

Inteligência artificial e seu impacto na gestão de pessoas

Gustavo J. F. do Nascimento

Fatec Adamantina

Leo Leão Couto

Fatec Adamantina

Neide Aparecida Peres

RESUMO

A gestão de pessoas é uma área fundamental para o sucesso de uma organização, e a inteligência artificial está desempenhando um papel cada vez mais importante nesse processo. Através da utilização de tecnologias como a análise de dados, aprendizado de máquina e automação, as empresas podem melhorar a seleção e recrutamento de talentos, bem como a gestão do desempenho e desenvolvimento de habilidades dos funcionários. A inteligência artificial também pode ser usada para prever o comportamento dos colaboradores e identificar possíveis problemas antes que eles ocorram. Isso pode ajudar a aumentar a produtividade e a retenção de talentos, além de reduzir custos com treinamentos e *turnover*. No entanto, a implementação da inteligência artificial na gestão de pessoas também traz desafios e preocupações, como a privacidade das informações e a possibilidade de discriminação algorítmica. É importante que as empresas tenham políticas claras e transparentes para o uso na gestão de pessoas, a fim de garantir que ela seja usada de forma ética e responsável.

Palavras-chave: Inteligência artificial, Gestão de pessoas, Tecnologia, Estratégia empresarial.

1 INTRODUÇÃO

A realização do presente artigo justificou-se pela atual relevância das tecnologias e colaboradores para as empresas. Como objetivo geral foi examinar o impacto da AI

(Inteligência Artificial) na gestão de pessoas e avaliar suas vantagens, desvantagens, implicações éticas e sociais e as principais aplicações da IA na gestão de pessoas nos setores de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento das pessoas em seu ambiente de trabalho. Ademais, investigar como as ferramentas de IA podem melhorar a tomada de decisões em relação aos colaboradores, aumentar a eficiência e a produtividade e potencialmente impactar na cultura organizacional e nas relações interpessoais nas empresas.

A área de gestão de pessoas é a responsável por administrar o capital humano das empresas e utiliza técnicas de recursos humanos para conciliar os objetivos dos colaboradores com as metas da organização.

Com a evolução tecnológica mudou a vida das pessoas em diversas instâncias, e também provocou grandes transformações nas organizações e no mundo do trabalho. Neste contexto, tarefas consideradas manuais e repetitivas começam a ser executadas por sistemas automatizados.



A inteligência artificial (IA) está se tornando cada vez usada pelas empresas. Portanto, é crucial analisar seu impacto na gestão de pessoas e como ela está afetando as práticas de gerenciamento de recursos humanos.

O tipo de pesquisa realizada foi uma Revisão de Literatura e pesquisa qualitativa que envolve uma abordagem sistemática e rigorosa para produzir conhecimento novo e confiável no campo da IA e gestão de pessoas.

O trabalho foi estruturado quatro seções. Na primeira, apresenta-se a introdução ao tema; na segunda, realiza-se o desenvolvimento do artigo propriamente dito; na terceira seção apresenta-se a metodologia; a quarta seção, por sua vez, apresenta as considerações finais do estudo; sendo que as referências bibliográficas utilizadas no desenvolvimento da pesquisa são listadas ao final do trabalho.

2 GESTÃO DE PESSOAS – CONCEITO E CONTEXTO

A gestão de pessoas teve sua origem na Revolução Industrial do século XVIII, quando as empresas começaram a se preocupar com a eficiência e a produtividade de seus funcionários. Antes desse período, as relações entre empregador e empregado eram baseadas em acordos informais e não havia uma preocupação sistemática com a gestão de pessoas. Com a Revolução Industrial, as empresas começaram a ter um grande número de trabalhadores e a necessidade de gerenciar suas atividades se tornou cada vez mais importante. Surgiram, então, os primeiros departamentos de pessoal, que tinham como objetivo controlar a mão de obra e garantir que os trabalhadores cumprissem suas tarefas de forma eficiente (CHIAVENATO, 2014).

Com o decorrer do tempo, foi se desenvolvendo e ganhando novas funções. Na década de 1950, por exemplo, surgiu o conceito de administração de pessoal, que se concentrava na contratação, treinamento e desenvolvimento dos funcionários. Já na década de 1970, a gestão de pessoas começou a incorporar conceitos de psicologia e comportamento humano, como motivação, liderança e comunicação (CHIAVENATO, 2014).

A gestão de pessoas é uma área de extrema importância para as organizações que buscam alcançar seus objetivos de negócio e se destacar em um mercado cada vez mais competitivo. De acordo com o Rego et al. (2015), a gestão de pessoas envolve uma série de práticas e políticas que visam atrair, desenvolver e reter talentos, garantindo o alinhamento entre as expectativas dos colaboradores e os objetivos estratégicos da organização e também potencializar o capital humano, aumentando a eficiência e a eficácia dos colaboradores. Além disso, a gestão de pessoas também tem como objetivo criar um ambiente de trabalho saudável e motivador, que proporcione a satisfação e o bem-estar. Pode ser definida também como "um conjunto de políticas e práticas que visam orientar o comportamento humano e as relações interpessoais dentro da organização" (CHIAVENATO, 2014).



Com o advento da globalização e novas tecnologias, houve uma mudança drástica em todos os setores do mercado. Consequentemente alterações nos métodos de gerenciamento, inclusive no de pessoas. As empresas precisaram tornar-se mais ágeis e flexíveis, e a gestão de pessoas desempenha um papel crucial nesse processo. Segundo Chiavenato (2014, p23), "as organizações precisam de pessoas capazes de se adaptar às mudanças, aprender rapidamente e trabalhar em equipe". Desempenha um papel fundamental na criação de organizações eficientes e adaptáveis às mudanças no ambiente de trabalho “.

Para alcançar esse objetivo, é necessário que as empresas adotem uma abordagem estratégica em relação à sua gestão. Isso implica em uma compreensão clara dos objetivos da organização e da forma como a gestão de pessoas pode contribuir para alcançá-los. Além disso, é importante que esteja alinhada com a cultura e os valores da empresa, de forma a garantir a coesão e o engajamento dos funcionários.

Outro aspecto importante é a relevância do capital humano na organização. Isso inclui o reconhecimento e a valorização dos funcionários, propiciando um ambiente de trabalho saudável e motivador, e a oferta de oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional. Segundo Rego et al. (2015), a valorização do capital humano contribui para a retenção de talentos e para a construção de um clima organizacional assertivo.

De acordo com Chiavenato (2014), também deve estar atenta às mudanças no ambiente externo, como as tendências do mercado de trabalho e as demandas dos consumidores. Isso implica em uma constante atualização das competências e habilidades dos funcionários, de forma a garantir que a organização esteja preparada para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades do mercado.

3 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL – CONCEITO E CONTEXTO

A inteligência artificial é um campo de estudo que se preocupa em desenvolver sistemas computacionais que possam executar tarefas que, até então, requeriam a inteligência humana para serem realizadas. Segundo Luger (2013), a inteligência artificial pode ser definida como "a disciplina que se preocupa com a criação de programas que possam exibir comportamentos que, caso fossem exibidos por seres humanos, seriam considerados inteligentes".

Para Russell e Norvig (2004), a história da inteligência artificial pode ser dividida em três períodos distintos: o período inicial, que vai do final da década de 1940 até meados da década de 1960; o período do "inverno da IA", que vai do final da década de 1960 até meados da década de 1980; e o período atual, que se inicia no final da década de 1980 e se estende até os dias atuais.

Durante o período inicial, pesquisadores como John McCarthy, Marvin Minsk e Claude Shannon buscavam desenvolver sistemas que pudessem simular a inteligência humana. Nesse período, foram desenvolvidos algoritmos para jogar xadrez e para resolver problemas matemáticos, além de programas de linguagem natural. (RUSSELL E NORVIG, 2004)



No período do "inverno da IA", houve uma descrença generalizada na viabilidade da inteligência artificial, e os investimentos em pesquisa diminuíram consideravelmente. Porém, segundo Russell e Norvig (2004), "a década de 1980 foi um período de renascimento para a inteligência artificial", com a criação de novas técnicas de aprendizado de máquina e o surgimento de novas aplicações, como a visão computacional e os sistemas de recomendação.

Atualmente, a inteligência artificial é aplicada em diversos campos, como a medicina, a indústria, a educação e a segurança. Segundo Luger (2013), "a inteligência artificial tem o potencial de revolucionar a forma como vivemos e trabalhamos, criando novas oportunidades e transformando velhos paradigmas".

Segundo Silva e Mairink (2019), o fato de ser possível utilizar a inteligência artificial em diversas áreas, facilita a produção e otimiza o tempo gasto na realização de atividades a serem executadas. Além disso, o uso da inteligência artificial traz solução para um dos maiores problemas da sociedade que é a falta de tempo.

A inteligência artificial não é propriamente uma forma de inteligência, mas sim uma forma de manifestação da inteligência humana. (SANTAELLA, 2023). De fato, a inteligência artificial é criada e programada por seres humanos, e sua "inteligência" é limitada pelo conhecimento e habilidades que foram incorporados em seus algoritmos.

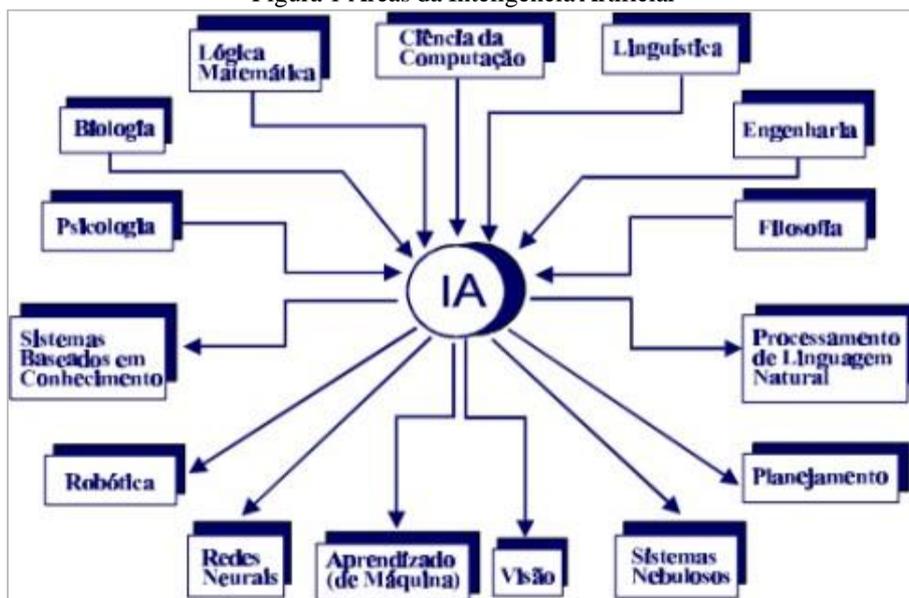
Segundo Luger (2013) embora os sistemas de IA possam ser altamente eficientes em tarefas específicas para as quais foram projetados, isso não implica que sejam inteligentes no sentido humano. Portanto, é importante reconhecer que a inteligência artificial tem suas limitações e não deve ser vista como uma substituição completa para a inteligência humana.

3.1 APLICAÇÕES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A aplicação da Inteligência Artificial (IA) dá-se nos setores: seleção, recrutamento de talentos, avaliação de desempenho, desenvolvimento de habilidades. A IA utiliza algoritmos para analisar currículos, redes sociais e outros dados para encontrar candidatos adequados (SILVA; MAIRINK, 2019). Além disso, a IA também pode ser usada para avaliar o desempenho dos funcionários, identificar padrões e fornecer feedbacks personalizados (LUGER, 2013).

O uso da IA na gestão de pessoas é que permite identificar *gaps* nas competências dos funcionários e fornecer treinamentos personalizados para suprir essas necessidades (SILVA; MAIRINK, 2019). Além disso, a IA pode ser usada para prever a necessidade de capacitação em determinadas áreas e ajudar na elaboração de planos de carreira mais efetivos (LUGER, 2013).

Figura 1 Áreas da Inteligência Artificial



Fonte: MONARD e BARANAUSKAS (2000)

No entanto, é importante ressaltar que a implementação da IA na administração de recursos humanos pode levantar preocupações quanto à privacidade dos dados dos colaboradores e o risco de discriminação algorítmica (SILVA; MAIRINK, 2019). Por isso é crucial que as organizações estabeleçam políticas explícitas e transparentes para garantir o seu uso de forma criteriosa.

3.2 APLICAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS

A inteligência artificial (IA) tem se tornado uma ferramenta cada vez mais presente na gestão de pessoas, abrangendo áreas de treinamento, recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e desenho de cargos. (Da Silva, Oliveira e Junior, 2019).

No reinamento, a IA personaliza o aprendizado de acordo com as necessidades de cada colaborador, por meio do reconhecimento de padrões e da análise de dados (Lee, 2019). Além disso, a IA pode ajudar a identificar *gaps* de conhecimento e sugerir treinamentos específicos para cada colaborador, otimizando o tempo e os recursos da empresa (Da Silva, Oliveira e Júnior, 2019).

Já no recrutamento e seleção, a IA auxilia na triagem de currículos, análise de competências e identificação de perfis que se encaixem nas necessidades da empresa (Luger, 2013). Segundo Chiavenato (2014), a IA pode ajudar a reduzir a subjetividade na seleção de candidatos, tornando o processo mais objetivo e imparcial.

Em avaliação de desempenho, a IA pode ser utilizada para coletar e analisar as informações de forma automatizada, fornecendo informações mais precisas e objetivas sobre o desempenho de cada colaborador (Da Silva, Oliveira e Júnior, 2019). Além disso, a IA pode ajudar a identificar tendências e padrões de desempenho, auxiliando na tomada de decisões estratégicas (Lee, 2019).



Por fim, no desenho de cargos, a IA pode ser utilizada para automatizar tarefas rotineiras e repetitivas, permitindo que os colaboradores foquem em atividades mais estratégicas e criativas (Chiavenato, 2014). A IA pode ainda ajudar a identificar oportunidades de melhoria no desenho de cargos, por meio da análise e da identificação de padrões (Da Silva, Oliveira e Júnior, 2019).

3.3 VANTAGENS E RISCOS DO USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS

Com a utilização da inteligência artificial na gestão de pessoas, nota-se e que essa tecnologia tem avocado diversos benefícios e desafios para as organizações. Segundo Albuquerque de Mendonça et al. (2018), a IA é uma ferramenta que pode ajudar na tomada de decisões mais eficientes e precisas em processos seletivos, avaliação de desempenho e treinamentos.

Jatobá (2018) ressalta que a IA pode ser utilizada no recrutamento e seleção de candidatos, otimizando o processo de triagem de currículos e avaliação de competências. No entanto, é importante considerar que a IA não deve ser utilizada de forma isolada e substituir completamente a avaliação humana, mas sim complementar e ajudar na análise de dados.

Entretanto, a utilização da IA na gestão de pessoas também traz riscos e desafios. Segundo Chiavenato (2014), a IA pode levar a uma desumanização do ambiente de trabalho, afetando a relação entre colaboradores e empresa. Além disso, a IA pode gerar preocupações com relação à privacidade dos dados dos colaboradores e a possibilidade de discriminação algorítmica (Silva e Mairink, 2019).

Conforme Santaella (2023), a IA é inteligente apenas na medida em que é programada e utilizada de forma responsável pelos seres humanos. É fundamental que a gestão de pessoas continue sendo vista como uma área estratégica e que considere a importância do fator humano nas organizações, mesmo com o avanço da tecnologia.

Nesse sentido, conforme destacado por Lee (2019), a inteligência artificial (IA) pode ser percebida como uma "ferramenta de empoderamento", capaz de possibilitar que as pessoas direcionem seu foco para atividades mais criativas e estratégicas, enquanto as tarefas repetitivas e rotineiras são desempenhadas pela tecnologia. No entanto, é fundamental lembrar, conforme ressaltado por Rego et al. (2015), que a IA é apenas uma ferramenta e que o elemento humano ainda mantém sua importância essencial dentro das organizações. Portanto, o equilíbrio entre a utilização das tecnologias e a manutenção do contato humano é necessário na gestão de pessoas, visando obter os benefícios que a IA pode proporcionar.

É necessário portanto entender, as vantagens e desvantagens do uso da inteligência artificial para que diante deste contexto as organizações junto ao governo criem estratégias para capacitação de pessoas e realocação no mercado de trabalho.



3.4 A IMPORTÂNCIA DA PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA IA NA GESTÃO DE PESSOAS

A IA pode auxiliar na identificação de talentos, na gestão de desempenho, na análise de dados e na tomada de decisões, entre outras atividades. Entretanto, é necessário considerar a importância da privacidade e segurança de dados neste contexto.

A confidencialidade é um direito fundamental que deve ser respeitado em todas as áreas, inclusive na gestão de pessoas com o uso da IA. De acordo com Albuquerque de Mendonça et al. (2018), "a confidencialidade diz respeito à proteção das informações pessoais de cada indivíduo, como nome, endereço, número de telefone, CPF, e-mail, entre outros". É necessário garantir que as informações dos funcionários sejam protegidas e utilizadas somente para os fins específicos para os quais foram coletadas.

A segurança das informações também é essencial na utilização da IA na gestão de pessoas. Os dados coletados devem ser armazenados em locais seguros e acessíveis apenas por pessoas autorizadas. Segundo Chiavenato (2014), "a segurança das informações é fundamental para evitar fraudes, roubos de dados e outras ameaças cibernéticas que podem comprometer a confidencialidade e integridade das informações da empresa".

Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que entrou em vigor em setembro de 2020, exige que as empresas garantam a confidencialidade e segurança das informações pessoais coletadas (LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS Nº 13.709/2018). Da Silva et al. (2019) afirmam que "a LGPD é uma legislação que visa proteger a confidencialidade das informações pessoais dos indivíduos, estabelecendo regras claras para a coleta, uso, armazenamento e compartilhamento dessas informações".

Portanto, a confidencialidade e segurança das informações devem ser consideradas como aspectos fundamentais na utilização da IA na gestão de pessoas. A transparência na coleta e uso das informações pessoais, bem como a utilização de tecnologias de segurança das informações, são essenciais para garantir a confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações.

No entanto, a IA também pode ser uma ferramenta utilizada para violar a confidencialidade e segurança das informações dos funcionários. Segundo Santaella (2023), "a IA pode ser utilizada para rastrear, monitorar e coletar informações sem o consentimento dos funcionários, o que pode ser considerado uma violação da confidencialidade". Portanto, é importante que as organizações implementem políticas claras sobre o uso da IA na gestão de pessoas, estabelecendo limites e garantindo a confidencialidade e segurança das informações dos funcionários.

Entretanto, a utilização da IA na gestão de pessoas pode trazer muitos benefícios para as empresas, desde que sejam respeitados os direitos fundamentais dos funcionários, como a confidencialidade e segurança das informações. A LGPD estabelece regras claras para a coleta e uso de informações pessoais, e as organizações devem implementar políticas claras sobre o uso da IA na gestão de pessoas, garantindo a



transparência, confidencialidade e integridade das informações.

3.5 O FUTURO DA GESTÃO DE PESSOAS COM A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Segundo Silva, Oliveira e Júnior (2019), o aumento nos resultados e alcance de objetivos de qualquer tipo de organização depende de pessoas e tecnologia. Dessa forma é importante que as mesmas se atentem pela necessidade de interação das pessoas com as tecnologias e sempre busquem aprimorar suas estratégias. A inteligência artificial (IA) está transformando rapidamente a maneira como as organizações gerenciam seus recursos humanos (RH). As tecnologias avançadas de IA, como a aprendizagem de máquina, a análise de dados e a automação de processos, estão permitindo que os departamentos de RH realizem tarefas complexas, como a previsão de necessidades de recrutamento, o gerenciamento de desempenho e a personalização do desenvolvimento de carreira.

De acordo com Albuquerque de Mendonça et al. (2018), a IA é uma ferramenta que está mudando a dinâmica da gestão de pessoas. As tecnologias de IA estão ajudando a aprimorar a tomada de decisões da gestão de pessoas e a tornar os processos mais eficientes e precisos. Além disso, a IA está permitindo que as empresas tenham acesso a informações valiosas sobre seus funcionários, o que pode ajudar a melhorar o desempenho, aumentar a satisfação no trabalho e reduzir a rotatividade.

No entanto, como destacado por Silva e Mairink (2019), a IA também traz consigo desafios significativos para a gestão de pessoas. À medida que as organizações se tornam mais dependentes da tecnologia de IA, podem ocorrer mudanças na estrutura organizacional, bem como no papel e nas habilidades dos colaboradores. Além disso, pode haver preocupações com a privacidade dos dados dos funcionários e com o impacto da tecnologia na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores.

Diante desses desafios, é importante que as organizações abordem a IA com moralidade e responsabilidade, conforme discutido por Da Silva, de Oliveira e Júnior (2019). Isso inclui a adoção de políticas claras sobre o uso da IA nos processos, à proteção de dados dos funcionários e a criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Além disso, como ressaltado por Chiavenato (2014), a IA não substitui completamente o papel dos profissionais da área de gestão de pessoas. Embora a tecnologia possa realizar tarefas complexas de forma mais rápida e precisa, ainda é necessária a intervenção humana para interpretar os resultados e tomar decisões baseadas em critérios éticos e sociais.

A IA está mudando os métodos de como as organizações gerenciam seus recursos humanos. Embora haja desafios significativos a serem enfrentados, a IA também oferece oportunidades para melhorar a eficiência, a precisão e a tomada de decisões. É importante que as organizações adotem uma abordagem prudente e responsável ao integrar a IA em seus processos de gestão de pessoas e reconheçam que a intervenção humana ainda é necessária para garantir uma abordagem justa e equilibrada.



Silva, Oliveira e Júnior (2019), afirmam que as atividades de baixo valor agregado ou que necessitam de esforço físico seriam minimizadas com a Inteligência Artificial e a área de gestão de pessoas deixa de ser um departamento operacional para se tornar um ambiente estratégico realizando atividades que demandam análises críticas, conhecimento e capital intelectual.

4 METODOLOGIA

O artigo em questão adotou uma abordagem metodológica que combinou diferentes técnicas de pesquisa. Foram utilizados os métodos histórico, hipotético- dedutivo e bibliográfico e pesquisa qualitativa, a fim de proporcionar uma análise ampla e detalhada do tema abordado. A metodologia histórica permitiu a compreensão da evolução do assunto ao longo do tempo, enquanto o método hipotético-dedutivo possibilitou a formulação de hipóteses. O método bibliográfico foi empregado para a revisão e análise crítica da literatura existente sobre o tema. Essa combinação de

metodologias contribuiu para a obtenção de resultados robustos e confiáveis, permitindo uma abordagem mais completa e aprofundada do tema.

Segundo Köche (2016), a metodologia científica é composta por etapas que devem ser seguidas para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados obtidos. Entre as etapas destacam-se: a definição do problema a ser investigado, a revisão da literatura existente sobre o tema, a definição da hipótese ou das questões de pesquisa, a escolha da metodologia de coleta e análise dos dados coletados e a interpretação dos resultados obtidos. Com isso, a metodologia científica é fundamental para garantir a qualidade e a validade da pesquisa científica. (KÖCHE,2016)

De acordo com Köche (2016) a pesquisa bibliográfica é uma das técnicas mais utilizadas na metodologia científica e permite ao pesquisador conhecer o estado da arte do tema estudado. A ética na pesquisa científica é essencial para garantir a integridade e a credibilidade da pesquisa. Neste artigo foi empregado para a revisão e análise crítica da literatura existente sobre o tema. Essa combinação de metodologias contribuiu para a obtenção de resultados robustos e confiáveis, permitindo uma abordagem mais completa e aprofundada do tema.

Moresi et al. (2003) destacam a importância da pesquisa bibliográfica como uma das técnicas mais utilizadas na metodologia científica. Segundo os autores, a pesquisa bibliográfica consiste na "identificação, seleção, análise e interpretação das informações contidas em livros, artigos científicos e outras fontes documentais" (MORESI et al., 2003, p. 5). A pesquisa bibliográfica permite ao pesquisador conhecer o estado da arte do tema estudado e identificar lacunas no conhecimento existente.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado ao longo do trabalho, é possível reforçar a importância do uso da Inteligência Artificial na Gestão de pessoas, visto que a aplicação da tecnologia pode impactar fortemente na estratégia organizacional em relação ao atingimento de objetivos e metas e também examinando suas aplicações nos setores: recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores.

Através da revisão da literatura e da utilização de uma metodologia científica, foi possível compreender as vantagens, desvantagens da IA na gestão de pessoas.

A gestão de pessoas desempenha um papel crucial no êxito das organizações, buscando atrair, desenvolver e reter talentos, além de criar um ambiente de trabalho saudável e motivador. Com o avanço da tecnologia, a inteligência artificial se tornou uma ferramenta expressiva para auxiliar os processos de gestão de pessoas, automatizando tarefas, analisando grandes quantidades de dados e melhorando a tomada de decisões.

No entanto, é importante ter em mente que a introdução da inteligência artificial na gestão de pessoas também traz desafios e questões morais. A automação de processos pode levar a preocupações sobre a substituição de empregos e a privacidade dos dados dos funcionários. Além disso, a IA pode ser influenciada por preconceitos e discriminações presentes nos dados utilizados, o que pode afetar as decisões tomadas.

Apesar das possíveis desvantagens e desafios, a inteligência artificial tem potencial de trazer benefícios significativos para a gestão de pessoas. Ela pode agilizar os processos, aumentar a eficiência e a produtividade, fornece *insights* valiosos para a tomada de decisões estratégicas e contribuir para a criação de uma cultura organizacional mais inovadora.

A inteligência artificial está transformando a forma como as organizações gerenciam seus recursos humanos. A gestão de pessoas precisa se adaptar às novas tecnologias e aproveitar as oportunidades oferecidas pela IA. Uma abordagem equilibrada e estratégica, que valorize o capital humano, promova um ambiente de trabalho saudável e considere os impactos sociais e éticos, será fundamental para obter os melhores resultados da combinação entre inteligência artificial e gestão de pessoas.



REFERÊNCIAS

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

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri, SP: Editora Manole Ltda, 2014.

DA SILVA, Nilmara Gurjão; DE OLIVEIRA, Werbeston Douglas; JÚNIOR, Francisco Tarcísio Alves. Inteligência artificial e sua relação com recursos humanos. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas, v. 4, n. 01, p. 58- 66, jan./mar. 2019.

KÖCHE, José Carlos. Fundamentos de metodologia científica. Editora Vozes, 2016.

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS Nº 13.709/2018 Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm>. LEE, Kai-Fu. Inteligência artificial. Globo Livros, 2019.

LUGER, George F. Inteligência Artificial. Tradução de Daniel Vieira. São Paulo: Bookman, 2013.

JATOBÁ, Mariana Namen. Inteligência artificial no recrutamento & seleção: inovação e seus impactos para a gestão de recursos humanos. 2018. Tese (Doutorado em Ciências Empresariais) - Instituto Politecnico de Braganca, Portugal. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/15644/1/Tese%20Mariana%20Namen%20Jatob%C3%A1.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2023.

MONARD, Maria Carolina, BARANAUSKAS, José Augusto. Conceitos e Técnicas de Inteligência Artificial. São Paulo: Ed. da USP, 2000.

MORESI, Eduardo et al. Metodologia da pesquisa. Brasília: Universidade Católica de Brasília, v. 108, n. 24, p. 5, 2003.

REGO, Arménio et al. Manual de gestão de pessoas e do capital humano. Lisboa: Edições Sílabo, 2015.
RUSSELL, Stuart J.; NORVIG, Peter. Inteligência Artificial. Elsevier, 2004.

SANTAELLA, Lucia. A inteligência artificial é inteligente?. Digitaliza Conteúdo, 2023.

SILVA, J. A. S.; MAIRINK, C. H. P. Inteligência artificial: aliada ou inimiga.

LIBERTAS: Rev. Ciênci. Soc. Apl., Belo Horizonte, v. 9, n. 2, p. 64-85, ago./dez. 2019.

SOUSA, A. R. S. Inteligência Artificial: um Novo Desafio para as Relações Humanas. Cadernos de Economia, v. 21, n. 40, 2018. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/4/inteligencia-artificial.html>. Acesso em: 27 abr. 2023.