

Agentes de IA na prática..

Como a Inteligência Artificial
está transformando a gestão
de pessoas



≡ MENU

Previsão de desempenho de pessoas candidatas
Minimização de vieses
Planejamento sucessório com IA

Considerações éticas
Desafios e recomendações práticas

***Importante:** os materiais contidos neste documento e/ou o documento em si podem ser baixados e/ou copiados, desde que todas as cópias mantenham os avisos de direitos autorais, marcas registradas e quaisquer outros avisos de propriedade contidos nos materiais e/ou relatório. Nenhuma alteração pode ser feita neste documento sem a permissão expressa da Gupy.

Introdução

Boas-vindas ao futuro — *que, na verdade, já está acontecendo.*

Sem que a gente perceba, a Inteligência Artificial (IA) está cada vez mais presente no nosso dia a dia. Quando um aplicativo indica uma próxima música da playlist, quando o GPS escolhe a melhor rota para evitar o trânsito ou quando um e-mail sugere uma resposta automática, existe um sistema inteligente trabalhando nos bastidores.

São pequenas interações que, de forma sutil, vão moldando a maneira como tomamos decisões e realizamos diversas tarefas.

No mundo do trabalho, essa revolução já está em curso. A IA deixou de ser uma tendência distante e passou a impactar, de forma concreta, a rotina das empresas — especialmente na área de Recursos Humanos (RH).

Neste cenário, a Gupy IA surge como uma evolução natural, consolidando anos de pesquisa e inovação para transformar o recrutamento e a gestão de talentos. Com a atuação de Agentes de IA ao longo de toda essa jornada, a tecnologia não apenas otimiza processos, mas também garante eficiência, assertividade e segurança, permitindo que profissionais da área foquem no que realmente importa: a estratégia.

E, se, até pouco tempo atrás, esse assunto ainda gerava mais dúvidas do que certezas, hoje estamos diante de um cenário diferente:



A Inteligência Artificial não apenas já está sendo utilizada no RH, mas também começa a redefinir padrões, melhorar processos e abrir novas possibilidades.

De acordo com [relatório publicado](#) no primeiro trimestre de 2025, pela McKinsey, a função empresarial na qual a maior parcela das empresas respondentes **observou uma redução significativa de custos com soluções de Inteligência Artificial foi a do RH.**

Essa percepção reforça como a aplicação da IA no recrutamento e seleção, por exemplo, não apenas melhora a assertividade das contratações, mas também reduz desperdícios de tempo e dinheiro, automatizando tarefas e trazendo mais previsibilidade para o desempenho de pessoas candidatas.

A cada ano, **essa conversa sobre IA evolui** — e tem avançado numa velocidade cada vez maior, conforme as soluções com IA vêm deixando de ser uma novidade.

No relatório [Horizontes da Inteligência Artificial](#), lançado pela **Gupy** em 2024, exploramos esse tema com um olhar amplo, contextualizando o impacto da IA no mercado de trabalho e suas

aplicações nos mais diversos setores. Agora, queremos dar um passo além. Neste novo relatório da série Gupy Insights, **o foco está nas aplicações práticas da IA no RH** — o que realmente mudou nos últimos meses, quais soluções estão sendo implementadas e como essa tecnologia está sendo usada, na prática, para transformar o recrutamento e impulsionar a gestão de talentos.

Aqui, vamos explorar **três frentes** que vêm **ganhando cada vez mais espaço no RH** e que, embora estejam em diferentes estágios de maturidade na curva de tendência, já demonstram um impacto significativo. Cada uma delas é monitorada continuamente pelo time da **Gupy**, que acompanha de perto sua evolução e adoção pelo mercado:

IA para previsão de desempenho de pessoas candidatas

Minimização de vieses por meio de utilização de ferramentas de IA

Planejamento Sucessório com IA

As duas primeiras tendências dialogam diretamente entre si. Juntas, a dupla representa o desejo e a necessidade de uma **modernização e maior equidade no processo de seleção e recrutamento**. Desejo este que vem sendo compartilhado por pessoas candidatas e profissionais do RH.

Cada uma dessas frentes responde a dores reais do mercado e reflete como a tecnologia pode ser usada para transformar Gente & Gestão em uma área ainda mais estratégica e eficiente para a organização.

Mas, afinal, em um universo onde esses discursos já parecem amplamente disseminados, **quais são os desafios reais que ainda permanecem atrelados a cada uma delas?**

Ao longo deste conteúdo, vamos mergulhar nesses temas com um olhar prático, mostrando o que já está acontecendo e quais são as oportunidades que se desenham para o futuro próximo. Nosso objetivo vai além de simplesmente trazer informação — queremos oferecer um guia realista e acessível para ajudar profissionais e empresas a **navegarem por esse novo horizonte da IA no RH**.

A IA já não é mais uma tendência distante. Essa tecnologia já está transformando o setor, e nosso papel é mostrar como utilizá-la de forma estratégica, ética e eficiente, sempre mantendo o foco no que realmente importa: as pessoas.

Esperamos que este material traga **insights valiosos** e te ajude a enxergar **oportunidades concretas** nesse novo cenário. Boa leitura!

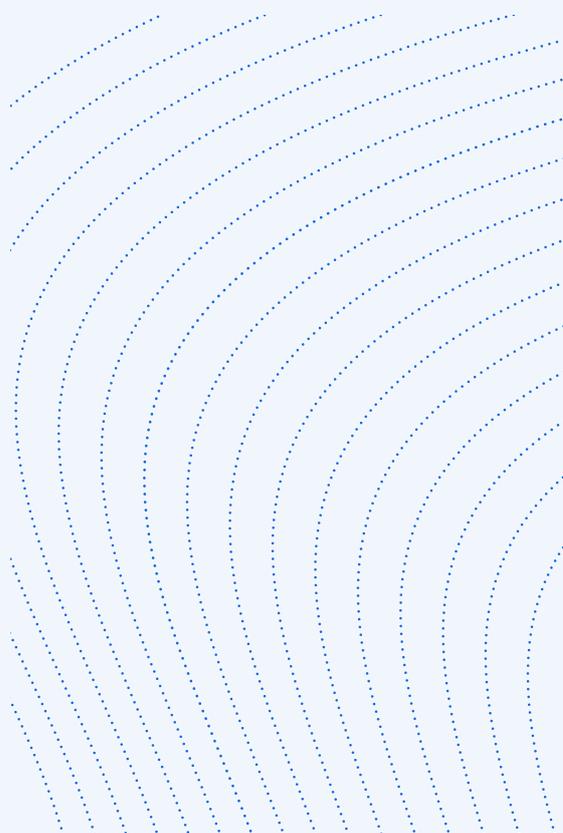


Sumário executivo

A seguir, você encontra os principais insights e dados presentes neste conteúdo:

Segundo a **McKinsey Global Survey**, quase **dois terços das empresas** já utilizam IA generativa regularmente, um aumento significativo em relação ao ano anterior.

A pesquisa aponta que **o RH foi a área na qual a IA trouxe a maior redução de custos, reforçando sua aplicabilidade no setor**. Destaques relacionados às **três tendências de aplicação da IA no RH**:



Previsão de desempenho de pessoas candidatas

65% das empresas globais já utilizam IA em seus processos seletivos, e **40%** relataram melhorias significativas na qualidade das contratações, com **redução de turnover de até 25%**.

O tempo médio de contratação varia globalmente: enquanto o LinkedIn Talent Solutions indica **42 dias**, a pesquisa da Glassdoor sugere **23,8 dias**. Apesar disso, **55% das pessoas candidatas esperam um processo de, no máximo, duas semanas**, evidenciando a necessidade de agilidade.

6 em cada 10 pessoas candidatas abandonam processos seletivos longos e burocráticos.

No **Gupy R&S**, **60% das pessoas contratadas** estão entre as **10 primeiras recomendações da IA** e **86%** dentro das **50 primeiras sugestões**, demonstrando alta precisão na triagem de talentos.

Em 2024, o tempo médio de contratação das empresas que usaram a plataforma de Recrutamento e Seleção da Gupy foi de **36,9 dias**

Minimização de vieses no processo seletivo

89% dos recrutadores acreditam que vieses inconscientes impactam contratações.

68% dos recrutadores acreditam que a IA pode ajudar a eliminar vieses no recrutamento, segundo o **LinkedIn Talent Solutions**.

Empresas que adotaram a IA em seleção relataram um aumento de **20% na diversidade** de suas contratações, segundo pesquisa da IBM.

O uso de IA pode remover informações sensíveis dos currículos, como nome, gênero ou idade, garantindo maior equidade na seleção.

Empresas com maior diversidade em suas lideranças têm **33% mais chances** de superar concorrentes em rentabilidade, de acordo com a McKinsey.

Planejamento sucessório com IA

80% das empresas reconhecem que a IA e a escassez de talentos especializados transformaram a captação de profissionais.

A IA já possibilita prever **riscos de turnover**, analisando engajamento, desempenho e padrões organizacionais.

O tempo médio para um plano sucessório eficaz varia entre **6 meses e 2 anos**, mas a IA pode reduzir esse prazo significativamente.

Empresas que utilizam IA no desenvolvimento de talentos aumentam a retenção e o desejo de permanência de seus colaboradores.

Principais desafios e recomendações:

Regulamentação

73% dos brasileiros defendem regras para IA.

Ética

91% dos executivos da Reuters planejam implementar IA, mas reconhecem desafios éticos.

Segurança cibernética

a proteção de dados é essencial diante da LGPD e da GDPR.

Treinamento e capacitação

a IA pode ajudar na **criação automática de treinamentos corporativos** para adaptação às novas tecnologias.

Processos seletivos mais ágeis

a triagem de currículos com IA ocorre em **800 milissegundos por currículo**, permitindo **16 currículos processados por segundo**.

Automação de Admissão

a validação de documentos com IA na **Gupy** ocorre em **1 segundo**, reduzindo em **50% o tempo de contratações**.

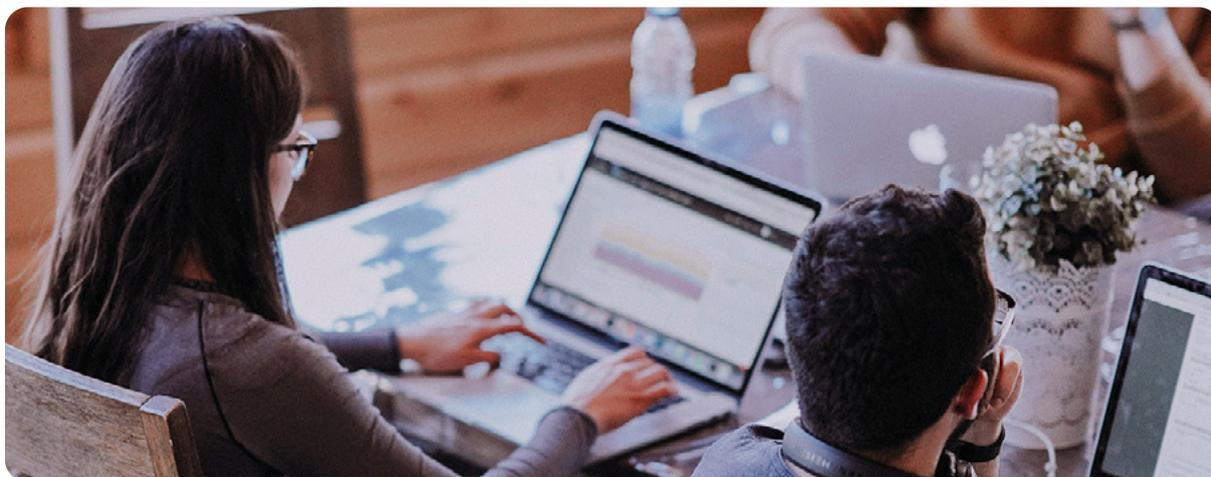
Ainda que já esteja transformando o RH, otimizando processos, reduzindo custos e promovendo decisões mais estratégicas e inclusivas, o uso da Inteligência Artificial **exige uma abordagem ética e regulada**, garantindo transparência, proteção de dados e integração com a expertise humana. Empresas que souberem equilibrar tecnologia e capital humano terão um **diferencial competitivo significativo**.



01

IA no RH:
transformando
processos e
decisões

1. IA no RH: transformando processos e decisões



A Inteligência Artificial não é mais uma promessa distante — ela já está aqui, transformando profundamente a maneira como as empresas operam. Segundo o [relatório publicado pela McKinsey Global Survey](#), quase dois terços das empresas já utilizam IA generativa regularmente, um salto significativo em relação ao ano anterior, quando a adoção estava em 66%. Isso demonstra que essa tecnologia ultrapassou a fase de experimentação e se consolidou como uma ferramenta essencial para inovação e eficiência.

No setor de Recursos Humanos, essa evolução significa que a tecnologia não está mais restrita a testes isolados, mas se tornou parte estratégica da tomada de decisões.

Com a ascensão das soluções baseadas em IA, os Agentes de IA se tornaram fundamentais na modernização de diversos processos do RH. Diferente de sistemas puramente automatizados, nossos Agentes trabalham para organizar processos, mantendo os profissionais no centro da tomada de decisões.

Por isso, neste capítulo, vamos explorar como a IA tem transformado o RH, otimizando processos, reduzindo custos e aprimorando a tomada de decisões.

Discutiremos três frentes:

Previsão de desempenho de pessoas candidatas, que melhora a assertividade das contratações;

Minimização de vieses, tornando os processos seletivos mais justos e inclusivos;

Planejamento sucessório com IA, auxiliando na identificação e desenvolvimento de talentos internos.

Esses avanços não apenas aumentam a eficiência do setor, mas também impulsionam a competitividade das empresas em um mercado cada vez mais tecnológico.

Previsão de desempenho de pessoas candidatas



Tradicionalmente, a avaliação de pessoas candidatas baseava-se em currículos e entrevistas, métodos que podem ser subjetivos e que, na maioria das vezes, estão suscetíveis a vieses.

Com a adesão da Inteligência Artificial nesse tipo de processo, é possível analisar uma ampla gama de dados, desde históricos de trabalho até traços de personalidade, para prever o desempenho futuro de uma pessoa candidata em uma função específica e se ela possui fit cultural com a organização.

Hoje, a pessoa recrutadora não precisa confiar apenas em sua intuição ou nas próprias experiências na hora de definir o próximo talento a ser contratado. Neste sentido, os avanços da tecnologia — especialmente a adoção da IA nas rotinas de trabalho — vêm redefinindo até mesmo o papel do profissional de Gente & Gestão.

Recentemente, empresas têm adotado ferramentas de IA que utilizam algoritmos para avaliar pessoas candidatas com base em suas habilidades cognitivas e emocionais, em vez dos métodos tradicionais de entrevista. Ou seja, a adoção da IA no recrutamento não apenas vem automatizando tarefas, mas também aprimorando a comunicação entre os times de RH e gestores de contratação, tornando o processo mais transparente e eficiente.

Segundo um [artigo publicado no LinkedIn](#) pela [newsletter The AI Recruiter's Digest](#), desenvolvido pela empresa americana de consultoria Processica, ferramentas baseadas em IA, como bots de entrevistas e chatbots especializados em recrutamento vêm permitindo que todas as partes envolvidas no processo seletivo tenham acesso instantâneo ao status das pessoas, avaliações e feedback, eliminando ruídos de comunicação, reduzindo o tempo de tomada de decisão e garantindo que os profissionais sejam avaliados de maneira mais precisa e objetiva.

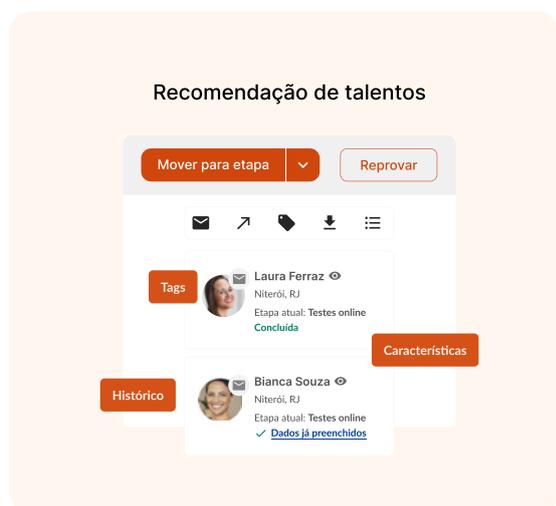
No entanto, no meio de toda essa revolução — especialmente aquelas que envolvem chatbots, é essencial considerar o fator humano.

Um estudo da Harvard Business Review revelou que:

→ **60%**

das pessoas candidatas preferem que os processos de seleção sejam conduzidos por humanos

Isso destaca, mais uma vez, a importância do toque pessoal na experiência da pessoa candidata, pois embora a automação traga eficiência, integrar o fator humano é essencial para proporcionar uma experiência positiva.



Além dos impactos diretos para as empresas, a IA também **beneficia as pessoas candidatas**.

No **Gupy R&S**, um exemplo disso é a funcionalidade de Upload de Currículo com IA, que utiliza a tecnologia da OpenAI para extrair automaticamente informações de arquivos nos formatos PDF e DOCX. Com essa inovação, o preenchimento dos campos de candidatura se torna mais assertivo e ágil.

Além disso, a ferramenta reduz o tempo necessário para revisão, permitindo que as pessoas candidatas completem suas inscrições de maneira mais fluida e sem frustrações.

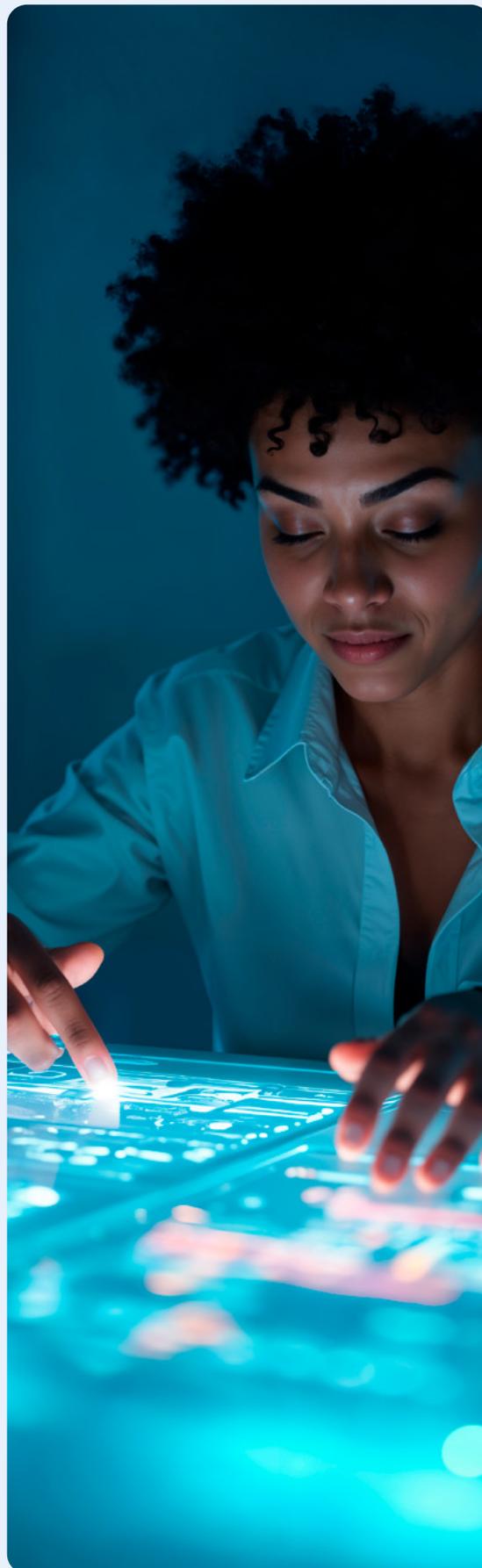
Essa otimização não apenas melhora a experiência da pessoa candidata, mas também pode impactar diretamente no aumento do número de inscritos nas vagas, reduzindo barreiras burocráticas e tornando o processo mais acessível para todos.

Embora a IA esteja transformando a maneira como as empresas avaliam suas pessoas candidatas, tornando esses processos mais objetivos, **a pessoa recrutadora ainda desempenha um papel fundamental na análise de aspectos subjetivos** que essas tecnologias não capturam com a mesma profundidade.

Ferramentas de IA são **altamente eficazes na triagem de hard skills**, como experiência profissional, certificações e habilidades técnicas, mas as soft skills — como comunicação, empatia e adaptabilidade — **exigem um olhar humano atento e sensível**.

Dessa forma, a sinergia entre tecnologia e recrutadores não apenas melhora a precisão das contratações, mas também torna os processos mais humanizados e alinhados à cultura organizacional, garantindo que os talentos selecionados sejam compatíveis tanto com os requisitos técnicos quanto com os valores da empresa. Outro dos principais desafios relacionados é o **tempo prolongado de contratação**, que pode impactar tanto as empresas quanto os talentos que estão no processo seletivo.

Enquanto o RH das empresas leva, em média, 42 dias para preencher uma vaga – segundo [dados do LinkedIn Talent Solutions](#), **55% das pessoas candidatas esperam que o processo de contratação dure, no máximo, duas semanas**, conforme revelou um [estudo da Talent Board](#).





A agilidade proporcionada pela IA não apenas permite acelerar esse processo, mas também melhora a experiência da pessoa candidata, aumentando a probabilidade de atrair talentos de alta qualidade.

Já uma pesquisa da **Glassdoor** apresentou um número menor, indicando que o **tempo médio de contratação nos Estados Unidos é de 23,8 dias**, 16 dias a menos do que o levantamento do LinkedIn. No entanto, **mesmo esse período ainda é considerado longo**, especialmente quando grande parte da demora está associada a falhas na comunicação entre os envolvidos no processo seletivo.

O tempo médio de contratação das empresas que utilizaram a plataforma de Recrutamento & Seleção da Gupy ficou entre os números do LinkedIn e da Glassdoor: **em 2024, foram necessários, em média, 36,9 dias para preencher uma posição**. Esse descompasso gera frustração para ambas as partes: as empresas enfrentam **perda de**

produtividade e aumento de custos, enquanto os talentos, muitas vezes, perdem o interesse ou seguem com outras oportunidades. Além disso, [um levantamento](#) — também da Glassdoor — apontou que **6 em cada 10 pessoas candidatas desistem de candidaturas muito longas e burocráticas**, demonstrando que a complexidade dos processos pode ser um obstáculo real para a aquisição de talentos qualificados.

Esse cenário reforça a necessidade de ferramentas que não apenas agilizem o processo de recrutamento, mas também garantam a precisão na seleção de talentos, reduzindo o risco de contratações mal alinhadas.

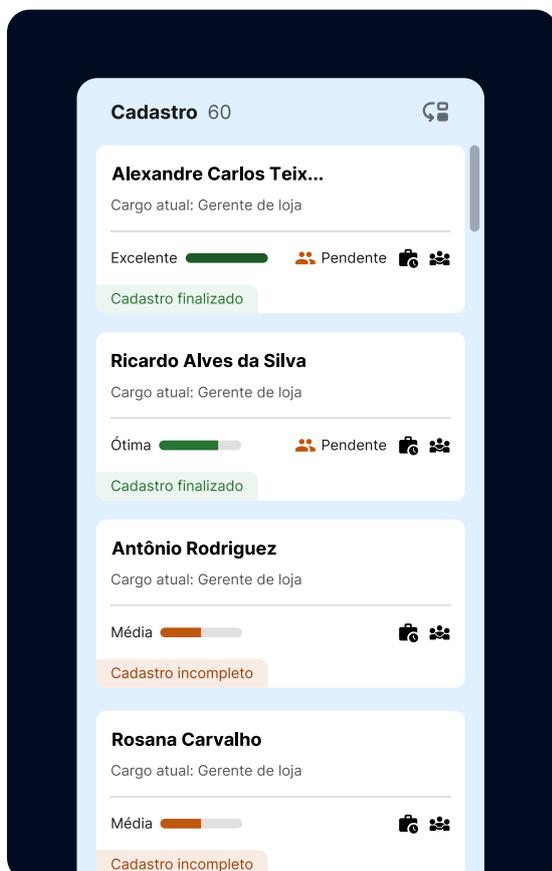


A previsão de desempenho de pessoas candidatas surge como um dos principais diferenciais da aplicação da IA no RH, permitindo que empresas analisem não apenas as qualificações técnicas, mas também fatores comportamentais, padrões de desempenho passado e aderência à cultura organizacional.

Um [artigo publicado](#) pela **McKinsey & Company** reforçou essa tendência, apontando que **65% das empresas globais já utilizam alguma forma de IA em seus processos de recrutamento e seleção. Desse total, 40% relataram melhorias significativas na qualidade das contratações, com redução de turnover em até 25%.**

Um bom exemplo é o uso de algoritmos que avaliam a compatibilidade cultural entre pessoas candidatas e organizações, um fator crítico para o sucesso a longo prazo.

Os impactos desse tipo de inovação podem ser observados em plataformas como a [Gupy Recrutamento & Seleção](#), que exemplificam essa transformação ao utilizar Inteligência Artificial para prever o desempenho de pessoas candidatas e aprimorar a qualidade das contratações.



A **Gupy IA** realiza a leitura dos currículos para identificar atributos compatíveis com os requisitos das vagas, como cargo, experiências, formação, habilidades e localidade. Essa leitura também considera os itens descritos nos campos responsabilidades e atribuições e requisitos e qualificações, cruzando essas informações para calcular a aderência entre a pessoa candidata e a vaga.

Um diferencial importante é que esse cálculo é feito **sem levar em consideração fatores como idade, gênero, orientação sexual, raça ou cor**, reduzindo vieses inconscientes e tornando o processo seletivo mais justo e inclusivo.

A IA avalia **exclusivamente as competências e experiências profissionais** da pessoa candidata, garantindo que as recomendações sejam baseadas em critérios objetivos e alinhados às necessidades da empresa.

De acordo com dados da plataforma Gupy, 60% das pessoas contratadas estão entre as 10 primeiras recomendações da IA, e 86% dentro das 50 primeiras sugestões, demonstrando o alto nível de precisão na identificação de talentos com maior potencial de sucesso na posição.

Além disso, a **Gupy** torna o processo seletivo mais estratégico ao oferecer o **Módulo de Atração**, que amplia a busca por talentos. Esse módulo **não apenas recomenda pessoas candidatas do Banco de Talentos da empresa**, mas também **sugere profissionais do Portal de Talentos da Gupy, que já conta com mais de 2,5 milhões de pessoas candidatas cadastradas**. Todas as **recomendações são feitas de forma automatizada**, sem viés, ajudando as empresas a **encontrar talentos qualificados de maneira mais ágil e eficiente**.

O gráfico a seguir **ilustra o impacto da Gupy IA no dia a dia das pessoas recrutadoras**, apresentando o crescimento do volume de vagas publicadas que receberam **recomendações personalizadas** no período de fevereiro de 2024 a janeiro de 2025. Confira:

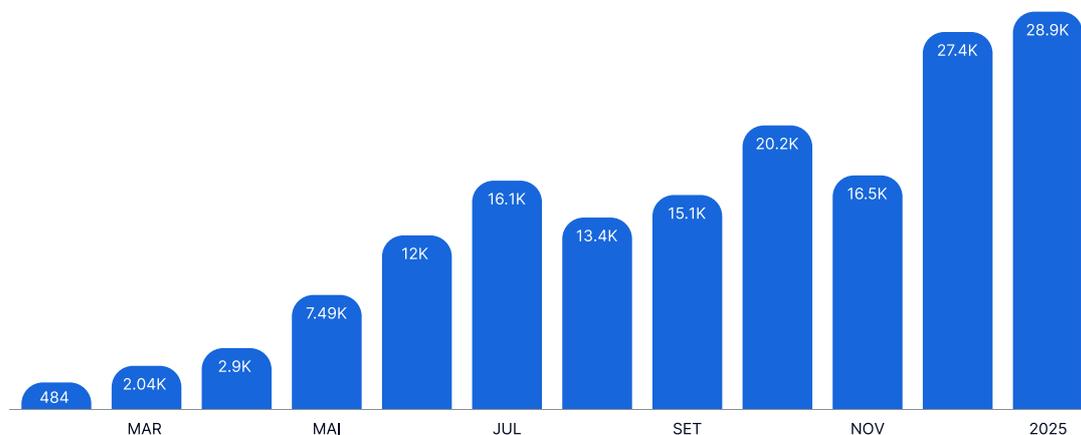


Gráfico 01: Total de Vagas publicadas com recomendações e atribuições, de fevereiro de 2024 a janeiro de 2025. Gupy, 2025.

O avanço da tecnologia é evidente: ao longo do período analisado, o número de recomendações cresceu exponencialmente, refletindo a adoção crescente da IA no processo de recrutamento. Em janeiro de 2025, por exemplo, esse número **chegou a quase 30 mil recomendações**.

O uso da IA se destaca como um dos maiores avanços na previsão de desempenho de pessoas candidatas, especialmente quando se trata da **redução da taxa de rotatividade**. Isso porque estudos indicam que contratações baseadas apenas em habilidades técnicas (hard skills) nem sempre garantem uma boa adaptação do profissional ao ambiente de trabalho, levando a desligamentos prematuros.

Cada vez mais, ferramentas de IA estão evoluindo para incorporar variáveis como compatibilidade cultural, comportamento em empregos anteriores e nível de engajamento ao longo do processo seletivo.

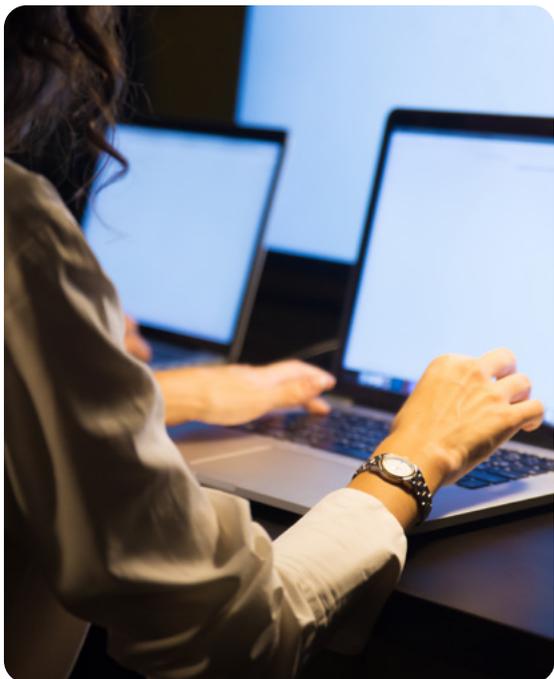
Essa tendência permite uma análise mais completa do potencial de retenção das pessoas candidatas, ajudando empresas a fazer contratações mais estratégicas e alinhadas ao longo prazo.

Outro insight importante relacionado ao tema é uma possível integração

futura da IA no potencial de desenvolvimento contínuo de talentos **já durante o processo de recrutamento e seleção**, especialmente para posições estratégicas dentro da organização. No futuro, a IA deverá não apenas ir prever quais pessoas candidatas têm o melhor ajuste inicial para uma oportunidade de emprego, mas também **antecipar o seu crescimento/ desenvolvimento dentro da empresa**.

Modelos preditivos mais avançados poderão analisar a **trajetória** da pessoa colaboradora, identificando quais profissionais possuem **maior potencial de evolução**, quais habilidades precisam desenvolver ao longo do tempo e quais áreas de formação podem maximizar seu desempenho.





Minimização de vieses

Imagine uma pessoa recrutadora experiente, que já entrevistou centenas, talvez milhares de pessoas candidatas ao longo da carreira. Ela sabe que bons talentos podem vir de qualquer lugar, mas pode acabar favorecendo perfis que, de alguma forma, se parecem com os que já funcionaram no passado.

O fenômeno do viés, seja consciente ou inconsciente, bem conhecido no universo do RH, é um dos grandes desafios dos processos seletivos, e o panorama está sendo, aos poucos, mudado por meio do uso de ferramentas de IA, que analisam

dados de forma objetiva, eliminando julgamentos e ampliando as possibilidades de contratação de perfis mais diversos.

Uma [pesquisa](#) com mais de 300 tomadores de decisão em RH, realizada pela Indeed, revelou que:

→ **89%**

das pessoas entrevistadas acreditam que os vieses inconscientes têm impacto nas decisões de recrutamento

Ainda sobre esse tema, a [pesquisa](#) do LinkedIn Talent Solutions já apontava que **68% dos recrutadores acreditam que a IA pode ajudar a eliminar vieses inconscientes no processo de contratação**. Ao focar exclusivamente em qualificações e experiências, as ferramentas de IA podem avaliar pessoas candidatas de maneira mais objetiva, promovendo a diversidade e a inclusão nas organizações.

A [McKinsey](#) destaca que o uso crescente da IA em áreas sensíveis, como contratação de pessoal, gerou discussões sobre viés e imparcialidade, mas também reconhece que **decisões humanas podem ser influenciadas por preconceitos inconscientes**.

A minimização de vieses na seleção de talentos é um dos principais desafios enfrentados por profissionais de RH, e a Inteligência Artificial surge como uma aliada estratégica para promover um ambiente de contratação mais diverso e equitativo.

Empresas que implementam o uso de IA em seus processos de recrutamento e seleção relatam um aumento significativo na diversidade de contratações. Segundo um [estudo da IBM](#), realizado em 2024, organizações que utilizam IA registraram até 20% mais diversidade em seus processos seletivos.

Esse impacto positivo só acontece porque a **IA permite uma triagem mais objetiva e baseada em dados**, eliminando tendências inconscientes que poderiam influenciar as decisões humanas.

Ao automatizar a análise de currículos, a IA consegue **remover informações sensíveis**, como nome, gênero ou idade da pessoa candidata, garantindo assim que todos sejam avaliados unicamente com base em suas habilidades, competências e experiências.

Além disso, **algoritmos avançados identificam padrões de seleção que podem estar perpetuando a discriminação**, permitindo que as empresas ajustem suas estratégias para **garantir uma maior equidade nos processos seletivos**.

A diversidade nas equipes não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator estratégico para as organizações. A [Pesquisa da McKinsey](#) mostra que empresas com maior diversidade em suas lideranças possuem até **33% mais chances de superar seus concorrentes em rentabilidade**.

E para que a IA seja de fato uma solução eficaz contra vieses, sua implementação precisa ser acompanhada de auditorias regulares, transparência nos critérios de avaliação e a combinação de supervisão humana.

Quando aplicado de maneira responsável, o uso da IA em processos de recrutamento e seleção pode ser um fator transformador na construção de ambientes mais inclusivos. Entretanto, seu uso deve ser acompanhado de monitoramento contínuo e um compromisso genuíno das empresas em promover equidade no acesso às oportunidades de trabalho.



Sabemos que uma IA inclusiva e justa é difícil de se criar e, por isso, aqui na **Gupy** criamos um processo rígido de controle do algoritmo e acompanhamento de potenciais vieses que podem ser absorvidos no decorrer da utilização da ferramenta. Para isso, temos auditorias constantes com o intuito de mitigação de vieses.

A essência dos nossos Agentes de IA Gupy está pautada em quatro pilares fundamentais: Segurança, Eficiência, Transparência e Flexibilização.

A tecnologia não apenas auxilia, mas atua de maneira proativa e integrada na Gestão de Talentos. Os Agentes de IA trabalham para organizar e otimizar processos, mas sempre mantendo a pessoa recrutadora e gestora no centro da tomada de decisão.

Composição do time Gupy que atua diretamente com a gestão dos Agentes de IA:

71%
são mulheres

57%
são pessoas negras

14%
são de grupos
LGBTQIAPN+

A minimização de vieses por meio do uso de plataformas que utilizam IA, como Gupy Recrutamento & Seleção, representa um avanço significativo para o setor de Recursos Humanos, transformando e tornando os processos de recrutamento e seleção mais inclusivos e alinhados às necessidades de um mercado cada vez mais competitivo.

Planejamento sucessório com IA

A integração da IA com análises preditivas de **Clima e Engajamento** das pessoas colaboradoras já vem potencializando outra tendência emergente: **o planejamento sucessório por meio de ferramentas tecnológicas.**

O diferencial dessa abordagem está na capacidade da IA de analisar **dados comportamentais, de performance e engajamento** para fornecer insights preditivos e embasados em padrões reais da organização.

Quando combinada com dados preditivos de **clima organizacional**, soluções como a [Gupy Clima & Engajamento](#) podem antecipar **sinais de descontentamento**, possibilitando que as empresas tomem ações estratégicas para reter talentos e evitar perdas inesperadas. Por exemplo, ao analisar dimensões como **Feedback e Reconhecimento, Felicidade e Alinhamento com a empresa** durante a pesquisa de escuta contínua, é possível identificar tendências que indicam possíveis riscos de turnover dentro de um time ou setor específico.



Vale ressaltar que, pesquisas do Gupy C&E são **confidenciais** e não identificam as pessoas respondentes, os insights gerados aplicam a grupos de pessoas colaboradoras – seja um departamento, um time específico ou a empresa como um todo.

Mas, quando falamos especificamente do **planejamento sucessório** a partir de talentos estratégicos, é essencial doses extras de cautela e a eliminação de vieses — considerando desempenho, engajamento e diversidade — e a tecnologia torna-se uma aliada na tomada de decisões mais precisas e equitativas, especialmente num cenário onde muitas empresas têm delegado essa responsabilidade a parceiros externos, como no modelo de *Recruitment Process Outsourcing (RPO)*¹.

¹Recruitment Process Outsourcing (RPO) é a terceirização do processo de recrutamento e seleção de uma empresa para um serviço especializado. Nesse modelo, a empresa contratada assume parcial ou totalmente a responsabilidade por atrair, selecionar e contratar talentos, utilizando tecnologia, análise de dados e metodologias estratégicas para otimizar a eficiência do processo. O RPO permite maior agilidade, redução de custos e melhora na qualidade das contratações, garantindo alinhamento com a cultura organizacional e as necessidades do negócio.

Em 2024, um [levantamento publicado pelo Cinco Días](#), um jornal especializado em negócios e finanças da Espanha, destacou que **80% das empresas reconhecem que a IA e a escassez de talentos especializados transformaram a captação de profissionais**, levando muitas a adotarem soluções como o RPO para otimizar a seleção de candidatos.

Diferentemente da atração de novos talentos — mas não alheia a ela —, a sucessão envolve **decisões estratégicas de longo prazo**, que impactam diretamente a continuidade da cultura organizacional e a sustentabilidade do negócio.

Ainda que traga vantagens (sendo, a maior delas, a redução de custos operacionais), empresas que transferem integralmente essa responsabilidade a terceiros, principalmente em sua busca por profissionais para posições estratégicas, podem perder um dos seus principais diferenciais competitivos: **o conhecimento profundo sobre o potencial interno de suas pessoas colaboradoras**.



É aqui que a tecnologia ganha força, possibilitando que empresas desenvolvam um pipeline de liderança mais estruturado e baseado em dados preditivos — e o melhor: desenvolvam tudo isso internamente.

Com [o ecossistema de soluções da Gupy](#), por exemplo, fica mais fácil e intuitivo visualizar informações de desempenho, performance e engajamento, oferecendo insights poderosos sobre talentos internos que apresentam potencial de serem promovidos no futuro.

Além disso, ferramentas preditivas conseguem antever possíveis riscos, como **a saída voluntária de profissionais-chave**, garantindo que a empresa tome ações antes de perder talentos essenciais.

Soluções baseadas em IA já estão sendo utilizadas para reduzir incertezas em processos de sucessão, ao analisar grandes volumes de dados e identificar padrões que muitas vezes passam despercebidos em avaliações tradicionais.

Ao invés de apenas reagir às mudanças, o RH pode adotar uma postura mais proativa e estratégica na construção da próxima geração do seu quadro de lideranças. Ao integrar IA ao planejamento sucessório, as organizações não apenas ganham eficiência e precisão nas decisões, mas também recuperam um papel central na gestão dos seus talentos internos, evitando que esse tipo de desenvolvimento — tão sensível e determinante para o sucesso do negócio — seja tratado apenas como um processo transacional, dissociado da identidade e dos valores da sua empresa.





Um dos maiores desafios enfrentados pelas empresas no planejamento sucessório tradicional é o tempo necessário para garantir uma transição eficaz.

Segundo um levantamento recente, o tempo médio para implementação de um plano de sucessão eficaz varia entre 6 meses e 2 anos, dependendo do tamanho e complexidade organizacional. Isso demonstra que contar com ferramentas de IA pode reduzir significativamente esse prazo, ao acelerar a identificação de talentos internos, personalizar programas de desenvolvimento e criar um pipeline de sucessão mais dinâmico e preparado para os desafios futuros.

Outro aspecto fundamental do planejamento sucessório com IA é sua **capacidade de promover um desenvolvimento mais personalizado**, reduzindo as lacunas entre as expectativas dos profissionais e as oportunidades oferecidas pela organização.

O relatório [2024 Global Human Capital Trends](#), da Deloitte, destaca que organizações que vêm priorizando o desempenho humano e utilizando soluções tecnológicas, especialmente com a adoção da IA em algum dos processos, para mapear e preparar talentos para posições de liderança aumentam significativamente o desejo de permanência de seus melhores profissionais, alinhando expectativas e, especialmente, oferecendo um desenvolvimento contínuo e estruturado.

De acordo com [relatório](#) recente da Josh Bersin Company, organizações que adotam essas tecnologias conseguem prever com maior precisão quais pessoas colaboradoras estão prontas para assumir novas responsabilidades.

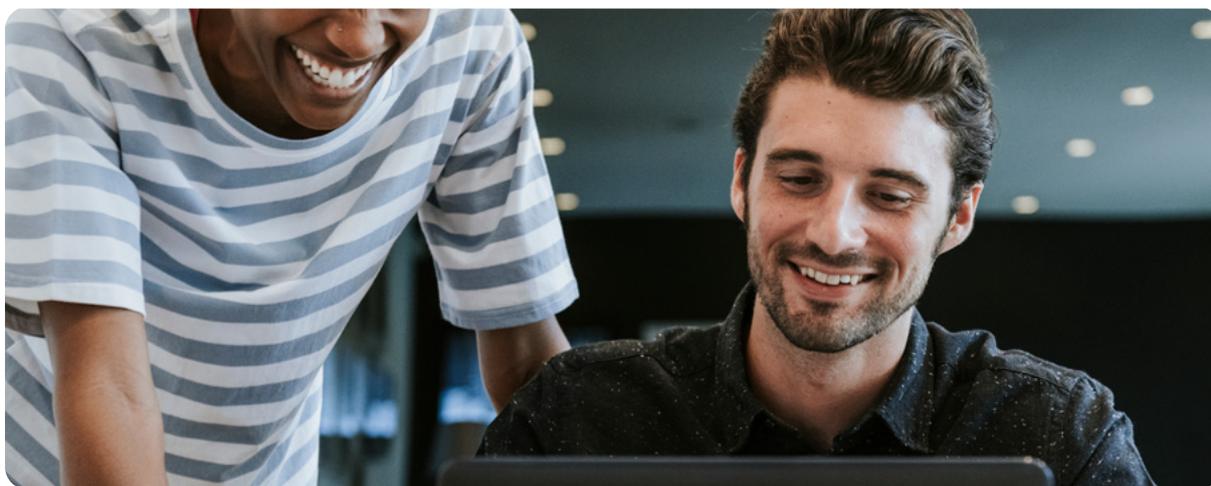
Para CHROs e lideranças de grandes empresas, **essa mudança representa um avanço significativo na governança de talentos e no alinhamento entre estratégia organizacional e desenvolvimento** — uma balança que, nem sempre, é fácil de equilibrar.

A previsibilidade proporcionada pela IA em um planejamento sucessório, por exemplo, passa a ser encarada como um diferencial competitivo, uma vez que minimiza a necessidade de contratações externas emergenciais para cargos-chave, reforçando a confiança dos stakeholders na capacidade de organização de se reinventar e crescer de maneira sustentável. Apesar das vantagens evidentes, a implementação da IA no planejamento sucessório ainda está em estágio inicial.



A [pesquisa](#) The State of AI in Early 2024, da McKinsey, aponta que, embora empresas que já adotaram IA em funções de RH tenham relatado ganhos expressivos em eficiência e tomada de decisão, muitas organizações ainda enfrentam barreiras na integração dessas tecnologias aos seus processos e algumas delas **não reconhecem o valor estratégico da abordagem, enquanto outras ainda estão aprendendo como adaptar a IA às necessidades básicas organizacionais.**

O panorama, mais uma vez, representa uma **grande oportunidade para empresas que desejam sair na frente**, estruturando processos sucessórios mais robustos e baseados em dados, com soluções de confiança, ao invés de depender exclusivamente de métodos subjetivos e baseados apenas na percepção humana.



Quando se trata de planejamento sucessório, a confiabilidade das ferramentas utilizadas é tão importante quanto a qualidade das decisões tomadas. **Os dados que envolvem as pessoas colaboradoras são extremamente sensíveis** e exigem um alto nível de responsabilidade na sua coleta, análise e uso.

Por isso, empresas que buscam soluções tecnológicas para aprimorar a sucessão de talentos devem priorizar **parceiros com credibilidade, transparência e comprometimento com a privacidade**, garantindo que cada insight gerado seja embasado em ética, precisão e alinhamento estratégico com os valores organizacionais.

Mais do que simplesmente automatizar processos, a escolha de uma solução confiável significa integrar inovação sem abrir mão da segurança e do respeito aos profissionais — um diferencial essencial para qualquer organização que deseja não apenas prever o futuro da sua liderança, mas construí-lo com solidez e inteligência.



02

Considerações
éticas, desafios e
recomendações



2. Considerações éticas, desafios e recomendações

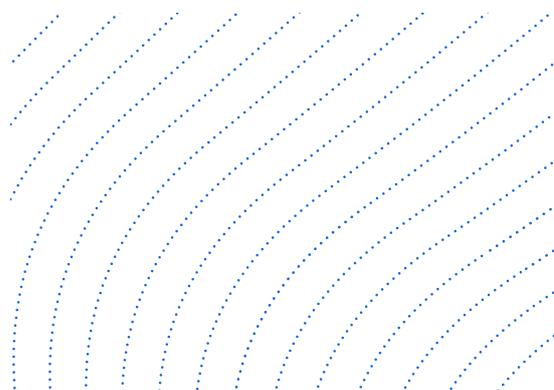


Em 2018, o [estudo “The Promise and Challenge of the Age of Artificial Intelligence”](#), publicado pela McKinsey, já alertava que os principais impactos da IA seriam no crescimento de diversos negócios, por meio do aumento de produtividade, redução de de tarefas repetitivas e otimização de processos.

Avançando para 2024, a adoção de IA nas empresas continua a crescer, com [52% das grandes organizações globais](#), aquelas com mais de 5 mil funcionários, já integrando a IA em suas operações. Além disso, um terço das companhias que ainda não adotaram a tecnologia planeja fazê-lo nos próximos três anos.

O futuro parece promissor para a tecnologia, mas sua adoção ainda enfrenta desafios. Quais são os principais obstáculos que as empresas precisam superar?

Confira a seguir os maiores desafios da Inteligência Artificial no mercado de trabalho!



Considerações éticas

No Brasil, **47,8% das empresas já utilizam IA no RH**, de acordo com [levantamento realizado pela Caju](#).

Um [estudo da Reuters](#), realizado em novembro de 2024, revelou que **91% de seus executivos** planejam implementar ferramentas de IA nos próximos 18 meses, com foco em ganhos de produtividade. Embora este dado reflita especificamente a visão dos executivos da Reuters, ele indica uma tendência mais ampla de investimento em IA no setor empresarial.

A adoção de IA, especificamente no setor de RH, tem revolucionado a forma como as empresas selecionam e gerenciam talentos. No entanto, **essa transformação traz consigo desafios éticos significativos que exigem atenção dos profissionais** para garantir um uso responsável e transparente da tecnologia.

Um dos pontos mais críticos é como funcionam as decisões automatizadas. A falta de clareza sobre como os algoritmos tomam decisões é uma preocupação global. No Brasil, de [acordo com o Instituto Ideia](#):



Esse dado reflete uma **preocupação crescente com privacidade e segurança de informações sensíveis** e, quando falamos do RH, essa apreensão pode impactar diretamente na confiança das pessoas candidatas e colaboradoras.

Como a IA depende da coleta e análise de grandes volumes de informações pessoais, o que exige das empresas um compromisso rigoroso com a proteção desses dados. A [Lei Geral de Proteção de Dados \(LGPD\)](#) no Brasil e a [General Data Protection Regulation \(GDPR\)](#) na Europa estabelecem diretrizes para o uso responsável da IA. Vazamentos ou uso indevido de informações podem não apenas gerar penalidades legais, mas também comprometer a credibilidade da organização. Outra questão que caminha no campo da ética é a **substituição de funções humanas e os impactos da automatização no mercado de trabalho**.

Embora a IA otimize processos e aumente a eficiência, há o receio quanto ao deslocamento de profissionais, especialmente em atividades operacionais de RH. Isso reforça a **necessidade de requalificação da força de trabalho** e da adoção de uma abordagem que equilibre inovação tecnológica com a valorização do capital humano. **Os profissionais de RH também desempenham um papel essencial na construção de diretrizes éticas para a implementação da IA.**

O uso responsável da tecnologia deve ser pautado por transparência e equidade, garantindo que os avanços tecnológicos impulsionem não apenas a eficiência empresarial, mas também um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Aqui na Gupy, sabemos que a responsabilidade é muito importante no desenvolvimento de uma inteligência artificial. [Clique aqui](#) e conheça os nossos 5 princípios de uma tecnologia responsável.

Desafios e recomendações práticas

A [pesquisa “Global Views On A.I. 2023”](#), realizada pela Ipsos, revela que **66% dos brasileiros** entrevistados estão **otimistas com a utilização da IA** no dia a dia. O mesmo estudo aponta ainda que **64% da população brasileira vê mais benefícios do que desvantagens** na implementação dessa tecnologia.

Isso é apenas uma amostra de que a Inteligência Artificial veio para ficar e esse cenário não é diferente no mercado de trabalho.

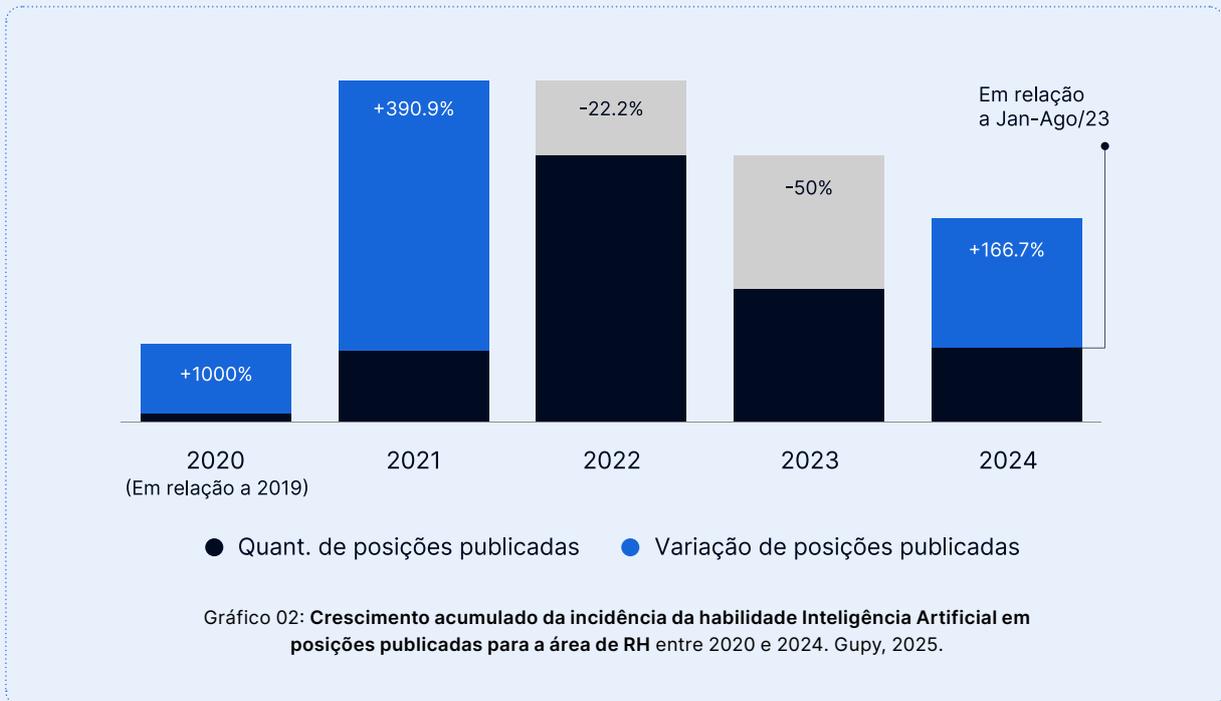
Confira quais áreas de uma empresa já podem contar com os benefícios de uma IA:

- | **Linha de produção**
- | **Logística**
- | **Controle de estoque**
- | **Atendimento ao cliente**
- | **Vendas**
- | **Marketing**
- | **Recursos Humanos**
- | **Entre outras**



A integração da Inteligência Artificial com o setor de Recursos Humanos pode trazer inúmeras vantagens operacionais, transformando a maneira como os processos são conduzidos. O próprio profissional de RH já está sentindo a necessidade de incorporar esse conhecimento à sua atuação, tornando-se cada vez mais capacitado para lidar com ferramentas e tecnologias para otimizar seus processos.

O gráfico a seguir evidencia essa transformação, apresentando o crescimento expressivo na incidência da habilidade 'Inteligência Artificial' nas **posições publicadas para a área de RH, entre 2020 e 2024**. Esses números reforçam que a **IA não está apenas transformando os processos de RH, mas também redefinindo as competências exigidas dos próprios profissionais da área**.



Por ser uma **área repleta de atividades repetitivas**, como triagem de currículos, e processamento de informações, por exemplo, o uso de IA possibilita automatizar essas tarefas, liberando os profissionais de RH para focar em estratégias mais inovadoras e no desenvolvimento humano.

Além disso, **a automação proporciona maior velocidade e precisão nos processos**, o que contribui para uma gestão mais eficiente, e também para a criação de um ambiente de trabalho que valorize a experiência da pessoa colaboradora, impulsionando assim a produtividade e a competitividade da empresa.

Os **agentes de IA** da Gupy, por exemplo, atuam em diferentes pontos da jornada de recrutamento e desenvolvimento de talentos:

Organização e triagem de currículos: ordena os candidatos com maior aderência às vagas criadas.

Recomendações inteligentes: analisam o banco de talentos da empresa e sugerem candidatos com maior aderência para cada posição.

Preenchimento automático: identificam informações dos currículos e completam os campos de cadastro automaticamente.

Descrição de vagas:

sugerem descrições baseadas nas habilidades requeridas, otimizando a comunicação e reduzindo esforço manual.

Habilidade:

sugere habilidades para serem avaliadas por recrutadores e gestores, de acordo com os requisitos da vaga.

Criação de cursos:

desenvolvem cursos personalizados em minutos, transformando conteúdos estáticos (como arquivos em PDF) em experiências gamificadas para maior engajamento.

Confira a seguir os principais desafios do dia a dia de times de RH e exemplos práticos de como uma IA pode otimizar processos:



Atração de talentos

Assertividade na hora de encontrar talentos

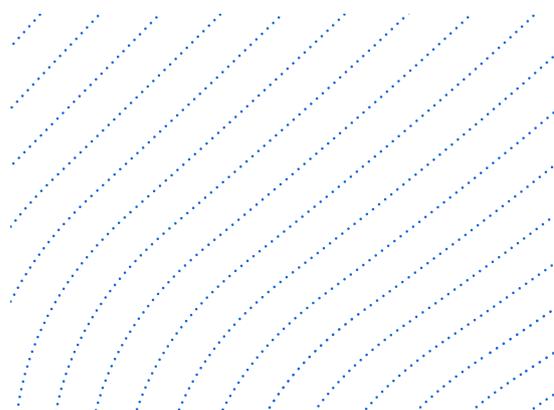
Por conta da **alta competitividade do mercado de trabalho**, cada vaga aberta pode receber milhares de inscrições de pessoas candidatas. Isso torna a parte de **seleção de talentos longa e pouco precisa**, o que pode prejudicar a estratégia de um negócio como um todo.

Mas de que forma uma Inteligência Artificial pode ajudar a destravar esse processo?

Quando pensamos em abertura de vagas de uma empresa, o cenário mais comum seria o de abrir uma posição de cada vez, certo? Mas essa nem sempre será a realidade. Empresas de

portes maiores podem ter uma **alta demanda de contratações simultâneas**. Para se ter uma **ideia, só em 2025, a base da Gupy já recebeu mais de 20 mil inscrições de pessoas candidatas**. Imagine precisar **criar todas essas descrições de vagas ao mesmo tempo**.

Confira no gráfico a seguir um comparativo ano a ano da quantidade de candidaturas realizadas:



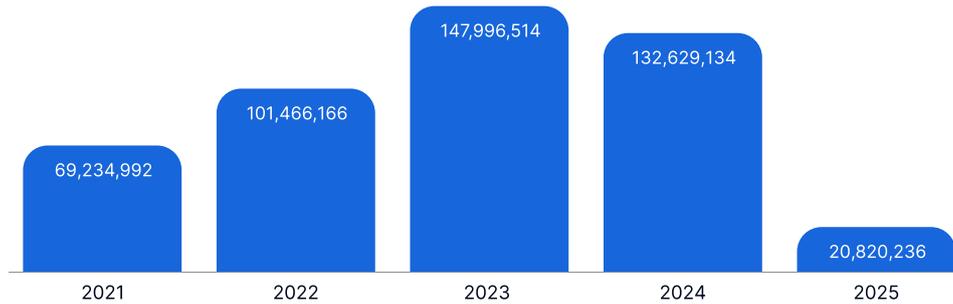


Gráfico 03: Total de inscrições em vagas realizadas anualmente. Gupy, 2025.

Na **Gupy**, por exemplo, a IA possibilita a **descrição automatizada de vagas**. Funciona da seguinte maneira: a pessoa recrutadora insere os dados desejados, e a nossa IA gera uma versão inicial do texto, que pode ser editada pelo RH antes de ser publicada. Além disso, no momento que a empresa cria uma vaga, após descrever os seus requisitos e qualificações, ela pode pedir para **Gupy IA** sugerir habilidades das pessoas candidatas para serem avaliadas.

Esse tipo de tecnologia ajuda a reduzir o tempo operacional e otimiza a eficiência e assertividade. Para ilustrar o quanto esse tipo de tecnologia ajuda em atividades operacionais, a nossa IA apoia mensalmente pessoas recrutadoras com **mais de 2 mil descrições de vagas**, de acordo com dados da base **Gupy**.

Otimização da gestão de candidaturas

Outro grande desafio na rotina de pessoas recrutadoras é identificar candidaturas que realmente têm mais afinidade com a vaga, principalmente quando existem muitas inscrições.

O *Time to Fill* (tempo de preenchimento de vaga) é um indicador importante de Recrutamento e Seleção, pois abrir uma nova posição significa que a empresa precisa dessa nova pessoa colaboradora o quanto antes.

Tecnologias como **Inteligência Artificial têm a capacidade de otimizar a triagem de currículos**, ganhando tempo e agilidade para pessoas recrutadoras.

Para ilustrar o quanto esse processo pode ser mais veloz, **aqui na Gupy, esse processo acontece em 800 milissegundos por currículo**, o que equivale a 16 currículos lidos e interpretados por segundo. Enquanto você lia esse relatório, a nossa IA fez a triagem de mais de **58 mil currículos**, aproximadamente.

Estruturação de um processo seletivo mais responsável

Tornar as contratações de uma empresa mais diversas e inclusivas é uma outra dor que profissionais de RH enfrentam no dia a dia. Aqui vale ressaltar que se o seu negócio não colocar em prática a Diversidade e Inclusão já no processo seletivo, será difícil atingir essa meta no futuro.

E mais uma vez a quantidade de candidaturas em relação ao tempo hábil para fechar uma vaga se torna uma vilã. Como garantir que o seu processo de seleção de pessoas candidatas aconteça sem vieses que possam tornar a contratação tendenciosa

e discriminatória?

A eficácia dos algoritmos de uma Inteligência Artificial está diretamente ligada à qualidade dos dados utilizados em seu treinamento. Se esses dados apresentarem algum viés, os algoritmos poderão replicá-lo, levando a decisões potencialmente injustas.

Para **evitar a triagem de currículos com vieses**, na hora de processar os currículos aqui na **Gupy**, a nossa IA utiliza apenas o radical de palavras com flexão de gênero. Termos como “coordenador”, “escritor” e “facilitador”, por exemplo, são lidas pela IA como “coordenad”, “escrit” e “facilit”.



Admissão de pessoas colaboradoras

Agilidade na hora de validar documentos de admissão

Dentro do setor de Recursos Humanos, os profissionais de Departamento Pessoal costumam ter uma grande quantidade de atividades operacionais, pois são responsáveis por **realizar todos os processos na hora de formalizar a contratação de uma nova pessoa colaboradora**. Uma das etapas mais demoradas dentro desse

processo é a **validação dos documentos obrigatórios para uma admissão**.

Agora imagine o seguinte cenário: a empresa que você trabalha abre uma série de vagas para suprir a demanda de produtividade, mas o time de recrutadores já agilizou o processo de seleção de novos colaboradores por meio de uma IA. Isso significaria que sua equipe de DP teria **várias contratações para formalizar de forma simultânea**.

Contar com uma Inteligência Artificial também vai agilizar a validação de documentos. Esse processo com a [Gupy Admissão](#) acontece em apenas 1 segundo! Nossos dados mostram que isso ajuda a **reduzir em 50% o tempo de aprovação de documentação** na contratação de pessoas colaboradoras.

Além de ser o **menor SLA registrado no mercado**, a nossa solução também é capaz de dar um **feedback automático**, indicando se a

pessoa colaboradora precisa reenviar algum documento ou se está tudo certo para seguir com o processo de admissão.

Ao analisar os dados da **Gupy**, é possível observar que até fevereiro de 2025, mais de 590 mil documentos foram validados de forma automática, pela nossa IA. Em 2024, esse número passou dos 3 milhões de validações automatizadas ao longo do ano.

Confira no gráfico a seguir:

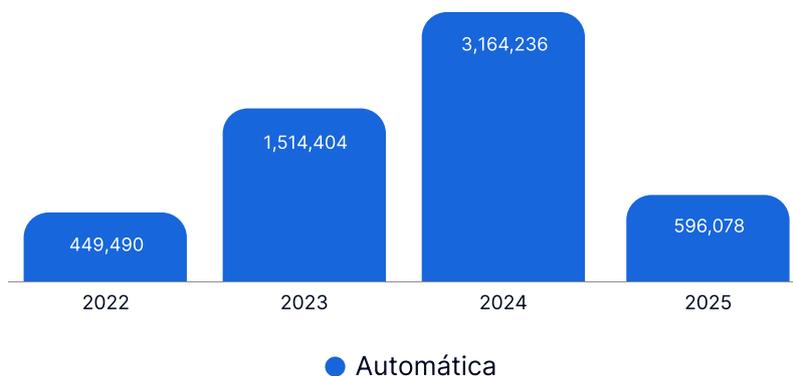


Gráfico 04: Total de documentos validados anualmente. Gupy, 2025.

Desburocratização de processos de admissão

Mesmo depois de ter finalizado os processos mais onerosos de uma admissão, o profissional de DP ainda precisa realizar diversas tarefas para finalizar com sucesso essa contratação.

Da mesma forma que é possível contar com uma Inteligência Artificial para validar documentos e registros de forma automatizada, é factível utilizar esse tipo de tecnologia para otimizar processos que acontecem logo após a formalização de uma admissão. Como por exemplo:

+ Gestão automática de contratos de novas pessoas colaboradoras

+ Integração com a folha de pagamento

+ Carta de abertura de conta salário

+ Roteirização automática de vale-transporte



Nossos dados mostram que esse tipo de funcionalidade, disponível na [Gupy Admissão](#), ajuda a reduzir o tempo de uma admissão em até 50%.



Capacitação de pessoas colaboradoras

Criação inteligente e automática de treinamentos corporativos

Com a implementação da IA para otimizar atividades rotineiras nas empresas, é preciso **considerar a necessidade de treinar as pessoas colaboradoras para incorporar esse tipo de tecnologia no dia a dia**, principalmente entre as gerações mais maduras.

Isso engloba não apenas questões técnicas, como a programação e manutenção de *prompts*, mas também o entendimento dos impactos

sociais e éticos do uso da IA. Para facilitar esse processo, você pode contar com a IA no Creator, uma funcionalidade exclusiva da [Gupy Educação Corporativa](#). Com ela, você pode criar um curso completo em minutos!



Clima organizacional

Predição de saída voluntária

Manter um **bom clima organizacional** é um dos **pilares mais estratégicos no mundo corporativo**. E ainda assim, o turnover voluntário, também conhecido como saída voluntária, é uma das maiores dores de negócios no Brasil, independentemente de porte e até mesmo de tempo de mercado.

Mas como acompanhar os níveis de engajamento de empresas de médio e grande porte? Essa tarefa pode ser muito desafiadora para os líderes de equipes e profissionais de gestão de pessoas.

Uma Inteligência Artificial pode ser uma **aliada estratégica na previsão de saída voluntária de pessoas colaboradoras**, a partir de algoritmos desenvolvidos para analisar dados históricos e identificar padrões comportamentais e indicadores de insatisfação.

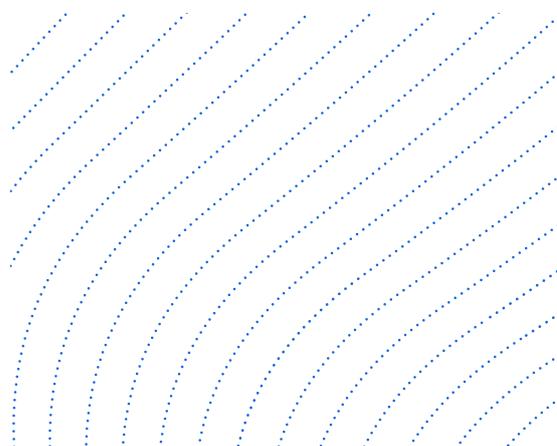
Segundo dados da nossa base, com a IA da **Gupy Clima & Engajamento**, nossos **clientes conseguiram reduzir**

o turnover voluntário em até 24%.

Recomendação de planos de ação para problemas de clima organizacional

É fundamental entender que a saída voluntária de uma pessoa colaboradora não acontece da noite para o dia. É possível garantir que um time se mantenha engajado ao longo do tempo, o que ajudaria a evitar uma tomada de decisão mais crítica.

Com a **Gupy Clima & Engajamento**, por exemplo, você acompanha continuamente os indicadores de engajamento do seu time, o que possibilita antecipar decisões estratégicas.





Avaliação de desempenho

Mais velocidade em devolutivas de avaliação de desempenho

Lideranças podem enfrentar desafios significativos na hora de realizar devolutivas de avaliações de desempenho, principalmente em times grandes, pois precisam conciliar a personalização do feedback com a necessidade de manter consistência e objetividade.

Esse processo demanda tempo e energia, o que pode prejudicar na hora de atender às especificidades individuais de cada pessoa colaboradora enquanto é necessário garantir que as orientações estejam alinhadas com os objetivos estratégicos da empresa.

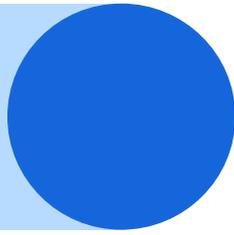
Aqui na **Gupy**, conseguimos **reduzir 50% do tempo das devolutivas de avaliação de desempenho** por meio da nossa IA. Funciona da seguinte forma: as avaliações feitas pelo time são compiladas e a **Gupy IA** fornece para a liderança um resumo geral das informações coletadas, trazendo os pontos fortes, os pontos de melhoria e uma conclusão geral.

As lideranças podem usar o texto de forma integral ou realizar as alterações necessárias antes de enviá-lo à pessoa colaboradora.

Em conclusão, a IA é uma ferramenta essencial para profissionais de RH, ajudando a otimizar processos, melhorar decisões e criar ambientes de trabalho mais produtivos e justos.

Ao automatizar tarefas repetitivas, prever tendências e fornecer insights baseados em dados, a IA permite que esses profissionais se concentrem em questões mais estratégicas e no desenvolvimento das pessoas.

A partir disso, a IA contribui para transformar os desafios diários do RH em oportunidades de aprimoramento contínuo no ambiente organizacional.

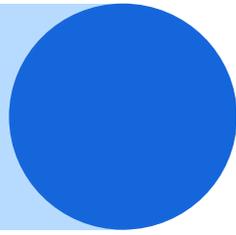


Considerações finais

Se você também trabalha com RH, já deve ter sentido a transformação acontecendo. O dia a dia está mais dinâmico, os processos estão mudando e, cada vez mais, a tecnologia se torna uma aliada essencial. As novas soluções tecnológicas não estão aqui para substituir a essência humana no trabalho — pelo contrário, elas liberam tempo para que os profissionais possam se dedicar ao que realmente importa: as pessoas.

A Inteligência Artificial, que já é capaz de proporcionar mais eficiência, precisão e inovação nos processos de recrutamento, seleção, gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional, ajuda a tornar o RH mais eficiente e focado no que faz diferença na experiência dos colaboradores e no crescimento da empresa.

Mas essa jornada exige equilíbrio. Para aproveitar ao máximo o potencial da IA, é essencial que seu uso seja transparente, ético e alinhado à qualificação dos profissionais que trabalham com ela.



Apesar de todos os benefícios que esse tipo de tecnologia oferece para a rotina de times do setor de **Recursos Humanos**, é essencial que as empresas adotem tudo isso com responsabilidade, garantindo a transparência dos algoritmos, a ética no uso dos dados e a qualificação dos profissionais para trabalhar em conjunto com essas tecnologias.

Dessa forma, a combinação entre **inteligência humana** e **artificial** pode gerar resultados ainda mais significativos, impulsionando a transformação digital no setor de RH e agregando valor ao capital humano das organizações.



O futuro do RH não está apenas na tecnologia, mas na forma como ela é usada para potencializar conexões humanas, impulsionar carreiras e criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. A combinação entre inteligência humana e artificial pode gerar resultados incríveis — desde que coloquemos as pessoas sempre no centro dessa transformação.



Quer saber tudo que a Gupy pode fazer pelo seu negócio?

Clique no botão abaixo e agende uma
demonstração gratuita agora mesmo!

Conheça nossos Agentes de IA →

Gupy