

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE PESSOAS: IMPLICAÇÕES ÉTICAS, JURÍDICAS E ORGANIZACIONAIS

Marcia Elisabete Pinheiro, José Carlos Dias Bastos, Yolanda Henrichs Garcia Bandeira Bastos

O avanço das tecnologias digitais trouxe para a gestão de recursos humanos a utilização crescente de ferramentas baseadas em inteligência artificial (IA), aplicadas em processos como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e monitoramento de produtividade. Este trabalho tem como objetivo discutir os impactos éticos, jurídicos e organizacionais da adoção da IA na gestão de pessoas, considerando os desafios que emergem para empresas, gestores e trabalhadores. O problema central investigado consiste nos riscos de discriminação algorítmica, violação da privacidade e responsabilização jurídica em decorrência de decisões automatizadas. A metodologia adotada foi a revisão bibliográfica em artigos acadêmicos, legislação nacional como a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e documentos de organismos internacionais sobre ética digital. Os resultados sugerem que a IA, quando utilizada de forma transparente e com supervisão humana, pode otimizar processos de RH, ampliar a eficiência e apoiar decisões estratégicas. Contudo, verificou-se que a ausência de regulamentação específica, combinada com o desconhecimento dos gestores sobre os limites jurídicos da tecnologia, aumenta a vulnerabilidade das empresas a ações judiciais e a críticas sociais. Conclui-se que a integração entre gestão de pessoas e Direito é fundamental para que a inovação tecnológica seja utilizada de forma ética e responsável, assegurando proteção aos trabalhadores e segurança jurídica às organizações.

Palavras-chave: Inteligência artificial; Gestão de recursos humanos; Direito do trabalho; Ética digital; LGPD.