



Guia do CHRO para a evolução da IA

Obtenha dicas de líderes de RH para líderes de RH para promover a adoção da inteligência artificial em sua organização

Imagine liderar uma equipe de RH que redefine a forma como o trabalho é realizado e cria um ambiente onde os colaboradores prosperam e impulsionam o negócio. Um local de trabalho onde as pessoas têm tempo para se concentrar em atividades de maior impacto, é mais fácil aprender habilidades essenciais e a experiência geral é aprimorada. Isso é possível com a inteligência artificial. Os avanços em IA podem proporcionar a você, como CHRO, a oportunidade de agregar um novo nível de valor à sua equipe e à empresa.

Independentemente de estar apenas começando sua jornada de adoção da IA ou já estar bem posicionado, este guia é ideal para você. Começamos explicando rapidamente os diferentes tipos de inteligência artificial e, especificamente, o que cada um deles pode fazer, para ajudar você a discutir com confiança sobre a IA com seus colegas da diretoria executiva e de TI. Em seguida, abordamos como a IA pode ajudar os profissionais de RH e compartilhamos alguns dos casos de sucesso de nossos clientes. Embora tenhamos elaborado este guia de forma que cada capítulo se baseie no anterior, você também pode ir direto à avaliação para descobrir em qual estágio de adoção de IA sua organização se encontra e conhecer as etapas práticas para avançar ainda mais. A escolha é sua.

À medida que avança, recomendamos manter este guia por perto para consultar as ferramentas, estratégias e perguntas elaboradas por nossos especialistas — um grupo formado por ex-CHROs e profissionais experientes de RH — que ajudarão você a construir uma força de trabalho adaptável e preparada para o futuro.

Por onde deseja começar?

Ir para o capítulo

- [Visão geral da IA](#) explica o que os diferentes tipos de inteligência artificial podem fazer.
- [Impacto da IA no RH](#) destaca as principais maneiras pelas quais a IA pode ajudar você a gerar resultados para o negócio.
- [Considerações](#) traz as perguntas mais importantes que você precisa responder e as áreas que deve analisar para garantir uma adoção de IA bem-sucedida.
- [Avaliação de prontidão em IA para CHROs ajuda você a identificar em qual estágio da sua jornada de IA sua empresa se encontra.](#)
- [Modelo de adoção de IA para CHROs oferece orientações específicas de acordo com o seu estágio, para apoiar o avanço da sua estratégia de IA, com um total de 6 estágios.](#)
- [Checklist para excelência com IA](#) permite consultar rapidamente as principais ideias que se deve ter em mente.
- [Como a Oracle pode ajudar](#) apresenta os próximos passos que você pode seguir.



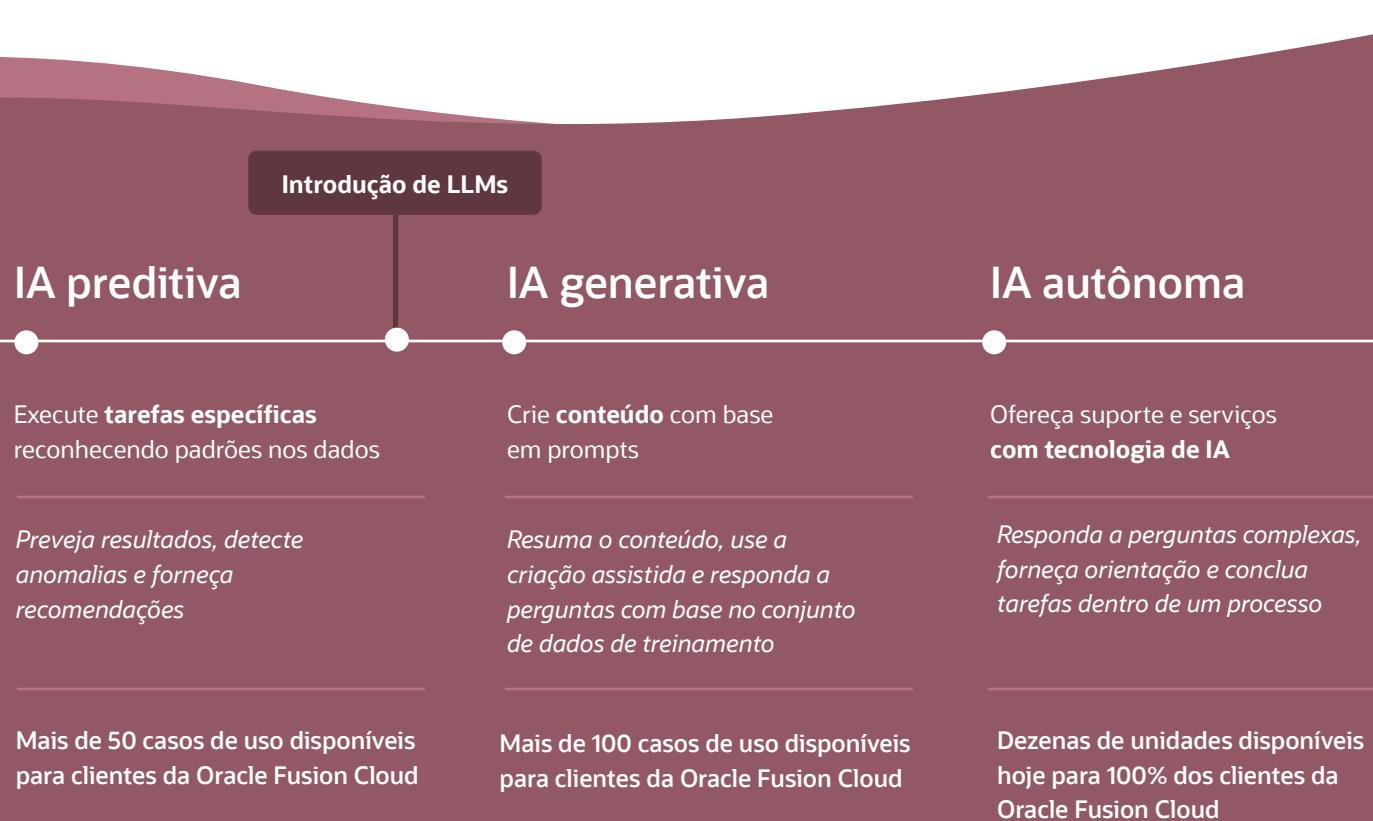
Visão geral da IA

Você provavelmente ouve muito o termo inteligência artificial em referência à capacidade de treinar computadores para pensar e agir como humanos. Mas, frequentemente, as pessoas usam IA como um termo genérico quando, na verdade, estão falando de um tipo específico.

A IA preditiva, às vezes chamada de IA tradicional ou clássica, identifica padrões. Essa capacidade permite prever o que provavelmente acontecerá a seguir e detectar anomalias em dados que estão fora de um intervalo esperado.

A introdução de grandes modelos de linguagem (LLMs) permitiu que a IA se tornasse ainda mais humana, com a capacidade de entender a linguagem natural. Os LLMs também abriram as portas para recursos de IA generativa, que pode ajudar a resumir e criar conteúdos, como texto, vídeos, imagens e áudio, com base em seu conjunto de dados de treinamento.

A IA autônoma é a implementação mais avançada de inteligência artificial até agora. Ela pode oferecer suporte respondendo a perguntas complexas ou automatizando processos de ponta a ponta que exigem que um ou mais agentes de IA trabalhem juntos para encontrar uma resposta, sugerir orientações e concluir tarefas com várias etapas. Os agentes de IA também podem agir de forma autônoma, tomando decisões e medidas que ajudam você a atingir um objetivo, como automatizar um fluxo de trabalho de RH.



Por exemplo, sua equipe poderia criar um agente de gerenciamento de desempenho usando o [Oracle AI Agent Studio for Fusion Applications](#), capaz de oferecer um fluxo constante de feedback, orientação e conselhos de desenvolvimento para ajudar funcionários e gestores.

Esse agente gerenciaria um fluxo de trabalho complexo e acionaria outros agentes para garantir que sua equipe receba a ajuda e os insights de que precisa, sem precisar solicitar.

O agente de gerenciamento de desempenho poderia, por exemplo, comunicar-se com o Performance and Goals Assistant, um dos agentes de IA integrados ao Oracle Fusion Cloud HCM, para ajudar os funcionários a definir novas metas a cada ano fiscal, compartilhar automaticamente atualizações de progresso com os gestores, oferecer orientações personalizadas e repriorizar objetivos trimestralmente.

Outro agente poderia agendar reuniões individuais (one-on-one) para discutir desempenho, montar a pauta da reunião, incluir um resumo das conversas anteriores e sugerir próximos passos. Você também poderia adicionar um agente capaz de compartilhar automaticamente feedbacks relevantes sobre um funcionário com seu gestor, detectando elogios recebidos por e-mail ou marcos alcançados em um aplicativo de gestão de projetos. Esse agente ainda poderia redigir uma nota de reconhecimento para que o gestor revisasse e enviasse ao colaborador diretamente.

Esse conhecimento básico ajudará você a identificar qual tipo de IA pode apoiá-lo a alcançar um objetivo específico ou a solução de um problema dentro do seu departamento ou organização. Além disso, permitirá que você se sinta mais confiante ao conversar sobre o tema com outras pessoas.



Impacto da IA no RH

As empresas estão percebendo os benefícios da IA, e isso pode ajudar os líderes de RH como você a repensar estratégias e expandir o que é possível para suas equipes e para todos os colaboradores. Aqui estão 5 maneiras pelas quais a inteligência artificial está ajudando a redefinir o trabalho.

1. Ajuda a melhorar processos e produtividade

As organizações esperam que seus colaboradores façam cada vez mais com menos — mas você sabe que isso só é possível quando se oferece o suporte necessário. Muitas empresas estão recorrendo à IA para automatizar tarefas repetitivas e gerar insights valiosos que ajudam os líderes a tomar decisões mais assertivas, melhorando os processos de RH e permitindo que as equipes realizem tarefas de forma mais rápida e eficaz.

Por exemplo, Jennifer Palmieri, Chief People Officer da Westfield Insurance, afirmou: “A IA está revolucionando a forma como encaramos o trabalho, transformando não apenas a eficiência de nossas operações, mas também a maneira como desenvolvemos estratégias de competências essenciais que impulsionam o sucesso organizacional.”. Combinando dados de habilidades, força de trabalho e operações, e utilizando IA incorporada no Oracle Dynamic Skills para identificar lacunas de competências, a Westfield Insurance pode desenvolver seus funcionários e prepará-los para o futuro.

2. Ajuda a aprimorar a experiência do colaborador

Ao devolver tempo valioso às pessoas, auxiliando em tarefas burocráticas e demoradas, melhora diretamente a experiência do colaborador. A IA presente no Oracle ME ajudou uma grande empresa do setor de mídia e comunicações a reduzir em mais de 40% os chamados para o suporte técnico. Quando os funcionários passam menos tempo procurando respostas, podem se concentrar em tarefas de maior valor e gerar mais impacto em suas funções.

Da mesma forma, a IA também pode melhorar a experiência da equipe de RH. Clientes Oracle registraram um aumento de 15% na produtividade dos profissionais de RH com a solução completa de HCM impulsionada por IA, que conecta todos os processos — da contratação à aposentadoria — em uma única experiência de usuário e modelo de dados, garantindo processos integrados. Os recrutadores, em especial, se beneficiam. Uma empresa reduziu o tempo de contratação em 50% ao utilizar recomendações de candidatos baseadas em IA, assistentes digitais e ferramentas nativas de gestão de relacionamento com candidatos, além de automatizar tarefas de recrutamento. Cada tipo de IA é valioso para melhorar a experiência do colaborador e impulsionar o engajamento no trabalho.

3. Ajuda a melhorar os resultados de negócios

A IA pode ajudar as organizações a responder perguntas essenciais que levam a melhores resultados corporativos. Dan Kosinski, diretor de Aquisição de Talentos da Equity Residential — uma empresa de investimento imobiliário (REIT) listada no S&P 500 — explicou: “Precisávamos fornecer aos nossos líderes empresariais os dados necessários para responder com eficiência a questões importantes relacionadas a talentos. Estamos encontrando as pessoas certas? A remuneração é justa? A IA está nos ajudando a responder a essas perguntas, explorar os dados dos nossos colaboradores e tomar decisões mais assertivas para a equipe.”

Os dados de pessoas são cruciais para o sucesso organizacional, especialmente neste momento em que a IA está transformando rapidamente a forma de trabalhar em todos os setores. Como CHRO, você pode usar dados, experiência e insights baseados em IA para orientar seus colegas e reforçar sua posição como líder confiável, estratégico e agente de mudança na redefinição do trabalho.

4. Ajuda a redefinir o que é possível

A IA autônoma, impulsionada por agentes de IA — uma força de trabalho digital formada por assistentes individuais e multiagentes — expande ainda mais os limites do que o RH pode alcançar com inteligência artificial. Esses agentes podem trabalhar de forma independente ou colaborativa, executando tarefas contínuas, dia e noite, e oferecendo orientações personalizadas para ajudar os funcionários a trabalharem de maneira mais rápida e eficiente. De certa forma, cada pessoa na sua organização poderia ter sua própria equipe de suporte inteligente, sempre pronta para auxiliar e potencializar o desempenho.



Pense no desenvolvimento profissional, uma área em que muitos colaboradores enfrentam dificuldades para descobrir quais caminhos estão disponíveis dentro da organização e quais habilidades os ajudarão a atingir seus objetivos. O agente de IA Internal Mobility Assistant, da Oracle, pode analisar as habilidades e o histórico profissional de um funcionário para ajudá-lo a encontrar oportunidades de crescimento e identificar as competências necessárias para assumir novas funções. Outro agente de IA da Oracle, o Career Planning Guide, pode reunir essas informações e usar trajetórias de carreira recomendadas pela IA preditiva para ajudar cada pessoa a definir suas metas e criar um roadmap para alcançá-las. Além disso, o Career Planning Guide pode oferecer orientações sobre o desenvolvimento de habilidades e progressão na carreira ao longo do tempo, com alguma participação do colaborador — mas com pouco ou nenhum esforço adicional do RH.

Além de atuar como mentor profissional, os agentes de IA podem realizar uma série de tarefas de suporte, como: ajudar funcionários e gestores em avaliações de desempenho e definição de metas; aconselhar gestores de contratação para decisões mais assertivas; auxiliar colaboradores a maximizar o uso de benefícios e vantagens da empresa; coletar dados para apoiar o RH em decisões sobre remuneração; agendar reuniões e entrevistas, entre outras funções. A IA autônoma pode planejar a execução de uma tarefa específica, atribuir partes dela aos agentes certos e coletar informações para ajudar um colaborador a tomar decisões mais precisas, assim como faria um consultor de confiança.

Agora imagine: se todos os seus funcionários tivessem esse tipo de apoio disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que sua organização seria capaz de conquistar?



Considerações

Para evoluir a estratégia de IA da sua equipe de RH e da organização — e impulsionar a adoção com sucesso — é importante refletir sobre alguns pontos-chave, que se dividem em três categorias: governança, colaboração funcional e competências em IA necessárias ao RH.

Governança

As organizações precisam de um modelo de governança e devem contar com o departamento jurídico para orientações específicas. No entanto, há algumas possibilidades a serem consideradas:

- Estrutura:** não existe um modelo único de governança — o que funciona para uma empresa pode não ser adequado para outra. Uma opção é criar um comitê diretor com responsabilidades de supervisão. Porém, a composição e o escopo de autoridade desse comitê devem ser avaliados conforme a realidade de cada organização.
- Monitoramento de desempenho:** implementar um processo de monitoramento do desempenho da IA, utilizando análises em tempo real ou outras ferramentas, pode ajudar a identificar problemas precocemente. Por exemplo, se houver métricas e parâmetros definidos, uma equipe pode ser responsável por acompanhar desvios ao longo do tempo.
- Gestão de dados:** toda empresa entende que a qualidade dos dados é fundamental para o desempenho da IA. Por isso, é essencial ter uma equipe dedicada à definição e execução da estratégia de dados, garantindo sua evolução contínua e adaptação a diferentes contextos e necessidades.

Colaboração funcional

A cooperação entre RH e TI é essencial para o sucesso das iniciativas de IA. Veja alguns pontos importantes que você deve discutir com seus colegas de tecnologia:

- Onde estão armazenados os dados de RH e quais integrações serão necessárias para processá-los de forma eficaz com fins de IA?
- Será preciso realizar limpeza ou padronização dos dados? Quais iniciativas o RH precisará liderar para resolver lacunas ou problemas de qualidade nas informações dos colaboradores?
- Qual é o nível de maturidade do uso interno de IA na empresa? Até que ponto a equipe de TI tem especialização técnica, por exemplo, na gestão de modelos de IA próprios ou hospedados?
- Como o RH pode participar mais ativamente da revisão e dos testes de recursos de IA voltados para os funcionários?

- Existem princípios ou políticas que devem ser seguidos ao usar IA no RH?
- De que forma RH e TI podem trabalhar de maneira mais próxima e integrada à medida que a função de RH se torna cada vez mais digital e orientada por dados?

Agentes de IA para RH

Os profissionais de RH devem considerar o desenvolvimento de novas competências para ajudar suas organizações a adotar a IA de forma eficaz. Pense em como promover o crescimento nessas áreas para que sua equipe possa contribuir para a criação de novos processos de negócios e gerenciar as mudanças em andamento com eficiência.

Treinamento em IA

- Compreenda os fundamentos da IA, como machine learning, IA generativa e IA agente (agentic AI).
- Saiba como aplicar a IA em diferentes áreas do RH, por exemplo, em recrutamento, avaliação de desempenho e planejamento da força de trabalho, além de usar ferramentas de IA em análises preditivas.
- Obtenha experiência prática em engenharia de prompts e testes de modelos, avaliando sua confiabilidade dentro do contexto de RH.

Ética e conformidade

- Mantenha-se atualizado sobre as leis e regulamentações emergentes relacionadas à IA para proteger a organização e garantir conformidade.
- Tenha domínio sobre as normas de privacidade de dados e como elas podem se aplicar às capacidades de IA e desenvolva diretrizes internas que garantam que as decisões baseadas em IA sejam tomadas de forma justa e responsável.

Lidere a mudança impulsionada pela IA

- Compreenda as necessidades e preocupações dos stakeholders e gerencie a transição para processos de RH orientados por IA.
- Foque em promover os benefícios da IA para engajamento, treinamento e produtividade de colaboradores e gestores.
- Adote uma abordagem centrada no colaborador para implementar recursos de IA e crie mecanismos de feedback contínuo, mantendo o RH alinhado ao pulso da organização.

Avaliação de prontidão de IA para CHROs

A IA, em todas as suas formas, pode transformar profundamente a maneira como trabalhamos, desafiando os CHROs a reimaginar o que indivíduos e organizações podem alcançar com o apoio dessa tecnologia. No entanto, como em qualquer outro processo, consistência, aprimoramento e inovação contínua são fundamentais para o sucesso.

Se você ainda não começou a usar IA no RH, este é o momento ideal para explorar, experimentar e se familiarizar com as possibilidades. Se já começou, continue avançando.

Agora, vamos descobrir em que estágio da jornada de adoção de IA você está.

Para cada pergunta em que a resposta for “sim”, marque 1 ponto:

1. A IA está transformando fundamentalmente a forma como sua área de RH opera e entrega valor?
2. Sua equipe de RH está aperfeiçoando continuamente as implementações de IA e medindo o valor gerado?
3. Sua organização está implantando soluções de IA de forma sistemática em várias funções de RH?
4. Sua organização já estabeleceu processos padrão para implementação e governança de IA no RH?
5. Sua organização está experimentando o uso de IA por meio de projetos-piloto controlados e provas de conceito no RH?

Avaliação

Clique no número de pontos que você obteve para acessar dicas que ajudarão você a evoluir em sua jornada de adoção da IA.

0

Bem-vindo ao mundo da IA. Hoje começa sua jornada para compreender e adotar a IA em recursos humanos. Aproveite as oportunidades que estão por vir.



1

Você está fazendo testes com IA. Você está começando a descobrir as possibilidades da IA no RH, preparando o caminho para avanços futuros.



2

Você está padronizando o RH com IA. Você estabeleceu uma abordagem padronizada para implementar e usar IA no departamento de RH.



3

Você está implementando a IA no departamento de RH. Você está dimensionando sistematicamente as soluções de IA em todas as funções de RH e promovendo melhorias tangíveis.



4

Você está aprimorando o RH com IA. Você possui conhecimento avançado do potencial da IA em RH e está continuamente aprimorando suas habilidades.



5

Você está transformando o RH com IA. Parabéns! A sua empresa está na vanguarda da inovação em IA no RH, liderando o caminho em escala global.



Modelo de adoção de IA para CHROs



Bem-vindo ao mundo da IA

Hoje começa sua jornada para compreender e adotar a IA em recursos humanos. Aproveite as oportunidades que estão por vir.



Coisas que você pode começar a fazer agora

- Descubra e analise como outras organizações estão implementando e se beneficiando da IA no RH.
- Avalie a infraestrutura tecnológica existente da sua empresa e os processos de gerenciamento de dados para identificar áreas de melhoria.
- Colabore com seu departamento de TI para analisar possíveis soluções de IA e sua viabilidade dentro da sua empresa.
- Encontre e colabore com especialistas e consultores para formular uma estratégia abrangente de IA para sua organização.
- Organize e facilite grupos de discussão com membros da equipe de RH para avaliar interesse deles e obter insights sobre possíveis aplicações de IA.
- Desenvolva e implemente um plano de gerenciamento de mudanças para facilitar a adoção e a integração de novas tecnologias de IA.



Sugestões da equipe

- Designe um contato de IA do RH para começar a coordenar com o departamento de TI.
- Identifique os membros da equipe de RH para se tornarem especialistas em IA.



Indicador-chave de desempenho

- Implementação bem-sucedida do treinamento inicial em IA

1 Você está fazendo testes com IA

Você está começando a descobrir as possibilidades da IA no RH, preparando o caminho para avanços futuros.



Coisas que você pode começar a fazer agora

- Inicie experimentos controlados de IA em áreas de baixo risco para testar e validar possíveis soluções.
- Desenvolva conhecimento básico sobre a IA clássica e generativa para entender suas possíveis aplicações, benefícios e riscos.
- Crie uma abordagem para gerenciar o desenvolvimento ou a implementação da IA.
- Explore e documente casos de uso de IA reais ou potenciais em diversas funções de RH, identificando oportunidades de melhoria e inovação.



Sugestões da equipe

- Identifique uma equipe central de RH com conhecimento básico em IA.
- Contrate um patrocinador executivo para IA.
- Identifique os principais stakeholders de IA nos negócios.



Indicador-chave de desempenho

- Taxa de sucesso de projetos-piloto de IA (número de projetos-piloto concluídos/número total de projetos-piloto iniciados)

2

Você está padronizando o RH com IA

Você estabeleceu uma abordagem padronizada para implementar e usar IA no departamento de RH.



Coisas que você pode começar a fazer agora

- Crie uma documentação padronizada para identificar e avaliar iniciativas de IA.
- Desenvolva um processo para aprovar iniciativas de IA com decisões consistentes e transparentes.
- Desenvolva e implemente modelos padronizados para estudos de caso e avaliações de risco relacionados à IA, a fim de simplificar e formalizar esses processos.
- Desenvolva e ofereça programas de treinamento básico para os profissionais de RH, visando aprimorar sua compreensão e competência em tecnologias de IA.



Sugestões da equipe

- Crie uma equipe para estabelecer responsabilidades e tomar decisões relacionadas à IA.



Indicador-chave de desempenho

- Taxa de padronização de processos (número de iniciativas de IA após um processo padrão/total de iniciativas de IA)

3 Você está implementando a IA no departamento de RH

Você está dimensionando sistematicamente as soluções de IA em todas as funções de RH e promovendo melhorias tangíveis.



Coisas que você pode começar a fazer agora

- Prepare uma documentação completa para cada caso de uso de IA atualmente em produção, detalhando sua implementação e impacto.
- Integre soluções de IA de forma transparente aos processos fundamentais de RH para aumentar a eficiência.
- Crie think tanks dedicados à IA dentro dos programas existentes para impulsionar a inovação contínua e as iniciativas estratégicas de IA.
- Implemente uma abordagem estruturada para medir e analisar consistentemente o impacto da IA nos resultados de RH.
- Construa uma cultura de inovação em IA.



Sugestões da equipe

- Crie uma rede interna de especialistas em IA.
- Desenvolva uma função de verificação/monitoramento por IA.



Indicador-chave de desempenho

- Taxa de adoção por usuários ativos (número de usuários ativos de recursos de IA/total de usuários elegíveis)

Modelo de adoção de IA para CHROs

4

Você está aprimorando o RH com IA

Você possui conhecimento avançado do potencial da IA em RH e está continuamente aprimorando suas habilidades, enquanto mensura geração de valor.



Coisas que você pode começar a fazer agora

- Realize análises aprofundadas para entender o uso atual da IA e seu impacto nos resultados de RH.
- Aprimore e adapte regularmente os modelos de IA para melhorar o desempenho e a precisão.
- Facilite a integração contínua entre várias soluções de IA para permitir processos de RH consistentes e eficientes.
- Capacite as equipes de RH implementando ferramentas de IA de autoatendimento que aumentam a produtividade e a tomada de decisões.
- Estabeleça uma cultura de inovação em IA.
- Estabeleça métricas e avalie continuamente os resultados comerciais tangíveis gerados por iniciativas de RH orientadas por IA.



Sugestões da equipe

- Identifique mais partes interessadas para se engajar e expandir o escopo das iniciativas de RH orientadas por IA.



Indicador-chave de desempenho

- Taxa de geração de valor (benefícios reais obtidos / benefícios projetados no plano de negócios)

5 Você está transformando o RH com IA

Parabéns! A sua empresa está na vanguarda da inovação em IA no RH, liderando o caminho em escala global.



Coisas que você pode começar a fazer agora

- Continue priorizando a integração da IA nos estágios iniciais do desenvolvimento do processo de RH para aumentar a eficiência e a inovação.
- Concentre-se na implementação de soluções de IA que permitem análises preditivas e prescritivas para impulsionar a tomada de decisões informadas no RH.
- Procure e explore ativamente novas tecnologias e aplicações de IA para a manter uma vantagem competitiva.
- Crie mais oportunidades de treinamento e capacitação para que os profissionais de RH continuem aprendendo a projetar, implementar e gerenciar soluções de IA de forma eficiente.



Sugestões da equipe

- Considere ter arquitetos de soluções de IA para RH.



Indicador-chave de desempenho

- Índice de impacto nos negócios (pontuação composta do engajamento dos funcionários + eficiência do processo + qualidade da decisão)

Destaque-se com o checklist de IA

Use essa lista para saber exatamente em que ponto do processo de adoção de IA você se encontra.

- Comunique o valor e o impacto das melhorias de RH.** Explique claramente os benefícios aos funcionários e executivos para garantir a adesão.
- Colabore com as áreas de TI, operações comerciais, entre outras.** Defina as funções e responsabilidades e determine as tarefas a serem realizadas e as habilidades necessárias.
- Aprimore as habilidades as habilidades em IA.** Saiba quais funções de RH serão afetadas e quais novas habilidades e conhecimentos serão necessários para preparar os membros da equipe para o sucesso com a IA.
- Evite assumir compromissos que estão além da sua capacidade.** Introduza processos e ferramentas gradualmente, utilizando uma abordagem em etapas, para verificar se a organização está preparada para cada estágio.
- Compreenda seus dados.** Elabore uma estratégia de dados para conhecer os que você possui e como eles podem ser usados em suas iniciativas de IA.
- Otimize processos antes de dimensionar.** Adapte e aprimore os processos de RH antes de implementar as iniciativas de IA em toda a empresa.
- Estabeleça KPIs e agende reuniões de acompanhamento.** Defina indicadores-chave de desempenho claros para cada iniciativa de IA e avalie regularmente o progresso para identificar desafios e fazer ajustes conforme necessário.
- Comemore os sucessos.** Reconheça e comemore as conquistas tanto dentro do RH quanto em toda a empresa para manter o ritmo e motivar a equipe.

A IA é fascinante. Seus colegas executivos, e até você mesmo, podem ter grandes ideias sobre como melhorar processos de negócios e a forma como as pessoas trabalham. Essas grandes ideias são importantes. No entanto, é fundamental começar em pequena escala — e começar agora, se ainda não começou.

Evoluir com sucesso a estratégia de IA da sua organização não significa aplicá-la em todos os lugares de uma vez, mas sim adotá-la com propósito, resolver primeiro os maiores desafios e otimizar uma área antes de avançar para a próxima. Você tem mais chances de alcançar progressos reais e sustentáveis com uma abordagem focada e gradual.

Mantenha o foco, continue avançando e mantenha este guia por perto para apoiar sua jornada.

Como a Oracle pode ajudar

Começar a usar a inteligência artificial pode parecer algo complicado, assim como decidir o que fazer depois de dar o primeiro passo.

No entanto, você não precisa enfrentar esse desafio sozinho.

Explore o [Oracle AI for Human Capital Management](#) para saber mais sobre como a Oracle pode ajudar você a desbloquear todo o potencial da IA e preparar sua organização para o sucesso no mundo corporativo em constante evolução.

Você também pode solicitar uma demonstração ao vivo para ver a IA em ação ou participar do GenAI Innovator Program para trabalhar conosco durante toda a implementação da IA generativa.

[Solicite uma demonstração](#)

[Participe do programa](#)

Fale conosco

Ligue para +55 11 5189 1001 ou visite oracle.com/br/

Encontre nosso escritório mais perto de você ou fale com um especialista em oracle.com/br/contact

Copyright © 2025, Oracle e/ou suas afiliadas. Este documento é fornecido apenas para fins informativos e seu conteúdo está sujeito a alteração sem aviso prévio. Este documento não oferece garantias de que seu conteúdo não contém erros, nem está sujeito a quaisquer outras garantias ou condições, expressas oralmente ou implícitas na lei, incluindo garantias implícitas e condições de comerciabilidade ou adequação a uma finalidade específica. A Oracle isenta-se especificamente de qualquer responsabilidade com relação a este documento e nenhuma obrigação contratual é contraída diretamente ou indiretamente por ele. Nenhuma parte deste documento pode ser reproduzida ou transmitida em qualquer formato ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, para qualquer finalidade, sem a nossa permissão prévia por escrito.

Oracle e Java são marcas registradas da Oracle e/ou de suas afiliadas. Outros nomes podem ser marcas registradas de seus respectivos proprietários.

