

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS

Silva, Nicole Evelyn Rocha Silva¹, Santos, Inahyá Maria de Andrade dos Santos²

¹Universidade Federal de Minas Gerais/Departamento de Ciências Administrativas/Faculdade de Ciências Econômicas, nicole_evelynrs@hotmail.com.br

²Universidade Federal de Minas Gerais/Departamento de Ciências Administrativas/Faculdade de Ciências Econômicas, inahya.maria@hotmail.com

Resumo: Com a Indústria 4.0, a chegada de novas tecnologias vem impactando a forma como as pessoas exercem suas funções no trabalho. Dentre essas tecnologias, têm-se a Inteligência Artificial (IA), que representa mudanças nas organizações, adicionando complexidade e qualidade para a área de gestão de pessoas. As funções consideradas repetitivas e que não agregam valor tendem a ser substituídas pelas tecnologias, e outras necessitam da avaliação de seres humanos na decisão. Nesse contexto, a proposta do artigo é discorrer acerca das implicações das IA na Gestão de Pessoas nas organizações.

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

1. Introdução

O avanço tecnológico possibilitou o surgimento de ferramentas importantes trazendo avanços significativos para diferentes campos do conhecimento e da prática. O presente artigo tem o intuito de analisar a inteligência artificial, mais conhecida como IA, na gestão de pessoas, mas primeiro precisa-se explicar mais sobre a inteligência artificial que consiste em analisar, decompor e transformar dados em um formato humanizado, fácil de interpretar e estudar. Em relação ao IA na gestão de pessoas são utilizados os recursos de softwares especializados para melhorar as atividades de rotina do departamento, como a atração e seleção de candidatos, fluxo de admissão de

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.1	n.15	2023.1	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	-----	------	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:



funcionário, gestão da folha de pagamentos e até mesmo a comunicação com os colaboradores, é uma forma de potencializar os resultados, aumentar a produtividade e economizar tempo, podendo os profissionais de recursos humanos focarem em outras demandas. No presente artigo a sigla IA será utilizada como uma abreviação de Inteligência Artificial.

2. Referencial Teórico

2.1 Origem da Inteligência Artificial (IA)

O surgimento de novas tecnologias impactou e continuam impactando a sociedade de forma rápida e dinâmica, configurando um processo contínuo que anuncia novos jeitos de fazer negócios, além de produzir efeitos nas relações e formas de trabalho. Durante o período da segunda guerra mundial surgiu a necessidade de desenvolver máquinas que solucionassem problemas complexos e pensassem como o ser humano (SILVA; OLIVEIRA; JÚNIOR, 2019). No século XXI vivenciamos a Quarta Revolução Industrial também conhecida como Indústria 4.0, que compreende diversas inovações em todos os segmentos, inovações essas identificadas como disruptivas, que impactam a sociedade na sua totalidade (SILVA; OLIVEIRA; JÚNIOR, 2019). Esses acontecimentos permitiram a expansão do campo de estudos das tecnologias.

A IA pode ser definida como a capacidade de máquinas pensarem como humanos, ou seja, de computadores realizarem coisas similares aos seres humanos. A perspectiva é dar inteligência às coisas, em um processo chamado de “cognificação” ou “engenharia do conhecimento”, no qual o sistema de IA é programado para codificar regras para serem usados na solução de problemas complexos (GIL; RODRIGUES; DUTRA, 2018). Desse modo, a área de IA compreende a computação orientada para produção de conhecimento baseado na interpretação e análise de significados de dados por meio de regras e modelos de aprendizado.

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.1	n.15	2023.1	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	-----	------	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
UEADSL2023.1 - LIBERDADE E PRECONCEITO

Para as empresas a IA oferece oportunidades de transformar o processo de negócio, otimizar e tornar mais eficaz.

2.2 Origem e aplicação da IA na Gestão de Pessoas

Os estudos do campo de RH foram ganhando notoriedade e importância à medida que a evolução dos mercados ocorria e a globalização expandia. Surgiu o interesse de entender a dimensão psicológica e os comportamentos dos trabalhadores, além de evidenciar a importância do papel da gestão de pessoas nas organizações, assumindo então um viés mais estratégico. Assim, as mudanças implicaram que o RH se adaptasse e assumisse novas posturas (GIL; RODRIGUES; DUTRA, 2018). A aplicação da IA nas organizações representa mudanças e adiciona complexidade e qualidade para a área de gestão de pessoas. As funções consideradas repetitivas e que não agregam valor tendem a ser substituídas pelas tecnologias, e outras ainda necessitam da avaliação de seres humanos na tomada de decisão. Nesse contexto, o futuro aponta para o fortalecimento da relação dos seres humanos com as tecnologias, em um processo de colaboração, adaptação e sinergia (MENDONÇA, et al., 2018). Em se tratando de aplicações mais gerais das novas tecnologias, Mendonça et al. (2018), apresenta quatro tipos básicos de aplicação da IA na gestão de recursos humanos, sendo: Talent acquisition: aplicação da IA em processos seletivos das empresas; Employee engagement: solicitar e analisar a opinião dos funcionários em tempo real; Learning and development: essa aplicação refere-se a área de treinamento, onde a IA permite o monitoramento de habilidades, comportamentos, e desempenhos; HR management: automatização de atividades administrativas repetitivas que possuem pouco valor agregado.

2.3 Oportunidades e benefícios da IA na Gestão de Pessoas

Diversos são os benefícios e facilidades advindos com o desenvolvimento exponencial das tecnologias de informação para a área de RH. Facilidades essas, presentes em qualquer nível de uma organização, desde o estratégico ao operacional. Logo, a IA pode se tornar parceira da área de gestão de pessoas,

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.1	n.15	2023.1	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	-----	------	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
UEADSL2023.1 - LIBERDADE E PRECONCEITO

viabilizando inúmeras opções para serem utilizadas, como no suporte no processo de recrutamento e seleção, principalmente na parte de triagem e análise de currículos (GIL; RODRIGUES; DUTRA, 2018), possibilitando imparcialidade na contratação e seleção às cegas. Além disso, a automatização de tarefas consideradas repetitivas e sem criatividade, reduzindo também o retrabalho e utilização de biometria para controle da saída e entrada dos funcionários (GARCIA, 2022).

2.4 Desafios e pontos críticos da IA na Gestão de Pessoas

Dentro os pontos críticos e desafios que a IA implica na gestão de pessoas, a substituição do trabalho humano por máquinas configura-se uma das principais preocupações, visto o receio de que muitos empregos sejam dizimados. Isso ocorre pelo fato que o avanço tecnológico é inversamente proporcional a capacidade das pessoas aprenderem e se apropriarem dela. A dependência dos profissionais com as máquinas e com os artefatos de tecnologia são encarados como outro ponto de atenção, por estarem mais em contato com as máquinas as pessoas reduzem o contato com as outras pessoas, evidenciando um isolamento social (GIL; RODRIGUES; DUTRA, 2018).

Atenta-se também para a sensação ilusória de que tudo é feito sozinho, contudo existem diversas variáveis complexas no mercado que os sistemas de IA não são capazes de avaliar, sendo necessária a avaliação e a decisão por parte do ser humano (GIL; RODRIGUES; DUTRA, 2018). A ética também é um desafio no uso da inteligência artificial, dado que a captação, controle e uso de informações podem ser difundidas sem o conhecimento e autorização das pessoas. Além disso, indagações sobre erros que podem ser ocasionados pela IA surgem, assim caso ocorra algum erro de quem será a responsabilidade.

3. Metodologia

A metodologia utilizada foi a revisão de literatura por meio de artigos e trabalhos

Grupo de Pesquisa Texto Livre		Belo Horizonte	v.1	n.15	2023.1	e-ISSN: 2317-0220
Realização:	Apoio:		Produção:			



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
UEADSL2023.1 - LIBERDADE E PRECONCEITO

acadêmicos sobre a temática disponíveis para acesso livre na web. A abordagem proposta é mais generalista e exploratória, de forma que foram selecionados 4 trabalhos que os autores julgaram mais compatíveis com o objetivo proposto para este artigo.

4. Resultado da revisão dos artigos

Ao fazer a revisão dos artigos, percebe-se que o setor de RH teve que se adaptar com o avanço tecnológico. No primeiro momento há a estranheza em relação a tecnologia ocupar o lugar das pessoas, ocasionando na perda do emprego, porém foram vistos que há vantagens da IA com a gestão de pessoas, como por exemplo, a humanização dos processos de gestão de pessoas, uso de algoritmos no recrutamento e seleção, solicitar e analisar a opinião dos funcionários em tempo real e automatização de atividades administrativas repetitivas. Portanto há um processo de colaboração, adaptação e sinergia (MENDONÇA, et al., 2018) entre tecnologia e humanos.

5. Conclusão

Diante do exposto, podemos concluir que, ao mesmo tempo em que a Indústria 4.0 impõe novas demandas, ela também abre uma série de oportunidades de aprimoramento. Para as organizações a IA oferece oportunidades de transformar o processo de negócio, otimizar e tornar mais eficaz. A área de Gestão de Pessoas também está sendo impactada pela IA, por meio dessa tecnologia é possível automatizar uma série de atividades e processos repetitivos e ociosos para o RH, além de introduzir ferramentas de maior qualidade e relevância dentro do campo de atuação da Gestão de Pessoas.

Contudo, percebe-se que apesar dos benefícios e oportunidades que a IA possibilita para as empresas, ela também aponta aspectos negativos e desafios, como a substituição do trabalho humano em diferentes funções, corroborando para o

Grupo de Pesquisa Texto Livre	Belo Horizonte	v.1	n.15	2023.1	e-ISSN: 2317-0220
-------------------------------	----------------	-----	------	--------	-------------------

Realização:

Apoio:

Produção:





aumento do desemprego. Desse modo, é necessário estar aprendendo constantemente como utilizar essas novas ferramentas tecnológicas e utilizar com consciência para potencializar a área da gestão de pessoas e o desempenho das organizações. Mas, de maneira geral, por se tratar de uma área relativamente nova, ainda há espaço para muitas descobertas, aplicações e sistematizações.

Referências

SILVA, N. G.; OLIVEIRA, W. D; JÚNIOR, F. T. A. Inteligência Artificial e sua relação com recursos humanos. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, [S. l.], v. 4, n. 01, p. 58–66, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/195>. Acesso em: 5 maio. 2023.

GIL, A. M; RODRIGUES, B. A. A; DUTRA, P. M. C. Cultura organizacional e os processos de inovação e mudança: a relação dos recursos humanos e a inteligência artificial. **Revista Euroamericana de Antropologia**, [S.l.], n° 6, 2018, pp. 143-153. Disponível em: <https://revistas.usal.es/index.php/2387-1555/article/download/rea20186143153/19101>. Acesso em: 4 maio. 2023.

GARCIA, A. R. O uso da inteligência artificial na gestão de pessoas: uma análise bibliométrica. **Monografia (Bacharelado em Administração)** - Faculdade de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, p. 36. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/34185>. Acesso em: 4 maio. 2023.

MENDONÇA, A. P. A. et al. Inteligência artificial - Recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. **Revista Contribuciones a la Economia** Out./ Dez. 2018. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/4/inteligenciaartificial.html> Acesso em: 5 de maio. 2023.



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição Não Comercial-Compartilha Igual (CC BY-NC- 4.0), que permite uso, distribuição e reprodução para fins não comerciais, com a citação dos autores e da fonte original e sob a mesma licença.