

HORIZONTES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

PERSPECTIVAS GLOBAIS
E IMPACTOS NO RH





 Gupy Insights

≡ MENU

***Importante:** os materiais contidos neste documento e/ou o documento em si podem ser baixados e/ou copiados, desde que todas as cópias mantenham os avisos de direitos autorais, marcas registradas e quaisquer outros avisos de propriedade contidos nos materiais e/ou relatório. Nenhuma alteração pode ser feita neste documento sem a permissão expressa da Gupy.

Introdução

Há 20 anos, o termo Inteligência Artificial possivelmente parecia algo tirado de um filme de ficção científica estrelado por alguém como o Arnold Schwarzenegger. No entanto, e para a surpresa de muitos, o conceito existe na nossa sociedade desde 1943.

Neste ano, Walter Pitts e Warren McCulloch conseguiram desenvolver o conceito de neurônios artificiais.

Sete anos mais tarde, em 1950, o inglês Alan Turing publicou o famoso artigo “Computing Machinery and Intelligence” (Máquinas Computacionais e Inteligência), e mudou a dinâmica da ciência quando o assunto é Inteligência Artificial.

Nesta publicação era proposto o Teste de Turing, também chamado de Jogo da imitação, no qual era demonstrado que uma máquina seria capaz de imitar um ser humano em uma conversa escrita e, até mesmo, enganar um juiz humano.



Turing já se preocupava em relação a questões éticas e filosóficas relacionadas a esse tipo de inteligência. Seus questionamentos passavam pela capacidade das máquinas de pensar, a natureza da mente e, também, a possibilidade de uma consciência artificial.

O termo Inteligência Artificial, mais conhecido pela sua sigla IA, só foi criado em 1958 pelo professor de Stanford John McCarthy e, desde então, tem ganhado força em diversos setores da sociedade.

Nos dias atuais, a IA ainda parece uma realidade inalcançável por muitos, mas já faz parte do cotidiano da maioria das pessoas — ainda que não tenham conhecimento de que algumas tecnologias que utilizam no dia a dia são baseadas nesse tipo de inteligência.

Ainda que exista esse desconhecimento das aplicações mais básicas de uma IA, essa tecnologia tomou conta das pautas de jornal e posts em redes sociais.

O fato é que a Inteligência Artificial chegou na nossa realidade nos anos 1950 para ficar e ser aprimorada. E, mais do que isso, facilitar as vidas humanas, seja em atividades pessoais, seja no âmbito profissional.

É verdade que a IA está cada vez mais presente no mercado de trabalho nos mais diversos setores e com as mais variadas possibilidades de aplicação.

Esse cenário pode provocar uma insegurança geral no mercado de que a tecnologia poderia substituir a força humana de trabalho — um medo coletivo que passou a existir após a Revolução Industrial da metade do século XVIII.



No entanto, empresas que já fazem uso da IA em suas rotinas de trabalho afirmam que essa tecnologia veio para otimizar o tempo das pessoas colaboradoras.

Isso é possível porque a Inteligência Artificial funciona muito bem para atividades operacionais, que oneram muito o tempo precioso do trabalhador. Ao contar com esse tipo de tecnologia, as equipes conquistam mais tempo livre a ser empreendido em processos mais estratégicos.

Mas como o RH se encaixa nesse contexto? Quais são as possibilidades de uso? Quais são os limites éticos em utilizar uma IA?

Todos esses questionamentos, e muitos outros, acerca das oportunidades e desafios que essa tecnologia proporciona são válidos. E por ser um assunto tão relevante e estratégico, a Gupy preparou um relatório completo para você.

Neste material você encontrará um panorama sobre a Inteligência Artificial, suas aplicações no universo dos Recursos Humanos, seus principais desafios e oportunidades e muito mais.

Boa leitura!

01.

A Inteligência
Artificial e
suas infinitas
possibilidades

1. A Inteligência Artificial e suas infinitas possibilidades

O que queremos é uma máquina que possa aprender com a experiência.

— Alan Turing

“Em vez de tentar construir um programa para simular a mente de um adulto, por que não tentamos produzir um que simule a de uma criança?”, questionou Alan Turing, em artigo publicado em 1950.

Quase um século depois, o matemático e pioneiro da computação, e considerado o pai da tecnologia, estaria surpreso com as evoluções e complexidades relacionadas aos conceitos de Aprendizado de Máquina e **Inteligência Artificial**, também conhecida pela sigla IA.

O Aprendizado de Máquina (do inglês “*Machine Learning*”) é um campo da Inteligência Artificial focado no desenvolvimento de algoritmos e técnicas que possibilitam que computadores aprendam a partir de dados e experiências anteriores, sem terem sido programados.

O objetivo do *Machine Learning* é permitir que os sistemas computacionais aprendam automaticamente e melhorem sua performance ao longo do tempo, sem intervenção humana direta.

Isso é feito por meio da identificação de padrões nos dados e da construção de modelos estatísticos e matemáticos que podem ser usados para fazer previsões ou tomar decisões com base em novos dados.

A IA é o que o seu próprio nome sugere: **a prática de fazer com que máquinas imitem a inteligência humana para realizar tarefas.**



Apesar desse conceito soar um pouco futurista, você provavelmente já interagiu com algum tipo de Inteligência Artificial sem se dar conta.



Um exemplo disso são as assistentes de voz, como Siri e Alexa, que fazem parte desse tipo de tecnologia, assim como os chatbots de serviços ao cliente que surgem no canto da tela para nos ajudar a navegar em sites e aplicativos. Até mesmo os aplicativos de navegação, como Google Maps e Waze, são tipos de IA.

É importante destacar que toda essa modernidade e facilidade que a IA proporciona hoje é o **resultado de décadas de pesquisa e desenvolvimento.**

Desde os anos 1950, a Inteligência Artificial percorreu um longo caminho, passando por diversos avanços e implementações em diferentes áreas e propósitos ao redor do mundo. E cada avanço desenvolvido ao longo do tempo marcou a integração dessa tecnologia no cotidiano das pessoas.

Ponto de partida da IA

Assim como outras invenções marcantes do século passado, como o rádio, o cinema, a televisão e o próprio computador com sua conexão à internet, a IA é um dos grandes pontos de inflexão dos tempos modernos.

Partindo daqueles primeiros conceitos teóricos de máquinas que poderiam reproduzir o pensamento humano, a jornada da Inteligência Artificial tem sido marcada por momentos significativos de descoberta e inovação.

A jornada da IA começou com pioneiros como:

- | Alan Turing;
- | Allen Newell e Herbert Simon (fundadores do primeiro laboratório de IA do mundo, em 1956);
- | John McCarthy e Marvin Minsky (fundadores do [MIT AI Lab](#), em 1959);
- | Entre outros.

Depois disso, passou pelo desenvolvimento de algoritmos de Aprendizado de Máquina e redes neurais artificiais (modelo computacional inspirado na estrutura e função do cérebro humano) até as implementações práticas em campos tão diversos como: saúde, transporte, finanças e recursos humanos.

Nesse sentido, a história da IA é uma narrativa de constante impacto transformador, cada vez mais integrada às rotinas humanas, especialmente a do trabalho.



Evolução de tecnologias de IA ao longo do tempo

Década de 1950:

1950 - Realização do **Teste de Turing**, que avaliou a capacidade de uma máquina em demonstrar comportamento inteligente e simular o pensamento humano. Em seu famoso artigo, *Computing Machinery and Intelligence*, o matemático Alan Turing ia direto ao ponto: “Proponho considerar a questão: **‘As máquinas podem pensar?’**”.

1956 - John McCarthy, junto a outros cientistas do Dartmouth College, propõe um evento para discutirem juntos sobre automação e a capacidade de sistemas realizarem tarefas humanas. No convite, McCarthy usa, pela primeira vez, o termo “Inteligência Artificial”.

1957 - Criação do *General Problem Solver* (GPS), o primeiro programa de computador elaborado para a solução de problemas genéricos.

Década de 1960:

1965 - O primeiro chatbot da história, ELIZA, é desenvolvido pelo pesquisador Joseph Weizenbaum, do MIT. O programa utilizava técnicas de processamento de linguagem natural — campo da inteligência artificial que se concentra na interação entre computadores e linguagem humana, permitindo que máquinas entendam, interpretem e gerem texto de maneira semelhante aos seres humanos — e comportamento para interagir com os usuários.

1966 - O programa *STUDENT* é desenvolvido como ferramenta pioneira para resolver problemas de álgebra simbólica, marcando um grande avanço na computação científica.

Década de 1970:

1972 - *SHAKY* é introduzido como o primeiro robô móvel dotado de inteligência artificial, projetado para navegar em ambientes complexos, tomar decisões autônomas e executar tarefas variadas.

1974 - Surge o MYCIN, um sistema de diagnóstico médico projetado para realizar análises clínicas e auxiliar médicos na tomada de decisões, demonstrando o potencial da IA para aprimorar o diagnóstico e o tratamento de doenças.

Década de 1980:

1985 - O *DEEP THOUGHT*, programa de xadrez com IA, derrota um campeão mundial do jogo, ilustrando o potencial da tecnologia em desafios de pensamento estratégico, além de influenciar os estudos da IA generativa.

1988 - Lançamento do *SMARTERCHILD*, o primeiro chatbot comercial da história, impulsionando o início da interação humano-computador em larga escala.

Década de 1990:

1996 - Supercomputador *DEEP BLUE* derrota o campeão mundial de xadrez Garry Kasparov, destacando a capacidade da IA em superar os melhores cérebros humanos em jogos estratégicos.



Década de 2000:

2000 - Honda apresenta ASIMO, um avanço na robótica humanóide. O robô era capaz de caminhar de forma estável, interagir com humanos e realizar tarefas simples.

2006 - Lançamento do *GOOGLE TRANSLATE*, uma evolução na tradução automática e na democratização do acesso à informação. A ferramenta permitiu que usuários do mundo inteiro pudessem traduzir textos entre várias línguas de forma rápida.

Década de 2010:

2011 - WATSON, sistema de IA da IBM, vence o popular quiz show *Jeopardy!*, demonstrando a capacidade de compreender a linguagem natural e fornecer respostas precisas em tempo real em uma variedade de campos, desde a saúde até os negócios.

2012 - O *GOOGLE GLASS* é lançado, oferecendo uma experiência de realidade aumentada inovadora e hands free, abrindo caminho para o desenvolvimento de tecnologias vestíveis mais avançadas.

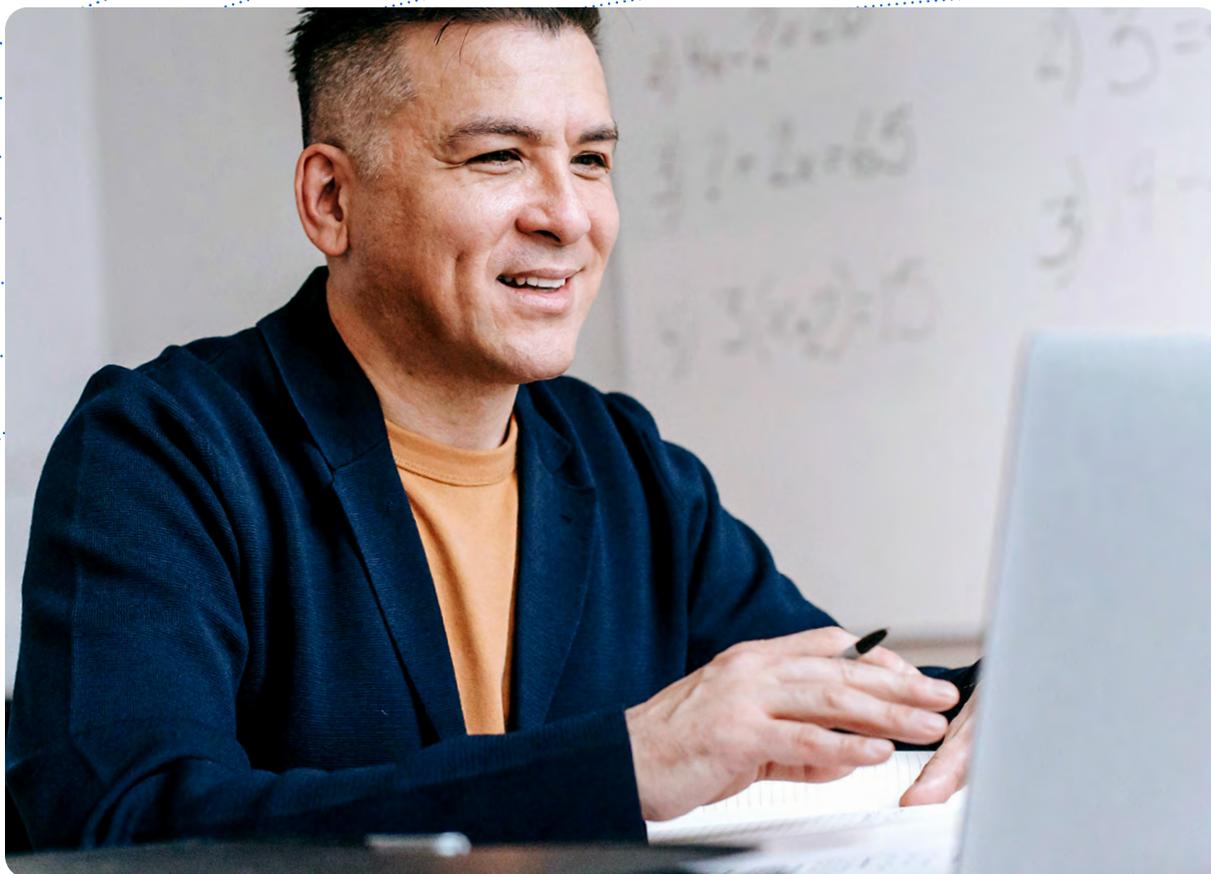
2014 - O surgimento do *AMAZON ECHO* marca a entrada da gigante Amazon no mercado de assistentes virtuais inteligentes, oferecendo uma maneira dos usuários interagirem com suas casas por meio de comandos de voz, com o auxílio da IA da empresa, a ALEXA.

Década de 2020:

2020 - Lançamento do ChatGPT impulsiona a Inteligência Artificial ao oferecer um modelo de linguagem avançado para interação e geração de textos automatizados.

2023 - A Google lança o BARD (meses depois, remodelado como GEMINI), um chatbot com IA generativa, elevando o nível de interação e assistência virtual.

2023 - Google AI anuncia o desenvolvimento do PaLM, modelo de linguagem com 540 bilhões de parâmetros, apto a realizar diversas tarefas, como responder perguntas, redigir códigos e gerar textos criativos.



Boa parte das inovações que surgiram buscam evoluir a forma como a Inteligência Artificial interpreta a linguagem humana. Também possibilitam o reconhecimento e realizam previsões com base em dados e informações prévias. Um exemplo de aplicação que, hoje em dia, acontece de forma rotineira com o ChatGPT.

Atualmente, a IA com a qual interagimos diariamente é capaz de coletar dados, testar ações e ajustar objetivos para aprimorar a eficiência de uma ampla gama de soluções, desde softwares e sistemas até aplicativos e muito mais.

A Aprendizagem de Máquina, uma subcategoria essencial da IA, tem evoluído de forma exponencial, demonstrando sua capacidade de lidar com um crescente volume e complexidade de dados.

Entretanto, conforme o avanço da tecnologia potencializa a aprendizagem desse tipo de sistema, também nos torna cada vez mais dependentes. E essa interdependência crescente entre humanos e máquinas já é percebida na grande maioria das atividades.

Trata-se de uma relação simbiótica entre cérebros humanos e algoritmos inteligentes, que vem redefinindo a maneira como realizamos tarefas, criamos produtos e coexistimos nesse mundo digital e disruptivo.



Um exemplo fácil de perceber a IA no nosso dia a dia são as recomendações de filmes do seu *streaming* favorito, a qual indica títulos com base nas preferências da pessoa usuária, agilizando a tomada de decisões e aumentando a eficácia na usabilidade do produto.

A IA também está presente nas nossas buscas do Google, sugerindo opções personalizadas com base nas pesquisas que realizamos.

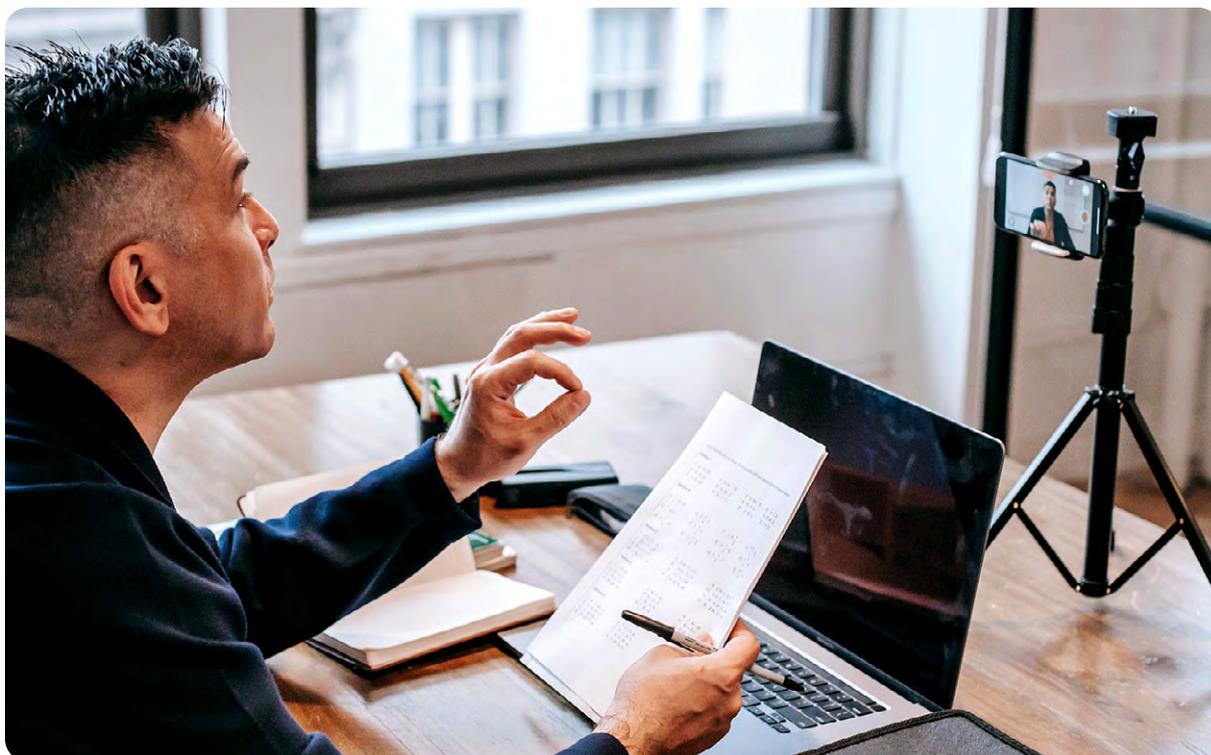
Dito isso, **como podemos aproveitar o potencial da IA para otimizar processos e tomadas de decisão no nosso negócio, visando não apenas a aprimorar a experiência da pessoa usuária, mas também a impulsionar a eficiência e a inovação em nossas operações?**

No entanto, é fundamental compreender que toda essa tecnologia não é uma ferramenta técnica e autossustentável, mas uma extensão da nossa força de trabalho.

Embora haja preocupações no mercado sobre a substituição dos talentos humanos por novos sistemas, a IA também tem o potencial de complementar as nossas habilidades, principalmente as operacionais.

Além disso, ela cria novas demandas por posições de destaque que antes não existiam nas organizações, ampliando oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

É o futuro do trabalho acontecendo agora.



02.

O Panorama
Global da IA

2. O Panorama Global da IA

As expectativas e projeções numéricas relativas ao investimento e impacto das inovações e aplicações de IA no mercado global são impressionantes.

A seguir, apresentamos algumas pesquisas e números que ilustram o avanço extraordinário dessa tecnologia e o seu potencial transformador para diversos setores, apontando especialmente para o **futuro das empresas**. Confira:

Adoção da IA no mundo

Em 2018, dois anos antes de encararmos o cenário da pandemia da COVID-19, um estudo realizado pela [McKinsey Global Institute](#), intitulado “*The Promise and Challenge of the Age of Artificial Intelligence*” já estimava que a IA poderia gerar uma receita de **US\$13 trilhões** à economia mundial até o ano de **2030**.

Para aprofundar a compreensão desse efeito, alguns aspectos positivos foram considerados. Entre eles:

O crescimento dos diferentes setores da economia:

Destaques para a melhoria da eficiência operacional, a qualidade aprimorada e a redução de custos em áreas da Indústria, Saúde, Varejo, Transporte e Educação (consulte ‘A revolução da IA em diferentes setores’ nas págs. 29 e 30)

A otimização de processos:

Análises e melhorias de fluxos, manutenção preditiva, automação para a redução da mão de obra manual e até mesmo melhorias de sustentabilidade.

O aumento da produtividade e eficiência:

Com a diminuição de tarefas repetitivas (ou muito complexas), os times podem se concentrar em atividades mais estratégicas, criativas e dinâmicas.

Quatro anos depois, parte das previsões da McKinsey já era uma realidade, percebida por um mercado que buscava retomar as atividades na era pós-COVID-19.

Em 2022, um [informativo da IDC](#), líder em consultoria e eventos em Tecnologia da Informação, revelou que os avanços em Inteligência Artificial (incluindo a criação de softwares, hardwares e serviços para sistemas com foco nesse tipo de tecnologia) deveriam crescer de **US\$118 bilhões em 2022 para US\$300 bilhões até 2026**.

Os números ainda estavam relativamente distantes dos US\$13 trilhões previstos pela McKinsey em 2018, mas ainda assim impressionam.

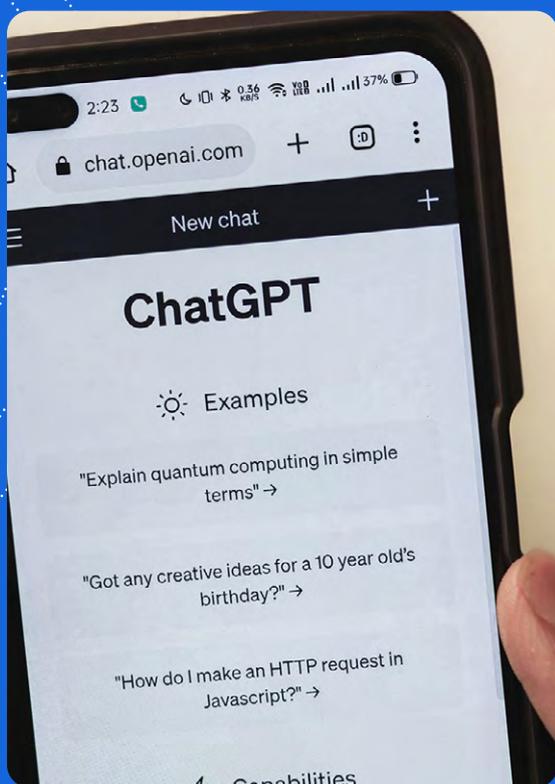
De acordo com a IDC, o período desafiador vivido entre 2020 e 2021 acabou por acelerar o uso de soluções desse tipo, e as empresas se mostraram mais dispostas a aproveitar os benefícios de eficiência que os sistemas de IA poderiam oferecer.

Em novembro de 2022, surgia uma das revoluções mais comentadas no campo: o **ChatGPT**, uma solução de **Inteligência Artificial Generativa**, desenvolvido pela **OpenAI**, que marcou um ponto de virada significativo no cenário tecnológico, oferecendo interface acessível para interações humanas com o sistema de IA.

A capacidade do GPT em gerar respostas contextuais e coerentes, emulando com sucesso a linguagem humana, rapidamente capturou a atenção de especialistas e entusiastas em todo o mundo, e passou a ser adotada quase que automaticamente pelo mercado.



ChatGPT: a importância do uso com responsabilidade



Com a facilidade de acesso e utilização do ChatGPT, surge a necessidade de uma abordagem consciente dessa tecnologia.

O GPT oferece uma gama de recursos que podem ser explorados para diversos fins, desde a geração de texto criativo até a assistência em tarefas cotidianas. No entanto, é importante reconhecer que essa ferramenta é apenas isso: uma ferramenta.

Como em qualquer tecnologia, a responsabilidade recai sobre o usuário, que deverá sempre utilizar o GPT de forma ética e responsável.

Sua eficácia depende, em grande parte, dos *prompts* (sugestões ou instruções) fornecidos pelo usuário. É essencial empregar *prompts* claros e precisos, garantindo que o diálogo resultante seja útil e relevante.

Além disso, especialistas reforçam a importância de se manter uma postura crítica sempre que se fizer uso desse tipo de inteligência.

Embora seja uma ferramenta poderosa de apoio, **não substitui a capacidade humana de discernir a veracidade das informações**, com pesquisas e levantamentos complementares, especialmente quando estamos falando de conteúdos apoiados em dados.

Assim, ao interagir com GPT ou modelos de linguagem, esteja ciente de sua natureza como uma solução de suporte e complementaridade, e não como fonte definitiva de conhecimento absoluto.

O crescimento das IAs Generativas

Em agosto de 2023 e em março de 2024, a McKinsey publicou dois conteúdos que dialogam sobre o crescimento e adoção da inteligência artificial nas empresas.

O primeiro deles, intitulado “[The State of AI in 2023: Generative AI's breakout year](#)”, contou com 1.684 participantes em diferentes níveis hierárquicos e regiões, e dedicou um olhar especial ao crescimento exponencial das chamadas **IAs Generativas**.



A inteligência artificial generativa (ou GenAI) é capaz de criar novos conteúdos, como textos, imagens, músicas e vídeos, usando modelos de aprendizado de máquina para analisar grandes volumes de dados e aprender padrões.

Para além do ChatGPT e do Gemini, outros exemplos de aplicações da GenAI incluem a criação de chatbots, a geração de imagens realistas para fins de marketing e a criação de músicas e vídeos personalizados.

Ainda é relativamente cedo, mas de acordo com a pesquisa, o uso da GenAI já está sendo difundido, e o **ano de 2023 foi considerado um período determinante para o segmento**, com avanços em áreas como criação

de conteúdo, desenvolvimento de medicamentos e até mesmo design de produtos.

A experimentação de novas ferramentas no mercado já é relativamente comum, e as pessoas entrevistadas da pesquisa têm expectativas de que as soluções sejam transformadoras para suas respectivas indústrias:

79%

Afirmaram ter tido contado com ao menos uma solução de GenAI, seja no trabalho ou fora dele

22%

Relataram estar usando regularmente em seus processos dentro da organização

Na pesquisa, as empresas brasileiras foram incluídas na categoria de amostra denominada de ‘**Mercados em Desenvolvimento**’, que abrangeu não apenas o Brasil, mas também a Índia e outros países da América Latina, bem como as nações do Oriente Médio e do Norte da África.

A seguir, os dados com os percentuais referentes às regiões:

Exposição relatada às ferramentas de IA Generativa (em %) - Por região

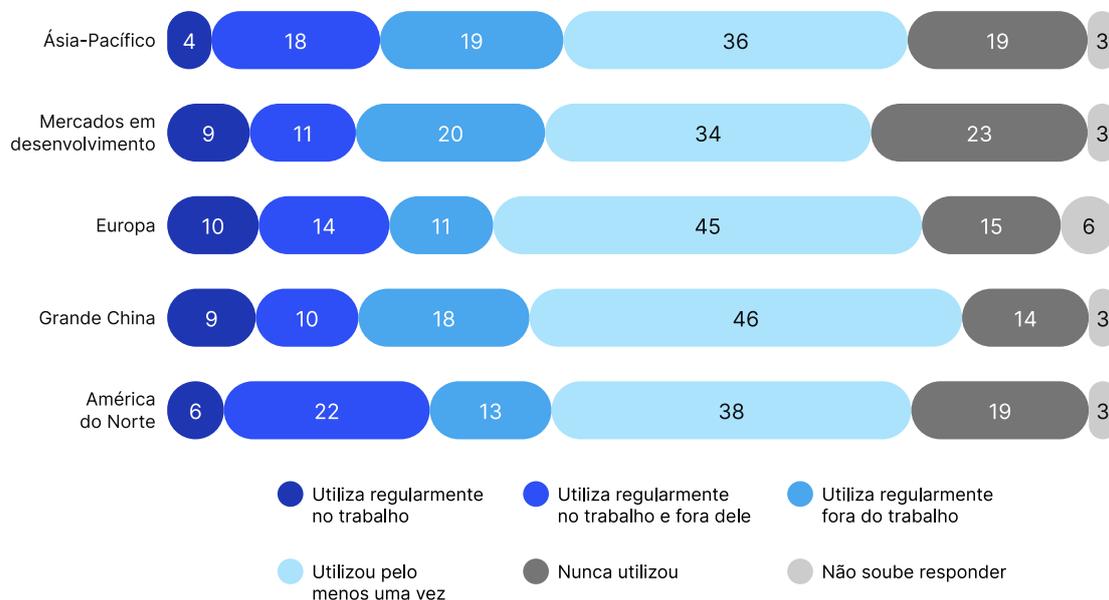


Imagem 1: Uso de ferramentas de GenAI por regiões. Fonte: McKinsey & Company. 2023.

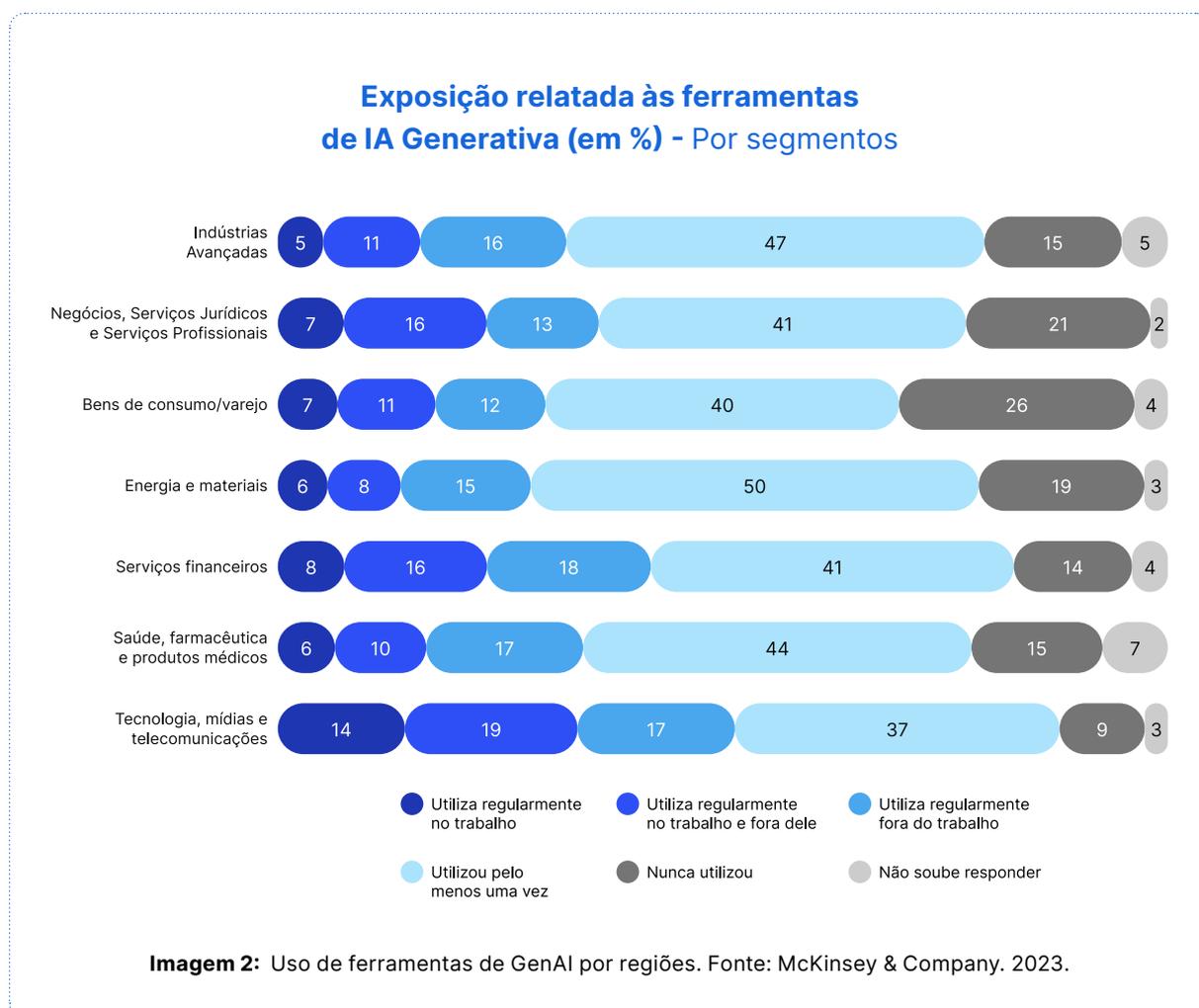
Entre os dados apresentados no gráfico, destaque para as regiões da **América do Norte** e **Ásia-Pacífico**, que lideraram o ranking de **uso regular de GenAI no trabalho**, com **22%** e **18%**, respectivamente.

O domínio de respondentes que afirmam ter usado a tecnologia ao menos uma vez também é percebido na imagem.

O Brasil e os demais territórios que integram a fatia dos **Mercados em Desenvolvimento** terminaram com **23%** dos respondentes afirmando nunca terem utilizado nenhum tipo de solução **GenAI**, o **maior índice** entre as cinco faixas.



Na mesma publicação, foram divulgados os percentuais referentes ao setores, conforme imagem a seguir:



Destaque para índices de respondentes que afirmaram utilizar regularmente soluções de GenAI no trabalho e fora dele, com profissionais dos seguintes setores:

- Tecnologia, Mídias e Telecomunicações:** 19%
- Negócios, Serviços Jurídicos e Serviços Profissionais** (que inclui serviços de assessoria, consultoria, suporte e gestão terceirizada): 16%
- Serviços Financeiros:** 16%

O [segundo material](#), também conectado com a questão do crescimento das IAs generativas, publicado em março de 2024 pela McKinsey, falava sobre os próximos passos e fatores a serem considerados depois do entusiasmo e da agitação vividos em 2023.

Afinal, como realizar uma implementação bem-sucedida de soluções de IAs generativas? Para isso, de acordo com a pesquisa, pessoas gestoras devem conduzir análises criteriosas e buscar fazer os questionamentos certos.

A seguir, você confere algumas perguntas a serem respondidas durante esta análise que antecede a implementação de uma IA no negócio:



Como as soluções da GenAI podem proporcionar uma verdadeira **vantagem competitiva** para o meu negócio?



Como aliar as **habilidades dos talentos** da empresa às **habilidades da solução de IA** que a organização precisa?



Quais **métricas e indicadores de desempenho** devemos acompanhar para avaliar o sucesso e o impacto das soluções de IA generativa na organização?



Quem vai ser responsável por **definir e garantir os padrões** que possibilitem à empresa escalar as capacidades das soluções de IA adotadas ou desenvolvidas pela organização?



Como **estabelecer confiança** e aceitação das pessoas usuárias finais nas soluções de IA generativa para garantir sua adoção e utilização eficazes?



Existe um **planejamento de treinamento e capacitação** para garantir que as equipes impactadas pela IA tenham as habilidades necessárias para utilizar, com sucesso, as soluções adotadas?



Quais são os **dados disponíveis na empresa** e como podemos garantir sua qualidade para alimentar os modelos de IA generativa de forma eficaz?



Quais são os **custos envolvidos** na implementação e escalabilidade das soluções desse tipo e como podemos otimizá-los para garantir eficiência financeira?



Quais são os **desafios éticos e de conformidade** que podem surgir ao implementar soluções de IA generativa e como podemos mitigá-los adequadamente? Existem questões legais sobre isso? **(para saber mais, consulte o Capítulo 4)**

De acordo com outra [pesquisa](#), ainda mais ampla, realizada pela Morning Consult para a IBM com **500 empresas** em **13 países**, incluindo: Estados Unidos, China, Índia e França.

E 1000 empresas da América Latina, considerando:

- | | |
|----------|-----------|
| Brasil | Argentina |
| México | Chile |
| Colômbia | Peru |

Essa relação comprova que a adoção de IA vem crescendo de forma significativa, mesmo com um ritmo de implementação variando entre os países até o ano de 2022.

Alguns números obtidos por meio da pesquisa:

35%

das empresas relataram usar IA nos negócios

42%

das empresas estão explorando a IA

29%

das empresas relataram que o custo elevado é uma barreira para o uso da IA nos processos

34%

afirmaram que a falta de habilidades e conhecimentos de IA vem impedindo a adoção dessas soluções

30%

das empresas afirmaram que seus profissionais de TI estão economizando tempo com novos softwares e ferramentas de automação

74%

das organizações admitiram não ter adotado medidas-chave para garantir que a IA criada ou adotada seja responsável e de confiança



Ainda de acordo com a pesquisa da IBM, os precursores da tecnologia são:

- | **China:** 38%
- | **Índia:** 57%
- | **Itália:** 42%
- | **Singapura:** 39%

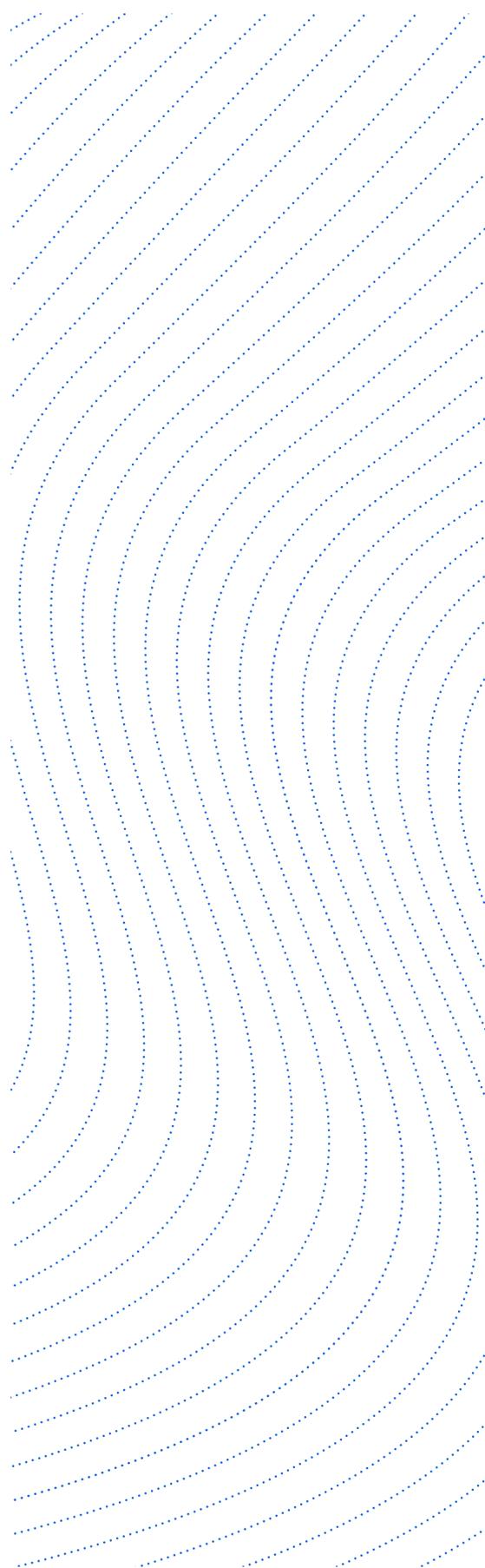
Juntos, os países da **América Latina** somaram **29%**.

Quando consideramos as porcentagens que se referem à exploração das tecnologias de IA, temos o seguinte cenário:

- | **Canadá:** 48%
- | **Reino Unido:** 47%
- | **Singapura:** 46%
- | **Coréia do Sul:** 46%
- | **Emirados Árabes:** 46%



No gráfico a seguir, você encontra as **porcentagens de IA implementadas e em fase de exploração**:



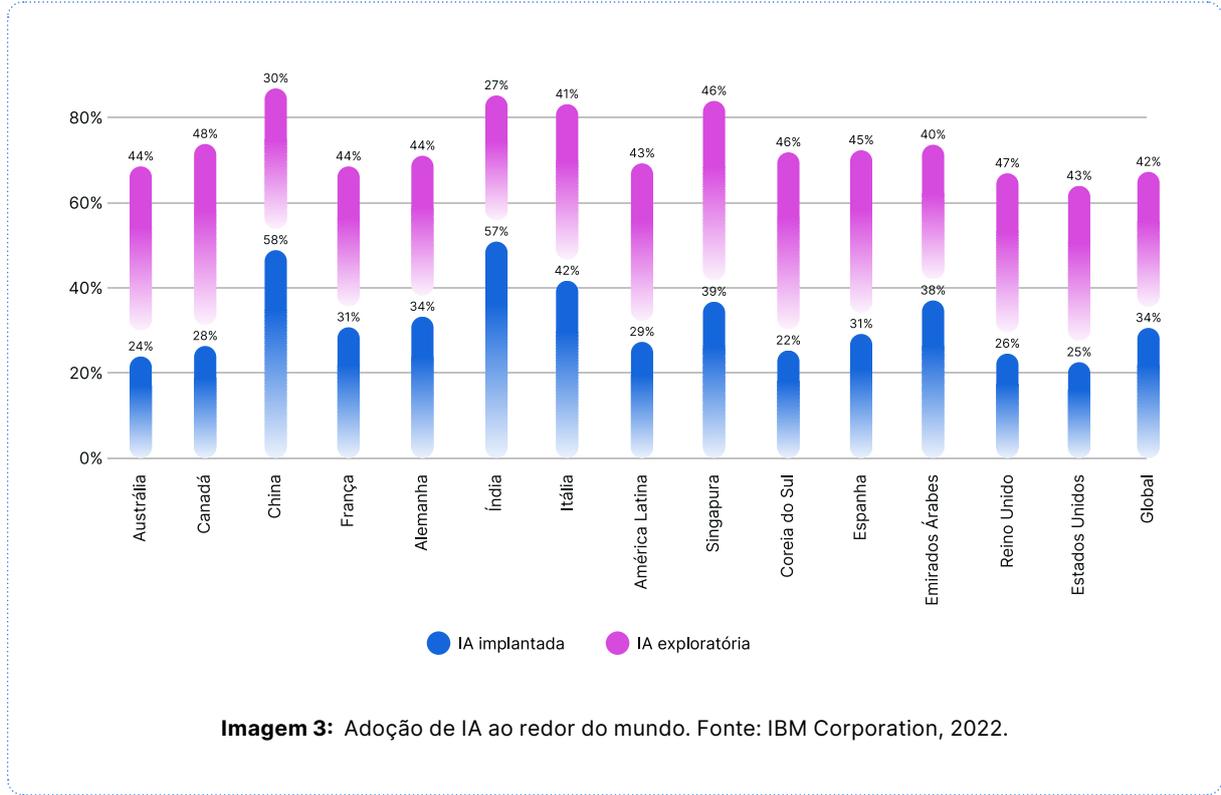
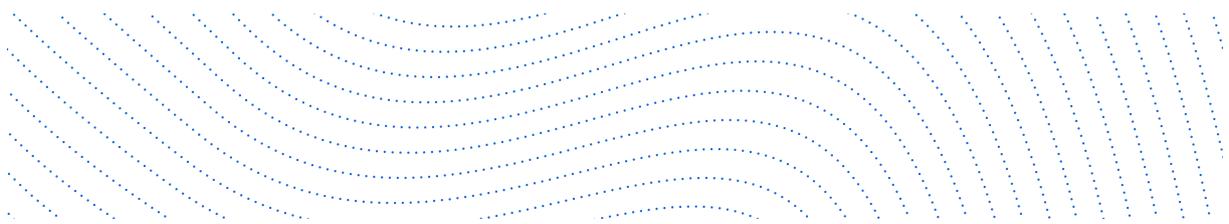


Imagem 3: Adoção de IA ao redor do mundo. Fonte: IBM Corporation, 2022.

Entre as grandes conclusões da pesquisa, destacamos neste relatório:



Automação e Habilidades

A IA vem ajudando a lidar com a escassez de talentos e habilidades, automatizando tarefas repetitivas.



Construção de confiança

As organizações afirmam que confiança é fator-chave na adoção de tecnologias de IA, mas muitas admitiram que não tomam medidas para verificar e garantir que a solução adotada seja confiável.



Negócios mais sustentáveis

Empresas ao redor do mundo estão prontas para investir em IA para alcançar, especialmente, seus objetivos de sustentabilidade e rentabilidade.

Visão de Futuro: avanços da IA em diferentes setores

Um ano depois da pesquisa publicada pela IBM, o relatório [Future of Jobs 2023](#) do World Economic Forum, trouxe um panorama ainda mais atualizado e revelador sobre as tendências futuras na adoção de novas tecnologias pelas empresas.

Entre inúmeros dados, um se destaca: **74,9% das companhias pretendem implementar Inteligência Artificial até o ano de 2027**, posicionando a IA como uma das soluções mais propensas a serem implementadas, próxima dos índices de outras tecnologias como **plataformas e aplicativos digitais (86,4%) e de tecnologias de educação e desenvolvimento de força de trabalho (80,9%)**.



Isso evidencia como o tema vem se tornando cada vez mais discutido, disseminado e, especialmente, experienciado pelas organizações ao redor do mundo.

Curiosamente, a IA é a força motriz por trás de muitas inovações que impulsionam **plataformas e aplicativos digitais**. Esses dois segmentos tecnológicos dependem cada vez mais do fator do aprendizado da máquina para oferecer experiências personalizadas, realizar análises preditivas e otimizar seus algoritmos de busca e recomendação.

Além disso, a Inteligência Artificial também é fundamental para o futuro da educação e do desenvolvimento da força de trabalho, automatizando tarefas repetitivas, personalizando o aprendizado e oferecendo treinamentos em tempo real.



A partir da taxa de adoção específica da IA (**74,9%**), é possível interpretá-la como um **sinal positivo para o futuro da tecnologia**. Toda essa adesão em massa indica que a IA vem deixando de ser uma promessa distante e se tornando uma realidade presente.

Vale ressaltar que a IA ocupa o **topo das tecnologias estratégicas**, figurando ao lado de **Big Data, Cloud Computing** e **E-commerce**.

Isso demonstra que as empresas percebem a IA não apenas como uma ferramenta de automação, mas também como um catalisador de inovação e crescimento – mas que precisa ser **pautado na interação humana**.

A interação humana é crucial para o sucesso de uma IA. Por mais avançada que seja, a Inteligência Artificial depende do ser humano para etapas como **validação das informações, alimentação dos dados, interpretação dos resultados e tomada de decisões**.

Ao integrar a IA ao trabalho de forma estratégica e com foco na interação com a pessoa usuária, as empresas podem alcançar benefícios como:

- | Aumento da produtividade;
- | Melhoria da qualidade do trabalho;
- | Personalização do aprendizado e desenvolvimento dos profissionais;
- | Melhoria da experiência do cliente;
- | Entre outros.



Aqui vale a reflexão: **como a sua empresa está se preparando para a adoção da IA? Quais desafios e oportunidades você percebe nessa transformação?**



As **tecnologias relacionadas ao desenvolvimento da força de trabalho** também figuram entre as mais propensas a serem adotadas.

Isso sugere que as empresas estão se preparando para o impacto da IA e investindo em educação e requalificação das pessoas colaboradoras.

Outra [pesquisa](#), da Bain & Company, empresa de consultoria, trouxe um percentual ainda maior sobre a implementação da tecnologia nas organizações:

→ **86%** das 600 empresas respondentes relataram que consideram a IA como uma das maiores **prioridades para o negócio** já nos próximos dois a quatro anos.

Isso reforça o potencial explorador e multifacetado de uso desse tipo de solução, que vem transformando diferentes setores do mercado, como:



A revolução da IA em diferentes setores

Indústria

Sistemas de IA são usados para otimizar processos de produção, prever falhas em equipamentos e melhorar a eficiência operacional. Outra evolução diz respeito ao controle de qualidade automatizado, onde algoritmos de aprendizado de máquina são empregados para inspecionar produtos e identificar defeitos com precisão.

Saúde

Algoritmos de IA analisam imagens médicas, como tomografias e ressonâncias magnéticas, para auxiliar profissionais da saúde no diagnóstico precoce e preciso de doenças. Além disso, o monitoramento de pacientes também evoluiu, permitindo uma atuação remota, prevenindo a deterioração clínica e fornecendo intervenções precoces.

Educação

No setor educacional, a personalização do ensino foi um dos maiores avanços. Sistemas de IA são capazes de adaptar os conteúdos de aprendizado de acordo com as necessidades, fornecendo um ensino mais personalizado e eficaz. Chatbots e assistentes virtuais baseados em IA passaram a oferecer suporte personalizado, respondendo perguntas de estudantes e pessoas usuárias, e fornecendo explicações sob demanda. Além disso, sistemas de IA têm otimizado o tempo na criação automática de conteúdos como a **Gupy Educação Corporativa**.

Varejo

Algoritmos de IA auxiliam nas recomendações personalizadas de produtos, com base nos dados de compras anteriores e comportamentos de clientes. Em outra ponta, modelos de IA já estão sendo usados para prever padrões de demanda com base em dados históricos e sazonais, ajudando as empresas a otimizarem seus estoques e operações.



Finanças

Algoritmos de IA auxiliam nas recomendações personalizadas de produtos, com base nos dados de compras anteriores e comportamentos de clientes. Em outra ponta, modelos de IA já estão sendo usados para prever padrões de demanda com base em dados históricos e sazonais, ajudando as empresas a otimizarem seus estoques e operações.

Transporte

Sistemas de IA já auxiliam lideranças na otimização de rotas de transporte, considerando variáveis como tráfego, condições meteorológicas e restrições de tempo. Outra modernidade que já é realidade são os veículos de direção autônoma, alimentados por tecnologias de IA que permitem que as máquinas operem de forma segura e eficiente, sem a intervenção humana.

Agricultura

Drones e sensores IoT (dispositivos eletrônicos que coletam dados do ambiente físico e os transmitem para outros dispositivos) equipados com IA coletam dados sobre condições do solo, umidade e crescimento das plantas para otimizar o uso de recursos agrícolas e aumentar o rendimento das colheitas. É a ascensão da chamada agricultura de precisão. Além dela, a IA vem ajudando no gerenciamento de pragas, com sistemas que realizam a análise de dados sobre padrões de infestação e condições ambientais para recomendar estratégias de controle mais eficazes e sustentáveis.

Recursos humanos

Na área da gestão de pessoas, a IA foi uma grande revolução para processos de recrutamento e seleção de talentos. Plataformas como a da Gupy, que desenvolveu a primeira Inteligência Artificial para recrutamento do Brasil, utiliza a IA para permitir que empresas encontrem profissionais com a maior afinidade para as vagas. Algoritmos de IA vêm ajudando pessoas recrutadoras a identificar profissionais qualificados e prever sua adequação cultural com a empresa, considerando toda a trajetória descrita no currículo da pessoa candidata e evitando os vieses durante a seleção.





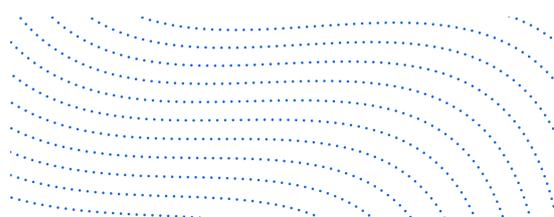
Pensando em GenAI como um CEO

À medida em que a Inteligência Artificial generativa (GenIA) continua a avançar, lideranças empresariais enfrentam o desafio de compreender o seu valor e os riscos associados a essa adoção.

Neste cenário de fortes emoções, algumas lideranças têm mergulhado sem medo na oportunidade de ultrapassar a concorrência e reimaginar uma nova realidade para a execução de tarefas, tendo a IA ao seu lado.

Já outras, como alguns dados anteriores evidenciaram, têm escolhido agir com certa cautela, experimentando algumas opções de uso e aprendendo mais sobre esta novidade antes de realizar grandes investimentos.

A seguir, destacamos insights e reflexões essenciais, originadas do [estudo “What every CEO should know about generative AI”](#), da McKinsey, que toda alta liderança deve considerar ao ponderar a adoção e, conseqüentemente, a criação de valor da GenAI nas estratégias do negócio:



Desde a democratização do acesso à IA até o aprimoramento da produtividade dos talentos impactados por essa tecnologia, é preciso compreender como tudo isso pode transformar o negócio, incluindo as estratégias para uma implementação bem-sucedida.

A IA Generativa democratiza a Inteligência Artificial



Acessibilidade sem precedentes:

Ao contrário de tecnologias de Inteligência Artificial já existentes, a IA Generativa não exige conhecimento técnico aprofundado para ser utilizada. Isso a torna acessível a um número muito maior de pessoas usuárias, desde profissionais experientes até leigos em tecnologia.

Essa democratização da IA abre um leque de possibilidades para empresas de todos os portes e setores, impulsionando a inovação e a competitividade.

Aplicações diversas e personalizadas:

A versatilidade da IA Generativa permite que ela seja aplicada em diversas tarefas, desde a criação de conteúdo textual e visual até a análise de dados e a geração de insights.

Além disso, pode ser personalizada para atender às necessidades específicas de cada empresa e pessoa usuária, tornando-se uma ferramenta poderosa para otimizar processos e alcançar resultados mais eficazes.

A IA Generativa impulsiona a produtividade e a criatividade



Automação de tarefas repetitivas:

A IA Generativa pode automatizar tarefas repetitivas e morosas, liberando tempo para que os profissionais se concentrem em atividades mais estratégicas e criativas. Isso pode levar a um aumento significativo da produtividade e da eficiência geral da equipe.

Geração de ideias inovadoras:

Ao analisar grandes volumes de dados e identificar padrões ocultos, a IA pode fornecer novas perspectivas e insights para impulsionar a inovação e o crescimento da empresa.



Altas lideranças têm papel fundamental na jornada da IA na organização



Compreensão profunda da tecnologia e visão estratégica:

CEOs e altas lideranças precisam ter uma compreensão profunda da IA adotada, seus benefícios e seus riscos potenciais. Além disso, devem comunicar de forma clara e eficaz a visão da empresa para a IA e inspirar as pessoas colaboradoras a abraçar a nova tecnologia.

É importante criar um ambiente propício à inovação e ao aprendizado, onde as pessoas que atuam na organização se sintam à vontade para experimentar e explorar as possibilidades de cada solução com responsabilidade.

A IA Generativa exige planejamento estratégico e gerenciamento de riscos



Avaliação cuidadosa dos casos de uso:

É crucial que as empresas avaliem cuidadosamente os casos de uso da IA Generativa antes de implementar a tecnologia.

É preciso considerar os objetivos específicos do negócio, os recursos disponíveis e os potenciais riscos envolvida produtividade e da eficiência geral da equipe.

Gerenciamento de dados e segurança da informação:

A IA Generativa se baseia em grandes volumes de dados, portanto, é essencial garantir a segurança e a confidencialidade dessas informações.

As empresas devem implementar medidas robustas de segurança da informação para proteger os dados contra acessos não autorizados, violações e outras ameaças.

Promoção de uma cultura de dados:

CEOs devem promover uma cultura de dados dentro da empresa, incentivando a coleta, o armazenamento e a análise de informações sensíveis de forma responsável e ética.

Isso começa já durante a escolha por uma solução que preze pela proteção dos dados da organização, ao mesmo tempo em que gera resultados valiosos para as tomadas de decisões e criações de novas soluções.



Avanços e perspectivas da Inteligência Artificial no Brasil

Em consonância com a onda de entusiasmo a respeito das IAs, o Brasil vem se destacando como um terreno fértil para o desenvolvimento e aplicação de tecnologias disruptivas.

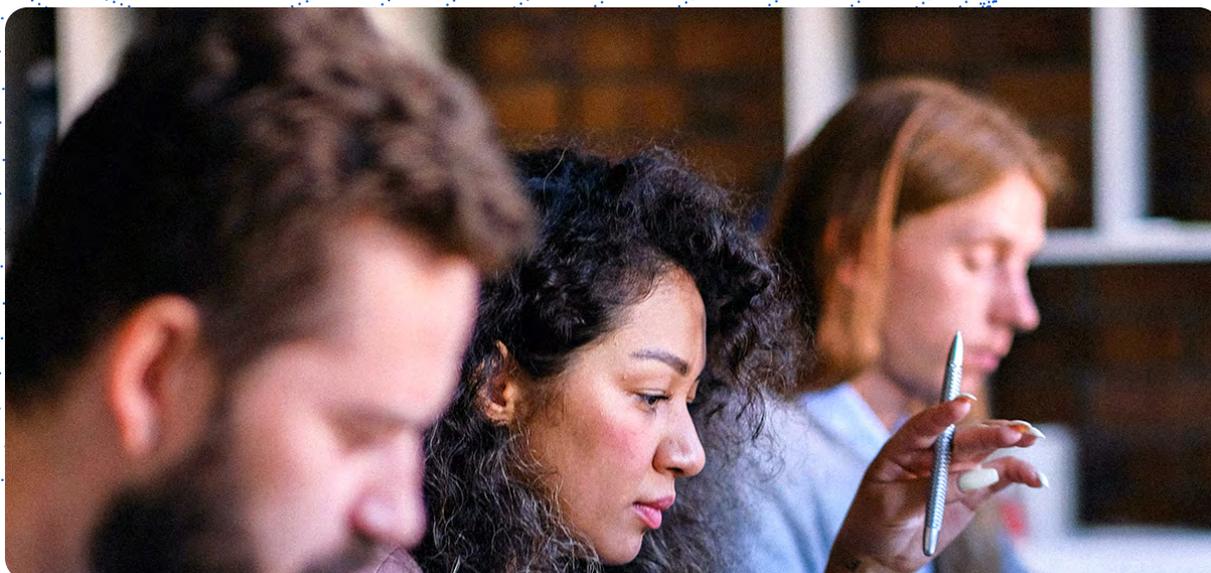
Em 2020, cerca de **2,4 bilhões de dólares do total investido em tecnologia** na América Latina foram direcionados para o **Brasil**.

Além disso, no mesmo ano, 5,6% do PIB brasileiro veio de startups que trabalham com soluções de tecnologia, de acordo com dados do estudo [Startups e o uso de Inteligência Artificial](#), do Google.

Pesquisas recentes demonstram que a IA já vem impactando diversos setores da economia brasileira. A seguir, vamos falar a respeito de alguns desses indicadores.

Investimentos e tendências

O último [relatório da Morning Consult e da IBM](#), publicado em janeiro de 2024, revelou que cerca de **47% das empresas da América Latina estão explorando soluções de IA Generativa** (sem, no entanto, implantarem nos processos), e que outras **34% já implementaram ativamente a tecnologia em seus processos e operações**.



Esse número tende a crescer ainda mais conforme as soluções passam a se tornar mais acessíveis e de fácil implementação.

A adoção da Inteligência Artificial tem impactos variados em diferentes setores.

Segundo o [Relatório de Engajamento do Cliente](#) publicado em abril de 2024 pela Twilio, empresa especializada em comunicação em nuvem, essa tendência é evidente.

Baseado em entrevistas com 4.750 lideranças de negócios B2C e 6.300 consumidores de 18 países, o relatório revela que **86% das empresas brasileiras estão utilizando a inteligência artificial** para personalizar produtos e serviços, incluindo conteúdos e campanhas de marketing — um número significativamente maior do que o observado nas empresas americanas, que registraram uma taxa de **66%**.

Outro dado que merece destaque mostra que **76% das empresas brasileiras usam a IA para analisar dados de clientes e entender suas necessidades e dificuldades**, comparado com **64%** das organizações norte-americanas.

Os segmentos da Saúde e da Biotecnologia também vêm ganhando destaque no uso da IA.

De acordo com o relatório [“O impacto e o futuro da Inteligência Artificial no Brasil”](#), publicado pelo Google For Startups, das 702 empresas que **utilizam e/ou desenvolvem IA no Brasil**, **60%** trabalham com soluções de Saúde e Biotecnologia.

Além disso, até o ano de 2030, é esperado um aumento de **5%** no PIB Produto Interno Bruto da América Latina em virtude da IA.

Na imagem a seguir, está o ranking das **frentes de atuação das startups mapeadas pela pesquisa**, desenvolvida pela [Box 1824](#) e a [Abstartups](#).



O Brasil é um território propício para a inovação, impulsionado pela inventividade e resiliência dos nossos talentos.

Hoje, o país já explora uma gama de tecnologias de IA, com destaque para a integração de soluções de IA Preditiva em setores como o Marketing e a Indústria.



A **IA Preditiva** refere-se à capacidade de um sistema de Inteligência Artificial em **prever eventos futuros com base em dados históricos e padrões pré-estabelecidos**. Essa tecnologia é usada, geralmente, em análises complexas de dados, aprendizado de máquina e modelos estatísticos para realizar previsões sobre mudanças e tendências futuras.



De acordo com o **Cetic (Centro Regional para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação)**, do total de empresas que já utilizam **tecnologias de IA** desde 2021, o maior percentual delas (**73,4%**) fez uso de soluções de **automatização de processos de fluxo de trabalho**, enquanto **32,9%** afirmaram já ter utilizado soluções de **reconhecimento e processamento de imagens, que identificam objetos e pessoas**.



Imagem 5: Principais tecnologias de Inteligência artificial utilizadas pelas empresas. Fonte: CGI.br/NIC.br. Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nas empresas brasileiras. 2021.

Quando analisamos o **tipo de aplicação de IA** buscado ou utilizado pelas empresas, Segurança Digital surgiu como a principal necessidade, com **46,9%** das empresas.

Aplicações relacionadas a Marketing ou Vendas vieram logo atrás, com **41%**, seguido das soluções que facilitam a Gestão de Empresas, com **39,2%**. Além disso, **32%** das empresas respondentes alegaram que haviam adotado soluções para a Gestão de RH ou de Recrutamento e Seleção.



Imagem 6: Principais tipos de aplicação de IA utilizados pelas empresas. Fonte: CGI.br/NIC.br. Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nas empresas brasileiras. 2021.

Outras duas estratificações interessantes da pesquisa do Cetic, ainda sobre empresas que utilizam tecnologias de IA por tipos de aplicação, dizem respeito aos agrupamentos de **porte** e **região** dos respondentes.

A seguir, você encontra o gráfico com os percentuais de uso de acordo com os três portes segmentados na pesquisa, sendo **De 10 a 49 Pessoas Ocupadas**, **De 50 a 249 Pessoas Ocupadas** e **De 250 Pessoas Ocupadas ou Mais**:



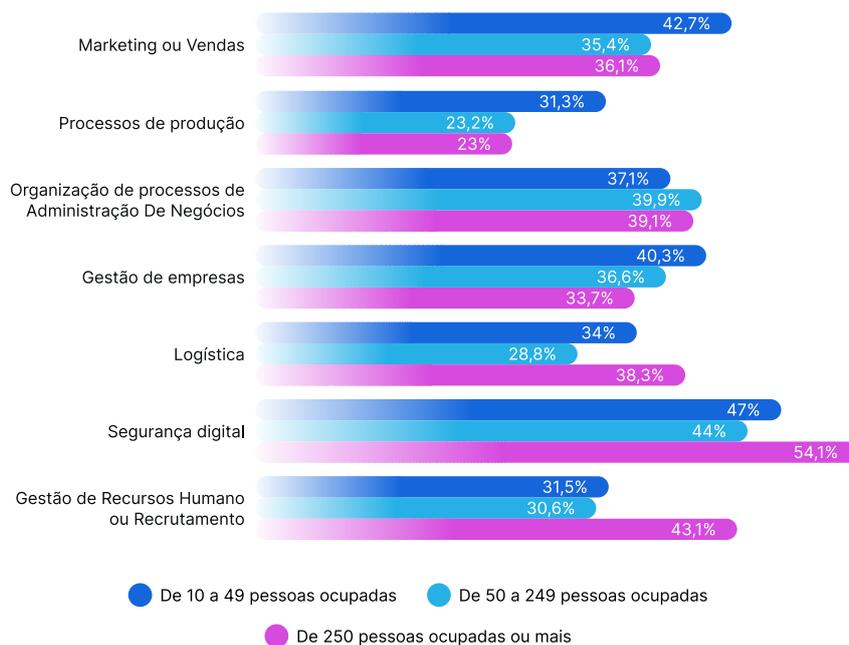
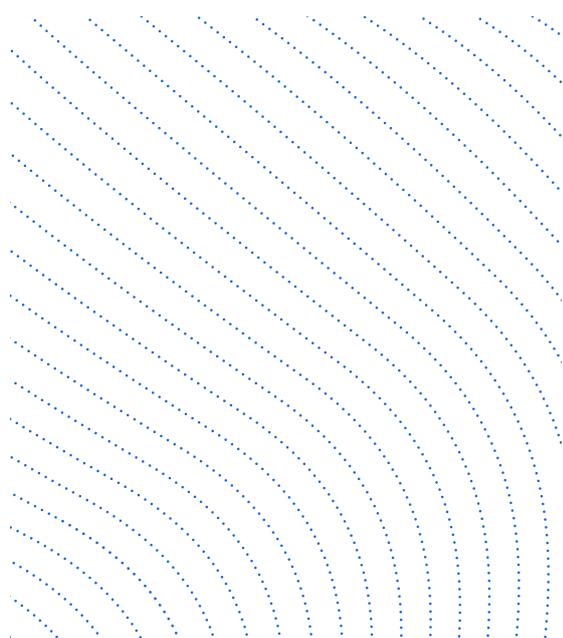
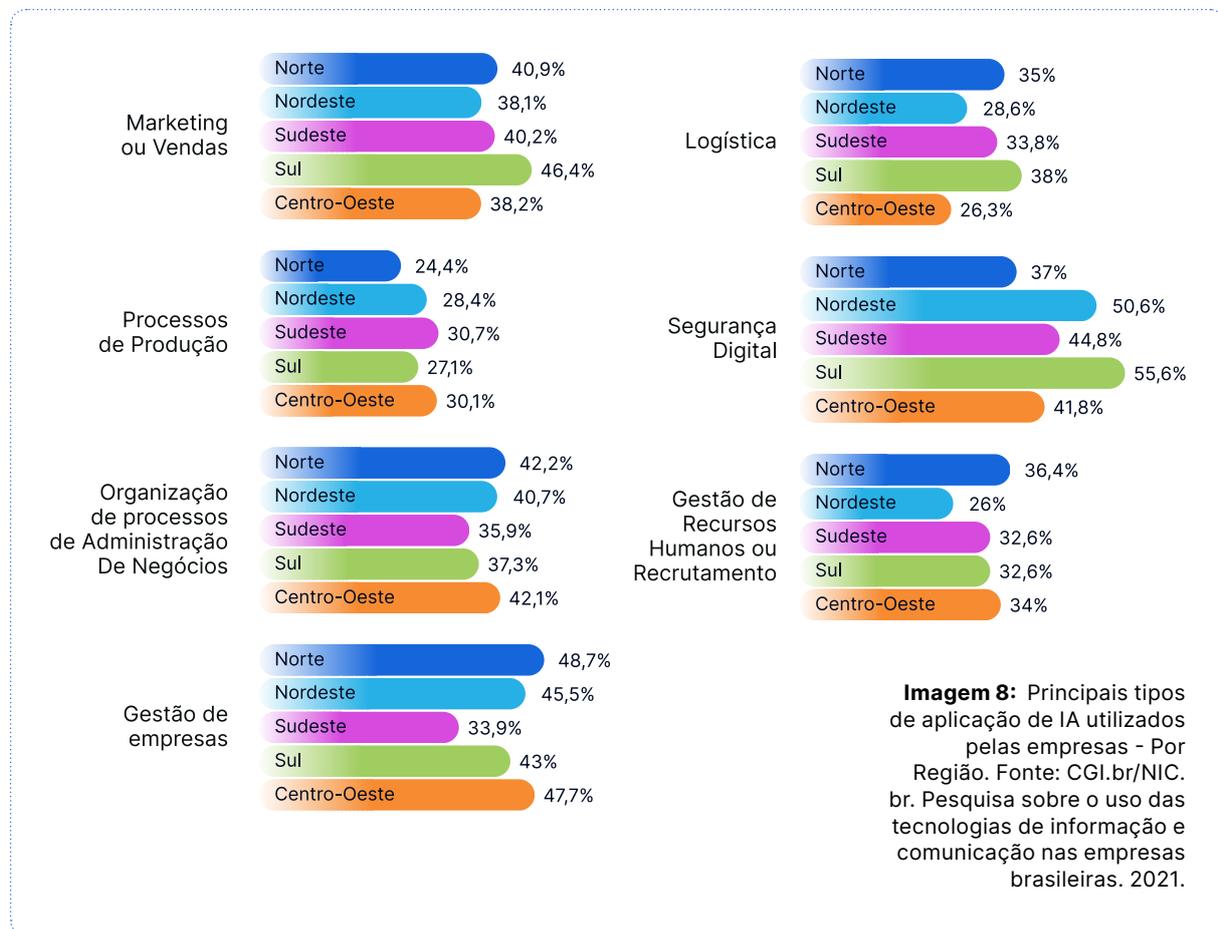


Imagem 7: Principais tipos de aplicação de IA utilizados pelas empresas - Por Porte. Fonte: CGI.br/NIC.br. Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nas empresas brasileiras. 2021.

Destaques para o alto índice de utilização de tecnologias de Segurança Digital (**54,1%**) em pequenas de 250 Pessoas Ocupadas ou Mais, e para os **43,1%** de empresas (do mesmo porte), que fazem uso de soluções de IA em Gestão de Recursos Humanos ou Recrutamento.



Ao observar os dados referente às empresas segmentadas por **Região**, na pesquisa do Cetic, temos:



Destaque, novamente, para soluções de IA em Segurança digital (**55,6%**) e de Marketing ou Vendas (**46,4%**) para o Agrupamento de empresas da Região Sul.

A similaridade dos índices reforça como empresas brasileiras de portes e regiões diferentes estão reconhecendo o potencial transformador dessa tecnologia para o impulsionamento da produtividade, e outras melhorias já vêm sendo observadas por aquelas que aderiram à tendência em um ou mais processos:

Fortalecimento competitivo:

Além de ampliar a eficiência na produção e na entrega de produtos e serviços, a IA permite que a empresa antecipe demandas e auxilia lideranças e pessoas empreendedoras no desenvolvimento de soluções para expandir o seu portfólio de serviços, fortalecendo a posição competitiva da organização no mercado.

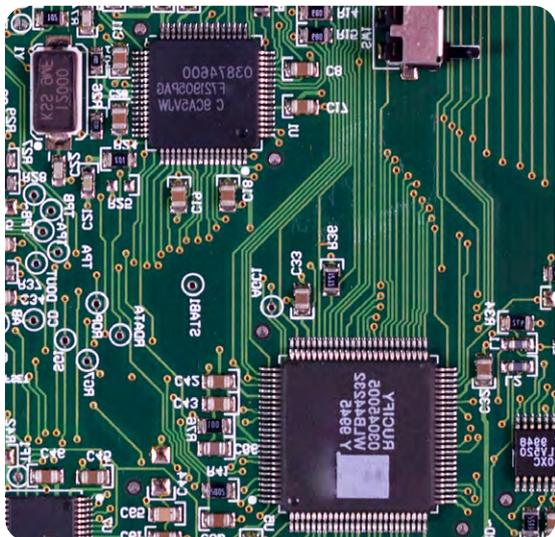
Melhoria da experiência e fidelização de clientes:

Com ferramentas de IA, empresas passaram a oferecer atendimentos mais eficientes, em tempo real e de forma personalizada, 24/7. O aumento da conversão de vendas e uma redução específica de custos com atendimento a clientes foram outros impactos percebidos pela alta gestão.

Novos modelos de negócios:

Com ferramentas de IA, a adoção da IA pode abrir portas para novos modelos de negócio e oportunidades de receita. A tecnologia também aprimora as tomadas de decisões ao identificar oportunidades de mercado e tendências de consumo, impulsionando a inovação e fortalecendo o *core* adaptativo de seus talentos e da própria empresa.

Principais obstáculos na implementação da IA



Podemos nos guiar por algumas pesquisas para compreender melhor o atual panorama das implementações de tecnologias inteligentes no país e identificar os principais obstáculos enfrentados nesse processo.

De acordo com um estudo realizado pela [ABES \(Associação Brasileira das Empresas de Software\)](#), com dados do IDC, **a indústria de tecnologia no país investiu cerca de R\$200,3 bilhões (cerca de US\$50,7 bilhões) no ano de 2023.**

No entanto, apesar do potencial transformador da tecnologia, impulsionada pelas soluções de IA, sua implementação enfrenta uma série de desafios e dores, entre elas as questões técnicas e regulatórias e as preocupações sociais e éticas.

Embora a IA carregue receios e incertezas, é fundamental discutir ativamente seu futuro de forma abrangente e realista.

É preciso reconhecer que essa tecnologia abre portas para oportunidades até então inimagináveis. Quando olhamos para o mercado da automação, essa revolução fica ainda mais evidente.

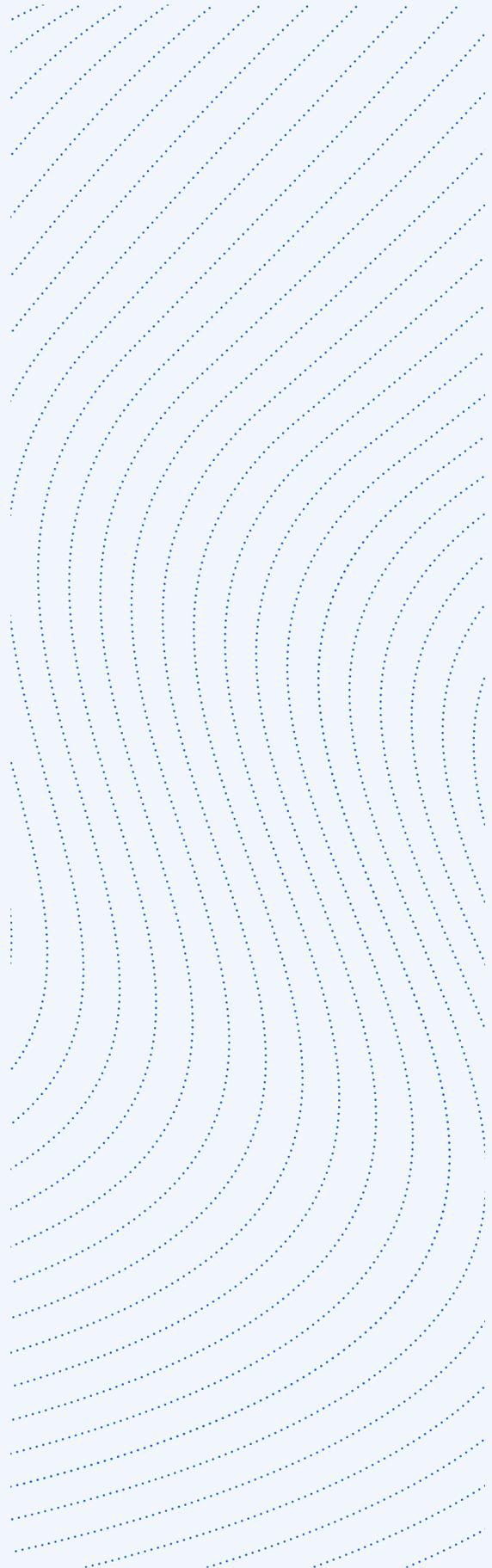
De acordo com uma [pesquisa da PWC](#), **30%** dos empregos atuais relacionados à indústria poderão ser automatizados até o ano de 2030.

Por outro lado, novos cargos irão surgir para suprir essa demanda de controle da tecnologia, exigindo análises detalhadas e criativas aprimoradas.

Além disso, de acordo com a mesma pesquisa, **73% das pessoas acreditam que a tecnologia nunca poderá substituir a mente humana.**

A parcela otimista segue acreditando que o papel da IA é possibilitar um mundo no qual as habilidades humanas são amplificadas à medida em que as máquinas ajudam a processar, analisar e avaliar uma grande quantidade de dados que são gerados todos os dias, para que as pessoas usuárias possam investir seu tempo em ações criativas e tomadas de decisões estratégicas.

Todas essas questões, aliadas ao desejo das empresas de se tornarem o próximo “Google” de suas respectivas áreas de atuação e à necessidade de uma geração contínua de receita e crescimento – especialmente no cenário das startups, que dependem de investimentos e diferentes tipos de aporte – acabam gerando certa ansiedade no mercado.





Se por um lado as pessoas desenvolvedoras de IA competem pelo pioneirismo, por outro, as empresas que adotam essas soluções enfrentam o receio de investir numa tecnologia dispendiosa que possa não atender às suas expectativas de eficiência operacional.

E o mais importante: do ponto de vista dos clientes, faltam conhecimento e paciência para compreender e apostar em soluções que façam uso da Inteligência Artificial em seus processos.

Toda proliferação do discurso sobre Inteligência Artificial e a corrida para fazer parte do movimento pode causar confusão e até prejudicar a reputação do termo.

Dentre as startups entrevistadas para o **relatório do Google** sobre o Impacto da IA no Brasil:



39%

Acreditam que a confusão e o mau uso do termo é o que mais prejudica o desenvolvimento de Inteligência Artificial no país.



41%

Acreditam que conscientizar e educar o mercado sobre IA é essencial para o futuro da tecnologia no Brasil.



27%

Percebem que clientes não valorizam o produto ou serviço de IA.

Da pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nas empresas brasileiras, promovida pelo Cetic, entre as organizações que ainda não utilizam nenhuma tecnologia de Inteligência Artificial, os principais obstáculos foram:

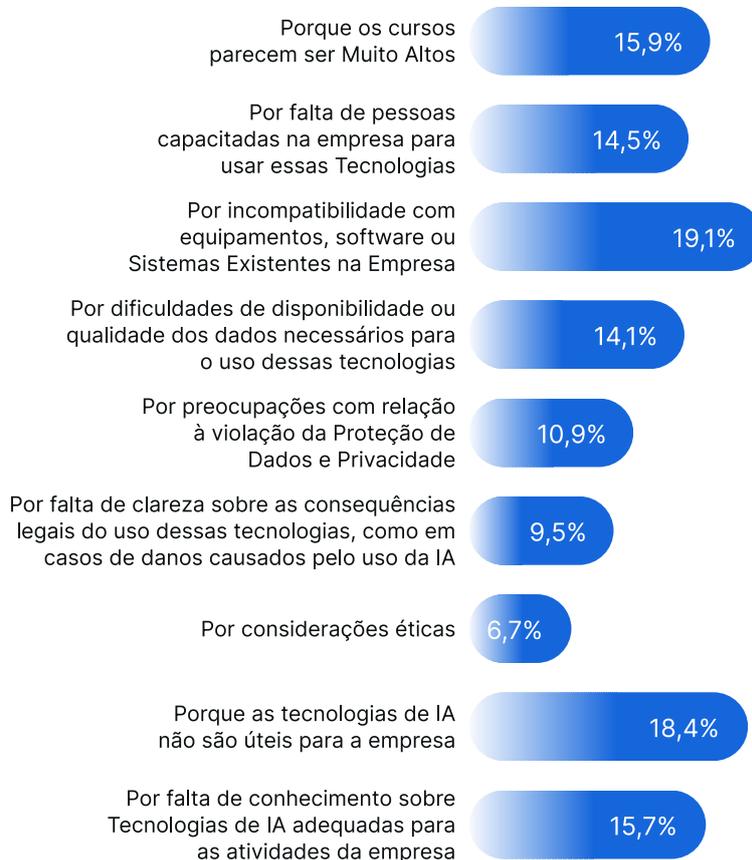


Imagem 9: Tipos de obstáculos para a utilização de tecnologias de inteligência artificial.
Fonte: CGI.br/NIC.br. Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nas empresas brasileiras. 2021.

Tomando como base os percentuais do gráfico da pesquisa, percebemos que, para algumas organizações, a implementação de tecnologias de IA precisa ir muito além do entusiasmo de fazer parte deste movimento.

Entre os principais insights, destaque para:

+ A noção da **incompatibilidade de tecnologia**, sugerindo que muitas organizações podem estar presas a infraestruturas legadas ou sistemas proprietários que dificultam a implementação de novas soluções;

+ A noção da **falta de dados de qualidade e/ou dificuldade com a disponibilização** dos dados para um uso efetivo da IA, reforçando um desafio significativo em garantir que as informações sejam suficientemente limpas, relevantes e acessíveis para alimentar os novos sistemas;



+ A falta de **utilidade prática** percebida, o que pode indicar a ausência de compreensão sobre os possíveis benefícios da IA nas operações da organização, ou ainda uma percepção errônea sobre sua aplicabilidade em seu setor específico;

+ A **preocupação com a Privacidade e a Proteção de dados**, refletindo a conscientização crescente sobre questões éticas e regulatórias relacionadas ao uso de dados sensíveis em soluções de IA.

Todos esses insights, juntamente com questões e temáticas essenciais que precisam ser discutidas durante a adoção dessas novas tecnologias e soluções, fornecem uma visão mais abrangente sobre o atual momento de implementação e adaptação enfrentados pelas empresas brasileiras.

Superar esses obstáculos exigirá uma abordagem holística que leve em consideração tanto os aspectos técnicos quanto os sociais e éticos desse tipo de implementação.

É fundamental que as organizações estejam preparadas para discutirem sobre esses desafios, aliando cada avanço aos objetivos do negócio, contando sempre com o talento da força empreendedora brasileira.

03.

O impacto
da IA no RH

3. O Impacto da IA no RH

*Não existe momento
mais interessante
para ser RH do que hoje!*
— **David Green**

Em meio a tantas formas de utilização da IA no mundo corporativo, a pergunta que paira no ar para os profissionais da área é: **qual o papel do RH frente a esse cenário?**

Responsável por antecipar mudanças, criar e realinhar as soluções e produtos corporativos para se conectar aos contextos e, principalmente, preparar o capital humano para lidar com diversos cenários, a área de Recursos Humanos passa a ter com a IA, mais um papel fundamental no impacto e suporte ao negócio.

Quem atua há algum tempo no setor sabe dos desafios enfrentados, por muitos anos, na busca pela “cadeira estratégica” atrelada às decisões corporativas.

Qual profissional de RH nunca desejou, ao invés de gastar horas da semana com atividades operacionais, poder investir seu tempo de fato em análises estruturadas e insights que potencializam e disponibilizam espaço nas discussões sobre pessoas e resultados financeiros?



Diante disso, segundo David Green, não existe momento mais favorável do que o atual. Afinal, a tecnologia e o uso de dados ajudam a moldar o futuro do trabalho e a impulsionar o desempenho das organizações.

E mais: apoiam na melhoria da experiência das pessoas colaboradoras, a principal fonte de energia para a reinvenção, aprendizagem e inovação. Como mencionado no capítulo anterior, a [pesquisa realizada pela PWC](#) reforça a confiança de que a IA vem para viabilizar a expansão das habilidades humanas,

proporcionando melhoria e otimização de processos, ganhos de eficiência, aumento da qualidade do trabalho e do tempo operacional das pessoas.

Um [estudo da Aptitude Research](#) de 2022 revelou como as organizações têm direcionado não só a atenção, mas os investimentos na combinação IA + RH:

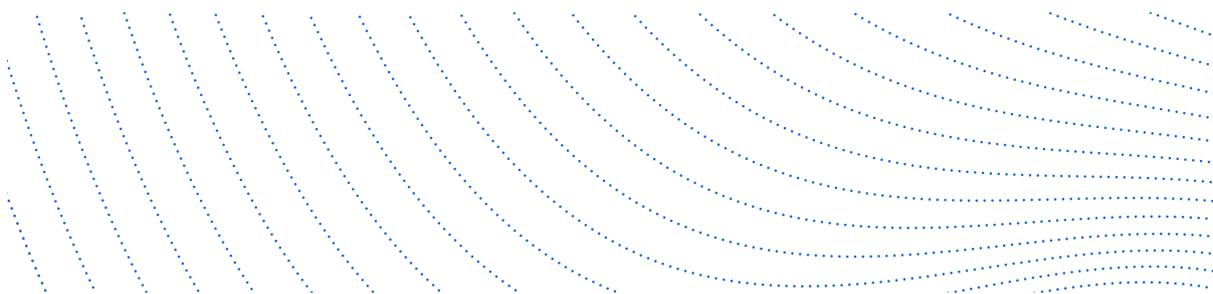
- | **73%** das empresas estão **aumentando** seus investimentos em tecnologia para RH;
- | **50%** estão investindo em mais **automação** ;
- | **63%** das empresas **estão investindo ou planejando investir em soluções de IA (42% em 2020)** .

E quando o assunto é a expansão das habilidades humanas, o impacto dessa associação proporciona um universo de possibilidades.

Ao trazer o foco para a jornada da liderança, dos profissionais de Recursos Humanos e das pessoas colaboradoras, a IA generativa já consegue estar presente em diversos marcos. Entre eles:

- | Criação de OKRs;
- | Escrita de Performance Reviews;
- | Suporte a pessoas colaboradoras e lideranças diante a Diálogos de Desenvolvimento;
- | Sugestão de Skills para o perfil da pessoa colaboradora com base na sua performance e entregas;
- | Apoio na descrição de vagas;
- | Apoio na criação de roteiros de entrevistas;
- | Resumo de comentários inseridos nas pesquisas aplicadas na empresa;
- | Sugestões de planos de ação para o time.

A Inteligência Artificial já está integrada em tantas atividades do cotidiano de diversos segmentos, que sua presença no universo dos Recursos Humanos não seria diferente.



A IA no contexto do RH

Ao contrário de uma visão futurista onde a IA toma decisões autonomamente, é preciso compreender e estimular outra sinergia: **entre a tecnologia e o capital humano**.

A IA é uma ferramenta poderosa para otimizar processos, automatizar tarefas repetitivas e fornecer insights valiosos.

No entanto, a **tomada de decisão final**, a **criatividade** e a **inteligência emocional** sempre serão **responsabilidades do ser humano**. Dessa forma, as empresas precisam estabelecer metas **que orientem o uso dessa tecnologia**.

Segundo a **BCG**, a GenAI tem potencial para gerar cerca de **30% de aumento de produtividade** em toda a cadeia de valor de RH no curto prazo.

O mesmo relatório nos mostra o quanto a Inteligência Artificial trará cada vez mais **benefícios para RH**, com transformações voltadas para:

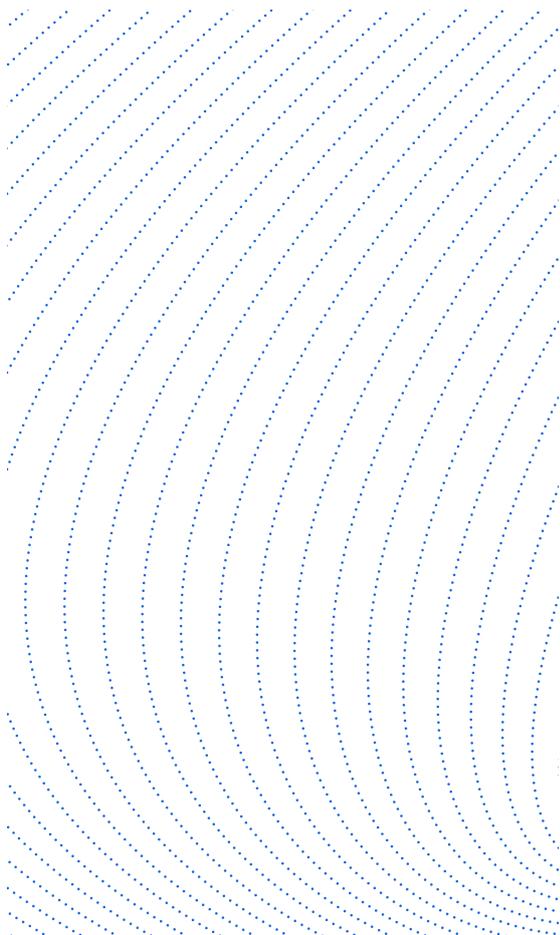
- Aumento exponencial do autosserviço;
- Melhorias de produtividade;
- Experiência das pessoas colaboradoras desde o processo de contratação até a aposentadoria;

- Atendimento consultivo de RH, cada vez mais personalizado;
- Dados do capital humano centralizados em um único ecossistema, em tempo real, para impulsionar as decisões sobre as pessoas e transformar a força de trabalho.



Mas qual é o resultado disso? Um RH com aumento das funções estratégicas de apoio ao negócio, incluindo posições específicas em que o posicionamento e o direcionamento geram influência direta para a transformação das empresas.

No que diz respeito ao **acesso e autonomia de informações**, os principais impactos da aplicação da inteligência generativa estão voltados para:



Quantidade reduzida de cliques *versus* aumento da velocidade e qualidade nas respostas;

Chatbots **mais interativos**, com **comunicação mais fluida**;

Retornos rápidos e resolutivos efetivos de problemas das pessoas colaboradoras - redução de **40%** no tempo das respostas.

Já quando o assunto muda para a **jornada e a experiência das pessoas colaboradoras**, desde o processo de contratação até a aposentadoria, há um destaque para a **personalização** e **aumento de produtividade**:

Otimização do tempo dos profissionais de RH, o que abre espaço na pauta para investir em ações, projetos e insights estratégicos aliados ao desenvolvimento das lideranças e demais pessoas colaboradoras;

Interfaces mais personalizadas que geram maior responsabilidade sobre carreira e autodesenvolvimento;

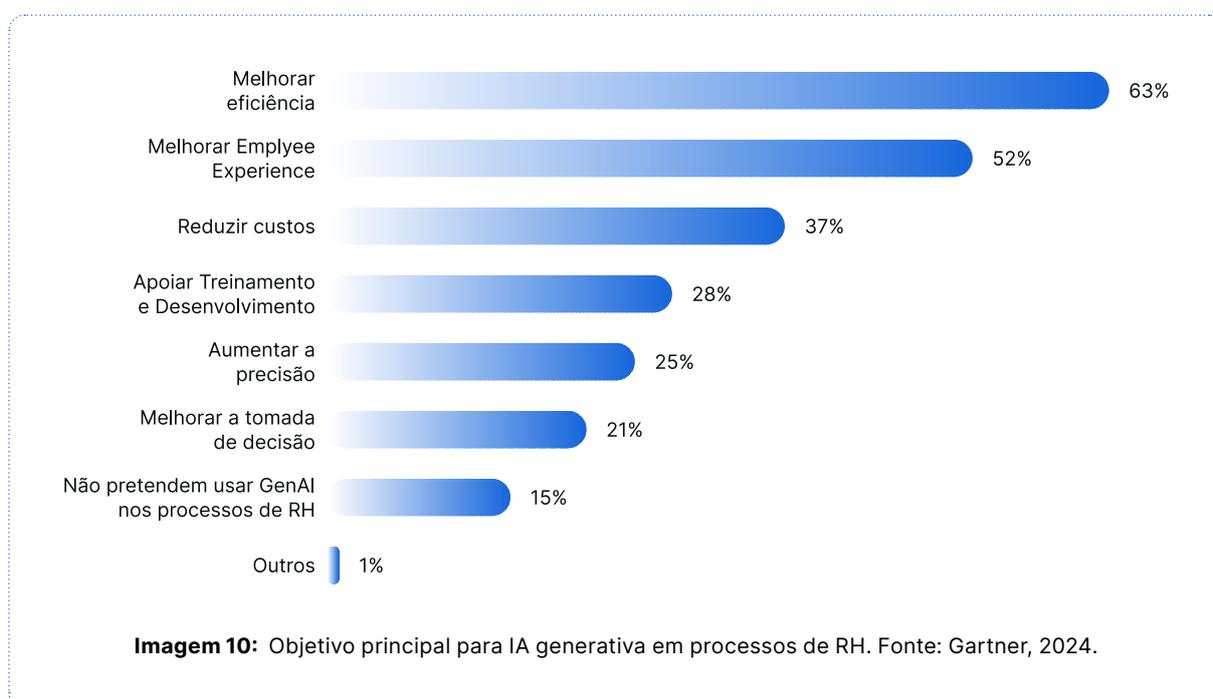
Investimentos em *nudges* atrelados a Treinamento e Desenvolvimento dentro do fluxo de trabalho (*Learning in the flow of work*);

Cerca de 60% de economia nos custos de produção de conteúdos em vídeos de alta qualidade.

Para além dos estudos da BCG, a Gartner realizou [uma sessão de benchmarking](#) em janeiro de 2024, onde **34%** das lideranças de RH participantes afirmaram estar explorando possíveis casos de uso e oportunidades quando se tratava de IA generativa.

Além disso, **63%** das lideranças de RH pretendem usar IA generativa para melhorar a eficiência e **52%** para melhorar a experiência das pessoas colaboradoras, entre outros objetivos.

O gráfico a seguir revela os objetivos principais na utilização de IA generativa em processos de RH:

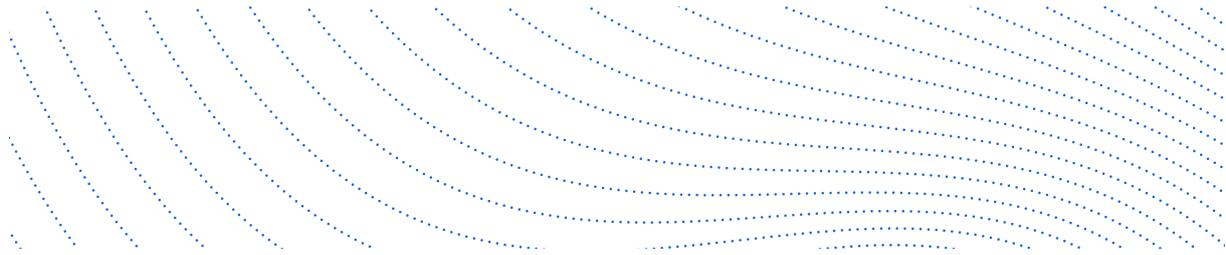


Dados como esses evidenciam que a Inteligência Artificial já está mudando de uma vez por todas não somente a atuação, mas o futuro do RH.

Esse cenário traz para a mesa questionamentos e reavaliações de paradigmas e visões a respeito de temas como: **trabalho, talentos, funções e competências**.

Diante dessa realidade, muitas lideranças de RH já têm sentido a urgência desse uso:

→ **38%** Já exploraram ou implementaram soluções de IA na eficiência dos processos em suas organizações.



O mesmo relatório da Gartner aponta que, para manterem-se à frente, CHROs precisam investir em três pilares mandatórios:

1. Preparação cultural para a adoção da IA

Quando a questão é cultura, as pessoas executivas de RH precisam pensar em ações que estejam estruturadas em três grandes frentes:

- Diferenciar crenças limitantes do que de fato é real, extinguindo qualquer dúvida e/ou preconceito;
- Envolver e capacitar as lideranças de RH nos diferenciais e benefícios que a IA pode proporcionar, sempre alinhando as ações de uso aos objetivos organizacionais;
- Realizar a avaliação das soluções de IA em relação aos principais critérios de sucesso (que irão variar de empresa para empresa), para determinar se a adoção deve prosseguir ou não.

2. Criação de um plano para a transformação dos talentos

Quando o assunto é a **força de trabalho nas organizações**, existem dois grandes impactos possíveis: a mudança de funções ao longo do tempo e as expectativas de desempenho que aumentarão.

Novos empregos, altamente especializados, surgirão e a IA generativa será utilizada para transformar o que as equipes fazem e o que os seus clientes esperam.

3. Capacitação da área de RH

O impacto da IA na jornada da pessoa colaboradora e, conseqüentemente, nos profissionais de RH, inclui não só a área de operações, mas a de prestação de serviços, recrutamento, aprendizagem e desenvolvimento e gestão de talentos.

Desse modo, com o tempo, será preciso pensar em estratégias de como combinar a interação das pessoas colaboradoras com as tecnologias previstas para a frente de RH. E, para isso, será preciso a reavaliação de propósito, atividades, capacitação e reestruturação dos profissionais.

A partir desses pilares, será possível avaliar as tendências tecnológicas para tomar decisões assertivas.

É importante reforçar que cada organização e cultura possuem realidades/ movimentos diferentes. No entanto, de uma forma geral, essas três frentes precisam manter no radar temas como:

- | Governança;
- | Preparação do capital humano;
- | Compliance e ética.

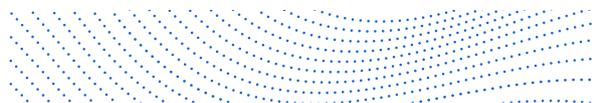


Seguindo na linha de tríades importantes, a [Accenture](#) aponta três grandes vantagens na utilização da IA Generativa:

01.

Economia - Acelerar a Geração de Valor

O cenário “centrado nas pessoas” cria um adicional de 10.3 trilhões de dólares em valor econômico até 2038.



02.

Negócios - Impulsionar o crescimento do negócio

Chief Experience Officers (CXOs) acreditam que a IA generativa aumentará a participação de mercado, liberando capacidade e melhorando as conexões com os clientes, e eles veem a tecnologia como uma ferramenta relevante para o crescimento da receita.

03.

Pessoas - Criar um trabalho significativo

A GenAI permite remodelar a força de trabalho e preparar pessoas colaboradoras para a transição de estar focado em uma ou duas áreas de conhecimento para dominar várias habilidades conectadas, levando a uma organização mais ágil e adaptada, com trilhas de aprendizagem personalizadas e alinhadas às aspirações e necessidades das pessoas colaboradoras.



Assim, com a IA sendo uma das ferramentas mais poderosas já criadas pelo ser humano, um novo direcionamento se institui:

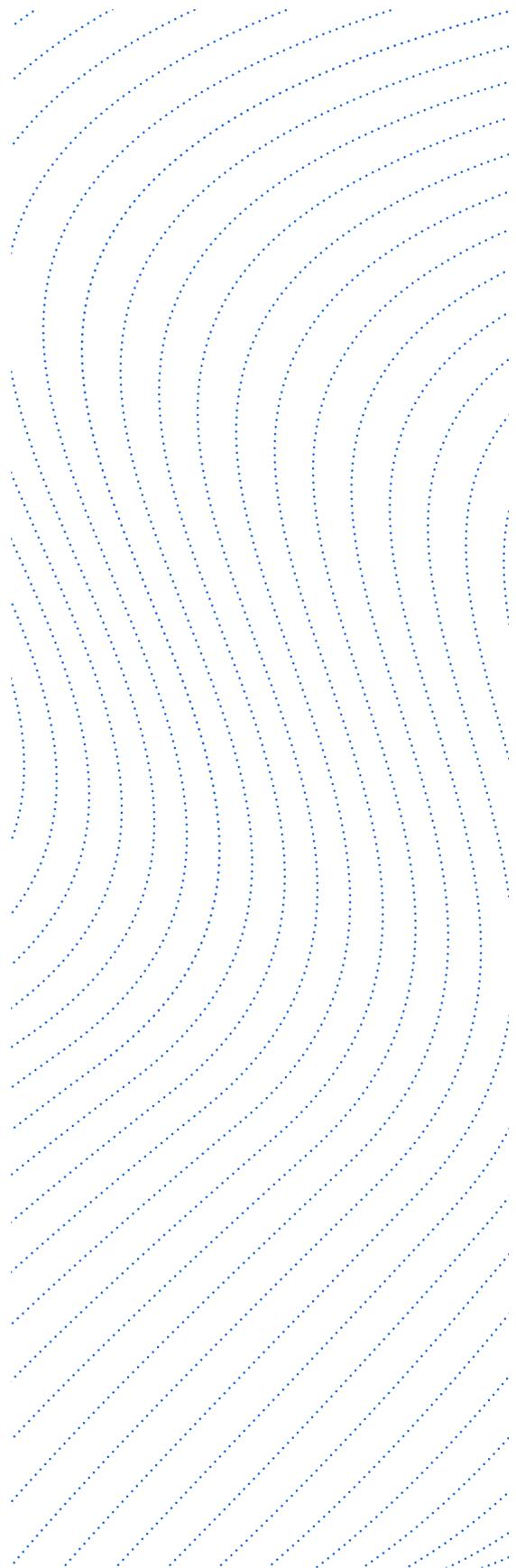
Novos aprendizados se tornarão commodities e o conhecimento de especialistas estará ao alcance dos dedos.

Com toda a informação do mundo disponibilizada, o que resta é o **desconhecido**. Outra pergunta que fica para os profissionais de RH: **quais serão os seus diferenciais?**

Algumas características passam a ser mais valorizadas: colocar em prática ideias há tempos no papel, explorar o desconhecido, adaptação, criatividade e relacionamento, compartilhar conhecimento, controlar emoções... ou seja, todas **características humanas!**

Ainda assim, será necessária uma reinvenção diante da exigência de novas ferramentas, novas competências e da nova forma de resolver problemas. Afinal, assim como trouxemos a evolução da Inteligência Artificial no primeiro capítulo, a atuação da área de RH também precisa se transformar: de otimizadora de processos para designer de experiências, de *data-driven* para *intelligence-driven* e de RH tradicional para um RH sistêmico.

Acompanhe a seguir as principais mudanças.



Impactos no papel do RH: novo contexto do trabalho



Atual

Otimizador de Processos

- | Foco em retenção e benefícios;
- | Processos bem definidos e automatizados;
- | Plano de carreira e sucessão (padronizados);
- | Trilhas de conteúdo padronizadas.

Futuro

Designer de Experiências

- | Empoderamento e autonomia;
- | Aumento do e-LTV como mindset;
- | Reciprocidade + alta performance;
- | Visão do início ao fim (candidato ao *alumni*);
- | Cultura de aprendizado como base da mobilidade interna;
- | Design com diversidade e inclusão;
- | Alinhado ao *employee value proposition* (EVP).

Impactos no papel do RH: com a chegada da IA

Atual

Data-driven

- | Dashboards;
- | Alertas;
- | Foco nos dados;
- | Mais controle e governança da informação;
- | Algoritmos caixa-preta.

Futuro

Intelligence-driven

- | Uso amplo de IA como copiloto;
- | Acesso amplo ao conhecimento;
- | Conhecimento das técnicas de people analytics e seus casos de uso;
- | Saber o quê e como perguntar à IA (prompt engineering);
- | Criatividade + Experiência para colocar em prática;
- | Profundo conhecimento de contexto organizacional (cultura);
- | Foco em resolver problemas críticos.



Impactos no papel do RH: mais ferramentas e técnicas analíticas

Atual

RH Tradicional

- | Perfil de serviço e execução;
- | Foco em processos e subsistemas;
- | Foco em reduzir custo;
- | BPs como conselheiras;
- | Profissionais treinados em suas especialidades;
- | Gestão da mudança.

Futuro

Intelligence-driven

- | Perfil consultivo e questionador;
- | Foco em resolver problemas de negócio;
- | Foco em aumentar o valor gerado pela empresa;
- | BPs como consultoras;
- | Profissionais treinados para serem "full stacks";
- | Agilidade na mudança + Gestão efetiva.



A sua empresa está preparada? E, você, profissional de Recursos Humanos, está pronto para essa tão sonhada realidade?



A utilização da IA na rotina do RH

Trazendo para a prática todos os dados e pesquisas apresentados até aqui, a IA já está presente na rotina de RH com funcionalidades/ programas/ aplicativos que apoiam, por exemplo:

- + Na tomada de decisões a respeito da abordagem mais atrativa para receber o sim de pessoas candidatas;
- + Na organização de informações salariais, fornecendo médias e medianas dos dados;
- + Na criação de uma visão comparativa de dados de mercado com fontes de dados;
- + Na correção de textos para uma linguagem neutra e inclusiva;
- + Na criação de slides em tempo recorde para apresentações.

Mas será que essas oportunidades/ facilidades estão chegando até o alcance dos profissionais de RH de fato ou não passam de previsões de um futuro que parece não chegar?

Um [estudo da Revelio Labs](#) mostrou que, no contexto administrativo, o RH está liderando a adoção de IA. Observe a seguir:

Os cargos administrativos mais comuns de RH no relacionados à IA

Recorte retirado de cargos **administrativos** e **vendas** relacionados à IA

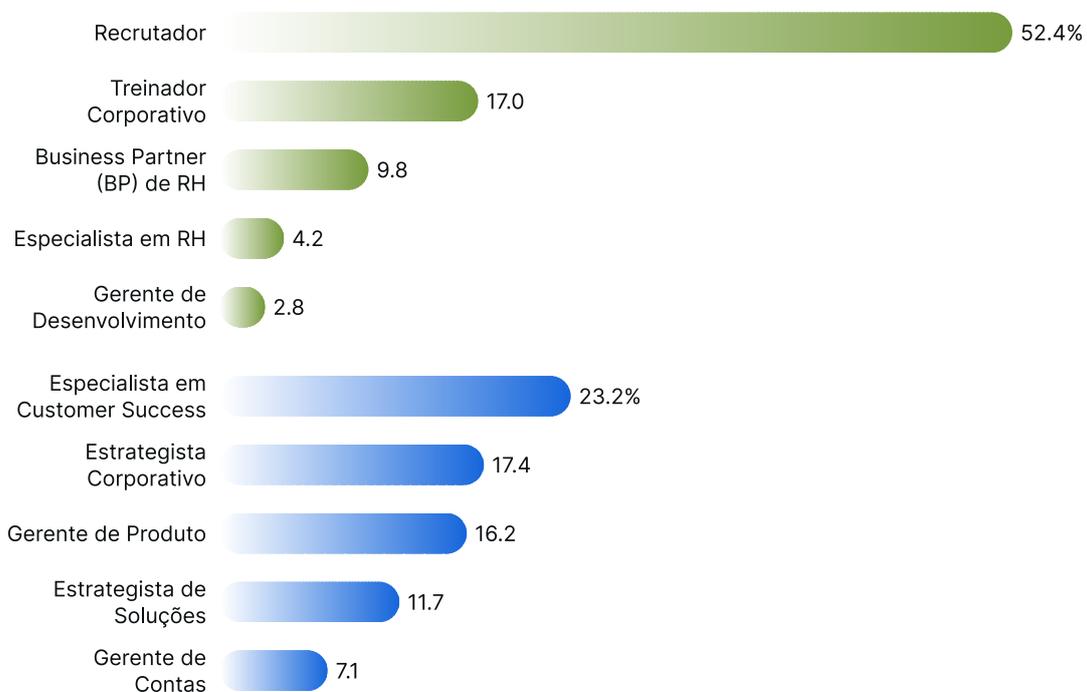
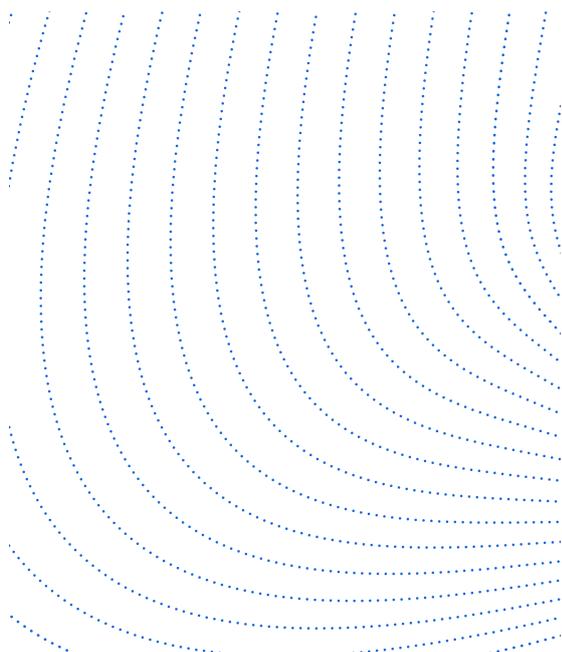


Imagem 11: Empregos administrativos de RH relacionados à IA. Relevio Labs, 2023.



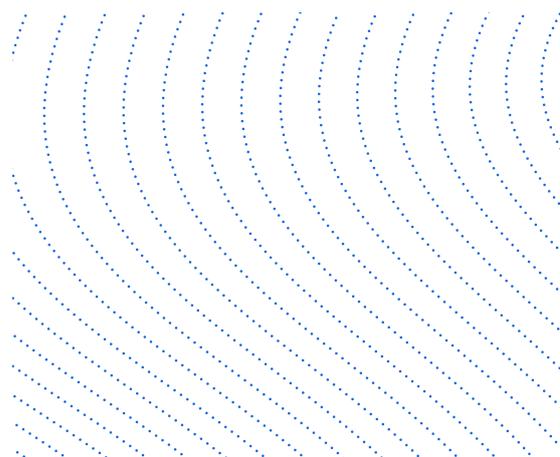
No mundo corporativo, grandes investimentos vêm acompanhados de grandes responsabilidades: o mesmo estudo revela que **Pessoas Recrutadoras, Pessoas Instrutoras e Business Partners** estão entre os cargos que mais exigem conhecimento prévio em IA, eliminando tarefas repetitivas.

Isso significa que os profissionais de RH que desejam estar à frente, gerando diferencial e sabendo aproveitar o mundo de oportunidades que a IA pode trazer, precisam de qualificação e autoridade no tema.



“IA não substituirá os humanos. Mas humanos com IA substituirão humanos sem IA”

— Karim Lakhani, Harvard Business School



Para isso, é preciso saber fazer as perguntas certas. Por exemplo, ao invés de perguntar “o que a IA pode fazer por nós?”, será preciso questionar, na verdade, **“qual é o problema que você está tentando resolver?”**.

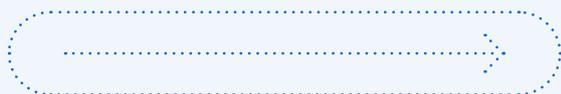
Mas, antes, é importante destacar que a utilização máxima do potencial da Inteligência Artificial depende de um estudo sólido de Analytics.

O que é Analytics e quais os tipos?

Analytics, ou Inteligência Analítica, é uma área que usa como base técnicas estatísticas, matemáticas, modelagem preditiva e *Machine Learning* para desvendar padrões e informações significativas em dados.

A depender dos desafios e das necessidades de análises solicitadas, é preciso a utilização de técnicas específicas para localização, limpeza e preparo dos dados, gerando assim dados mais otimizados.

Seguem as principais análises que compõem a área de *Analytics*:



Análise descritiva

Focada no uso de dados para assimilação de histórico, resgatando determinado evento ou período da organização. Permite a seleção de informações específicas, além de adicionar indicadores, que possibilitem análise concreta do ocorrido.

Análise preditiva

Método composto por técnicas de previsão, como o próprio nome sugere. Viabiliza a simulação de cenários do que poderia acontecer na organização.

Utiliza modelos estatísticos, com o intuito de identificar tendências. Possibilita criar novos produtos, preparar as pessoas para certas demandas e até mesmo evitar crises.

Análise prescritiva

Tem como objetivo a resolução de problemas e/ou tomada de decisões assertivas por meio de teste de ações através dos dados.

Proporciona o uso de algoritmos e técnicas de simulação para definição da melhor decisão diante do que precisa ser solucionado.

Com o objetivo de proporcionar vantagem competitiva, o uso evolui de análises descritivas (mais simples), para preditivas e prescritivas (mais complexas).

Diante disso, algumas provocações são necessárias:



Já existe uma área de *Analytics* na sua empresa?



O quanto a área de RH da sua empresa tem trabalhado com *People Analytics*?



Há profissionais focados nas técnicas que podem entregar níveis diferenciados de análises (prescritivas, preditivas ou descritivas)?



Alguns dados apresentados na PAFOW, de 2019, chamam a atenção sobre o quanto a área de People Analytics é relevante e, portanto, necessita estar no radar das empresas:

+70% das grandes empresas já possuem uma área de ***People Analytics***;

21% das lideranças de People Analytics reportam **diretamente para o CHRO**;

13USD é o **retorno do investimento** em People Analytics, para cada 1 dólar investido;

88% dos times de People Analytics fizeram algum **trabalho específico para a diretoria** nos últimos 12 meses.

Quando falamos *People Analytics* + IA, as perguntas vêm sempre antes dos dados:



Quais os principais fatores que levam ao engajamento nesta empresa?



Quais são os temas mais importantes sendo comentados nas pesquisas de clima?



Quais competências das pessoas gestoras levam ao cumprimento de metas nesta empresa?



Quais são as principais causas de Saída Voluntária nesta empresa?



Diversidade e Inclusão estão relacionados à performance na minha empresa?
Aumenta a chance de inovar?



Quais características das pessoas candidatas levam a uma maior chance de sucesso nesta empresa?

Que tal contar com uma IA capaz de fazer a Predição de Saída Voluntária da sua empresa?

Com o **Gupy Clima & Engajamento** você conta com algoritmos capazes de detectar os riscos de saída voluntária e os motivos pelos quais pessoas colaboradoras pedem demissão, protegendo o anonimato.

Conheça o Gupy Clima & Engajamento

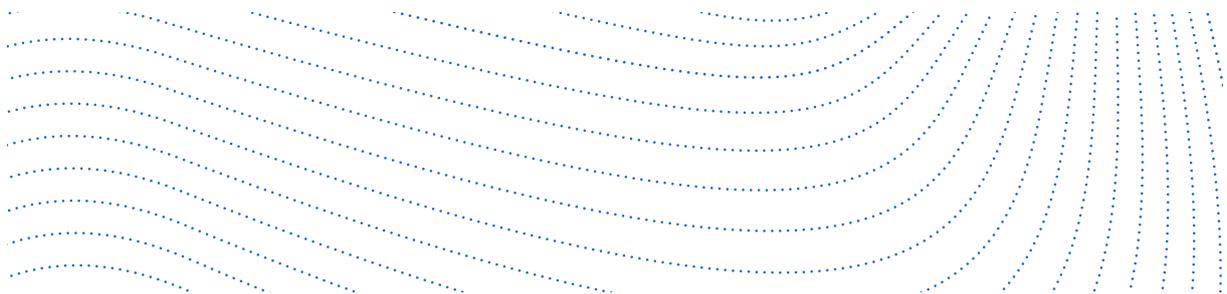




No entanto, a transição do operacional para um cenário mais estratégico não acontece da noite para o dia.

Assim como não é suficiente se deparar subitamente com uma mudança em que as tarefas operacionais são deixadas para trás, dando lugar a reflexões e ações baseadas nas perguntas anteriores.

Isso levanta a questão: como os profissionais de RH têm se preparado para essa transição? Como têm investigado, explorado e capitalizado essas oportunidades para assumir, como mencionado antes, uma posição estratégica que influencia as decisões corporativas?



Utilização da IA no RH por recortes de solução

No [relatório publicado pela Alteryx e IDC](#), foi apontado que os **profissionais investem 90% do tempo** em pesquisa, preparação e visualização dos dados, o que deixa apenas **10% para a interpretação das informações e criação de plano de ação**.

E se fosse possível inverter essas estatísticas por meio da tecnologia? Tudo o que foi trazido até aqui indica que esse é o presente/futuro tão almejado.

Nessa seção, o objetivo é apresentar utilizações práticas, para além da teoria, de como as organizações têm inserido a IA nas operações diárias de Recursos Humanos.

A seguir, um diagrama que guiará a segmentação na exposição das soluções.

Principais etapas da jornada da pessoa colaboradora X Soluções com utilização de IA

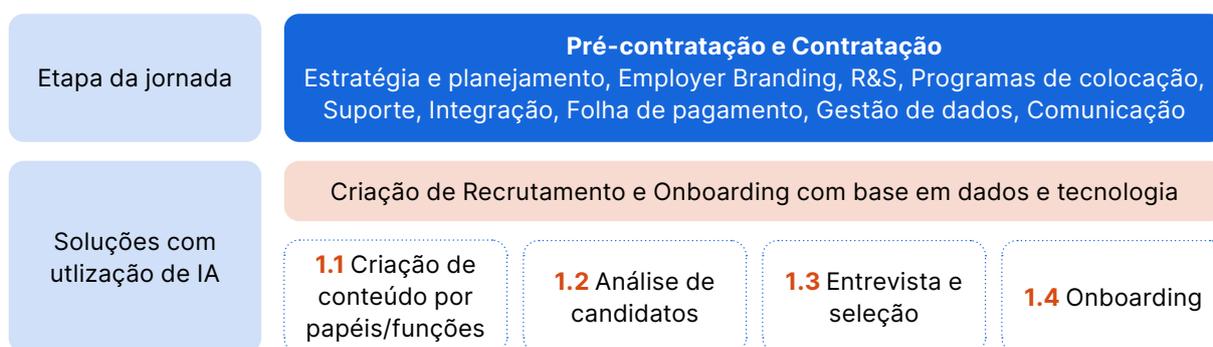


O objetivo aqui é acompanhar as etapas da jornada da pessoa colaboradora ao longo do seu tempo nas organizações e como, em cada uma delas, já é possível inserir soluções de IA que facilitam/otimizam as ações cotidianas e estratégicas para profissionais de RH e lideranças.

Aliás, não só é possível, como já existem empresas que estão à frente, impulsionando o potencial humano por meio da tecnologia.

1. Soluções com utilização de IA - Pré-Contratação e Contratação

Iniciando o leque de recursos de IA que já se mostram disponíveis, as **etapas de Pré-contratação e Contratação** chegam com peso significativo.



Quando o assunto é criação de **Recrutamento e Onboarding** com base em dados em tecnologia, existem quatro principais frentes:

1.1 A criação de conteúdos por papéis e funções

Nesta frente existem diversas organizações que têm investido financeiramente em soluções voltadas para:

Geração automática de descrições de funções, papéis e responsabilidades para o desenho e planejamento de vagas;

Criação de conteúdos para mídias sociais, campanhas e postagens dinâmicas direcionadas para atração e conexão com a marca.

1.2 Análise de pessoas candidatas

No campo que envolve a análise de pessoas candidatas, as empresas no mercado já têm utilizado IA para temas como:

Identificação de pessoas candidatas relevantes;

Identificação de skills para cargos e funções específicas;

Ordenação de pessoas candidatas, com recomendações de maior aderência ao perfil buscado.

1.3 Entrevista e seleção

Aqui, as soluções de IA existentes que otimizam as partes operacionais, que apoiam em detalhes importantes que poderiam passar despercebidos e que economizam a gestão do tempo se apresentam por meio de:

Análise de respostas das pessoas candidatas e das expressões faciais em entrevistas realizadas em vídeo ou texto;

Criação de panoramas resumidos de pessoas candidatas, com sugestões/ ordenação e próximos passos;

Suporte por meio de chatbot nas dúvidas e direcionamentos para as pessoas candidatas;

Facilidade e agilidade na logística de agendamentos.

1.4 Onboarding

E claro que a IA não poderia não estar presente em uma das etapas mais importantes da jornada da pessoa colaboradora: o Onboarding. Ou seja, o momento em que passa a compor, efetivamente, o capital humano da organização. Para essa etapa as soluções de IA entregam:

Automatização de tarefas/atividades e direcionamento automático de forma multifuncional;

Suporte por meio de chatbot nas dúvidas e direcionamentos para as pessoas que estão iniciando na empresa;

Facilidade no checklist e validação de documentos no processo de admissão.

Um dos aspectos de maior complexidade no R&S é o processo de triagem de pessoas candidatas. Tudo isso porque não se trata apenas da avaliação destes profissionais, mas também da disponibilidade e interesse tanto pelo modelo de trabalho, quanto pela remuneração oferecida.



Assim, ao considerar o volume de pessoas candidatas que precisam ser analisadas para resultar em uma contratação e, conseqüentemente, o volume de horas de trabalho humano despendido nesse processo, soluções de IA tornam-se essenciais para a eficiência e otimização do tempo.

Acima trouxemos aplicabilidades qualitativas e, para além delas, seguem alguns exemplos de **eficiência quantitativa**:

Com a utilização da IA, a [Gupy](#), por exemplo, consegue oferecer soluções que reduzem em até 40% o tempo de fechamento de vagas.

Outro exemplo prático é a ordenação das pessoas candidatas nas vagas. Nessa funcionalidade, a tecnologia da IA da Gupy é utilizada para organizar os currículos e mostrar quais pessoas candidatas inscritas em um processo seletivo têm mais afinidade com a vaga criada pela empresa.



São milhões de currículos analisados por segundo. Hoje a IA da Gupy leva em média 800 milissegundos para cada currículo, o que possibilita a análise de 16 currículos por segundo, de forma simultânea, por vaga.

E mais: ao direcionar o foco para as pessoas candidatas que lideram o topo da ordenação, 60% das pessoas contratadas encontram-se nas 10 primeiras recomendações e 86% nas 50 primeiras sugestões.

Também já é possível a utilização da IA para a descrição de vagas. Mensalmente, para otimizar e facilitar esse processo operacional, a IA tem realizado mais de 2 mil descrições para o apoio a pessoas recrutadoras.

Outros exemplos de sucesso da aplicação de IA nos processos de R&S aparecem em um relatório da [Josh Bersin Academy](#):

+ A utilização de IA conversacional (tecnologia que possibilita um software entender e responder a conversas humanas) em chatbots proporcionou um aumento de **37%** para **93%** nas taxas de conclusão de triagem de pessoas candidatas;

+ Pessoas candidatas que se comunicam com IA aumentam em **80%** a probabilidade de impulsionar o relacionamento com o empregador;

+ Interações com a IA no início de um processo de inscrição em vagas, podem elevar as taxas de conclusão em até **90%**.

Em um estudo específico com a empresa Adecco:

- + **72%** das pessoas candidatas pensavam que estavam interagindo com uma pessoa recrutadora, quando na verdade, era a IA;
- + O tempo dos processos seletivos entre a aplicação na vaga e o agendamento de entrevistas diminuiu de 2 a 4 dias para **9 minutos**;
- + A satisfação das pessoas candidatas demonstra que a aplicação tem gerado efeitos positivos: os resultados da pesquisa NPS apresentam um índice de **9,6** em 10;
- + A IA foi capaz de escalar uma média de **460 mil conversas** em apenas um mês.



Outras empresas* que têm utilizados soluções para R&S:

Time Now

Com um time de recrutamento enxuto e tendo, em média, 40 a 60 contratações mensais, a empresa possuía o desafio de não só agilizar o processo, mas como também implementar o modelo mental da mudança.

Conforme alimentava a Inteligência Artificial, mais certa ela se tornava. Após a adoção da plataforma Gupy e com todo o time treinado, os resultados começaram a surgir:

- | **15%** de aumento de inscrições;
- | **18%** de aumento da conversão de

pessoas inscritas para aplicação completa;

30% de redução no tempo de fechamento das vagas.

Embraer

Há muito tempo a Embraer possuía um alto volume de aplicações em suas vagas (mais de mil ao ano). Para a empresa, eficiência e assertividade no processo de recrutamento e seleção são necessidades inquestionáveis.

Juntos, Embraer e Gupy construíram um processo de recrutamento com menos vagas para cada recrutador (graças à Inteligência Artificial), reduzindo esforços operacionais e agilizando processos. Assim, foi possível melhorar o tempo de respostas das pessoas candidatas, além de conquistar uma maior assertividade na seleção. O resultado foi:

8,9 – nota de satisfação das pessoas candidatas;

50% a mais de aproveitamento das pessoas candidatas na triagem;

70% das pessoas candidatas selecionadas pela I.A da Gupy foram aprovadas no processo.

E, quando o assunto é Contratação, a utilização de IA na solução Gupy Admissão traz outros resultados de destaque:

Menos de **50%** de tempo para realizar uma admissão;

Validação de documentos feita em apenas **1 segundo**;

Atualmente, **27%** das validações de documentos são realizadas por IA, com **96%** de assertividade.

Gupy IA

Você sabia que a Gupy IA, nossa Inteligência Artificial, oferece soluções específicas para as principais frentes do processo de Recrutamento & Seleção? Com a nossa tecnologia, seus profissionais de RH podem:

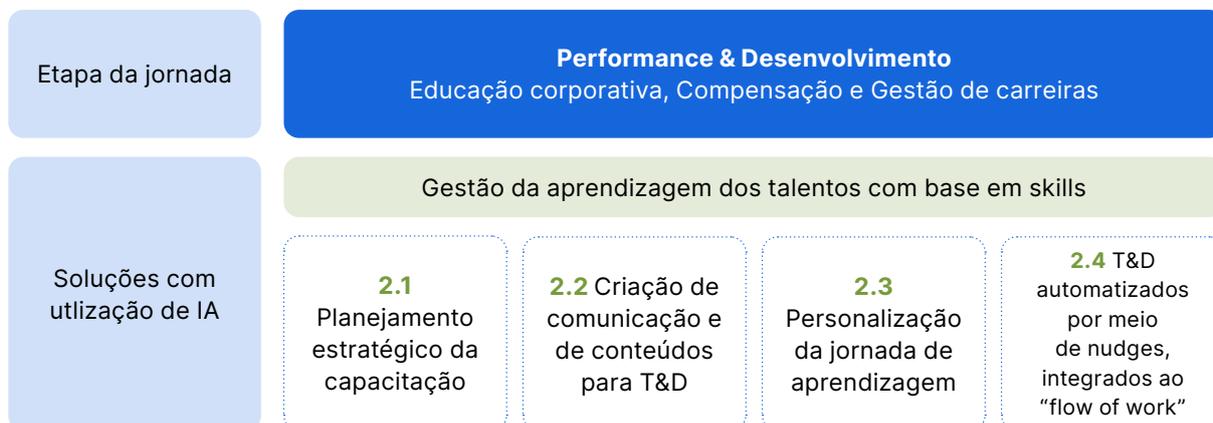
- Garantir que todos os currículos sejam considerados nos processos seletivos - assegurando velocidade e minimizando vieses inconscientes;
- Validar os documentos necessários para a admissão em até 120 minutos - o menor SLA do mercado.

Conheça a Gupy IA



2. Soluções com utilização de IA - Performance e Desenvolvimento

Dando sequência à jornada da pessoa colaboradora, a IA também se faz presente em soluções voltadas para Performance e Desenvolvimento.



Quando a pauta é a Gestão da aprendizagem dos talentos com base em skills, no quesito desenvolvimento, a IA tem se mostrado eficaz em quatro principais tópicos:

2.1 Planejamento estratégico da capacitação



Aqui, as organizações têm investido em soluções de:

- Previsão e identificação de *gaps* em talentos e skills;
- Desenvolvimento de hipóteses de requisitos e skills necessárias para o futuro da empresa/negócio, com base na estratégia corporativa;
- Recomendações de talentos para oportunidades internas disponíveis e planejamento de sucessão.

2.2 Criação de comunicação e de conteúdos para T&D

No que se refere à criação de conteúdos e comunicação para T&D



existem diversas automatizações voltadas para:

- | Sugestões de conteúdos e resumos escritos de treinamentos;
- | Otimização e criação de objetos de aprendizagem;
- | Criação de cursos online interativos por meio de IA generativa.

2.3 Personalização da jornada de aprendizagem

Quando o assunto é personalização, existe uma infinidade de recursos utilizados para otimizar e impulsionar o desenvolvimento do capital humano das organizações:

- | Sugestões de conteúdos com base nas metas e na performance das pessoas colaboradoras;
- | Ajustes de tempo, quantidade e profundidade dos treinamentos de forma personalizada, com base no que está previsto de entrega e desempenho;
- | Adaptação das trilhas de desenvolvimento conforme a base de competências da organização.

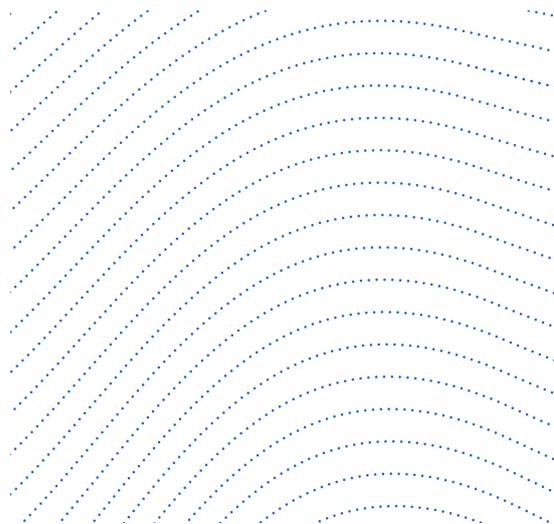
2.4 T&D automatizados por meio de nudges (alertas), integrados ao “flow of work”

E não podiam faltar soluções para a área de RH voltadas para a automatização e para a aprendizagem no fluxo de trabalho, tendo a IA

tão presente em diversas áreas do mercado:

Integração de *microlearning* diário a feedback da pessoa colaboradora em tempo real, para avaliar a necessidade/ eficácia do conhecimento adquirido;

Conversão de PDI (Plano de Desenvolvimento Individual) a partir de insights e ações realizadas ao longo da rotina de trabalho.



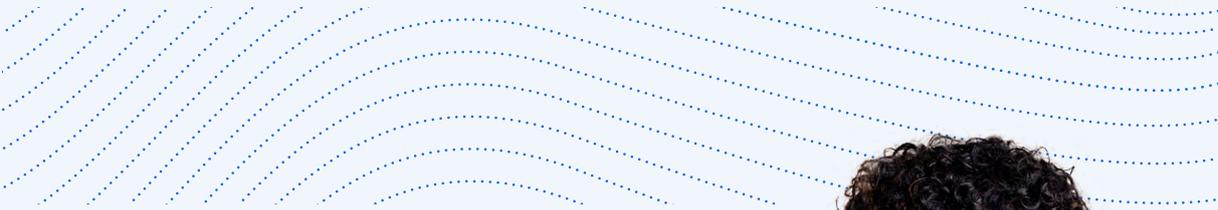
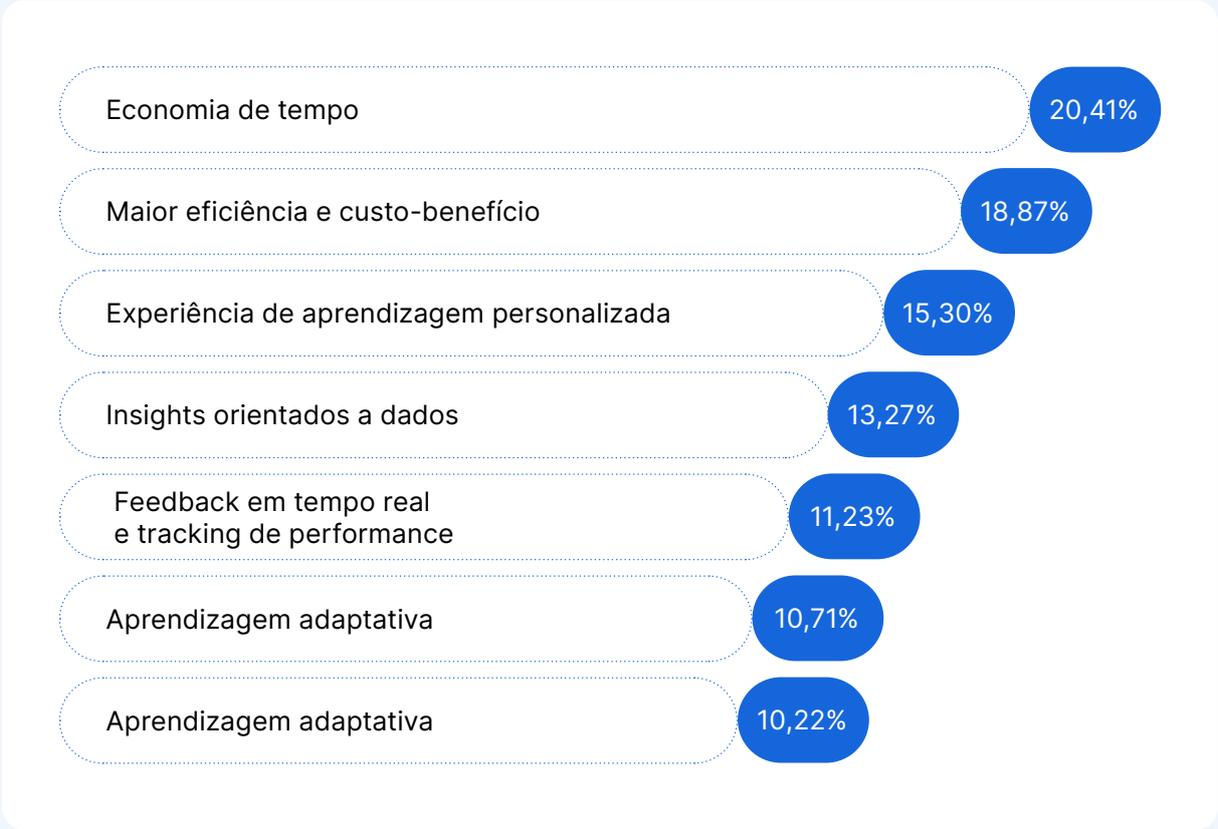
Ao avaliar todas as soluções tecnológicas que vêm sendo utilizadas em Performance e Desenvolvimento pela área de Recursos Humanos, o cenário atual é altamente favorável.

Uma [pesquisa da Markets & Markets](#) revelou que, hoje, o mercado de Educação Corporativa movimenta cerca de 320 bilhões de dólares e, desse total, estima-se que até 2027, serão investidos de 1,1 a 8,4 bilhões em soluções de IA.

Ou seja, em um cenário com diversas oportunidades, **as organizações e lideranças que não adotarem soluções de IA ficarão para trás.**

Afinal, no que se refere ao desenvolvimento especificamente, toda essa automatização é uma grande chance para promover e impulsionar uma cultura focada em melhoria e aprendizagem contínuas.

Além disso, uma [pesquisa realizada pela Academy Ocean](#) apresentou os ganhos encontrados pelas empresas que têm experimentado utilizar IA em Educação Corporativa:



Para além dos benefícios apresentados e, seguindo na linha de exemplos práticos, a **Gupy Educação Corporativa** lançou em Fevereiro de 2024, o IA Creator, que possibilita a criação de cursos por meio de Inteligência Artificial

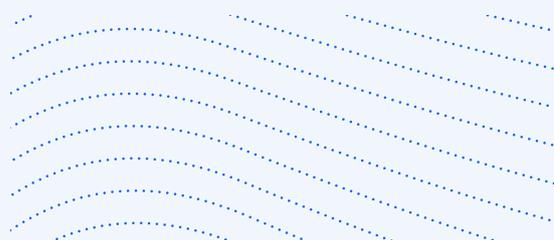
**Conheça o Gupy
Clima & Engajamento** →

E os resultados já têm gerado destaque nas empresas clientes:

- Economia financeira de até **80%** na produção, a cada curso criado;
- Criação de cursos em até **5 minutos**;
- Mais de 1000 cursos criados, representando **52%** na proporção de produção de conteúdos na plataforma;
- Ativação de **25%** dos conteúdos gerados por meio de IA e destes, **60%** inseridos em trilhas de desenvolvimento das empresas;
- 64%** das empresas que criam conteúdos na Gupy Educação Corporativa estão usando IA;

Score de **5.5** na CES - Customer Effort Score.

Outro exemplo significativo é a economia de tempo na criação de cursos. Para a apresentação dos dados a seguir, foi realizado um levantamento interno, utilizando como caso de estudo a criação de uma trilha assíncrona básica sobre uma habilidade técnica:



 6 horas de trabalho sem IA	 6 horas de trabalho com IA
<ul style="list-style-type: none">1. Learning Marketing2. Modelagem e design instrucional3. Curadoria e produção de conteúdos4. Mapeamento de necessidades do cliente	<ul style="list-style-type: none">1. Learning Marketing (com uso de bots)2. Modelagem e design instrucional (com geração via IA)3. Curadoria e produção de conteúdos (LXP + GPT)4. Mapeamento de necessidades do cliente (Pulsos + Ferramentas ágeis)

Ou seja, **uma economia de 2,5 horas de trabalho.**

Outro caso de empresa que vivenciou na prática os ganhos da utilização da IA em criação de cursos foi a Hyundai:



“No centro de treinamento adotamos a IA para a criação dos nossos cursos, o que reduziu, em média, 30% no tempo de desenvolvimento, permitindo-nos focar em ações estratégicas”

— **Vinicius Ferreira**, Instrutor de Treinamento Sênior da Hyundai

Para além do segmento da Indústria, o Varejo também tem obtido ganhos na produção de soluções de T&D. A área de Recursos Humanos da rede Supermercados São João, outro cliente Gupy, pode acompanhar de perto:

- | A redução de custos;
- | A economia de tempo;
- | A velocidade para atender as necessidades dos negócios;
- | O aumento da qualidade com toque humano.

São inúmeros os resultados que a Inteligência Artificial tem trazido para a área de Desenvolvimento.

Aqui neste relatório, trazemos uma novidade exclusiva para você: em junho de 2024 lançamos uma novidade no **[Gupy Performance & Desenvolvimento](#)**: a Devolutiva com Gupy IA.

Esse lançamento visa otimizar o trabalho de lideranças e profissionais da área de Gestão de Pessoas na hora de fazer o processo de devolutiva de avaliação de desempenho. Mas como essa tecnologia funciona?

Nossa inteligência irá compilar todas as informações das avaliações selecionadas na configuração da devolutiva e fornecerá ao líder um resumo geral das avaliações de seu colaborador da seguinte forma:

- | Pontos fortes;
- | Pontos de melhoria;
- | Conclusão geral.

A liderança terá a opção de utilizar o texto de forma integral na devolutiva ou realizar as alterações necessárias antes de enviar à pessoa colaboradora.

Maximize a produtividade e eficiência da sua liderança, reduzindo o tempo em atividades operacionais!



Conheça o Gupy Performance e Desenvolvimento



3. Soluções com utilização de IA - Engajamento

Fechando as três principais etapas da jornada da pessoa colaboradora destacadas aqui, chegamos ao Engajamento.



Ao adentrar no universo do engajamento das pessoas colaboradoras e na eficácia das “correções de rota”, a IA tem apresentado diversas oportunidades para os profissionais de RH, para as lideranças e para as próprias pessoas colaboradoras.

Seguem as três principais oportunidades de atuação:

3.1 Maior facilidade de acesso às informações

Um dos principais desafios não só da área de Recursos Humanos, mas das organizações em geral é o alinhamento da comunicação, garantindo que as informações alcancem e sejam de fácil entendimento a todos os níveis. Nesse aspecto, a IA tem proporcionado:

Respostas, por meio de chatbots, às dúvidas das pessoas colaboradoras sobre temas como benefícios e processos de Recursos Humanos em geral;

Disponibilizar às lideranças um gerenciamento efetivo, com priorização e conclusão de tarefas no fluxo de trabalho, que vão desde a aprovação de solicitações até questões relacionadas à remuneração e desempenho do time.

3.2 Identificação de oportunidades de melhoria em tempo real

Quando o assunto é engajamento, para além do planejamento de ações de médio e longo prazo, um dos pilares principais é a Escuta Contínua, que possibilita o entendimento e a ação

direta para sanar o que está sendo apontado. Nessa linha, a IA tem apoiado em:

- Análises de sentimentos das pessoas colaboradoras para a identificação de possíveis necessidades de apoio emocional ou engajamento;

- Geração de mensagens personalizadas para direcionar lideranças e empregados no suporte diário de temas básicos.

3.3 Copilotos com informações, intervenções e direcionamentos de soluções

E se, mais do que suporte para dúvidas básicas do fluxo de trabalho, a tecnologia pudesse apoiar com insights e recomendações de ações para lideranças, profissionais de RH e pessoas colaboradoras? Esta realidade já se mostra presente:

- No destaque de desalinhamento de cargos e salários e recompensas;

- No gerenciamento de estresse em momentos de crise;

- No disparo de alertas com sugestões de intervenção e direcionamento em determinada área, com base em dados;

- Na criação de e-mails personalizados para as pessoas colaboradoras.

O Engajamento está diretamente conectado com a experiência da



pessoa colaboradora, afinal o Employee Experience (EX) é um dos antecedentes do engajamento e da alta performance.

Estratégias e ações voltadas para a experiência das pessoas colaboradoras são essenciais ao longo da jornada na organização, porque contribuem para a permanência dos talentos e para a construção de uma cultura organizacional em que as pessoas se sentem orgulhosas por fazerem parte e por poderem contribuir.

Na Gupy, para além das oportunidades demonstradas, a Inteligência Artificial, juntamente com *Analytics*, têm proporcionado soluções voltadas para:



Diagnóstico

Drivers/fatores que mais impactam no engajamento e na saída voluntária das pessoas colaboradoras.



Text Analytics

Resumo de milhares de comentários do time em tópicos que mais aparecem.



Alertas de variação

Avisos de quedas de curto prazo ou longo prazo nos scores de fatores específicos de Clima.



Alertas de previsão

Algoritmos que prevêem se a nota do fator que impacta no engajamento, apresenta tendência de piorar rapidamente nas próximas semanas.



Predição de saída voluntária

Algoritmos avançados para definir riscos de saída voluntária dos profissionais e os *drivers*/fatores que mais geram saídas na empresa.



Hotspots

Descoberta automática de subgrupos de pessoas colaboradoras com baixo score (*hotspots*) no que impacta diretamente no engajamento.



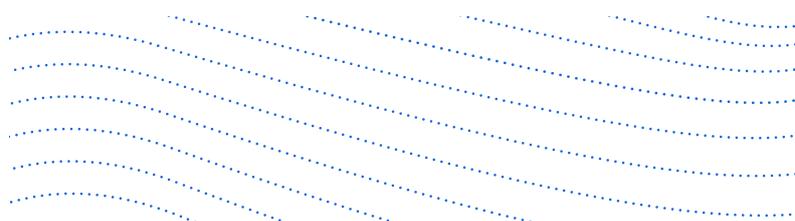
Continuous Sensing

Metodologia de escuta contínua que define automaticamente o que será perguntado para cada grupo de pessoas colaboradoras com base no que está acontecendo nas áreas.



Copilotos para liderança

IA atuando diretamente na sugestão de ações e recomendações direcionadas para os fatores que impactam diretamente no engajamento.



E com tantas funcionalidades possíveis, os números de impacto da solução [Gupy Clima e Engajamento](#) não podiam ser diferentes:

+ Redução em **24% do turnover**;

+ Mais de **1 milhão** de pessoas que responderam aos pulsos da metodologia de escuta contínua;

+ Mais de **17 milhões** de pulsos enviados;

+ Mais de **12 milhões** de insights enviados (alertas de variação e previsão);

+ Mais de **22 mil planos de ação** foram criados.

Outro dado que se destacou foi referente à previsão de saída em que a funcionalidade aponta quais são as pessoas colaboradoras que apresentam índices elevados de probabilidade de saída das corporações.

Do início de 2024 até maio de 2024 foram cerca de 15 mil previsões. Especificamente em 2023, mais de 10 mil previsões e, só nesse ano de 2024 foram mais de 7 mil previsões de saída.

Nesses casos, a tecnologia foi fundamental, proporcionando a atuação direta nas causas raízes e possibilitando aos profissionais de RH e às lideranças a realização de ações direcionadas para evitar as saídas voluntárias.

Ainda dentro do tema Engajamento, um dos principais preditores é o **Bem-Estar**. Uma [pesquisa da Avado](#) revelou números importantes do impacto da IA sobre o tema:

+ **70%** das pessoas colaboradoras se sentem mais confortáveis conversando com IA do que com humanos quando o assunto envolve as questões de saúde física e emocional;

+ A IA consegue identificar **90%** dos casos iniciais de *burnout*;

+ Uma das características apontadas foi a disponibilidade de atendimento 24/7 para as pessoas colaboradoras.

Outros pontos relevantes a se considerar dentro da temática de clima organizacional e engajamento das pessoas colaboradoras foram apresentados em um [material publicado pela SnapLogic](#).

O estudo realizado com 400 pessoas dos EUA e do Reino Unido revelou que as pessoas colaboradoras querem mais IA no ambiente de trabalho. Seguem dados que reforçam essa expectativa:

+ **81%** acreditam que a IA melhora o desempenho no trabalho em geral;

+ **68%** querem que as suas empresas implementem mais soluções de tecnologia com base em IA;

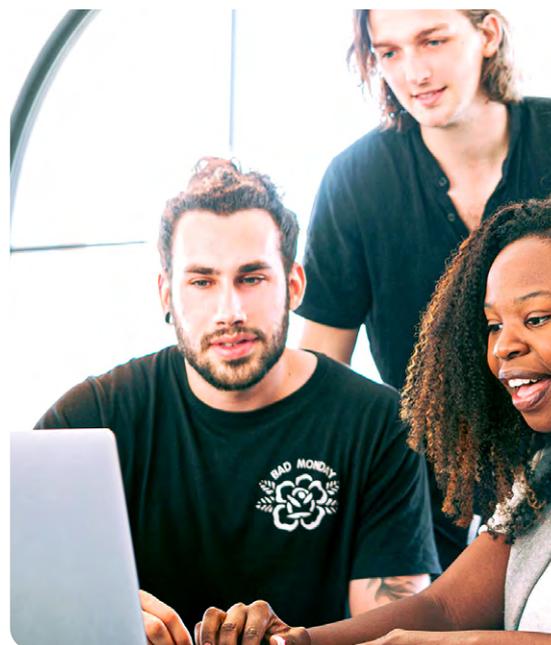
+ **56%** afirmaram que, para além da empresa possuir soluções ou não, já têm utilizado IA para o apoio de atividades diárias;

+ **89%** acreditam que a IA pode apoiar em pelo menos metade da demanda de trabalho.

E quando o assunto gira em torno dos ganhos e benefícios proporcionados às pessoas colaboradoras:

+ **61%** indicaram uma rotina diária mais eficiente e produtiva;

+ **49%** escolheram melhor tomada de decisão ou tempo para obter insights;



+ **38%** sentiram impacto crescente na criatividade;

+ **37%** apontaram melhor colaboração entre equipes;

+ **35%** declararam maior conexão com os clientes.

Diante disso, é possível sentir mais do que nunca o tamanho do impacto e do impulso que as soluções de Inteligência Artificial têm gerado não só na área de Recursos Humanos, mas no mercado como um todo.

Assim, chegamos à era da conexão inteligente em que a Gestão de Pessoas passa a ganhar ainda mais protagonismo, com destaque para a conexão e experiência das pessoas colaboradoras.



Com o **Gupy Clima & Engajamento**, você conta com um fator que é um verdadeiro diferencial na retenção de talentos.

Nossos algoritmos são capazes de detectar os riscos de saída voluntária e os motivos pelos quais as pessoas colaboradoras pedem demissão, protegendo o anonimato.

Gupy Clima
& Engajamento

Conheça agora



04.

Considerações
legais e éticas

4. O Impacto da IA no RH



Como foi possível observar ao longo dos diversos dados e insights provenientes das pesquisas apresentadas anteriormente, o mercado – incluindo o cenário brasileiro – atribui uma importância considerável às questões éticas e legais no contexto da Inteligência Artificial e sua implementação nos processos empresariais.

Essas considerações vão além das preocupações tradicionais com a conformidade regulatória e a proteção de dados, abrangendo também questões como viés algorítmico, transparência na apresentação das informações, responsabilidade e impactos sociais.

À medida em que a IA se torna cada vez mais integrada às operações e fluxos da organização, é fundamental promover discussões sobre como garantir que seu desenvolvimento e aplicação ocorram de maneira ética e legalmente sólida, preservando os valores e os direitos fundamentais da sociedade.

Panorama das regulamentações da Inteligência Artificial

O quadro global das regulamentações em torno da Inteligência Artificial tem sido marcado por uma crescente conscientização sobre a importância de serem estabelecidas diretrizes éticas para orientar seu desenvolvimento e, principalmente, o uso responsável.

Acordos e iniciativas internacionais

Em dezembro de 2023, os encontros da Cúpula de Segurança em IA do Reino Unido representaram um marco significativo, com representantes de diversos países

anunciando um acordo internacional para regular os sistemas de IA considerados de ponta.

A [Declaração de Bletchley](#), um dos primeiros acordos globais envolvendo IA, firmado entre **17 países, incluindo Brasil, Estados Unidos e Reino Unido**, enfatiza a necessidade de identificar riscos de segurança compartilhados e construir políticas para [garantir a segurança desses sistemas](#).

A declaração se concentra em:

 <p>Identificação de riscos de segurança compartilhados</p> <p>Estabelecer mecanismos para identificar e mitigar potenciais ameaças à segurança e estabilidade global relacionadas à IA.</p>	 <p>Desenvolvimento de políticas baseadas em risco</p> <p>Criar <i>frameworks</i> regulatórios flexíveis que se adaptem aos diferentes níveis de risco associados a diferentes aplicações de IA.</p>	 <p>Promoção da pesquisa e desenvolvimento responsáveis</p> <p>Incentivar que a pesquisa e o desenvolvimento de IA sejam alinhados com os princípios éticos e de segurança.</p>
--	--	---

A **União Europeia** também se destacou como pioneira ao estabelecer uma regulamentação robusta sobre IA, segundo Dragos Tudorache, membro do Parlamento Europeu.

Essa iniciativa ressalta a importância de definir critérios éticos e legais para o uso da IA, reconhecendo os impactos significativos que essa tecnologia pode ter na sociedade.

Apesar da falta de uma lei federal específica e abrangente sobre IA, os **Estados Unidos** já possuem diversas regulamentações setoriais que abordam os riscos da tecnologia em áreas como saúde, finanças e transporte.

Existem, também, várias iniciativas em andamento no Congresso Americano para estabelecer uma estrutura regulatória mais abrangente sobre o assunto.

O **Canadá**, [considerado a Meca da Inteligência Artificial](#) e hoje um dos líderes globais da tecnologia (reforçado pela pesquisa da IBM, apresentada no capítulo 2), anunciou recentemente um **investimento de US\$2,4 bilhões na área**.



O investimento destaca o compromisso do governo em seguir estimulando pesquisas e desenvolvimentos responsáveis em setores-chave como agricultura, saúde e tecnologia limpa.

Segundo a [Dream2B](#), do orçamento total, **US\$50 milhões** serão destinados exclusivamente para estabelecer um Instituto de Segurança de IA, e **US\$5,1 milhões** para desenvolver um órgão responsável por garantir a conformidade e a proteção dos direitos individuais e o uso ético da Inteligência Artificial no país.

Enquanto isso, a **China** tem sido um dos territórios mais ativos na regulamentação da IA, com a implementação de diversas políticas e diretrizes nos últimos anos.

Em 2021, por exemplo, o governo chinês lançou o chamado Plano Nacional de Desenvolvimento de Inteligência Artificial de nova geração (PNIA), com o objetivo de tornar o país líder global em IA até 2030. Além de incluir medidas para fortalecer a pesquisa e o desenvolvimento da IA e promover sua adoção em diversos setores da economia, o plano busca garantir o uso ético e responsável dessas novas tecnologias e soluções.

Toda essa discussão sobre a regulamentação da IA não se limita a governos e órgãos internacionais.

A sociedade civil também precisa desempenhar um papel essencial nesse debate, com diversas ONGs,

institutos e grupos de pesquisa trabalhando para garantir que os sistemas sejam desenvolvidos e utilizados de forma responsável.

Regulamentações e iniciativas nacionais

O Brasil ainda não possui uma lei federal específica para IA. Mas já existem diversas regulamentações e legislações que podem ser aplicadas ao desenvolvimento e uso de sistemas de IA, como o Marco Civil da Internet, o Código de Defesa do Consumidor e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Recentemente, a criação da [Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial](#) – EBIA (Portaria MCTI nº 4.617/2021, alterada pela Portaria MCTI nº 4.979/2021) busca demonstrar o compromisso do país em promover o desenvolvimento responsável da IA.

A EBIA visa a:

Contribuir para a elaboração de princípios éticos para o desenvolvimento e uso de IA responsáveis

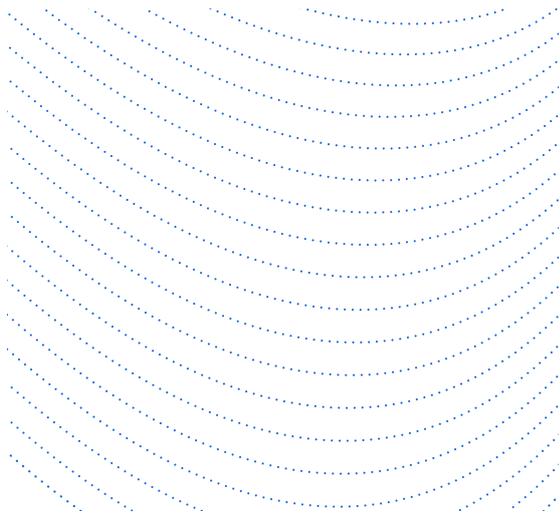
Promover investimentos sustentados em pesquisa e desenvolvimento em IA

Remover barreiras à inovação em IA

Capacitar e formar profissionais para o ecossistema da IA

Estimular a inovação e o desenvolvimento da IA brasileira em ambiente internacional

Promover ambiente de cooperação entre os entes públicos e privados, a indústria e os centros de pesquisas para o desenvolvimento da Inteligência Artificial



Paralelamente, está em debate no Senado a [PL 2338/2023](#), buscando estabelecer um **marco legal para o uso da Inteligência Artificial em território brasileiro**.

A matéria passa pela análise da **Comissão Temporária Interna sobre Inteligência Artificial no Brasil (CTIA)**, e aborda aspectos importantes para que seja possível a regulamentação, como:

- Importância de centralizar a tecnologia nas pessoas;
- Respeito aos direitos humanos e aos valores democráticos;



Nesse contexto, é fundamental que as empresas que desenvolvem e utilizam sistemas de IA em seus processos também assumam a responsabilidade pelas questões éticas envolvidas.

- Privacidade, proteção de dados e autodeterminação informativa;
- Justiça, equidade e inclusão;
- Transparência, explicabilidade, inteligibilidade e auditabilidade.

Fundamentos ao desenvolvimento e aplicação da tecnologia, como estímulo à autorregulação, à livre manifestação de pensamento, à livre expressão e à proteção de dados pessoais também são tópicos abordados pela [PL 2338](#), ainda em tramitação.

A integração de princípios éticos e legais desde o estágio inicial de desenvolvimento é essencial para garantir que a IA seja usada de maneira ética, transparente e alinhada com os valores democráticos e os direitos humanos.

As pessoas empreendedoras brasileiras devem, portanto, estar atentas às regulamentações em evolução e às iniciativas internacionais, buscando adaptar suas práticas e políticas para refletir os mais altos padrões éticos e legais na utilização da IA.

Princípios éticos na utilização da Inteligência Artificial

Em novembro de 2021, a **Conferência Geral da UNESCO** aprovou a [Recomendação sobre a Ética da Inteligência Artificial](#), o primeiro instrumento global de definição de normas sobre a IA.



Em 2022, esta Recomendação foi publicada em português, pela UNESCO no Brasil, com o objetivo de promover e discutir o tema no país.

Tais recomendações da UNESCO, publicadas dois anos antes da Declaração de Bletchley, abordavam questões éticas relacionadas ao campo da IA dentro do mandato da UNESCO.

Essas questões consideram a ética aplicada ao tema como uma reflexão normativa sistemática, baseada em valores, princípios e ações interdependentes que orientam as sociedades para lidar responsabilmente com os impactos dessas novas tecnologias.

Para a UNESCO a ética é vista como uma base dinâmica para a avaliação e orientação normativa das tecnologias de IA, referenciando a dignidade humana, o bem-estar e a prevenção de danos.

E, segundo suas recomendações, entre os princípios fundamentais que englobam uma IA ética estão a Segurança da Informação e o Direito à Privacidade e Proteção de Dados, a Transparência e a Explicabilidade, além de Justiça e Não Discriminação, Supervisão e Determinação Humana e a Sustentabilidade.



A Gupy e o compromisso de uso ético da IA

Na Gupy, diversas ações culminaram em um posicionamento para o uso ético da IA.

Nosso compromisso, que pretende ser estendido ao mercado e, principalmente, aos profissionais de RH, é baseado em **cinco princípios fundamentais**:

01.

[Saiba mais →](#)

Diversidade

A equipe da Gupy é composta por profissionais de diferentes origens e experiências, o que garante uma visão mais ampla e inclusiva na criação de soluções de IA. [Clique aqui para saber mais →](#)

02.

[Saiba mais →](#)

Equidade

A IA da Gupy é desenvolvida para evitar qualquer tipo de discriminação, buscando garantir a eliminação de potenciais vieses e as mesmas oportunidades para as pessoas candidatas.

03.

[Saiba mais →](#)

Transparência

A Gupy acredita na importância de ser transparente sobre como a atuação da IA e suas automações, fornecendo informações acessíveis para todas as pessoas.

04.

[Saiba mais →](#)

Privacidade e Segurança

A Gupy se compromete a proteger os dados dos usuários, garantindo a privacidade e segurança das informações, de acordo com as normas da Lei Geral de Proteção de Dados.

05.

[Saiba mais →](#)

Responsabilidade

A Gupy reconhece o impacto da IA na sociedade e se compromete a usar essa tecnologia de forma responsável e ética.

A **Gupy** está implementando, de forma prática, um **Comitê de Ética e Compliance no Produto**, para assegurar a responsabilidade ética no uso de Inteligência Artificial.

Outro dos nossos compromissos é detalhar as principais funcionalidades que utilizam IA na plataforma e seu funcionamento, como a ordenação de milhares currículos recebidos, *parser* (análise sintática) para preenchimento de CV com maior agilidade, sugestão de escrita de vagas para o RH, dentre outras.

05.

Desafios e
oportunidades
da IA

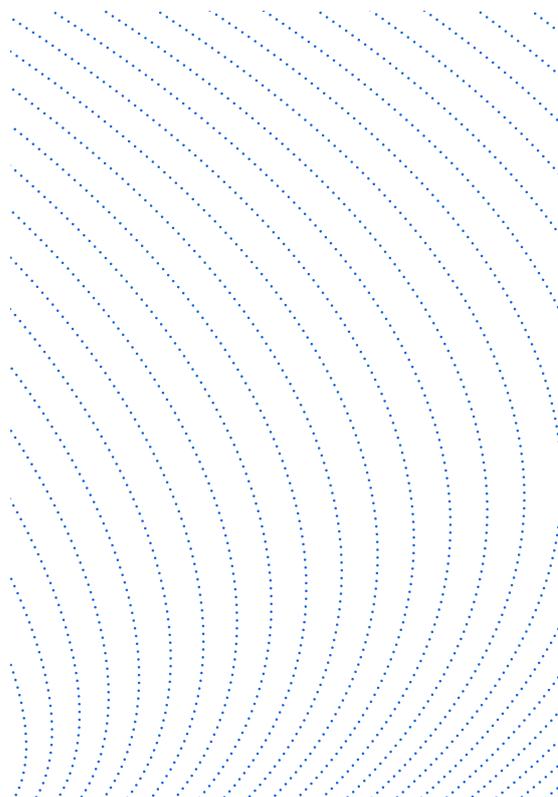
5. O Impacto da IA no RH

Diante do contexto atual com um cenário desafiador no mundo inteiro (inflação, instabilidade geopolítica, novas relações de trabalho, saúde mental, gap de skills, pressão de stakeholders, permanência de talentos, produtividade, burnout, crescimento mais lento, entre outros) é imprescindível que cada vez mais os **CEOs tomem decisões rápidas e assertivas**.

Uma [pesquisa da PWC](#) revelou que **61% dos CEOs estão mais focados na transformação do que na execução** e **40% acreditam que sua empresa não sobreviverá daqui a 10 anos se não mudar**.

Ao mesmo tempo, grandes instabilidades vêm sendo vividas no mundo (pandemia, guerra, instabilidades, mudanças de governo) e trazem algumas perspectivas do quão desafiador está sendo fazer gestão de pessoas nesse momento.

Pesquisadores e estudiosos da área de Gestão de Pessoas têm observado que nunca foi tão desafiador tomar decisões como no cenário atual, marcado por uma



série de transformações, incluindo as tecnológicas, e pela resignificação da relação dos profissionais com o trabalho.

Neste contexto, a Inteligência Artificial surge acompanhada de desafios e oportunidades que merecem ser analisadas.

Desafios e oportunidades no cenário global

A Inteligência Artificial vem irrompendo no cenário global como uma força transformadora.

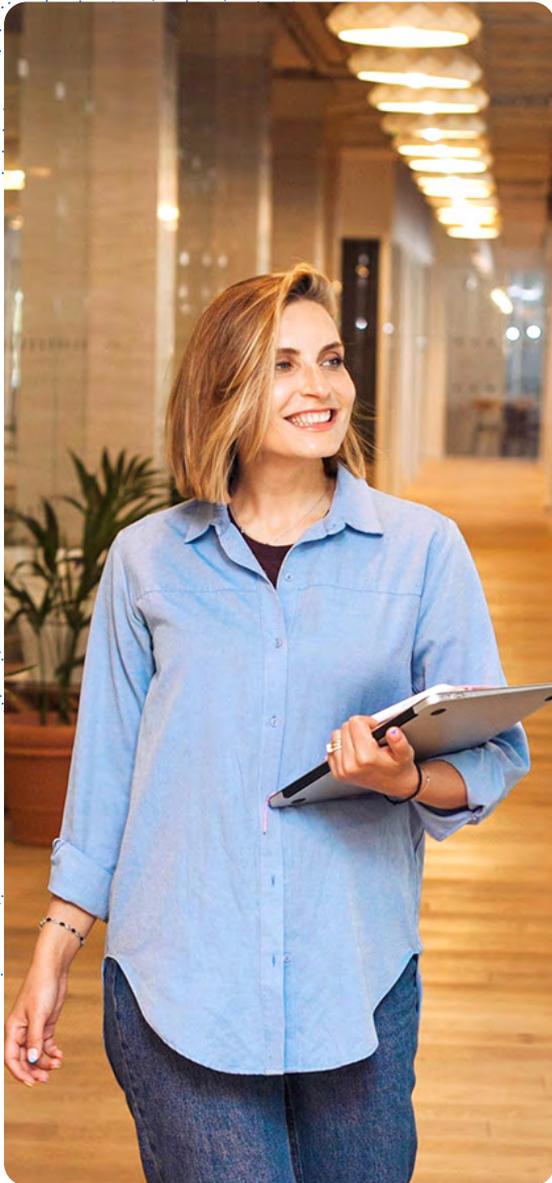
Além de redefinir o panorama produtivo de diversos setores, novos aplicativos, sistemas e tecnologias vêm moldando o futuro do trabalho e da sociedade em um ritmo acelerado.

Toda essa inovação, ainda em fase de desenvolvimento, abre um leque de **possibilidades animadoras do ponto de vista mercadológico**, desde a automação de tarefas repetitivas e a análise inteligente de dados, até a geração de ideias renovadoras e a resolução de problemas complexos.

Nesse sentido, a tecnologia facilita a rotina das organizações, além de tracionar uma série de processos e atividades.

No entanto, como toda grande mudança, a IA também traz consigo questionamentos e receios legítimos.





O impacto no trabalho, a ética e a privacidade dos dados, o potencial para o uso indevido da tecnologia e a necessidade de adaptação das empresas e dos talentos são apenas alguns dos desafios que precisam ser cuidadosamente considerados quando analisamos o ambiente corporativo.

Este é, portanto, um momento definitivo para diversos mercados.

As empresas que se anteciparem a esse cenário estarão em posição privilegiada para aproveitar os benefícios e o potencial da IA, e manter um bom nível de competitividade no seu respectivo setor.

A capacidade de se adaptar e integrar efetivamente os talentos e as novas ferramentas nos processos organizacionais será crucial para o sucesso nessa nova era, que demanda uma abordagem dinâmica e colaborativa para fortalecer essa sinergia de Inteligências: a Humana e a Artificial.

Lideranças, empreendedores e profissionais estratégicos precisam adotar uma postura proativa e reflexiva a respeito do assunto, buscando navegar com sabedoria nesta era da simbiose humano-máquina.



É preciso reconhecer que a IA não substitui a força de trabalho humana, mas sim a complementa e a impulsiona.

A automação de tarefas repetitivas e manuais promete liberar tempo para que os profissionais se concentrem em atividades mais criativas, estratégicas e de valor agregado.

É hora, portanto, de uma “recalibração”, à medida que as organizações percebem que, para aproveitar o enorme potencial de valor da tecnologia, é preciso uma série de

estratégias que podem exigir, inclusive, uma reconfiguração do próprio negócio, para alcançar o nível de inovação digital esperado pela alta liderança.

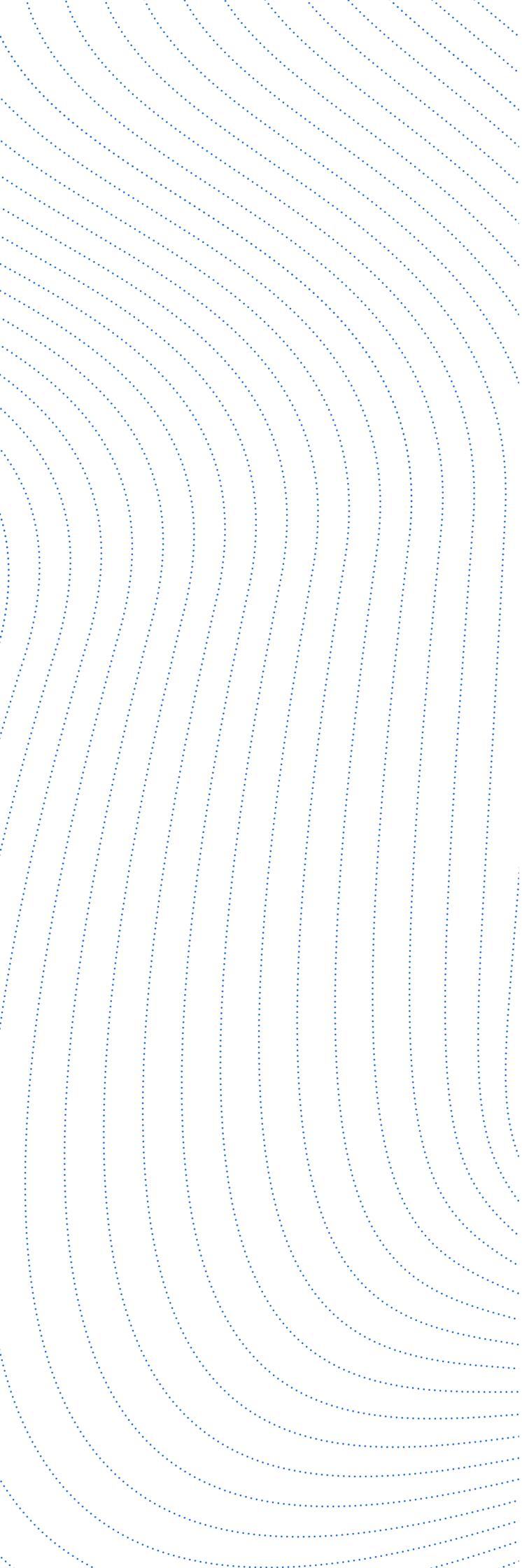
Em um confronto com a realidade do mercado, especialistas afirmam que marcas que desejam conquistar vitórias rápidas com a Inteligência Artificial devem agir rápida e estrategicamente.

Já aquelas que esperam que a IA ofereça uma espécie de atalho para o sucesso sem precisar, necessariamente, realizar ajustes significativos de gestão e estrutura organizacional, certamente terão que confrontar resultados decepcionantes no futuro.

Tornou-se, portanto, **objetivo das organizações agir rapidamente para integrar novas soluções em suas operações.**

Ninguém quer se sentir ultrapassado na corrida por essa nova revolução tecnológica, que vem tornando o mercado ainda mais competitivo. Porém, essa maratona não pode ser realizada apenas com o intuito da empresa “não ficar de fora”. Existem organizações que vem adotando o uso de IA sem qualquer cuidado e preocupação com os impactos no mercado e sociedade, comprometendo toda a estrutura produtiva e até mesmo a confiabilidade do negócio.





Um dos piores erros que podem ser enfrentados nesse contexto seria a subutilização, sem qualquer critério, da IA. Isso pode representar uma falha em aproveitar todo o potencial dessa tecnologia inovadora, seja devido a obstáculos técnicos, econômicos, sociais ou regulatórios.

Por outro lado, o uso excessivo dessa tecnologia também pode ser problemática. Isso pode ocorrer quando, por exemplo, há investimento em aplicações que acabam por se revelar de pouca utilidade ou quando a IA é aplicada a tarefas para as quais não é adequada.

Ao invés de lançar e adotar soluções e “copilotos” que utilizam a IA em seus processos, sem uma análise prévia dos objetivos dessa decisão (ou seja, a empresa “adota a IA porque é o que todo mundo está usando”), é preciso estabelecer algumas bases para reconfigurar o trabalho.

Para aproveitar ao máximo esses benefícios oferecidos pelas novas tecnologias, as empresas precisam se adaptar e investir em treinamentos e capacitações de suas pessoas colaboradoras, promovendo o desenvolvimento de habilidades e competências.

A cultura organizacional é outro elemento fundamental neste momento, já que é preciso se adaptar à nova realidade, permitindo um ambiente

propício à aprendizagem contínua, à colaboração entre humanos e máquinas e à experimentação de novas tecnologias agregadas ao core da sua marca.

Além do aumento da produtividade e da eficiência, e da melhoria na tomada de decisões, as principais oportunidades estão na criação de novos produtos e serviços e na estimulação da criatividade e da inovação no ambiente de trabalho.

Imagine as infinitas possibilidades que a tecnologia pode oferecer em áreas tão fundamentais à existência e evolução humana, como a saúde e a educação.

Na área médica, a IA já está revolucionando o diagnóstico e o tratamento de doenças, possibilitando uma análise mais precisa de imagens médicas e uma personalização de planos de tratamento.

Como resistir à ideia de um futuro onde a tecnologia auxilia na detecção precoce de doenças, prevenindo complicações e salvando vidas?



Desafios e oportunidades na área de Recursos Humanos

Quando a complexidade do assunto Inteligência Artificial é direcionada para a temática do comportamento humano, surgem diversos desafios e oportunidades latentes.

Os profissionais da área podem pensar que, mesmo diante de tantos desafios, a gestão pode sim se tornar mais ágil e mais justa, mas, como acompanhamos, não é tão simples assim.

Ao mesmo tempo, Domenico de Masi, um dos principais pensadores do século XX, declarou que estamos vivenciando uma era em que “é

possível recuperar a importância do que é qualitativo, coisas como gentileza e delicadeza, criatividade e cultura, que as máquinas nunca poderão nos dar”.

Assim, por mais ambíguo que pareça, no que diz respeito ao tema desafios e oportunidades, a área de Recursos Humanos alcança um patamar cada vez mais relevante para que as pessoas tenham uma relação mais humanizada e satisfatória com o trabalho.

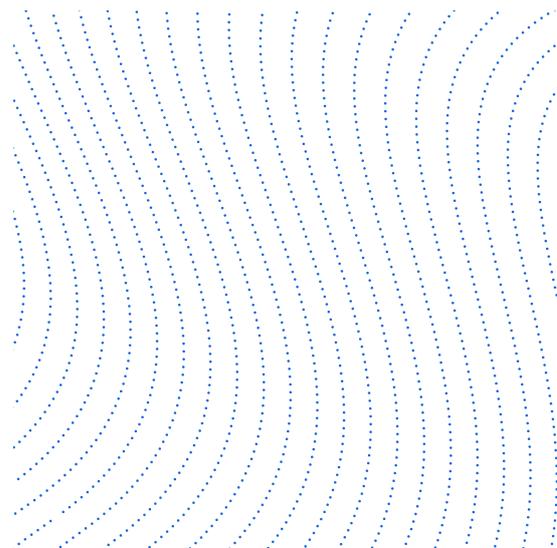
Profissionais que percebem, por exemplo, fatores como justiça, relacionamento, escuta contínua e reconhecimento, tendem a desenvolver maior conexão e estar mais engajados com a organização.

Nesse cenário, ao identificarem que podem ser autênticos e que é possível a construção de relacionamentos significativos, consequentemente entregam maiores resultados.

Um dos maiores desafios e, ao mesmo tempo, uma grande oportunidade, é como conectar ações que impactam esses temas apresentados, de forma fluida, com Inteligência Artificial e gerando confiança nos times ao longo do processo.

Lideranças de Recursos Humanos têm trazido para a pauta preocupações que giram em torno da agilidade em ocupar aquela “cadeira estratégica”. Essa ansiedade existe porque se sabe que, para abraçar a IA na organização, é preciso não apenas conhecer, mas se capacitar dela.

Segundo [Bersin](#), para que as organizações sejam dinâmicas, é preciso entender como estamos preparando as pessoas para o futuro.

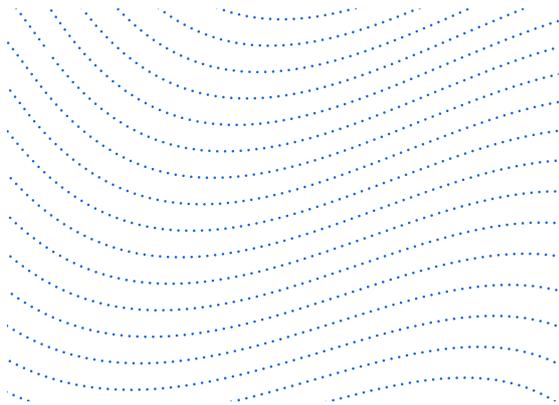


Afinal, o contexto mudou: antes existiam diversas pessoas disponíveis para as oportunidades e, hoje, temos skills e profissionais escassos para as competências e habilidades necessárias para o futuro do trabalho.

Segundo [dados apresentados](#) pela McKinsey Institute, pela Deloitte, pela Korn Ferry e pela Harvard Business School no Unleash America 2023, o **gap de skills é crítico para as empresas** e para economia mundial:

Até 2030, **377 milhões** de trabalhadores precisarão mudar completamente de função;

85 milhões é o déficit atual de pessoas com as skills certas para ocupar vagas em aberto;



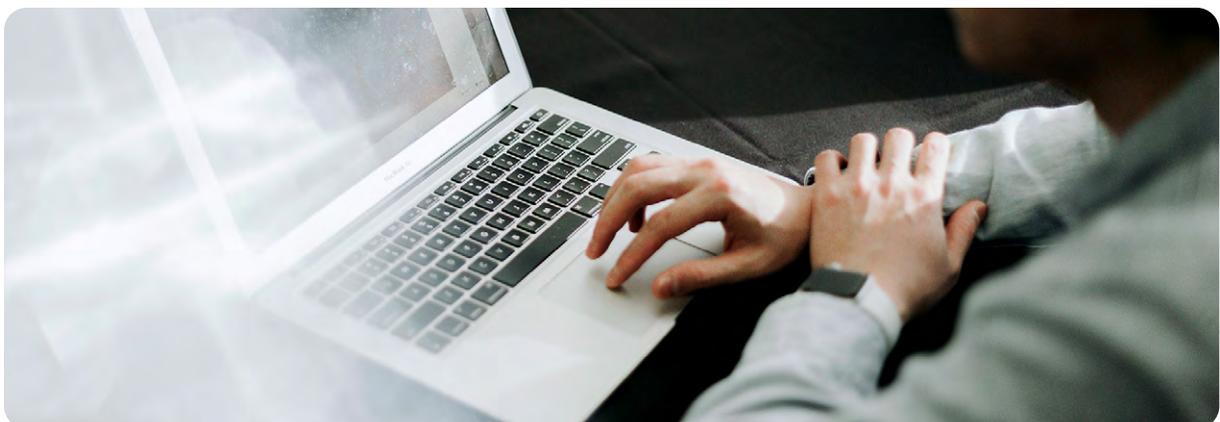
2 em cada 3 CHROs entendem que não possuem todas as skills para levarem suas empresas rumo aos objetivos do ano.

Na mesma linha de reflexões, o [relatório do World Economic Forum](#) apresentou as 10 skills prioritárias até 2027:

Top skills prioritárias para 2027



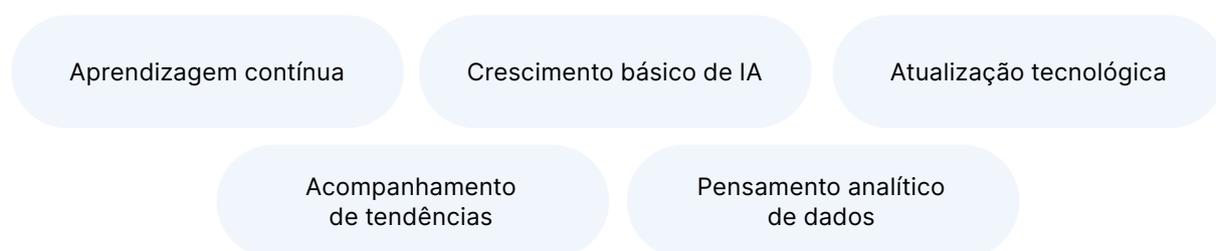
Imagem 12: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2023.



Quando o recorte é o de skills necessárias para as lideranças, diante do cenário em que a Inteligência Artificial se faz mais do que presente, a [Accenture](#) aponta como **primordiais**:

- 1 Fluência digital
- 2 Governança corporativa
- 3 Colaboração entre áreas
- 4 Parceria com ecossistema
- 5 Gestão na mudança centrada no indivíduo
- 6 Liderança de pessoas
- 7 Pensamento sistêmico

Nessa nova era, será preciso que tanto os profissionais de RH quanto as lideranças invistam basicamente em:



E esse é apenas o início da jornada.

O mesmo relatório da Accenture aponta que o sucesso na adoção de IA depende de lideranças que estão dispostas a aprender contínua e profundamente, que lideram com compaixão e humildade e que criam condições para que as pessoas colaboradoras se sintam melhor no trabalho.

Outro desafio que vem sendo apresentado é a confiança das pessoas nas decisões de IA. E, para tal, nada como ações de T&D referentes ao tema, com programas robustos de capacitação e conscientização.

Para lidar com essa nova era, é mandatória a alfabetização/letramento de dados e soluções de Inteligência Artificial.

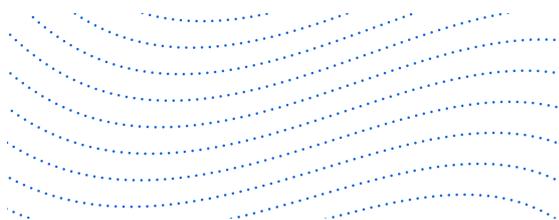
A solução para os desafios atuais apresentados pode ser resumida na criação de programas robustos de desenvolvimento que tenham como objetivo remodelar o capital humano da organização.

É essencial que as empresas estejam orientadas a um modelo baseado em habilidades necessárias para o futuro do trabalho com a IA, que é agora.

- | Essa nova jornada exige:
- | Visão de longo prazo;
- | Planejamento estratégico;
- | Colaboração entre diferentes setores da empresa, mas também da sociedade.

Governos, empresas, universidades, instituições e a sociedade civil precisam trabalhar juntos para garantir que essa tecnologia seja desenvolvida e utilizada de forma responsável e ética, a fim de construir um futuro promissor e não excludente.

E pensando na nossa linha temporal da Inteligência Artificial, o que vem por aí?



Década de 2020

2023

Iniciativas mundiais para regulamentação na construção e uso da IA.

2024

Aprimoramento do ChatGPT para reconhecimento de imagens e vídeos.

2026 a 2029

Inteligência Artificial Adaptativa: é o próximo passo na evolução da IA, que absorve aprendizados mesmo enquanto está sendo construída. A **Gartner** calcula que o seu primeiro auge ocorrerá neste período.



Conclusão

Fica cada vez mais evidente o crescimento da Inteligência Artificial nos mais variados setores das empresas.

Essa tecnologia vem evoluindo constantemente desde 1943 e não vai ser agora que veremos essa evolução estagnar.

Este relatório deixou claro que as empresas que buscarem estar à frente da concorrência precisam adotar soluções baseadas em IA, principalmente porque esse tipo de tecnologia ajuda a aumentar o índice de produtividade e qualidade de entrega.

Ao otimizar tarefas operacionais das pessoas colaboradoras, a Inteligência Artificial possibilita que os mesmos foquem o tempo e a energia em processos estratégicos — essenciais para o crescimento saudável das organizações.



Vale reforçar que a IA surgiu para facilitar a vida e o trabalho das pessoas, para agir como uma verdadeira ajudante, e não para substituir a força humana de trabalho.

À medida que avançamos nesta era, é evidente que muita coisa está destinada a mudar.

Desde avanços contínuos em algoritmos até a crescente integração da IA em nossas vidas, estamos testemunhando uma transformação sem precedentes em como interagimos com a tecnologia e como ela molda nossa sociedade, impactando diretamente em nossa economia.

Embora seja possível vislumbrar algumas das mudanças que tudo isso promete trazer, ainda existe um vasto território a ser explorado e desafios a serem superados. Alan Turing, mais uma vez, estava certo: **“Nós só podemos ver um pouco do futuro, mas o suficiente para perceber que há muito a fazer”**.



Descubra todo
o potencial da

GupyIA

Quero saber mais



**Para saber mais em como podemos
te ajudar a impulsionar o seu RH,
conheça as soluções da Gupy**



Gupy *Insights*