



O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO CONTEXTO EMPRESARIAL: UM ESTUDO SOBRE A IA NAS PRÁTICAS DE RH E DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE BUSINESS CONTEXT: A STUDY OF AI IN HR AND HUMAN DEVELOPMENT PRACTICES

EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL: UN ESTUDIO DE LA AI EN LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO HUMANO

Weider Silva Pinheiro¹

DOI: 10.54751/revistafoco.v17n5-136

Received: April 19th, 2024

Accepted: May 10th, 2024



RESUMO

O avanço tecnológico, principalmente quando se trata das inteligências artificiais, sempre trazem discussão acerca do lugar que vão ocupar na sociedade e da potencialidade de se substituir o trabalho humano. A questão central, ao menos até o ponto atual em que a tecnologia se encontra, as inteligências artificiais não foram capazes de substituir o ser humano de forma efetiva em nenhuma área, porém se tornam ferramentas úteis, sobretudo em atividades profissional. Ao analisar a possibilidade de uso de inteligência artificial que no contexto empresarial, explorando potencialidades como uma ferramenta que possa agilizar, complementar ou mesmo transformar o trabalho, assim como analisar possíveis riscos desse uso no setor de administração de pessoas, através de pesquisa exploratória com enfoque qualitativo, descobriu-se que a IA pode agilizar atividades de controle das rotinas de pessoal, tornando-as mais eficientes e eficazes. Porém, ao trazer ferramentas como essa para atividades como de recrutamento e seleção, desenvolvimento de pessoal e tomada de decisão sobre pessoas, o abandono do aspecto humano pode incorrer em reprodução de vieses e preconceitos, em desumanização e desvalorização das pessoas, ou mesmo na falta de transparência e erros possíveis em decisões tomadas a partir de orientações dadas por uma inteligência artificial. Apesar disso, o uso da IA é possível, desde que os profissionais de RH sejam capacitados, incentivados e que lhes sejam proporcionados ambientes que valorizem a inovação, sem que se perca o aspecto humano nas relações, o que é imprescindível em um setor que lida com pessoas.

Palavras-chave: Inteligência artificial; administração de pessoas; rotinas de RH; desenvolvimento humano.

¹ Doutor em Administração de Negócios. Logos University International. Biscayne Blvd, 4300, Miami, Flórida, Estados Unidos. E-mail: weider@cartoriobruno.net.br

ABSTRACT

Technological advances, especially when it comes to artificial intelligence, always bring discussion about the place they will occupy in society and the potential to replace human work. The central issue, at least at the current point where technology is, artificial intelligence has not been able to effectively replace the human being in any area, but it has become useful tools, especially in professional activities. By analyzing the possibility of using artificial intelligence in the business context, exploring potential as a tool that can speed up, complement or even transform work, as well as analyzing possible risks of this use in the people management sector, through exploratory research with a focus qualitatively, it was discovered that AI can speed up control activities over personnel routines, making them more efficient and effective. However, when bringing tools like this to activities such as recruitment and selection, staff development and decision-making about people, the abandonment of the human aspect can result in the reproduction of biases and prejudices, in dehumanization and devaluation of people, or even in the lack of transparency and possible errors in decisions made based on guidance given by artificial intelligence. Despite this, the use of AI is possible, as long as HR professionals are trained, encouraged and provided with environments that value innovation, without losing the human aspect in relationships, which is essential in a sector that deals with people.

Keywords: Artificial intelligence; people management; HR routines; human development.

RESUMEN

Los avances tecnológicos, especialmente cuando se trata de inteligencias artificiales, siempre llevan a discutir sobre el lugar que ocuparán en la sociedad y su potencial para sustituir el trabajo humano. La cuestión central es que, al menos hasta el punto actual de la tecnología, las inteligencias artificiales no han sido capaces de sustituir eficazmente a los seres humanos en ningún ámbito, pero se han convertido en herramientas útiles, especialmente en las actividades profesionales. Al analizar la posibilidad de utilizar la inteligencia artificial en el contexto empresarial, explorando su potencial como herramienta que puede agilizar, complementar o incluso transformar el trabajo, así como analizar los posibles riesgos de este uso en el sector de la administración de personal, a través de una investigación exploratoria con enfoque cualitativo, se descubrió que la IA puede agilizar las actividades de control de las rutinas del personal, haciéndolas más eficientes y eficaces. Sin embargo, al introducir este tipo de herramientas en actividades como el reclutamiento y la selección, el desarrollo del personal y la toma de decisiones en materia de personal, el abandono del aspecto humano puede llevar a la reproducción de sesgos y prejuicios, a la deshumanización y desvalorización de las personas, o incluso a la falta de transparencia y a posibles errores en las decisiones tomadas a partir de las orientaciones proporcionadas por la inteligencia artificial. A pesar de ello, el uso de la IA es posible, siempre y cuando se forme, incentive y proporcione a los profesionales de RRHH entornos que valoren la innovación, sin perder el aspecto humano de las relaciones, esencial en un sector que trata con personas.

Palabras clave: Inteligencia artificial; gestión de personas; rutinas de RRHH; desarrollo humano.

1. Introdução

O avanço da tecnologia sempre traz questionamentos à humanidade, alguns deles voltados para teorias conspiratórias, e outros questionamentos mais práticos, discutindo o lugar que tais tecnologias vão ocupar na sociedade.

Em especial no que diz respeito às inteligências artificiais, cuja origem remonta a meados 1950, em estudos que visavam verificar se um computador poderia reproduzir o comportamento humano e tomar decisões de forma autônoma (Müller; Silveiras, 2023), é comum que se questione o potencial dessas máquinas de substituir o trabalho humano (Aruda, 2024).

É o que houve, por exemplo, com o surgimento do Google Translate, a ferramenta de tradução de textos do Google. Em seu lançamento, no ano de 2006, estava disponível inicialmente com traduções apenas do inglês para outras três línguas (alemão, francês e espanhol), passou por diversos aprimoramentos no decorrer do tempo (Costa, 2016) — e tal aprimoramento levantou dúvidas sobre o futuro de profissionais da tradução.

Porém, mesmo com todos os aprimoramentos pelos quais o Google Translate foi submetido, além de outros sistemas de tradução que foram criados no decorrer dos anos, esse tipo de ferramenta nunca foi capaz de substituir um tradutor humano, afinal não é capaz de reproduzir o pensamento abstrato ou a fluidez de significados e expressões em cada cultura, tornando-se um bom assistente de tradução, mas não um substituto.

As mesmas dúvidas apareceram quando ocorreu o lançamento do ChatGPT, um *chatbot* capaz de responder perguntas de seus usuários, simulando uma conversa, além de produzir textos, criar rotinas diversas, códigos computacionais, resumos e outros, fazendo com que muitos questionassem o futuro de escritores, programadores e até de professores (Aruda, 2024).

Mas devido a falhas apresentadas por esse sistema, tais como falta de originalidade, imprecisão, criação de informações e referências falsas, ou mesmo a possibilidade de plágio, tudo isso disfarçado pela aparente qualidade e confiabilidade dos textos gerados (Pinheiro, 2024), afasta a crença de que o trabalho humano poderá ser substituído por tal tecnologia — e pode também desacreditar seu uso como uma ferramenta útil no ambiente profissional.

O objetivo desse estudo é analisar a possibilidade de uso de inteligência artificial que no contexto empresarial, explorando potencialidades como uma ferramenta que possa agilizar, complementar ou mesmo transformar o trabalho, assim como analisar possíveis riscos desse uso. O foco escolhido para tal análise é o setor de administração de pessoas, buscando discutir o tema tanto no que diz respeito a práticas de RH e quanto de desenvolvimento humano.

2. Inteligência Artificial como Facilitador para a Administração de Pessoal

Dentre as diversas rotinas de pessoal necessárias ao funcionamento da empresa, as atividades que podem ser mais beneficiadas com o uso de inteligência artificial estão ligados à aspectos de controle das rotinas de pessoal. Segundo Jatobá (2020), a IA está presente nos setores de recursos humanos de muitas empresas no cenário internacional, visando “[...] tornar a rotina de trabalho mais eficiente e eficaz, além de descomplicar métodos de trabalho e construindo uma metodologia de gestão mais inteligente”.

Destaca-se aqui as atividades de controle e apuração de ponto, absenteísmo, rotatividade, férias, benefícios e outros processos, como as tarefas necessárias, por exemplo, para admissão e demissão de funcionários — atividades estas marcadas pela impessoalidade. Mendonça *et al.* (2018) afirmam que tal automatização pode trazer maior assertividade aos processos rotineiros, tornando-se também uma forma de facilitar a tomada de decisão pelos gestores ao permitir a organização, visualização processamento e controle de dados diversos.

Outras atividades que podem se beneficiar com o uso de sistemas de inteligência artificial, de acordo com as fontes pesquisadas, estão relacionadas à recrutamento e seleção, que de acordo com Robbins (2006), são atividades determinantes para a eficiência organizacional.

Toda empresa deve estabelecer seus próprios valores, sua própria filosofia e cultura, suas *core competences*, estabelecendo ainda as competências individuais necessárias para cada cargo, ou seja as habilidades, aptidões e conhecimentos desejáveis ao indivíduo, de forma que, ao realizar

contratações ou promoções, o candidato escolhido seja aquele que melhor se adequa ao cargo, às estratégias da empresa e que compartilhe da mesma filosofia, entregando assim um desempenho superior (Fleury; Fleury, 2001).

Assim, cabe ao recrutador atrair candidatos que se encaixem nas diretrizes estabelecidas pela organização, e dentre eles, selecionar não necessariamente os “melhores”, mas sim os que apresentam as características desejadas pela organização (Chiavenato, 2014).

Nesse processo, a IA pode auxiliar o recrutador em atividades de organização banco de currículos e sua triagem, bem como de análise comportamental dos candidatos e melhora no processo de mensuração de resultados, e também otimizando o fluxo de trabalho, eliminando o retrabalho, aumentando a produtividade desse profissional, que poderá alocar sua energia e criatividade em outras atividades, e acarretando na redução de custos para a organização (Sousa; Passarelli; Pugliesi, 2020).

Atanazio *et al.* (2021, p. 5) destacam que uma inteligência artificial pode ser aplicada na avaliação de competências e demais critérios estabelecidos para seleção de pessoal entre os candidatos:

No âmbito da gestão de pessoas a IA auxiliou na automatização dos processos, reduzindo erros, tempo, dinheiro e possibilitando análises profundas e mais precisas. Ao recrutar e selecionar candidatos às cegas, o sistema analisa o que eles têm a oferecer e, instantaneamente, se estão de acordo com as competências e perfis necessários para cada função.

Os autores apontam ainda que a IA, aplicada a tarefas de recrutamento e seleção, auxiliam o trabalho do recrutador e elimina possíveis vieses que poderiam prejudicar o processo — tais como preconceitos diversos e opiniões pessoais do recrutador ao avaliar os candidatos. Para eles, essa seleção “às cegas” não é apenas a melhor forma para seleção dos melhores profissionais, mas também uma possibilidade de se trazer maior diversidade para a empresa, tornando a gestão de pessoas mais inclusiva e a organização mais diversificada, beneficiando inclusive seu potencial de inovação, trazendo novos olhares, e alavancando os resultados financeiros (Atanazio *et al.*, 2021).

3. Metodologia

Sendo a pesquisa a busca por respostas à problemas propostos através do desenvolvimento de um método científico (Gil, 2007), definiu-se que o método utilizado para coleta de dados a pesquisa do tipo bibliográfica, visando compreender as formas como profissionais da área de administração de pessoal vem se utilizando das inteligências artificiais.

A pesquisa bibliográfica consiste na busca e análise de materiais já processados por outros pesquisadores, cujo objetivo é a atualização e aprimoramento do conhecimento (Sousa, Oliveira, Alves, 2021). No caso do presente estudo, priorizou-se artigos científicos que tratam sobre o tema, publicados antes e depois do lançamento do ChatGPT.

Trata-se de uma pesquisa com enfoque qualitativo, que possibilita uma visão mais contextualizada do tema em comento ao permitir a abordagem de diferentes e variados enfoques (Neves, 1996), bem como a realização de inferências e interpretações mais globais sobre os achados (Richardson, 2012). É ainda uma pesquisa exploratória quanto a seus objetivos, que permite ao pesquisador uma maior familiaridade com a temática e a ampliação de seus conhecimentos na área, tornando-o capaz de aprimorar ou desenvolver hipóteses (Gil, 1999).

4. Inteligência Artificial e Desenvolvimento Humano nas Organizações: Riscos e Potencialidades

Como demonstrado anteriormente, as inteligências artificiais são ferramentas que podem beneficiar o trabalho de gestores e demais profissionais que atuam no setor de administração de pessoas.

Por outro lado, no que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção, conforme mostra uma pesquisa conduzido por Cabral, Nunes e Paioli (2021), dentre os 67 respondentes dessa pesquisa, apesar de concordarem que há otimização do tempo do recrutador, permitir a análise de um maior volume de informações sobre os candidatos, tenha aumentado a assertividade das

contratações e reduzido os índices de turnover da empresa, mais de 80% desses respondentes dizem acreditar que haja algum tipo de preconceito no processo de recrutamento e seleção executado por inteligências artificiais, apontando ainda para uma maior desumanização do RH.

A questão acerca de uma possível disseminação de preconceitos no processo de recrutamento e seleção feitos por IA reside em dois fatores fundamentais, e que estão interrelacionados: a IA é treinada para executar determinados comandos, e esse treinamento é feito com conteúdos diversos produzidos por humanos; logo, se o pensamento humano é marcado por vieses, os conteúdos produzidos por humanos podem também conter vieses. Assim, a máquina, ao realizar os comandos que lhes são dados, pode vir a reproduzir e perpetuar esses mesmos vieses humanos (Pinheiro, 2024) que, assim como Atanazio *et al.* (2021) sugeriram, deveriam ser eliminados com a aplicação da tecnologia.

Nas palavras de Carvalho, Araújo e Alves (2023, p. 16):

Se os algoritmos usados para filtrar currículos e selecionar candidatos forem treinados com dados históricos, eles podem refletir preconceitos existentes no sistema e excluir candidatos qualificados com base em características como raça, gênero ou idade.

Oliveira e Neves (2023, p. 401) explicam a replicação de vieses pela inteligência artificial em outros termos, focando sua análise nas IA's do tipo generativas textuais, acrescentando ainda a possibilidade de disseminação de uma automatização “colonizadora” da escrita:

[...] é importante lembrarmos que a IA opera baseada na racionalidade calculista formal que legitima resultados por meio de cálculos probabilísticos, submetida a regras abstratas (não isenta de vieses) e pressupostos “universalmente” válidos. [...] Outro ponto que destacamos é: “quem programa” e “quem cria a modelagem” destas IAs. Considerando que a grande maioria das empresas que produzem estas tecnologias é oriunda de localidades muito específicas do mundo – como Estados Unidos e Europa Ocidental –, é preciso nos atentarmos sobre como o processo de automatização da escrita acadêmica se insere no debate sobre o colonialismo digital da produção de conhecimento.

Um outro ponto a se discutir quanto à utilização de IA em processos de recrutamento e seleção é sua incapacidade de analisar fatores não

quantificáveis ou tabeláveis sem a intervenção e raciocínio humano. Aqui, destaca-se as habilidades interpessoais e de integração dos indivíduos analisados, incluindo ainda sua capacidade de motivação e de ajuste do candidato ao cargo, o que só pode ser mensurado através do contato direto com o candidato (Gontijo, 2005).

Considerando tal fato, Jatobá (2020) defende que o processo de recrutamento e seleção não pode ser totalmente automatizado, afinal o julgamento humano é necessário, sendo muito útil, por exemplo, nos primeiros estágios do processo que antecede as entrevistas, com a filtragem de currículos e eliminação de candidatos com características que não fazem parte da estratégia organizacional.

Analisando estratégias de desenvolvimento de pessoas, assim como a IA pode automatizar tarefas de controle e apuração de ponto, absenteísmo, rotatividade, férias, benefícios e outros, através de sua capacidade de armazenamento e processamento de dados, esta também pode realizar o controle de produtividade dos colaboradores, bem como outros dados que demonstrem seus pontos fortes e necessidades de melhoria.

Com o controle da produtividade, por exemplo, o gestor imediato conseguiria não apenas tomar decisões acerca de alocação e desligamento de pessoal, mas também realizar avaliações quanto à necessidade de aprimoramento das habilidades de seus subordinados através de treinamentos e outras estratégias de desenvolvimento de pessoal.

Para Carvalho, Araújo e Alvez (2023), especialmente em empresas com grande número de funcionários, há a dificuldade em se identificar necessidades individuais e adotar estratégias de treinamento específicas para cada profissional, principalmente no que tange decisões macro, vindas da Gestão de RH, o que pode ser facilitado pela IA nos processos de monitoramento de desempenho.

Por outro lado, anteriormente apontou-se para desumanização do setor de RH devido à adoção de inteligência artificial nas atividades de recrutamento e seleção (Cabral; Nunes; Paioli, 2021), e tal posição é reiterada por um estudo realizado por Nunes (2019) que, ao analisar a adoção de IA na Gestão de

Recursos Humanos, aponta para a preocupação quanto à desvalorização das pessoas enquanto recursos humanos, onde conceitos de confiança e lealdade no trabalho podem ser abalados pelo uso de sistemas computacionais do tipo.

Assim, da mesma forma a IA possui a incapacidade de analisar fatores não quantificáveis ou tabeláveis sem a intervenção e raciocínio humano em processos de recrutamento e seleção, o mesmo deve ser levado em conta em decisões sobre a necessidade de treinamentos para alavancagem de produtividade.

Os gestores precisam, sejam estes gestores de RH ou gestores imediatos, ao propor programas de desenvolvimento de pessoal direcionados, basear-se em dados diversos, não apenas considerando informações trazidas por um sistema computacional, mas também fatores pessoais.

Considerando-se, por exemplo, a baixa na produtividade de determinado colaborador, esta pode ter causas diversas, inclusive emocionais, que precisam ser investigadas de forma a direcionar a decisão dos gestores. Isso porque, se for direcionado ao profissional um treinamento técnico para alavancar resultados, sem a correta resolução de outras questões que causem sua baixa produtividade, os recursos alocados para esse treinamento não trarão os efeitos esperados.

Sem o julgamento humano, deixando a tomada de decisão a cargo de sistemas computacionais, pode-se incorrer em erros e injustiças ao deixar de considerar os aspectos humanos, não quantificáveis pela IA (Carvalho; Araújo; Alves, 2023).

5. Conclusão

De fato, a tecnologia digital e os avanços da inteligência artificial promovem mudanças significativas na sociedade, alterando a forma como as pessoas se comunicam e se relacionam, além de impactar as relações de trabalho e as atividades profissionais.

Mesmo apontando diversos desafios a serem enfrentados na implantação de ferramentas de inteligência artificial no setor recursos humanos, tais como o risco de reprodução de vieses e preconceitos, de desumanização e

desvalorização das pessoas, ou mesmo a falta de transparência e erros possíveis em decisões tomadas a partir de orientações dadas por uma inteligência artificial, isso não significa que o uso da tecnologia no contexto empresarial, nos moldes em que estas se encontram hoje, não seja possível.

O profissional precisa conhecer as particularidades de cada sistema computacional, desde as potencialidades até cada um dos vieses e riscos aos quais seu uso esteja atrelado, e encontrar a melhor forma para a utilização, mesclando a agilidade e ganho de produtividade possível com a aplicação da IA com a capacidade humana de interpretar seus resultados, estando sempre atento aos aspectos técnicos exigidos para o melhor desempenho das atividades.

É preciso que haja a adaptação desses profissionais às novas tecnologias, e tal adaptação não pode ficar a cargo apenas do profissional, sendo de sua inteira responsabilidade. A empresa precisa proporcionar a capacitação de seus colaboradores, incentivando-os ao aprendizado de novas habilidades técnicas e às novas formas de comunicação possíveis.

É preciso ainda que as empresas proporcionem aos colaboradores um ambiente que permita a inovação, incentivando a aplicação dessas tecnologias de forma efetiva e não engessando seu uso, devendo haver uma transformação não só técnica, mas também social e ambiental, observando novas oportunidades que possam se apresentar e os riscos de precarização do trabalho — ou mesmo do desemprego (Braga *et al.*, 2023).

É apenas dessa maneira que a adoção de novas tecnologias será realmente eficiente, sem que se perca o aspecto humano nas relações, o que é imprescindível em um setor que lida com pessoas.

REFERÊNCIAS

ARUDA, Eucidio Pimenta. Inteligência artificial generativa no contexto da transformação do trabalho docente. **Educação em Revista**, [S.L.], v. 40, p. 1-6, 2024. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0102-469848078>.

ATANAZIO, A.; SILVA, L. R. O.; FORMIGONI, A.; NOVAIS, R. A. B. de. A Inteligência Artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho. **Refas - Revista Fatec**

Zona Sul, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 1–16, 2021. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/488>. Acesso em: 18 mar. 2024.

BRAGA, R. da C.; ANDRADE, R. M. de; CINTRA, L. P.; BARBOSA, A. C. Q. Inteligência artificial e recursos humanos: observações preliminares sobre o uso de agente virtual fornecido por startup para uma instituição de saúde. **Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos**, [S. l.], n. 11, 2023. DOI: 10.26537/iirh.vi11.5253. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/iirh/article/view/5253>. Acesso em: 20 mar. 2024.

CABRAL, Jose Antônio; NUNES, Rair Soares; PAIOLI, Luis Aparecido. **A inteligência artificial no departamento de recursos humanos**: um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção. 2021. Trabalho de conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) – Fatec São Carlos, São Carlos, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/5924>. Acesso em: 13 mar. 2024.

CARVALHO, A. C. O.; ARAÚJO, E. V.; ALVES, L. A. R. **A era digital**: inteligência artificial nos recursos humanos, 2023. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual ETEC de Sapopemba (Fazenda da Juta - São Paulo), São Paulo, 2023. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/14786/1/recursosshumanos_2023_1_%20anaclaudia_aeradigitailigenciartificial.pdf. Acesso em: 16 mar. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COSTA, Rafael Reis. **O tradutor e a tradução automática**: uma análise da utilidade da ferramenta google tradutor para a versão de resumos de TCCs da área de direito. 2016. 47 f. TCC (Graduação) - Curso de Língua Estrangeira Moderna, Instituto de Letras - Departamento de Letras Germânicas, Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/25417/1/TCC%20Rafael%20Reis%202015.2.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2024.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, [S.L.], v. 5, p. 183-196, 2001. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552001000500010>.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GONTIJO, Cylmara Lacerda. Captação e seleção de talentos para as

organizações. **Gestão e Conhecimento**, Poços de Caldas, v. 2, n. 1, p. 1-14, jul./nov. 2005. PUC Minas campus Poços de Caldas - ISSN 1808-6594. Disponível em: <https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2n1/v2n1a3.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2024.

JATOBÁ, Mariana Namen. **Inteligência artificial no recrutamento & seleção: inovação e seus impactos para a gestão de recursos humanos**. 2020. [78 f]. Dissertação (Administração) - UNIFACS, Salvador. Disponível em: <https://tede.unifacs.br/tede/bitstream/tede/829/2/MARIANA%20NAMEN%20JATOB%c3%81.pdf>. Acesso em: 17 mar 2024.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de; A RODRIGUES, Brenno Anderson; ARAGÃO, Cristine Amora Santos de; VECCHIO, Rosângela Couras del. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. **Revista Contribuciones A La Economía**, [s. l], v. 16, n. 4, p. 1-20, out./dez. 2018. ISSN: 1696-8360. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9025086>. Acesso em: 10 mar. 2024.

MÜLLER, William Henrique; SILVEIRAS, Raphael. A Evolução E A Regulamentação Da Inteligência Artificial No Brasil: uma perspectiva histórica e conceitual. **Revista Interciência**, Catanduva, v. 1, n. 11, p. 2-10, jul. 2023. IMES Catanduva. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=4982647>. Acesso em: 05 mar. 2024.

NEVES, José Luís. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 1-5, jun./dez. 1996.

NUNES, Beatriz Pinto Batista. **Inteligência Artificial na GRH: competências necessárias aos gestores para a criação de valor**. 2019. 57 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Lisbon School Of Economics And Management, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/250589985.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2024.

OLIVEIRA, Josiane Silva de; NEVES, Ianaira Barreto Souza. Inteligência Artificial, ChatGPT e Estudos Organizacionais. **Organizações & Sociedade**, [S.L.], v. 30, n. 106, p. 388-400, jul. 2023. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1984-92302023v30n0013pt>.

PINHEIRO, Weider Silva. Regulamentação do uso de inteligência artificial generativa: um breve estudo acerca do contexto educacional. **Zenodo**, [S.L.], v. 28, n. 132, p. 0-1, 26 mar. 2024. Zenodo. <http://dx.doi.org/10.5281/ZENODO.10880168>.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, 2006.

SOUSA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A Pesquisa Bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, [S.l.], v. 20, n. 43, p. 64-83. 2021. Disponível em: <https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/download/2336/1441#:~:text=A%20pesquisa%20bibliogr%C3%A1fica%20est%C3%A1%20inserida,cient%C3%ADfica%20de%20obras%20j%C3%A1%20publicadas..> Acesso em: 10 mar. 2024.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. A inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas. **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: 17 mar 2024.