

## USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: uma abordagem bibliométrica dos estudos acadêmicos no brasil

Taís Delfino Silva<sup>1</sup>  
Daniele Mileny Oliveira Sousa<sup>2</sup>

### Resumo

Com a evolução da tecnologia, as organizações passaram a analisar e conduzir seus processos de recrutamento e seleção. Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo descrever um estudo bibliométrico, identificando as principais pesquisas científicas relacionadas, contribuindo para a compreensão de como a Inteligência Artificial e recrutamento estão sendo divulgados no campo acadêmico dentro das ferramentas de pesquisas. A metodologia deste estudo será realizada através de pesquisa qualitativa de caráter exploratório, utilizando técnica e pesquisa bibliográfica de literaturas acadêmicas, dispostas nas ferramentas de pesquisas acadêmicas como *Google Scholar*, *Capes* e *SciELO* no período de 2019 a 2024. Assim, o intuito deste trabalho é ressaltar a importância da Inteligência Artificial para o recrutamento e seleção no ambiente acadêmico, recomendando estudos futuros para auxiliar a área de Recursos Humanos.

**Palavras-chave:** Estudo Bibliométrico. Inteligência Artificial. Literatura Acadêmica. Recrutamento e seleção.

### Abstract

*With the evolution of technology, organizations have begun to analyze and conduct their recruitment and selection processes. In this context, the aim of this article is to describe a bibliometric study, identifying the main related scientific research, contributing to an understanding of how Artificial Intelligence is used by various recruitment platforms. The methodology of this study will be carried out through qualitative research of an exploratory nature, using technique and bibliographic research of academic literature, available in academic research tools such as Google Scholar, Capes and SciELO from 2019 to 2024. Thus, the aim of this work is to highlight the importance of Artificial Intelligence for recruitment and selection in the academic environment, recommending future studies to assist in area of Human Resources.*

**Keywords:** Academic Literature. Artificial Intelligence. Bibliometric study. Recruitment and selection.

### 1 Introdução

A Inteligência Artificial (IA) tem se tornado uma ferramenta poderosa para

---

<sup>1</sup> Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: tais.silva17@fatec.sp.gov.br.

<sup>2</sup> Docente em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: daniele.sousa@fatec.sp.gov.br.

identificar e atrair talentos no mercado de trabalho, oferecendo eficiência e precisão na seleção de candidatos. Com a evolução da tecnologia as organizações passaram a analisar como seus processos de recrutamento e seleção são conduzidos, buscando evidenciar o futuro do setor de Recursos Humanos (RH) através da Inteligência Artificial (IA), e assim a sua aplicação prática no recrutamento e seleção. Indicando os impactos dessa tecnologia na agregação de valor aos negócios dentro da organização.

Com base neste contexto, este trabalho busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: Como os estudos acadêmicos publicados no Brasil sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção têm abordado os impactos dessa tecnologia na eficácia e equidade desses processos, e quais são as principais tendências e lacunas identificadas por meio de uma análise bibliométrica? Para respondê-la foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, recorrendo a pesquisas bibliográficas de literaturas acadêmicas referentes ao uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção, dispostas nas ferramentas de pesquisas acadêmicas como *Google Scholar*, Capes e SciELO no período de 2019 a 2024.

Para se adaptar à nova realidade, os recrutadores precisam alinhar seus objetivos estratégicos com os da organização, envolvendo uma série de atividades interligadas, como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar colaboradores. O estudo bibliométrico facilita no entendimento da evolução da literatura acadêmica referente ao tema auxiliando na formação de conhecimentos que podem agregar e facilitar o entendimento sobre como o recrutamento e seleção de colaboradores, utilizam e conduzem de forma eficaz através do uso da Inteligência Artificial (IA).

Dessa forma, o presente trabalho tem por objetivo descrever um estudo bibliométrico sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção, identificando as principais pesquisas científicas relacionadas. Assim examinando quais os temas são expostos no meio acadêmico, verificando sua frequência de 2019 a 2024. Explorando a temática através de uma pesquisa qualitativa de conceito exploratório, com base na literatura acadêmica sobre uso da Inteligência Artificial (IA) no processo de recrutamento e seleção.

Este trabalho se justifica ao possibilitar a análise do estudo bibliométrico

através de pesquisas acadêmicas publicadas sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção, que contribui para o conhecimento de como essa ferramenta é utilizada por diferentes plataformas de recrutamento e seleção, e como ela auxilia as organizações no suporte e apoio das equipes que desenvolvem os recrutamentos.

A metodologia deste estudo será realizada através de pesquisa qualitativa de caráter exploratório, utilizando técnica e pesquisa bibliográfica de literaturas acadêmicas referentes ao uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção, dispostas nas ferramentas de pesquisas acadêmicas como *Google Scholar*, *Capes* e *SciELO* no período de 2019 a 2024. A pesquisa inicial identificou 460 referências ao tema (citações, corpo de texto e temas diversos), dos quais 15 foram selecionadas devido ao estudo proposto dos trabalhos diretamente ao tema de recrutamento, seleção e Inteligência Artificial (IA). Esses estudos se destacaram por estarem mais alinhados com o tema, abordando de forma precisa e relevante sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) em processos de recrutamento e seleção.

## 2 Referencial Teórico

### 2.1 Recrutamento e seleção

No mundo atual, o recrutamento e a seleção são vistos como ferramentas essenciais na gestão de pessoas dentro das organizações. Esses processos são fundamentais para que as empresas reconheçam o valor das pessoas que fazem parte do seu quadro, tratando-as como parceiros estratégicos, em vez de simples empregados. As organizações buscam recursos e isso inclui pessoas que são capazes de oferecer talentos e competências para o sucesso da organização (Chiavenato, 2015, p.16).

De acordo com Chiavenato (2004, p.102):

Recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um cargo particular. Deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os contextos.

Dessa forma, de acordo com Moreira *et al.*, (2023) recrutamento também

significa envolvimento da empresa com seu ambiente externo e ao mesmo tempo, o envolvimento da empresa com a comunidade ao seu redor. Ou seja, por um lado o que a organização precisa e de outro o que o mercado de RH pode oferecer. O que os candidatos podem oferecer à empresa e o que a empresa pode oferecer aos seus candidatos. Por isso, para a realização desse processo, é necessário um estudo constante sobre o mercado de atuação da empresa por parte dos gestores.

Chiavenato (2015, p.18) afirma que o objetivo do recrutamento é atrair candidatos em quantidade suficiente para alimentar o processo de seleção, permitindo seu bom funcionamento. É uma atividade de relações públicas e de envolvimento da organização com a comunidade visando a divulgação de oportunidades de emprego para candidatos que o mercado necessita descrevendo as técnicas necessárias utilizadas durante o processo de recrutamento.

De acordo com Semple (1987, *apud*, França, 2015):

Antes de iniciarmos o processo, é preciso que tenhamos em mãos uma “Análise” da Função, onde deverão estar escritas todas as tarefas que o cargo envolve, quais as habilidades e conhecimentos necessários para o cargo, as responsabilidades que este exige, o horário de trabalho, enfim, devemos ter analisado minuciosamente todas as características que são relevantes para o perfeito desempenho numa determinada função.

O processo de seleção visa identificar o candidato mais adequado para ocupar uma posição na empresa. Segundo Glicerio *et al.*, (2024) é durante esse processo, também conhecido como triagem do processo seletivo, que o recrutador avalia qual dos candidatos melhores se adequa às necessidades da empresa para a função em questão. A seleção é o momento em que as habilidades, experiências e a personalidade dos candidatos são cuidadosamente analisadas para garantir que a pessoa escolhida seja a mais adequada para contribuir com o sucesso da empresa.

## 2.2 Ferramentas utilizadas no recrutamento e seleção

As ferramentas digitais como a Inteligência Artificial (IA) tem assumido relevância nos processos de recrutamento e seleção de talentos para as organizações. O recrutamento virtual de candidatos tem sido muito utilizado e defendido, já que é uma técnica com menor custo, e que possibilita maior facilidade e rapidez, tanto para o candidato, como para a empresa que recruta, a aplicação de várias técnicas e possibilita uma maior aproximação do objetivo final da seleção que

consiste em encontrar o ocupante certo para ocupar o cargo planejado na organização (Guimarães; Arieira, 2005, p. 203).

Solides (2019, *apud* SOUSA *et al.*, p.4, 2019):

Entre as principais ferramentas utilizadas no recrutamento e seleção estão os portais de vagas de emprego, redes sociais como o LinkedIn e Facebook, testes de conhecimento, dinâmicas em grupo, testes psicológicos, exames médicos, entrevistas que é uma etapa indispensável usada para conhecer melhor o candidato e seus objetivos.

Com o uso de *softwares* e ferramentas de tecnologia no processo de recrutamento e seleção, é possível monitorar todo o processo de contratação de forma centralizada e reunindo todas as etapas em um único sistema. Conforme Moreira *et al.*, (2023, p. 23) a internet se constituiu em uma ferramenta de crescimento tecnológico e como um elo de alto potencial entre as empresas e os candidatos às vagas de emprego, proporcionando baixo custo, otimização do processo e a facilidade de comunicação entre os profissionais do RH e colaboradores.

Mesmo com o auxílio da tecnologia é fundamental que o profissional de Recursos Humanos (RH) tenha *expertise* e compreenda o perfil do colaborador e as demandas específicas de cada setor na Organização. É essencial adotar uma abordagem colaborativa, mantendo uma comunicação constante com todos os departamentos envolvidos no processo de recrutamento e seleção, com o objetivo de promover a sinergia e impulsionar as estratégias da Organização.

### 2.3 Inteligência Artificial (IA)

Segundo Gomes (2010, p. 236), Alan Turing foi o primeiro a articular uma visão completa da Inteligência Artificial (IA) em seu artigo de 1950 “*Computing Machinery and Intelligency*”. Ele apresentou o Teste de *Turing*, onde sugeriu um teste baseado na impossibilidade de distinguir entre entidades inegavelmente inteligentes, “os seres humanos”. O computador passou no teste após um interrogador humano, depois de propor algumas perguntas por escrito, não conseguir descobrir se as respostas escritas vêm de uma pessoa ou não.

De acordo com Rich; Knight (1991, *apud* Sousa *et al.*, 2019):

Inteligência Artificial é o estudo de como os computadores podem fazer tarefas que hoje são mais bem desempenhadas pelas pessoas. A Inteligência Artificial lida diretamente com a tomada de decisões de forma

racional por uma máquina, a partir do conhecimento que uma máquina possui ela toma uma decisão considerada “correta” sendo que esse conhecimento pode ser construído a partir de uma massa de dados e com erros e acertos.

Desde os anos de 1970 a Inteligência Artificial (IA) passou a ser utilizada para diferentes resoluções de problemas em diferentes setores, ramos de empresas e conflitos no mundo. Esse avanço proporcionou um grande crescimento no aprimoramento e desenvolvimento de diferentes ferramentas computacionais independentes que possuem intervenção humana para aquisição de novos conhecimentos (Faceli, p. 4. 2023).

De acordo com Barbosa et al., (2024, p. 12) a Inteligência Artificial conhecida também como IA, é um avanço da tecnologia que simula a inteligência humana, podendo tomar decisões autônomas de formas criativas por conta de seus bancos de dados. Desse modo sua essência é aprender, decidir de forma racional das tarefas mais simples até mesmo as mais complexas diante de determinadas situações, precisando somente de um apoio em dados digitais.

Assim o uso da Inteligência Artificial (IA) na área de Recursos de Humanos (RH) nas organizações está presente, ativo e operante no mercado. A utilização da tecnologia auxilia na resolução dos desafios, ajudando a agilizar o processo de recrutamento de candidatos, permitindo que o departamento de Recursos Humanos (RH) concentre tempo em outras atividades e demandas da Organização.

## 2.4 Uso da Inteligência Artificial no recrutamento

Existem diversas plataformas de recrutamento e seleção de candidatos, porém muitas empresas realizam o uso do recrutamento manual e operacional, onde todo o processo é realizado por pessoas que são sujeitas a falhas. Por meio do recrutamento inteligente com uso da Inteligência Artificial (IA), é possível reduzir significativamente as chances de falhas, pois os *softwares* fazem todo o processo de seleção do candidato mais adequado às necessidades da vaga. O Recrutamento Inteligente não tem por objetivo dispensar a equipe de Recursos Humanos (RH) do processo de seleção, mas sim auxiliá-la nas etapas dos processos reduzindo custos financeiros e de tempo, além de remover a gestão baseada em planilhas, papéis e e-mails (Sousa et al., 2019).

Entre as principais plataformas e sites do mercado de trabalho é possível citar o *Gupy*, *Reachr*, *Solides*, *Kenoby*, entre outros que já possuem uma ampla base de candidatos no banco de talentos e empresas cadastradas que utilizam os recursos da Inteligência Artificial (IA) desde o anúncio até a aprovação dos finalistas no processo de seleção que enquadra no melhor perfil de candidato de acordo com a interação da Inteligência Artificial (IA).

A pesquisa de Blumen e Cepellos (2023, p.2) constatou por meio de um estudo de campo, que o uso da Inteligência Artificial (IA) já é uma realidade nas empresas farmacêuticas onde se percebe que a Inteligência Artificial (IA) trouxe benefícios significativos, especialmente ao desburocratizar a área de Recursos Humanos (RH), transformando-o em um departamento consultivo e estratégico. Como resultado, houve uma redução no tempo e nos custos envolvidos na triagem de currículos e na seleção de candidatos, otimizando processos e aumento a eficiência da equipe de RH.

### **3 Materiais e Métodos ou desenvolvimento**

#### **3.1 O Estudo Bibliométrico**

O estudo bibliométrico de acordo com Araújo (2006, *apud* Silva, 2016, p. 8-9) consiste em uma técnica de pesquisa utilizada como um meio de medir os índices de pesquisas científicas, sendo um método quantitativo e estatístico de análise de um determinado objeto de estudo. Para essa análise é utilizado o processo de medição de produtividade e distribuição de frequência de palavras nos textos conforme o desenvolvimento dos cientistas Lotka e Zipf.

Com o estudo bibliométrico é possível quantificar no desenvolvimento do trabalho os processos de produção científica. Segundo Magalhães (2006, *apud* Silva, 2016, p. 9), por meio das técnicas bibliométricas é possível estabelecer relações entre quantidades periódicas, artigos e autores e analisar as referências relacionadas no trabalho.

Através desse estudo é possível traçar a produção científica e análise da literatura acadêmica disponíveis nas ferramentas de pesquisas referente ao tema possibilitando o levantamento estatísticos do ano de publicação, palavras chaves, principais assuntos abordados relacionados ao uso da Inteligência Artificial (IA) no

recrutamento e seleção, contribuindo para o mapeamento das áreas mais escassas de pesquisa e no levantamento de dados que possibilita futuras pesquisas sobre o uso de ferramentas tecnológicas em diferentes áreas de Recursos Humanos (RH).

### 3.2 Metodologia

Segundo Araújo & Alvarenga (2011, *apud*, Santos, 2019, p. 6), a bibliometria se baseia em técnicas estatísticas e tem como objetivo analisar e verificar a produção científica, publicada em bases de dados e sistemas de informação. Dessa forma, o presente trabalho tem por objetivo descrever um estudo bibliométrico sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção, identificando as principais pesquisas científicas relacionadas. Assim examinando quais os temas são expostos no meio acadêmico, verificando sua frequência de 2019 a 2024. Explorando a temática através de uma pesquisa qualitativa de conceito exploratório, com base na literatura acadêmica sobre uso da Inteligência Artificial (IA) no processo de recrutamento e seleção.

A metodologia deste estudo será realizada através de pesquisa qualitativa de caráter exploratório, utilizando técnica e pesquisa bibliográfica de literaturas acadêmicas referentes ao uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção, dispostas nas ferramentas de pesquisas acadêmicas como *Google Scholar*, *Capes* e *SciELO* no período de 2019 a 2024. A plataforma de pesquisa *Google Scholar* foi utilizada devido à sua ampla cobertura de fontes acadêmicas, incluindo artigos, livros, teses e dissertações, o que garante uma amostra diversificada e representativa das publicações sobre o tema. Já a escolha do *SciELO* e *Capes* foi motivada pela relevância dessa base de dados para a literatura científica latino-americana, especialmente considerando o foco do estudo em práticas de Inteligência Artificial (IA) no contexto brasileiro. Outras bases, como *Scopus*, e *Web of Science*, foram consideradas, sua exclusão se deu pela restrição de acesso em algumas instituições de ensino e pela ênfase em artigos de acesso fechado, o que poderia limitar a abrangência dos resultados. A pesquisa inicial identificou 460 referências ao tema (citações, corpo de texto e temas diversos), dos quais 15 foram selecionadas devido ao estudo proposto dos trabalhos diretamente ao tema de recrutamento, seleção e Inteligência Artificial (IA).

Para esta pesquisa, foram selecionadas três bases de dados que possuem uma variedade de estudos acadêmicos de diferentes disciplinas e fontes. O *Google Scholar* é um mecanismo de busca gratuito especializado em bibliografia acadêmica e conta com cerca de 1.120.000 milhões de registros de estudos e pesquisas científicas disponíveis para consulta pública. A Capes é uma das maiores bibliotecas virtuais do país disponibilizada pelo ministério da educação e reúne conteúdos nacionais e internacionais para instituições de ensino e pesquisa no Brasil. Por fim a SciELO que além de ser uma biblioteca virtual de revistas científicas brasileiras em formato eletrônico, ela organiza e publica textos acadêmicos facilitando a disseminação do conhecimento acadêmico para diferentes países.

Para a seleção dos artigos, foram adotados os critérios de exclusão de publicações anteriores a 2018, com o objetivo de focar em estudos recentes sobre o uso de Inteligência Artificial (IA) em recrutamento e seleção, os artigos que não apresentaram uma análise explícita ou que abordaram o tema de forma superficial, sem contribuições significativas para o entendimento da questão e publicações em fontes não revisadas por pares, como resumos de conferências ou artigos de opinião.

#### **4 Resultados e discussão**

As organizações para se adaptarem às exigências da economia global e do mercado de trabalho, estão se modificando e adotando métodos mais competitivos e eficazes, sobretudo no departamento de Recursos Humanos (RH) e principalmente nas demandas do recrutamento e seleção de colaboradores. Dentro desse novo paradigma, estão incluídas as estratégias tecnológicas, que possuem como metas o aprimoramento da otimização e automação de estratégias empresariais, Sena *et al.* (2022, Nogueira, p. 27, 2023).

Na pesquisa de Blumen e Cepellos (2023, p.12) foi constatado através de contribuições práticas e teóricas para o campo de Gestão de Pessoas quando se trata do uso de tecnologias e Inteligência Artificial (IA) nos processos de recrutamento e seleção, devido aos achados que ainda não tinham sido abordados por outros pesquisadores. Uma das contribuições teóricas observada pelos autores foi possível verificar que, quando a empresa é multinacional, a adoção desses ferramentais é impactada. Portanto a falta de autonomia, nesses casos, prejudica a possibilidade de

uso desses instrumentos pelas organizações, apesar dos indicativos de vantagens e benefícios. Este ponto permite uma melhor apreensão dos fatores que influenciam a adoção desses recursos nas empresas.

Para o mapeamento da pesquisa acadêmica foi necessário utilizar recursos estratégicos de pesquisas nas plataformas de dados, a fim de identificar os estudos mais relevantes sobre o uso da Inteligência Artificial (IA), sendo utilizadas palavras chaves e filtros de pesquisa, cujo desenvolvimento seja voltado para o tema conforme apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1:** Pesquisas acadêmicas nas bases de dados.

Base de Dados	Palavras-Chaves utilizada para pesquisa	quantidade existente
Google Scholar	rh e inteligência artificial	286
	inteligência artificial no "recrutamento"	79
	uso da inteligência artificial e "recrutamento"	74
	"inteligência artificial" e "recrutamento e seleção"	20
SciELO	inteligência artificial no recrutamento e seleção	1
	recrutamento e seleção e IA	0
Capes	inteligência artificial e recrutamento e seleção	0
<b>Total</b>		460

**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

Na plataforma do *Google Scholar* foi possível identificar uma grande quantidade de publicações científicas, que estão interligadas com as palavras chaves do tema, foi possível observar que nem todo estudo disponibilizado na plataforma estava totalmente condizente com o estudo e análise pretendida. Dessa forma, conforme apresentado na Tabela 2 foram selecionados 15 estudos acadêmicos dos 460 identificados para a análise da pesquisa com mais similaridade e aderência ao tema.

**Tabela 2:** Números de pesquisas acadêmicas.

Base de Dados	Estudos acadêmicos analisados	Identificados
Google Scholar	14	459
SciELO	1	1
Capes	0	0
<b>Total</b>	15	460

**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

A análise dos dados coletados permitiu identificar padrões e tendências nas produções científicas sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e

seleção conforme apresentados na Tabela 3. A partir da análise das informações como a classificação, palavra-chave e ano foi possível identificar que maioria das pesquisas acadêmicas da plataforma *Google Scholar* selecionadas são artigos relacionados ao tema, depois a plataforma SciELO. Já na plataforma Capes não foi encontrado nenhum estudo acadêmico relacionado ao tema apresentado.

**Tabela 3:** Classificação do assunto e palavras-chaves.

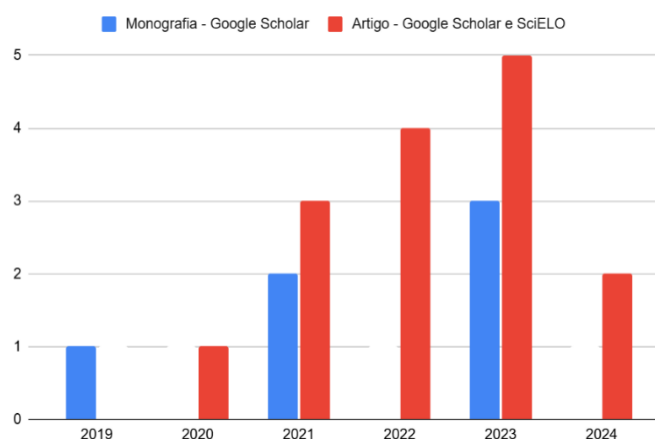
Classificação	Palavra-Chave	Ano	Base de Dados
Monografia	Competências Profissionais do Administrador. Diretrizes Curriculares Nacionais. Ensino de Administração. Quarta Revolução Industrial. Profissional de Administração.	2019	Google Scholar
Artigo	Personalidade. Recrutamento. Gestão	2020	Google Scholar
Artigo	Inteligência Artificial. Machine Learning. Gestão. Competitividade.	2021	Google Scholar
Monografia	Inteligência Artificial. Automação. Atividade Comercial. Indústria. Financeiro.	2021	Google Scholar
Monografia	Inteligência Artificial. Revisão sistemática. Big Data. Computação em Nuvem.	2021	Google Scholar
Artigo	Análise de pessoas. Análise de recursos humanos. Análise de RH. Análise do capital humano. Capital Humano. Análise da força de trabalho.	2022	Google Scholar
Artigo	Competências. Recursos Humanos.	2022	Google Scholar
Artigo	Instrumentos administrativos. Gestão em saúde. Recrutamento e seleção.	2022	Google Scholar
Artigo	Recrutamento e seleção. Tecnologia de informação e comunicação. Inteligência Artificial.	2022	Google Scholar
Artigo	E-recrutamento. E-seleção. Redes Sociais. Tecnologias de comunicação e Informação.	2023	Google Scholar
Artigo	Conhecimento organizacional. Cultura organizacional. Tecnologia da Informação.	2023	Google Scholar
Artigo	Recrutamento & Seleção. Tecnologia. Inteligência Artificial.	2023	SciELO
Monografia	Redes Sociais e Recrutamento. Inteligência Artificial e Gestão de Pessoas.	2023	Google Scholar

Artigo	Pesquisa Qualitativa com Inteligência Artificial. Análise de dados qualitativos. Modelos grandes de linguagem. Ética na pesquisa Qualitativa.	2024	Google Scholar
Artigo	Inteligência Artificial. Saúde mental. Ambientes organizacionais. Transformação digital. Futuro do trabalho.	2024	Google Scholar

**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

Desde 2019, houve um crescimento no número de publicações sobre o assunto. A partir da análise realizada através dos estudos acadêmicos selecionados na base de dados *Google Scholar*, Capes e SciELO, foi possível identificar que o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas com relevância ao assunto uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção atingiu seu maior volume de publicações em 2022 e 2023 conforme apresentado no Gráfico 1 de acordo com a base de dados *Google Scholar*. No entanto, diferente dos últimos anos anteriores (2022 e 2023), em 2024 os dados coletados na base de dados do *Google Scholar* e SciELO registraram uma queda nos números de publicações científicas sobre o tema. Na base de dados Capes, não foram identificados estudos acadêmicos que pudessem contribuir para a análise dos dados apontados.

**Gráfico 1:** Número de publicações por ano.



**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

O estudo de nuvem de palavras-chave dos resumos realizado na ferramenta online Evermino conforme apresentado na Figura 1, relaciona as palavras mais utilizadas no desenvolvimento das pesquisas de acordo com os estudos encontrados na base de dados do *Google Scholar* e SciELO. Através da análise é possível identificar que a palavra “Inteligência Artificial” e “Recrutamento e Seleção”,

evidenciadas e ressaltadas na nuvem indicam o uso com maior frequência nas pesquisas acadêmicas e estão relacionadas com temas interligados à gestão de pessoas, tecnologia e transformação digital.

De acordo com Rivadeneira et al., (2007, Vilela, *et. al*, 2020), a nuvem de palavras emergiu a partir da análise lexical, entendendo como léxico o conjunto de palavras que compõem um determinado texto. Na análise da pesquisa a nuvem de palavras foi utilizada como técnica complementar à análise temática e consistiu em usar tamanhos e cores diferentes conforme as palavras chaves com mais frequência de ocorrência no texto analisado era identificada.

**Figura 1** - Nuvem de palavras-chave.



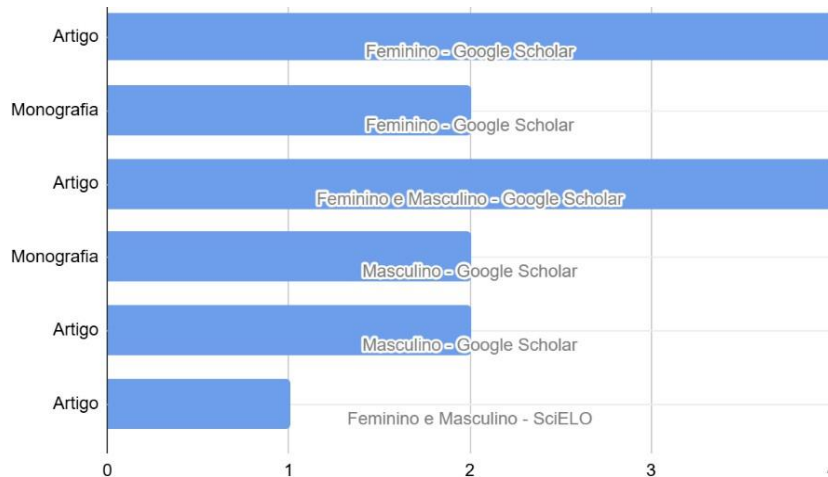
**Fonte:** Elaborada pela autora no Evermino (2024).

Com a apresentação da nuvem de palavras, Santos (2018, Nogueira, p. 30, 2023) ressalta que o uso das ferramentas digitais como a Inteligência Artificial (IA) vem revolucionando os meios utilizados para refinar a busca de novos colaboradores por meio de métodos de recrutamento e seleção. O uso da Inteligência Artificial (IA) representa uma alternativa interessante nas estratégias de recrutamento e seleção, tanto para se diferenciar da concorrência, como para auxiliar na avaliação de Gestão de Pessoa e no recrutamento dos candidatos mais alinhados com o perfil da vaga.

Nos estudos acadêmicos analisados, foram identificados um total de 41 autores entre os gêneros feminino e masculino que publicaram sobre a temática estudada. De acordo com o Gráfico 2 apresentado é possível analisar que o gênero predominante no desenvolvimento dos estudos publicados de classificação dos artigos foi o feminino

isolado e o gênero misto entre Feminino e Masculino pelas plataformas *Google Scholar* e SciELO.

**Gráfico 2:** Gênero por publicações.



**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

Assim destaca que o tema discutido sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção está sendo discutido por ambos os gêneros. Esses dados sugerem uma análise da produtividade dos autores, demonstrando que embora as pesquisas estejam em desenvolvimento, o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção conforme a plataforma *Google Scholar* destaca o gênero feminino isolado em relação aos demais gêneros no contexto de artigos e monografias.

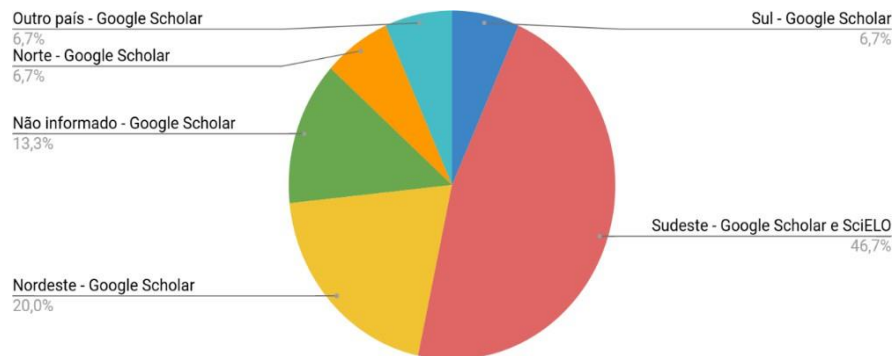
No gráfico 3 apresentado é destacado o número por região no Brasil em que se concentra o maior número de estudos acadêmicos sobre o tema de acordo com as bases de dados pesquisadas *Google Scholar* e SciELO. O estado do Sudeste destacado em vermelho, é a região com a maior concentração de pesquisas sobre o assunto e posterior a região Nordeste.

O número de estudos acadêmicos realizados na região Sudeste tem uma grande diferença em relação às demais regiões do Brasil, isso pode ser explicado pela concentração de grandes recursos tecnológicos e científicos nessa região, como destaca Suzigan e Albuquerque (2011, Nogueira, p. 39, 2023);

Regiões como Sudeste possuem uma vantagem em detrimento das demais pois possuem uma maior disponibilidade de recursos humanos e da maior concentração de universidades, agências de fomento e institutos de pesquisa que influenciam diretamente nas produções científicas, como o CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico), Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior).

De acordo com o gráfico 3 apresentado, a região Sudeste é responsável por cerca de 46,7% do total de estudos realizados sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção, seguida por 20% da região Nordeste.

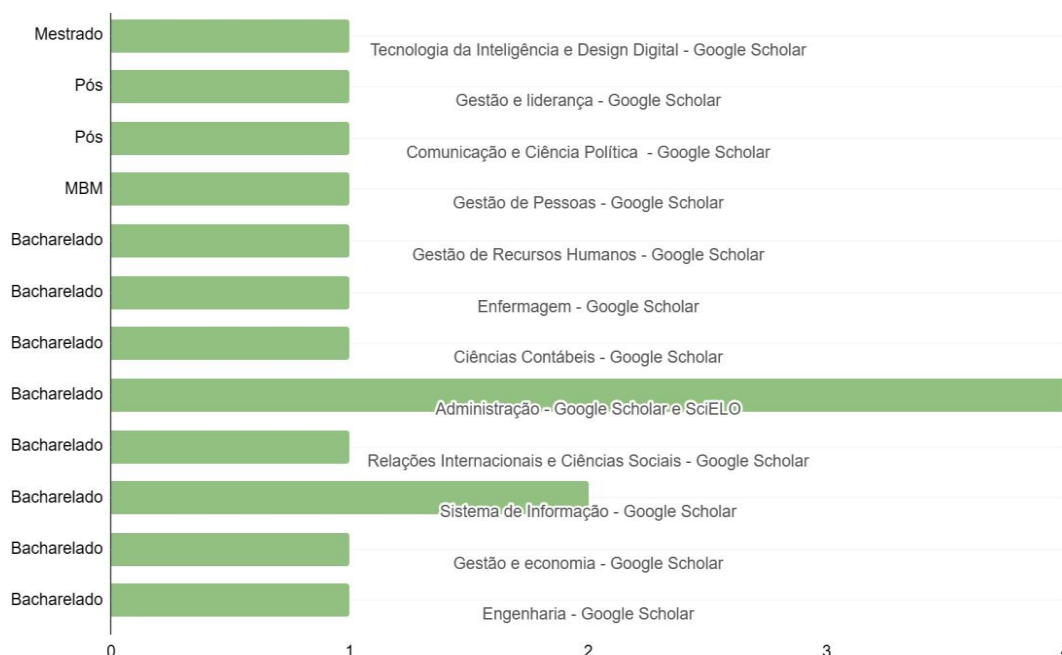
**Gráfico 3:** Estudo Acadêmico por região no Brasil.



**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

O Norte e a região Sul, apresentam a menor quantidade de publicação, correspondendo a cerca de 6,7% cada região. É possível destacar que dentre as pesquisas analisadas duas não foram identificadas a região e a outra foi elaborada em outro país pelos autores.

No Gráfico 4 é abordado as principais áreas de estudos dos autores que publicaram sobre o assunto do uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção. Através da análise é possível verificar que o tema é discutido e desenvolvido em diversas áreas acadêmicas com predominância nos Bacharelados de Administração e posterior Sistema de Informação.

**Gráfico 4:** Área dos estudos acadêmicos.

**Fonte:** Elaborado pela autora (2024).

Com base na análise das áreas de estudos acadêmicos realizados sobre o tema, constatou-se que especificamente a área de Recursos Humanos (RH) necessita de produção robusta e significativa de pesquisas, apesar de contar com a apresentação de um estudo de bacharelado na área e uma abordagem em Pós em Gestão e de MBA em Gestão de Pessoas. As demais áreas apresentadas têm contribuído de forma singular na produção científica, relacionados ao uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção.

Esta pesquisa teve como resultado alguns pontos semelhantes aos achados de outros pesquisadores, como a vantagem do uso das tecnologias e de Inteligência Artificial (IA) durante o processo seletivo de candidatos (Blumen e Cepellos, 2023), uso de ferramentas digitais (Nogueira, 2023) e plataformas de recrutamento (Sousa *et al.*, 2019).

### Considerações Finais

O avanço das ferramentas de tecnologias e o aumento da busca por profissionais qualificados têm colaborado com o surgimento de novas estratégias no recrutamento e seleção. O uso da Inteligência Artificial (IA) tem auxiliado os

recrutadores na seleção de candidatos com aptidão para as vagas disponíveis e colaborando para que o processo seja preciso, prático e eficiente.

A pesquisa buscou analisar através da aplicação da técnica de análise bibliométrica que oportuniza a visualização de padrões e tendências da literatura científica, como a contribuição do conhecimento científico derivado das publicações voltadas ao tema auxiliando no estudo de ferramentas tecnológicas utilizadas em diferentes plataformas de recrutamento e seleção.

Para compreender o objetivo geral, a pesquisa busca analisar os estudos acadêmicos sobre os conceitos das áreas de recrutamento e seleção e Inteligência Artificial (IA) no período de 2019 a 2024, apresentando por meio de um estudo bibliométrico como o assunto sobre o uso da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento e seleção é discutido dentro das pesquisas acadêmicas. Sendo possível identificar a tendência do tema no meio acadêmico em diversas áreas de estudos.

Portanto, o intuito deste trabalho foi ressaltar a importância do tema para o recrutamento e seleção e a Inteligência Artificial (IA) no ambiente acadêmico. Em pesquisas futuras, propõe-se que novos estudos sejam realizados sobre a Inteligência Artificial (IA) na automação de processo, na diversidade de inclusão, na privacidade e proteção de dados e no desenvolvimento de novos talentos, pois a área de Recursos Humanos (RH) vem passando por diversos desafios obrigando as Organizações a mudarem e testarem outras estratégias para êxito nos processos seletivos.

### Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520: Informação e documentação - Referências - Elaboração**. Rio de Janeiro, 2002.

BARBOZA, Claudio Cesar; FIRME, Mariana dos Santos; LIMA, Fabiana da Silva Fuá de RANÚ, Bianca; SILVA, Maria Paula de Souza. **O impacto da inteligência artificial na gestão de recursos humanos no processo de recrutamento e seleção**, 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Administração) - Etec Paulino Botelho, São Carlos, 2024. Disponível em: < <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/21612>>. Acesso em 20.nov.2024.

BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. **Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências**. Cad. EBAPE.BR, v. 21, nº 2, Rio de Janeiro, e2022-0080, 2023. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrq96TX8mcTMC/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em 23.nov.2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa**. 8. ed. Barueri: Manole, 2015.

CAPES. Portal de Periódicos CAPES. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em: 31.ago.2024.

EVERMINO, 2023. Ferramentas Online Gratuitas para Simplificar sua vida e Negócios. Disponível em: <<https://evermino.com/pt>>. Acesso em: 20.ago.2024.

FACELI, Katti; LORENA, Ana Carolina; GAMA, João; ALMEIDA, Tiago Agostinho de; CARVALHO, André. C.p.f.de. **Inteligência Artificial: Uma Abordagem de Aprendizado de Máquina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2023.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Práticas de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos/Ana Cristina Limongi França**. - 1. ed. - 13. reimpr. São Paulo: Atlas, 2015.

GLICERIO, Fabiana Soares; ARAUJO, Juliana dos Santos; FELICIANO, Karen Leticia; SILVA, Maria Laura Cunha da. **Recrutamento e seleção através do "App Recrutatek": tecnologia a favor do recrutamento e seleção**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Recursos Humanos). Etec Prof. Dr. José Dagnoni, Santa Bárbara d'Oeste, 2024. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/20887>>. Acesso em: 20. Nov.2024.

GOMES, Dennis dos Santos. Inteligência Artificial: Conceitos e Aplicações. 2010. V. 01, n.2. **Revista Olhar Científico** – Faculdades Associadas de Ariquemes – Ago./Dez. 2010. Disponível em: <[https://www.professores.uff.br/screspo/wpcontent/uploads/sites/127/2017/09/ia\\_intro.pdf](https://www.professores.uff.br/screspo/wpcontent/uploads/sites/127/2017/09/ia_intro.pdf)>. Acesso em: 20.set.2024.

GOOGLE. Google Scholar. Disponível em: <<https://scholar.google.com/>>. Acesso em: 31. ago.2024. MELO, João Pedro; PRAXEDE, Eliani Pereira; RODRIGUES, Erick Eduardo; SANTOS, Maysa Kathley Jesus dos. **O impacto da inteligência artificial na gestão de recursos humanos**, 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Administração) - Etec Paulino Botelho, São Carlos, 2023. Disponível em <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/19030>>. Acesso em 20.nov.2024.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. 2005. v.6, n.2. **Rev. Ciência. Empresariais da UNIPAR**, Toledo, jul./dez, 2005. Disponível em: <<http://www.revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/viewFile/309/280>>. Acesso em: 21.set.2024.

MOREIRA, Bruna Lavínia da Silva. CAVALCANTE, Bruno Andrade Alves. SILVA, Byanca Marciano da. CARVALHO, Daiane Ferreira de. OLIVEIRA, Emilly Sousa de; MELO, Victor Henrique dos Santos de. **A utilização das redes sociais como forma de recrutamento de profissionais nos últimos 5 anos**. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - Escola Técnica Estadual ETEC de Cidade

Tiradentes (Cidade Tiradentes – SP) São Paulo, 2023. Disponível em <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/15101>>. Acesso em 20.nov.2024.

NOGUEIRA, Shirlane Valerio. **Gamificação no processo de recrutamento e seleção de talentos**: uma revisão bibliométrica. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso Administração da Universidade Federal de Alagoas, Campus A.C. Simões – Universidade Federal de Alagoas Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade Bacharelado em Administração. Macéio. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/12133>>. Acesso em: 22.set.2024.

SANTOS, Loren Cristina Costa. **Rotatividade e intenção de rotatividade**: Um estudo bibliométrico. 2019. 21 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/24121>>. Acesso em: 22.agosto.2024.

SciELO. Scientific Electronic Library Online. Disponível em: <<https://www.scielo.org/>>. Acesso em: 31.agosto.2024.

SILVA, Sônia Souza da. **Produção acadêmica do Curso de Licenciatura em Matemática**: uma análise dos trabalhos de conclusão de curso (2006 a 2016). Universidade Estadual da Paraíba. Trabalho de Graduação de Curso. Curso Ciências Contábeis. 2016. Campina Grande. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/3709>>. Acesso em: 20. ago. 2024.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori. A Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de pessoas. 2019. V.2 N.1. Faculdade de Tecnologia Dr. Thomaz Novelino, **Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão** - janeiro-junho/2019. Disponível em: <<https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/n02v1/>>. Acesso em: 29. ago.2024.

VILELA, R. B.; RIBEIRO, A., & Batista, N. A. (2020). Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: Uma aplicação aos desafios do mestrado profissional em ensino na saúde. **Millenium**, 2 (11), 23,36. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.19/6637>>. Acesso em: 25.agosto.2024.