

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA A GESTÃO DE PESSOAS: UMA
ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA (2018-2024)**

**INTELEGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA GESTIÓN DE PERSONAS: UN
ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA (2018-2024)**

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE APPLIED TO HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION
(2018-2024)**

Apresentação: Comunicação Oral

Tiele Maria da Silva¹; Me. Reginaldo Magalhães²; Me. José Soares da Silva Neto³

DOI: <https://doi.org/10.31692/2596-0857.VIIICOINTERPDVGT.0094>

RESUMO

Nos últimos anos, a utilização da Inteligência Artificial na gestão de pessoas tem despertado crescente interesse tanto na academia quanto no setor corporativo. No entanto, ainda existe uma lacuna na compreensão mais abrangente do estado atual do conhecimento nesse campo. Desse modo, este estudo busca responder: Quais são as características bibliométricas das publicações que discutem a aplicação de inteligência artificial na gestão de pessoas indexadas nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*? Dessa forma, o objetivo geral é: fornecer informações bibliométricas de artigos científicos retirados das bases de dados escolhidas, no campo da inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas, entre os anos de 2018 e 2024. De maneira específica, procurou-se: a) Analisar a produção científica sobre aplicações de IA na gestão de pessoas, avaliando o número de artigos publicados por ano; b) Reconhecer os autores que mais contribuem para o campo da Inteligência Artificial aplicada à gestão de pessoas; c) Identificar as instituições mais produtivas em termos científicos, as palavras-chave mais frequentes e os periódicos que publicam o maior número de artigos; d) Verificar os países com a maior produção acadêmica e os artigos mais citados. Para isso, realizou-se uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, através da análise bibliométrica para coletar dados em um recorte temporal de 6 anos, com o auxílio do software *Bibliometrix*. Os resultados revelam um aumento significativo de publicações, especialmente em 2023, e destacam Estados Unidos, China e Índia como os países mais relevantes na área. Além disso, demonstrou os artigos mais citados nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* no período de 2018 a 2024, destacando a crescente relevância da inteligência artificial aplicada à gestão de recursos humanos.

Palavras-Chave: inteligência artificial, gestão de pessoas, revisão bibliométrica.

RESUMEN

En los últimos años, el uso de la Inteligencia Artificial en la gestión de personas ha despertado un interés creciente tanto en el mundo académico como en el sector empresarial. Sin embargo, todavía existe una brecha en una comprensión más completa del estado actual de los conocimientos en este campo. Por lo

1 Bacharelado em administração, Instituto Federal do Piauí, caang.2020119badm38@aluno.ifpi.edu.br

2 Mestre em Ciência da Propriedade Intelectual (UFS-2020), Instituto Federal do Piauí – Campus Angical do Piauí, reginaldo.magalhaes@ifpi.edu.br

3Mestre em Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Instituto Federal do Piauí, jose.neto@ifpi.edu.br

tanto, este estudio busca responder: ¿Cuáles son las características bibliométricas de las publicaciones que discuten la aplicación de la inteligencia artificial en la gestión de personas indexadas en las bases de datos Scopus y Web of Science? Así, el objetivo general es: proporcionar información bibliométrica sobre artículos científicos extraídos de las bases de datos elegidas, en el ámbito de la inteligencia artificial aplicada a la gestión de personas, entre los años 2018 y 2024. En concreto, buscamos: a) Analizar la producción científica sobre IA aplicaciones en gestión de personas, evaluando el número de artículos publicados al año; b) Reconocer a los autores que más aportan al campo de la Inteligencia Artificial aplicada a la gestión de personas; c) Identificar las instituciones más productivas en términos científicos, las palabras clave más frecuentes y las revistas que publican el mayor número de artículos; d) Consultar los países con mayor producción académica y los artículos más citados. Para ello se realizó una investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo, utilizando análisis bibliométrico para recolectar datos durante un período de 6 años, con ayuda del software Bibliometrix. Los resultados revelan, entre otros datos, un aumento significativo de las publicaciones, especialmente en 2023, y destacan a Estados Unidos, China e India como los países más relevantes del área. Además, mostró los artículos más citados en las bases de datos Scopus y Web of Science de 2018 a 2024, destacando la creciente relevancia de la inteligencia artificial aplicada a la gestión de recursos humanos.

Palabras Clave: inteligencia artificial, gestión de personas, revisión bibliométrica.

ABSTRACT

In recent years, the use of Artificial Intelligence in human resource management has aroused increasing interest in academia and the corporate sector. However, there still needs to be a more comprehensive understanding of this field's current state of knowledge. Therefore, this study seeks to answer the following questions: What are the bibliometric characteristics of publications that discuss the application of artificial intelligence in people management indexed in the Scopus and Web of Science databases? Thus, the general objective is to provide bibliometric information on scientific articles taken from the chosen databases in artificial intelligence applied to people management between 2018 and 2024. Specifically, we seek: a) Analyzing scientific production on AI applications in people management and evaluate the number of articles published yearly. b) Recognizing the authors who contribute most to the field of Artificial Intelligence applied to people management. c) Identifying the most productive institutions in scientific terms, the most frequent keywords, and the journals that publish the most significant articles. d) Checking the countries with the most outstanding academic production and the most cited articles. To this end, descriptive research was carried out with a quantitative approach, using bibliometric analysis to collect data over six years with the help of the Bibliometric software. The results reveal, among other data, a significant increase in publications, especially in 2023, highlighting the United States, China, and India as the most relevant countries. Furthermore, it demonstrated the most cited articles in the Scopus and Web of Science databases from 2018 to 2024, highlighting the growing relevance of artificial intelligence in human resources management.

Keywords: artificial intelligence, human resource management, bibliometric review.

INTRODUÇÃO

A Inteligência Artificial (IA) se destaca como uma das tecnologias mais transformadoras do século XXI, sendo capaz de processar grandes volumes de dados com eficiência e emular o aprendizado e raciocínio humano (Gomes, 2024). Sua presença crescente em áreas como a gestão corporativa impulsiona as empresas a investirem mais em tecnologias de IA (Iszczuk et al., 2021). Empresas de tecnologia, como Apple, Facebook, Google, IBM e Microsoft, têm priorizado o desenvolvimento de IA resultando em um investimento global de US\$ 91,2 bilhões em 2022 (Maslej, 2023).

Na gestão de pessoas, a IA tem se mostrado promissora na automação de processos, tomada de decisões e otimização de recursos humanos (Pillai; Sivathanu, 2020; Pereira et al., 2023; Malik et al., 2022). Embora apresente desafios éticos e de privacidade, a IA é essencial para a administração do capital humano (Piteira; Aparicio; Costa, 2019). A análise bibliométrica do campo entre 2018 a maio de 2024 visa identificar tendências, autores, instituições e países líderes, contribuindo para o avanço do conhecimento nessa área. Dessa forma, ajudando a mapear o panorama atual da pesquisa em Inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas.

Desse modo, o objetivo geral desta pesquisa é: fornecer informações bibliométricas de artigos científicos retirados das bases de dados *Scopus* e *Web of Science* no campo da inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas entre os anos de 2018 e 2024. De maneira específica, procura-se: a) Analisar a produção científica sobre aplicações de IA na gestão de pessoas, avaliando o número de artigos publicados por ano; b) Reconhecer os autores que mais contribuem para o campo da Inteligência Artificial aplicada à gestão de pessoas; c) Identificar as instituições mais produtivas em termos científicos, as palavras-chave mais frequentes e os periódicos que publicam o maior número de artigos; d) Verificar os países com a maior produção acadêmica e os artigos mais citados.

Este estudo é relevante pela atualidade do tema, que trata do uso de uma tecnologia inovadora na gestão de recursos humanos, trazendo benefícios e desafios para organizações e colaboradores. O objetivo é oferecer uma visão geral da evolução e tendências científicas sobre o uso da IA na gestão estratégica de pessoas, fornecendo diretrizes para pesquisadores e profissionais. Será realizada uma pesquisa descritiva, quantitativa, com análise bibliométrica utilizando o software Bibliometrix, a partir de dados das bases Scopus e Web of Science, abrangendo o período de 2018 a 2024.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A definição de Inteligência Artificial (IA) é uma tarefa complexa, dada a amplitude do conceito de “inteligência”. Se considerarmos a inteligência como a capacidade computacional de atingir objetivos no mundo (Mitchell, 2019), podemos definir a IA como a capacidade das máquinas de exibir habilidades cognitivas semelhantes às dos humanos por meio de algoritmos programados (Silva; Mairink, 2019). Assim, tarefas que anteriormente eram exclusivamente realizadas por seres humanos, agora são executadas por máquinas e computadores. John McCarthy (2007), fornece uma definição complementar, descrevendo a IA como “a ciência e a engenharia de criar máquinas inteligentes, especialmente programas de computador

inteligentes”, e relaciona-a à tarefa semelhante de usar computadores para compreender a inteligência humana.

A origem da IA remonta à Segunda Guerra Mundial, com pesquisas sobre máquinas inteligentes (Gomes, 2010). Alan Turing, em seu artigo de 1950, introduziu o Teste de Turing, que avaliava se uma máquina poderia se passar por um ser humano em conversas por texto (Gomes, 2010). O termo "Inteligência Artificial" foi cunhado por John McCarthy em 1956, durante uma conferência no Dartmouth College (McCarthy et al., 2006).

A IA tem evoluído rapidamente com o aumento do poder computacional e o desenvolvimento de novos algoritmos (Ludermir, 2021). Novais e Freitas (2018) destacam que estamos à beira da 4ª Revolução Industrial, impulsionada por tecnologias como robótica e IA. Werner (2019) aponta a disrupção digital na 3ª Revolução Industrial, enquanto Schwab (2016) afirma que essa nova revolução trará mudanças em diversas esferas da sociedade.

No âmbito empresarial, a IA tem se estabelecido como um componente essencial para o sucesso de muitas corporações. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Capgemini (2019), que envolveu executivos de todo o mundo, revelou um aumento expressivo nos investimentos financeiros voltados para a IA saltando de 4% em 2016 para 28% em 2018. Esta tecnologia tem sido aplicada em uma ampla gama de setores. No campo de Recursos Humanos (RH), a IA tem se mostrado fundamental na otimização de processos, como recrutamento e treinamento, evidenciando sua versatilidade e potencial para promover transformações significativas.

No entanto, é preciso ressaltar que o progresso da IA também acarreta desafios éticos e sociais. Questões como privacidade de dados, viés algorítmico e impacto no mercado de trabalho são temas que exigem atenção e regulamentação adequada (Hagendorff, 2020; Khan *et al.*, 2021; Karliuk, 2018). Portanto, é fundamental que pesquisadores, profissionais e organizações estejam atentos aos desafios e oportunidades apresentados por essa tecnologia, a fim de garantir seu uso ético e responsável.

A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A implementação da IA nas organizações implica em transformações significativas, introduzindo complexidade e aprimorando a qualidade na gestão de recursos humanos (Silva, 2023). As tarefas consideradas monótonas e que não contribuem substancialmente tendem a ser substituídas por tecnologias avançadas, enquanto outras ainda requerem a intervenção humana no processo decisório. Neste cenário, as projeções futuras indicam o fortalecimento da interação entre humanos e tecnologias, num processo de colaboração, adaptação e sinergia (Mendonça, *et al.*, 2018).

Um estudo de caso sobre a aplicação da IA no processo de recrutamento e seleção em uma empresa de soluções digitais no interior de São Paulo, Brasil, revelou que a IA, além de agregar valor à organização, proporciona vários benefícios para o setor de RH, principalmente para o subsistema de recrutamento e seleção de talentos (Cabral; Nunes, 2021). No entanto, o estudo também mostrou que 84% dos colaboradores acreditam que pode haver algum tipo de preconceito durante o processo de recrutamento e seleção.

Outro estudo exploratório analisou as percepções e experiências de treze gestores de RH que trabalham em setores de atividade variados em relação às funções que desempenham e que se encontram relacionadas com processos digitais (Viola, 2021). O estudo concluiu que as principais tecnologias que se revelaram como fonte de vantagem competitiva são as que proporcionam a automatização de tarefas e a diminuição do erro humano.

No contexto de aplicações mais abrangentes das tecnologias emergentes, Mendonça *et al.* (2018) delineiam quatro categorias principais de aplicação da IA na gestão de recursos humanos: *Talent Acquisition*, *Employee Engagement*, *Learning and Development*, e *HR Management*. A IA automatiza e otimiza o recrutamento, triando currículos, agendando entrevistas e conduzindo entrevistas iniciais com chatbots, o que aumenta a eficiência e a precisão na seleção de candidatos. Na área de *Employee Engagement*, a IA coleta e analisa em tempo real as opiniões dos colaboradores, ajudando a identificar fatores que influenciam a satisfação e o engajamento no trabalho. Em *Learning and Development*, a IA personaliza programas de treinamento, ajustando o conteúdo e a dificuldade das atividades com base no desempenho do usuário, resultando em um treinamento mais eficaz e envolvente. Em *HR Management*, a IA automatiza atividades administrativas repetitivas, liberando tempo para os gestores se concentrarem em tarefas estratégicas e de maior valor agregado. Estas categorias representam as principais áreas de intervenção da IA na gestão de recursos humanos, demonstrando o potencial desta tecnologia para transformar e otimizar os processos organizacionais.

A Inteligência Artificial (IA) tem se mostrado uma ferramenta essencial na gestão de recursos humanos, com aplicações que vão desde a aquisição de talentos até a gestão de RH. No entanto, a implementação bem-sucedida da IA requer uma compreensão profunda de suas capacidades e limitações, bem como uma disposição para adaptar e evoluir à medida que a tecnologia avança. Portanto, a IA representa uma oportunidade significativa para as organizações modernas, mas também um desafio que requer uma abordagem cuidadosa e considerada. Por isso, é necessário desenvolver mais pesquisas científicas que abordem esse tema de forma aprofundada e crítica, considerando os aspectos teóricos, metodológicos, éticos

e sociais da aplicação da inteligência artificial na gestão de pessoas.

METODOLOGIA

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva, cujo objetivo é executar uma análise bibliométrica dos artigos científicos publicados nas bases de dados *Scopus e Web of Science* no período de 2018 a 2024. O foco central é a aplicação da inteligência artificial no âmbito da gestão de pessoas. De acordo com Cervo e Bervian (2016), a pesquisa descritiva visa descrever de maneira sistemática as características de uma determinada população ou fenômeno. Este tipo de pesquisa é utilizado para estabelecer relações entre variáveis e analisar a frequência com que determinados fenômenos se manifestam.

No que diz respeito à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como quantitativa. Mishra *et al.* (2018) afirma que os estudos quantitativos recorrem ao uso de técnicas estatísticas para identificar, descrever e analisar características de publicações, tais como autores, palavras-chave e citações.

Para atingir o objetivo traçado neste estudo optou-se pela utilização da técnica de análise bibliométrica. Conforme Donthu (2021), a análise bibliométrica é uma técnica rigorosa e amplamente utilizada para explorar e examinar grandes quantidades de dados científicos. Este método nos permite compreender as sutilezas evolutivas de um campo específico de estudo. Dessa forma, permitindo a coleta, seleção e análise crítica dos estudos.

A amostra desta pesquisa foi delimitada a artigos científicos publicados entre os anos de 2018 e 2024. Este período de seis anos foi escolhido por ser um momento de avanços significativos na aplicação da inteligência artificial na gestão de pessoas, garantindo que a análise seja relevante e reflita as tendências atuais (Silva, 2021).

A coleta de dados foi conduzida por meio de uma pesquisa nas bases de dados *Scopus e Web of Science*. A escolha destas plataformas se justifica devido a sua abrangência internacional, permitindo uma visão global das pesquisas realizadas. Em seguida, as palavras-chave foram pesquisadas tanto em português quanto em inglês. Expressões como "inteligência artificial" e "gestão de pessoas" também foram buscadas em suas respectivas versões em inglês ("*artificial intelligence*" e "*human resource management*"). Portanto, a pesquisa utilizará como *strings* de busca as expressões "*Artificial Intelligence*" e "*Human Resource Management*", ambos conectados pelo operador booleano AND.

A triagem dos artigos foi realizada com base nos critérios de inclusão previamente definidos. Estes critérios estipulam que os artigos devem incorporar as estratégias de busca apresentados no quadro 1.

Quadro 01: Estratégia de busca para a análise bibliométrica

Bases de dados	Corte temporal	Estratégia de Busca	Data da recuperação	Total de Documentos
Scopus	2018 - 2024	(Title-abs-key ("human resource* management") and title-abs-key ("artificial intelligence")) and pubyear > 2018 and pubyear < 2024 and (limit-to (subjarea , "busi")) and (limit-to (doctype , "ar")) and (limit-to (exactkeyword , "human resource management") or limit-to (exactkeyword , "artificial intelligence") or limit-to (exactkeyword , "human resources management")) and (limit-to (language , "english"))	24/05/2024	135
Web of Science	2018 - 2024	" Human Resource* Management" (Topic) AND Artificial Intelligence (Topic) and Article (Document Types) and English (Languages) and Business Economics (Research Areas) and Public Administration or Business Economics (Research Areas)	24/05/2024	100

Fonte: Adaptado de Sigolo *et al.*, 2022.

Para tanto, foram encontrados um total de 235 documentos, os quais serão utilizados para a análise dos dados bibliométricos. Esses dados coletados na base de dados *Scopus e web of Science* serão exportados nos formatos csv e plaintext. Esses formatos foram escolhidos por serem compatíveis com os softwares de gerenciamento de referências.

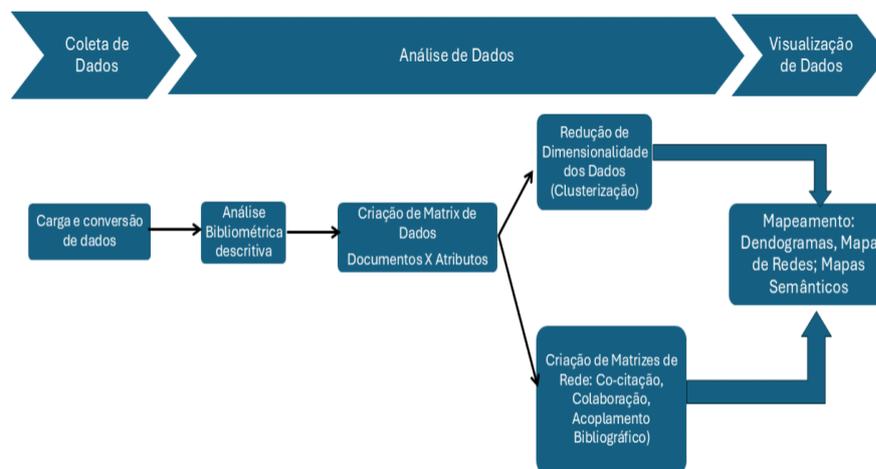
Em seguida, esses dados foram importados para o RStudio, que é um ambiente integrado de desenvolvimento (IDE) que permite utilizar de forma prática, simples e visual as funcionalidades da linguagem de programação R (Allaire, 2012). Essa linguagem é uma das mais utilizadas para análise estatística e visualização de dados. Dentro do RStudio, os dados foram analisados usando o pacote bibliometrix, que é um conjunto de funções específicas para realizar análises bibliométricas com o R (Bibliometrix, 2023).

Com o bibliometrix será possível obter indicadores descritivos, realizar análises multivariadas e gerar mapas conceituais dos dados bibliográficos (Aria, 2017). Essas ferramentas permitirão identificar as principais características da produção científica sobre inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas. Dessa forma, foi possível unir os dados das duas bases em um único arquivo e eliminar os arquivos duplicados utilizando a função *mergeDbSources*. Dos 235 registros recuperados nas duas bases, 53 eram duplicados, resultando em um conjunto final de dados com 182 registros. Os resultados serão apresentados em forma de gráficos e tabelas, que facilitarão a interpretação e a discussão dos achados da pesquisa.

A figura 01 apresenta o fluxo de trabalho recomendado pela ferramenta bibliometrix,

descrevendo o processo de análise de dados bibliométricos, desde a coleta até a visualização. Esse processo é dividido em três etapas principais: coleta de dados, análise de dados e visualização de dados.

Figura 01 – Fluxo de trabalho recomendado pela bibliometrix



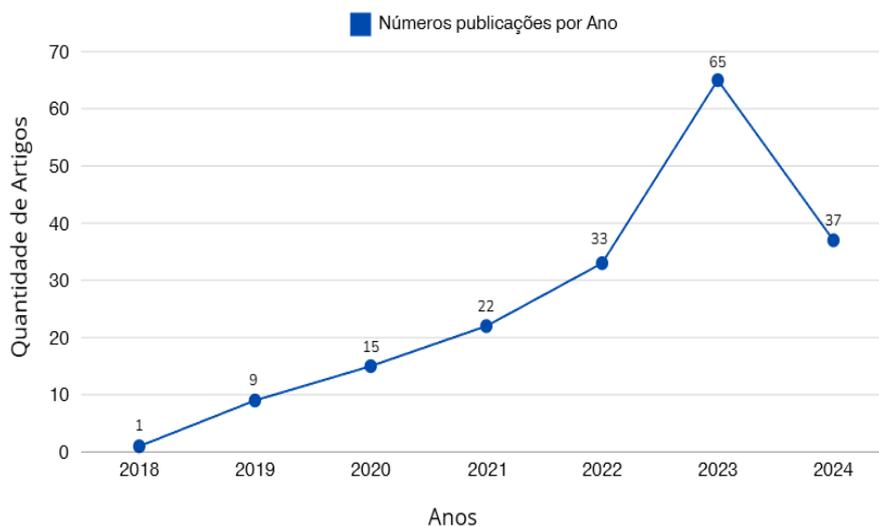
Fonte: Adaptado de Aria e Cuccurullo, 2017.

Esse fluxo de trabalho estruturado pelo bibliometrix permite entender a transformação dos dados bibliográficos em informações visuais e quantitativas, auxiliando na identificação de padrões de colaboração e nas tendências de pesquisa dentro do campo de estudo analisado.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

QUANTITATIVO DAS PUBLICAÇÕES POR ANO

Figura 02 - Gráfico do número de publicações ao longo dos anos



Fonte: Própria (2024).

A representação gráfica a cima proporciona uma visualização mais clara da análise realizada, demonstrando o quantitativo das publicações por ano sobre o tema Inteligência Artificial aplicada a Gestão de Pessoas entre 2018 a maio de 2024, revelando uma tendência ascendente. Esses dados sugerem que a um aumento significativo ao longo dos anos no número de publicações, indicando um interesse crescente sobre este tema. Vale salientar que os dados referentes a 2024 tendem a aumentar, pois a coleta de dados foi realizada antes do término do ano. Dessa forma, qualquer análise referente a este ano, deve ser interpretada com cautela.

PALAVRAS – CHAVES MAIS CITADAS

Foram encontrados um total de 657 palavras-chave/keywords, utilizando o campo Author's Keywords. A ferramenta bibliometrix, permite analisar outros campos referentes a Palavras-chave como Keywords Plus, que são palavras-chave coletadas dos títulos dos artigos encontrados na *Web of Science*. Outras análises de palavras disponíveis são: análise de palavras frequentes nos títulos e resumos. A Tabela 01 apresenta uma síntese desses resultados, destacando as cinco palavras-chave mais frequentemente citadas nas bases de dados *Scopus e web of Science*.

Tabela 01 – As 5 palavras chaves mais citadas

Posição	Scopus e Web of Science Termo	Nº Citações
1	artificial intelligence	101
2	human resource management	53
3	Machine learning	14
4	human resources management	11
5	artificial intelligence (AI)	10

Fonte: Própria (2024).

Pode-se observar que a palavra “*artificial intelligence*” lidera com 101 citações, seguida pela expressão “*human resource management*” com 53 citações. No entanto, é interessante notar que, em terceira posição, destaca-se a expressão “*machine learning*”. A presença dessa expressão na análise bibliométrica das palavras-chave relacionadas ao tema indica a crescente importância dessa subárea específica.

O aprendizado de máquina, como uma técnica central da Inteligência Artificial, tem sido amplamente utilizado para desenvolver sistemas que melhoram a eficiência e a eficácia na gestão de recursos humanos. Isso inclui aplicações em recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e desenvolvimento de talentos. A alta frequência de citações reflete a relevância

dessa tecnologia no campo da gestão estratégica de pessoas.

A Figura 03 demonstra a nuvem de palavras extraídas dos títulos dos trabalhos, considerando os 20 termos mais frequentes. Enquanto a Figura 04 exibe uma exploração dos tópicos de tendência ou *Trend Topics*.

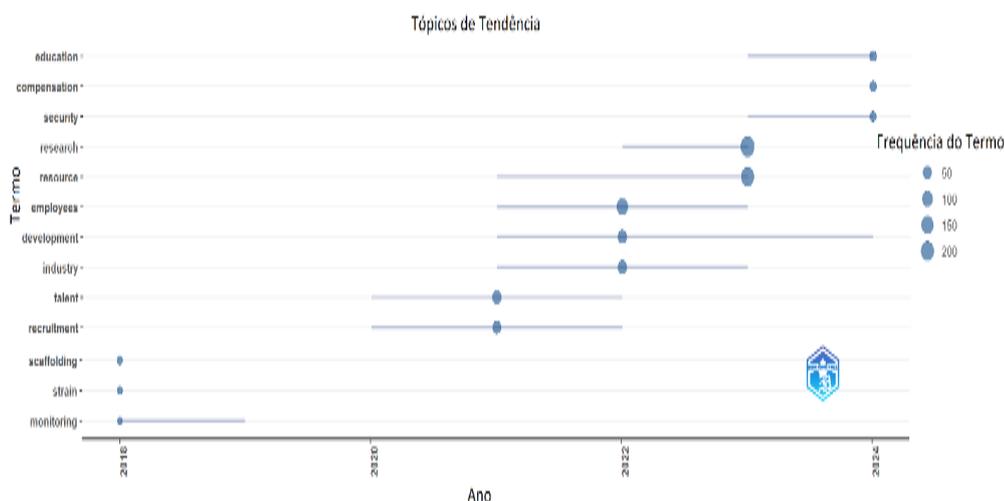
Figura 03 – Nuvem de Palavras presentes nos Títulos dos Artigos



Fonte: Própria (2024).

A nuvem de palavras dos títulos dos documentos revela outros termos que nos ajudam a entender a aplicação da Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos. Com destaque para os termos “Performance”, “Impacto”, “Recrutamento” e “Adoção”.

Figura 04 – Tópicos de Tendências



Fonte: Própria (2024).

A Figura 04 traz os tópicos de tendência aplicados no atributo Resumo, onde a linha representa o aspecto temporal e o marcador mostra o ano é que o termo mais apareceu. Por exemplo, o termo “Educação” é encontrado pela primeira vez nos resumos em de 2023 e tem

maior concentração no ano de 2024. Isso demonstra que a Educação relacionada a Inteligência Artificial aplicada na Gestão de Recursos Humanos é um dos focos atuais dos pesquisadores. Outros termos relacionados à Administração que podem ser evidenciados são: “Compensação”, “Segurança”, “Talento”, “Suporte Estruturado” (*scaffolding*), “Pressão” (*strain*).

PAÍSES COM AS MAIORES PRODUÇÕES ACADEMICAS

Tabela 02 – Países do mundo que mais publicam sobre o tema

Posição	Países	Nº de Documentos	Citações
1	Estados unidos	21	682
2	China	18	338
3	Índia	15	213
4	Austrália	10	157
5	França	9	342
6	Itália	8	203
7	Reino unido	8	181
8	Alemanha	7	221
9	Turquia	5	50
10	Holanda	4	61

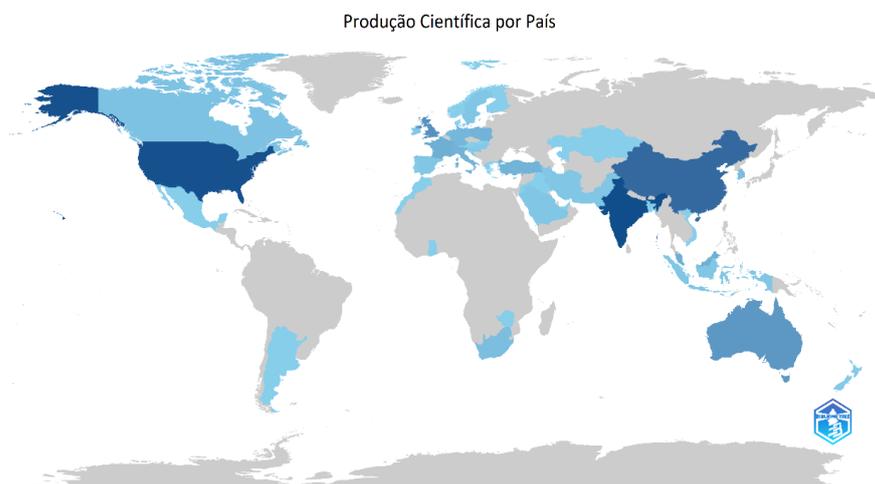
Fonte: Própria (2024).

A Tabela 02 fornece uma análise comparativa dos países com o maior número de publicações e citações nas bases de dados *Scopus e Web of Science*. Observou-se que, nos Estados Unidos, a IA aplicada à gestão de pessoas lidera tanto em número de publicações quanto em citações, destacando-se pelo robusto ecossistema de inovação e tecnologia, com empresas e universidades investindo consideravelmente em pesquisa e desenvolvimento. Este crescimento é impulsionado por políticas governamentais de apoio, colaborações internacionais e acesso a tecnologias avançadas. A China também apresenta um grande número de publicações, refletindo seu investimento em IA, impulsionado por uma política que visa posicionar o país como líder global em tecnologia. No entanto, apesar do alto volume de publicações, a qualidade e o impacto das pesquisas, medidos pelo número de citações, ainda estão crescendo.

Índia e Austrália também apresentam números significativos de publicações, refletindo seu crescente investimento em pesquisa e desenvolvimento nessa área. Entretanto, quando se considera o número de citações, a análise das citações revela variações importantes: a França, apesar de ter um número menor de publicações, demonstra um resultado considerável, superando a China em citações. Dessa forma, tendo um impacto considerável devido à qualidade e relevância de suas pesquisas. Esses dados mostram que é importante olhar tanto

para a quantidade quanto para a qualidade das publicações ao avaliar a contribuição científica de um país. A seguir, podemos observar na Figura 05 um mapa do mundo demonstrando o quantitativo de publicações durante os últimos 6 anos.

Figura 05: Distribuição dos resultados de pesquisa ao redor do mundo.



Fonte: Elaboração própria, com base no bibliometrix.

PRINCIPAIS AUTORES

Tabela 03 – Os 10 principais autores que mais publicaram

Posição	Autores	Publicações	Autores	publicações fracionadas
1	Malik A.	8	Nawaz N.	2.25
2	Budhwar P.	6	Malik A.	2.23
3	Chowdhury S.	3	Budhwar P.	1.83
4	Johnson R.	3	Lukaszewski K.	1.17
5	Li Y.	3	Stone D.	1.17
6	Lukaszewski K.	3	Adiasto K.	1.00
7	Nawaz N.	3	Alan H.	1.00
8	Pereira V.	3	Bastosiak M.	1.00
9	Stone D.	3	Brown J.	1.00
10	Wang X	3	Cooper R.	1.00

Fonte: Própria (2024).

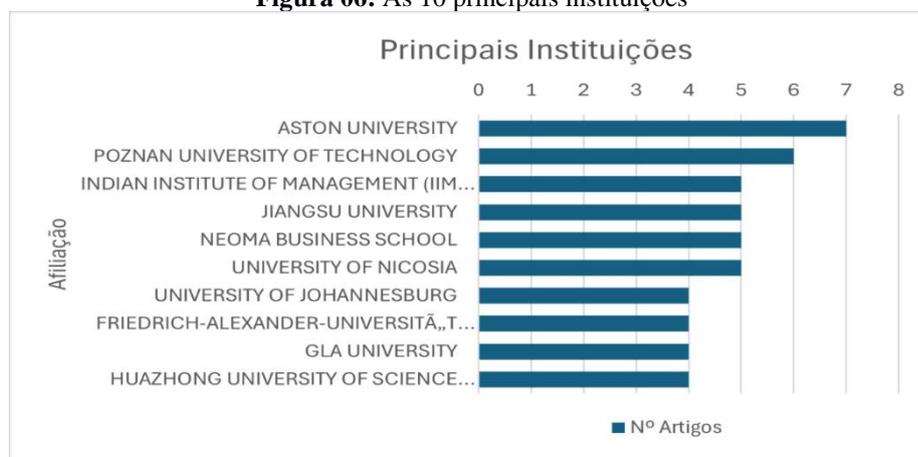
A tabela 03 apresenta uma lista dos dez principais autores com base no número de publicações nas bases de dados *Scopus e Web of Science*, bem como no número de publicações fracionadas. Na coluna da esquerda, que se refere ao total de publicações, Malik A. aparece em primeiro lugar com 8 publicações, uma renomada pesquisadora na área de gestão de recursos humanos e comportamento organizacional, um de seus trabalhos notáveis é sobre o

impacto da IA nos funcionários em organizações da Indústria 4.0, onde ela explora tanto os impactos positivos quanto negativos da adoção de IA. Seguido por Budhwar P. com 6 publicações, Seus estudos abordam temas como justiça organizacional, desempenho dos funcionários, e a relação entre justiça organizacional e resultados no trabalho. Outros autores, como Chowdhury S., Johnson R., Li Y. e Lukaszewski K., ocupam conjuntamente a terceira posição com três publicações cada.

Essas informações fornecem uma imagem quantitativa da relevância dos pesquisadores, destacando aqueles que mais publicaram. Em contrapartida, a coluna da direita apresenta o número de publicações fracionadas, onde é considerada a contribuição parcial de cada autor nos artigos em coautoria. Nawaz N. é o autor com maior número de publicações publicadas (2,25), seguido por Malik A. (2,23) e Budhwar P. (1,83). Este critério agrega a importância dos autores ao ponderar o número de publicações de acordo com a coautoria.

PRINCIPAIS INSTITUIÇÕES

Figura 06: As 10 principais instituições



Fonte: Própria (2024).

A Figura 06 reflete a contribuição científica dessas instituições, destacando-se a *Aston University* como a mais produtiva em termos de publicações acadêmicas na área de estudo analisada. O gráfico também mostra uma distribuição equilibrada entre as demais instituições, que possuem entre 4 e 6 publicações, o que destaca a diversidade de contribuições acadêmicas de universidades em diferentes partes do mundo.

PRINCIPAIS PERIÓDICOS DAS PUBLICAÇÕES

Tabela 04 – Os 10 principais periódicos

Posição	Revistas	Publicações	Índice h
1	Human resource management review	11	1
2	Technological forecasting and social change	8	3
3	International journal of human resource management	7	6
4	International journal of manpower	6	6
5	Organizational dynamics	5	1
6	Technology in society	5	4
7	Ieee engineering management review	4	3
8	Ieee transactions on engineering management	4	3
9	Journal of decision systems	4	3
10	Asia pacific journal of human resources	3	2

Fonte: Própria (2024).

A tabela 04 demonstra os dez principais periódicos com base no número de publicações e no índice h, que mede a influência e o impacto acadêmico. Eles estão organizados por ordem de relevância, considerando tanto o número de publicações. O *Human Resource Management Review* lidera com 11 publicações e um índice h de 10, destacando-se pela alta produtividade e influência. Outros periódicos, como *International Journal of Human Resource Management* e *Technological Forecasting and Social Change*, também apresentam relevância, embora com menor impacto comparado ao primeiro. Periódicos da *IEEE*, focados em gestão e engenharia, aparecem com 4 publicações e índices h moderados. A análise ressalta a importância de considerar tanto a quantidade de publicações quanto o impacto acadêmico ao avaliar a influência de um periódico.

ARTIGOS MAIS CITADOS

Tabela 05: Artigos mais citados nas bases de dados Scopus e Web of Science (2018-2024)

Posição	Artigos	Autores	Revistas	base de dados	Ano	Citações
1	Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review	Vrontis, D; Christofi, M.;Pereira, V.; Tarba, S.; Makrides, A.; Trichina, E.	International Journal of Human Resource Management	Scopus	2022	410
2	Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward	Tambe, P. ; Cappelli, P.; Yakubovich, V	California Management Review	WoS	2019	314
3	Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework	Chowdhury S.; Dey, P.; Joel-Edgar, S.; Bhattacharya, S.; Rodriguez-Espindola,	Human Resource Management Review	Scopus	2023	209

		O.; Abadie, A.; Truong, L.				
4	Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations	Pillai R.; Sivathanu, B.	Benchmarking	Scopus	2020	159
5	A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective	Pereira V.; Hadjielias E.; Christofi M.; Vrontis, D.	Human Resource Management Review	Scopus	2023	133
6	Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations	Malik N.; Tripathi S.N.; Kar A.K.; Gupta, S.	International Journal of Manpower	Scopus	2022	130
7	Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout	Kong, HY. ; Yuan, Y. ; Baruch, Y. ; Bu, NP. ; Jiang, XY. ; Wang, KP.	International Journal Of Contemporary Hospitality Management	Scopus	2021	123
8	Generative artificial intelligence as a new context for management theories: analysis of ChatGPT	Korzynski P.; Mazurek G.; Altmann A.; Ejdys J.; Kazlauskaite R.; Paliszkievicz J.; Wach K.; Ziemba, E.	Central European Management Journal	Scopus	2023	122
9	Innovating through digital revolution: The role of soft skills and Big Data in increasing firm performance	Caputo, F. ; Cillo, V. ; Candelo, E.; Liu, YP.	Management Decision	Scopus	2019	121
10	The adoption of artificial intelligence in employee recruitment: The influence of contextual factors	Pan, Y.; Froese F.; Liu, N.; Hu, Y.; Ye, M.	International Journal of Human Resource Management	Scopus	2022	119

Fonte: Própria (2024)

A tabela 05 apresenta os artigos mais citados nas bases de dados Scopus e Web of Science no período de 2018 a maio de 2024, destacando a crescente relevância da inteligência artificial aplicada à gestão de recursos humanos. O artigo mais citado, "*Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review*", publicado em 2022, acumula 410 citações, evidenciando o interesse acadêmico no tema.

Os artigos cobrem diversas abordagens, relacionando a IA com competências profissionais, como burnout, e seu uso em novas teorias de gestão. A maioria dos artigos mais citados está indexada na *Scopus*, com uma exceção na Web of Science. O número de citações dos artigos reforça a relevância crescente do tema no cenário acadêmico e corporativo.

CONCLUSÕES

Esta pesquisa realizou uma análise bibliométrica da literatura sobre o uso da inteligência artificial na gestão de recursos humanos, com foco no período de 2018 a maio de 2024.

Utilizando o software Rstudio e o pacote *Bibliometrix*, os metadados das bases *Scopus* e *WoS* foram combinados e analisados. Observou-se um aumento significativo no número de publicações ao longo dos anos, especialmente em 2023, com 65 publicações. Os dados de 2024 ainda são provisórios.

Os principais resultados incluem o mapeamento de autores, com destaque para Malik A. (8 publicações), instituições e periódicos mais produtivos, além das palavras-chave mais comuns. Também se constatou que Estados Unidos, China e Índia são os países mais proeminentes na produção acadêmica, e foram identificados os artigos mais citados.

Esse mapeamento oferece informações fundamentais sobre a visibilidade e a produtividade de autores, instituições e países na área. Sugere-se que pesquisas futuras ampliem a amostra com outras bases de dados e explorem mais profundamente as contribuições teóricas e gerenciais dos estudos.

Este trabalho contribuiu ao identificar as práticas mais relevantes na literatura, fornecendo diretrizes para pesquisadores e profissionais. Além disso, ajudou a consolidar o uso da IA na gestão de pessoas, facilitando decisões mais informadas sobre sua implementação. Ao analisar a produção científica existente, o estudo identifica as práticas mais relevantes e eficazes na aplicação da IA em gestão de pessoas. Isso permite que as empresas adotem estratégias baseadas em evidências, otimizando a triagem de currículos, o agendamento de entrevistas e a condução de processos seletivos com maior eficiência.

Como limitações, o estudo abrangeu apenas o período de 2018 a maio de 2024 e utilizou exclusivamente os dados das bases *Scopus* e *WoS*, o que pode ter excluído outros estudos relevantes. Além disso, os dados podem estar desatualizados devido à rápida evolução tecnológica da IA. Outra limitação é a ausência de uma abordagem que contemple a possível exclusão de publicações em outras línguas ou em bases de dados alternativas. Considerando o caráter altamente globalizado do campo da Inteligência Artificial, a inclusão de dados de outras fontes internacionais poderia fornecer uma visão mais abrangente e completa sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ARIA, Massimo; CUCCURULLO, Corrado. *bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis*. **Journal of informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.

ALLAIRE, J. *RStudio: integrated development environment for R*. **Boston, MA**, v. 770, n. 394, p. 165-171, 2012.

BIBLIOMETRIX. Disponível em: <https://www.bibliometrix.org/home/>. Acesso em: 26 nov. 2023.



CABRAL, Jose Antônio; NUNES, Rair Soares. **A inteligência artificial no departamento de recursos humanos: um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção.** 2021.

CAPGEMINI, L. **Building the Retail Superstar How unleashing AI across functions offers a multi-billion-dollar opportunity**, 2019. Disponível em: <<https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2018/12/Report-%E2%80%93-Building-the-Retail-Superstar-Digital1.pdf>> Acesso em: 10.nov.2023.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2016.

CHOWDHURY, Soumyadeb; DEY, Prasanta; JOEL-EDGAR, Sian; BHATTACHARYA, Sudeshna; RODRIGUEZ-ESPINDOLA, Oscar; ABADIE, Amelie; TRUONG, Linh. Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. **Human Resource Management Review**, v. 33, n. 1, p. 1-21, 2023.

DONTHU, Naveen et al. Como realizar uma análise bibliométrica: visão geral e diretrizes. **Revista de pesquisa empresarial**, v. 133, p. 285-296, 2021.

GOMES, Dennis dos Santos. Inteligência Artificial: conceitos e aplicações. **Revista Olhar Científico**, v. 1, n. 2, p. 234-246, 2010.

GOMES, Pedro César Tebaldi. A inteligência artificial: conceito, aplicações, desafios e futuro. Data Geeks, 2024. Disponível em: <https://www.datageeks.com.br/inteligencia-artificial/>. Acesso em: 21 set. 2024.

HAGENDORFF, Thilo. A ética da ética da IA: uma avaliação das diretrizes. **Mentes e máquinas**, v. 30, n. 1, pág. 99-120, 2020.

ISZCZUK, A. C. D.; VENTRIS, K. F. D.; PINTO, G. B.; SHIRABAYASHI, J. V.; DOS SANTOS, M. A. R.; DE SOUZA, R. C. T.; FILHO, R. G. D. M. **Evoluções das tecnologias da indústria 4.0: dificuldades e oportunidades para as micro e pequenas empresas.** **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 5, p. 50614-50637, 2021.

KARLIUK, Maksim. Ethical and Legal Issues in Artificial Intelligence. **International and Social Impacts of Artificial Intelligence Technologies, Working Paper**, n. 44, 2018.

KHAN, Arif Ali et al. Ethics of AI: A systematic literature review of principles and challenges. In: **Proceedings of the 26th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering**. 2022. p. 383-392.

MALIK, Nishtha; TRIPATHI, Shalini Nath; KAR, Arpan Kumar; GUPTA, Shivam. Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations. **International Journal of Manpower**, v. 43, n. 2, p. 334-354, 2022.

MASLEJ, Nestor et al. Relatório de índice de inteligência artificial 2023. **Pré-impressão arXiv arXiv:2310.03715**, 2023.

MCCARTHY, John et al. Uma proposta para o projeto de pesquisa de verão de Dartmouth sobre inteligência artificial, 31 de agosto de 1955. **Revista AI**, v. 4, pág. 12-12, 2006.

MCCARTHY, John. What is artificial intelligence? 2007. Disponível em: <<http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/node1.html>> Acesso em: 15 out. 2023.

MENDONÇA, Afonso Paulo Albuquerque de. et al. Inteligência artificial-recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. **contribuciones a la Economía**, n. octubre, 2018.

MITCHELL, M. **Artificial Intelligence: A Guide for Thinking Humans**. Nova York: Farrar, Straus and Giroux, 2019.

MISHRA, D. et al. Supply chain performance measures and metrics: A bibliometric study. **Benchmarking: An International Journal**, v. 25(3), p. 932–967. 2018.

NOVAIS, Paulo; FREITAS, Pedro Miguel. Inteligência artificial e regulação de algoritmos. **Diálogos União Europeia-Brasil**. In: **BRASIL: Ministério da Ciência, Tecnologias, Inovação e Comunicação**, 2018.

PEREIRA, Vijay; HADJIELIAS, Elias; CHRISTOFI, Michael; VRONTIS, Demetris. A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. **Human Resource Management Review**, v. 33, n. 1, p. 1-22, 2023.

PITEIRA, Martinha; APARICIO, Manuela; COSTA, Carlos J. **A ética na inteligência artificial: Desafios**. A ética na inteligência artificial: Desafios, 2019.

PILLAI, Rajasshrie; SIVATHANU, Brijesh. Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations. **Benchmarking: An International Journal**, v. 27, n. 9, p. 2599-2629, 2020.

SIGOLO, Brianda Oliveira Ordonho; CALABREZ, Ana Paula Aparecida; ALMEIDA, Catia Candida de; CASARIN, Helen de Castro Silva. Produção científica brasileira em odontologia: análise bibliométrica a partir das bases de dados Web of Science e Scopus. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde**, v. 16, n. 1, p. 1-15, 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2016.

SCOPUS. **Document search**. Disponível em: <https://www.scopus.ez15.periodicos.capes.gov.br/search/form.uri?display=basic&zone=header&origem=#basic>. Acesso em: 8 de nov. 2023.

SILVA, Ana Isabel Ferreira da. **O Impacto da Inteligência Artificial na Gestão de Recursos Humanos: O Caso do Recrutamento e Seleção**. 2021. Tese de Doutorado. Universidade do Minho (Portugal).

SILVA, J. A. S.; MAIRINK, C. H. P. Inteligência artificial: aliada ou inimiga. **LIBERTAS: Rev. Ciênc. Soc. Apl., Belo Horizonte**, v. 9, n. 2, p. 64-85, 2019.

SILVA, Maria Rodrigues de Matos da et al. **Inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas: uma revisão de literatura sobre boas práticas e tendências**. 2023.

TAMBE, Prasanna; CAPPELLI, Peter; YAKUBOVICH, Valery. Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. **California Management Review**, v. 61, n. 4, p. 15-42, 2019.

VIOLA, Rui Diogo Dias Tomé Magalhães. **Digitalização e Competências do Gestor de RH: Um Estudo Exploratório**. 2021. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa (Portugal).

WERNER, Deivid Augusto. **A quarta revolução industrial e a inteligência artificial: um estudo sobre seus conceitos, reflexos e possível aplicação no Direito por meio da análise de texto jurídico como forma de contribuição no processo de categorização preditiva de acórdãos.** 2019.

