Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.02, 2025
ISSN 2178-6925

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E INOVAÇÃO NO RH: O FUTURO DO RH - AUTOMAÇÃO, IA E ANÁLISE PREDITIVA

DIGITAL TRANSFORMATION AND INNOVATION IN HR: THE FUTURE OF HR - AUTOMATION, AI AND PREDICTIVE ANALYTICS

Pedro Emílio Amador Salomão
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: peas8810@gmail.com

Daniele Guimaraes de Castro Nery
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: danielegcastro@gmail.com

Daniel de Matos Rodrigues
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: dmatosr@gmail.com

Geise Cardoso de Matos
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: prof.geisematos@gmail.com

Joyce Amely Rodrigues Marquez
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: joyceamely@gmail.com

Marcelo Henrique Xavier de Souza
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: mclo.henriqueeafsal@gmail.com

Márcia Keli Carvalho Ferreira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: alfaunipacmarcia@gmail.com

Marlise Almeida da Silveira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: marlise.silveira01@gmail.com

Nicholas Sander Souto
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: nssouto@hotmail.com

Priscila Marques Garcia
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: priscilagmarques@yahoo.com.br

Rinaldo Conceição Paiva
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: rs.equipeempresarial@gmail.com

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.02, 2025
ISSN 2178-6925

Tarciana Oliveira da Silva Aroeira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: profatarciana@gmail.com

Daniel de Azevedo Teixeira
Instituto Educacional AlfaUnipac, Brasil
E-mail: danielteixeira@unipacto.com.br

Resumo

A tecnologia tem revolucionado a forma como o setor de Recursos Humanos atua dentro das organizações. O uso de inteligência artificial, analytics e plataformas automatizadas torna os processos mais ágeis e assertivos, permitindo uma gestão mais estratégica e eficiente. Este artigo explora as principais tendências da transformação digital no RH, abordando temas como People Analytics, automação de processos, inteligência artificial, digitalização do trabalho remoto e a aplicação de metodologias ágeis na gestão de pessoas.

Abstract

Technology has revolutionized the way the Human Resources sector operates within organizations. The use of artificial intelligence, analytics, and automated platforms makes processes more agile and assertive, allowing for more strategic and efficient management. This article explores the main trends in digital transformation in HR, addressing topics such as People Analytics, process automation, artificial intelligence, digitalization of remote work, and the application of agile methodologies in people management.

1. Introdução

A evolução tecnológica tem impactado profundamente todas as áreas organizacionais, e o setor de Recursos Humanos não é exceção. Com a ascensão da automação e da inteligência artificial, processos que antes eram burocráticos e demorados agora podem ser realizados de maneira rápida e eficiente. A análise preditiva, impulsionada por People Analytics, permite uma tomada de decisão mais assertiva, enquanto a digitalização do trabalho remoto traz desafios e oportunidades para as organizações.

2. People Analytics: Como Usar Dados para Tomar Decisões Estratégicas

People Analytics é uma abordagem baseada em dados para a gestão de pessoas. Ele permite:

- Identificar padrões de comportamento e produtividade;
- Antecipar necessidades de treinamento e desenvolvimento;
- Melhorar a retenção de talentos por meio de análise de turnover;
- Personalizar experiências para colaboradores com base em dados.

A implementação eficaz do People Analytics transforma o RH em um setor mais analítico e orientado às necessidades reais da empresa.

3. Automação de Processos de RH

A automação dos processos de RH otimiza a gestão e reduz erros humanos. Alguns dos processos mais impactados incluem:

- **Recrutamento e Seleção:** Uso de softwares que filtram currículos e realizam triagens automatizadas.
- **Folha de Pagamento:** Sistemas que calculam salários, impostos e benefícios de forma automática.
- **Gestão de Benefícios:** Plataformas que permitem que os colaboradores escolham seus benefícios de forma personalizada.

Com a automação, o RH pode se concentrar em atividades mais estratégicas e menos operacionais.

4. Inteligência Artificial Aplicada ao RH

A IA tem se tornado uma ferramenta fundamental para tornar o RH mais ágil e eficiente. Algumas das aplicações incluem:

- **Chatbots:** Assistentes virtuais que respondem dúvidas de colaboradores sobre folha de pagamento, benefícios e políticas internas.
- **Machine Learning:** Algoritmos que analisam padrões e sugerem melhores práticas para gestão de pessoas.
- **Análise Preditiva:** Uso de dados históricos para prever turnover, engajamento e necessidades de treinamento.

Essas tecnologias permitem que o RH atue de forma proativa, identificando problemas antes que se tornem críticos.

5. Trabalho Remoto e Digitalização

O modelo de trabalho remoto trouxe mudanças significativas para a gestão de pessoas. Algumas das principais adaptações incluem:

- Uso de plataformas colaborativas para manter a produtividade;
- Monitoramento de desempenho por meio de indicadores digitais;
- Flexibilização das jornadas de trabalho para garantir bem-estar;
- Desenvolvimento de estratégias para manter a cultura organizacional à distância.

Empresas que adotam a digitalização do trabalho remoto de forma eficiente têm colhido benefícios em termos de produtividade e satisfação dos colaboradores.

6. O RH Ágil: Aplicando Metodologias Ágeis na Gestão de Pessoas

A abordagem ágil, originada no desenvolvimento de software, tem sido amplamente adotada pelo RH para aumentar a eficiência e a colaboração. O RH ágil se baseia em:

- Feedback contínuo e ciclos curtos de revisão de desempenho;

- Estratégias dinâmicas de gestão de talentos;
- Implementação de squads multifuncionais para projetos internos;
- Flexibilidade para ajustar processos conforme as necessidades organizacionais.

Empresas que aplicam o RH ágil conseguem responder mais rapidamente às mudanças e manter um alto nível de engajamento dos colaboradores.

7. Conclusão

A transformação digital tem redefinido o papel do RH dentro das empresas. A automação, a inteligência artificial e a digitalização dos processos permitem uma gestão mais estratégica, baseada em dados e voltada à melhoria contínua. Com a adoção dessas inovações, o setor de RH pode atuar de forma mais proativa e eficiente, garantindo maior satisfação dos colaboradores e alinhamento com os objetivos organizacionais.

Referências

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2021.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- AMADOR SALOMÃO, P. E. .; TEIXEIRA OLIVEIRA SANTOS, A. . EVOLUÇÃO E DESAFIOS NA AVALIAÇÃO CIENTÍFICA: DA CLASSIFICAÇÃO DE PERIÓDICOS À QUALIDADE INTRÍNSECA DOS ARTIGOS. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, *[S. l.]*, v. 1, n. 1, p. 1–18, 2025. DOI: 10.61164/rmnm.v1i1.3481.
- DAVENPORT, T. H. **Competing on Analytics: The New Science of Winning**. Harvard Business Review Press, 2017.
- ULBRICH, D. **Recursos Humanos Estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.