

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Relatório de Estágio Curricular em
Bless Assessoria Contábil

**“A inteligência artificial e os desafios
futuros enfrentados pelos profissionais de
recursos humanos”**

Elvis Meira Silva

Guarapuava-PR

2023

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL

GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Relatório de Estágio Curricular em

Bless Assessoria Contábil

Dados do Estagiário

Nome: Elvis Meira Silva

Número de RA:2017014463

Curso e período: Ciências Contábeis - 8º

Dados do local do estágio

Empresa: Bless Assessoria Contábil

LTDA

Supervisor: Nicanor Goes Junior

Período de estágio

Início 31/07/2023

Término 06/11/2023

Jornada de trabalho: 06 horas semanais

Total de horas: 480 horas

Guarapuava - PR

2023

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

INSTRUMENTO DE APRESENTAÇÃO

NOME: ELVIS MEIRA SILVA

RA: 2017014463

COORDENADOR DE ESTÁGIO: FABIO VINICIUS PRIMAK PROF.

ORIENTADOR: DHYOGO DOMINGOS VILELA DOS SANTOS

SUPERVISOR: NICANOR GOES JUNIOR

PERIODO DE ESTÁGIO: 31/07/2023 a 06/11/2023

LOCAL DE ESTÁGIO: BLESS ASSESSORIA

CONTÁBIL LTDA

ENDEREÇO: RUA GUAÍRA 3893, CENTRO

FONE (42)3035-1050

CIDADE: GUARAPUAVA

ESTADO: PR

EMAIL: junior_goes@hotmail.com

GUARAPUAVA – PR

2023

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA	7
3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	9
3.1 Perspectivas para o profissional de rh	9
3.2 O perfil do profissional de rh do futuro	10
3.3 Tendências para o rh	12
3.4 A inteligência artificial no rh	14
4. OBJETIVOS E METAS A SEREM ATINGIDOS	16
5. SUPORTE TEÓRICO PARA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS	18
6. COMENTÁRIOS E CONCLUSÕES	19
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20
8. DE ACORDO	21

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fachada Bless Assessoria Contábil

Figura 2 - Organograma da empresa

1. INTRODUÇÃO

Uma nova fase vem se aproximando para os profissionais de recursos humanos, exigindo novas competências destes que terão que se adaptar conforme a nova perspectiva. Acostumados com a rotina do departamento pessoal, entre outras atividades mais comuns, os profissionais da área terão que se reinventar e desenvolver novas habilidades.

As novas tecnologias podem realizar a função de um profissional de Rh, mas faltará o aspecto humano, com isso os profissionais da área deverão extrair o máximo possível das novas tecnologias a seu favor considerando sempre que o lado humano é o mais importante.

Sendo assim, este artigo será sobre as novas características que os profissionais de Recursos humanos terão que desenvolver nas organizações com o uso da tecnologia e suas ferramentas, e como consequência os desafios enfrentados no caminho para essa mudança onde o Rh será mais envolvido nas estratégias e decisões da empresa e também com novas tecnologias que chegaram para auxiliar e facilitar o dia a dia como a inteligência artificial que cada vez mais será utilizada na rotina do Rh.

2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa Bless Assessoria Contábil presta serviços desde 1978 nas áreas contábil, fiscal, pessoal, imposto de renda, auditoria, societária e tributária, localizada na Rua Guaíra, 3893, Centro, possuindo como filosofia de trabalho a qualidade, com cumprimento de prazo, sigilo, eficácia e profissionalismo na realização dos serviços oferecidos aos clientes.

Figura 1: Fachada Bless Assessoria Contábil



Fonte: Autor

- **Missão:** Ser uma empresa que proporciona aos seus colaboradores um ambiente de trabalho estimulante e através da prestação de serviços participação no sucesso de seus clientes.
- **Visão:** Ser uma organização contábil de referência na cidade de Guarapuava e região, reconhecida pelo profissionalismo da equipe e qualidade na execução dos serviços feitos para nossos clientes.
- **Valores:** Ética, segurança, transparência, inovação, responsabilidade, comprometimento, qualidade nos serviços e respeito ao próximo.

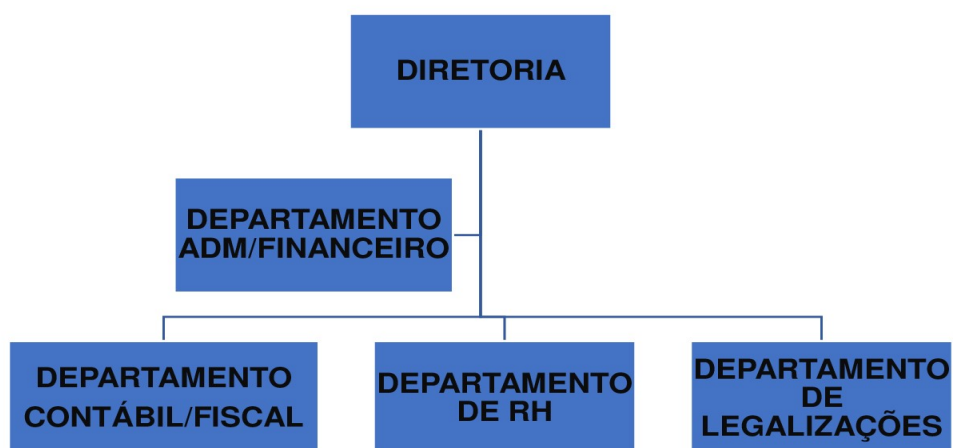
A assessoria contábil prestada pelo escritório tem por objetivo oferecer suporte para o crescimento e expansão das atividades, analisando, identificando e interpretando os acontecimentos da rotina de uma organização, para auxiliar no planejamento e na tomada de decisões de todas as áreas da empresa.

Com uma boa assessoria, a empresa obtém bons resultados, os profissionais da área contábil, recursos humanos possuem habilidade de analisar números, documentos, para elaboração de um planejamento com perspectivas de bons resultados.

Um dos principais objetivos da assessoria é ajudar as organizações a expandirem seus negócios e a crescerem no mercado, sendo uma das

principais aliadas a saúde financeira da empresa, evitando assim prejuízos financeiros e déficit.

Figura 2: Organograma da empresa



Fonte: Autor

3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

3.1 Perspectivas para o profissional de rh

Fernandes (2019) destaca que os profissionais de Rh estão se sentindo mais confortáveis em lidar com os setores operacionais da empresa e em tratar de Desenvolvimento, e não de assuntos ligados à área financeira. Atualmente, o Rh precisa estar inserido na esfera de decisão e definição da estratégia da empresa, já que ele ficará com a tarefa de criar condições para disseminá-la aos colaboradores.

Fernandes (2019), ainda cita que vão se destacar as empresas que conseguirem traduzir a estratégia no comportamento de cada empregado, para que ele possa transformar-se efetivamente em ação, nesse processo o Rh tem um papel fundamental. Antes, as organizações diferenciavam-se pela tecnologia ou capital financeiro que possuíam, hoje o foco são as pessoas.

As perspectivas futuras para o Rh são emocionantes e desafiadoras, à medida que o campo continua a se adaptar às mudanças nas dinâmicas do local de trabalho, na tecnologia e nas expectativas dos funcionários. As principais tendências e perspectivas que moldaram o futuro do profissional de Rh são:

Automatização e Inteligência Artificial (IA): A automação de tarefas rotineiras de Rh, como triagem de currículos, agendamento de entrevistas e coleta de dados, permitirá que os especialistas em Rh se concentrem em tarefas de maior valor, como estratégia de talentos e tomada de decisões estratégicas. A IA também pode ser usada para prever tendências de recrutamento e retenção.

Análise de Dados Avançada: O uso de análises de dados em Rh continuará a crescer. O Rh precisa ser proficiente em coletar, analisar e interpretar grandes volumes de dados para tomar decisões informadas sobre estratégias de gestão de pessoas.

Experiência do Funcionário (Employee Experience): Proporcionar uma experiência de trabalho positiva será uma prioridade contínua. Os profissionais de Rh trabalharão para criar ambientes de trabalho inclusivos, flexíveis e personalizados que atendam às necessidades dos funcionários.

Gestão de Diversidade e Inclusão: A promoção da diversidade e inclusão será uma parte central das responsabilidades do Rh. Trabalhadores de RH ajudarão as organizações a atrair, reter e desenvolver uma força de trabalho diversificada.

Aprendizado Contínuo e Desenvolvimento de Habilidades: A rápida evolução da

tecnologia e do mercado de trabalho exigirá que o setor de RH esteja constantemente atualizado. O aprendizado contínuo e o desenvolvimento de habilidades serão essenciais para se manterem relevantes.

Gestão da Força de Trabalho Remota e Híbrida: A pandemia COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto. O Rh será responsável por gerenciar equipes remotas e híbridas, garantindo a colaboração e a produtividade.

Liderança de Mudanças: Com as organizações enfrentando mudanças constantes, o Rh continuará a desempenhar um papel fundamental na liderança de mudanças, ajudando os funcionários a se adaptarem a novas realidades e culturas corporativas.

Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa: A sustentabilidade e a responsabilidade social corporativa ganharam importância crescente. O setor de Rh vai desempenhar um papel importante na promoção de práticas éticas e sustentáveis dentro das organizações.

Habilidades Sociais e Emocionais: As habilidades sociais, como empatia, comunicação eficaz e inteligência emocional, continuarão a ser fundamentais para a área em questão, especialmente na gestão de conflitos e na promoção do bem-estar dos funcionários.

Gestão da Saúde Mental e do Bem-Estar: Com a crescente conscientização sobre saúde mental no local de trabalho, os responsáveis do departamento de Rh serão responsáveis por desenvolver políticas e programas que promovam o bem-estar emocional e mental dos funcionários.

As perspectivas futuras para o profissional de Rh são promissoras, mas desafiadoras. Aqueles que se adaptam às mudanças, desenvolvem habilidades em tecnologia, análise de dados e liderança de mudanças, e mantêm um foco na experiência do funcionário e na diversidade e inclusão, estarão bem preparados para liderar e influenciar positivamente suas organizações no futuro.

3.2 O perfil do profissional de rh do futuro

De acordo com Ribeiro (2010), o profissional tradicional é aquele que desempenha seu trabalho de uma forma mais sequencial, ou seja, seguem com obediência a estrutura hierárquica da organização. De outra forma, suprem a necessidade da chefia imediatamente, sem questionamento. Nesse ambiente, priorizam-se os processos e não as pessoas.

O perfil do profissional de Recursos Humanos está passando por uma transformação significativa devido às mudanças nas dinâmicas de trabalho, ele deverá possuir habilidades analíticas, foco na experiência do funcionário, liderança e gestão de mudanças, diversidade e inclusão, comunicação e empatia, agilidade e flexibilidade. O Rh do futuro precisa se adaptar a essas mudanças para desempenhar um papel estratégico e eficaz na gestão de talentos e no sucesso da organização. Algumas das competências que podem definir o perfil do profissional de Rh do futuro são:

Habilidades em tecnologia: Este especialista no futuro precisa ser proficiente em tecnologia, incluindo sistemas de gestão de recursos humanos (HRIS), automação de processos, análise de dados e ferramentas de colaboração online. A capacidade de utilizar inteligência artificial e análise de dados para tomar decisões informadas é fundamental.

Mentalidade estratégica: O Rh está evoluindo de um papel operacional para um papel estratégico. O colaborador do Rh do futuro deve ser capaz de alinhar as estratégias de gestão de pessoas com os objetivos globais da empresa e contribuir para o sucesso organizacional.

Inteligência emocional e empatia: Em um ambiente de trabalho cada vez mais diversificado e remoto, a inteligência emocional e a empatia são habilidades essenciais para entender e atender às necessidades dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Capacidade de aprendizado contínuo: As mudanças são constantes, e o departamento no futuro deve estar disposto a aprender continuamente e se adaptar a novas práticas, regulamentações e tecnologias.

Conhecimento em diversidade e inclusão: Promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho é uma prioridade crescente. Os profissionais do futuro devem estar cientes das melhores práticas e políticas que promovam a equidade e a inclusão.

Habilidades de comunicação e influência: A capacidade de comunicar eficazmente e influenciar os stakeholders internos é fundamental para o sucesso do profissional de Rh. Isso inclui a capacidade de liderar conversas difíceis, resolver conflitos e criar uma cultura de feedback construtivo.

Flexibilidade e agilidade: O ambiente de negócios está mudando rapidamente, e o

profissional de Rh do futuro deve ser flexível e ágil para se adaptar às necessidades em constante evolução da organização.

Conhecimento jurídico e regulatório: O funcionário de Rh deve estar ciente das leis e regulamentações trabalhistas locais e globais para garantir que a organização esteja em conformidade e evite litígios.

Visão global: À medida que as empresas se tornam cada vez mais globais, ter uma compreensão das diferenças culturais e das práticas de Rh em nível internacional se torna um ativo valioso.

Foco na experiência do colaborador: Criar uma excelente experiência para os colaboradores é crucial para atrair e reter talentos. O colaborador de Rh do futuro deve ser centrado no colaborador e se esforçar para melhorar a experiência em todos os pontos de contato.

O profissional moderno tem visão das exigências do mercado e sabe que precisa se reinventar, se adaptar, superar seus obstáculos, para manter-se competitivo. Afinal, estar comprometido no desenvolvimento das competências de um profissional moderno, aperfeiçoar as relações entre a natureza humana (intrapessoal e interpessoal), desenvolver diversas competências que necessita ao longo de sua carreira e vida, sem medo de sonhar e alçar novos voos, é sua meta diária. (RIBEIRO,2010)

O especialista do futuro precisa ser uma combinação de estrategista, tecnólogo, comunicador, líder e defensor da cultura organizacional. É importante que eles estejam preparados para se adaptar a um ambiente em constante mudança e estejam dispostos a evoluir suas habilidades e conhecimentos para atender às necessidades do mercado de trabalho e da organização em que trabalham.

3.3 Tendências para o Rh

As tendências na área de recursos humanos continuam a evoluir à medida que a tecnologia e as práticas de gestão de pessoas evoluem. Tais tendências que podem moldar o futuro do RH:

Recrutamento e Seleção com Inteligência artificial: O uso da inteligência artificial (IA) para automatizar tarefas de recrutamento, como triagem de currículos, entrevistas virtuais e análise de perfil de candidatos, está em ascensão. A Inteligência artificial ajuda a identificar candidatos com melhor ajuste cultural e habilidades necessárias.

Gestão da Experiência do Funcionário: As empresas estão cada vez mais focadas em melhorar a experiência dos funcionários, desde o processo de recrutamento até o término do contrato. Isso inclui feedback contínuo,

programas de desenvolvimento e um ambiente de trabalho inclusivo.

Trabalho Remoto e Flexível: A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto. Muitas empresas estão adotando modelos híbridos de trabalho, o que exigirá políticas e tecnologias de Rh para apoiar essa flexibilidade.

Aprendizado e Desenvolvimento Contínuo: A aprendizagem ao longo da vida está se tornando fundamental. As empresas estão investindo em programas de treinamento e desenvolvimento para manter os funcionários atualizados com as habilidades necessárias em um ambiente de trabalho em constante evolução.

Diversidade, Equidade e Inclusão: As organizações estão se comprometendo a promover ambientes de trabalho mais diversos e inclusivos. Isso inclui a implementação de políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades.

Analytics e People Data: O uso de análise de dados em Rh está crescendo, permitindo que as empresas tomem decisões mais informadas sobre contratação, desenvolvimento e retenção de talentos.

Saúde mental e bem estar: O foco na saúde mental e no bem-estar dos funcionários está ganhando destaque. Programas de apoio emocional e psicológico estão sendo implementados em muitas organizações.

Automação de Processos de Rh: A automação de tarefas administrativas de RH, como processamento de folha de pagamento e gerenciamento de benefícios, está se tornando comum, permitindo que os funcionários de Rh se concentrem em tarefas estratégicas.

Gestão da Força de Trabalho Global: À medida que as empresas se expandem globalmente, a gestão da força de trabalho em diferentes regiões e culturas se torna uma prioridade, exigindo estratégias de RH globais.

Ética e Privacidade de Dados: Com o aumento da coleta de dados de funcionários, as preocupações com a privacidade e a ética estão em foco, levando as empresas a adotar práticas responsáveis de gestão de dados.

A resiliência, estratégia, engajamento e equilíbrio são características novas, que deverão fazer parte desse novo profissional de Rh, as habilidades devem

acompanhar seu perfil não somente para se destacar, mas para que também ele consiga distinguir aquele determinado colaborador que poderá se tornar um coche, uma nova tendência desse mercado que as empresas estão em buscas de colaboradores com habilidades de coches. (HAAK, 2021).

As tendências podem variar de acordo com a indústria, o tamanho da empresa e a região geográfica. As organizações que se adaptam a essas tendências e adotam uma abordagem estratégica para a gestão de pessoas estarão melhor posicionadas para enfrentar os desafios do futuro.

Algumas coisas se beneficiam com os choques: eles prosperam e crescem quando expostos à vitalidade, aleatoriedade, desordem e fatores estressantes e amam a aventura, o risco e a incerteza. (HAAK apud TELEB; NASSIM; NICHOLAS, 2012).

3.4 A inteligência artificial no rh

A Inteligência Artificial (IA) é uma área da ciência da computação que se concentra em criar sistemas que podem realizar tarefas que, normalmente, exigem inteligência humana para serem realizadas (Russell & Norvig, 2021).

O uso da inteligência artificial no setor de recursos humanos (RH) está se tornando cada vez mais comum e tem o potencial de transformar muitos aspectos da gestão de pessoas. As principais ferramentas que vão utilizar a IA no RH serão:

Recrutamento e seleção: A inteligência artificial pode ser usada para automatizar a triagem de currículos, identificar candidatos qualificados, analisar perfis de mídia social e até mesmo conduzir entrevistas iniciais por meio de chatbots. Isso economiza tempo e ajuda a identificar os melhores talentos de forma mais eficaz.

Onboarding e integração: Chatbots e assistentes virtuais podem ser usados para fornecer informações e orientações aos novos funcionários, facilitando o processo de integração.

Análise de desempenho: A inteligência artificial pode ajudar a analisar dados de desempenho de funcionários para identificar tendências e padrões, facilitando a tomada de decisões informadas sobre desenvolvimento de carreira e recompensas.

Gestão de talentos: Sistemas de inteligência artificial podem ajudar a identificar oportunidades de desenvolvimento para os funcionários, fornecendo recomendações personalizadas com base em suas habilidades e metas de carreira.

Gestão de benefícios: A inteligência artificial pode ajudar a otimizar os programas de benefícios, analisando dados de saúde e bem-estar dos funcionários e fornecendo sugestões para melhorar a satisfação e a retenção.

Análise de dados de Rh: A inteligência artificial pode processar grandes volumes de dados de Rh para identificar tendências, prever problemas, e oferecer insights estratégicos para a tomada de decisões.

No entanto, a implementação da inteligência artificial no Rh também enfrenta desafios significativos:

Viés algorítmico: Algoritmos de inteligência artificial podem incorporar preconceitos existentes nos dados com os quais são treinados, o que pode levar a decisões discriminatórias. É importante garantir que os sistemas sejam treinados com dados imparciais e que sejam continuamente monitorados para prevenir viés.

Privacidade e segurança: O Rh lida com informações pessoais e sensíveis dos funcionários, o que torna essencial proteger esses dados contra vazamentos e uso inadequado. A conformidade com regulamentações de privacidade, como o GDPR, é crucial.

Aceitação dos funcionários: Alguns funcionários podem ter preocupações com a Inteligência artificial no local de trabalho, incluindo questões de privacidade e temores de substituição de empregos. É importante comunicar claramente os benefícios e garantias da tecnologia.

Integração de sistemas: Implementar sistemas de IA no Rh pode ser complexo e caro, especialmente se as empresas já possuem sistemas de gestão de Rh legados. Garantir a interoperabilidade e integração suave é fundamental.

Desenvolvimento e treinamento: A manutenção e o treinamento de sistemas de IA exigem recursos e expertise. As equipes de Rh podem precisar adquirir novas habilidades para gerenciar e manter essas tecnologias.

No âmbito da gestão de pessoas a IA auxilia na automatização dos processos, reduzindo erros, tempo, dinheiro e possibilitando análises profundas e mais precisas. Ao recrutar e selecionar candidatos às cegas, o sistema analisa o que eles têm a oferecer e, instantaneamente, se estão de acordo com as competências e perfis necessários para cada função. (KENOBY, 2018)

De forma geral a Inteligência artificial tem o potencial de melhorar muitos aspectos e

processos da gestão de recursos humanos, como em recrutamento e seleção fazendo a triagem de currículos de maneira automatizada, entrevistas virtuais, realizando a retenção de talentos com base em análise de dados para identificação de riscos de um funcionário deixar a empresa por exemplo.

No treinamento e desenvolvimento a IA pode fazer a personalização e criação de programas de treinamento com base nas necessidades individuais de cada funcionário, pode auxiliar como realidade virtual e aumentada simulando ambientes de trabalho imersivos, em uma das principais rotinas do rh a folha de pagamento a IA pode automatizar as tarefas repetitivas, como o processamento de folhas de pagamento e a gestão de benefícios.

No atendimento ao funcionário a IA pode criar assistentes virtuais para atender aos funcionários, respondendo perguntas comuns e auxiliando na resolução de conflitos, e por fim a IA pode prever tendências de rh com base em dados passados, ajudando na tomada de decisões estratégicas.

4. OBJETIVOS/METAS A SEREM ALCANÇADOS

O presente artigo tem como objetivo descrever os desafios enfrentados pelo rh, bem como as mudanças que estão acontecendo no setor, abordando os temas já descritos anteriormente como o novo profissional de recursos humanos e suas perspectivas para o profissional de rh, descrevendo seu perfil no futuro, analisando e apresentando as principais tendências para o setor de rh, e principalmente apresentando o uso da tecnologia como aliada para os profissionais como a inteligência artificial, que chega para facilitar o dia a dia, mas que por outro lado gera muitas dúvidas e algumas dificuldades para ser utilizada.

O trabalho apresenta as principais mudanças que estão ocorrendo no setor, pois o setor está se encaminhando para ser mais estratégico e digital, com a chegada de novas tecnologias e ferramentas os profissionais da área terão que se reinventar, desenvolver novas habilidades e competências para suprir as novas demandas e necessidades do rh que estão transformando o setor.

Apresentando principalmente as ferramentas que a Inteligência artificial pode facilitar para o dia a dia do departamento bem como sua utilização em diversas formas que vão desde o recrutamento a gestão de folha de pagamento, otimizando

o tempo e automatizando a execução de tarefas dos colaboradores de recursos humanos.

5. SUPORTE TEÓRICO PARA A SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

O grande objetivo da Gestão de Pessoas é formar e consolidar equipes que sejam cada vez mais produtivas e comprometidas com os objetivos e estratégias estabelecidas pela organização. É importante ressaltar que para conseguir alinhar uma equipe deve utilizar adequadamente algumas estratégias, tais como: processos seletivos, atividades de treinamentos, cursos de aperfeiçoamento e desenvolvimento de habilidades individuais. (CHIAVENATO, 2008).

Quando falamos em profissional do futuro, logo pensamos nas profissões que serão destaques nos próximos anos. Salário, campo de trabalho, possibilidades de ascensão na carreira, satisfação e realização pessoal, são alguns dos fatores avaliados quando analisamos as profissões que estarão em destaque no Brasil e no mundo.

Ficamos de olho nas tendências de mercado, pesquisando e analisando qual carreira se adequa mais ao nosso perfil, valores, crenças etc. Porém para o futuro, o profissional tem que ir além de seus conhecimentos técnicos. (EQUIPE IBC, 2019).

Resiliência, rapport, aprender a aprender e active listening são alguns dos conceitos que podem auxiliar nessa nova estruturação do RH, para que ele se torne aquilo que toda empresa quer: uma peça-chave no sucesso organizacional, que faça com que os objetivos pessoais de cada colaborador coincidam com os objetivos da empresa (BARROS, 2021).

Para Russell e Norvig (2010) o campo da IA busca o entendimento da inteligência e a construção de entidades inteligentes. Inteligência artificial é o campo da ciência da computação que estuda formas de criar máquinas e softwares que pareçam ter inteligência humana (BERMAN, 2013).

6. COMENTÁRIOS E CONCLUSÃO

Conclui-se que o setor de rh vem se transformando para o futuro e se preparando para os desafios que deverão ser enfrentados pelos colaboradores, de forma que os mesmos estarão prontos para resolver conflitos em seus postos de trabalho, sejam eles de qualquer área do rh, e que o uso da inteligência artificial chega para facilitar, mas ao mesmo tempo ainda surgem muitas dúvidas de como fazer seu devido uso de forma a facilitar a rotina e a otimização de tempo.

A IA apresenta muitas vantagens, acrescentando, reduzindo e simplificando as demandas que já são muitas no setor, sendo utilizada maneira automatizada, seja da tarefa mais simples a mais difícil e repetitiva, dessa forma o funcionário do setor poderá dedicar seu tempo e atenção a outras atividades de seu setor que muitas vezes passavam despercebidas e acabavam-se tornando um problema que na maioria das vezes poderia ser resolvido de forma simples e objetiva.

Constata-se que a gestão de pessoas aliada com o uso correto das tecnologias e novas ferramentas são a base para um negócio evoluir e se manter competitivo no mercado. A partir do momento em que gestores compreendem esse fato, o desenvolvimento organizacional é notável e o crescimento da equipe bem como de suas empresas será apenas consequência de um trabalho bem executado e realizado com eficiência e eficácia.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERNANDES, Daniela Pereira. **Tudo sobre people analytics**. Treasy planejamento e controladoria. 2018. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/www.treasy.com.br/blog/people-analytics/amp/>>. Acesso em: 05 out. 2023.

FERNANDES, Francisca Tainara Alves. **O novo profissional de Recursos Humanos**. Administradores.com. 2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-novo-profissional-de-recursos-humanos-1>>. Acesso em: 06 out. 2023.

HAAK, Tom. Onze **tendências para recursos humanos**. Hr trend Institute. 2021. Disponível em: <<https://www.hrtrendinstitute.com/2021/01/21/11-tendencias-de-rh-para-2021/>>. Acesso em: 09 out. 2023

KENOBY, S. Inteligência Artificial no recrutamento e seleção: Como aplicar? 2018. Disponível em: <http://www.kenoby.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 15 out. 2023.

RIBEIRO, Helena. **O profissional moderno & o profissional tradicional**. 2010. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-profissional-moderno-o-profissional-tradicional>>. Acesso em: 06 out. 2023

RICH, E.; Knight, K. Inteligência Artificial. São Paulo: Makron Books, 1994.

VALENTINE, S. Inteligência artificial no recrutamento e seleção: como aplicar? JobConvo, 2020. Disponível em: <https://articles.jobconvo.com/como-aplicar-a-inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em 14 de agosto de 2023

8. DE ACORDO

Estagiário: _____

Elvis Meira Silva

Supervisor de estágio: _____

Nicanor Goes Junior

Orientador de estágio: _____

Dhyogo Domingos Vilela dos Santos

Coordenador do Curso/Estágio: _____

Fabio Vinicius Primak