

**CENTRO ESTADUAL EDUCACIONAL TECNOLÓGICO PAULA
SOUZA
ETEC TRAJANO CAMARGO
MTEC-PI Administração**

**Maria Eduarda Carli
Vitória Isabelly da Cruz Pena
Yasmin da Silva Chagas**

A Inteligência Artificial na Administração

**LIMEIRA – SP
2024**

**MARIA EDUARDA CARLI
VITÓRIA ISABELLY DA CRUZ PENA
YASMIN DA SILVA CHAGAS**

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA ADMINISTRAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao curso de Administração
da ETEC Trajano Camargo, como
requisito parcial para obtenção do título
de Técnico em Administração.
Orientador: Prof. Ricardo Scavariello
Franciscato.

**LIMEIRA – SP
2024**

AGRADECIMENTOS.

Primeiramente, gostaríamos de agradecer a Deus. E especialmente ao professor orientador Ricardo S. Franciscato, pela orientação, paciência e apoio ao longo deste processo. À instituição de ensino, pelo ambiente propício à pesquisa e aprendizado. Por fim, agradecemos a todos que, de alguma forma, colaboraram para a conclusão deste projeto.

RESUMO

Este projeto tem como objetivo analisar como a adoção da Inteligência Artificial está sendo utilizada para otimizar as operações e influenciar as estratégias de decisões tomadas no setor de Gestão Humana. A administração é uma área que está em constante mudança, para acompanhar o mercado se mantendo modernas e competitivas. O uso de grandes tecnologias está se tornando cada vez mais comum dentro de grandes empresas, à medida que adotam tecnologias avançadas, a IA surge como uma ferramenta crucial para facilitar, otimizar operações e influenciar em decisões estratégicas. Serão analisadas as vantagens e desvantagens que estão associadas à sua implementação, com finalidade de compreender os impactos desta tecnologia na área, pretendendo fornecer insights sobre a eficiência do uso da IA na gestão de pessoas em grandes empresas.

Palavras-chave: Inteligência Artificial, Administração, Recursos Humanos.

ABSTRACT

This project aims to analyze how the adoption of Artificial Intelligence is being used to optimize operations and influence decision-making strategies in the Human Management sector. Management is a field that is constantly changing in order to keep up with the market and remain modern and competitive. The use of advanced technologies is becoming increasingly common within large companies as they adopt cutting-edge solutions; AI emerges as a crucial tool to facilitate, optimize operations, and influence strategic decisions. The advantages and disadvantages associated with its implementation will be analyzed to understand the impacts of this technology in the field, with the intention of providing insights into the efficiency of using AI in people management within large companies.

Keywords: Artificial Intelligence, Administration, Human Resources.

SUMÁRIO.

1. INTRODUÇÃO	7
1.1 OBJETIVO	8
1.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	8
1.3 METODOLOGIA	8
1.3.1 CRONOGRAMA	9
1.3.2 FLUXOGRAMA	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 O SURGIMENTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	10
2.2 COMO A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL FUNCIONA?.....	11
2.3 A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECURSOS HUMANOS.....	12
2.4 A INTERNET DAS COISAS E BIG DATA.....	13
2.5 IMPACTOS E DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL.....	14
3. DESENVOLVIMENTO	15
3.1 SURGIMENTO DO PROJETO.....	15
3.2 PESQUISA COM ADMINISTRADORES.....	15
3.3 RESULTADO DAS PESQUISAS COM ADMINISTRADORES	16
3.4 PESQUISA DE CAMPO	18
3.4.1 RESULTADOS DA PESQUISA.....	18
4. RESULTADOS ESPERADOS	22
5. REFERENCIAS	23

1. INTRODUÇÃO

Inteligência Artificial (IA) é uma área da ciência da computação que busca criar sistemas que imitem o pensamento, a aprendizagem e a percepção humana. Nos últimos anos, a IA tem progredido muito, devido ao desenvolvimento de novas técnicas, algoritmos e ferramentas, além do aumento da disponibilidade de dados e de capacidade computacional. A IA pode ser uma ferramenta poderosa para a administração de empresas, permitindo a análise de grandes volumes de dados e a geração de insights valiosos para a tomada de decisão estratégica (KIRON; PRENTICE; FERGUSON, 2017). As empresas enfrentam problemas complexos e incertos que exigem decisões rápidas e eficazes. A IA pode ajudar na coleta, processamento e análise de dados, na extração de informações relevantes e na geração de soluções inovadoras. (SILVA, 2023).

A origem da Inteligência Artificial foi atribuída ao matemático britânico Alan Turing, o provedor da criação de uma máquina capaz de decodificar mensagens. Dessa maneira, a Inteligência Artificial é o termo representado por um conjunto de softwares, lógica e computação, capaz de criar sistemas aptos a desempenhar atividades próximas a inteligência humana (DESORDI, 2020).

Apesar dos avanços e das possibilidades da IA, ainda existem desafios e limitações para o seu uso efetivo na tomada de decisão estratégica em empresas. Alguns dos desafios enfrentados pela inteligência artificial na tomada de decisão estratégica são a qualidade e a confiabilidade dos dados, a explicabilidade e a transparência dos modelos e dos resultados, a ética e a responsabilidade dos agentes, a integração e a compatibilidade dos sistemas, e a aceitação e a confiança dos usuários (FLORIDI, 2018; DAVENPORT; RONANKI, 2019). Esses desafios exigem uma abordagem interdisciplinar, que considere os aspectos técnicos, organizacionais, sociais e humanos envolvidos na aplicação da IA na tomada de decisão estratégica em empresas. (SILVA, 2023).

Em um cenário em que a gestão se integra com a estratégia organizacional, adequando seus processos e buscando acompanhar as mudanças do mercado, a Inteligência Artificial surge como ferramenta para facilitar a análise de dados gerados pela própria organização, além de auxiliar na tomada de decisão da alta gestão. O que torna importante a adaptação da área de gestão ao uso de novas tecnologias como a Inteligência Artificial. (GARCIA, 2022)

No RH não seria diferente, pois a IA ajuda com toda a parte burocrática que tem nessa área, diminuindo a papelada e deixando tudo de forma mais ágil, assim como reforça Silva e Mairink (2019 p. 6):

“A aplicação da Inteligência artificial pode ser feita em diversas áreas, o que auxilia na produção e a otimização do tempo gasto na realização do trabalho a ser desempenhado. Essas ferramentas inovadoras servem para organizar informações e atividades repetitivas ou que demonstrem determinado padrão[...].”

A IA é uma área da tecnologia que tem despertado cada vez mais interesse e investimentos por parte das empresas, devido ao seu grande potencial para melhorar a eficiência operacional, aumentar a produtividade e, em última análise, gerar resultados financeiros positivos. Ao automatizar processos, analisar dados, melhorar o atendimento ao cliente, prever a demanda e melhorar a eficiência energética, as empresas podem se tornar mais eficientes, produtivas e lucrativas, segundo Michailidis (2018):

“A IA pode aumentar a eficácia e a eficiência dos 13 técnicos de RH, facilitando que sejam contratados os candidatos mais adequados para cada tipo de trabalho específico. ”

1.1 OBJETIVO

Este projeto busca analisar como a adoção da Inteligência Artificial está sendo utilizada para otimizar as operações e influenciar as estratégias de decisões tomadas no setor de Gestão Humana, identificando as vantagens e os obstáculos associados à sua implementação.

1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Analisar de forma detalhada o impacto da Inteligência Artificial na gestão de recursos humanos, identificando as principais áreas de aplicação, como recrutamento, treinamento e avaliação de desempenho, além de avaliar as vantagens e os desafios enfrentados pelas empresas durante sua implementação.

1.3 METODOLOGIA

Este trabalho tem como finalidade a realização de estudos para compreender como a I.A está sendo utilizada no setor de gestão humana nas grandes empresas. Obtendo informações sobre como o uso desta tecnologia tem afetado tanto positivamente quanto negativamente nesta área.

A classificação dos principais métodos de pesquisa, se divide em três grandes grupos: exploratórias, bibliográficas e quali-quantitativa. O método envolve entrevistas com pessoas que trabalham nestas áreas para a coleta de dados diretamente ligados com ao tema pesquisado. (GIL, 2002)

Pesquisa Exploratória: busca desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, busca proporcionar maior familiaridade com o problema o mostrando de uma forma geral. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. (Gil, 1999)

Pesquisa Bibliográfica: consiste em reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação proposta a partir do tema escolhido pelas integrantes do grupo. É desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

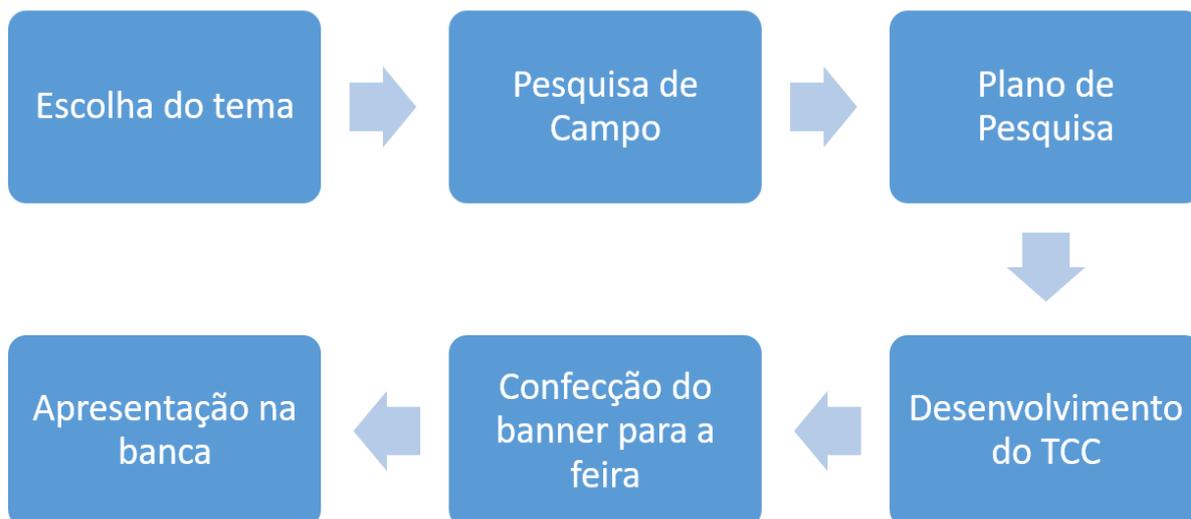
Pesquisa Quali-quantitativa: É uma mistura entre as características da pesquisa qualitativa e da pesquisa quantitativa. O estudo pode é dividido em duas partes: o recolhimento de dados e respectivamente sua análise estética, e a análise subjetiva de determinada problemática.

1.3.1 CRONOGRAMA

CRONOGRAMA										
ATIVIDADES	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Tema para trabalhar										
Formação do grupo										
Discussao sobre o tema										
Pesquisa sobre o tema										
Definir público alvo										
Desenvolvimento do projeto										
Pesquisa de campo										
Reunião do grupo										
Correção do TCC										
Envio do TCC para a feira										
Cofecção do banner										
Apresentação da feira										
Entrega Final do plano										
Avaliação final										

Fonte: As Autoras, 2024.

1.3.2. FLUXOGRAMA



Fonte: As autoras, 2024

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O surgimento da Inteligência Artificial.

A primeira concepção de IA's foi feita por Warren S. McCulloch e Walter Pitts (1943) quando falaram sobre Redes Neurais, e em 1950 Alan Turing idealizou um teste que buscava avaliar se uma máquina conseguia se passar por um humano em um teste por escrito que seria lido por um avaliador, conhecido atualmente como 'Teste de Turing' (CARNEIRO, 2022).

Ao longo do tempo muitas evoluções surgiram no ramo desde então, porém em meados dos anos 70 até o início dos anos 80 vivemos um período conhecido como 'Inverno da IA' onde houveram poucas novidades e baixa atenção nesse setor, que continuou com poucas evoluções até a segunda metade dos anos 90 (CARNEIRO, 2022), quando o cientista Edward Feigenbaum, começou a desenvolver sistemas mais especializados, que eram capazes de realizar atividades complexas, onde diversos programas utilizavam-se de IAs para desenvolver sistemas de navegação. A partir dessa nova abordagem, o mercado corporativo voltou a mostrar interesse na IA resultando em novos investimentos (INDUSTRIALL, 2024).

A trajetória da IA é marcada por avanços notáveis, desde a proposta do "Teste de Turing" por Alan Turing em 1950 até a atualidade, onde a IA se consolida como uma ferramenta estratégica para diversas áreas, como marketing, cadeia de suprimentos, recursos humanos e tomada de decisão estratégica (NATELLA, 2023). A definição de Nick Bostrom (BOSTROM, 2014) destaca a essência da IA considerando-a como a capacidade de realizar tarefas inteligentes, uma definição que ecoa na jornada contínua de simular a inteligência humana por meio de algoritmos e técnicas em constante evolução (PONATH, RESENDE, VALE, 2024).

Como a tecnologia de inteligência artificial vem ajudando, e muito, os hábitos de consumo das pessoas. Por meio de dados, a IA consegue atuar em serviços e produtos que possam atender as necessidades de cada indivíduo, ao mesmo tempo que impacta positivamente o mundo (CADORIN, 2023).

Hoje em dia pode-se considerar que o maior avanço no ramo de IA's são os assistentes virtuais presentes em seu celular ou computador, como a 'SIRI' da Apple, a 'Cortana' da Microsoft e a 'ALEXA' (CARNEIRO, 2022).

2.2 Como a Inteligência Artificial funciona?

A Inteligência Artificial, que você vai ver por aí sendo citada apenas como IA (ou AI, de Artificial Intelligence), é um avanço tecnológico que permite que sistemas simulem uma inteligência similar à humana — indo além da programação de ordens específicas para tomar decisões de forma autônoma, baseadas em padrões de enormes bancos de dados. Há algumas décadas, se estuda o que se chamou de "agentes inteligentes", que percebem seu ambiente, entendem como podem operar e qual a melhor forma (COSETTI, 2023).

Assim, podemos definir inteligência artificial, no grosso modo, como a capacidade das máquinas de pensarem como seres humanos: aprender, perceber e decidir quais caminhos seguir, de forma racional, diante de determinadas situações (COSETTI, 2023).

O funcionamento da inteligência artificial, de maneira simplificada, acontece por meio da coleta e da combinação de um grande volume dados seguido da identificação de determinados padrões nesse conjunto de informações. Com esse processo, que

geralmente se dá mediante a utilização de algoritmos pré-programados, o software consegue tomar decisões e realizar tarefas de maneira autônoma (GUITARRARA, 2024).

Existe uma série de diferentes métodos por meio dos quais uma IA pode reproduzir o comportamento humano. Os dois principais são:

Machine learning: chamado de aprendizado de máquina, é o processo que acontece de maneira automatizada. O reconhecimento e a reprodução de padrões são feitos pela IA com base na sua experiência prévia, adquirida pela utilização de algoritmos. Um dos principais exemplos são os mecanismos de pesquisa na internet (GUITARRARA, 2024).

Deep learning: subcampo do machine learning, utiliza-se de redes neurais (unidades conectadas em rede para a análise de bancos de dados e informações) para emular o cérebro humano (GUITARRARA, 2024).

2.3 A Inteligência Artificial no Recursos Humanos.

A inteligência artificial tem sido cada vez mais utilizada na área do RH para ajudar a melhorar os processos burocráticos que são muito encontrados nessa área principalmente pela demanda de atividades. Com a capacidade de analisar dados, a Inteligência Artificial pode ajudar a selecionar os candidatos mais capacitados para a vaga e prever o desempenho dos funcionários existentes (CARVALHO, ARAÚJO, ALVES, 2023).

Uma das principais áreas em que a IA é utilizada em recursos humanos é no recrutamento e seleção. Além disso, o IA pode ajudar nas identificações de possíveis contratações negativas, assim podendo afetar nas decisões de contratação (MICHAILIDIS, 2018). Com base nos dados de desempenho de um funcionário, ela pode identificar áreas de melhoria e fornecer treinamento personalizado para ajudar a melhorar suas habilidades. Isso pode ser especialmente útil em empresas com um grande número de funcionários.

Neste cenário Cruz e Santana (2015), deixam explícito que:

“O RH tem sido o responsável pela excelência das organizações e pela contribuição de capital

intelectual que simboliza a importância do fator humano em plena Era da Informação. O setor está diretamente ligado as pessoas, partindo dessa afirmação, é necessário que as suas ações gerem resultados diretos a todos os membros que compõem a empresa, entretanto é um tanto contraditório quando esta realidade não é notória.” (CRUZ; SANTANA, 2015, p.34).

A administração de recursos humanos está intimamente ligada a inteligência artificial, seja por uso de dados para recrutamento ou na expressão facial de um robô para lhe indicar qual o seu prato preferido. Nesse cenário, o RH passa a utilizar da IA como ferramenta indispensável para a organização, passando a conhecer o seu capital humano, tornando os processos administrativos mais ágeis e criando um ambiente propício a realizar trabalho (SILVA, OLIVEIRA, JUNIOR, 2019).

As contribuições de Gil, Rodrigues e Dutra (2018), deixam claro a importância da inteligência artificial para a área dos recursos humanos:

“Podemos perceber que a inteligência artificial trouxe mais agilidade aos processos que antes demandavam bastante tempo, e com isso o RH, pode exercer sua função primordial que é gerir pessoas, ficando mais próximos aos colaboradores para poder observar e analisar as necessidades com maior facilidade e resolver conflitos internos que possam surgir dentro das organizações.” (GIL; RODRIGUES; DUTRA, 2018, p. 151).

A IA também pode analisar a satisfação dos clientes e fornecer feedback imediato sobre como melhorar o atendimento dos funcionários, conforme Romero e Ventura (2017 p.1): “A IA pode ser usada para prever o desempenho dos alunos com base em seus dados de registro e histórico de desempenho”.

2.4 Internet das coisas e Big Data.

O termo Big Data surgiu nos últimos anos. Ele representa de grosso modo o grande volume de dados, base para a produção de informações não estruturadas e estruturadas, produzidos de maneira exponencial na contemporaneidade. Mais do que seu volume, sua articulação em rede, sua 27 velocidade e diversidade possibilitam a produção de mais dados, a partir dos dados já existentes, sobre indivíduos, grupos ou

sobre a própria informação, quaisquer que sejam elas, disponíveis (CARNEIRO, 2022).

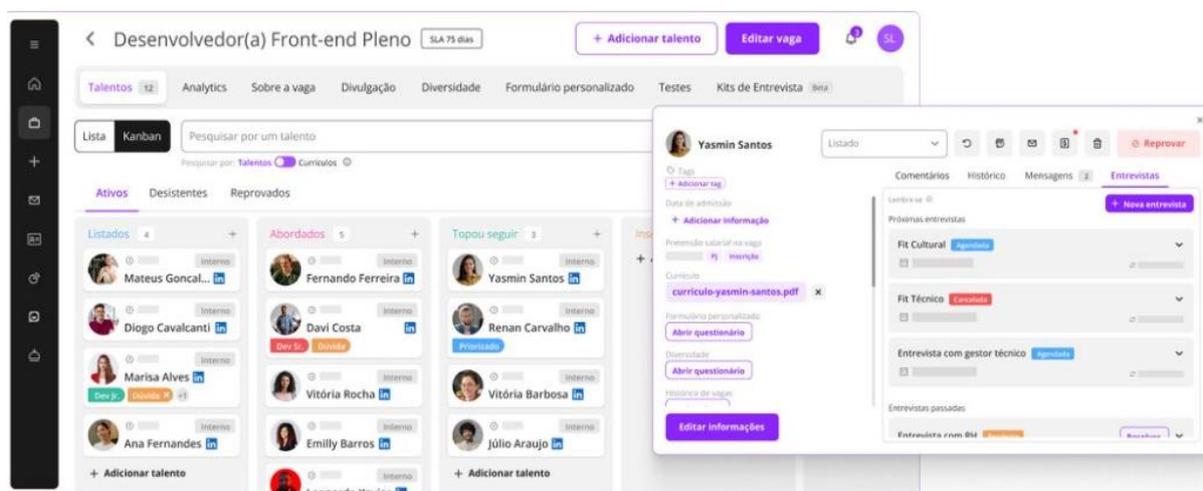
Segundo ConBRepro (2018, pág. 47) de maneira simples o termo IoT, representa a capacidade de qualquer objeto físico, se comunicar com a internet, sendo possível o envio e recebimento de dados. Espera-se que o IoT proporcione oportunidades econômicas e logísticas de grande impacto, devido a sua grande capacidade de troca de informações e autogerenciamento (CARNEIRO, 2022).

2.5 Impactos e desafios da Inteligência Artificial.

Um dos desafios que o RH enfrenta é a privacidade e segurança dos dados dos colaboradores. A necessidade de seguir a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) ocupa parte considerável das rotinas do RH, que compartilham e utilizam dados sensíveis desde a entrevista, até a hora do desligamento de algum funcionário (MAGNI, 2024).

Uma das áreas em que a IA tem causado um grande impacto é no recrutamento e seleção de talentos. Com o uso de algoritmos inteligentes, as empresas podem analisar grandes volumes de dados para identificar candidatos qualificados de forma mais rápida e eficiente (FLIT, 2024).

Figura 1: Sistema de Seleção de Candidatos.



Fonte: Software InHire, 2024.

Além disso, a IA pode ajudar a eliminar preconceitos inconscientes e vieses na seleção de candidatos, promovendo uma abordagem mais justa e equitativa. Outro aspecto importante é a capacidade da IA de realizar análises preditivas sobre o desempenho dos colaboradores e identificar tendências e padrões comportamentais. Isso permite que as empresas antecipem problemas e tomem medidas proativas para melhorar o engajamento dos funcionários, reduzir o turnover e aumentar a produtividade (FLIT, 2024).

3. DESENVOLVIMENTO.

3.1 Surgimento do Projeto

O projeto teve origem durante as aulas do curso técnico em Administração, especificamente na disciplina de Tecnologia da Informação na Administração, do professor Gustavo Delgado Sacilotto. Durante essas aulas, surgiu o interesse em pesquisar sobre a aplicação da inteligência artificial na área administrativa. Posteriormente, na disciplina de Administração de Recursos Humanos, da professora Lucia Helena Pitella, surgiu a proposta de explorar como a inteligência artificial poderia ser integrada ao setor de recursos humanos.

Visando as crescentes pesquisas sobre a inteligência artificial em mídias sociais e meios de comunicação, mostrando a necessidade de uma análise mais aprofundada sobre sua aplicação nas áreas administrativas. Apesar de ser um tema muito abordado nos últimos anos, a utilização da inteligência artificial em contextos administrativos ainda é pouco mencionada, mesmo sabendo que os softwares baseados em IA podem oferecer tanto vantagens quanto desvantagens para as empresas.

3.2 Pesquisa com Administradores

Foram realizadas entrevistas com pessoas que trabalham no ramo administrativo na região de Limeira e Iracemápolis nos cargos de: Empregados na empresa GF Brutos, Empregados e Coordenador de Planejamento na empresa Starplast e Professores. A pesquisa foi realizada para obter dados e comprovar a necessidade desta pesquisa.

As perguntas realizadas:

- 1.O que acha sobre o uso da IA e quais poderiam ser os benefícios.
- 2.Já trabalhou ou utilizou IA na gestão, e como foi essa experiência?
- 3.Quais foram os impactos positivos e negativos notados?
- 4.Em geral, quais podem ser os impactos negativos causados pela utilização da IA?
- 5.Além dos Recursos Humanos, existe alguma área em específico que você acredita que a IA pode servir como uma ajuda ou para uma melhoria da eficiência? Se sim, quais IAs e em quais áreas podem ser aplicadas?

3.3 Resultados da Pesquisa com os Administradores

Durante as entrevistas foram obtidas respostas que comprovam a relevância desta pesquisa, além de mostrar como o uso da IA no ramo administrativo está muito maior do que o conhecimento geral do público. As respostas obtidas foram:

Gabriel Gomes – Empresário na GF Brutos.

Atualmente utiliza o Chat GPT com a finalidade de gerar roteiros para conteúdo. Desde conteúdos para engajamento nas publicações nas redes sociais, até criações de formulário para seleção de recrutamento. Pretendem utilizar o MidJourney para a criação de banners.

Como impacto positivo, considera a otimização de tempo, já como impactos negativo, acredita que seja voltado para a parte cognitiva do cérebro, onde acaba criando uma zona de conforto sobre ter que pensar em algo e, em alguns processos seletivos, foi notado que algumas pessoas utilizam da IA para dar suas respostas.

Pretende adicionar o uso da IA na área do Marketing, para a criação de campanhas para o Facebook e Google Ads.

Samuel Cardoso – Professor de Logística e Administração no Senac e FAAL; Coordenador de Planejamento e Empresário na Starplast.

Apesar de não trabalhar diretamente no setor de recursos humanos, ele utiliza a IA para fornecimento de informações e insights que podem ser úteis nas estratégias de implementação, apoio em atividades operacionais e rotinas administrativas, etc. Além de apoio em atas de reuniões, ele acredita que a adoção da IA na gestão pode transformar a eficiência e a tomada de decisões nas empresas, desde que seja implementada com ética.

O primeiro capacete da empresa foi desenvolvido com IA demonstrando como a IA pode ser utilizada para avanço tecnológico.

Danilo Aparecido Travaoli – Professor de Logística e Administração no Senac e FAAL; Coordenador de Gestão e Negócios.

O uso da IA na administração das empresas varia, mas de maneira geral, muitos especialistas e profissionais da área enxergam a IA como uma ferramenta poderosa que pode trazer vários benefícios significativos. A IA pode automatizar tarefas administrativas repetitivas, como triagem de currículos, agendamento de entrevistas e processamento de folhas de pagamento.

A IA pode analisar dados de desempenho dos funcionários, taxas de rotatividade, satisfação no trabalho, entre outros, ajudando a identificar tendências e problemas antes que se tornem críticos. Isso permite uma tomada de decisão mais informada e proativa.

Implementação de novas tecnologias pode encontrar resistência tanto de gestores quanto de funcionários. É importante promover uma cultura de inovação e oferecer treinamento adequado para facilitar a transição.

Figura 2: Gráfico das Entrevistas

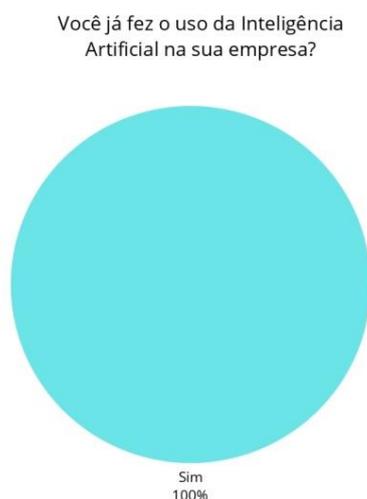


Figura 3: Gráfico das Entrevistas

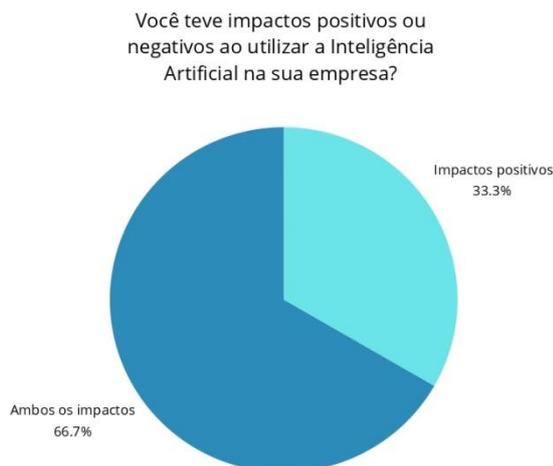


Figura 3: Gráfico das Entrevistas

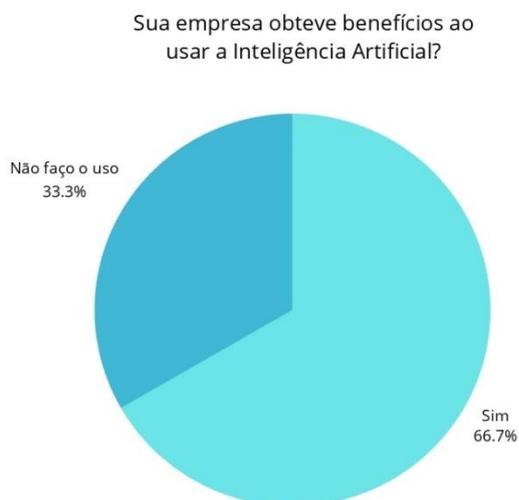
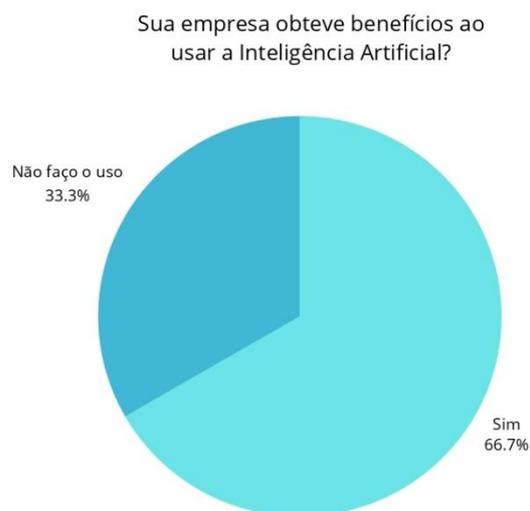


Figura 4: Gráfico das Entrevistas



Fonte: As Autoras, 2024.

3.4 Pesquisa de Campo

Durante a 18^o Feira de Projetos da ETEC Trajano Camargo, foi realizada uma pesquisa com os avaliadores e visitantes para analisar o conhecimento do público sobre como a IA tem sido utilizada na área administrativa.

A pesquisa foi realizada por meio de um formulário, onde o público poderá responder a perguntas sobre o uso da inteligência artificial. As questões abordarão o nível de conhecimento dos participantes sobre o tema, bem como a aplicação da IA no mercado de trabalho e em contextos de estudo, considerando a experiência pessoal de cada respondente.

3.4.1 Resultados da Pesquisa

Foram obtidos dados de 25 pessoas que responderam ao formulário, sendo em sua grande maioria adolescentes de 15 a 18 anos. Onde é possível constar que a I.A vem sendo cada vez mais utilizada e conhecida pelas pessoas, principalmente o Chat

GPT, que vem sendo muito utilizado para auxílio na realização de atividades cotidianas e escolares.

O impacto e a importância do uso da tecnologia é constatado como algo presente nos ambientes escolares e de trabalho, apesar disso ela traz consigo diversos desafios e benefícios sobre seu uso indicados pelos entrevistados nos gráficos a seguir:

Figura 5: Pesquisa de Campo

Na sua opinião, a utilização da IA pode melhorar a tomada de decisões na administração?

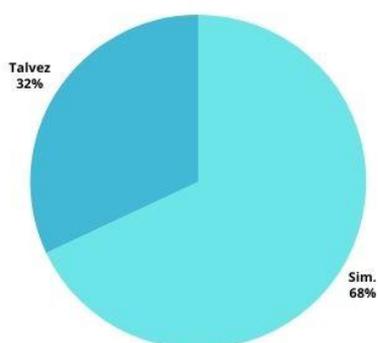


Figura 6: Pesquisa de Campo

Quais benefícios você acredita que a IA pode trazer para a administração?

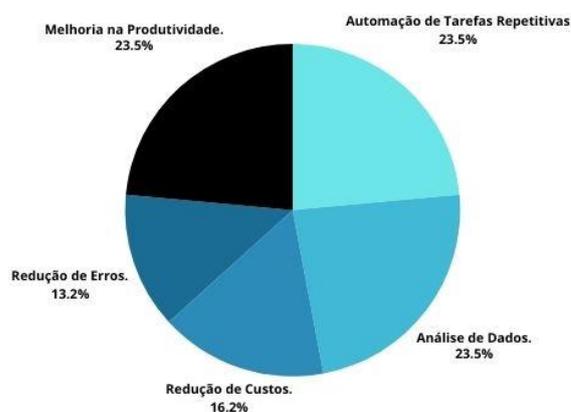


Figura 7: Pesquisa de Campo

Quais desafios você acha que a implementação da IA na administração pode enfrentar?

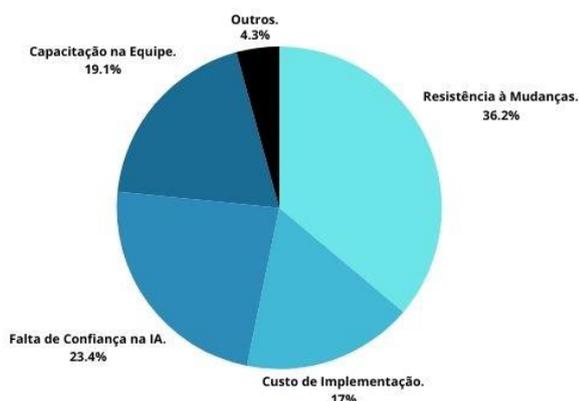


Figura 8: Pesquisa de Campo

Como você enxerga o papel da IA na administração nos próximos 5 anos?

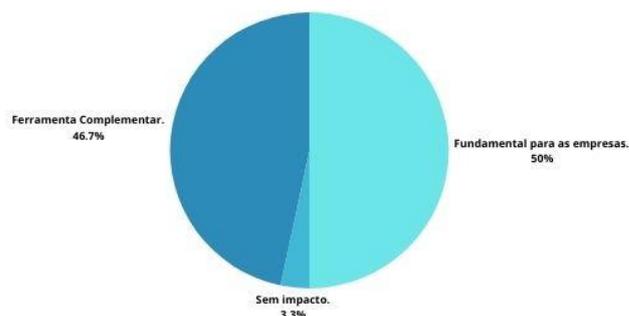


Figura 9: Pesquisa de Campo

Você se sente preparado (a) para lidar com tecnologias de IA no seu trabalho?

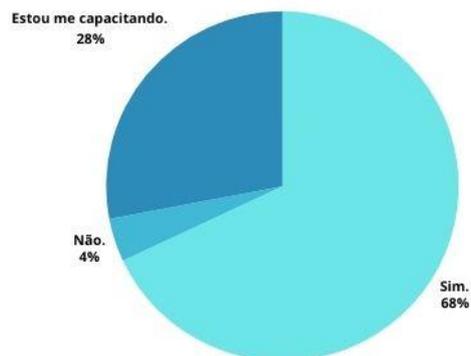


Figura 10: Pesquisa de Campo

Qual a sua idade?

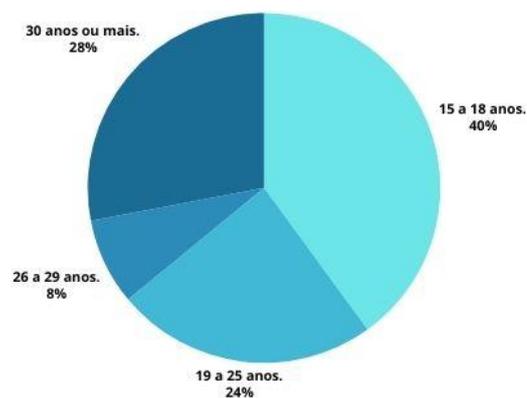


Figura 11: Pesquisa de Campo

Quais áreas da administração você acredita que a IA pode ter o maior impacto?

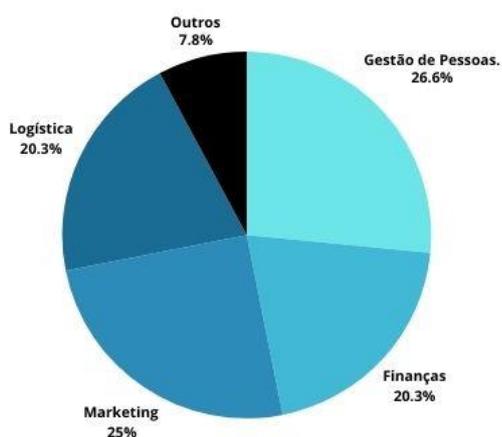


Figura 12: Pesquisa de Campo

Você já teve contato com ferramentas de IA no ambiente de trabalho ou escolar?

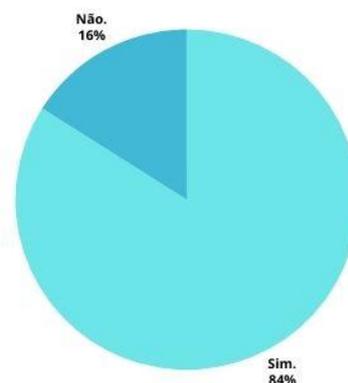
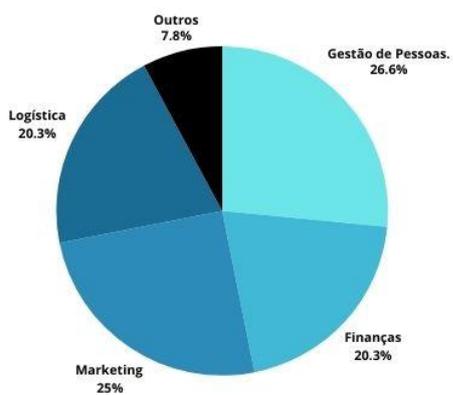


Figura 13: Pesquisa de Campo

Quais áreas da administração você acredita que a IA pode ter o maior impacto?



Fonte: As Autoras, 2024.

4. RESULTADOS ESPERADOS

Conclui-se que o projeto tem como objetivo demonstrar como a Inteligência Artificial (IA) pode influenciar de forma significativa a Gestão Humana em grandes empresas. Entre os resultados esperados, destacam-se a identificação dos principais benefícios proporcionados pela IA, como a otimização de processos, a tomada de decisões mais precisas, a avaliação dos impactos estratégicos e a análise de dados. Além disso, o projeto busca oferecer insights valiosos sobre o futuro da gestão com o uso da IA.

Outro aspecto relevante é a análise da eficiência organizacional, evidenciando como a IA pode impulsionar a produtividade e fomentar a inovação, especialmente na área de Recursos Humanos (RH). Com isso, o projeto pretende demonstrar não apenas os benefícios práticos da IA, mas também seu papel estratégico no aprimoramento das operações e na transformação da gestão humana em um ambiente corporativo.

REFERENCIAS.

Bostrom, N.; **Superinteligência: caminhos, perigos, estratégias.** São Paulo: Darkside Books, 2018.

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A.; **The business of artificial intelligence.** Harvard Business Review, Boston, v. 95, n. 1, p. 53-62, 2017.

CADORIN, Sandra R. T.; **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: A PERCEPÇÃO DOS ACADÊMICOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE DA SERRA GAÚCHA;** Disponível em: <https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/13060/TCC%20Sandra%20Regina%20Turcato%20Cadorin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CARNEIRO, Miguel S.; **OS IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA SOCIEDADE.** Disponível em: <https://www.ifsudestemg.edu.br/bomsucesso/institucional/diretoria-de-ensino-pesquisa-e-extensao/estrutura-organizacional/biblioteca/consulta-a-outras-bases/trabalhos-de-conclusao-de-curso/analise-de-desenvolvimento-de-sistemas/os-impactos-da-inteligencia-artificial-na-sociedade.pdf>

CARVALHO, Ana Cláudia O., ARAÚJO, Eduarda V., ALVES, Laura A. R.; **A ERA DIGITAL: Inteligência Artificial nos Recursos Humanos;** Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/14786/1/recursoshumanos_2023_1_%20anaclaudia_aeradigitailinteligenciaartificial.pdf

COSETTI, Melissa C.; **O que é inteligência artificial.** Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/o-que-e-inteligencia-artificial/>

CRUZ, T. A.; SANTANA, L. C. **Recursos humanos: presente nas organizações, mas desconhecido.** Revista de Iniciação Científica –RIC. Cairu, v.2, nº 01, p. 33-56, 2015.

DESORDI, DANUBIA; DELLA BONA, CARLA. **A inteligência artificial e a eficiência na administração pública.** Revista de Direito, v. 12, n. 02, p. 01-22, 2020.

FLIT; **Impacto da Inteligência Artificial no RH: vantagens e desvantagens;** Disponível em: <https://flitapp.com.br/blog/impacto-da-inteligencia-artificial-no-rh-vantagens-e-desvantagens>

FLORIDI, L. et al. **AI4People – Na ethical framework for a good AI society: Opportunities, risks, principles, and recommendations.** Minds and Machines, Berlin, v. 28, n. 4, p. 689-707, 2018.

GARCIA, Aline; **O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA;** Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/34185/1/UsolInteligenciaArtificial.pdf>

GIL, A. M.; RODRIGUES, B. A. A.; DUTRA, P. M. C. **Cultura organizacional e os processos de inovação e mudança: a relação dos recursos humanos e a inteligência artificial.** REA - Revista Euroamericana de Antropologia, n. 6, p. 143-153, 2018

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GUIARRARA, Paloma. **“Inteligência artificial”**; Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/informatica/inteligencia-artificial.htm>

INDUSTRIALL; **História da Inteligência Artificial**; Disponível em: <https://industrial.ai/blog/historia-da-inteligencia-artificial#:~:text=O%20inverno%20da%20Intelig%C3%A2ncia%20Artificial,%E2%80%9Cinverno%20da%20Intelig%C3%A2ncia%20Artificial%E2%80%9D>.

KIRON, D., PRENTICE, P. K., FERGUSON, R. B; **The impact of AI on business models: What's coming next? MIT Sloan Management Review**, Boston, v. 58, n. 3, p. 17-20, 2017.

MAGNI, Paola; **Inteligência Artificial no RH: Transformação, Benefícios e Melhores Práticas**; Disponível em: <https://www.pipefy.com/pt-br/blog/inteligencia-artificial-rh/>

MICHAILIDIS, Maria (2018). **Os desafios da IA e da blockchain nas práticas de recrutamento de RH**. Cyprus Review, Estados Unidos, 2018. Disponível em: <https://ulbra-to.br/bibliotecadigital/uploads/document622f7b09b14f6.pdf>.

Nadella, S. **Hit Refresh: a busca pela alma da Microsoft e a criação de um futuro melhor para todos**. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

PONATH, Gean C. S.; Resende, Ivan Luiz; VALE, Laís R.; **O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA ADMINISTRAÇÃO: UMA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA**. Disponível em: <https://repositorio.ifes.edu.br/bitstream/handle/123456789/4506/TCC%20GEAN%20ADMINISTRA%c3%87%c3%83O%202024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ROMERO, Cristóbal; VENTURA, Sebastian. **Educational data Science in massive open online courses**. Editora: Wiley Interdisciplinar Reviews: Data Mining and Knowledge Discovery, Universidade de Bolonha (Itália), 2017. Disponível em: <https://wires.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/widm.1187>.

SILVA, Diego; **A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA TOMADA DE DECISÃO ESTRATÉGICA EM EMPRESAS**; Disponível em: <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1679/3/TCC%20-%20DIEGO%20MOURA.pdf>

SILVA, Jennifer Amanda Sobral; MAIRINK, Carlos Henrique Passos. **Inteligência Artificial. Libertas: Revista de ciências sociais aplicadas**; Disponível em: <https://famigvirtual.com.br/famiglibertas/index.php/libertas/article/view/247>.

Silva, Nilmara G., Oliveira, Werbeston D., Júnior, Francisco T.A.; **Inteligência Artificial e Sua Relação com Recursos Humanos**; Disponível em: <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/195/288>

VIII CONBREPRO: Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção: **As Engenharias e a Indústria 4.0**. Disponível em:

<https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/wp-content/uploads/2020/04/Ebook-VIII-ConBRepro.pdf#page=42>