

REVISTA TÓPICOS

A INFLUÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DAS NOVAS DINÂMICAS DE TRABALHO

DOI: 10.5281/zenodo.17274068

Wilton Rezende de Freitas¹

RESUMO

Em um cenário de crescente digitalização, o presente *paper* tem como objetivo analisar a profunda influência da Inteligência Artificial (IA) no Comportamento Organizacional, com foco nas novas dinâmicas de trabalho. A metodologia adotada consistiu em uma revisão de literatura, com base em artigos científicos relevantes. A análise revela que a IA, ao automatizar tarefas e redefinir funções, atua como uma força transformadora, impactando a cultura e as interações no ambiente de trabalho. Discutem-se os principais efeitos dessa integração, incluindo a reconfiguração de papéis profissionais e a necessidade de novas competências, bem como os significativos desafios éticos e sociais, como o viés algorítmico e a privacidade de dados, que demandam uma governança responsável. Adicionalmente, explora-se o novo papel da liderança e a crescente valorização de habilidades intrinsecamente humanas, como o pensamento crítico e a empatia, como diferenciais estratégicos na colaboração humano-máquina. Conclui-se que a compreensão dessa intersecção é vital para o sucesso e a sustentabilidade das

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

organizações, sendo a sinergia entre a eficiência tecnológica da IA e a inteligência humana o caminho para um futuro do trabalho mais inovador e ético.

Palavras-chave: Inteligência Artificial, Comportamento Organizacional, Liderança, Ética em IA, Futuro do Trabalho.

ABSTRACT

In a scenario of increasing digitalization, this paper aims to analyze the profound influence of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Behavior, with a focus on new work dynamics. The methodology adopted consisted of a literature review based on relevant scientific articles. The analysis reveals that AI, by automating tasks and redefining roles, acts as a transformative force, impacting the culture and interactions in the workplace. The main effects of this integration are discussed, including the reconfiguration of professional roles and the need for new competencies, as well as the significant ethical and social challenges, such as algorithmic bias and data privacy, which demand responsible governance. Additionally, the new role of leadership and the growing appreciation for intrinsically human skills, such as critical thinking and empathy, are explored as strategic differentiators in human-machine collaboration. It is concluded that understanding this intersection is vital for the success and sustainability of organizations, with the synergy between the technological efficiency of AI and human intelligence being the path to a more innovative and ethical future of work.

Keywords: Artificial Intelligence, Organizational Behavior, Leadership, Ethics in AI, Future of Work.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

1. INTRODUÇÃO

A contemporaneidade é marcada pela ascensão da Inteligência Artificial (IA) como uma força motriz de transformação em diversas esferas da sociedade, redefinindo indústrias e mercados. No ambiente corporativo, essa tecnologia transcende a automação de tarefas, passando a influenciar diretamente a maneira como as pessoas trabalham, se comunicam e são gerenciadas. Nesse contexto, torna-se imperativo estudar a intersecção entre o avanço da IA e o campo do Comportamento Organizacional (CO), que se dedica a compreender as dinâmicas humanas no trabalho. A relevância deste tema reside no fato de que a integração da IA não é apenas uma atualização tecnológica, mas uma mudança paradigmática que apresenta tanto oportunidades de otimização e inovação quanto desafios éticos e sociais significativos.

O objetivo principal deste *paper* é analisar a profunda influência da Inteligência Artificial no Comportamento Organizacional, com foco especial nas novas dinâmicas de trabalho que emergem dessa interação. Para alcançar tal objetivo, a metodologia empregada consiste em uma revisão de literatura, com base na análise de artigos científicos, livros e estudos relevantes que abordam a relação entre IA, gestão, cultura e interações humanas nas organizações.

Para uma abordagem estruturada, o presente trabalho inicia com esta introdução, seguida por uma revisão da literatura sobre os temas centrais. Subsequentemente, o desenvolvimento aprofunda o impacto da IA no comportamento dos colaboradores, discute os desafios éticos e sociais

REVISTA TÓPICOS

inerentes à sua adoção e explora o novo papel da liderança e a valorização das habilidades humanas neste cenário tecnológico. Por fim, são apresentadas projeções sobre o futuro do Comportamento Organizacional e as conclusões do estudo, que sintetizam os achados e reforçam a importância do tema.

2. REVISÃO DA LITERATURA

A Inteligência Artificial (IA) tem se consolidado como uma tecnologia disruptiva no ambiente corporativo, redefinindo processos e a própria natureza do trabalho (Monteiro, 2022, citado por Silva, 2025). A literatura acadêmica define a IA como um campo da ciência da computação que desenvolve sistemas capazes de simular processos associados à inteligência humana, como o raciocínio, a aprendizagem e a resolução de problemas (Costa, Melo, & Neto, 2024, citado por Silva, 2024; Elias, 2023). Essa capacidade permite que as organizações processem grandes volumes de dados de forma ágil, otimizem tarefas e aprimorem a tomada de decisão (Elias, 2023; Silva, 2025). Com a crescente integração desses sistemas nas práticas organizacionais, torna-se fundamental compreender seu impacto sobre as dinâmicas humanas e o comportamento organizacional (Elias, 2023).

A introdução da IA no local de trabalho é frequentemente recebida com visões polarizadas (Elias, 2023). Por um lado, a tecnologia é vista como uma ferramenta para aumentar a eficiência e a produtividade, automatizando tarefas repetitivas e mecânicas (Siqueira, 2025). Essa automação libera os colaboradores para se concentrarem em atividades mais analíticas,

REVISTA TÓPICOS

estratégicas e que exigem maior desenvolvimento humano (Elias, 2023; Silva, 2025). A IA pode, ainda, assumir atividades perigosas, preservando a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores (Silva, 2024, citado por Siqueira, 2025). Nessa perspectiva, a tecnologia não substitui, mas aumenta as capacidades humanas, criando novas tarefas e funções que restabelecem a mão de obra em novos patamares, promovendo melhores salários e estabilidade (Rahman, 2021, citado por Elias, 2023).

Por outro lado, existe uma apreensão generalizada sobre a substituição de funções humanas por máquinas, o que poderia levar a perdas de emprego e à desvalorização do trabalho (Silva, 2024). Esse temor pode gerar resultados negativos no ambiente de trabalho, como resistência à mudança, queda no engajamento, cinismo e aumento da rotatividade de funcionários (Gabriel, 2022, citado por Elias, 2023; Siqueira, 2025). O impacto da IA, portanto, depende de como ela é implementada: tecnologias projetadas para deslocar a mão de obra tendem a reduzir a demanda por trabalhadores e a diminuir o crescimento salarial (Rahman, 2021, citado por Elias, 2023). Diante desse cenário, a gestão da mudança se torna crucial, cabendo à liderança sensibilizar as equipes sobre os benefícios da tecnologia e a importância da adaptação e do aprendizado contínuo (Reis, 2024, citado por Siqueira, 2025).

A ascensão da IA também impõe uma reconfiguração das competências profissionais exigidas pelo mercado (Elias, 2023). A necessidade de adaptação às novas tecnologias demanda o aprimoramento e a requalificação da força de trabalho (Elias, 2023; Siqueira, 2025). Especialistas identificam

REVISTA TÓPICOS

a necessidade de desenvolver um conjunto de habilidades mais avançadas, como pensamento analítico para interpretar dados, competências digitais, e habilidades cognitivas complexas, como o design thinking e a extração de insights (Perelmuter, 2019, citado por Elias, 2023). Acima de tudo, habilidades intrinsecamente humanas, como o pensamento crítico, a criatividade, a empatia e o bom senso, tornam-se diferenciais estratégicos, pois complementam as capacidades da IA, que se destaca no processamento de dados e na execução de tarefas repetitivas (Elias, 2023; Siqueira, 2025).

Um dos desafios mais significativos discutidos na literatura é a dimensão ética da IA, especialmente no que tange aos vieses algorítmicos (Garcia, 2020). A inteligência de um sistema de IA depende fundamentalmente da qualidade dos dados utilizados em seu treinamento (Garcia, 2020). Se os dados históricos refletem preconceitos sociais existentes — sejam eles de raça, gênero ou outra natureza —, o algoritmo não apenas aprenderá, mas também perpetuará e ampliará essas distorções em larga escala (Garcia, 2020; Siqueira, 2025).

Casos emblemáticos, como o de uma ferramenta de recrutamento da Amazon que discriminava candidatas mulheres por ter sido treinada com um histórico de contratações majoritariamente masculino, ilustram como dados datados ou desequilibrados podem levar a resultados inaceitáveis (Garcia, 2020). Outro exemplo foi um sistema de saúde que, ao tentar prever custos, acabou por desfavorecer pacientes negros, pois os dados escondiam o viés de que essa população, por razões socioeconômicas, utilizava menos os serviços de saúde (Obermeyer et al., 2019, citado por Garcia, 2020).

REVISTA TÓPICOS

Para mitigar tais riscos, é essencial que a implementação da IA seja pautada por princípios de transparência, justiça, responsabilidade e proteção de dados (Kaufman, 2021, citado por Silva, 2025). A supervisão humana contínua é indispensável para monitorar os sistemas, prevenir danos e garantir que a responsabilidade final pelas decisões recaia sobre pessoas (Silva, 2025; Siqueira, 2025). A conformidade com legislações, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil, torna-se um requisito fundamental para o uso ético da tecnologia (Silva, 2024; Cadorin, 2023, citado por Silva, 2025). O desenvolvimento de uma IA responsável exige, portanto, uma abordagem multidisciplinar e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a ética desde a concepção dos sistemas (ethics by design) (Garcia, 2020; Kaufman, 2021, citado por Silva, 2025).

3. IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

A implementação da Inteligência Artificial (IA) nas organizações desencadeia impactos profundos e multifacetados sobre o comportamento organizacional, alterando fundamentalmente a natureza do trabalho e as interações humanas. Um dos efeitos mais diretos e observáveis é a automação de processos, especialmente de tarefas repetitivas, mecânicas e burocráticas. Ao substituir atividades humanas mecânicas por sistemas inteligentes, a IA aumenta a agilidade e a precisão dos processos, permitindo que os colaboradores se dediquem a atividades que exigem maior raciocínio analítico e estratégico. Essa mudança libera os profissionais,

REVISTA TÓPICOS

especialmente em áreas como Recursos Humanos, para focarem no desenvolvimento humano e em aspectos mais relacionais do trabalho.

Como consequência direta da automação, ocorre uma significativa redefinição dos papéis e funções dentro da empresa. A IA atua com forças concorrentes de automação e aumento das tarefas, o que exige um redesenho dos cargos existentes. Enquanto algumas funções se tornam obsoletas, surgem novas especialidades ligadas à tecnologia, como analistas de dados e coordenadores de robôs, que substituem posições como especialistas de controle de qualidade e operadores de produção, respectivamente. Esse cenário gera uma demanda crescente por novas competências e pela requalificação profissional dos trabalhadores, além de exigir uma revisão formal das atribuições dos cargos para adequá-los a um ambiente de trabalho automatizado.

No plano comportamental, a introdução da IA pode gerar reações complexas entre os colaboradores. Por um lado, a perspectiva de substituição por máquinas frequentemente causa apreensão, resistência e medo. Os funcionários podem se sentir inúteis ou ameaçados em suas funções, resultando em uma queda na motivação e no engajamento, além de sentimentos de cinismo que podem levar ao aumento da rotatividade. Por outro lado, a IA pode impactar positivamente a satisfação e o bem-estar. A automação de tarefas desgastantes, como o atendimento inicial a clientes por meio de chatbots, pode reduzir o estresse dos funcionários. Da mesma forma, a substituição de atividades mecânicas pode evitar o surgimento de doenças do trabalho, favorecendo a saúde e a qualidade de vida.

REVISTA TÓPICOS

O sucesso da integração da IA depende, portanto, da forma como a liderança gerencia essa transição, promovendo a conscientização sobre os benefícios e as novas oportunidades para mitigar os impactos negativos.

4. DESAFIOS ÉTICOS E SOCIAIS

A adoção da Inteligência Artificial (IA) no ambiente de trabalho, apesar de trazer ganhos expressivos em eficiência, produtividade e inovação, impõe às organizações um conjunto de desafios éticos e sociais de elevada complexidade. Esses desafios não podem ser ignorados, pois afetam diretamente a confiança dos colaboradores, a reputação institucional e a legitimidade das práticas empresariais. É importante ressaltar que o uso da IA não é inerentemente bom ou mau; seu impacto depende da forma como a tecnologia é desenvolvida, implementada e governada dentro das organizações.

Um dos problemas mais discutidos no campo acadêmico e empresarial é o viés algorítmico. Os sistemas de IA são treinados com grandes volumes de dados, e esses dados carregam marcas da sociedade em que foram produzidos. Como nenhuma base de dados é totalmente neutra, há sempre o risco de que a IA herde e amplifique preconceitos históricos. Isso pode ocorrer em diferentes dimensões, como gênero, raça, classe social ou idade. Por exemplo, se um sistema de recrutamento é alimentado com dados de um mercado de trabalho historicamente desigual, ele tenderá a reproduzir essas distorções, favorecendo determinados grupos em detrimento de outros. Essa situação é ainda mais grave porque os resultados das máquinas muitas vezes são percebidos como “objetivos” ou “imparciais”, mascarando

REVISTA TÓPICOS

desigualdades estruturais sob uma aparência de neutralidade tecnológica. Assim, decisões discriminatórias podem se consolidar em processos de seleção, promoções, avaliações de desempenho e até mesmo na distribuição de oportunidades de capacitação.

Outro desafio relevante diz respeito à privacidade e proteção de dados. A IA funciona, em grande medida, pelo acesso e processamento de informações em larga escala, o que inclui dados pessoais, muitas vezes sensíveis, de colaboradores, clientes e parceiros de negócio. O risco de vazamentos, uso indevido ou comercialização indevida dessas informações é significativo. Nesse sentido, as organizações precisam não apenas adotar sistemas de segurança cibernética robustos, mas também atuar em estrita conformidade com legislações de proteção de dados, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) na União Europeia. Essas normas visam assegurar que a coleta e o tratamento de dados respeitem princípios de transparência, consentimento e finalidade, evitando práticas abusivas que possam comprometer os direitos individuais. Além disso, as empresas devem investir em educação digital e conscientização interna, garantindo que gestores e colaboradores compreendam os limites éticos e legais relacionados ao uso da informação.

Um terceiro ponto diz respeito à responsabilidade e supervisão humana. À medida que os sistemas de IA se tornam mais autônomos e capazes de tomar decisões complexas, surgem dúvidas sobre quem deve ser responsabilizado por eventuais erros ou danos. Se uma IA recusa a contratação de um candidato de forma discriminatória ou recomenda uma decisão financeira

REVISTA TÓPICOS

que leva a prejuízos, quem deve responder: a empresa, o programador ou o próprio usuário que acatou a recomendação? A literatura especializada enfatiza que a tecnologia deve ser vista como uma ferramenta complementar, jamais como um substituto da consciência crítica humana. Portanto, é essencial manter mecanismos de supervisão e accountability, em que decisões automatizadas sejam constantemente monitoradas e revisadas por profissionais qualificados. Isso não apenas garante maior segurança jurídica e ética, mas também preserva a ideia fundamental de que a responsabilidade final deve sempre recair sobre pessoas, e não sobre máquinas.

Além desses três grandes eixos, há também outros aspectos éticos e sociais que merecem destaque. Um deles é a transparência dos algoritmos. Muitas vezes, os sistemas de IA operam como “caixas-pretas”, cujos critérios de decisão não são claros nem mesmo para os próprios programadores. Esse fenômeno, conhecido como opacidade algorítmica, dificulta a identificação de erros e torna o processo decisório pouco auditável. Por isso, cresce a demanda por modelos de IA explicável (Explainable AI – XAI), capazes de tornar compreensíveis as lógicas por trás das recomendações e previsões realizadas pelas máquinas.

Outro ponto relevante é o impacto social da substituição de tarefas humanas pela automação. Embora a IA possa liberar os trabalhadores de atividades repetitivas e operacionais, há riscos de desemprego tecnológico e de ampliação da desigualdade social, sobretudo em países que não conseguem garantir políticas adequadas de requalificação profissional. Nesse cenário,

REVISTA TÓPICOS

cabe às organizações e governos investir em programas de capacitação, reskilling e upskilling, de modo que os trabalhadores possam migrar para funções que exigem criatividade, análise crítica e competências socioemocionais – áreas onde a máquina ainda não consegue substituir a complexidade humana.

Vê-se, portanto, que os desafios éticos e sociais da adoção da Inteligência Artificial no ambiente organizacional são múltiplos e interconectados. Eles envolvem desde a necessidade de lidar com vieses e preconceitos até a proteção da privacidade, a responsabilidade legal e ética, a transparência algorítmica e os impactos sobre o mercado de trabalho. As organizações que desejam utilizar a IA de forma sustentável e responsável precisam desenvolver estratégias de governança tecnológica, fundamentadas em princípios de ética, inclusão e justiça social. Assim, será possível aproveitar os benefícios da IA sem comprometer valores essenciais para a convivência humana e para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

5. LIDERANÇA E HABILIDADES HUMANAS

A integração da Inteligência Artificial (IA) no ambiente organizacional redefine profundamente o papel da liderança e eleva a importância das habilidades humanas como um diferencial competitivo essencial. Os líderes podem aproveitar a IA como uma poderosa ferramenta para aprimorar a eficiência e a tomada de decisões. Em um cenário onde o volume de dados cresce exponencialmente, a IA auxilia os gestores a analisar e interpretar grandes quantidades de informação para fazer escolhas mais bem fundamentadas e imparciais.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

A tecnologia simplifica a coleta e o processamento de dados, permitindo decisões em tempo real com base em uma análise mais rápida e precisa. Ferramentas de IA podem, por exemplo, detectar riscos em dados financeiros, otimizar a logística na cadeia de suprimentos e até mesmo auxiliar na análise de currículos e no acompanhamento de desempenho, liberando os líderes de tarefas rotineiras para que possam direcionar seu foco a atividades mais estratégicas e de maior relevância para a organização.

A colaboração eficaz entre humanos e máquinas exige, no entanto, um conjunto de habilidades que a IA não consegue replicar. Longe de tornar o fator humano obsoleto, a tecnologia ressalta a necessidade de competências como o pensamento crítico, que é fundamental para questionar as suposições, limitações e possíveis vieses dos algoritmos. Enquanto a IA se destaca no processamento de dados e na execução de tarefas repetitivas, os seres humanos contribuem com criatividade, empatia, contexto e bom senso.

A liderança humana permanece insubstituível no processo, pois cabe ao decisor aprimorar sua intuição por meio da experiência, aplicar um julgamento ético sobre as informações fornecidas pela IA e garantir que a máquina não se sobreponha à autonomia humana em situações críticas. Espera-se que os profissionais se sintam motivados a se reinventar, reconhecendo as novas habilidades necessárias para agregar valor em um ambiente de sinergia humano-máquina.

6. O FUTURO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL COM A IA

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

As projeções para o futuro indicam que a Inteligência Artificial (IA) continuará a desempenhar um papel central na evolução do comportamento organizacional, consolidando-se como elemento estruturante da competitividade empresarial. Longe de ser apenas uma ferramenta operacional, a IA tende a se tornar um parceiro estratégico no desenho de processos, na gestão de talentos e na construção de culturas organizacionais inovadoras. Sua presença impactará não apenas a maneira como o trabalho é realizado, mas também a forma como as relações de poder, cooperação e liderança se estabelecem dentro das organizações.

Entre as principais transformações, destaca-se a automatização crescente de processos burocráticos e analíticos. Isso permitirá que profissionais, especialmente aqueles das áreas de gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional, direcionem maior atenção a atividades de caráter humano, como liderança inspiradora, promoção da criatividade, construção de confiança e fortalecimento das relações interpessoais. A IA, ao assumir tarefas repetitivas e de grande volume de dados, cria espaço para que os colaboradores invistam em aspectos subjetivos e emocionais que são fundamentais para o engajamento e para a inovação.

A colaboração entre humanos e máquinas tende a se consolidar como o modelo padrão de trabalho, conhecido na literatura como human-in-the-loop. Nesse formato, decisões automatizadas são constantemente complementadas por julgamentos humanos, criando um ciclo de aprendizado mútuo. Contudo, esse processo exigirá uma adaptação contínua da força de trabalho, uma vez que funções e perfis profissionais serão constantemente redefinidos

REVISTA TÓPICOS

em razão do avanço tecnológico. A demanda por habilidades técnicas, como análise de dados, programação e uso de ferramentas digitais, certamente aumentará, mas, em paralelo, haverá uma valorização crescente das competências socioemocionais, como empatia, pensamento crítico, adaptabilidade e capacidade de colaboração.

Nesse cenário, a IA será compreendida não apenas como instrumento de eficiência, mas como aliada estratégica na potencialização das capacidades humanas. A convergência entre habilidades técnicas e humanas poderá elevar o desempenho das equipes a novos patamares, estimulando a criação de ambientes de trabalho mais dinâmicos, criativos e resilientes. No entanto, essa transformação não está isenta de riscos: a ausência de políticas adequadas pode acentuar desigualdades sociais, concentrando benefícios tecnológicos em determinados grupos e marginalizando outros.

Para evitar tais distorções, será essencial que as organizações adotem uma abordagem estratégica e humanocêntrica. Isso significa alinhar a implementação da IA não apenas a metas de produtividade e lucratividade, mas também ao bem-estar coletivo. Empresas que conseguirem equilibrar resultados financeiros com responsabilidade social estarão mais preparadas para prosperar em um ambiente cada vez mais complexo. Nesse sentido, a construção de uma cultura de aprendizado contínuo será indispensável. Programas de requalificação (reskilling) e de desenvolvimento de novas competências (upskilling) deverão ser oferecidos de maneira recorrente, permitindo que os colaboradores se mantenham relevantes diante das constantes transformações do mercado.

REVISTA TÓPICOS

Outro aspecto crucial será a incorporação de uma visão ética, intercultural e inclusiva no uso da IA. A tecnologia deverá ser empregada como catalisadora de ambientes de trabalho mais flexíveis e acolhedores, respeitando a diversidade em suas múltiplas dimensões — de gênero, etnia, idade, orientação sexual e condições socioeconômicas. Isso implica, por exemplo, garantir que algoritmos não reforcem preconceitos estruturais e que as práticas organizacionais promovam a equidade de oportunidades.

Finalmente, a criação de diretrizes éticas claras e a manutenção da supervisão humana constante se apresentam como condições indispensáveis para o futuro do comportamento organizacional com a IA. A governança tecnológica precisa assegurar que as decisões automatizadas sejam transparentes, auditáveis e sempre passíveis de contestação. Mais do que evitar riscos, trata-se de reconhecer que a IA deve ser vista como uma aliada no desenvolvimento de organizações inovadoras, responsáveis e comprometidas com a sociedade. Dessa forma, o futuro do comportamento organizacional não dependerá apenas da sofisticação tecnológica, mas principalmente da capacidade humana de conduzir essa transformação com consciência ética e visão de longo prazo.

7. CONCLUSÃO

Este estudo buscou analisar a profunda e multifacetada influência da Inteligência Artificial (IA) no comportamento organizacional. Constatou-se que a IA atua como uma força transformadora, remodelando as dinâmicas de trabalho ao automatizar tarefas, redefinir funções e exigir novas competências dos colaboradores. A sua implementação oferece às

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

organizações a oportunidade de alcançar patamares inéditos de eficiência e produtividade, liberando os profissionais para se dedicarem a atividades de maior valor estratégico e criativo.

No entanto, a integração dessa tecnologia não é isenta de desafios significativos. Conforme abordado, questões como o viés algorítmico, a privacidade dos dados e a resistência dos colaboradores por medo da substituição exigem uma gestão cuidadosa e proativa. A análise revelou que o sucesso na era da IA não depende apenas da adoção tecnológica, mas da capacidade das organizações de governá-la de forma ética e responsável, mantendo a supervisão e a responsabilidade humanas como pilares centrais.

Conclui-se, portanto, que a compreensão da relação entre a IA e o comportamento organizacional é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade das empresas no cenário atual. O futuro do trabalho aponta para uma sinergia, na qual a capacidade humana de exercer o pensamento crítico, a empatia e a criatividade é complementada pelo poder de processamento de dados da IA. As organizações que souberem equilibrar o avanço tecnológico com uma cultura centrada no ser humano, que valorize o aprendizado contínuo e a ética, estarão mais bem preparadas para inovar e prosperar em um mundo cada vez mais digital.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Elias, S. I. (2023). *O impacto da inteligência artificial no comportamento organizacional*. Revista Ilustração, 4(3), 33-39.
<https://journal.editorailustracao.com.br/index.php/ilustracao/article/view/176>

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Garcia, A. C. B. (2020). *Ética e inteligência artificial*. *Computação Brasil*, (42), 14-22. <https://journals-sol.sbc.org.br/index.php/comp-br/article/view/1791>

Silva, O. P. (2024). *A inteligência artificial e o comportamento organizacional*. *Revista Tópicos*. <https://revistatopicos.com.br/artigos/a-inteligencia-artificial-e-o-comportamento-organizacional>

Silva, R. N. C. (2025). *A inteligência artificial no comportamento organizacional*. *Revista Tópicos*. <https://revistatopicos.com.br/artigos/a-inteligencia-artificial-no-comportamento-organizacional>

Siqueira, R. da S. (2025). *Influência da inteligência artificial no contexto organizacional: Desafios e oportunidades*. *Revista Tópicos*. <https://revistatopicos.com.br/artigos/influencia-da-inteligencia-artificial-no-contexto-organizacional-desafios-e-oportunidades>

¹ Administrador. Especialista em Finanças e Controladoria. Mestrando em Business Administration pela Must University. E-mail: wiltonfreitas19029@student.mustedu.com