contemporary companies and enterprises make extensive use of artificial intelligence in their operations, including in people management and employee recruitment and selection processes. This research aimed to analyze the relevance of Artificial Intelligence in recruitment and selection processes within contemporary companies, highlighting definitions, evolution, strategies, characteristics, benefits, challenges, and organizational impacts. The study employed a deductive method based on a literature review of scientific articles, dissertations, legislation, and works related to Artificial Intelligence, people management, and recruitment and selection.

[1] Graduanda do curso de Administração da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG.

[2] Doutora em Tecnologia Ambiental pela Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP. Bolsista FAPEMIG\PCRH.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

It was found that Artificial Intelligence plays a strategic role in contemporary organizations, driven by digital transformation and the pursuit of greater operational efficiency. Studies demonstrated that AI tools are employed for automated resume screening, virtual interviews, behavioral analysis, and matching candidates to job openings, thereby enhancing agility, reducing costs, and improving productivity and accuracy in selection processes. However, significant challenges were also identified, such as the risk of algorithmic discrimination, a lack of human sensitivity, technological dependency, and issues regarding ethics, privacy, and personal data protection. In this context, the importance of complying with the General Data Protection Law (LGPD) and the Brazilian Civil Rights Framework for the Internet (Marco Civil da Internet) was highlighted as a means of protecting candidates' fundamental rights. The study concluded that Artificial Intelligence represents a trend in contemporary companies; it should be used ethically, transparently, and in a manner that complements human involvement, fostering a balance between technological efficiency, the humanization of selection processes, and respect for human dignity.

KEYWORDS: *Recruitment. Digital. Ethics.*

RESUMEN

Las empresas y organizaciones actuales hacen un uso extensivo de la inteligencia artificial en sus operaciones, incluyendo la gestión de personas y los procesos de reclutamiento y selección de empleados. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relevancia de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección dentro de las empresas contemporáneas, destacando definiciones, evolución, estrategias, características, beneficios, desafíos e impactos organizacionales. El estudio empleó un método deductivo basado en una revisión bibliográfica de artículos científicos, tesis, legislación y obras relacionadas con la inteligencia artificial, la gestión de personas y el reclutamiento y selección. Se constató que la inteligencia artificial desempeña un papel estratégico en las organizaciones actuales, impulsada por la transformación digital y la búsqueda de una mayor eficiencia operativa. Los estudios demostraron que las herramientas de IA se utilizan para la selección automatizada de currículums, entrevistas virtuales, análisis de comportamiento y el emparejamiento de candidatos con vacantes, lo que aumenta la agilidad, reduce costos y mejora la productividad y la precisión en los procesos de selección. Sin embargo, también se identificaron desafíos significativos, como el riesgo de discriminación algorítmica, la falta de sensibilidad humana, la dependencia tecnológica y cuestiones relativas a la ética, la privacidad y la protección de datos personales. En este contexto, se destacó la importancia de cumplir con la Ley General de Protección de Datos (LGPD) y el Marco Civil de Internet de Brasil como medios para proteger los derechos fundamentales de los candidatos. El estudio concluyó que la inteligencia artificial representa una tendencia en las empresas contemporáneas; debe utilizarse de manera ética, transparente y complementaria a la intervención humana, fomentando un equilibrio entre la eficiencia tecnológica, la humanización de los procesos de selección y el respeto a la dignidad humana.

PALABRAS CLAVE*: Reclutamiento. Digital. Ética.*

INTRODUÇÃO

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A presente pesquisa analisa a relevância da Inteligência Artificial -IA nos processos de Recrutamento e Seleção -R&S nas empresas contemporâneas, considerando os impactos da transformação digital na gestão de pessoas. O avanço das tecnologias da informação ampliou a utilização de sistemas inteligentes capazes de automatizar etapas dos processos seletivos, realizar análises de dados e apoiar decisões estratégicas relacionadas à identificação e seleção de talentos.

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: de que forma a IA influencia os processos de R&S nas empresas contemporâneas, considerando seus benefícios, desafios, riscos e impactos na gestão de pessoas? A discussão torna-se relevante em razão da crescente utilização dessas tecnologias pelas organizações e dos debates relacionados à ética, privacidade, proteção de dados pessoais e possíveis discriminações algorítmicas decorrentes da automação dos processos seletivos.

A pesquisa possui como objetivo geral analisar a relevância da IA para as estratégias de R&S nas empresas contemporâneas. Como objetivos específicos, busca-se compreender os conceitos, evolução e características da IA; identificar as principais ferramentas e estratégias utilizadas nos processos seletivos; analisar os benefícios e desafios da utilização da IA no R&S; examinar os impactos relacionados à ética, privacidade e proteção de dados pessoais; e verificar as tendências e perspectivas futuras da IA na gestão de pessoas.

A justificativa da pesquisa fundamenta-se na importância acadêmica e organizacional do tema, especialmente diante da crescente transformação digital nas empresas e da necessidade de compreender os impactos da IA na gestão estratégica de pessoas. Além disso, o estudo mostra-se relevante em razão das discussões atuais sobre transparência algorítmica, diversidade, inclusão, proteção de dados e humanização dos processos seletivos, contribuindo para a ampliação do conhecimento acerca da utilização ética e responsável da IA nas organizações contemporâneas.

1.**REFERENCIAL TEÓRICO**

1.1. Inteligência Artificial (IA)

A IA pode ser definida como a capacidade de sistemas computacionais simularem habilidades humanas, como raciocínio, aprendizado, reconhecimento de padrões, interpretação de dados e tomada de decisões. Utiliza algoritmos, bancos de dados e modelos matemáticos capazes de aprender continuamente por meio de experiências e informações coletadas (Baia, 2018).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A evolução da IA ocorreu gradativamente, iniciando-se com sistemas simples de automação até alcançar tecnologias avançadas de *machine learning* e *deep learning*, que possibilitam maior autonomia e capacidade analítica. Atualmente, a IA é considerada elemento estratégico para as organizações contemporâneas, especialmente em razão da transformação digital e da necessidade de decisões rápidas e precisas (Ferreira, 2020).

Entre as principais características da IA destacam-se a automação de tarefas, análise de grandes volumes de dados, aprendizagem contínua, previsibilidade, padronização de decisões e redução de erros operacionais. Sua utilização ocorre em diversos setores empresariais, incluindo saúde, finanças, *marketing*, logística e gestão de pessoas. No âmbito organizacional, a IA permite otimizar processos, aumentar produtividade, reduzir custos e melhorar a experiência dos usuários e colaboradores (Blumen, 2021).

Os fatores positivos da IA incluem maior eficiência operacional, rapidez na execução de tarefas, melhoria na tomada de decisões, redução de custos e apoio estratégico à gestão empresarial. Entretanto, existem fatores negativos relevantes, como dependência tecnológica, riscos de vazamento de dados, ausência de sensibilidade humana, reprodução de vieses algorítmicos e impactos éticos relacionados à privacidade e discriminação (Garcia, 2024).

A literatura especializada divide a IA em três estágios principais:

1. IA estreita ou fraca;
2. IA geral e;
3. Superinteligência.

A IA estreita corresponde aos sistemas desenvolvidos para executar tarefas específicas, como reconhecimento facial ou triagem de currículos. A IA geral refere-se a sistemas capazes de desempenhar múltiplas funções cognitivas semelhantes às humanas. Já a superinteligência representa uma hipótese futura na qual a IA superaria a inteligência humana em praticamente todas as áreas (Ferreira, 2020).

Além disso, a IA pode operar mediante diferentes tipos de análise. A análise descritiva interpreta dados passados; a análise preditiva identifica padrões e prevê comportamentos futuros; e a análise prescritiva sugere ações estratégicas com base nos resultados obtidos. Esses modelos são amplamente utilizados em empresas para tomada de decisões organizacionais e seleção de talentos.

A IA também se relaciona diretamente com *machine learning* e *deep learning*. O *machine learning* permite que sistemas aprendam automaticamente com dados, enquanto o *deep learning* utiliza redes neurais artificiais para simular processos cognitivos complexos (Baia, 2018).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

1.2. Base legal da Inteligência Artificial

No Brasil, a principal legislação relacionada à proteção de dados e utilização da IA é a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709/2018), que estabelece princípios relacionados à privacidade, liberdade e proteção dos dados pessoais. A LGPD determina que o tratamento de dados deve ocorrer de forma transparente, segura e legítima, assegurando os direitos fundamentais dos titulares das informações (Brasil, 2018).

Também merece destaque o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), que prevê princípios relacionados à proteção da privacidade, liberdade de expressão e proteção de dados pessoais no ambiente digital (Brasil, 2014).

No contexto da gestão de pessoas e do R&S, essas legislações possuem relevância significativa, pois os processos seletivos frequentemente envolvem coleta, armazenamento e análise de dados pessoais dos candidatos. Assim, as empresas devem garantir segurança informacional, consentimento adequado e transparência quanto ao uso dos dados.

A ética pode ser compreendida como o conjunto de princípios morais que orientam condutas socialmente responsáveis, enquanto a privacidade corresponde ao direito de o indivíduo controlar suas informações pessoais. Nesse sentido, um dos maiores desafios da IA consiste na possibilidade de discriminação algorítmica, em que algoritmos reproduzem preconceitos históricos presentes nos bancos de dados utilizados pelas empresas (Garcia, 2024).

Entre os métodos e técnicas empregados pela IA destacam-se análise de dados, mineração de dados, *machine learning*, processamento de linguagem natural e reconhecimento comportamental. Apesar dos desafios éticos, estudos demonstram aspectos positivos, como maior agilidade, redução de erros humanos, otimização da gestão de talentos e ampliação da eficiência organizacional (Nunes *et al*., 2025).

As empresas contemporâneas caracterizam-se pela intensa digitalização e pelo uso estratégico de tecnologias para aumentar a competitividade. Nesse contexto, a IA consolidou-se como ferramenta aplicada em diferentes setores organizacionais, incluindo a gestão de pessoas, permitindo automatizar atividades, apoiar decisões baseadas em dados e otimizar processos organizacionais (Collins, 2001; Blumen, 2021). As tendências apontam para a ampliação do uso de *People Analytics*, análise preditiva e integração entre IA e big data, reforçando a adoção de modelos que conciliem inovação tecnológica e participação humana (Ferreira, 2020).

1.3. Recrutamento e seleção

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

O R&S corresponde ao conjunto de práticas destinadas à atração, identificação e escolha de profissionais adequados às necessidades organizacionais. O recrutamento consiste na atração de candidatos, enquanto a seleção refere-se à escolha dos perfis mais compatíveis com a vaga e a cultura organizacional (Gomes, 2000).

A evolução do R&S ocorreu paralelamente ao desenvolvimento tecnológico. Inicialmente os processos eram manuais e burocráticos, porém passaram a incorporar plataformas digitais, redes sociais, softwares de gestão e ferramentas de IA. Atualmente, estratégias digitais de recrutamento permitem maior alcance de candidatos e maior assertividade nas contratações (Biberg, 2019).

Entre as principais ferramentas e tecnologias utilizadas destacam-se softwares ATS (*Applicant Tracking System*), entrevistas *online,* testes comportamentais digitais, análise de mídias sociais, *chatbots* e IA. Os fatores positivos incluem agilidade, redução de custos, melhoria da experiência do candidato e aumento da produtividade. Como aspectos negativos podem ser citados riscos de exclusão digital, vieses algorítmicos e perda da humanização nos processos seletivos (Farias; Santos; Licciardi, 2018).

A crescente adoção da IA nos processos de R&S decorre da necessidade de tornar essas etapas mais eficientes e alinhadas às demandas organizacionais. As ferramentas baseadas em IA são utilizadas principalmente na triagem de currículos, análise de perfis, entrevistas virtuais e identificação da compatibilidade entre candidatos e vagas, oferecendo suporte à tomada de decisões pelos profissionais de Recursos Humanos - RH (ABRH-RS, 2024).

Embora essas tecnologias contribuam para a otimização dos processos seletivos, sua utilização deve ocorrer de forma complementar à atuação humana. A supervisão dos recrutadores permanece indispensável para interpretar aspectos subjetivos, reduzir riscos de vieses algorítmicos e assegurar que as decisões observem princípios éticos, transparência e respeito à diversidade (Blumen, 2021; Nunes *et al*., 2025).

1.4. Os riscos da IA no recrutamento e seleção

Entre os principais riscos da IA no R&S destaca-se a reprodução de preconceitos históricos presentes nos dados utilizados pelos algoritmos. Isso pode gerar discriminação indireta contra determinados grupos sociais, especialmente mulheres, negros, pessoas com deficiência e minorias (Garcia, 2024).

Outro risco relevante refere-se à violação da privacidade dos candidatos, sobretudo em práticas de monitoramento de mídias sociais e análise de comportamentos digitais. Além disso,

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

a excessiva automação pode reduzir a humanização dos processos seletivos, dificultando avaliações subjetivas relacionadas à inteligência emocional, criatividade e perfil comportamental.

Há ainda riscos relacionados à transparência algorítmica, uma vez que muitas empresas não conseguem explicar claramente os critérios utilizados pelos sistemas automatizados para aprovar ou reprovar candidatos.

1.4.1. Tendências da IA no recrutamento e seleção

As tendências indicam crescimento significativo do uso da IA nos processos seletivos. Entre as principais perspectivas destacam-se o uso de *People Analytics*, recrutamento preditivo, entrevistas automatizadas, análise emocional por vídeo, gamificação, integração com big data e utilização de IA generativa para personalização de vagas e comunicação com candidatos.

Também se observa expansão do uso de *chatbots* para atendimento automatizado, análise de perfil comportamental e inteligência de dados para previsão de desempenho profissional. Entretanto, a tendência predominante é a adoção de modelos híbridos, combinando automação tecnológica com intervenção humana para garantir maior equilíbrio entre eficiência e sensibilidade humana (Ferreira, 2020).

1.4.2. Práticas organizacionais

Diversas empresas contemporâneas incorporaram a IA aos processos de R&S, utilizando ferramentas capazes de realizar triagem automatizada de currículos, entrevistas virtuais, análise comportamental e identificação de compatibilidade entre candidatos e vagas. Além dessas aplicações, a IA também é empregada em *chatbots* para atendimento aos candidatos, previsão de desempenho profissional, retenção de talentos e recomendação de treinamentos personalizados, tornando a gestão de pessoas mais orientada por dados e apoiando decisões estratégicas (Blumen, 2021; Nunes *et al*., 2025).

A adoção dessas tecnologias contribui para otimizar as rotinas do setor de RH, reduzindo o tempo dedicado às atividades operacionais e permitindo que os profissionais concentrem esforços em análises estratégicas e na avaliação de competências comportamentais. Dessa forma, a IA amplia a eficiência dos processos organizacionais sem eliminar a necessidade da participação humana na tomada de decisões (Baia, 2018).

Apesar dos benefícios observados, a utilização dessas ferramentas também impõe desafios relacionados à transparência dos algoritmos, à proteção de dados pessoais e ao risco de reprodução de vieses discriminatórios. Assim, torna-se indispensável que as organizações

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

utilizem a IA em conformidade com a LGPD (Lei nº 13.709/2018), adotando práticas que assegurem ética, segurança jurídica e respeito aos direitos dos candidatos.

1.4.3. Exemplos de organizações que utilizam a IA nos processos R&S

A utilização de IA nos processos de R&S já é uma realidade em diversas organizações contemporâneas. Empresas de diferentes segmentos passaram a adotar ferramentas automatizadas para otimizar etapas operacionais, reduzir o tempo de contratação e aumentar a assertividade na escolha de candidatos. Nesse contexto, destacam-se cinco organizações que obtiveram resultados expressivos por meio da implementação de plataformas inteligentes de recrutamento: *Time-Now*, Embraer, Cotesa, Unilever e *Microsoft.* A *Time-Now*, empresa brasileira do setor de engenharia consultiva, implementou a plataforma da *Gupy* em seus processos seletivos diante da necessidade de lidar com um alto volume de contratações mensais e uma equipe reduzida de recrutamento. Segundo Alves (2020), após a adoção da IA no processo de triagem e análise de currículos, a empresa registrou aumento de 15% nas inscrições para vagas, crescimento de 18% na conversão de candidatos e redução de 30% no tempo de fechamento das vagas. O caso demonstra como a automação pode ampliar a eficiência operacional do setor de RH sem comprometer a qualidade das seleções.

Outro exemplo relevante é a Embraer, companhia brasileira do setor aeronáutico, que passou a utilizar IA para lidar com o elevado número de candidaturas recebidas anualmente. Conforme destaca Alves (2020), a empresa buscava não apenas maior agilidade nos processos seletivos, mas também melhorar a experiência dos candidatos e aumentar a assertividade das contratações. Com a utilização da IA da *Gupy*, a Embraer conseguiu reduzir esforços operacionais, melhorar o aproveitamento dos candidatos na triagem e alcançar uma taxa significativa de aprovação dos candidatos selecionados pela plataforma inteligente. Além disso, os índices de satisfação dos candidatos atingiram nota elevada, evidenciando impactos positivos tanto para a empresa quanto para os participantes do processo seletivo.

A empresa catarinense Cotesa também representa um importante caso de utilização da IA no recrutamento e seleção. Atuando no setor elétrico e buscando profissionais altamente especializados, a organização enfrentava dificuldades relacionadas à digitalização de processos seletivos anteriormente manuais. Para Alves (2020), a adoção da plataforma inteligente permitiu aumento no engajamento dos candidatos, envio integral de *feedbacks* e ampliação das contratações provenientes de indicações. O caso demonstra que a IA não apenas agiliza processos internos, mas também melhora a comunicação e a experiência dos candidatos durante a seleção.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Além dessas organizações, empresas multinacionais também passaram a incorporar ferramentas de IA em seus processos de RH. A Unilever, por exemplo, utiliza entrevistas digitais e sistemas automatizados de análise comportamental para otimizar suas seleções, buscando maior rapidez, padronização e diversidade nos processos seletivos. Conforme destacado em relatório do Fórum Econômico Mundial divulgado pela *Forbes* (2021), a utilização de IA em processos de RH permite maior eficiência na identificação de talentos e redução de vieses operacionais durante as etapas iniciais de recrutamento.

Da mesma forma, a *Microsoft* vem utilizando recursos de Inteligência Artificial voltados à acessibilidade, inclusão e análise de competências profissionais em processos seletivos digitais. Segundo a *Forbes* (2021), empresas de tecnologia têm investido em ferramentas inteligentes capazes de aprimorar a experiência do candidato, ampliar a inclusão de grupos sub-representados e otimizar a tomada de decisões relacionadas à contratação. Essas práticas demonstram que a IA deixou de ser apenas uma ferramenta operacional, passando a ocupar posição estratégica na gestão de pessoas e na promoção de inovação organizacional.

No Brasil, a própria *Gupy* consolidou-se como uma das principais plataformas de recrutamento com IA sendo utilizada por grandes empresas para automatizar etapas como triagem de currículos, ranqueamento de candidatos e análise de compatibilidade entre perfis profissionais e requisitos das vagas. Segundo Baia (2018), a utilização dessas ferramentas reduz significativamente o tempo operacional das equipes de RH, permitindo que recrutadores concentrem esforços em etapas mais estratégicas, como entrevistas e avaliação de competências comportamentais.

Os exemplos apresentados demonstram que a IA tem transformado profundamente os processos de R&S nas organizações contemporâneas. Entretanto, embora os ganhos relacionados à agilidade, produtividade e assertividade sejam evidentes, o uso dessas tecnologias também exige atenção quanto à transparência algorítmica, à ética e à proteção de dados pessoais, especialmente diante da crescente automatização das decisões organizacionais.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa possui abordagem qualitativa, de natureza exploratória, descritiva e bibliográfica, sendo desenvolvida por meio do método dedutivo. A opção pela abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender os impactos da Inteligência Artificial nos processos de R&S, considerando seus benefícios, desafios, aspectos éticos e tendências na

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

gestão de pessoas. Conforme Minayo (2001), esse tipo de pesquisa possibilita compreender fenômenos sociais a partir da interpretação de significados, relações e contextos.

A pesquisa exploratória permitiu ampliar o conhecimento sobre a utilização da IA nas organizações, enquanto o caráter descritivo possibilitou apresentar e analisar suas principais características, aplicações e impactos nos processos seletivos (Lakatos; Marconi, 2017).

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, tendo sido desenvolvida por meio da análise de artigos científicos, livros, dissertações, teses, periódicos acadêmicos, documentos institucionais e legislações relacionadas à IA, gestão de pessoas, recrutamento e seleção, ética, privacidade e proteção de dados pessoais. Também foram examinadas a LGPD (Lei nº 13.709/2018) e o Marco Civil da *Internet* (Lei nº 12.965/2014), em razão de sua relevância para o tratamento de dados nos processos seletivos.

A coleta dos dados consistiu no levantamento, leitura, seleção e análise crítica das obras consultadas, buscando identificar convergências e divergências acerca da utilização da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção. Por tratar-se de pesquisa exclusivamente bibliográfica, não houve necessidade de submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa.

Como limitação do estudo, destaca-se a ausência de investigação empírica junto a empresas e profissionais de RH, restringindo-se a análise às evidências disponíveis na literatura científica. Ressalta-se, ainda, que ferramentas de IA foram utilizadas apenas como apoio na identificação de referências bibliográficas e na revisão linguística do manuscrito, não interferindo na análise dos dados nem nas conclusões apresentadas, cuja responsabilidade é integralmente dos autores.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da literatura evidencia consenso quanto ao potencial da Inteligência Artificial para otimizar os processos de R&S, sobretudo pela automatização de atividades operacionais e pelo apoio à tomada de decisões. Os estudos demonstram que ferramentas de IA vêm sendo empregadas na triagem de currículos, análise de perfis, entrevistas virtuais e identificação da compatibilidade entre candidatos e vagas, contribuindo para tornar os processos seletivos mais eficientes (Blumen, 2021; Ferreira, 2020).

Além dos ganhos operacionais, os autores destacam que a utilização da IA permite aos profissionais de RH dedicar maior atenção às atividades estratégicas e às avaliações que dependem de julgamento humano. Nesse sentido, a tecnologia deve ser compreendida como

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

instrumento de apoio à tomada de decisões, e não como substituta da atuação dos recrutadores (Nunes *et al*., 2025).

Por outro lado, a literatura também aponta desafios relevantes relacionados à utilização da IA nos processos seletivos. Entre eles destacam-se os riscos de discriminação algorítmica, a reprodução de vieses presentes nas bases de dados, a limitação na avaliação de aspectos subjetivos dos candidatos e questões envolvendo privacidade e proteção de dados pessoais (Garcia, 2024). Esses fatores reforçam a necessidade de supervisão humana e de critérios transparentes na utilização de sistemas automatizados.

Outro aspecto amplamente discutido refere-se à observância da legislação aplicável, especialmente da LGPD, considerando que os processos seletivos envolvem coleta e tratamento de informações pessoais. Dessa forma, a utilização da IA deve estar associada ao respeito aos princípios da transparência, da segurança da informação e da proteção dos direitos fundamentais dos candidatos (Brasil, 2018).

Em síntese, os estudos analisados convergem para o entendimento de que a Inteligência Artificial representa importante ferramenta de apoio à gestão de pessoas, desde que sua utilização ocorra de forma ética, transparente e complementar à atuação humana. Assim, os benefícios decorrentes da automação somente se consolidam quando acompanhados por mecanismos de supervisão, responsabilidade e respeito à dignidade da pessoa humana.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa alcançou seu objetivo ao analisar a relevância da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção nas empresas contemporâneas. A análise da literatura demonstrou que a IA vem sendo incorporada como ferramenta estratégica na gestão de pessoas, oferecendo suporte à triagem de candidatos, à análise de perfis e à tomada de decisões, contribuindo para maior eficiência dos processos seletivos.

Os estudos também evidenciaram que a adoção dessas tecnologias deve ser acompanhada de supervisão humana, uma vez que a automação não elimina a necessidade de avaliações relacionadas a aspectos subjetivos, comportamentais e éticos. Além disso, verificou-se que questões como discriminação algorítmica, privacidade e proteção de dados pessoais representam desafios que exigem transparência e conformidade com a legislação vigente, especialmente a LGPD.

Conclui-se que a IA representa uma importante ferramenta de apoio aos processos de R&S, desde que utilizada de forma ética, transparente e complementar à atuação humana. Dessa

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

forma, é possível conciliar os benefícios da inovação tecnológica com a preservação da dignidade dos candidatos, da diversidade e da segurança jurídica nas práticas de gestão de pessoas.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos empíricos que investiguem a aplicação da IA em organizações de diferentes setores, permitindo comparar os resultados observados na literatura com experiências práticas e ampliar o conhecimento sobre os impactos dessas tecnologias na gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

ABRH-RS. *O impacto da Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de profissionais*. Porto Alegre: ABRH-RS, 2024. Disponível em: https://www.abrhrs.org.br/noticia/o-impacto-da-inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao-de-profissionais. Acesso em: 18 maio 2026.

ALVES, Valmir. Conheça 3 histórias de sucesso do uso de IA no recrutamento. Gupy, 2020. Disponível em: https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento. Acesso em: 26 maio 2026.

BAIA, Carlos. *Inteligência Artificial no recrutamento e seleção: descubra mais*. Gupy, 2018. Disponível em: https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao. Acesso em: 18 maio 2026.

BIBERG, Júlia Melo Macluf. *Mídias sociais em processos de recrutamento & seleção: um estudo pela perspectiva de recrutadores e selecionadores brasileiros*. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2019.

BLUMEN, Daniel. *O uso da tecnologia em processos de recrutamento e seleção: um estudo com recrutadores de empresas do setor farmacêutico do estado de São Paulo*. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) – Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2021.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. *Marco Civil da Internet*. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 18 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 18 maio 2026.

COLLINS, Jim. *Empresas feitas para vencer*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

FARIAS, Jaceline de Souza; SANTOS, Leonardo de Assis dos; LICCIARDI, Norma. A importância da inovação como diferencial competitivo nos processos de recrutamento e seleção. *South American Development Society Journal*, São Paulo, v. 4, n. 12, p. 151-177, 2018.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. *Inteligência Artificial no recrutamento e seleção: amiga ou inimiga? Perceções e atitudes de profissionais de recrutamento e seleção portugueses*. 2020. Dissertação

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

(Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional) – ISCTE Business School, Lisboa, 2020.

FORBES. Empresas implementam inteligência artificial nos processos de RH. *Forbes Brasil*, 2021. Disponível em: https://forbes.com.br/carreira/2021/12/como-implementar-uma-inteligencia-artificial-nos-seus-processos-de-rh/. Acesso em: 26 maio 2026.

GARCIA, Clarissa Barcelos. *Discriminação e Inteligência Artificial: análise dos algoritmos nos processos de recrutamento no cenário laboral e dos principais perfis trabalhistas afetados*. 2024. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024.

GOMES, Maria Ângela do Nascimento. *Análise dos processos de recrutamento e seleção na pequena empresa: estudo multicasos no setor metal-mecânico de São Carlos-SP*. 2000. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade de São Paulo, São Carlos, 2000.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NUNES, Diego da Costa; SOUZA, Vivian Aguiar; MUNIZ, Raquel Janissek; BORGES, Natália Marroni. *O uso da Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção*. In: *13ème Colloque | 13° Congresso – Grenoble*. Grenoble, 2025.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.