

RECURSOS HUMANOS FRENTE AS NOVAS TECNOLOGIAS - POSTURAS E ATRIBUIÇÕES

Danilo Sobral de Oliveira

Faculdade Escola Sobral de Oliveira - FAESDO. Escritório de Advocacia Sobral de Oliveira.

<http://lattes.cnpq.br/1635891041004372>

<https://orcid.org/0009-0008-5928-442X>

E-mail: danilo.sobralct@hotmail.com

Auridete Lima Fonteles

Faculdade Escola Sobral de Oliveira - FAESDO.

<http://lattes.cnpq.br/6692807644170116>

<https://orcid.org/0009-0005-9734-8058>

E-mail: aurydete@hotmail.com

Claudia Maria Pinto Costa

Faculdade Escola Sobral de Oliveira - FAESDO.

<http://lattes.cnpq.br/5366031094187795>

<https://orcid.org/0009-0006-2217-7335>

E-mail: claudinhapc@gmail.com

Karla Juliana Pinheiro Melo

Faculdade Escola Sobral de Oliveira – FAESDO.

<http://lattes.cnpq.br/4591562291754918>

<https://orcid.org/0000-0002-9282-1951>

E-mail: karlajulianapm@gmail.com

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N3>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2023.V2N3-27>

RESUMO: O presente artigo tem como objeto de estudo a Relação dos Recursos Humanos e a Inteligência Artificial. O objetivo geral da pesquisa realizada foi verificar as vantagens percebidas na utilização da Inteligência Artificial no setor de Recursos Humanos. Nesse estudo, percebe-se a mudança no RH com a chegada das novas tecnologias, suas novas posturas e novas atribuições nas organizações. Deixando de ser um setor caótico e burocrático, o RH tornou-se um setor estratégico, e a IA possibilita a existência de decisões mais rápidas e eficazes, contribuindo para com o desenvolvimento da empresa e aproximando as pessoas. Muito embora a IA tenha trago vantagens para o RH, existem os riscos da novidade, a inteligência artificial traz uma sensação ilusória de que tudo se faz sozinho, porém apesar da praticidade, facilidade e rapidez da IA, o ser humano ainda tem o poder de decisão e escolha. Contudo, a IA veio trazer mais efetividade e maior a automatização dos processos, possibilitando mais agilidade e acertos nos procedimentos realizados na área de Gestão de Pessoas.

PALAVRA-CHAVE: Inteligência Artificial. Recursos Humanos. Vantagens.

HUMAN RESOURCES IN FRONT OF NEW TECHNOLOGIES - POSITIONS AND RESPONSIBILITIES

ABSTRACT: This article has as its object of study the Relationship between Human Resources and Artificial Intelligence. The general objective of the research carried out was to verify the perceived advantages in the use of Artificial Intelligence in the Human Resources sector. In this study, one can see the change in HR with the arrival of new technologies, their new postures and new attributions in organizations. No longer a chaotic and bureaucratic sector, HR has become a strategic sector, and AI enables faster and more effective decisions, contributing to the development of the company and bringing people together. Although AI has brought advantages to HR, there are risks of novelty, artificial intelligence brings an illusory feeling that everything is done alone, but despite the practicality, ease and speed of AI, human beings still have the power to decision and choice. However, AI has brought more effectiveness and greater automation of processes, enabling more agility and correctness in the procedures carried out in the area of People Management.

KEYWORD: Artificial Intelligence. Human Resources. Benefits.

INTRODUÇÃO

O mundo corporativo atual vem passando por mudanças tecnológicas em ritmo frenético. O compasso acelerado da economia vem derrubando fronteiras e exigindo processos sólidos, que gerem uma maior eficiência, visando na economia de tempo uma maior lucratividade para a organização. O Recursos Humanos (RH) antes visto como um setor meramente burocrático e operacional passou a ser estratégico, por isso a relação com a Inteligência Artificial (IA) é fundamental para o crescimento das empresas, que precisam se ajustar as mudanças, fazendo o uso do avanço tecnológico ao seu favor.

Hoje, o setor de recursos humanos pode elevar ao máximo o seu nível de eficiência utilizando de forma vantajosa as novas tecnologias. A IA veio descomplicar e desburocratizar os métodos de trabalho e o profissional de RH compreendendo esse dinamismo começa a abusar dessa tecnologia para uma gestão inteligente. Fundamentado nesse novo padrão de gestão em dados, o RH passa a desfrutar dos muitos benefícios disponíveis pela IA, onde a mesma exerce um papel eficaz na estratégia de pessoas e nos processos de decisão.

O RH deve ter a Inteligência Artificial como uma ferramenta indispensável para o bom desenvolvimento da empresa. Ela dará meios para que o gestor conheça a organização, tornando processos ágeis, conhecendo o perfil dos colaboradores o gestor

terá meios para criar um ambiente propício ao progresso organizacional. Os profissionais de recursos humanos cientes da relevância dessa nova ferramenta para a sua área de atuação devem adquirir novas habilidades e continuar buscando qualificações como uma maneira de se preparar e de acompanhar as mudanças tecnológicas do mercado.

Dentro deste contexto surgiu a problemática desse artigo: Como maximizar a eficiência na área de Recursos Humanos através da Inteligência Artificial? Portanto, o objetivo geral desse artigo foi verificar as vantagens percebidas na utilização da Inteligência Artificial para o setor de RH. Para atingir este objetivo foram necessários os seguintes objetivos específicos: (1) Identificar quais os benefícios que a IA traz para o RH, (2) Analisar como a inteligência artificial contribui no processo de humanização do RH, (3) Mensurar os resultados atingidos com a utilização da IA.

Partindo desta premissa, o estudo desta pesquisa justifica-se pela busca de apresentar a importância da relação dos recursos humanos com a inteligência artificial, de forma a se fazer eliminar os preconceitos ainda existentes pelos profissionais de RH, proporcionando conceitos novos para ajudar a compreender que IA veio agregar valor ao lado humano e por meio das análises quebrar o paradigma de desumanização do processo, revelar através dos resultados obtidos as vantagens que a IA traz para o RH, uma vez que o seu dinamismo faz com que o ganho de tempo traga um melhor aproveitamento para a aplicação de novas ideias e resoluções de conflitos nas empresa, o que impacta de forma produtiva toda a organização.

NOVAS TECNOLOGIAS E O SETOR DE RECURSOS HUMANOS

As mudanças ocorridas no mercado e na própria sociedade mudaram o papel da gestão de recursos humanos, as novas demandas fizeram com que o RH assumisse novas posturas e novas atribuições nas organizações, as empresas que não estão adotando estas atitudes estão passando por dificuldades de adaptação e competitividade por não terem preparado a mudança organizacional e terem efetuado apenas intervenções superficiais (MARTIN, 1996).

Existe uma grande competição dentro do mercado de trabalho, é um processo exigente para quem deseja se manter atuante e obter resultados. É dentro do RH que se concentra o setor de inteligência da organização, ele encontrou na tecnologia os meios que precisava para tornar seus processos mais rápidos, aproveitando o tempo para criar as estratégias de crescimento, através do intelecto de seus colaboradores e vinculando as diversas formas de tecnologia. Processos demorados agora são solucionados através da IA. Soluções que facilitam o trabalho, como folha de pagamento, gestão de ponto e frequência são realizados através da IA tornando o RH cada vez mais o setor estratégico, que leva a organização ao sucesso.

Segundo Costa (2002) fica cada vez mais claro que as condições sociais, econômicas, culturais e, obviamente organizacionais, são determinantes às práticas de RH. Sendo assim, a era da informação também influenciou a gestão de pessoas. O modelo atual de gestão competitiva de pessoas, afirma que as pessoas devem ser fonte de vantagem competitiva, mas a área de RH também tem que ser, por si só, uma fonte que agregue valor a cadeia de valor organizacional.

Essa nova era da tecnologia contribui de forma vantajosa para o crescimento organizacional, através das informações que a cada dia chega com mais velocidade, agilizando processos dentro das empresas, também prepara de forma competitiva o capital humano, dependendo da busca que cada um realiza, traduz dentro do mercado uma grande fonte de crescimento.

Concordando com o autor, Mateo-Sladrón (2009) que afirma o uso da tecnologia da informação na administração dos recursos humanos é, cada vez mais, um requisito indispensável para empresas que buscam competir em uma economia globalizada. Esses departamentos estão descobrindo, cada vez mais, que a tecnologia é a aliada perfeita para otimizar a gestão e os custos de serviço por empregado.

Além da agilidade nos processos, observa-se uma maior vantagem, a diminuição dos custos. A IA é uma intervenção que requer investimento, mas ao mesmo tempo propicia uma economia vantajosa. São descobertas que agregam valores através da otimização do tempo. O RH mensura como um processo de crescimento tecnológico

globalizado, que visa otimizar o tempo e investir o capital intelectual com novas ideias que tragam vantagens para toda organização.

RH E O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A Inteligência Artificial vem sendo utilizada pelo RH como a melhor maneira para facilitar processos, torná-los mais ágeis e eficaz para a organização, servindo como auxílio indispensável em execuções de tarefas repetitivas, na criação de relatórios mais precisos e uteis para outros departamentos e na redução de retrabalhos que levavam antes muito tempo para serem concluído, tornando o RH um setor dinâmico e estratégico da organização.

Outros seguimentos onde a IA vem sendo utilizada pelo RH é pela Biometria, onde uma empresa tem através das digitais, o controle de entrada e saída dos colaboradores do local de trabalho, facilitando ao RH, cálculos de horas extras, onde envolve presença e horas trabalhadas pelos funcionários. Há também o reconhecimento facial na Biometria, que futuramente será possível analisar o grau de satisfação dos clientes e dos próprios colaboradores dentro da organização, propiciando ao RH o conhecimento do clima organizacional no ambiente de serviço.

Os chamados Bots também fazem parte da IA, através desse sistema são realizadas buscas e análises de dados, informações presentes na rede central da empresa, gerando rapidez na entrega de relatórios e resolução de problemas. O RH através desse sistema pode acompanhar todo processo da organização, e assim conhecer melhor cada um de seus colaboradores, o que cada um exerce na empresa, e assim trabalhar a motivação dos mesmos.

Muitas são as vantagens do uso da IA, no Recrutamento e Seleção existe a possibilidade de identificar o perfil das pessoas através dos dados publicados por elas nas redes sociais como facebook, LinkedIn entre outros, através de um sistema conhecido como Algoritmos. A partir desse perfil pré-determinado o RH poderá trabalhar o processo de seleção somente com candidatos com perfil adequado ao cargo, tornando o processo mais rápido, econômico e eficiente para a empresa.

A IA vem tornando as decisões do RH mais rápidas e assertivas, acelerando a comunicação entre todos os setores que integram a organização. Projetos antes demorados para ser elaborado, com o uso da IA leva-se poucas horas para serem concluídos, pode-se realizar avaliação dos colaboradores com maior eficiência mesmo à distância. O RH transformou-se no departamento de grande importância para a empresa e a IA teve parte relevante nessa história, o uso dessa tecnologia deu ao RH tempo para agir estrategicamente na busca de um crescimento cada vez mais satisfatório dentro da organização.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Para Rich e Knight (1994) Inteligência Artificial é o estudo de como fazer os computadores realizarem coisas que, no momento, as pessoas fazem melhor. Apesar de já existirem máquinas com aspectos da inteligência humana para algumas tarefas, elas ainda estão longe de chegarem ao nível da inteligência humana e é válido ressaltar que é o homem quem cria e melhora a tecnologia e ela foi feita por e para ele como meio de tornar a vida cotidiana mais fácil.

Na medida em que a tecnologia avança, novas formas para deixar o cotidiano mais facilitado surgem. De fato, as novas tecnologias facilitam a vida dos indivíduos, pois suas inovações veem trazendo cada vez mais semelhanças para com atitudes e a inteligência humana, muitas dessas máquinas já desenvolvem atividades similares as que os seres humanos realizam.

Um sistema IA não é capaz somente de armazenamento e manipulação de dados, mas também da aquisição, representação, e manipulação de conhecimento. Esta manipulação inclui a capacidade de deduzir ou inferir novos conhecimentos - novas relações sobre fatos e conceitos - a partir do conhecimento existente e utilizar métodos de representação e manipulação para resolver problemas complexos que são frequentemente não-quantitativos por natureza (SCHUTZER, 1987).

Dentro desse contexto podemos perceber que a utilização da IA vai além da obtenção de dados, todo conhecimento deve ser investido para aperfeiçoar cada vez mais

as dimensões dos processos de RH. Mas é preciso transformar e aprimorar esse conhecimento para a resolução de problemas, é através da implantação de ideias inovadoras que a IA trará melhorias dentro do processo de RH.

Adotando um procedimento particular - máquina de inferência - o desenvolvimento de um sistema IA é reduzido à obtenção e codificação de regras e fatos que sejam suficientes para um determinado domínio do problema. Este processo de codificação é chamado de engenharia do conhecimento. Portanto, as questões principais a serem contornadas pelo projetista de um sistema IA são: aquisição, representação e manipulação de conhecimento e, geralmente, uma estratégia de controle ou máquina de inferência que determina os itens de conhecimento a serem acessados, as deduções a serem feitas, e a ordem dos passos a serem usados (SCHUTZER, 1987).

TIPOS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Com o mundo da tecnologia, ao falarmos de uma inteligência que simula a humana, as próprias noções de “inteligência”, “raciocínio” e “criatividade” entram em discussão nesse assunto. A última década marcou a entrada de grandes empresas de tecnologia, como Google, Facebook, Baidu e Microsoft. O aumento de interesse e da capacidade de processamento disponível permitiu um salto do que se pode fazer ensinando máquinas a pensar, como reproduzir o funcionamento do cérebro humano em um computador, capaz de pensar com autonomia e independência. Sistemas que pensam como humanos, que atuam como humanos, que pensam racionalmente e que atuam racionalmente.

Dentre as várias máquinas criadas pela capacidade imaginativa do homem, inspirada em ficções, a que mais se destaca, desafiando a inteligência humana, é a possibilidade de criar máquinas inteligentes; robôs, capazes de tomar decisões e executar as mais diversas tarefas. A expressão comportamentos inteligentes trás à mente a ideia de máquinas capazes de pensar do mesmo modo que o ser humano, no entanto, para criar uma máquina inteligente não é necessário que ela tenha o mesmo nível de inteligência do homem. Atualmente já existem máquinas que utilizam aspectos da inteligência humana

para realizar tarefas e, no entanto, estão longe de serem comparadas com o nível de inteligência do homem (MURILO, 2017).

A inteligência artificial está presente em aplicações diversas, nas mais variadas indústrias. Na área de segurança ou militar, por exemplo, agências como o FBI contam com programas robustos de reconhecimento facial e biométrico — o que permite a identificação de suspeitos ou criminosos em multidões por meio de câmeras de vigilância, por exemplo. Outras aplicações, no entanto, estão em alta e mais presentes do que se imagina. Dentre os diversos tipos e níveis de inteligência artificial podemos citar:

CARROS AUTÔNOMOS

Há longo tempo a construção de máquinas inteligentes interessam a humanidade havendo na historia tanto um registro significativo de automóveis mecânicos construído pelo homem com sua inteligência própria desfrutando de novas técnicas e comodidade. Atualmente os consumidores não temem os valores gastos quando seu principal objetivo é desfrutar de novos modelos tecnológicos, estilo. Não fazem mas a troca dos seu automóveis por desgaste de uso, e sim para não se sentirem ultrapassados com as tecnologias desenvolvidas com a inteligência artificial.

ASSISTENTE PESSOAL

Aplica-se soluções inovadoras, métodos ou dispositivo computacionais que esteja multiplicando a capacidade racional do ser humano para a resolução de problema, pensamentos ou de forma ampla. Ser inteligente superando novos conhecimentos como agilidade, e facilidade desenvolvendo o comportamento inteligente.

COMPRAS E SERVIÇOS

Não se trata de mágica as facilidades em pesquisas nos sites ou o reconhecimento do rosto de um amigo para ser marcado no Facebook, esse acontecimento se da por conta da inteligência artificial que abrange diversas áreas em desenvolvimentos segmentando o

publico de maneira assertiva e atraindo novos perfis fidelizando entre si canais de comunicação e momento rápido e prático de compras e serviços atendendo as necessidades de cada um, permitindo alcançar espaço e satisfação no cotidiano de cada ser. Assim a inteligência artificial se torna uma aliada gerando mais vendas para e-commerce, com a possibilidade de impactar os consumidores no melhor momento possível e com mensagem que eles querem receber, tornando-se insubstituível. Para melhor compreensão de inteligência artificial em compras e serviços um exemplo simples: O Google é capaz de catalogar e organizar todo o conteúdo disponível na internet. Já não temos ideia de quanto tempo um ser humano demoraria e se seria possível conseguir fazer isso.

METODOLOGIA

NATUREZA

Para analisarmos as vantagens do uso da IA no Setor de RH e descrever os riscos que o mesmo pode trazer, utilizamos a abordagem teórica qualitativa. Na realização do estudo recorreu-se a pesquisa bibliográfica, buscando através desta evidenciar os pontos positivos que a implantação da IA pode trazer as organizações. Para Márcia Rita Trindade Leite Malheiros (2010), a pesquisa bibliográfica levanta o conhecimento disponível na área, possibilitando que o pesquisador conheça as teorias produzidas, analisando-as e avaliando sua contribuição para compreender ou explicar o seu problema objeto de investigação.

A pesquisa Qualitativa deve ser um procedimento minucioso, nela buscamos entender um fenômeno através de comparações, interpretações, descrições. Segundo Denzin e Lincoln (2006 p. 170). A pesquisa qualitativa, é uma atividade que posiciona o pesquisador no mundo, através de uma série de práticas, matérias e interpretações, as quais podem incluir as notas de campo, entrevistas, as fotografias, as gravações e os lembretes.

O método qualitativo é útil e necessário para identificar e explorar os significados dos fenômenos estudados e as interações que estabelecem, assim possibilitando estimular

o desenvolvimento de novas compreensões sobre a variedade e a profundidade dos fenômenos sociais (BARTUNEK; SEO, 2002).

PROCEDIMENTOS

O presente estudo foi formado a partir de investigações feitas por meio de matérias como livros, artigos, sites especializados, publicações, com base em procedimentos técnicos de pesquisa exploratório-bibliográfica no intuito de divulgar de modo mais abrangente o tema acertado no artigo. Visto que a IA trouxe inúmeros benefícios para o mundo empresarial, sendo considerado na atualidade um assunto novo, mas de grande relevância para as organizações, principalmente para o RH.

Nessa acepção, o artigo procura dar assistência no entendimento ao assunto através de conceitos, referências documentadas e análises feitas pelos participantes do estudo. Em cada tópico da pesquisa foi posto as considerações dos alunos como forma de acrescentar e de agregar valor teórico ao documento na busca de relacionar a teoria com a prática. Apesar de que ainda não há, na região onde o artigo foi elaborado, uma empresa que tenha adquirido todos ou grande parte das ferramentas de IA expostas no artigo, devido ao seu valor monetário.

FINALIDADE

Temos como finalidade esclarecer que a inteligência artificial (IA) é uma esfera da ciência da computação, voltada para a solução de problemas cognitivos que são feitos naturalmente pelo cérebro humano, como o reconhecimento de padrões e o aprendizado. A área de Recursos Humanos é o coração de uma empresa, pois este setor é quem cuida do bem maior e mais precioso de uma organização, que é o capital humano. Pois bem, as tarefas do RH envolvem o manejo de muitas informações e procedimentos que precisam ser eficientes.

ANÁLISE DE DADOS

A inteligência Artificial vem sendo utilizada pelo RH para facilitar processos vivenciados diariamente e que eram demorados e custosos para a organização, criando um terreno para tomadas de decisões mais rápidas, e acelerando a comunicação entre setores. A IA revigora o RH, gerando ao setor tempo para aconselhar estrategicamente a organização. Com o uso das diversas tecnologias disponíveis o RH identificará as necessidades dos colaboradores com maior facilidade, adquirindo meios para adequá-los a organização.

Infelizmente, essa relação entre o RH e a IA ainda é vista com desconfiança pelo protótipo criado de que a tecnologia veio tornar o homem obsoleto ou que veio desumanizar a gestão de pessoas e anular a existência do profissional de recursos humanos. Mas a verdade é que o homem nunca será dispensável e que o RH sempre será o setor responsável pela excelência das organizações por estar diretamente ligado ao capital intelectual que é o símbolo da Era da Informação, até por que a “tecnologia não é mais o diferencial para nenhuma empresa, as pessoas é que são” (NICOLAS; FISCHER, 2017).

Diferentemente do conceito criado por muitos, a IA veio trazer mais efetividade e maior automatização dos processos possibilitando mais agilidade e acertos nos procedimentos feitos na área de Gestão de Pessoas, dando auxílio nas tarefas repetitivas, na redução de retrabalhos, no controle de ponto por meio da biometria, entre vários outros mecanismos, sendo uma aliada e não uma inimiga do RH, e os profissionais cientes dos benefícios que o uso da IA trará para a organização devem estar preparados para dominar essa nova ferramenta que se tornou ativo para o crescimento organizacional, mantendo sempre a ênfase no primordial da profissão de Gestor de Pessoas, a relação humana com os colaboradores.

O QUE O RH GANHA COM A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL?

A inteligência artificial facilitou bastante o trabalho do RH, pois os processos que demoravam dias ou meses podem ser resolvidos em horas ou até segundos. Bem como o

Bots que realiza buscas e análises automatizadas em dados e informações, hoje presentes na internet e nas redes internas das empresas. Com tudo, a inteligência artificial criou terreno para decisões mais rápidas e mais eficazes, e tornou o RH um departamento mais relevante que antes era visto como um setor caótico e custoso para as empresas, passou a ser essencial no processo de decisões globais da organização.

Com essas informações pretendidas pela inteligência artificial, os padrões e modelos apontam projeções que facilitam as decisões, observa-se algumas vantagens como: A IA criou terreno para decisões mais rápidas e mais eficazes; Acelerou a comunicação entre o RH e outros setores das empresas; Facilitou o reconhecimento de padrões e tendência; Permitiu a elaboração de modelos e projeções mais amplos e muito mais precisos; Transformou a tentativa e erro em um processo quase indolor; Possibilidade controle mais próximo de grandes quadros de colaboradores; Avaliações à distância mais eficazes; Rapidez de comunicação e propagação.

OS RISCOS QUE TRAZ A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Assim como existe a facilidade e praticidade no uso da inteligência artificial para trabalhar com pessoas, também existe seus riscos, há possibilidades de nos tornamos dependentes da inteligência artificial e deixarmos um pouco de lado nossa humanidade e emotividade na avaliação, o uso de métodos da inteligência artificial para avaliação é de suma importância e de grande rapidez, mas contudo não podemos abandonar o contato humano como principal fator da avaliação.

Não podemos negar, que a inteligência artificial foi um avanço na tecnologia que revolucionou e facilitou o setor de RH, aproximando as pessoas principalmente em grandes empresas com o número elevado de funcionários, mas usado de uma forma descontrolada e sem ordem pode colocar tudo a perder, os relacionamentos desenvolvidos, daí surge uma organização que se baseia e trabalha apenas na eficiência da inteligência artificial, se esquecendo completamente dos valores humanos dentro da empresa, e isto é algo que o RH jamais pode aceitar para o bom funcionamento de tudo.

Outro risco que a inteligência artificial traz, é uma sensação ilusória de que tudo se faz sozinho, apesar de toda praticidade, facilidade e rapidez da inteligência artificial, o ser humano ainda possui o poder da decisão e escolha, e isso não pode ser apagado, com todos os benefícios os profissionais de RH não terão um trabalho mais tranquilo, apenas deixa boa parte do sistema operacional, que vai lhe economizar muito tempo, e passará a assumir atividades mais estratégicas, contudo sempre haverão preguiçosos tentando se aproveitar da inteligência artificial, mas com um bom manuseio pode ser que sejam detectados.

CONSIDERAÇÕES

Ao concluir esse projeto, busca-se observar a ligação entre o RH e a IA, podemos perceber que a inteligência artificial trouxe mais agilidade aos processos que antes demandavam bastante tempo, e com isso o RH, pode exercer sua função primordial que é gerir pessoas, ficando mais próximos aos colaboradores para poder observar e analisar as necessidades com maior facilidade e resolver conflitos internos que possam surgir dentro das organizações.

A inteligência artificial possibilitou a redução de retrabalhos, e maior assertividade nos processos, formando-se uma aliada do RH, e os profissionais tem se conscientizado que precisam estar preparados para dominar essas novas tecnologias que vem surgindo, essas novas ferramentas de gestão que se tornaram essenciais para o crescimento das organizações, e o RH está mais livre para lidar com a relação humana, com os colaboradores.

A inteligência artificial traz muitas vantagens para a área de recursos humanos, como a tomada de decisões mais rápidas, uma melhor comunicação entre o departamento de RH e os outros setores da empresa, esse avanço revolucionou totalmente o ramo, e continua até hoje, o que antes era um trabalho difícil, cansativo e demorado, hoje é de grande facilidade, se tornou menos cansativo e com uma rapidez extrema, tudo graças a inteligência artificial.

Concluimos então, que a Inteligência artificial é importante dentro da gestão de uma empresa, pois torna mais prática a vida do RH. Ela é uma tecnologia na qual exerce serviços a longo prazo, e isso faz com que problemas futuros sejam evitados, a AI de fato agilizar negociações e o seu aperfeiçoamento é cada vez mais elaborado. Pensando em fazer com mais eficiência e rapidez o serviço que hoje é feito pelos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- BARTUNEK, J. M.; SEO, M. Qualitative research can add new meanings to quantitative research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 23, n.2, , mar., 2002.
- COSTA, T. R.; FISCHER, A. L. E-RH: **O Impacto da Tecnologia para a Gestão Competitiva de Recursos Humanos**, 2002. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/Artigo_Tatiana%20Costa.pdf> Acesso em: 10 mar. 2018.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Pesquisa Qualitativa**- 2006, pág.170
- KENOBY. **Inteligência Artificial no recrutamento e seleção**: Como aplicar?. Disponível em: <<http://www.kenoby.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>> Acessado em: 11 de março de 2018.
- MARTIN, J. **A Grande Transição**: usando as sete disciplinas da engenharia da empresa para reorganizar pessoas, tecnologia e estratégia. São Paulo: Futura, 1996.
- MATEO-SIDRÓN, F. **Tecnologia em RH**: Necessidade Essencial Para o Século XXI. Rer. Valor Econômico,.15:1. maio de 2009.
- MINSKY, M. (editor). **Semantic information processing**. Cambridge: The MIT Press, 1968.
- MURILO, R., **Inteligência artificial**: entre a próxima revolução tecnológica e o fim da humanidade. disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/02/07/Intelig%C3%A2ncia-artificial-entre-a-pr%C3%B3xima-revolu%C3%A7%C3%A3o-tecnol%C3%B3gica-e-o-fim-da-humanidade>> Acessado em 22 mar. 2018.
- NICOLAS, F. **A Inteligência Artificial vai humanizar o RH**. Revista Exame, 30 dez. 2017.
- RICH, E.; KNIGHT K. **Inteligência Artificial**, Makron Books, São Paulo, 1994.
- SCHUTZER, D. **Artificial intelligence**: an applications-oriented approach. New York: Van Nostrand Reinhold Company, 1987.

Data de submissão: 03/05/2023. Data de aceite: 04/06/2023. Data de publicação: 08/08/2023.