Anais do Congresso Brasileiro de Iniciação Científica
(https://periodicos.unisanta.br/COB)

ISSN 2317-1316

APLICAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RECRUITMENT AND PERSONNEL SELECTION PROCESSES

Ana Paula Oliveira Rodrigues, Jaqueline Grilo Rafanini de Oliveira, Maria Eduarda Palermo Tavares, Thaina da Luz Nascimento, Karla Vaz Siqueira Cañete, Norberto Luiz de França Paul.

Curso de Administração, Universidade Santa Cecília, Santos, São Paulo, Brasil
E-mail para contato: karla.canete@unisanta.br

RESUMO – A Inteligência Artificial (IA) tem promovido transformações significativas na gestão de pessoas. O estudo analisa a aplicação da IA no setor de Recursos Humanos, destacando ferramentas, benefícios e desafios. A pesquisa quali-quantitativa e descritiva aplicou questionário online a 20 participantes (estudantes e profissionais). Os resultados indicam que a IA otimiza o recrutamento e seleção, trazendo agilidade (60%), mas gera cautela quanto à confiabilidade (50% "Talvez") e necessidade de supervisão humana (70% "Depende"). Conclui-se que a IA é uma ferramenta de apoio eficaz, exigindo equilíbrio entre tecnologia e gestão ética e humanizada.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Recursos Humanos; Gestão de Pessoas.

ABSTRACT – Artificial Intelligence (AI) has promoted significant transformations in people management. This study analyzes the application of AI in the Human Resources sector, highlighting tools, benefits, and challenges. The quali-quantitative and descriptive research applied an online questionnaire to 20 participants (students and professionals). The results indicate that AI optimizes recruitment and selection, bringing speed (60%), but raises caution regarding reliability (50% "Maybe") and the need for human supervision (70% "Depends"). It is concluded that AI is an effective support tool, requiring a balance between technology and ethical, humanized management.

Keywords: Artificial Intelligence; Human Resources; People Management.

1 INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) vem ganhando cada vez mais espaço no cotidiano das organizações, deixando de ser apenas um conceito teórico da computação para se consolidar

ISSN 2317-1316

como uma ferramenta estratégica de apoio à tomada de decisão. Segundo Russell e Norvig (2013), a IA pode ser compreendida como sistemas capazes de perceber informações, aprender e tomar decisões de forma inteligente. Nesse contexto, a tecnologia vem sendo aplicada em diferentes áreas empresariais, contribuindo para maior eficiência operacional e otimização de processos.

Nesse cenário de transformação digital, a gestão de Recursos Humanos também passou por mudanças significativas. Tradicionalmente associada a atividades operacionais e burocráticas, a área de RH vem assumindo um papel cada vez mais estratégico dentro das organizações. Segundo Chiavenato (2014), as pessoas passaram a ser vistas como parte essencial para o desenvolvimento e competitividade das empresas, tornando a gestão de pessoas um fator estratégico para os resultados organizacionais.

Nesse contexto, surge a seguinte problemática: como a Inteligência Artificial impacta os processos de gestão de pessoas nas organizações? A aplicação da IA no RH envolve desde a automação de tarefas até a análise de dados e comportamentos, influenciando diretamente processos como recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, treinamento e retenção de talentos. Além disso, a utilização dessas tecnologias permite maior agilidade na tomada de decisões e contribui para a redução de falhas nos processos organizacionais.

Com isso, observa-se que a incorporação da IA contribui para ganhos significativos de produtividade, redução de custos operacionais e melhoria na qualidade das contratações, impactando diretamente indicadores como retenção de talentos e clima organizacional. Entretanto, apesar dos benefícios, o uso da Inteligência Artificial no RH também levanta discussões relacionadas à ética, privacidade de dados e possível desumanização das relações de trabalho.

Diante disso, este trabalho tem como objetivo analisar como a Inteligência Artificial está sendo aplicada na gestão de pessoas, destacando suas principais contribuições para a eficiência organizacional, bem como os desafios éticos e operacionais relacionados à sua utilização. Como objetivos específicos, busca-se identificar as principais ferramentas de IA utilizadas no setor de Recursos Humanos, compreender os benefícios proporcionados por essa tecnologia e analisar os desafios enfrentados pelas organizações na utilização da Inteligência Artificial.

ISSN 2317-1316

A justificativa deste estudo se baseia na crescente adoção da Inteligência Artificial nas organizações e na necessidade de compreender seus efeitos sobre a gestão de pessoas. A relevância do tema está no fato de que o RH desempenha um papel central no sucesso organizacional, e a incorporação de tecnologias inteligentes pode transformar significativamente suas práticas. Além disso, compreender os benefícios e limitações da IA contribui para que empresas adotem essas ferramentas de forma mais consciente, estratégica e ética.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Este estudo foi desenvolvido com o objetivo de entender como as pessoas percebem o uso da Inteligência Artificial na gestão de pessoas, especialmente dentro das organizações. Para isso, foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa, buscando identificar opiniões, níveis de conhecimento e percepções sobre o tema. Segundo Marconi e Lakatos (2017), a pesquisa descritiva tem como finalidade observar, registrar e analisar características de determinado fenômeno, permitindo melhor compreensão da realidade estudada.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online, elaborado na plataforma Google Forms, escolhida pela facilidade de acesso e pela possibilidade de alcançar um número maior de participantes de forma rápida. O questionário foi composto por perguntas fechadas, que facilitaram a análise objetiva dos dados, e perguntas abertas, permitindo que os participantes expressassem suas opiniões sobre o tema pesquisado.

O público da pesquisa foi composto por estudantes e profissionais que possuem contato direto ou indireto com o ambiente organizacional e com tecnologias digitais utilizadas nas empresas. Participaram da pesquisa pessoas de diferentes faixas etárias e áreas de atuação, possibilitando uma visão mais ampla sobre a percepção da Inteligência Artificial aplicada à gestão de pessoas. Ao todo, foram obtidas 20 respostas, utilizadas como base para a análise do estudo.

A pesquisa foi realizada no dia 29 de março de 2026, período da tarde, sendo divulgada por meio de redes sociais e plataformas digitais, com participação voluntária dos respondentes. As questões abordaram temas como conhecimento sobre Inteligência

ISSN 2317-1316

Artificial, utilização da tecnologia nas organizações, especialmente no setor de Recursos Humanos, além da percepção sobre benefícios, desafios e impactos dessa aplicação.

Após a coleta, os dados foram organizados e analisados de forma descritiva. As respostas fechadas foram avaliadas por meio de frequência, enquanto as respostas abertas foram analisadas buscando identificar padrões e percepções em comum entre os participantes. Conforme destaca Gil (2019), a análise descritiva permite interpretar dados de maneira organizada, facilitando a compreensão dos fenômenos estudados.

Entre os principais pontos analisados estão o nível de conhecimento sobre IA, sua utilização no ambiente organizacional, a percepção sobre sua eficiência na otimização de processos e na tomada de decisões, além dos desafios relacionados ao seu uso, como questões éticas e de privacidade. A metodologia adotada permitiu uma visão clara sobre como a Inteligência Artificial é percebida no contexto da gestão de pessoas, além de possibilitar que o estudo possa ser replicado em outros cenários.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa teve como objetivo analisar os impactos da Inteligência Artificial (IA) nos processos de gestão de pessoas nas organizações, buscando compreender de que maneira essa tecnologia vem sendo inserida nas práticas de Recursos Humanos e quais são as percepções dos colaboradores em relação ao seu uso. O estudo contou com a participação de 20 respondentes, com faixa etária entre 20 e 40 anos, permitindo identificar opiniões e experiências relacionadas à aplicação da IA no ambiente organizacional.

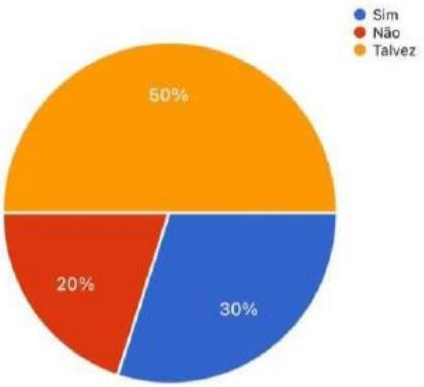
Os dados mostram que 50% dos participantes responderam “Talvez” quando questionados se confiariam em um processo seletivo realizado com apoio da IA. Além disso, 30% afirmaram confiar, enquanto 20% responderam negativamente, conforme apresentado na Figura 1.

Os resultados indicam que ainda existe cautela em relação ao uso dessa tecnologia na tomada de decisões envolvendo recrutamento e seleção. Isso demonstra que, embora a IA seja vista como uma inovação importante, muitos candidatos ainda possuem receios quanto à imparcialidade dos algoritmos e à ausência de análise humana. O fato de 50% dos participantes

ISSN 2317-1316

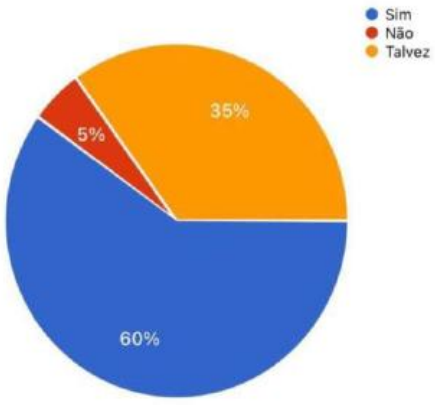
terem respondido "Talvez" pode ser justificado justamente por essa incerteza, pois os respondentes reconhecem os benefícios da tecnologia, mas ainda apresentam dúvidas sobre sua confiabilidade e aplicação nos processos seletivos. Nesse contexto, observa-se que a confiança dos participantes depende diretamente da transparência e da ética no uso da tecnologia. Muitos indivíduos acreditam que a IA pode auxiliar na organização e análise de currículos, porém consideram importante que as decisões finais continuem sendo supervisionadas por profissionais humanos.

Figura 1: Confiança em processos seletivos com apoio da IA.



Em relação à rapidez dos processos seletivos, 60% dos entrevistados acreditam que a IA pode tornar o recrutamento mais rápido, enquanto 35% responderam "Talvez" e apenas 5% discordaram, conforme apresentado na Figura 2.

*Figura 2: Percepção sobre a rapidez dos processos seletivos com uso da IA***.**



ISSN 2317-1316

Esse resultado evidencia uma percepção positiva sobre a capacidade da tecnologia em automatizar tarefas, reduzir o tempo de análise curricular e agilizar etapas operacionais. O percentual de 35% de respostas “Talvez” pode ser justificado pelo fato de que parte dos participantes reconhece o potencial da Inteligência Artificial para tornar os processos seletivos mais rápidos, mas ainda possui dúvidas sobre a efetividade dessa agilidade em diferentes contextos organizacionais. Esses respondentes acreditam que a rapidez proporcionada pela tecnologia pode depender da forma como ela é implementada e integrada ao trabalho dos recrutadores.

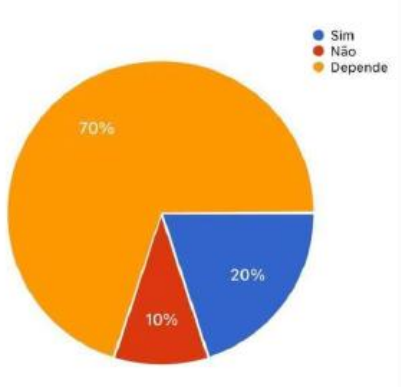
Assim, mesmo pessoas que possuem dúvidas sobre a confiabilidade da IA reconhecem seu potencial para otimizar processos dentro do setor de Recursos Humanos. A utilização de sistemas inteligentes pode contribuir para uma triagem mais eficiente, permitindo que recrutadores economizem tempo e aumentem a produtividade. Entretanto, é importante destacar que rapidez não significa necessariamente qualidade, pois, caso os critérios utilizados pela IA sejam inadequados, candidatos qualificados podem ser excluídos do processo seletivo de maneira injusta.

Os resultados encontrados nesta pesquisa estão de acordo com o que afirma Chiavenato (2014), ao destacar que a tecnologia aplicada à gestão de pessoas contribui para a otimização dos processos organizacionais e para uma atuação mais estratégica do setor de Recursos Humanos. Da mesma forma, Russell e Norvig (2013) defendem que a Inteligência Artificial possui capacidade de analisar informações e auxiliar na tomada de decisões, o que reforça os resultados observados quanto à agilidade e eficiência proporcionadas pela IA nos processos seletivos.

Na terceira questão, 70% dos participantes responderam “Depende” quando perguntados se a IA pode ajudar na escolha dos candidatos mais adequados. Outros 20% responderam positivamente e 10% afirmaram que não, conforme apresentado na Figura 3.

ISSN 2317-1316

Figura 3: Percepção sobre o auxílio da IA na escolha de candidatos.



Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados da pesquisa.

O elevado percentual de respostas intermediárias demonstra que a maioria acredita que a eficiência da IA depende da forma como ela é utilizada, dos critérios adotados pelas empresas e da supervisão humana. O resultado de 70% de respostas “Depende” pode ser justificado pelo fato de que os participantes não consideram que a Inteligência Artificial seja capaz de escolher os melhores candidatos em todas as situações, mas entendem que seu desempenho está diretamente relacionado à qualidade dos dados utilizados, aos critérios de seleção adotados e ao acompanhamento dos profissionais responsáveis pelo recrutamento.

Aspectos subjetivos, como empatia, criatividade, comportamento e comunicação, ainda são considerados difíceis de serem avaliados apenas por algoritmos. Além disso, existe a preocupação de que sistemas automatizados reproduzam preconceitos presentes nos dados utilizados para treinamento da IA. Dessa forma, os participantes entendem que a tecnologia pode servir como apoio ao recrutamento, mas não deve substituir totalmente a análise humana.

Conclui-se que os participantes possuem uma visão positiva sobre o uso da IA em processos seletivos, principalmente pela agilidade proporcionada pela tecnologia. Contudo, ainda existem dúvidas relacionadas à confiança, ética e justiça das decisões automatizadas. Dessa forma, a IA é vista como uma ferramenta de apoio ao recrutamento, enquanto a decisão final deve permanecer sob responsabilidade dos recrutadores humanos.

ISSN 2317-1316

4 CONCLUSÃO

Conclui-se que a utilização da Inteligência Artificial nos processos de gestão de pessoas tem se mostrado uma importante ferramenta para o fortalecimento das práticas de Recursos Humanos, proporcionando maior agilidade, eficiência e apoio estratégico às organizações. A pesquisa permitiu identificar que a maioria dos participantes reconhece a presença da IA no ambiente corporativo, principalmente nos processos de recrutamento e seleção, além de considerar que sua aplicação contribui para decisões mais assertivas e para a otimização das atividades do setor de RH. Contudo, os resultados também evidenciaram preocupações relacionadas à segurança de dados, à possibilidade de falhas ou discriminações em sistemas automatizados e à limitação da tecnologia em substituir completamente a análise humana. Assim, os objetivos do estudo foram atingidos ao compreender os principais impactos, benefícios e desafios da IA na gestão de pessoas, demonstrando que seu uso deve ocorrer de maneira ética, transparente e equilibrada. Agradece-se aos participantes da pesquisa pela valiosa colaboração e recomendam-se, para estudos futuros, investigações mais aprofundadas sobre a relação entre IA, comportamento humano e ética em empresas de diferentes portes.

5 DECLARAÇÃO DE USO DE IA

Declaração de Uso de IA: Durante a elaboração deste trabalho, utilizou-se a ferramenta Gemini 1.5 versão 2025 para suporte na estruturação do questionário e revisão gramatical. O conteúdo gerado foi revisado, editado e validado pelos autores, que assumem total responsabilidade pelo texto final.

6 REFERÊNCIAS

ABREU. Aplicação da inteligência artificial em processos de RH: um estudo sobre recrutamento e seleção. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/38645. Acesso em: 03 jun. 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

ISSN 2317-1316

FITARONI. Uso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção: percepções de profissionais em instituição sem fins lucrativos. Disponível em: https://doi.org/10.33448/rsd-v14i11.50171. Acesso em: 03 jun. 2026.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GUPY BLOG. Inteligência artificial na gestão de pessoas. 2026. Disponível em: https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-na-gestao-de-pessoas. Acesso em: 18 maio 2026.

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

PUCRS ONLINE. Inteligência artificial no RH: impactos e tendências. Disponível em: https://online.pucrs.br/blog/inteligencia-artificial-no-rh?hs_amp=true. Acesso em: 18 maio 2026.

REVISTA SOMMA - IFPI. A inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas. Disponível em: https://revistas.ifpi.edu.br/index.php/somma/article/view/217. Acesso em: 18 maio 2026.

RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. Inteligência artificial. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

VIDAL. Revista Contemporânea de Economia e Gestão, v. 24, 2026. Disponível em: https://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/95569. Acesso em: 03 jun. 2026.