

PALESTRA · RH + INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A evolução das ferramentas de IA e suas aplicações no RH

Do uso básico da IA à criação de soluções práticas para as rotinas de RH.

Aline Penha

Design de aprendizagem · Educação corporativa ·

IA aplicada a negócios





Aline Penha

24 anos em T&D e Educação Corporativa.
Palestrante, mentora e criadora de
programas de IA para negócios.
Bootcamp IA na Prática, ELA PODE IA
(Google + RME).



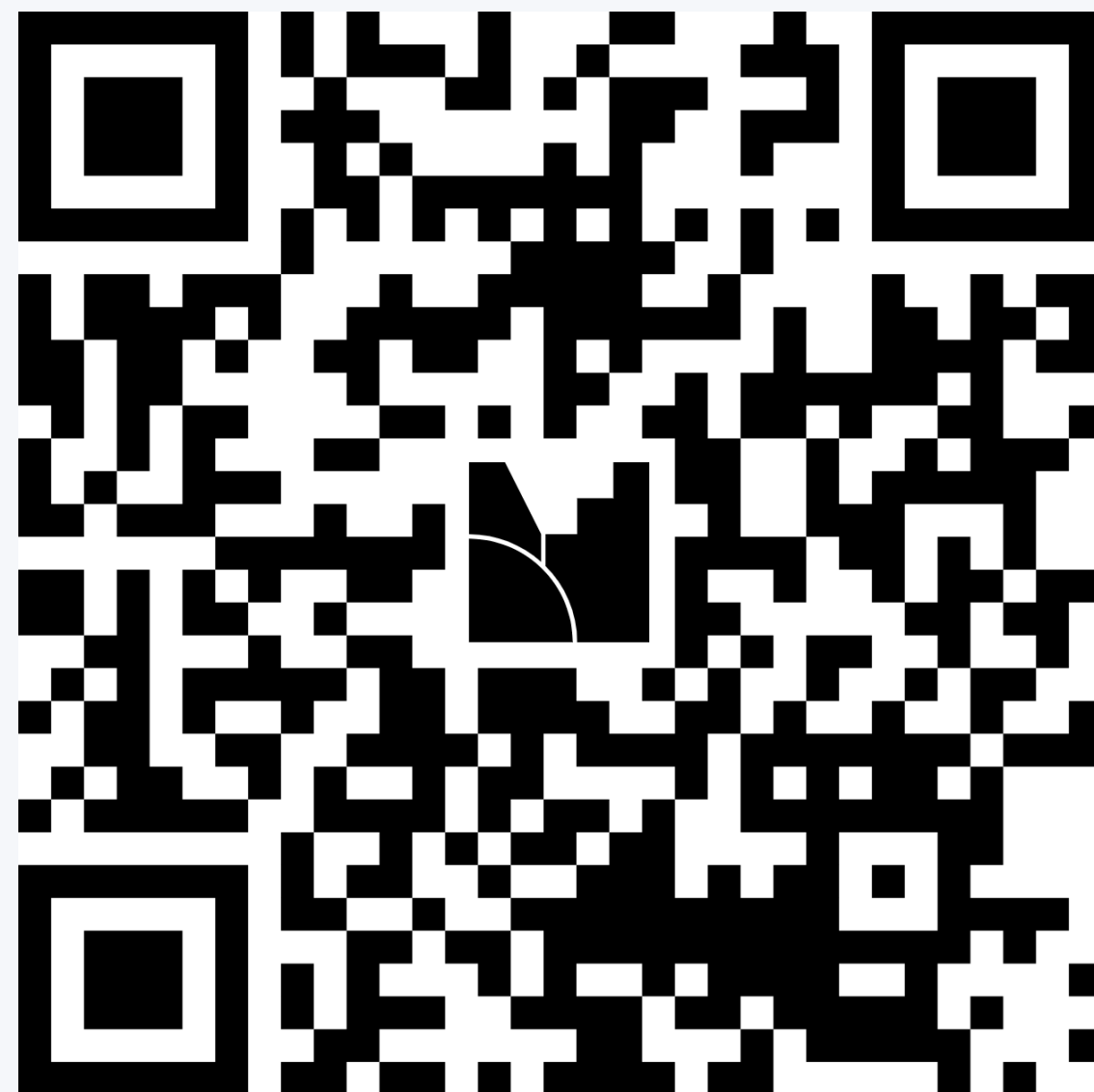
Tiene Colins

20 anos em Trade & Marketing Indústria
Farmacêutica, co-autora do Livro IA Para
Negócios, embaixadora AI Brasil,
especialização MIT atualmente consultora
em projetos de IA.



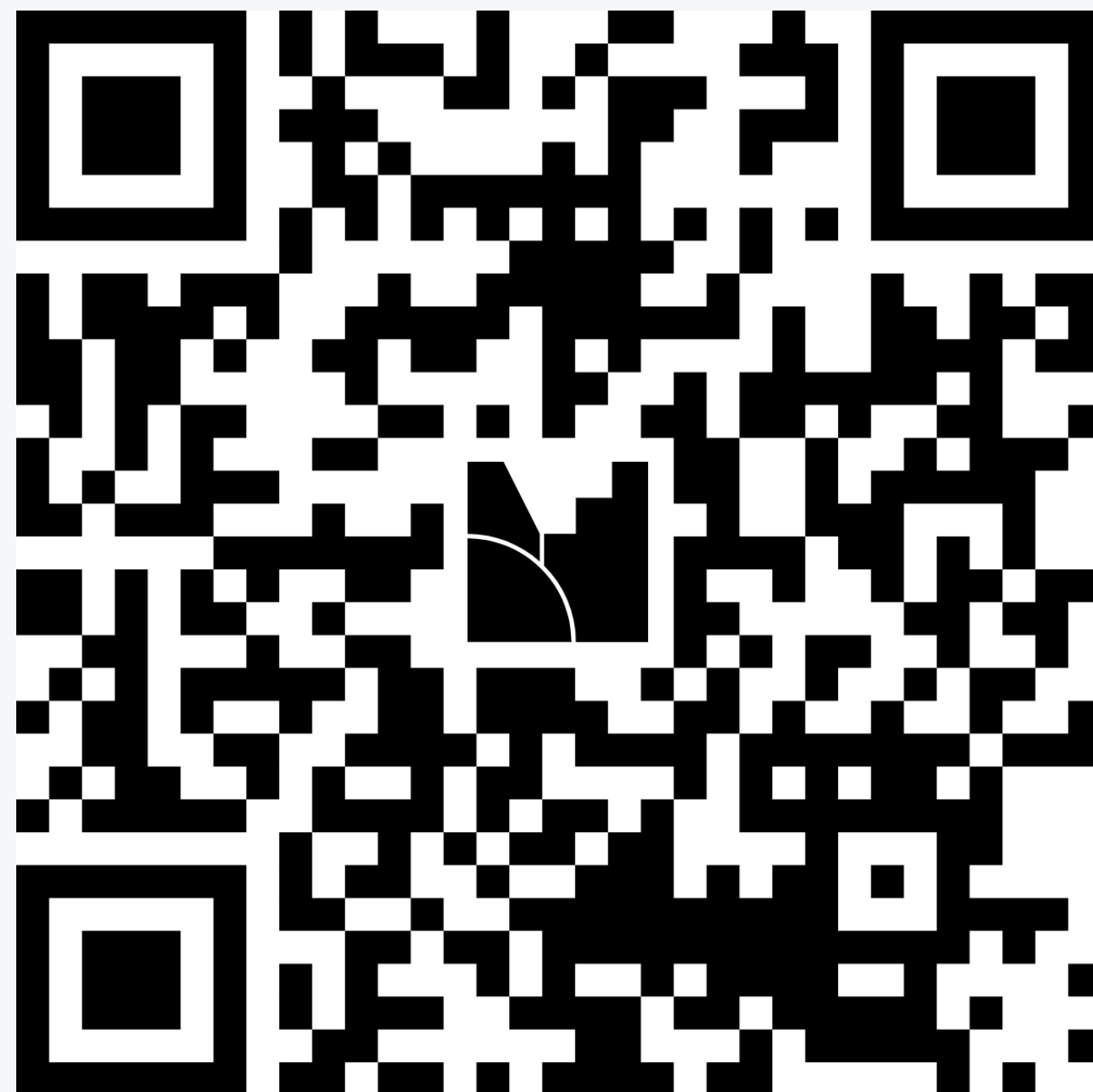
INTERAÇÃO · MENTIMETER

Em que nível está o seu RH hoje no uso de IA?



Responda agora em [menti.com](https://www.menti.com) · código na tela

Onde você mais gostaria de aplicar IA hoje?



CONTEXTO · DADO DE MERCADO

A pergunta deixou de ser “se” vamos usar IA

72%

dos líderes de RH reconhecem que precisam **reinventar seus fluxos de trabalho** para destravar produtividade com IA

O debate agora é **como e onde** aplicar, com método e responsabilidade.

CENÁRIO BRASILEIRO

O Brasil já está dentro dessa virada

68%

das empresas
brasileiras já usam ou
testam IA no RH

82%

em empresas com mais
de mil colaboradores

3,9%

dos profissionais
temem ser substituídos
diretamente



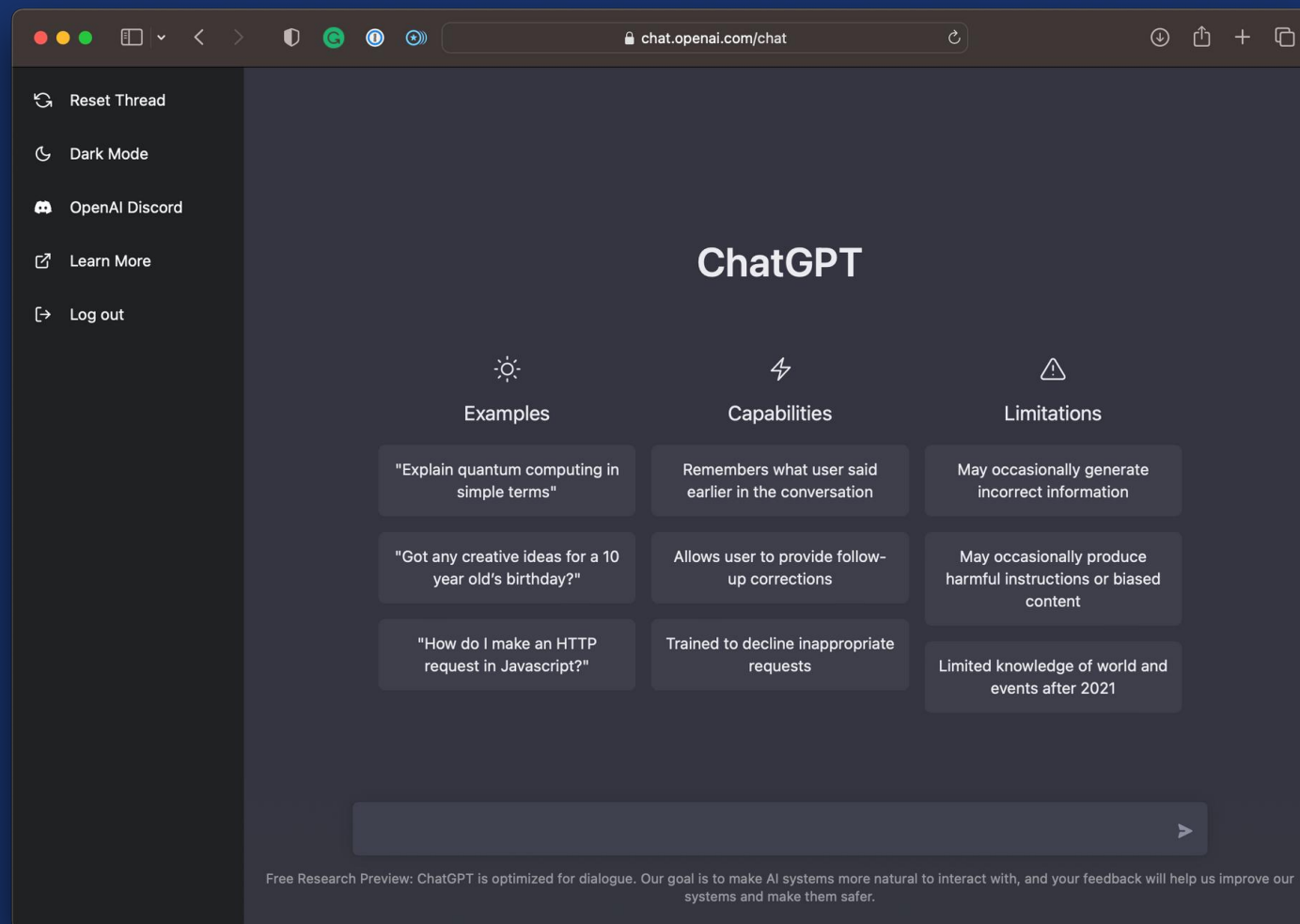
“O maior risco não é desenvolver Inteligência Artificial é ficar para trás na capacidade de entender como usá-la.”

Dario Amodei - CEO da Anthropic

VIRADA DE MENTALIDADE

ANTES

Ferramenta de resposta



AGORA

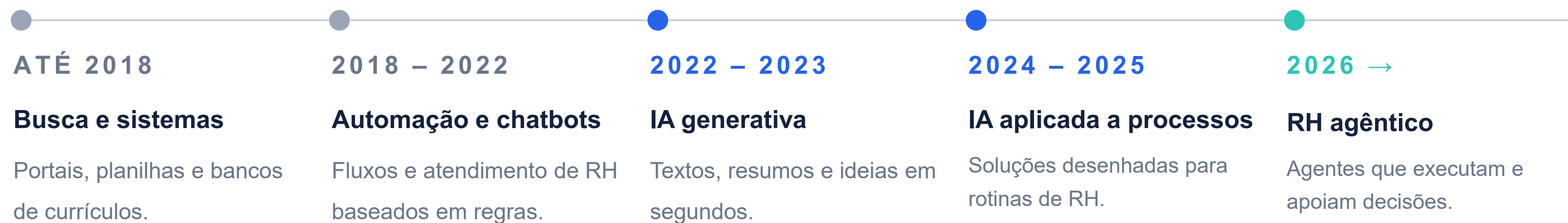
Parceira de construção



A IA no RH deixou de só responder perguntas e passou a apoiar a criação de entregas, soluções e experiências de trabalho.

EVOLUÇÃO

A linha do tempo da IA no trabalho



A evolução não é “usar mais ferramentas”. É **sair da tarefa isolada** e começar a **desenhar soluções**.

Não é só a ferramenta certa para o RH. **É um novo jeito de trabalhar.**

A ferramenta sozinha não transforma o RH. O **método** transforma, e o método começa pela forma como pensamos a entrega.

Onde a IA já cabe nas rotinas de RH



Recrutamento e seleção

Triagem, descrições de vaga e organização de candidaturas.



Onboarding

Páginas, trilhas e materiais de chegada personalizados.



Comunicação interna

Mensagens, comunicados e campanhas mais claras.



Desenvolvimento e aprendizagem

Conteúdos, trilhas e avaliações sob medida.



Clima e engajamento

Leitura de pesquisas e síntese de sinais qualitativos.



People analytics

Indicadores, padrões e apoio à decisão de gestão.

Nem tudo deve ser automatizado

A maturidade não está em usar IA em tudo

A maturidade está em saber onde a IA aumenta valor e onde pode aumentar risco.

Três grupos para decidir:

Transformacional

Alto volume, repetição, dados disponíveis e ganho claro.

Oportunidade direcionada

Ganho pontual, produtividade, organização e melhoria de comunicação.

Valor humano

Empatia, escuta, confiança, julgamento, relação e contexto.

Dados pessoais e sensíveis pedem confidencialidade. O uso de IA no RH respeita **LGPD, ética, transparência e governança**.

DEMONSTRAÇÃO AO VIVO · CLAUDE

De conteúdo bruto a página de onboarding

Damos à IA um objetivo e uma estrutura — e ela devolve uma [página pronta para usar](#) em Notion, SharePoint ou intranet.

Boas-vindas

Checklist 7 dias

Guia do gestor

Contatos & FAQ



intranet.empresa.com / onboarding

Boas-vindas

Que bom ter você aqui 🙌

Sua chegada foi planejada com cuidado. Aqui está tudo para seus primeiros dias.

Seus primeiros 7 dias

- ✓ Acessos e ferramentas ativados
- ✓ Conversa de boas-vindas com o gestor
- ✓ Café com o time

Contatos-chave

RH · Gestor · Buddy

Após 30 dias

Próximos passos

O QUE A DEMONSTRAÇÃO MOSTRA

IA como parceira de desenho de soluções



Começa pelo objetivo

Não pedimos “um texto”. Pedimos uma entrega com propósito e estrutura.



Pensa em experiência

A IA organiza, mas o desenho da jornada vem de quem conhece as pessoas.



Refina com critério

A primeira versão é ponto de partida. O ajuste humano é o que entrega valor.

Não é sobre fazer mais rápido a mesma coisa.

É sobre desenhar melhor o que precisa ser entregue .

Cases reais: o que já funciona

Unilever

IBM

Nielsen

Ambev · Gupy

Embraer

Triagem global, mais rápida e mais diversa

1,8 mi

candidaturas por ano

90%

menos tempo de
triagem

100 mil

horas de RH
economizadas

+16%

de diversidade nas
contratações

Jogos neurocientíficos e entrevistas em vídeo triadas por IA — com cerca de **£1 milhão** poupado.

CASE · IBM

Atendimento interno

O RH que se atende sozinho

2,1 mi

interações por ano no
AskHR

80+

rotinas de RH
automatizadas

+30%

de satisfação no
onboarding

**US\$ 300
mi**

economia estimada
com retenção preditiva

CASE · NIELSEN

People analytics

O dado que mudou a decisão

A análise revelou que **movimentações laterais** retinham mais talentos do que promoções ou aumento salarial.

 $1/2$

do turnover voluntário — cortado pela metade ao agir sobre o dado.

BRASIL · JÁ ESTÁ ACONTECENDO

Assertividade e velocidade na seleção

Ambev · Gupy / Gaia

1 em 4

candidatos encaminhados pela IA é contratado — assertividade que muda a régua do processo.

Embraer

17 mil

candidatos a estágio triados sem triagem manual, e retorno mais rápido a quem se candidatou.

A máquina sugere. A liderança decide.

Em decisões sensíveis, a recomendação da IA é insumo, nunca veredito.
A decisão final passa por **revisão humana qualificada**.

DEMONSTRAÇÃO PRÁTICA

Automação em recrutamento e seleção

Desenho de vagas e assertividade na contratação



Tiene Collins

Automação de processos de R&S

- ⦿ Abertura e divulgação da vaga
- ⦿ Triagem assistida por IA

Da automação à inteligência de gestão

Automatizar tarefas é o primeiro passo.



Usar os dados para decidir onde aplicar IA é o próximo.

RH agêntico: o próximo horizonte



Agentes conectados

Ligados aos sistemas da empresa, integrando dados internos e externos.



Feedback contínuo

Sinais quase em tempo real e planos de desenvolvimento dinâmicos.



Decisão mais proativa

Detecção mais rápida de equidade, engajamento e desempenho.

O IMPACTO SOBRE O PRÓPRIO RH

30–40%

**menores em tamanho —
segundo estudos preliminares
citados por Bersin.**

...mas com competências mais profundas

Times menores, porém mais estratégicos e próximos do negócio.

Menor não é menos importante

É mais intencional: menos operação manual, mais desenho e julgamento.

O QUE PASSA A IMPORTAR

As novas competências do RH



Traduzir problema em solução

Sair da tarefa isolada e desenhar a entrega certa.



Curadoria e julgamento

Avaliar criticamente o que a IA propõe.



Desenho de experiências

Pensar a jornada de quem vive o processo.



Governança e ética de dados

LGPD, transparência e responsabilidade.



Colaboração com agentes

Orquestrar pessoas e IA trabalhando juntas.

“Para usar IA bem, você precisa ser bom no que faz.”

IA é meio. Critério
humano é o diferencial.

O futuro do RH não será menos humano. Será mais intencional.

CONVERSA ABERTA

Perguntas e respostas

interativa learn.



Escaneie ou carregue esse QR code usando a câmera do WhatsApp para me adicionar no WhatsApp.

REFERÊNCIAS

Fontes e referências conceituais

O artigo do Josh Bersin, fonte da visão HR 2030 e do conceito de RH agêntico, em <https://joshbersin.com/2026/04/introducing-hr-2030-a-vision-for-agentic-human-resources/> . A referência completa é Josh Bersin / The Josh Bersin Company, "Introducing HR 2030: A Vision for Agentic Human Resources" (2026).

O material da Gartner, fonte da matriz de impacto da IA nos processos de RH, em <https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/accelerate-hr-transformation-by-understanding-the-impact-of-ai-across-hr-processes/unlocked> . A referência é Gartner, insights sobre transformação do RH com IA (2026).

IA no RH: Casos de Sucesso

<https://gemini.google.com/share/266ef53452d7>