

A EVOLUÇÃO DO PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS: DA ADMINISTRAÇÃO TRADICIONAL À TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COM IA

Kaliane Sobral Silva¹;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<http://lattes.cnpq.br/4219212017821149>

Winne Rebeca Passos Da Silva²;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<http://lattes.cnpq.br/0323242029972106>

Rafael Guedes Matos Da Silva³;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<http://lattes.cnpq.br/8280561270209123>

Maria Eduarda Oliveira Mota⁴;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<http://lattes.cnpq.br/4579133531122637>

Iara Elias⁵;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<http://lattes.cnpq.br/4730948775684990>

Kauã Da Silva Santos⁶;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<https://lattes.cnpq.br/0938712289244764>

Thalitta Batista Bomfim Da⁷;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<http://lattes.cnpq.br/3886686957971988>

Yvis Barbosa⁸;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<http://lattes.cnpq.br/1675052442007470>

Beatriz Santos da Silva⁹;

Faculdade Ananguera, Itabuna, BA.

<https://lattes.cnpq.br/6625730266087914>

Orientador – MBA Phelippe Moura da Silva¹⁰.

Faculdade Ananguera, Itabuna, Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/5783229403444247>

RESUMO: O setor de Recursos Humanos (RH) é responsável por gerenciar questões relacionadas aos funcionários e ao ambiente de trabalho dentro das organizações. Por muitos anos, o RH focava principalmente em funções administrativas e enfrentava desafios como alta rotatividade. Contudo, após a Segunda Guerra Mundial, a área passou a reconhecer a importância de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores. Com o avanço da tecnologia nos últimos anos, o RH evoluiu para um papel mais estratégico, direcionando pessoas e processos para atingir objetivos organizacionais. Este trabalho analisa essa transformação, destacando mudanças históricas e o impacto das inovações tecnológicas, especialmente da inteligência artificial (IA), que têm potencializado a eficiência e precisão nas práticas de RH. A pesquisa, baseada em fontes acadêmicas, aponta novas direções para a gestão de pessoas, concluindo que a adoção de tecnologias modernas é fundamental para aprimorar a administração de talentos e fortalecer a estratégia organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos. Evolução Tecnológica, Inteligência artificial.

THE EVOLUTION OF THE ROLE OF HUMAN RESOURCES: FROM TRADITIONAL ADMINISTRATION TO DIGITAL TRANSFORMATION WITH AI

ABSTRACT: The Human Resources (HR) sector is responsible for managing issues related to employees and the workplace environment within organizations. For many years, HR primarily focused on administrative functions and faced challenges such as high turnover. However, after World War II, the area began to recognize the importance of enhancing employees' quality of life. With recent technological advancements, HR has evolved into a more strategic role, aligning people and processes to achieve organizational goals. This paper analyzes this transformation, highlighting historical changes and the impact of technological innovations, especially artificial intelligence (AI), which have enhanced the efficiency and accuracy of HR practices. Based on academic sources, the research suggests new directions for people management, concluding that the adoption of modern technologies is essential for improving talent management and strengthening organizational strategy.

KEY-WORDS: Human Resources, Technological Evolution, Artificial Intelligence.

INTRODUÇÃO

O setor de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel fundamental na gestão de funcionários dentro das organizações, sendo responsável por processos como recrutamento, treinamento e remuneração. Durante a Revolução Industrial, o RH passou a ter maior relevância à medida que as empresas começaram a se preocupar mais com o bem-estar e a eficiência dos trabalhadores (CHIAVENATO, 2020).

Enquanto o RH tradicional se concentra em práticas administrativas, como recrutamento, seleção, e segurança no trabalho, a Gestão de Pessoas trata os colaboradores como agentes ativos, envolvendo-os nas decisões organizacionais para alcançar as metas da empresa (CHIAVENATO, 2010). Nesse contexto, Steinmetz (2013) destaca a importância de uma abordagem psicológica na gestão de pessoas, com o objetivo de aprimorar o recrutamento e aumentar a satisfação dos colaboradores.

Atualmente, a tecnologia tem desempenhado um papel crucial nas atividades de RH. Plataformas digitais facilitam o processo de contratação e seleção, enquanto sistemas automatizados gerenciam o controle de ponto e a folha de pagamento. Com o advento da inteligência artificial (IA), o RH passou a otimizar processos, tornando o ambiente de trabalho mais eficiente e colaborativo.

Este trabalho tem como objetivo analisar, a partir de uma revisão bibliográfica, como as tecnologias, especialmente a inteligência artificial, têm transformado o setor de Recursos Humanos, tornando-o mais eficiente e inovador. Segundo Atanazio et al. (2021), a inteligência artificial tem facilitado a gestão de pessoas ao reduzir erros e economizar tempo e recursos. Sistemas de recrutamento e seleção, por exemplo, são capazes de analisar rapidamente se os candidatos possuem as competências necessárias para as vagas disponíveis.

Em suma, essas inovações tecnológicas não apenas melhoram os processos do RH, mas também proporcionam maior envolvimento, segurança e oportunidades de crescimento profissional para os colaboradores, criando um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

METODOLOGIA

Este trabalho utiliza uma abordagem descritiva para compreender as mudanças recentes na área de Recursos Humanos, com ênfase nas inovações tecnológicas e nas práticas atualizadas. A pesquisa foi realizada da seguinte forma:

Uma pesquisa qualitativa foi realizada com a finalidade de mostrar uma ampla concepção sobre as práticas atuais em RH. Uma revisão de materiais já disponíveis foi o fundamento do estudo, incluindo livros e artigos acadêmicos que discutem a evolução e estudos de caso sobre o uso de ferramentas digitais, como plataformas de recrutamento e folha de pagamento e controle de ponto. A pesquisa focou em textos publicados nos últimos anos, para garantir que as informações refletissem as tendências mais atuais.

Os dados obtidos na revisão foram analisados qualitativamente, com o propósito de identificar padrões e temas recorrentes nas inovações tecnológicas aplicadas. As informações foram organizadas em categorias relacionadas aos principais tópicos do estudo, como o impacto da inteligência artificial e as mudanças nas práticas de recrutamento e seleção.

Com base nessa análise, foi possível reunir os resultados em uma visão integrada das práticas mais recentes em RH, ressaltando também áreas que ainda precisam ser mais exploradas. A escolha pela revisão de literatura permitiu uma compreensão ampla das transformações no campo, sem a necessidade de coleta de dados primários.

REVISÃO DE LITERATURA

Recursos Humanos (RH)

A Revolução Industrial foi o grande motor que impulsionou a criação da Administração de Recursos Humanos. Com seu surgimento no início do século XX, essa área era conhecida como Relações Industriais, atuando como mediadora entre os trabalhadores e as organizações, com o objetivo de apaziguar conflitos. Em 1950, o conceito de Administração de Pessoal substituiu o de Relações Industriais. A nova abordagem visava não apenas resolver controvérsias, mas também adaptar-se à gestão de pessoas conforme a legislação trabalhista da época. No entanto, foi somente na década de 1970 que as pessoas passaram a ser vistas como parte essencial do crescimento organizacional.

A partir da década de 1970, com o surgimento do conceito de RH, os colaboradores começaram a ser considerados como recursos fundamentais para o sucesso das empresas. No entanto, essa visão ainda sofria com a limitação de enxergar os colaboradores como meros recursos produtivos ou agentes passivos, cujas atividades precisavam ser planejadas e controladas de acordo com as necessidades da organização (TORRES, 2004).

Com a chegada da globalização, as transformações no setor se tornaram essenciais. Novos conceitos foram incorporados, resultando em uma maior valorização dos funcionários. Sobre o recrutamento e sua relação com a experiência dos candidatos, Chiavenato (2009) afirma que recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Com as características do terceiro milênio globalização da economia, forte competitividade no mundo dos negócios, mudanças rápidas e imprevisíveis, e o dinamismo do ambiente, as organizações bem-sucedidas deixaram de apenas administrar as pessoas, tratando-as como agentes passivos, para administrarem *com* as pessoas. Isso significa tratá-las como agentes ativos e proativos, dotados de inteligência, criatividade, iniciativa, capacidade de decisão, habilidades e competências, e não apenas de capacidades manuais ou físicas (TORRES, 2004).

Foi assim que surgiu o conceito de Gestão de Pessoas. Compreendeu-se que os funcionários desempenham um papel ativo na empresa, atuando como parceiros que, juntamente com os proprietários, buscam o crescimento do negócio, além do próprio desenvolvimento profissional e pessoal, e não mais como simples recursos ou mão de obra.

Plataformas: Recrutamento e seleção e folhas de pagamento

As plataformas de recrutamento, seleção e folha de pagamento são ferramentas valiosas para as organizações, auxiliando na aceleração e organização dos processos. Além disso, elas simplificam as atividades dos setores de Recursos Humanos (RH), garantindo maior eficácia e redução de erros.

As plataformas de recrutamento e seleção permitem que as empresas identifiquem e contratem novos colaboradores de maneira ágil. Essas ferramentas possibilitam que os candidatos se inscrevam para vagas online, enquanto o departamento de RH seleciona os perfis mais adequados para os cargos específicos. Elas facilitam a busca por talentos, organizam entrevistas e até oferecem testes online. Conforme Ferreira (2021), essas plataformas simplificam e agilizam o processo de contratação, eliminando a necessidade de documentos e procedimentos manuais. Além disso, elas estruturam grandes volumes de dados e automatizam atividades repetitivas, permitindo que os recrutadores concentrem seus esforços nas etapas mais estratégicas do processo.

Da mesma forma, as plataformas de gestão de folha de pagamento facilitam o cálculo dos vencimentos dos colaboradores, registrando a quantidade de horas trabalhadas, os descontos obrigatórios, como INSS e FGTS, e calculando o salário bruto. Essas ferramentas garantem que todos os valores estejam corretos e em conformidade com as leis trabalhistas, prevenindo erros que poderiam prejudicar tanto a organização quanto os funcionários. Thomson (2024) destaca que plataformas como a Thomson Reuters Domínio também auxiliam na criação de relatórios, administração de benefícios, como seguros e planos de saúde, e automatizam o cálculo de horas extras e deduções, tornando o processo de pagamento mais eficiente e estruturado.

Em suma, a utilização dessas plataformas otimiza o trabalho dos departamentos de Recursos Humanos e financeiro, garantindo mais agilidade e precisão nos processos de recrutamento, seleção e pagamento. Isso permite que as organizações se concentrem em atividades estratégicas, aprimorando a produtividade e a gestão de seus colaboradores.

Recursos Humanos (RH) E Gestão de Pessoas (GP)

Atualmente, as empresas utilizam duas abordagens principais para promover o desenvolvimento organizacional: os Recursos Humanos (RH) e a Gestão de Pessoas (GP). Ambas têm como objetivo melhorar o ambiente de trabalho, mas diferem em aspectos e finalidades.

Os Recursos Humanos se concentram na gestão dos aspectos comportamentais da empresa, através de práticas como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança no trabalho, além de relações trabalhistas e sindicais. Já a Gestão de Pessoas foca diretamente no comportamento dos colaboradores, que passam a atuar como agentes ativos, inteligentes e proativos, gerenciando os recursos

organizacionais e tomando decisões que influenciam diretamente o alcance de metas e objetivos estratégicos (CHIAVENATO, 2014).

Conforme Chiavenato, o conceito de Gestão de Pessoas vai além dos indivíduos em si:

“O conceito de Gestão de Pessoas é forma do por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações, que dependem delas para funcionar e alcançar o sucesso. De um lado, o “trabalho toma considerável tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para a subsistência e sucesso pessoal. [...] De outro lado, as organizações também dependem diretamente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos.” (CHIAVENATO, 2010, p. 4)

Assim, percebe-se a existência de uma relação de interdependência. Para sobreviver e alcançar seus objetivos de vida, os trabalhadores necessitam de um emprego. Do mesmo modo, as empresas precisam de pessoas para operar as tecnologias que adquiriram. Portanto, existe uma relação simbiótica e duradoura entre as pessoas e as organizações, na qual ambas se beneficiam mutuamente.

A influência da tecnologia no RH: Software de Gestão de pessoas

A tecnologia vem transformando a área de Gestão de talentos, especialmente por meio do uso de softwares de gestão de pessoas, que facilitam atividades como controle de ponto, folha de pagamento, recrutamento e avaliação de desempenho. De acordo com Ferreira (2021), esses sistemas concentram informações, reduzindo falhas, aumentando a produtividade e auxiliando na tomada de decisões baseadas em dados. Ao simplificar os procedimentos cotidianos, o departamento de Recursos Humanos se torna mais eficiente, permitindo maior foco em atividades estratégicas, como o desenvolvimento de habilidades dos colaboradores.

Pereira (2022) ressalta que ferramentas como Totvs, Gupy e ADP são exemplos de soluções que tornam a gestão de pessoas mais eficiente e precisa, gerando benefícios significativos para as organizações.

Além disso, a utilização desses softwares melhora a experiência dos funcionários, permitindo-lhes acesso a informações importantes, como contracheques e registros de pagamento, em tempo real. Isso não apenas facilita a comunicação entre a empresa e os

colaboradores, mas também cria um ambiente de trabalho mais seguro e gratificante. A tecnologia possibilita que o departamento de RH desenvolva estratégias mais eficazes de engajamento e retenção de talentos, utilizando dados precisos para monitorar o desempenho dos funcionários e identificar oportunidades de crescimento.

Contudo, a influência da tecnologia no setor de Recursos Humanos vai além da automação de tarefas operacionais. Ela também contribui para o alinhamento entre os objetivos organizacionais e as competências dos colaboradores, integrando ferramentas de capacitação e desenvolvimento contínuo.

Segundo Pereira (2022), essas soluções permitem o acompanhamento em tempo real do progresso dos colaboradores, ajudando os gestores a tomar decisões assertivas sobre promoções e qualificações. Além disso, garantem que as equipes estejam sempre preparadas para atender às demandas do mercado. Assim, os programas de gestão de pessoas ajudam a impulsionar o crescimento das empresas ao harmonizar a tecnologia com as estratégias de desenvolvimento humano.

O uso da Inteligência artificial (IA) na gestão de pessoas (GP) e Recursos Humanos (RH)

A inteligência artificial (IA) está transformando a forma como as organizações gerenciam pessoas e administração de equipes, facilitando a automação de tarefas e aumentando a produtividade. Por meio da IA, é possível automatizar atividades repetitivas, reduzindo erros e liberando a equipe para focar em tarefas mais estratégicas. Conforme destaca Bordia et al. (2020), a IA auxilia na análise dos dados dos funcionários, fornecendo informações que possibilitam tomadas de decisões mais precisas.

Além disso, a IA é capaz de monitorar o engajamento dos colaboradores e adaptar programas de capacitação, o que aprimora a experiência dos funcionários e fortalece a equipe. A tecnologia também permite a execução de processos de forma mais rápida e com menor risco de falhas, proporcionando aos profissionais de Recursos Humanos a oportunidade de se concentrarem em atividades de maior valor agregado. Jain e Tanwar (2020) enfatizam que a IA melhora a eficiência dos processos, ajudando a otimizar o tempo e os recursos disponíveis no setor de RH. A inteligência artificial também está transformando o processo de recrutamento e seleção nas empresas. Através da Inteligência Artificial, podemos examinar diversos currículos e perfis de candidatos de forma ágil, identificando os que mais se adequam aos requisitos da organização.

De acordo com Silva e Pereira (2021), os sistemas de Inteligência Artificialmente melhoram o processo de seleção dos candidatos, eliminando preconceitos e contribuindo para o crescimento da diversidade nas contratações. Isso contribui para a criação de um tempo mais capacitado e alinhado com as metas da organização, aumentando sua competitividade no mercado.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram selecionados 18 artigos relevantes de diversas fontes, incluindo publicações acadêmicas e especializadas, que foram analisados criticamente para identificar os principais padrões e inovações no setor de Recursos Humanos (RH). Os resultados da tabela mostram que a tecnologia influenciou consideravelmente a área de Recursos Humanos (RH), tornando o trabalho mais fácil e eficiente.

Segundo Chiavenato (2020), o RH anteriormente lidava apenas com questões administrativas, mas agora desempenha um papel importante na estratégia das empresas, em que os funcionários são considerados fundamentais para o sucesso.

Em 2004, segundo Torres, a visão predominante sobre a tecnologia no setor de RH refletia um período de transição em que o departamento deixava de ser apenas um setor administrativo para adotar um papel mais estratégico. As organizações começaram a reconhecer a importância de uma gestão de pessoas focada no desenvolvimento e engajamento dos colaboradores, mas o uso de tecnologias ainda era limitado a ferramentas básicas de automação e gestão de processos. Vinte anos depois, em 2024, como é visto no quadro 1, a perspectiva sobre a tecnologia em RH evoluiu drasticamente, especialmente com o uso da inteligência artificial (IA). Conforme Moreira et al. (2024), a IA trouxe melhorias significativas na produtividade, precisão em processos de recrutamento e satisfação dos colaboradores, otimizando a capacidade do RH de realizar decisões baseadas em dados e de personalizar experiências de desenvolvimento. Essa transformação consolida o RH como uma área vital para a estratégia organizacional, integrando tecnologias avançadas que agregam valor ao capital humano e impulsionam o crescimento das empresas.

Quadro 01: O quadro de síntese apresenta as informações extraídas de 18 estudos selecionados

Título do Artigo	Autor (es)	Ano	Objetivo do Artigo	Resultados encontrados (RH E TECNOLOGIA)
Gestão de pessoas e a evolução do RH.	Torres, Celia	2004	Analisar a evolução do RH e a importância da gestão de pessoas	Fala sobre como o RH passou de um papel administrativo para ser mais estratégico.
Impactos da tecnologia na gestão de pessoas – Um estudo de caso	Mascarenhas, André; Vasconcelos, Flavio Carvalho de; Vasconcelos, Isabella F. G. de	2005	Avaliar o impacto da tecnologia na gestão de pessoas	A tecnologia melhora a eficiência nos processos e reduz a burocracia, facilitando a tomada de decisões.

Recursos Humanos: fundamentos básicos	Chiavenato, Idalberto	2010	Fundamentos básicos do RH e sua evolução histórica	Fala sobre o papel antigo do RH e como ele foi mudando para ser mais estratégico e focado nas pessoas.
Administração de recursos fundamentos básicos	Chiavenato, Idalberto	2010	Fundamentos básicos da administração de recursos humanos	Monstra o RH de uma forma mais tradicional, cuidados das tarefas operacionais.
Psicologia de Recursos Humanos	Steinmetz, Edeuzane de Fatima	2014	Relacionar a psicologia com a gestão de recursos humanos	Explica como a psicologia ajuda no RH, com foco no desenvolvimento e bem-estar dos funcionários.
Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de pessoas	Sousa, Daniel Marcos Miranda de; Passarelli, Samuel Eduardo	2019	Explorar o papel da IA no recrutamento e seleção	A IA melhora a precisão do recrutamento, reduzindo custos e aumentando a eficiência.
Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações	Chiavenato, Idalberto	2020	Explorar o papel moderno do RH nas organizações	Mostrar a importância do RH e como o papel dos funcionários mudou nas empresas.
O papel da inteligência artificial na gestão de recursos humanos	Bordia, Prashant et al.	2020	Explorar o papel da IA no RH	A IA melhora a análise de dados e a tomadas de decisões no RH.

Artificial intelligence applications in digital marketing	JAIN, Arvind; TANWAR, Seema	2020	Estudar a aplicação da IA na gestão de pessoas	IA automatiza processos repetitivos e aumenta a eficiência na gestão de pessoas.
Inteligencia artificial na gestão de pessoas	Atanzio	2021	Examinar o impacto da AI na gestão de pessoas	A AI ajuda a diminuir erros e a aumentar a eficiência no recrutamento de gestão de pessoas.
Plataformas digitais e a eficiência no recrutamento e gestão de pessoas.	Ferreira, João	2021	Avaliar o impacto das plataformas digitais no recrutamento	Plataformas digitais tornam o recrutamento mais eficiente e reduzem erros.
A influência dos sistemas de gestão no aumento da produtividade do RH	Ferreira, João	2021	Estudar o impacto do sistema de gestão na produtividade do RH	Softwares de gestão aprimora a toma de decisões e aumenta a produtividade.
Impacto dos softwares de gestão de pessoas na produtividade organizacional	Pereira, Ana	2022	Analisar o impacto dos softwares na produtividade organizacional	Softwares de gestão tornam o trabalho mais eficiente e melhoram a experiência dos funcionários.
Dimensões do uso de tecnologia e IA em recrutamento e seleção	Blumen, Daniel; Cepellos, Vanessa Martines	2023	Estudar o impacto da IA no recrutamento e seleção	A IA ajuda a diminuir erros e a aumentar a eficiência no recrutamento e gestão de pessoas.

Impactos da tecnologia na Gestão de Pessoas: Aspectos positivos e negativos.	BINOTTO, Débora Luísa. Et al	2020	Mostrar que a resistência à tecnologia pode surgir do nível sociocultural do trabalhador, pela insegurança gerada diante das inovações do mundo globalizado ou medo de perder o emprego	A tecnologia impacta a gestão de pessoas ao exigir adaptação rápida dos colaboradores às novas ferramentas, enquanto aumenta a necessidade de qualificação e gera resistência por parte dos trabalhadores que temem a substituição da mão de obra humana
O impacto da inteligência artificial na eficiência operacional das organizações.	Silva, Artur Raimundo Fonseca, et al	2024	Explorar o impacto da IA na eficiência operacional	A IA otimiza processos, aumenta a produtividade e reduz erros operacionais.
Perspectivas futuras do uso da IA em gestão de negócios	Moreira, Luís Fernando et al.	2024	Estudar as perspectivas futuras do uso da IA em gestão de negócios	IA melhora a produtividade, a precisão no recrutamento, e a satisfação dos colaboradores.

Fonte: Dos autores

As plataformas digitais ajudam, principalmente no recrutamento e na folha de pagamento. Ferreira (2021) explica que essas plataformas tornam o processo de contratar pessoas mais rápido e organizado, pois elas fazem repetitivas e poupam tempo. Thomson (2024) também destaca que essas ferramentas garantem que os salários sejam calculados exatos, de acordo com a lei, o que evita erros que poderiam causar problemas para a empresa e os funcionários.

Outra grande ajuda vem da inteligência artificial (IA). Atanzio (2021) mostrou que a IA ajuda a reduzir erros e a fazer o trabalho de RH com mais eficiência, principalmente no recrutamento, onde ela consegue analisar vários currículos e encontrar os candidatos mais adequados. Além disso, Bordia et al. (2020) informam que a IA também ajuda a acompanhar

o crescimento dos funcionários, o que permite às empresas adaptarem seus programas de desenvolvimento e capacitação, melhorando tanto os colaboradores quanto a organização.

Mas, apesar de toda essa tecnologia, é importante não esquecer do lado humano. Steinmetz (2014) lembra que o bem-estar dos funcionários deve ser sempre uma prioridade, mesmo com tanta tecnologia envolvida. Ela destaca que usar ferramentas psicológicas na gestão de pessoas é essencial para entender as necessidades emocionais e sociais dos funcionários, garantindo que eles se sintam bem no ambiente de trabalho.

Pereira (2022) e Ferreira (2021) demonstram que os softwares de gestão de pessoas ajudam a aumentar a produtividade, pois os gestores conseguem tomar decisões com base em dados e informações em tempo real. Isso facilita a identificação de oportunidades de crescimento para os funcionários e melhora a retenção de talentos, deixando o ambiente de trabalho mais eficiente e agradável.

Em resumo, os resultados indicam que a tecnologia e a IA estão transformando o RH, tornando o trabalho mais eficiente e rápido. As plataformas digitais e os softwares de gestão ajudam a diminuir erros e deixam os profissionais de RH mais focados em atividades estratégicas. Mas, como Torres (2004) e Steinmetz (2014) lembram, é sempre importante equilibrar o uso da tecnologia com o cuidado com as pessoas, para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

CONCLUSÃO

A pesquisa destacou como o papel do RH evoluiu e se tornou ainda mais relevante nas organizações, especialmente com o advento das tecnologias modernas. Desde os anos 1970, a percepção do RH passou a ver os funcionários não apenas como recursos, mas como parceiros fundamentais no alcance dos objetivos empresariais. Atualmente, ferramentas tecnológicas como plataformas de recrutamento, sistemas de pagamento e, sobretudo, a Inteligência Artificial (IA), têm tornado os processos de RH mais ágeis e precisos. Essas inovações permitem que as empresas acelerem contratações e garantam a conformidade com as leis trabalhistas, além de automatizar tarefas e facilitar uma análise de dados mais profunda e eficaz.

Com o avanço da IA, o RH agora é capaz de prever comportamentos, aprimorar a retenção de talentos e reduzir erros em processos críticos, como o recrutamento e o cálculo de salários. No entanto, é necessário equilibrar a automação com a interação humana, de modo que o contato pessoal não se perca e as habilidades interpessoais dos funcionários sejam devidamente valorizadas. Além disso, é crucial que as empresas considerem os aspectos éticos e de privacidade no uso de tecnologias em RH, assegurando um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos.

A incorporação de tecnologias como a IA não apenas otimiza o desempenho do setor de RH, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e alinhado

aos objetivos organizacionais. Contudo, a dependência de dados secundários representa uma limitação para a presente pesquisa. Novos estudos poderiam explorar em maior profundidade como diferentes setores e tipos de organizações estão integrando essas inovações tecnológicas e que impactos específicos estão sendo observados em relação ao desenvolvimento humano e à qualidade do ambiente de trabalho.

Futuros estudos poderiam investigar também como a utilização de IA e outras tecnologias no RH pode influenciar o desenvolvimento de competências sociais e emocionais, hoje vistas como essenciais no mercado. Além disso, questões éticas e de segurança na análise de dados pessoais dos colaboradores merecem ser exploradas com maior profundidade, uma vez que o uso responsável dessas tecnologias é um fator determinante para a criação de ambientes de trabalho que respeitem a privacidade e promovam o bem-estar dos funcionários.

DECLARAÇÃO DE INTERESSES

Nós, autores deste artigo, declaramos não possuímos conflitos de interesses de ordem financeira, comercial, político, acadêmico e pessoal.

REFERÊNCIAS

ATANAZIO, João; SOUZA, Marcos; LIMA, Felipe; ALVES, Clara. **Inteligência artificial na gestão de pessoas: redução de erros e aumento da eficiência**. Revista de Administração Contemporânea, v. 25, n. 2, p. 123-145, 2021.

BINOTTO, Débora Luísa. Et al.; **Impactos da tecnologia na Gestão de Pessoas: Aspectos positivos e negativos**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 10, pp. 05-17. Março de 2020. ISSN: 2448-0959, Disponível em < <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/impactos-da-tecnologia> > Acesso em 30 de out 2024

BLUMEN, Daniel; CEPellos, Vanessa Martines. **Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências**. Cad. EBAPE.BR 21 (2) • Mar-Apr 2023. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/> > Acesso em 12 de out 2024

BORDIA, Prashant; SILVA, Renata; FERREIRA, Ana; COSTA, Roberto. **O papel da inteligência artificial na gestão de recursos humanos**. Revista de Administração e Tecnologia, v. 15, n. 2, p. 123-145, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FERREIRA, João. **A influência dos sistemas de gestão no aumento da produtividade do RH**. São Paulo: Editora RH Digital, 2021.

JAIN, Arvind; TANWAR, Seema. Artificial intelligence applications in digital marketing. *International Journal of Scientific Research and Review*, v. 9, n. 1, p. 461-469, 2020.

MASCARENHAS, André; VASCONCELOS, Flavio Carvalho de; VASCONCELOS, Isabella F. G. de. **Impactos da tecnologia na gestão de pessoas – Um estudo de caso**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 20, n. 4, p. 145-167, 2005. Disponível em < <https://www.scielo.br/j/rac/a/D7JLcVJ4t7HkNTGhgnMM9Dt/> > Acesso em 10 de out 2024

MOREIRA, Luís Fernando; SILVA, Pedro; ALMEIDA, Mariana; PEREIRA, João Carlos. **Perspectivas futuras do uso da IA em gestão de negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2024.

PEREIRA, Ana. **Impacto dos softwares de gestão de pessoas na produtividade organizacional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora RH Digital, 2022.

REGO; Juliana Sant´Anna do et al.; **Gestão de Pessoas: um estudo de caso sobre os impactos da era digital no setor de recurso humanos no processo de treinamento**. *Administração, Ciências Humanas*, Volume 27 - Edição 123/JUN 2023 / 03/06/2023. Disponível em < <https://revistافت.com.br/gestao-de-pessoas-um-estudo-de-caso-sobre-os-impactos-da-era-digital-no-setor-de-recurso-humanos-no-processo-de-treinamento/> > Acesso em 10 de out 2024

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo; PUGLIESI, Jaqueline Brigladori; **Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de pessoas**. *Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão* V.2 N.1 - janeiro-junho/2019. Disponível em < <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/4968/1/A%20INTELIGÊNCIA%20ARTIFICIAL%20NO%20RECRUTAMENTO%20E%20SELEÇÃO%20DE...janeiro-julho%202019.pdf> > Acesso em 20 de out 2024

SILVA, Artur Raimundo Fonseca et. al; **O impacto da inteligência artificial na eficiência operacional das organizações**. *Ciências Humanas*, Volume 28 – Edição 133/ABR 2024 / 30/04/2024. Disponível em < <https://revistافت.com.br/o-impacto-da-inteligencia-artificial-na-eficiencia-operacional-das-organizacoes/> > Acesso em 15 de out 2024

STEINMETZ, Edeuzane de Fátima Pereira da Silva. **Psicologia de Recursos Humanos**. 1. ed. Brasília: NT Editora, 2014. Disponível em < https://novo.nteditora.com.br/demos/ensino-medio/PRH-IF_Livro_Demo.pdf > Acesso em 16 de out 2024

THOMSON, Maria. **Sistemas de folha de pagamento e automação de processos no RH**. 3. ed. Rio de Janeiro: Thomson Reuters, 2024.

TORRES, Célia. **Gestão de pessoas e a evolução do RH**. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.