A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO FERRAMENTA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES: UMA ANÁLISE DENTRO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Lucas Fernandes Rangel, Paola Pereira, Wanessa Pereira

Faculdades Integradas de Itapetininga - FKB, Rodovia Raposo Tavares, km 162, Vila Nova Itapetininga, 18203-340 - Itapetininga-SP, Brasil, lucasrangeladm1@gmail.com, Wanessa.gabrielli123@outlook.com, pp.estanagel@gmail.com, ronaldo_201217@hotmail.com.

Resumo

O presente estudo busca analisar a importância da IA como ferramenta de planejamento estratégico no setor de recursos humanos, investigando como as empresas reagem ao seu uso, suas contribuições nas tarefas diárias, pontos positivos e negativos, além de sua aplicação como vantagem competitiva. A pesquisa levanta que os problemas mais recorrentes nas empresas são o desperdício de recursos e tempo e os erros ao longo dos processos. Foi utilizada uma abordagem qualitativa, exploratória e de natureza descritiva, baseada em levantamento bibliográfico. Os resultados indicam que a IA auxilia na otimização de tempo e recursos, no suporte à tomada de decisão e na automatização de processos, como recrutamento, seleção e análise de dados. Conclui-se que a IA atua como um recurso relevante de apoio à gestão e ao planejamento estratégico, desde que alinhada aos objetivos organizacionais.

Palavras-chave: Importância. Inteligência artificial. Planejamento estratégico. Organizações. Recursos humanos.

Área do Conhecimento: Administração

Introdução

Atualmente, as abordagens relacionadas à inteligência artificial no ambiente corporativo estão se tornando cada vez mais debatidas e estudadas no âmbito das estratégias organizacionais. A Inteligência Artificial refere-se à capacidade de máquinas e computadores imitarem a maneira como os seres humanos pensam e aprendem, possibilitando que solucionem problemas, tomem decisões e melhorem seu desempenho com o passar do tempo, como se obtivessem uma espécie de “cérebro digital”.

Essa ferramenta vem se tornando cada vez mais utilizada no ambiente empresarial. As organizações têm adotado essa tecnologia para adquirir vantagens competitivas e otimizar operações, promovendo mudanças nos processos estratégicos e operacionais das empresas. É mencionado no estudo que três em cada quatro empresas já utilizam a IA como ferramenta de trabalho, demonstrando a evolução dessa tecnologia no mercado.

Nesse sentido, o principal objetivo deste trabalho é analisar como as organizações estão reagindo ao uso da IA no ambiente corporativo, sua contribuição para o planejamento estratégico dentro do setor de recursos humanos e nas tarefas diárias, os pontos positivos e negativos de sua utilização, além de investigar como a IA auxilia na resolução de problemas e como essa ferramenta pode ser utilizada como vantagem competitiva.

Os problemas mais recorrentes nas empresas são o desperdício de recursos e tempo e os erros ao longo dos processos, pois muitas organizações atuam sem a aplicação adequada da ferramenta ou até mesmo sem seu uso. A principal hipótese deste artigo é que a utilização da IA no planejamento estratégico pode proporcionar maior agilidade, otimização de tempo e recursos, além de facilitar a organização de grandes quantidades de dados. Esse sistema inteligente também pode contribuir para prever mudanças futuras com maior precisão, auxiliando na tomada de decisões.

Este trabalho torna-se relevante por demonstrar como a inteligência artificial auxilia as empresas a otimizarem processos, organizar dados e compreender a importância de sua participação nas

atividades organizacionais. Também busca apresentar como a IA apoia os funcionários na resolução de problemas do dia a dia.

Metodologia

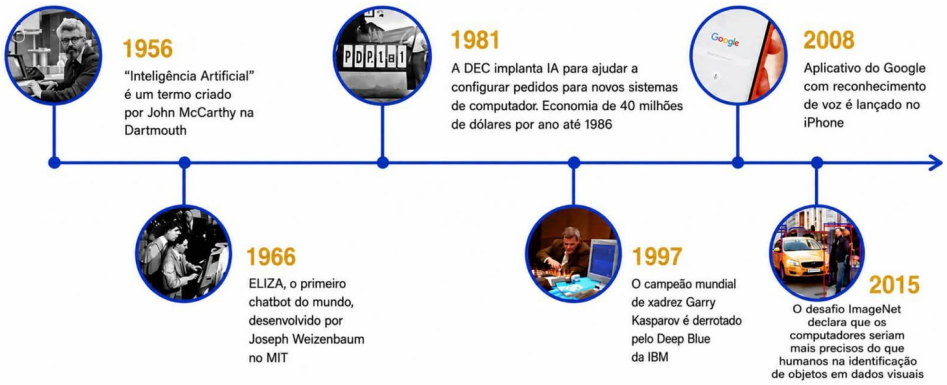
Para a realização deste estudo, foi utilizada uma abordagem qualitativa, exploratória e de natureza descritiva, baseada em livros, artigos científicos e pesquisas já realizadas por outras organizações, com foco no uso da IA dentro do setor de recursos humanos. Foi elaborado um levantamento bibliográfico em bases de dados acadêmicas por meio do Google Scholar, aplicando variações das palavras-chave: importância, inteligência artificial, planejamento estratégico, organizações e recursos humanos.

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), esta pesquisa teve como foco analisar os ambientes de origem direta das informações e o uso da IA como ferramenta no dia a dia das empresas, buscando entender como esse sistema inteligente contribui para a melhoria das atividades organizacionais e identificar seus principais benefícios para os ambientes corporativos.

Resultados

A Inteligência Artificial é uma tecnologia que foi desenvolvida por gerações de cientistas. Em 1950, Alan Turing deu início ao estudo de máquinas inteligentes, proporcionando um teste, chamado “Teste de Turing”, no qual avaliou a capacidade de uma máquina exibir comportamento inteligente equivalente ou indistinguível ao de um ser humano. Em 1956, John McCarthy evoluiu a pesquisa e criou um sistema computacional que ficou conhecido como linguagem de programação Lisp, desenvolvido para conectar humanos e computadores. McCarthy também ficou conhecido por criar o nome “Inteligência Artificial” (Chérolet, 2024). A IA passou por experimentos para se tornar um auxílio e foi criada com o objetivo de pensar de forma semelhante à humana, permitindo que máquinas e sistemas realizassem atividades que normalmente necessitam de inteligência humana.

Figura 1 — Contexto histórico da Inteligência Artificial (IA)



Fonte: Figueiredo *et al.* (2023).

De acordo com a Figura 1, em 1956 a IA foi nomeada por John McCarthy na Conferência de Dartmouth, marco importante para a origem do termo IA. Em 1966, o primeiro *chatbot* do mundo foi desenvolvido por Joseph Weizenbaum no MIT. Nos anos 1980, a área ganhou destaque com o surgimento das redes neurais artificiais multicamadas, estrutura semelhante ao cérebro humano, capazes de aprender tarefas a partir da inserção de dados para treinamento da ferramenta. Especificamente, em 1981, a empresa DEC (Digital Equipment Corporation) implantou a IA para ajudar a configurar pedidos para novos sistemas de computadores. Em 1997, o campeão mundial de xadrez *Garry Kasparov* foi derrotado pelo supercomputador *Deep Blue*, desenvolvido pela IBM, marcando a primeira vez que uma máquina venceu um campeão mundial em uma partida oficial de xadrez. Em 2008, o Google *Mobile* App lançou uma atualização para o iPhone que permitia fazer pesquisas por

meio da voz. A partir de 2015, os computadores começaram a apresentar maior precisão no reconhecimento de imagens e objetos em comparação à visão humana (Figueiredo; Medeiros, 2023).

Com o avanço da inteligência artificial, houve impactos positivos no aumento da produtividade, tanto no trabalho quanto nos estudos. Esse sistema tornou-se um auxílio em diversas áreas, com capacidade de automatizar processos e atividades rotineiras realizadas por seres humanos. A IA também tem contribuído para o desenvolvimento de novos produtos e, devido à sua capacidade de analisar grandes quantidades de dados, consegue auxiliar na previsão de situações e na tomada de decisões (Shimabukuro; Lima, 2025).

Contudo, a sociedade tem apresentado uma série de preocupações. A grande utilização da IA pode diminuir as interações humanas e provocar certa dependência tecnológica. Pessoas mal-intencionadas têm utilizado essa ferramenta para criar e aplicar golpes, entre outras ameaças digitais. Sobre a coleta de dados, informações pessoais são frequentemente coletadas, já que os dados constituem recursos importantes para as aplicações de IA (Shimabukuro; Lima, 2025).

É essencial reconhecer que a inteligência artificial também traz desafios significativos, especialmente em relação à privacidade dos dados.

> O vazamento de dados é a exposição acidental de informações confidenciais, e alguns modelos de IA mostraram-se vulneráveis a esse tipo de violação. Por exemplo, uma empresa de saúde pode criar um aplicativo interno de diagnóstico impulsionado por IA com base nos dados de seus clientes. Esse aplicativo pode vazar involuntariamente informações privadas para outros usuários que utilizem um comando específico. Até mesmo esse compartilhamento não intencional pode resultar em graves violações de privacidade (Gomstyn; Jonker, 2026).

A IA pode auxiliar no dia a dia da gestão de recursos humanos de diversas formas, por exemplo, para planejamento e análise de informações, assim gerar relatórios, planilhas e planos de ação. Podendo ser utilizada também para criação de conteúdos, organização de textos e dados, criar vídeos e materiais de treinamento de uma maneira organizada e padrão. Cria apresentações e ebooks com rapidez e qualidade podendo ser utilizadas para informações e campanhas internas da empresa. Colabora na automatização de processos, pois promove redução do tempo gasto em atividades rotineiras e repetitivas.

Com a análise de dados de desempenho a IA consegue reconhecer talentos, prever riscos de rotatividade e identificar áreas que precisam ser desenvolvidas nos colaboradores. Ademais, ela automatiza tarefas como análise de currículos e agendamentos de entrevistas, possibilitando aos profissionais uma maior dedicação aos aprimoramentos de suas capacidades pessoais.

A IA está proporcionando diversas mudanças na gestão de recursos humanos, tornando mais eficiente, econômica e rápida.

Seus impactos aparecem na recrutação, seleção, formação, gestão de tarefas, integração, análise de dados e *engagement* (Santos et al, 2025).

Figura 2 — Impactos de IA nos processos de recursos humanos



Fonte: Santos *et al.* (2025).

De acordo com Santos et al (2025), o recrutamento e seleção é uma fase primordial em uma empresa, a IA torna esse processo mais rápido e simples. Elas possuem algoritmos avançados e suas ferramentas possibilitam a seleção de perfis mais notáveis para os cargos. Diversas empresas já obtêm esse sistema e aplicam em entrevistas online para observar expressões faciais e tom de voz avaliando suas habilidades e competências aos cargos.

> As informações no processo de recrutamento e seleção são de fundamental importância para todos os participantes do processo de seleção, elas fornecem embasamento para a escolha do candidato mais adequado, o que ajuda a diminuir o risco de erro, nesse sentido as informações precisam ser qualitativas e não quantitativas. É preciso ter um cuidado com o uso de informações, para não tornar o processo preconceituoso e causar problemas para organização (RIVER, 2015).

No *onboarding* e integração a IA tende ser cada vez mais útil. É o processo de adaptação de novos colaboradores, este processo disponibiliza treinamentos personalizados a cada funcionário respeitando sua individualidade, fornecendo aprendizados específicos a cada perfil, sugerindo mentores e acompanhamento no engajamento, garantindo ao funcionário uma adaptação rápida e eficaz com a nova cultura da empresa (Santos et al, 2025).

Conforme Santos *et al* (2025) na parte do *Learning & Development* as empresas desenvolvem as habilidades dos trabalhadores por meios de métodos modernos, trazendo adaptação as necessidades individuais de cada um. O setor de recursos humanos atualmente recorre a IA para reconhecer de maneira mais ágil quais são essas necessidades da empresa para assim ajustarem com a IA as dificuldades dos servidores. Podendo também escolherem seus métodos de aprendizagem preferidos, e avaliar os testes através de feedback frequente, assim aumentando a produtividade, conhecimentos dos colaboradores e vantagem competitiva da organização.

No contexto de *engagement* e bem-esta**r**, a IA possui um papel muito importante na afinidade entre o colaborador e a empresa. A empresa que reforça vínculos com seus empregados é capaz de entender suas áreas de vantagem e melhoria. O uso da IA permite uma interação maior, isso faz com que o RH identifique e analise os padrões de *engagement* na organização, assim, podendo criar meios de melhorar o clima do ambiente de trabalho e promover o bem-estar dos colaboradores, isso fará aumentar o compromisso com a empresa e melhorar suas habilidades. Muitas empresas já utilizam a IA analisando o bem-estar dos funcionários através contatos e reuniões, tendo aumento na produtividade e menos estresse (Santos *et al*, 2025).

Segundo Santos *et al* (2025) na gestão de desempenho, a IA proporciona mudanças em como as empresas criam planos de ação de desenvolvimento da performance dos funcionários, avaliam e acompanham seu trabalho na organização. Esse método junto com a IA facilita nas atividades de avaliação em diferentes partes do trabalho, pois nem todos atuam de forma presencial.

No processo de gestão de tarefas a integração da IA tem se destacando capacidade de tarefas administrativas e operacionais. Esse processo com a IA ajuda os funcionários de recursos humanos a priorizarem as atividades que precisam de mais estratégias para aproximar os empregados. Pode ser aplicada na tradução de reuniões, pesquisa de documentos, processamento de contratos, garantindo que todas as tarefas sejam finalizadas com sucesso e no prazo correto (Santos *et al*, 2025).

E para finalizar a análise de dados, nos recursos humanos, a IA oferece a possibilidade de aumentar a quantidade de dados e investir em Data *Analytics*. De maneira mais ágil, pessoas que atuam do RH possuem vários acessos de indicadores essenciais que mostram a evolução no negócio e das pessoas. São informações apresentadas através de dashboards interativos, sendo atualizados em tempo real, incluindo métricas turnover, absenteísmo e produtividade (Santos *et al*, 2025).

Discussão

A inteligência artificial tem provocado mudanças significativas nas organizações e na sociedade, oferecendo benefícios como aumento da produtividade, automação de atividades, desenvolvimento de novos produtos e apoio à tomada de decisões. Segundo Shimabukuro e Lima (2025), essas características tornam a IA uma importante ferramenta para a gestão, embora seu uso também possa gerar problemas relacionados à dependência tecnológica, à redução das interações humanas, às ameaças digitais e à coleta de dados pessoais. Gomstyn e Jonker (2026) complementam essa discussão ao destacar os riscos relacionados à privacidade e à segurança das informações, demonstrando que sistemas de IA podem apresentar vulnerabilidades capazes de ocasionar o

vazamento não intencional de dados. Dessa forma, os autores apresentam perspectivas diferentes, porém complementares: enquanto Shimabukuro e Lima (2025) destacam os benefícios e desafios gerais da IA, Gomstyn e Jonker (2026) aprofundam a questão da proteção dos dados.

Diante disso, entende-se que a inteligência artificial não deve ser considerada apenas positiva ou negativa, pois seus impactos dependem da forma como é desenvolvida, administrada e utilizada. Embora seus benefícios para as organizações sejam evidentes, a busca por eficiência não deve justificar a coleta excessiva ou o tratamento inadequado de informações pessoais. Portanto, cabe aos administradores buscarem um equilíbrio entre inovação e responsabilidade, adotando medidas de segurança, governança, capacitação dos colaboradores e supervisão humana. Assim, a IA pode ser utilizada como uma ferramenta de apoio à gestão, aproveitando seu potencial sem deixar de preservar a privacidade, a segurança e os direitos das pessoas.

Os resultados mostram que a IA vem transformando o setor de recursos humanos em diferentes dimensões. Santos *et al.* (2025) destacam os benefícios da IA em processos como recrutamento e seleção, *onboarding, Learning & Development*, engajamento e análise de desempenho, ressaltando a eficiência, rapidez e personalização que a tecnologia proporciona. Já River (2015) chama atenção para os riscos do uso inadequado das informações, alertando que dados mal interpretados podem gerar preconceito e comprometer a credibilidade do processo seletivo.

Enquanto Santos *et al.* (2025) enfatizam o potencial da IA como instrumento estratégico para aumentar a produtividade e a competitividade, River (2015), reforça a necessidade de cautela e ética na utilização dos algoritmos, garantindo que as informações sejam qualitativas e não discriminatórias.

Na análise desenvolvida, o equilíbrio entre essas visões é essencial. A IA pode ser uma aliada poderosa na gestão de pessoas, mas seu uso deve estar alinhado a princípios éticos e à valorização das competências humanas. O RH não pode se tornar apenas um setor automatizado; precisa manter o olhar humano sobre os processos, assegurando que a tecnologia seja utilizada para potencializar talentos e promover o bem-estar organizacional, sem substituir a sensibilidade necessária nas relações de trabalho.

Conclusão

A partir do estudo desenvolvido, foi possível compreender a importância da inteligência artificial como ferramenta de apoio ao planejamento estratégico nas organizações, especialmente no setor de recursos humanos. A IA pode contribuir para a organização e análise de dados, a automatização de atividades, a otimização do tempo e dos recursos e o apoio à tomada de decisões. No RH, sua aplicação em processos como recrutamento, integração, desenvolvimento, gestão de desempenho e análise de dados demonstra seu potencial para tornar as atividades mais ágeis e eficientes. Dessa forma, conclui-se que a inteligência artificial pode atuar como uma importante ferramenta de apoio à gestão, desde que utilizada de acordo com os objetivos da organização e as necessidades do ambiente de trabalho. Os resultados também evidenciam a necessidade de equilíbrio entre inovação, ética, segurança e valorização das competências humanas, especialmente diante dos riscos relacionados à privacidade e ao uso inadequado de informações.

Referências

SEBRAE. **10 maneiras de usar inteligência artificial na gestão de pessoas em pequenas empresas.** 2023. Disponível em: https://sp.agenciasebrae.com.br/cultura-empreendedora/10-maneiras-de-usar-inteligencia-artificial-na-gestao-de-pessoas-em-pequenas-empresas/. Acesso em: 3 set. 2026.

CABRAL, et al. A inteligência artificial no departamento de recursos humanos: um estudo de caso sobre a IA no processo de recrutamento e seleção. 2021. ***Revista Eletrônica Anima Terra***. Mogi das Cruzes, 2021. Disponível em: gestao_de_recursos_humanos_2021_1_jose_antônio_cabral_a_inteligencia_artificial_no_departamento_de_recursos_humanos_um estudo_de_caso_sobre_a_ia_no_processo_de_recrutamento_e_selecao.pdf. Acesso em: 2 set. 2026.

SANTOS, *et al*. *Os guias práticos do DHR*. inteligência artificial aplicada à gestão de RH. Brasil, 2025. Disponível em: https://share.google/2HbddYWSoZXd41qli. Acesso em: 16 ago. 2026.

SHIMABUKURO; LIMA. **História da inteligência artificial: quem criou e como surgiu a tecnologia revolucionária.** 2025. Disponível em: https://tecnoblog.net/responde/historia-da-inteligencia-artificial-quem-criou-e-como-surgiu-a-tecnologia-revolucionaria/. Acesso em: 16 ago. 2026.

GOMSTYN; JONKER. **Inteligência artificial e privacidade de dados.** IBM, 2026. Disponível em: Explorando questões de privacidade na era da IA | IBM. Acesso em: 3 set. 2026.

FIGUEIREDO, José Everton dos Santos *et al*. EVOLUÇÃO DA IA: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA CONTEMPORAN. In: SOUZA, Fábio Marques de *et al*. **A era dos algoritmos pensantes: reflexões e experiências com inteligência artificial**. São Paulo: Mentes Abertas, 2023. p. 82-102. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Fabio-Marques-De-Souza/publication/376224616_A_era_dos_algoritmos_pensantes_reflexoes_e_experiencias_com_inteligencia_artificial/links/65ca33d534bbff5ba70c1688/A-era-dos-algoritmos-pensantes-reflexoes-e-experiencias-com-inteligencia-artificial.pdf?shem=rimspwouoe,#page=82. Acesso em: 15 ago. 2026.