

REVISTA TÓPICOS

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.14829773

Renata Nice Cerquinho da Silva¹

RESUMO

A integração da inteligência artificial no comportamento organizacional tem se mostrado uma ferramenta transformadora para a gestão de pessoas e as dinâmicas corporativas. A IA, ao fornecer dados precisos, insights estratégicos e soluções inovadoras, permite uma abordagem mais eficiente para desafios como a gestão de equipes, a tomada de decisões e a melhoria do clima organizacional. Foi realizada uma pesquisa exploratória tendo como principal procedimento de coleta de dados a busca por pesquisas bibliográficas para aprofundar o tema através de literaturas acadêmicas. Estudos indicam que a automação de tarefas repetitivas e a análise de grandes volumes de dados liberam os profissionais de Recursos Humanos para focar em atividades estratégicas e no desenvolvimento humano, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e inclusivo. No entanto, a aplicação da IA no ambiente organizacional não está isenta de desafios éticos e sociais. É fundamental que o uso dessas tecnologias seja guiado por princípios éticos, como transparência, justiça e respeito à diversidade, além de estar em conformidade com regulamentações

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

vigentes. A supervisão humana é essencial para garantir que as decisões baseadas em IA sejam monitoradas e que a responsabilidade final recaia sobre pessoas, evitando danos e vieses indesejados. Conclui-se que é essencial que as organizações adotem uma visão intercultural e inclusiva, utilizando a IA não apenas para aumentar a eficiência, mas também para promover uma cultura organizacional mais flexível, acolhedora e centrada no ser humano. Dessa forma, a IA pode se tornar uma aliada estratégica no desenvolvimento de organizações mais adaptáveis, inovadoras e socialmente responsáveis.

Palavras-chave: Inteligência Artificial. Comportamento Organizacional. Ética na Tecnologia.

ABSTRACT

The integration of artificial intelligence in organizational behavior has proved to be a transformative tool for people management and corporate dynamics. AI, by providing accurate data, strategic insights and innovative solutions, enables a more efficient approach to challenges such as team management, decision making and improving the organizational climate. An exploratory research was carried out, with the main data collection procedure being the search for bibliographical researches to deepen the subject through academic literature. Studies indicate that automating repetitive tasks and analyzing large volumes of data frees HR professionals to focus on strategic activities and human development, promoting a more productive and inclusive work environment. However, the application of AI in the organizational environment is not exempt from ethical and social challenges. It is essential that the use of these technologies be guided by

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

ethical principles, such as transparency, fairness and respect for diversity, in addition to being in compliance with current regulations. Human oversight is essential to ensure that AI-based decisions are monitored and that the ultimate responsibility rests with people, avoiding harm and unwanted biases. To do this, it is essential that organizations adopt an intercultural and inclusive vision, using AI not only to increase efficiency but also to promote a more flexible, welcoming and human-centered organizational culture. In this way, AI can become a strategic ally in the development of more adaptable, innovative and socially responsible organizations.

Keywords: Artificial Intelligence. Organizational Behavior. Ethics in Technology.

1 Introdução

O estudo do comportamento organizacional aliado à inteligência artificial (IA), torna-se uma poderosa ferramenta para compreender e aprimorar o desempenho das organizações. O comportamento organizacional analisa a interação de indivíduos e grupos dentro das empresas, enquanto a IA fornece dados, insights e soluções inovadoras para essas interações. Juntos, esses campos possibilitam uma abordagem mais eficiente e estratégica para lidar com desafios como a gestão de pessoas, tomada de decisões e melhoria do clima organizacional.

A combinação de análises comportamentais com algoritmos inteligentes permite identificar padrões, prever tendências e personalizar estratégias que promovam inovação, produtividade e bem-estar no ambiente de

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

trabalho. Essa integração tem o potencial de transformar as dinâmicas corporativas, criando organizações mais adaptáveis e centradas nas pessoas.

Partindo desse novo cenário, este trabalho tem como objetivo explicar sobre o comportamento organizacional aliado a inteligência artificial, seus desafios éticos e sociais nas organizações e o futuro dessa ferramenta. Logo, o estudo torna-se pertinente para a compreensão desse tema, o que se confirmará pela pesquisa exploratória tendo como principal procedimento de coleta de dados a busca por pesquisas bibliográficas para aprofundar o tema através de literaturas acadêmicas.

2 Inteligência Artificial no Comportamento Organizacional

Segundo Monteiro (2022), a Inteligência Artificial está cada vez mais presente no nosso dia a dia, com uma evolução exponencial da ciência e das aplicações práticas desta, é hoje considerada uma tecnologia disruptiva, dado o seu potencial de revolucionar muitas das atividades humanas, particularmente no mercado de trabalho. Destas atividades, a gestão de recursos humanos e a gestão de carreiras são áreas onde a IA é já aplicada.

Esta tecnologia promete transformar a forma como as organizações recrutam, desenvolvem e gerem os seus talentos, oferecendo novas ferramentas para melhorar a eficiência, a precisão e a eficácia das práticas de gestão de pessoas. A IA é utilizada com a intenção de imitar a inteligência natural, como o raciocínio automático, a robótica, a

REVISTA TÓPICOS

representação do conhecimento, o processamento da linguagem e aprendizagem automática (Ribeiro, 2024).

Constatou-se no trabalho do autor de Matos Gil et al. (2018), a inteligência artificial permitiu a diminuição de retrabalhos e aumentou a precisão nos processos, tornando-se uma grande aliada do RH (recursos humanos). Os profissionais estão cada vez mais cientes da necessidade de se preparar para dominar essas novas tecnologias que surgem, ferramentas de gestão que se tornaram fundamentais para o crescimento das organizações. Com isso, o RH ganhou mais liberdade para focar no aspecto humano, dedicando-se ao relacionamento com os colaboradores.

A inteligência artificial oferece diversas vantagens para a área de recursos humanos, como agilidade na tomada de decisões e uma comunicação mais eficiente entre o RH e os demais setores da empresa. Esse avanço transformou completamente o campo, e essa evolução continua até hoje. Tarefas que antes eram complexas, desgastantes e demoradas, hoje são realizadas com facilidade, menos esforço e muita rapidez, tudo graças à inteligência artificial (de Matos Gil et al. 2018).

2.1 Desafios Éticos e Sociais

A influência da tecnologia como algo benéfico ou prejudicial para a humanidade depende diretamente de como ela é utilizada. A inteligência artificial (IA) oferece inúmeras vantagens e possibilidades no campo da gestão de pessoas. No entanto, o uso dessas ferramentas e das informações geradas deve ser guiado por princípios éticos e por uma visão intercultural.

REVISTA TÓPICOS

Isso permite considerar as diversas perspectivas, costumes, crenças e valores que refletem a riqueza da diversidade humana (de Matos Gil et al. 2018).

A inteligência artificial (IA) representa uma fonte crescente de "agência inteligente", capaz de ampliar a eficiência e a rapidez da ação humana. No entanto, é fundamental preservar a supervisão e as decisões humanas para garantir o monitoramento dos sistemas, prevenir danos e assegurar que a responsabilidade sempre recaia sobre uma pessoa, por meio de procedimentos predefinidos (Kaufman, 2021).

A IA pode promover maior transparência e decisões mais justas e objetivas, reduzindo vieses humanos. Contudo, para que esses benefícios se concretizem, é essencial enfrentar as externalidades negativas com equipes multidisciplinares, adotar a ética desde a concepção (ethics by design) e conscientizar os usuários sobre o funcionamento e os princípios da IA reforçando valores sociais como responsabilidade, transparência e justiça (Kaufman, 2021).

Segundo Ribeiro (2024), um dos principais desafios na aplicação da inteligência artificial (IA) nos processos de Recursos Humanos é garantir que sua implementação seja feita de maneira ética e responsável. Isso exige uma abordagem cuidadosa, assegurando que os processos estejam em conformidade com as normas legais e éticas, além de priorizar o bem-estar dos colaboradores.

REVISTA TÓPICOS

As leis e regulamentações sobre inteligência artificial ainda estão em desenvolvimento, evoluindo conforme a tecnologia avança e sua aplicação se expande. Espera-se que novas diretrizes surjam para garantir o uso seguro e ético da IA em diversas áreas. No Brasil, a Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial (EBIA), criada em 2019, busca promover pesquisa e desenvolvimento na área, além de estabelecer princípios para uma aplicação responsável e ética da tecnologia (Cadorin, 2023).

A Lei nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), é essencial para garantir a privacidade e a segurança no tratamento de dados pessoais. Como o funcionamento das tecnologias de Inteligência Artificial (IA) depende do processamento de grandes volumes de dados (big data), é fundamental que os princípios da IA estejam alinhados com os da LGPD. Além disso, os valores relacionados à proteção de dados devem ser considerados em todas as etapas, desde a aquisição até o desenvolvimento e a utilização dessas tecnologias. Isso assegura que o uso da IA seja ético e respeite os direitos dos indivíduos (Cadorin, 2023).

2.2 Liderança e Habilidades Humanas

Conforme Ribeiro (2024), a Inteligência Artificial deve ser vista como um aliado estratégico na Gestão de Recursos Humanos (GRH), pois contribui para melhorar o desempenho do gestor de RH e aumentar sua eficiência. Isso é possível porque a IA fornece informações em tempo real, permitindo tomadas de decisões rápidas e bem fundamentadas, além de facilitar a adaptação às constantes mudanças no ambiente organizacional. Com a automatização de tarefas rotineiras e repetitivas, a carga de trabalho do

REVISTA TÓPICOS

setor de RH é reduzida, permitindo que os gestores direcionem seu foco para atividades mais estratégicas e de maior relevância.

A Inteligência Artificial permite que máquinas “aprendam” por meio do fornecimento de dados, permitindo que tomem decisões sem influência do viés humano, como experiências passadas, preferências ou preconceitos. Isso contribui para que as pessoas economizem tempo e esforço em tarefas burocráticas e administrativas, na resolução de decisões complexas que exigem grande volume de dados para análise, além de agilizar processos manuais (de Castro Andrade & Hervé, 2023).

O autor Ferro & Barcelos (2023) destaca a importância da sinergia entre seres humanos e Inteligência Artificial (IA) para a tomada de decisões rápidas e eficazes. Constata-se que, embora o ser humano tenha limitações cognitivas e emocionais, como a dificuldade de processar grandes volumes de informações sob pressão, a IA surge como uma ferramenta complementar, capaz de potencializar as capacidades humanas. Essa colaboração permite que os decisores mantenham a consciência situacional, evitem informações desnecessárias e sigam métodos estruturados, minimizando riscos e erros.

A liderança humana é essencial nesse processo, pois cabe ao decisor aplicar o bom senso, aprimorar a intuição por meio de experiências e treinamento, e garantir que as informações fornecidas pela IA sejam utilizadas de forma ética e eficiente. O texto enfatiza que, apesar dos avanços tecnológicos, o ser humano não deve se tornar dependente da máquina, mantendo-se preparado para decidir de forma autônoma em situações críticas. Isso

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

requer consciência situacional elevada e modelos mentais atualizados, habilidades que são fundamentais para a liderança em ambientes complexos (Ferro & Barcelos, 2023).

2.3 Futuro do Comportamento Organizacional com a IA

É amplamente reconhecido que a tecnologia avança em um ritmo acelerado, trazendo consigo benefícios de diversos tipos. No que se refere à inteligência artificial (IA), um campo de estudo vasto e com aplicações diversificadas, sua presença tornou-se essencial para organizações que desejam se manter competitivas no mercado. Trata-se de uma ferramenta que pode ser aplicada não apenas na gestão de pessoas, mas em todas as áreas de projetos, graças ao seu imenso potencial para gerar valor e eficiência manuais (de Castro Andrade & Hervé, 2023).

Segundo de Matos Gil et al. (2018), no futuro, a inteligência artificial (IA) continuará a otimizar processos burocráticos, permitindo que os profissionais de recursos humanos (RH) se dediquem mais ao desenvolvimento humano e às relações interpessoais. Ele defende o uso ético e intercultural da tecnologia, promovendo inclusão, respeito à diversidade e melhorias na qualidade de vida no trabalho. Acredita que a IA, ao agilizar tarefas e facilitar a comunicação, pode fomentar um ambiente mais produtivo e inclusivo, cujos benefícios transcendam as organizações, influenciando positivamente as relações sociais na sociedade como um todo, rumo a uma cultura mais flexível e acolhedora.

REVISTA TÓPICOS

O autor Fonseca (2021) acredito que a inteligência artificial e as tecnologias em geral trazem benefícios significativos para a sociedade. No entanto, é essencial que seu uso seja equilibrado e bem direcionado, de modo a promover o bem-estar coletivo. Trata-se de uma ferramenta poderosa, mas, se utilizada apenas para aumentar os lucros de grandes corporações, pode acentuar ainda mais as desigualdades sociais. O grande desafio desse avanço tecnológico é orientá-lo para melhorar a qualidade de vida das pessoas. Em outras palavras, a IA não deve ser vista como um substituto para o trabalho humano, mas como um complemento que potencializa nossas capacidades, elevando nosso desempenho e contribuindo para uma vida mais satisfatória.

3 Considerações Finais

A integração da inteligência artificial no comportamento organizacional representa uma transformação significativa na gestão de pessoas e nas dinâmicas corporativas. A IA, ao fornecer dados precisos, insights estratégicos e soluções inovadoras, permite uma abordagem mais eficiente para desafios como a gestão de equipes, a tomada de decisões e a melhoria do clima organizacional. A automação de tarefas repetitivas e a análise de grandes volumes de dados liberam os profissionais de Recursos Humanos (RH) para focar em atividades estratégicas e no desenvolvimento humano, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e inclusivo. No entanto, essa evolução exige uma abordagem ética e responsável, garantindo que o uso da IA esteja alinhado com princípios de transparência,

REVISTA TÓPICOS

justiça e respeito à diversidade, além de estar em conformidade com regulamentações como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Olhando para o futuro, a IA continuará a revolucionar o comportamento organizacional, otimizando processos e permitindo que as organizações se adaptem rapidamente às mudanças do mercado. A sinergia entre humanos e máquinas será crucial, com a IA atuando como uma ferramenta complementar que potencializa as capacidades humanas, enquanto a liderança humana garante a aplicação do bom senso, da intuição e da ética. O desafio será equilibrar o avanço tecnológico com o bem-estar coletivo, evitando que a IA amplie desigualdades sociais. Para isso, é essencial que as organizações adotem uma visão intercultural e inclusiva, utilizando a IA não apenas para aumentar a eficiência, mas também para promover uma cultura organizacional mais flexível, acolhedora e centrada no ser humano. Dessa forma, a IA pode se tornar uma aliada estratégica no desenvolvimento de organizações mais adaptáveis, inovadoras e socialmente responsáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cadorin, S. R. T. (2023). Inteligência artificial no ambiente organizacional: a percepção dos acadêmicos do curso de administração de uma universidade da Serra Gaúcha.

de Castro Andrade, L., & Hervé, M. (2023). Pessoa vs máquina uma análise dos impactos da inteligência artificial na gestão de pessoas. *Gestão e Gerenciamento*, 20(20).

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Ferro, L. F. C., & Barcelos, M. A. (2023). Processo decisório e Inteligência Artificial: uma possibilidade de interação homem-máquina.

Fonseca, R. F. S. (2021). Liderança em tempos de inteligência artificial (Master's thesis).

de Matos Gil, A., Rodrigues, B. A. A., & Dutra, P. M. C. (2018). Cultura organizacional e os processos de inovação e mudança: a relação dos recursos humanos e a inteligência artificial. *Revista Euroamericana de Antropologia*, (6), 143.

Monteiro, A. P. L. (2022). A inteligência artificial nos processos de modernização e edificação das capacidades militares do exército: vetor de desenvolvimento, liderança e formação.

Ribeiro, C. S. M. (2024). Inteligência artificial em recursos humanos: tendências e competências para o futuro (Doctoral dissertation).

Kaufman, D. (2021). Inteligência Artificial e os desafios éticos: a restrita aplicabilidade dos princípios gerais para nortear o ecossistema de IA. *PAULUS: Revista de Comunicação da FAPCOM*, 5(9).

¹ Graduação em Odontologia. Especialização em Administração Pública. Mestranda em Administração pela Must University. E-mail: renatasilva13243@student.mustedu.com.