

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

ELIZABETH DE CÁSSIA BARBOSA CORRARO¹
CELRO RODRIGO DIAS GUALDI¹

RESUMO

A crescente adoção da Inteligência Artificial (IA) no setor de Recursos Humanos (RH) tem transformado as práticas tradicionais de gestão de pessoas, trazendo benefícios em termos de eficiência, redução de custos e melhoria na qualidade das contratações. Este artigo analisa a influência da Inteligência Artificial (IA) no setor de Recursos Humanos (RH), destacando como essa tecnologia pode otimizar processos, reduzir custos e melhorar a qualidade das contratações. Na era digital, a competitividade e eficiência são fundamentais para o sucesso organizacional, e o RH desempenha um papel estratégico ao desenvolver equipes que impulsionam o crescimento e a inovação. A aplicação da IA permite a automação de tarefas, promovendo decisões mais fundamentadas e precisas. O estudo identifica benefícios significativos da implementação de IA no RH, como a agilidade no recrutamento, redução de custos operacionais e melhoria na retenção de talentos. No entanto, também enfrenta desafios, como a gestão de grandes volumes de dados e o investimento inicial em tecnologia. A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa com revisão de literatura, explorando como a IA transforma práticas tradicionais e contribui para decisões estratégicas em RH. Os resultados mostram que a adoção de IA resulta em eficiência operacional, com redução de tempo e custos em processos de contratação, além de melhorias na seleção de candidatos. A IA também ajuda na identificação de riscos de desligamento, promovendo ações preventivas para a retenção de talentos. Apesar dos desafios, a integração da IA no RH é apresentada como uma abordagem eficaz para fortalecer as estratégias organizacionais, exigindo, porém, uma gestão responsável e ética das tecnologias para garantir um ambiente inclusivo.

Palavras-chave: Inteligência artificial; Recursos humanos; Redução de custo.

ABSTRACT

The growing adoption of Artificial Intelligence (AI) in the Human Resources (HR) sector has transformed traditional people management practices, bringing benefits in terms of efficiency, cost reduction and improved hiring quality. This article analyses the influence of Artificial Intelligence (AI) in the Human Resources (HR) sector, highlighting how this technology can optimize processes, reduce costs, and improve the quality of hiring. In the digital age, competitiveness and efficiency are key to organizational success, and HR plays a strategic role in developing teams that drive growth and innovation. The application of AI enables the automation of tasks, promoting more informed and accurate decisions. The study identifies significant benefits of implementing AI in HR, such as speeding up recruitment, reducing operating costs and improving talent retention. However, it also faces challenges, such as managing large volumes of data and the initial investment in technology. The research uses a qualitative approach with a literature review, exploring how AI transforms traditional practices and contributes to strategic HR decisions. The results show that adopting AI results in operational efficiency, with reduced time and costs in hiring processes, as well as improvements in candidate selection. AI also helps to identify risks of dismissal, promoting preventive actions to retain talent. Despite the challenges, the integration of AI in HR is presented as an effective approach to strengthening organizational strategies but requires responsible and ethical management of technologies to ensure an inclusive environment.

Keywords: Artificial intelligence; Human resources; Cost reduction.

¹ Faculdade de Tecnologia de Adamantina (Fatec), Adamantina-SP, Brasil

1 INTRODUÇÃO

A era digital, a competitividade e a eficiência tornaram elementos essenciais para o sucesso das organizações (Assis, 2023). Nesse cenário, o setor de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel estratégico para construir e desenvolver equipes que impulsionem o crescimento e a inovação. Nos últimos anos, a Inteligência Artificial (IA) tem reforçado um papel de destaque nos processos organizacionais, especialmente no setor de RH, promovendo a otimização da eficiência e a redução de custos operacionais. Segundo Silva e Barreto (2019), a aplicação de IA no RH possibilita uma decisão profunda nas práticas tradicionais de gestão de pessoas, ao oferecer soluções para automação de tarefas e análise preditiva, promovendo um ambiente de tomada de decisão mais assertivo e fundamentado em dados.

Este estudo explora o impacto da IA no setor de RH, destacando como a tecnologia pode transformar as práticas organizacionais ao automatizar processos e melhorar a experiência dos colaboradores. Para Assis (2023), a automação fornecida pela IA pode reduzir custos operacionais, caso as organizações utilizem uma abordagem na qual a IA atua em atividades repetitivas, e os profissionais de RH possam se concentrar nas decisões estratégicas. Contudo, essa implementação enfrenta desafios, como a necessidade de gerenciar grandes volumes de dados e o custo inicial significativo (Carvalho et al., 2021). Ainda assim, os benefícios de médio e longo prazo muitas vezes superam os investimentos iniciais, resultando em economias substanciais e na melhoria da qualidade das contratações e da retenção de talentos.

Diante desta visão, este artigo tem como objetivo geral analisar o impacto da Inteligência Artificial na otimização dos processos de Recursos Humanos, com foco na redução de custos, aumento da eficiência e melhoria na qualidade das contratações, visa explorar o impacto da IA no setor de RH, destacando como essa tecnologia transforma as práticas tradicionais de gestão de pessoas ao automatizar processos e permitir uma tomada de decisão fundamentada em dados. Apesar dos desafios, como o gerenciamento de grandes volumes de dados e o investimento inicial em tecnologia, a IA apresenta um potencial significativo para reduzir custos e aperfeiçoar a eficiência organizacional.

Para tanto, em atenção ao objetivo geral, são elencados os objetivos específicos sendo: i) identificar os principais benefícios da implementação de Inteligência Artificial no setor de Recursos Humanos; ii) Avaliar os desafios e limitações enfrentadas na aplicação da IA no RH e; iii) Investigar o impacto da IA na qualidade das contratações e na retenção de talentos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta as principais abordagens teóricas que embasam o artigo. A fundamentação teórica da pesquisa se inicia com os estudos sobre Recrutamento e Seleção; Redes Neurais, conceituação de Inteligência Artificial e a aplicabilidade e resultado da sua implementação em Recursos Humanos.

2.1 Recrutamento e seleção

O Recrutamento e Seleção fazem parte do processo de contratação e estão ligados um ao outro, é um processo para novos colaboradores que possivelmente têm habilidades e competências necessárias para ocuparem as vagas disponíveis dentro da organização. Portanto, antes é necessário estabelecer pré-requisitos desejados para os novos e possíveis candidatos. Lacombe (2005) estabelece que somente definindo um perfil pessoal e profissional antes de recrutar é que teremos êxito nesse processo. E isso pode ser feito por meio das descrições das funções e o conhecimento da cultura da empresa.

Esse processo de recrutamento e seleção pode ser feito de três maneiras, sendo elas: recrutamento interno, externo e misto. O interno, como o próprio nome sugere, é feito dentro da empresa com a realocação de funcionários de acordo com suas competências (promoções ou transferências). O externo é utilizado quando a empresa deseja atrair candidatos externos a ela, com as características desejadas. E por último o misto, feito quando a empresa deseja usar os dois tipos de recrutamento (interno e externo), buscando expandir ainda mais suas opções. Após esse processo, é necessário selecionar os candidatos mais adequados à vaga para que dessa forma seja possível comparar as opções existentes, visando selecionar os que se mostrarem mais capazes (Martins, 2007).

Quando uma empresa deseja incluir alguém novo ao seu quadro de funcionários, ela deve reconhecer que um bom planejamento é essencial para não ocorrer nenhum erro nesse processo e isso não afete a qualidade e eficiência do capital humano, já que cada vez mais está sendo evidente a importância das pessoas dentro das organizações. Uma boa gestão deve usar

o Recrutamento e Seleção ao seu favor para que os próximos passos não sejam afetados.

Historicamente, os processos de recrutamento e seleção eram notoriamente demorados e complexos, muitas vezes sustentados por métodos analógicos. Esteves (2020) constatou que, no Brasil, o processo de admissão de um novo colaborador leva, em média, de uma a duas semanas, sendo os sistemas analógicos os principais responsáveis por essa lentidão.

A introdução de inovações tecnológicas transforma completamente esse cenário tradicional, destacando a adesão a soluções modernas como uma tendência global no RH. Este tema tem ganhado espaço em divulgação em fóruns de relevância internacional, como o Fórum Econômico Mundial, conforme aponta Assis (2023).

A necessidade crescente de agilidade, eficiência e adaptação às mudanças do mercado tem sido impulsionada para explorar o potencial das inovações tecnológicas nesse contexto. A automação e a Inteligência artificial, por exemplo, oferecem oportunidades para acelerar o processo de aquisição de talentos, permitindo que as organizações se alinhem às demandas contemporâneas e aprimorem sua competitividade.

2.2 Redes neurais artificiais

As redes neurais artificiais (RNAs), são um dos pilares e um dos componentes centrais da inteligência artificial moderna, inspiradas no funcionamento do cérebro humano para processar e interpretar dados em larga escala, compostas por camadas interconectadas de “neurônios” artificiais, essas redes são capazes de aprender a partir de dados históricos e ajustando continuamente, o que as tornam uma ferramenta poderosa para identificar padrões complexos, aprender com novas informações e melhorar continuamente os seus resultados (Haykin, 2001).

As redes neurais artificiais estão o coração do *Deep Learning*, estes sistemas computacionais vêm revolucionando a maneira que a sociedade interage com a tecnologia, desde o reconhecimento de voz até a previsão de tendências do mercado, e para desmistificar a estrutura básica das redes neurais e seus componentes fundamentais os neurônios artificiais.

Essa capacidade de aprendizado adaptativo é especialmente relevante no setor de recursos humanos, onde o processamento de grandes volumes de informações é crucial para melhorar a eficácia de processos seletivos. As redes neurais permitem a análise de currículos e outros dados relevantes para a triagem de candidatos, identificando aqueles com maior probabilidade de sucesso e compatibilidade com a empresa e, além disso, ao utilizarem dados sobre desempenho de colaboradores anteriores, as redes neurais podem prever a adequação dos candidatos a médio e longo prazo, ajudando a reduzir a taxa de *turnover*.

Este processo, anteriormente realizado de forma analógica sujeita a falhas humanas, com o uso de IA as organizações ganham assim uma precisão elevada e contribui para economias significativas em custos operacionais de recrutamento e seleção.

2.3 Inteligência artificial

A era digital e a Quarta Revolução Industrial que a sociedade evidencia, observa-se a Inteligência Artificial (IA) ser um dos mais novos ramos da ciência da computação, sendo um campo que desenvolve algoritmos que “requeiram máquinas para realizar tarefas cognitivas para quais os humanos são atualmente melhores” (Haykin, 2001, p.59). Obviamente a IA vem desempenhando um papel crucial na transformação das práticas de RH que vem sendo aplicada em diversas áreas automatizando tarefas repetitivas, melhorando a tomada de decisões, aumentando a eficiência geral das operações de gestão de pessoas, tornando o processo de contratação mais ágil e eficiente.

A IA está moldando o RH com a adoção de soluções tecnológicas, e se tornou essencial para as organizações em todos os setores, principalmente o de Recursos Humanos com ênfase em redução de custos que é o foco de estudo, percebe-se que ao adotar novas tecnologias no RH, as empresas conseguem automatizar processos e potencializar resultados de maneira significativa e com um aumento notável.

As ferramentas de IA oferecem aspectos estratégicos ao setor de RH por meio da análise de dados, permitindo que líderes tomem decisões mais

informadas. Eles auxiliam na previsão de demandas de talentos, na identificação de áreas para melhoria de desempenho e na antecipação de tendências de mercado. Além disso, reduzir preconceitos no recrutamento e promover a diversidade e inclusão, com algoritmos que eliminam vieses e ajudam a identificar lacunas de diversidade. A IA também detecta sinais de desengajamento e insatisfação, permitindo ações proativas dos gestores para reter talentos, identificando causas de rotatividade e implementando melhorias no ambiente de trabalho.

Conforme Sellitto et al. (2002), esse campo possibilita o desenvolvimento de modelos que apoiam a tomada de decisão e o controle organizacional, utilizando tanto dados empíricos quanto conhecimentos teóricos, ainda que sejam informações incompletas. Nesse contexto, um conceito amplamente explicado é o da IA, entendido como uma tecnologia distinta para a criação de máquinas inteligentes (McCarthy, 2006).

A IA deve ser compreendida como um combinado de tecnologias que se inspiram no funcionamento e na utilização do sistema nervoso humano. Segundo McCarthy (1998), o esforço final da IA consiste na elaboração de programas computacionais hábeis em solucionar problemas e atingir objetivos tanto do mundo, como dos seres humanos.

2.4 A aplicação da inteligência artificial no setor de Rh

O uso da IA no setor de Rh tem demonstrado vantagens significativas, especialmente nos processos de seleção e contratação de colaboradores. A IA permite a automação de processos e a implementação de softwares sofisticados de gestão, que otimizam a administração de dados e o monitoramento do desempenho dos funcionários. Isso gera economia de tempo, reduz custos operacionais e minimiza retrabalhos, promovendo maior eficiência no RH (Damaceno e Vasconcelos, 2018).

Além disso, a IA melhora a agilidade e a precisão no recrutamento. Plataformas inovadoras, como a HR Tech brasileira Bettha, permitem que empresas realizem processos seletivos digitais, utilizando IA para recrutar e contratar de forma integrada e rápida, além de alinhar o perfil comportamental dos candidatos à cultura organizacional (Damaceno e

Vasconcelos, 2018). Essa evolução economizou tempo e ajuda as empresas a identificar candidatos com perfis alinhados aos seus valores e necessidades.

A IA também possibilita o monitoramento e a avaliação detalhada dos processos de seleção e desempenho, promovendo a transparência e facilitando decisões mais assertivas sobre a realocação de cargos e contratações (Vagas for Business, 2020). A gestão baseada em dados confiáveis fornece uma base sólida para decisões estratégicas no RH (Damaceno e Vasconcelos, 2018).

A adoção da IA no setor de RH tem benefícios substanciais em termos de automação e redução de custos operacionais. Atividades rotineiras, como triagem de currículos, agendamento de entrevistas e resposta a consultas de candidatos, podem ser realizadas automaticamente, o que torna o processo de recrutamento mais ágil e econômico. Segundo Stone et al. (2021), a automação da triagem e análise de perfis e dados de candidatos com IA pode reduzir o tempo médio de contratação em até 60%. Esse encurtamento do processo de contratação representa uma economia significativa, pois as empresas podem preencher vagas mais rapidamente e, assim, evitar perdas associadas à falta de pessoal qualificado. Em apoio a esta observação, uma pesquisa da PwC (2022) revela que a agilidade na contratação economiza recursos e minimiza os prejuízos decorrentes de vagas desocupadas.

Kaplan e Haenlein (2020) também apontam que a IA pode reduzir os custos operacionais em até 30% nas empresas de grande porte, onde o volume de contratações é elevado. Ao substituir processos manuais e burocráticos, a IA permite que os profissionais de RH se concentrem em funções mais estratégicas e menos repetitivas, aumentando a eficiência e o valor agregado das atividades de gestão de pessoas.

Ao se abordar a questão de redução de tempo nas contratações, o uso de IA agiliza os processos de recrutamento, sendo destacado que as empresas conseguem economia de forma expressiva, reduzindo em até 60% o tempo médio de contratação (Stone et al., 2021). Isso não só melhora a eficiência do processo, como também aumenta a competitividade organizacional, garantindo que posições importantes sejam preenchidas com rapidez e precisão.

Um dos desafios do setor de RH é destacado a retenção de colaboradores, de modo que a aplicação da IA no recrutamento e seleção permite uma escolha

mais precisa de candidatos, aumentando significativamente a redução da taxa de rotatividade. Contratar o candidato certo desde o início diminui os custos de substituição e treinamento, contribuindo para uma maior estabilidade na equipe. De acordo com Snyder (2023), empresas que implementam IA nos processos de recrutamento relatam uma redução de até 25% nos custos associados à rotatividade de pessoal. Essa economia se torna ainda mais relevante a médio longo prazo, pois evita o retrabalho frequente no recrutamento e preserva recursos financeiros e de tempo.

3 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa e utiliza uma revisão de literatura para explorar o impacto da IA no setor de RH, com ênfase em eficiência operacional, redução de custos e influências comportamentais. Segundo Gil (2008), uma pesquisa qualitativa é especialmente útil para estudos que buscam compreender processos e dinâmicas complexas, pois permite uma análise aprofundada e contextualizada do tema. A revisão da literatura, portanto, visa identificar as principais contribuições teóricas e evidências empíricas que abordam o uso da IA no contexto organizacional.

A coleta de dados foi realizada em bases de dados como Scielo e Google Acadêmico, além da consulta a livros especializados. Foram utilizados os termos de pesquisa “Inteligência Artificial”, “Recursos Humanos”, “Eficiência Operacional”, “Redução de Custos” e “Influências Comportamentais”, para abranger tanto aspectos técnicos quanto comportamentais da aplicação da IA nas práticas de gestão de pessoas. Como mencionado por Creswell (2007), a escolha de critérios de fontes é essencial para garantir a profundidade e relevância da pesquisa, especialmente em estudos qualitativos que utilizam revisão de literatura.

Para garantir a consistência e qualidade das informações, foram adotados critérios de exclusão que eliminaram trabalhos sem relação direta com o tema ou que não abordassem o problema investigado. Como enfatiza Gil (2008), a clareza nos critérios de seleção e exclusão é fundamental para a validade da pesquisa. Dessa forma, apenas publicações que discutem a interação entre IA e RH, evidenciando o impacto da IA em processos, tomada de decisão e gestão de pessoas, foram incluídas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A adoção da IA no setor de RH proporciona uma série de benefícios significativos, especialmente no processo de recrutamento e seleção, desempenhando um papel fundamental no desenvolvimento das organizações. De acordo com Chiavenato (2004), o recrutamento envolve técnicas e procedimentos para atrair candidatos interessados para posições disponíveis nas empresas, enquanto a seleção consiste em uma análise minuciosa que confronta os requisitos do cargo com o perfil dos candidatos.

As inovações tecnológicas e as crescentes demandas do mercado impulsionam fortemente a aplicação da IA no recrutamento e seleção de pessoal. Ferramentas baseadas em IA, como testes online, vídeos currículos e vídeos entrevistas, estão se tornando cada vez mais comuns em departamentos de RH, conforme recomendado por Vasconcelos (2001). Essa adoção crescente reflete a capacidade da IA de revolucionar o processo de recrutamento, oferecendo uma variedade de benefícios. A IA se torna uma peça fundamental em setores com alta rotatividade de pessoal, como call centers, onde a necessidade de substituição de colaboradores é constante. Sua implantação nesses ambientes tem resultado em melhorias significativas na eficiência do processo de admissão.

A automação dos processos de RH, por meio da análise de dados, permite que as organizações planejem com mais resultados suas necessidades futuras de recursos humanos. A IA pode identificar riscos de desligamento com base em dados de desempenho e padrões de comportamento, propondo ações preventivas para a retenção de talentos. Estudos da McKinsey & Company (2020) indicam que o uso de IA para a gestão de talentos pode gerar uma economia de 20% em custos associados à retenção e à otimização do desempenho dos colaboradores. Além disso, a Deloitte (2021) relata que a IA pode reduzir erros em processos administrativos de RH em até 70%, minimizando custos com multas, retrabalho e outras despesas operacionais.

Esses resultados demonstram o impacto positivo da IA na gestão de pessoas, ao possibilitar decisões baseadas em dados confiáveis, reduzir custos operacionais e fortalecer a estratégia organizacional em relação à atração, retenção e satisfação dos colaboradores. A Quarta Revolução Industrial está evoluindo profundamente as economias e as sociedades, e a adoção de tecnologias emergentes, especialmente a IA, mostra-se uma abordagem eficaz para potencializar os processos de contratação e fortalecer as estratégias de RH. Ao integrar a IA no departamento de RH, já que as organizações não apenas mantêm sua competitividade, mas também

estabelecem um caminho sólido para o crescimento sustentável a longo prazo.

Entretanto, essa transição exige um planejamento cuidadoso para garantir que as inovações sustentáveis sejam inclusivas, beneficiando tanto o setor produtivo quanto a sociedade em geral. A implementação da IA pode resultar em economias significativas nos custos operacionais de RH, através de análises e estudos identificou-se uma redução de até 30%, especialmente em grandes empresas que lidam com altos volumes de contratações (Kaplan e Haenlein, 2020). A automação de processos manuais e administrativos libera os profissionais de RH para se concentrarem em funções mais estratégicas, aumentando a eficiência organizacional e permitindo que as empresas se tornem mais inovadoras e competitivas no mercado global.

Para tanto, desafios importantes ainda precisam ser envolvidos. Um dos principais problemas é a necessidade de ajustes contínuos nos algoritmos utilizados na IA, a fim de evitar vieses nos processos seletivos. Empresas que implementam IA sem realizar revisões regulares em suas ferramentas automatizadas enfrentam problemas de discriminação, conforme evidenciado por Raghavan et al. (2020). Esses desafios ressaltam a importância de um acompanhamento constante e da atualização das tecnologias para garantir que a IA seja utilizada de maneira justa e equitativa, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo.

Desta forma, embora a adoção da IA no RH ofereça oportunidades promissoras de melhoria e eficiência, as organizações devem estar atentas à necessidade de uma gestão responsável e ética dessas tecnologias. A busca por um equilíbrio entre inovação tecnológica e práticas inclusivas será fundamental para o sucesso das empresas na era da Quarta Revolução Industrial.

5 CONSIDERAÇÕES

A IA vem se consolidando como uma aliada essencial para o setor de RH, especialmente na contratação de novos colaboradores. Seus benefícios são notáveis, incluindo a redução de custos, a economia de tempo e a maior precisão na seleção de talentos. Entretanto, a adoção da IA deve ser feita de forma ética e transparente, garantindo a imparcialidade nos processos de

recrutamento e seleção. A integração eficaz da IA no RH permite que as organizações se adaptem às rápidas mudanças no ambiente de trabalho, mantendo sua competitividade em um cenário cada vez mais desafiadoras.

Além dos ganhos operacionais, com economia nas despesas gerais de RH, a utilização da IA ajuda a mitigar a rotatividade de funcionários e a melhorar a qualidade das contratações. No entanto, é necessário que a implementação dessas tecnologias considere os riscos e mantenha a necessidade de intervenção humana em decisões mais complexas. Assim, um modelo híbrido que combina a automatização de tarefas repetitivas com a expertise dos profissionais de RH pode resultar em um ambiente de trabalho mais eficiente e produtivo.

Por fim, futuras pesquisas podem explorar a eficácia da IA em diferentes contextos organizacionais, bem como o impacto da implementação da IA na experiência do colaborador e investigar a percepção em relação à utilização da IA nos processos de RH e as implicações éticas dessa tecnologia são áreas promissoras. Além disso, estudos que analisam a interação entre IA e diversidade no ambiente de trabalho podem oferecer insights valiosos sobre como essas ferramentas podem contribuir para práticas de recrutamento mais inclusivas e equitativas.

REFERÊNCIAS

ASSIS, A. **Como a inteligência artificial está transformando o RH.** RH para Você. 2023. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/como-a-inteligencia-artificial-esta-transformando-o-rh/>

CARVALHO, R. B.; REIS, A. M. P; LARIEIRA, C. L. C.; PINOCHET, L. H.H C. Transformação digital: desafios na formação de um constructo e cenários para uma agenda de pesquisa. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 22, n. 6, p. eRAMD210400, 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CRESWELL, J.W. **Design de pesquisa:** abordagens qualitativas, quantitativas e de métodos mistos. 3. ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2007.

CRIVELLARO, D. **Como a inteligência artificial ajuda no recrutamento e na seleção.** Você RH, 2020.

DAMACENO, S. S.; VASCONCELOS, R. O. **Inteligência artificial:** uma breve abordagem sobre seu conceito real e o conhecimento popular. Caderno de Graduação - Ciências Exatas e Tecnológicas - UNIT - SERGIPE, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 11, 2018. Disponível em:
<https://periodicos.grupotiradentes.com/cadernoexatas/article/view/5729>.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAYKIN, S. **Redes Neurais:** princípios e prática. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

INTELLTECH, 4,865 followers March 5, 2024.

Fonte: Essa publicação foi publicada originalmente no portal ItShow.

KAPLAN, A.; HAENLEIN, M. **Rulers of the world, unite!** The challenges and opportunities of artificial intelligence. Business Horizons, v. 63, p. 1-10, 2020.

LACOMBE, F. J. **Recursos humanos:** princípios e tendências São Paulo: Saraiva, 2005.

MCCARRTHY, JOHN, Artigo **What is Artificial Intelligence**, disponível no site da Universidade de Stanford. 2006.

MCKINSEY & COMPANY. **The state of AI in 2020.** 2024.

PRICE WATER HOUSE COOPERS BRASIL- PWC. **A força da voz de trabalho.** 2022. Disponível em:
<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/servicos/consultoria-negocios/2022/pesquisa-hopes-and-fears-2022.html>.

RAGHAVAN, M.; BAROCAS, S.; KLEINBERG, J.; LEVY, K. **Mitigating bias in algorithmic hiring:** evaluating claims and practices. Proceedings of the 2020.

Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 2020.

RAYKIN, S. **Redes neurais: princípios e práticas**, 2ª edição, 2007.

SELLITTO, M.; BORCHARDT, M.; ARAÚJO, D. **Manutenção centrada em confiabilidade**: aplicando uma abordagem quantitativa. Anais do XXII ENEGEP, Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Curitiba: ABEPRO, 2002.

SILVA, J. BARRETO, L. O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas: um estudo no setor hoteleiro. **Revista Podium Esporte, Lazer e Turismo**, v. 2, pág. 192-210, 2019. Disponível em : <https://doi.org/10.5585/podium.v8i2.10665>.

STONE, D. L.; DEADRICK, D. L.; LUKASZEWSKI, K. M.; JOHNSON, R. The influence of technology on the future of human resource management. **Human Resource Management Review**, v. 30, n. 3, p. 100-115, 2020.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VRONTIS, D.; CHRISTOFI, M. R.D internationalization and innovation: a systematic review, integrative framework and future research directions. **Journal of Business Research**, v. 128, p. 1-12, 2019.