

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Ana Júlia Rodrigues
Antoni Ferraz Gavioli
Everth Eliu González
Gabriel de Souza Oliveira
Kauan Vieira Filippim
Marina Rocha Leal
Matheus Ladeira da Silva

**Inteligência Artificial: Como otimizar o Turnover e Potencializar
a Retenção de Talentos por meio de KPI's**

SÃO PAULO

2026

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Ana Júlia Rodrigues
Antoni Ferraz Gavioli
Everth Eliu González
Gabriel de Souza Oliveira
Kauan Vieira Filippim
Marina Rocha Leal
Matheus Ladeira da Silva

**Inteligência Artificial: Como otimizar o Turnover e Potencializar
a Retenção de Talentos por meio de KPI's**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Irmã Agostina, orientado pelo Prof. Rodrigo, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

Orientador(a): Rodrigo Tadeu Alves Reina, Fábio de Santana, Elizabel Cristina de Souza, Magdo Martins Silvério

SÃO PAULO

2026

RESUMO

A inteligência artificial (IA) tem se consolidado como uma ferramenta estratégica na gestão de pessoas, especialmente quando integrada aos indicadores de desempenho (KPI's). Nesse contexto, o presente trabalho investiga como a utilização da IA pode contribuir para a redução do turnover e o fortalecimento da retenção de talentos nas organizações.

A pesquisa aborda conceitos fundamentais como inteligência artificial, KPI's, turnover e retenção de talentos, além de analisar como tecnologias preditivas podem apoiar gestores na tomada de decisões mais assertivas. Também são discutidos fatores que influenciam a rotatividade, como clima organizacional, liderança, reconhecimento e oportunidades de crescimento.

Além disso, o estudo explora o uso da IA na análise de dados de desempenho, permitindo identificar padrões de comportamento, prever desligamentos e propor estratégias mais eficientes de retenção. Por fim, a pesquisa de campo contribui para validar a hipótese levantada, demonstrando a relevância da tecnologia como aliada na gestão estratégica de pessoas.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; KPI's; Turnover; Retenção de Talentos; Gestão de Pessoas; Análise Preditiva.

ABSTRACT

Artificial intelligence (AI) has become a strategic tool in people management, especially when integrated with key performance indicators (KPIs). In this context, this study investigates how the use of AI can contribute to reducing turnover and strengthening talent retention in organizations.

The research addresses fundamental concepts such as artificial intelligence, KPIs, turnover, and talent retention, as well as analyzing how predictive technologies can support managers in making more assertive decisions. Factors that influence turnover, such as organizational climate, leadership, recognition, and growth opportunities, are also discussed.

In addition, the study explores the use of AI in the analysis of performance data, allowing the identification of behavioral patterns, predicting turnover, and proposing more efficient retention strategies. Finally, the field research contributes to validating the hypothesis raised, demonstrating the relevance of technology as an ally in the strategic management of people.

Keywords: Artificial Intelligence; KPIs; Turnover; Talent Retention; People Management; Predictive Analytics.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
1.1. Objetivo Geral	6
1.1.1 Objetivos Específicos	6
1.2 Justificativa	7
1.3 Metodologia	7
1.4 Hipótese	8
2. Problema da Pesquisa	9
3. O que é IA?	10
4. O que são Indicadores de Desempenho?	11
5. O que é Turnover e Retenção de Talentos?	12
5.1 O que é Retenção de Talentos?	12
6. Fatores que elevam a Rotatividade e suas Consequências	13
6.1 Consequências	13
7. KPI's Utilizados na Gestão de Pessoas	14
8. Como a IA Utiliza esses Dados	15
9. People Analytics	17
10. Aplicação nas Empresas	18
11. Resultado em Gráficos da Pesquisa de Campo	19
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA DE CAMPO ...	23

1. INTRODUÇÃO

Em um cenário organizacional cada vez mais competitivo e orientado por dados, a gestão de pessoas assume um papel estratégico para o sucesso das empresas. Nesse contexto, a retenção de talentos e o controle do turnover tornam-se desafios centrais, uma vez que a alta rotatividade de colaboradores gera impactos negativos como aumento de custos, perda de conhecimento organizacional e redução da produtividade.

Entretanto, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades em compreender as causas do turnover e em desenvolver estratégias realmente eficazes para reter profissionais qualificados. Isso ocorre principalmente pela falta de análise estruturada de dados e pela ausência de ferramentas capazes de prever comportamentos e apoiar decisões de forma precisa.

Diante dessa realidade, a inteligência artificial (IA) surge como uma solução inovadora, especialmente quando integrada aos indicadores de desempenho (KPI's). A partir da análise de grandes volumes de dados, a IA permite identificar padrões, antecipar riscos de desligamento e fornecer insights estratégicos que contribuem para uma gestão de pessoas mais eficiente e orientada por evidências (MASLEJ et al., 2024).

Assim, este trabalho busca analisar como a aplicação da inteligência artificial, aliada aos KPI's, pode auxiliar as organizações a reduzir o turnover indesejado e fortalecer a retenção de talentos, promovendo decisões mais assertivas e sustentáveis no ambiente corporativo.

1.1. Objetivo Geral

Analisar de que forma a aplicação da inteligência artificial, integrada aos indicadores de desempenho (KPI's), pode potencializar e otimizar as estratégias de gestão de pessoas, contribuindo para decisões mais assertivas, preditivas e orientadas por dados no contexto organizacional.

1.1.1 Objetivos Específicos

- Identificar os principais KPI's utilizados na gestão de pessoas para monitorar turnover.
- Investigar como a inteligência artificial pode apoiar a análise preditiva e a tomada de decisão na gestão de pessoas.

- Analisar os impactos da utilização da Inteligência Artificial na redução do turnover e no fortalecimento das estratégias de retenção de talentos.

1.2 Justificativa

É notável a necessidade das organizações de reduzir o turnover e reter talentos em um mercado competitivo, já que a alta rotatividade pode gerar custos, perda de conhecimento e impactos no financeiro e na produtividade.

Nesse contexto, a inteligência artificial aliada aos indicadores de desempenho (KPI's) surge como ferramenta estratégica para apoiar a tomada de decisões e consequentemente otimizar a gestão de pessoas.

1.3 Metodologia

A presente pesquisa caracteriza-se como descritiva, tendo como objetivo analisar a aplicação da Inteligência Artificial associada aos indicadores de desempenho (KPI's) no contexto da gestão de pessoas, com foco na redução do turnover e na retenção de talentos.

Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva tem como finalidade descrever características de determinado fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis sem interferir diretamente nelas. Nesse sentido, o estudo buscou compreender como a utilização da Inteligência Artificial pode contribuir para a otimização da gestão de pessoas por meio da análise de indicadores de desempenho.

Para a fundamentação teórica, foi realizada uma pesquisa bibliográfica baseada em livros, artigos científicos, dissertações, relatórios institucionais e publicações especializadas relacionadas aos temas Inteligência Artificial, KPI's, turnover, retenção de talentos e People Analytics.

Além da pesquisa bibliográfica, foi realizada uma pesquisa de campo por meio da aplicação de um questionário estruturado elaborado na plataforma Google Forms. O instrumento continha questões objetivas e discursivas relacionadas à percepção dos participantes sobre turnover, retenção de talentos, utilização de KPI's na gestão de pessoas e aplicação da Inteligência Artificial no setor de Recursos Humanos.

Os dados coletados foram analisados de forma descritiva, permitindo identificar tendências, opiniões e percepções dos participantes acerca do tema estudado. Os resultados obtidos contribuíram para complementar a fundamentação teórica e auxiliar na validação da hipótese proposta nesta pesquisa.

O questionário foi aplicado entre maio e julho de 2026, obtendo 46 respostas de profissionais e estudantes com experiência ou interesse na área administrativa.

O questionário aplicado aos participantes encontra-se disponível no Apêndice A.

1.4 Hipótese

A utilização da inteligência artificial integrada aos indicadores de desempenho (KPI's) contribui para uma análise mais precisa dos fatores relacionados ao turnover, possibilitando a adoção de estratégias mais eficazes na gestão de pessoas e favorecendo a retenção de talentos.

2. Problema da Pesquisa

O turnover elevado representa um dos principais problemas na gestão de pessoas, sendo causado por fatores como insatisfação, falta de reconhecimento, clima organizacional, ausência de perspectivas de crescimento e gestão rígida e pouco inovadora. Essa rotatividade gera impactos negativos como aumento de custos, perda de conhecimento e queda de produtividade. Nesse contexto, torna-se relevante analisar como a inteligência artificial, aliada aos indicadores de desempenho (KPI's), pode otimizar a identificação dessas causas. Assim, busca-se compreender de que forma essas ferramentas podem contribuir para a redução do turnover. E, conseqüentemente, potencializar a retenção de talentos nas organizações.

3. O que é IA?

A Inteligência Artificial (IA) é um campo da ciência da computação dedicado ao desenvolvimento de sistemas capazes de executar tarefas que, tradicionalmente, exigiriam inteligência humana, como aprendizagem, raciocínio, tomada de decisão e reconhecimento de padrões. Trata-se de uma área interdisciplinar que envolve conhecimentos de computação, matemática, estatística e ciências cognitivas.

De acordo com Stuart Russell e Peter Norvig (2020), a IA pode ser compreendida como o estudo de agentes inteligentes, isto é, sistemas que percebem o ambiente ao seu redor e tomam ações que maximizam suas chances de alcançar determinados objetivos. Essa definição destaca o caráter adaptativo e orientado a resultados da inteligência artificial.

Complementando essa perspectiva, John McCarthy, considerado um dos pioneiros da área, define a IA como a ciência de produzir máquinas inteligentes, enfatizando sua capacidade de simular aspectos da inteligência humana por meio de algoritmos e processamento de dados.

A expansão da inteligência artificial pode ser observada no ambiente corporativo. De acordo com o Artificial Intelligence Index Report 2024, publicado pela Universidade Stanford, a adoção de soluções de baseada nessa tecnologia continua crescendo em organizações de diversos setores, impulsionando sua aplicação em atividades estratégicas, analíticas e de gestão de pessoas (MASLEJ et al., 2024).

No contexto organizacional, a inteligência artificial tem sido cada vez utilizada para análise de grandes volumes de dados, automação de processos e apoio à tomada de decisões estratégicas. Segundo a IBM, empresa referência em tecnologia e segurança corporativa, a IA possibilita que sistemas inteligentes aprendam com dados, identifiquem padrões e realizem previsões, contribuindo para maior eficiência e precisão nas operações empresariais.

Dessa forma, a inteligência artificial vai além da simples automação de tarefas, configurando-se como uma tecnologia capaz gerar conhecimento, apoiar a tomada decisões e transformar a maneira como as organizações operam, especialmente nos processos de gestão de pessoas.

4. O que são Indicadores de Desempenho?

Os indicadores de desempenho, também conhecidos como KPI's (Key Performance Indicators), são métricas utilizadas pelas organizações para mensurar, monitorar e avaliar o desempenho de processos, atividades e estratégias em relação aos objetivos estabelecidos. Esses indicadores permitem transformar dados em informações relevantes, auxiliando gestores na análise de resultados e na tomada de decisões.

Segundo Robert S. Kaplan e David P. Norton (1997), os indicadores de desempenho são instrumentos fundamentais para traduzir a estratégia organizacional em medidas operacionais, permitindo o acompanhamento estruturado do desempenho da organização. Essa abordagem está diretamente relacionada ao modelo do Balanced Scorecard, que integra indicadores financeiros e não financeiros.

De acordo com Parmenter (2010), os KPI's são indicadores-chave que demonstram se a organização está no caminho certo para atingir seus objetivos estratégicos, sendo fundamentais para orientar ações corretivas e melhorias contínuas.

No contexto da gestão de pessoas, os KPI's desempenham um papel estratégico ao possibilitar o acompanhamento de métricas como turnover, engajamento e desempenho individual. Esses indicadores fornecem informações relevantes para identificar desafios organizacionais, avaliar a eficácia das práticas de recursos humanos e apoiar a tomada de decisões mais assertivas.

Dessa forma, os indicadores de desempenho não se limitam à mensuração de resultados, mas constituem ferramentas essenciais para o controle, a análise e o aprimoramento contínuo das organizações, especialmente quando integrados a tecnologias como a inteligência artificial.

5. O que é Turnover e Retenção de Talentos?

O turnover, ou rotatividade de pessoas, refere-se ao fluxo de entrada e saída de colaboradores em uma organização em determinado período. Esse indicador é amplamente utilizado na área de Gestão de Pessoas como ferramenta de análise organizacional, permitindo compreender a estabilidade das equipes e identificar fatores relacionados ao ambiente de trabalho e à eficiência da gestão de pessoas.

De acordo com Chiavenato (2014), a rotatividade de pessoas ocorre em razão da dinâmica entre admissões e desligamentos dentro das organizações, sendo influenciada por fatores internos e externos, como políticas organizacionais, condições de trabalho e características do mercado.

A literatura de comportamento organizacional também aponta que a rotatividade pode gerar impactos significativos para as empresas, como aumento de custos operacionais, perda de conhecimento organizacional e redução da produtividade (Cascio; Boudreau, 2011).

A rotatividade pode ocorrer de forma voluntária, quando o colaborador decide deixar a organização, ou involuntária, quando o desligamento ocorre por decisão da empresa.

5.1 O que é Retenção de Talentos?

A retenção de talentos refere-se à capacidade da organização de manter profissionais qualificados, motivados e alinhados aos objetivos institucionais. Esse conceito está diretamente relacionado às práticas de Gestão de Pessoas e ao desenvolvimento de estratégias que favoreçam a permanência dos colaboradores.

Segundo Dutra (2016), a retenção de talentos está relacionada ao alinhamento entre expectativas individuais e oportunidades organizacionais, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento profissional e à valorização do trabalho.

Além disso, Becker e Huselid (1998) afirmam que práticas consistentes de gestão estratégica de recursos humanos influenciam diretamente o comprometimento organizacional e reduzem os índices de rotatividade, contribuindo para o desempenho da organização.

6. Fatores que elevam a Rotatividade e suas Consequências

A falta de reconhecimento profissional contribui significativamente para a desmotivação dos colaboradores, reduzindo seu nível de comprometimento com a organização. Da mesma forma, a ausência de um plano de carreira e de perspectivas de crescimento profissional é um dos principais fatores associados à intenção de desligamento, pois limita o desenvolvimento do colaborador dentro da empresa (Robbins; Judge, 2012). Além disso, a liderança desempenha um papel crucial, exercendo influência direta sobre o comportamento organizacional e a permanência dos colaboradores, afetando tanto o clima organizacional quanto o nível de satisfação no trabalho (Schein, 2010).

O clima organizacional desfavorável, caracterizado por conflitos, pressão excessiva e falhas de comunicação, tende a aumentar os índices de rotatividade, impactando diretamente a satisfação dos colaboradores. Simultaneamente, a sobrecarga de trabalho e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional geram estresse e desgaste emocional, contribuindo ainda mais para o aumento do turnover.

6.1 Consequências

A elevada rotatividade de pessoas gera impactos significativos para as organizações, tanto no âmbito financeiro quanto operacional. Entre as principais consequências estão o aumento dos custos com recrutamento e treinamento, a perda de conhecimento organizacional, a redução da produtividade, a desmotivação das equipes, as dificuldades na continuidade dos processos e os prejuízos ao clima organizacional. De acordo com Cascio e Boudreau (2011), os custos associados ao turnover incluem impactos diretos e indiretos, afetando a eficiência organizacional e a competitividade das empresas.

7. KPI's Utilizados na Gestão de Pessoas

Os indicadores de desempenho, conhecidos como KPI's (Key Performance Indicators), possuem grande importância na Gestão de Pessoas, pois auxiliam as organizações na análise do comportamento dos colaboradores e na tomada de decisões estratégicas. Com a aplicação da Inteligência Artificial (IA), esses indicadores passaram a ser analisados de maneira mais precisa e automatizada, permitindo maior eficiência nos processos internos (SILVA, 2022).

Entre os principais indicadores utilizados no RH destaca-se o turnover, responsável por medir a rotatividade de funcionários dentro da organização. Segundo o estudo "TCC - Previsão de Turnover utilizando Inteligência Artificial", modelos de aprendizado de máquina conseguem prever desligamentos com base em dados históricos dos funcionários/colaboradores, contribuindo diretamente para a redução da rotatividade (IFPE, 2024).

Outro indicador importante é o absenteísmo, utilizado para analisar faltas, atrasos e ausências dos colaboradores. A análise desse indicador permite identificar possíveis problemas relacionados à motivação, produtividade e satisfação profissional (SILVA, 2022).

O desempenho também é considerado um indicador essencial, pois mede os resultados e a produtividade apresentados pelos funcionários. A Inteligência Artificial possibilita análises mais detalhadas desses dados, permitindo avaliações mais rápidas e assertivas (IFPE, 2024).

Além disso, o índice de engajamento avalia o nível de envolvimento dos colaboradores com os objetivos organizacionais. Empresas que utilizam IA conseguem compreender fatores que influenciam diretamente o comprometimento profissional, favorecendo estratégias voltadas à retenção de talentos (SILVA, 2022).

A satisfação dos colaboradores também representa um importante indicador organizacional. Segundo Silva (2022), a análise de dados relacionados ao comportamento dos funcionários permite maior alinhamento entre os objetivos empresariais e as necessidades dos profissionais, fortalecendo assim, ainda mais a gestão de pessoas.

8. Como a IA Utiliza esses Dados

A Inteligência Artificial aplicada ao setor de Recursos Humanos utiliza dados organizacionais para gerar análises estratégicas e apoiar decisões relacionadas à gestão de pessoas. Esse processo ocorre por meio da coleta, processamento e interpretação de informações relacionadas ao comportamento das pessoas (SILVA, 2022).

Uma das principais aplicações da IA no RH está na identificação de padrões. Conforme os estudos analisados, ferramentas inteligentes conseguem processar grandes volumes de dados relacionados à produtividade, engajamento, absenteísmo e desempenho, identificando comportamentos recorrentes dentro das organizações (SILVA, 2022).

Outro aspecto relevante é a análise preditiva. Segundo o TCC “Previsão de Turnover utilizando Inteligência Artificial”, os modelos de aprendizado de máquina permitem prever possíveis desligamentos e riscos de turnover, possibilitando que as empresas desenvolvam ações preventivas voltadas à retenção de talentos (IFPE, 2024).

Um exemplo prático dessa aplicação ocorre na empresa anteriormente citada, a IBM, empresa que desenvolveu modelos de Inteligência Artificial capazes de analisar dados relacionados ao histórico profissional, desempenho, desenvolvimento de carreira e engajamento dos colaboradores. Com base nessas informações, os algoritmos identificam padrões associados ao risco de desligamento, permitindo que gestores e líderes adotem ações preventivas antes que o colaborador deixe a organização.

Segundo informações divulgadas pela empresa, essas soluções preditivas alcançaram índices de precisão próximos de 95% na identificação de profissionais com maior probabilidade de pedir demissão, demonstrando o potencial da IA na redução do turnover e no fortalecimento da retenção de talentos (IBM, 2025; CNBC, 2019).

A automação também representa uma importante vantagem da IA nos processos de Recursos Humanos. A utilização de sistemas inteligentes reduz erros operacionais e aumenta a eficiência das análises organizacionais, tornando o RH mais estratégico e orientado por dados (SILVA, 2022).

Além disso, a Inteligência Artificial oferece apoio estratégico às organizações, permitindo decisões mais rápidas e assertivas. Dessa forma, o RH passa

a atuar de maneira preventiva, utilizando dados para fortalecer o clima organizacional e melhorar os processos internos de gestão de pessoas (IFPE, 2024).

9. People Analytics

O People Analytics consiste na utilização de dados, estatísticas e tecnologias voltadas à análise do comportamento organizacional e à tomada de decisões estratégicas no setor de Recursos Humanos. Segundo Silva (2022), essa ferramenta permite maior precisão nas decisões empresariais e contribui para o alinhamento entre os objetivos organizacionais e as necessidades dos colaboradores.

A relação entre People Analytics e Inteligência Artificial ocorre principalmente pela capacidade de processamento e interpretação de grandes volumes de dados. A IA potencializa as análises organizacionais ao identificar padrões de comportamento, prever riscos de desligamento e automatizar processos relacionados à gestão de pessoas (SILVA, 2022).

O caso da IBM também evidencia a relação entre People Analytics e Inteligência Artificial. A empresa utiliza a análise de grandes volumes de dados para compreender comportamentos, identificar tendências e apoiar decisões relacionadas à gestão de pessoas. Essa abordagem permite transformar informações operacionais em insights estratégicos, tornando o RH mais orientado por dados e capaz de atuar de forma preventiva na gestão de talentos.

Além disso, a organização adotou uma estratégia denominada “AI-First”, na qual a inteligência artificial é incorporada aos processos de recursos humanos por meio da plataforma AskHR, onde milhões de solicitações de colaboradores são processadas anualmente de forma automatizada. (IBM, 2025).

Outro ponto importante de ser citado refere-se à análise comportamental. A Inteligência Artificial permite analisar informações relacionadas ao desempenho, satisfação, produtividade e engajamento dos colaboradores, possibilitando identificar tendências de desmotivação e intenção de desligamento (IFPE, 2024).

Essas análises contribuem diretamente para a tomada de decisão estratégica nas organizações. Com base nos dados obtidos, as empresas conseguem desenvolver ações preventivas voltadas à retenção de talentos e à melhoria do ambiente corporativo (SILVA, 2022).

Dessa forma, o People Analytics representa uma importante evolução na Gestão de Recursos Humanos, pois transforma dados organizacionais em informações estratégicas capazes de fortalecer os processos internos e potencializar os resultados empresariais (SILVA, 2022).

10. Aplicação nas Empresas

A IBM é uma das principais referências mundiais na utilização de Inteligência Artificial aplicada à gestão de pessoas. A empresa desenvolveu sistemas de análise preditiva capazes de identificar colaboradores com maior probabilidade de desligamento, utilizando dados relacionados ao desempenho, desenvolvimento profissional, capacitação, histórico de carreira e comportamento organizacional.

De acordo com informações divulgadas pela própria empresa e repercutidas pela CNBC, o modelo alcançou índices de precisão de aproximadamente 95% na previsão de desligamentos voluntários, permitindo a adoção de estratégias preventivas voltadas à retenção de talentos (IBM, 2025; CNBC, 2019).

Em 2024, a ferramenta implementada pela IBM, a “AI-First”, registrou mais de 11,5 milhões de interações, resolvendo a maior parte das demandas sem necessidade de intervenção humana. A iniciativa também contribuiu para aumentar a produtividade, reduzir custos operacionais e permitir que profissionais de RH direcionassem seus esforços para atividades mais estratégicas (IBM, 2025).

Esse caso demonstra como a integração entre Inteligência Artificial, People Analytics e KPI's pode transformar a gestão de pessoas, permitindo que decisões sejam tomadas com base em dados concretos e não apenas na percepção dos gestores. Dessa forma, a tecnologia torna-se uma importante aliada na redução do turnover e no fortalecimento da retenção de talentos.

Além disso, a utilização da IA no RH possibilita análises mais estratégicas relacionadas ao comportamento organizacional, tornando os processos de gestão de pessoas mais eficientes e orientados por dados (SILVA, 2022).

O Google também se destaca pela utilização de People Analytics na gestão de pessoas. A empresa utiliza análises baseadas em dados para compreender fatores relacionados ao desempenho, satisfação e engajamento dos colaboradores (SILVA, 2022).

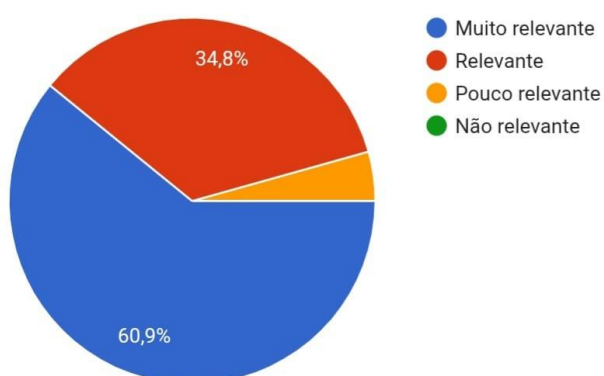
As decisões orientadas por dados permitem maior precisão nas ações organizacionais, contribuindo para a retenção de talentos e para a melhoria do clima corporativo. Dessa maneira, tanto IBM quanto Google demonstram como a Inteligência Artificial pode transformar a Gestão de Recursos Humanos e potencializar estratégias organizacionais (IFPE, 2024).

11. Resultado em Gráficos da Pesquisa de Campo

 Copiar gráfico

1- Você acha que o Turnover é um problema relevante nas empresas atualmente?

46 respostas



 Copiar gráfico

2- Quais fatores você acha que mais influenciam a saída de colaboradores nas empresas?

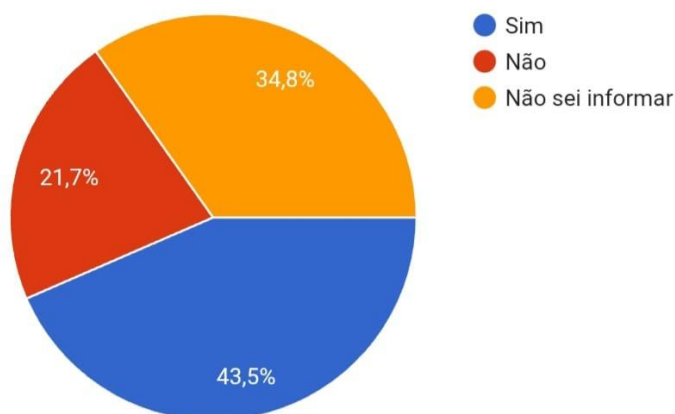
46 respostas



3- A empresa em que você trabalha/trabalhou utiliza KPI's na gestão de pessoas?

 Copiar gráfico

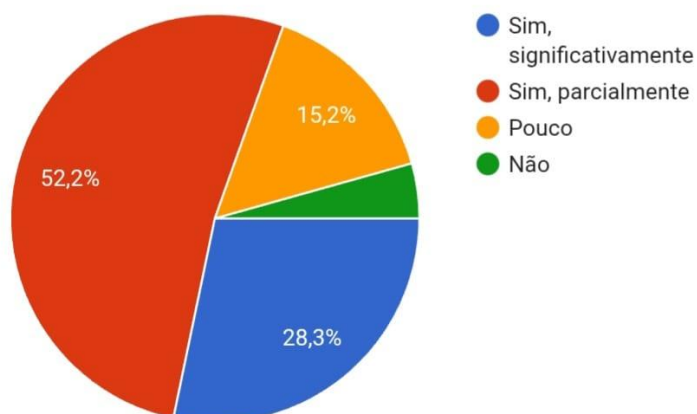
46 respostas



4- Você acredita que a Inteligência Artificial pode auxiliar o RH na redução do turnover?

 Copiar gráfico

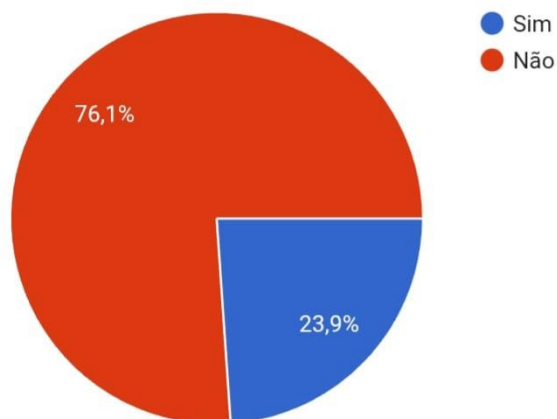
46 respostas



5- Sua empresa já está utilizando IA no RH?

 Copiar gráfico

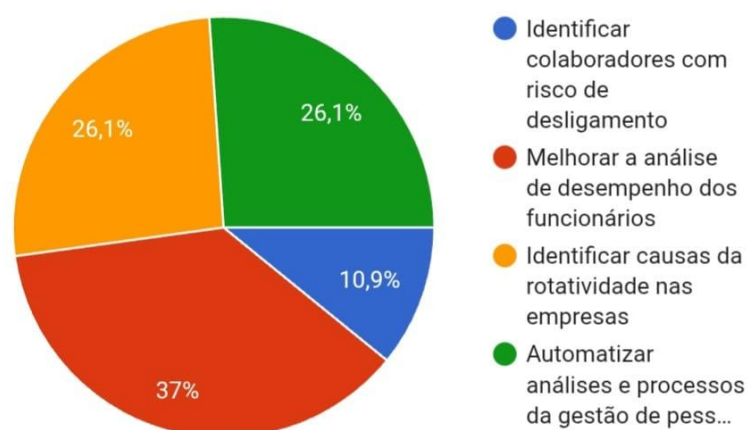
46 respostas



6- Na sua opinião, em quais aspectos a Inteligência Artificial pode gerar maior impacto na redução do turnover e retenção de talentos?

 Copiar gráfico

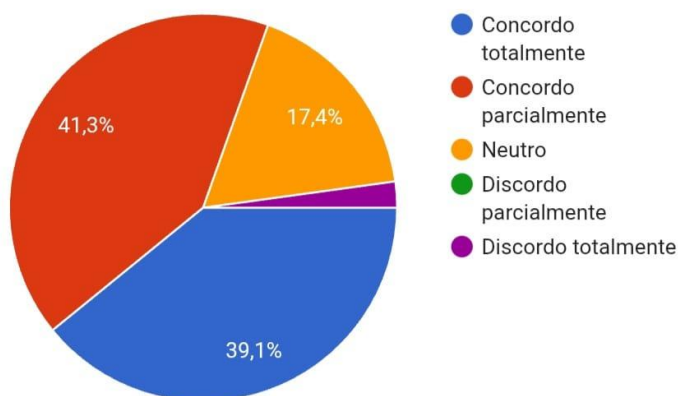
46 respostas



7- Você acredita que a integração entre IA e KPI's pode tornar as decisões da gestão de pessoas mais estratégicas e assertivas?

 Copiar gráfico

46 respostas



APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA DE CAMPO

1. Você acha que o turnover é um problema relevante nas empresas atualmente?

☐ Muito relevante

☐ Relevante

☐ Pouco relevante

☐ Não relevante

2. Quais fatores você acha que mais influenciam a saída de colaboradores nas empresas?

☐ Falta de reconhecimento

☐ Salário

☐ Clima organizacional

☐ Falta de crescimento profissional

☐ Liderança

☐ Sobrecarga de trabalho

3. A empresa em que você trabalha ou trabalhou utiliza KPIs na gestão de pessoas?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei informar

4. Você acredita que a Inteligência Artificial pode auxiliar o RH na redução do turnover?

☐ Sim, significativamente

☐ Sim, parcialmente

☐ Pouco

☐ Não

5. Sua empresa já utiliza Inteligência Artificial no setor de Recursos Humanos?

☐ Sim

☐ Não

6. Na sua opinião, em quais aspectos a Inteligência Artificial pode gerar maior impacto na redução do turnover e retenção de talentos?

☐ Identificar colaboradores com risco de desligamento

☐ Melhorar a análise de desempenho dos funcionários

☐ Identificar causas da rotatividade nas empresas

☐ Automatizar análises e processos da gestão de pessoas

7. Você acredita que a integração entre Inteligência Artificial e KPIs pode tornar as decisões da gestão de pessoas mais estratégicas e assertivas?

☐ Concordo totalmente

☐ Concordo parcialmente

☐ Neutro

☐ Discordo parcialmente

☐ Discordo totalmente

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar de que forma a Inteligência Artificial, integrada aos indicadores de desempenho (KPI's), pode contribuir para a otimização do turnover e para o fortalecimento da retenção de talentos nas organizações. Diante de um cenário cada vez mais competitivo compreender os fatores que influenciam a permanência dos colaboradores nas empresas tornou-se uma necessidade estratégica para gestores e profissionais de Recursos Humanos.

Após analisarmos a pesquisa, identificamos que fatores como falta de reconhecimento, ausência de oportunidades, clima organizacional inadequado, liderança ineficaz e sobrecarga de trabalho estão entre as principais causas da rotatividade de colaboradores. Além disso, os KPI's desempenham papel fundamental na gestão de pessoas, permitindo o monitoramento de indicadores relacionados ao desempenho, engajamento, satisfação e turnover, fornecendo assim informações relevantes para a tomada de decisões.

Os estudos analisados também demonstraram que a Inteligência Artificial tem ampliado significativamente o potencial desses indicadores, tornando possível a identificação de padrões comportamentais, a realização de análises preditivas e a automatização de processos relacionados à gestão de pessoas. Os casos apresentados ao longo do trabalho, especialmente o da IBM, evidenciaram como a utilização de sistemas inteligentes que podem auxiliar empresas na previsão de desligamentos, identificação de riscos e na elaboração de estratégias preventivas voltadas a retenção de talentos.

Os resultados obtidos por meio da pesquisa de campo reforçaram as informações anteriormente citadas na pesquisa. Dos 46 participantes que responderam ao questionário, aproximadamente 95% consideraram o turnover um problema relevante ou muito relevante nas organizações. Além disso, aproximadamente 81% afirmaram acreditar que a Inteligência Artificial pode auxiliar significativamente ou parcialmente o setor de Recursos Humanos na redução da rotatividade de colaboradores. Os dados também demonstraram que fatores como falta de reconhecimento e sobrecarga no trabalho são percebidos pelos participantes como as principais causas da saída de profissionais das empresas.

Outro resultado relevante foi que aproximadamente 83% dos participantes concordaram total ou parcialmente que a integração entre Inteligência Artificial e KPI's

pode tornar as decisões da gestão de pessoas mais estratégicas e assertivas. Esse resultado reforça a percepção de que a tecnologia não deve substituir o trabalho humano, mas atuar como ferramenta de apoio à análise de informações, permitindo decisões mais rápidas, precisas e fundamentadas em dados concretos.

Dessa forma, a hipótese proposta neste estudo foi confirmada, uma vez que a integração entre Inteligência Artificial e KPI's demonstrou potencial para aprimorar a análise de dados organizacionais, identificar fatores relacionados ao turnover e apoiar a implementação de estratégias voltadas à retenção de talentos. A combinação entre tecnologia, análise de dados e gestão estratégica de pessoas representa uma importante tendência para o futuro das organizações, contribuindo para ambientes de trabalho mais eficientes, produtivos e alinhados às necessidades dos colaboradores.

Entende-se que através da presente pesquisa a Inteligência Artificial, quando utilizada de forma ética e estratégica, pode se tornar uma importante aliada da gestão de pessoas, auxiliando empresas e líderes a compreender melhor seus colaboradores, reduzir a rotatividade e fortalecer a retenção de talentos. Nesse sentido, investir em tecnologia, capacitação e análise de dados deixa de ser apenas um diferencial competitivo e passa a representar um elemento essencial para a sustentabilidade e o crescimento das organizações no cenário futuro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BECKER, Brian E.; HUSELID, Mark A. High performance work systems and firm performance: a synthesis of research and managerial implications. **Research in Personnel and Human Resources Management**, Greenwich, v. 16, p. 53–101, 1998.

CASCIO, Wayne F.; BOUDREAU, John W. **Investing in people: financial impact of human resource initiatives**. 2. ed. Upper Saddle River: Pearson Education, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 11. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CNBC. **IBM's AI-backed employee retention software can predict when you're going to quit with up to 95% accuracy**. 2019. Disponível em: <https://www.cnbc.com/news/ibms-ai-backed-employee-retention-software-can-predict-when-youre-going-to-quit-with-up-to-95-accuracy/>. Acesso em: 2 jun. 2026.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBM. **Embracing the future of HR by becoming an AI-first enterprise**. 2025. Disponível em: <https://www.ibm.com/think/insights/embracing-future-of-hr-ai-first-enterprise>. Acesso em: 15 maio 2026.

IBM. **What is artificial intelligence?** Disponível em: <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence>. Acesso em: 15 jun. 2026.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **A estratégia em ação: Balanced Scorecard**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

MASLEJ, Nestor et al. **Artificial Intelligence Index Report 2024**. Stanford: Human-Centered Artificial Intelligence (HAI), Stanford University, 2024. Disponível em: <https://aiindex.stanford.edu/report/>. Acesso em: 4 jun. 2026.

- MCCARTHY, John. **What is artificial intelligence?** Stanford University, 2007. Disponível em: <http://jmc.stanford.edu/articles/whatisai.html>. Acesso em: 15 jun. 2026.
- PARMENTER, David. **Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPI's**. 3. ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2010.
- ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional**. 15. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
- RUSSELL, Stuart; NORVIG, Peter. **Artificial intelligence: a modern approach**. 4. ed. Harlow: Pearson, 2020.
- SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- SILVA, Mariana de Sousa Ramos dos Santos. **Inteligência artificial na gestão de recursos humanos: o impacto do People Analytics na retenção de talento**. 2022. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/28283>. Acesso em: 27 maio 2026.
- SILVA, Wagner Vidal Xavier da. **Avaliação comparativa de técnicas de aprendizado de máquina na previsão de turnover, com uso de inteligência artificial explicável**. Orientador: Flávio Rosendo da Silva Oliveira. 2024. Artigo (Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco, Campus Paulista, Paulista, PE, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ifpe.edu.br/xmlui/handle/123456789/1398>. Acesso em: 10 maio 2026.