

O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA TRANSFORMAÇÃO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.17490438

Bethânia Barbosa de Paula¹

RESUMO

O presente artigo tem como intuito analisar a influência da inteligência artificial (IA) sobre o comportamento organizacional, identificando seus impactos, desafios éticos e sociais, além dos reflexos sobre a liderança e as transformações no mundo do trabalho. O estudo destaca a crescente integração entre tecnologia e gestão de pessoas, evidenciando que a IA não apenas automatiza tarefas, mas também transforma processos de decisão, promove eficiência, agiliza o processamento de informações e contribui para a otimização do desempenho individual e coletivo nas organizações. A metodologia utilizada consiste em uma revisão integrativa da literatura, contemplando publicações nacionais que abordam a relação entre comportamento organizacional e tecnologias de inteligência computacional, permitindo uma análise abrangente das oportunidades e riscos associados à implementação tecnológica. Os resultados indicam que, embora a IA represente um recurso estratégico capaz de potencializar capacidades humanas, sua utilização exige supervisão, transparência e políticas éticas que

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

garantam a equidade e qualidade de vida no trabalho, prevenindo efeitos negativos como resistência à mudança, perda de identidade profissional e insegurança. Conclui-se que compreender a interação entre comportamento organizacional e IA é essencial para a sustentabilidade e o sucesso das organizações, possibilitando que a tecnologia seja incorporada de forma estratégica, equilibrada e alinhada ao desenvolvimento humano, favorecendo ambientes corporativos adaptáveis, produtivos e inovadores.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Comportamento organizacional. Gestão de pessoas

ABSTRACT

This article aims to analyze the influence of artificial intelligence (AI) on organizational behavior, identifying its impacts, ethical and social challenges, as well as its effects on leadership and transformations in the world of work. The study highlights the growing integration between technology and people management, demonstrating that AI not only automates tasks but also reshapes decision-making processes, enhances efficiency, accelerates information processing, and contributes to the optimization of individual and collective performance within organizations. The methodology consists of an integrative literature review, encompassing national publications addressing the relationship between organizational behavior and computational intelligence technologies, allowing a comprehensive analysis of the opportunities and risks associated with technological implementation. The results indicate that, although AI represents a strategic resource capable of amplifying human capabilities, its use requires oversight, transparency, and ethical policies to ensure fairness

and well-being at work, preventing negative effects such as resistance to change, loss of professional identity, and insecurity. It is concluded that understanding the interaction between organizational behavior and AI is essential for organizational sustainability and success, enabling technology to be incorporated strategically, balanced, and aligned with human development, fostering adaptable, productive, and innovative corporate environments.

Keywords: Artificial intelligence. Organizational behavior. People

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as inovações tecnológicas têm promovido profundas transformações nas organizações, modificando estruturas, processos e comportamentos. Entre essas inovações, a inteligência artificial (IA) destaca-se como uma das mais significativas, influenciando diretamente o modo como as empresas operam, tomam decisões e gerenciam pessoas. A expansão da inteligência artificial tem provocado mudanças profundas na sociedade e nas organizações, exigindo reflexões sobre suas consequências éticas, sociais e culturais. Kaufman (2023) destaca que a IA deve ser compreendida não apenas como uma tecnologia, mas como um fenômeno sociotécnico capaz de alterar estruturas de poder, processos decisórios e dinâmicas de trabalho.

Com a crescente inserção da inteligência artificial nos ambientes de trabalho, torna-se necessário compreender como a automação e o uso de algoritmos afetam fatores como motivação, engajamento, comunicação, liderança e cultura organizacional. Assim, o tema ganha relevância por abordar um dos maiores desafios contemporâneos: equilibrar os avanços tecnológicos com a

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

preservação dos valores humanos nas empresas. Nesse contexto, a introdução da inteligência artificial nas organizações desperta questionamentos acerca de sua influência sobre o comportamento dos colaboradores, a adaptação das lideranças e os aspectos éticos e sociais decorrentes de sua utilização. A velocidade com que a IA tem sido implementada suscita reflexões sobre o papel do ser humano no ambiente de trabalho e sobre como as organizações podem se preparar para um futuro em que a interação entre pessoas e máquinas será cada vez mais intensa.

O problema central que orienta esta pesquisa é compreender de que maneira a inteligência artificial transforma o comportamento organizacional e quais são as implicações dessa transformação para a gestão de pessoas, a cultura e a liderança nas organizações. Tal questão é relevante, pois envolve dimensões sociais, éticas e estratégicas que influenciam diretamente o desempenho e o clima organizacional.

A justificativa deste estudo está na necessidade de compreender as transformações comportamentais que emergem da incorporação da IA às rotinas organizacionais. Ao investigar esse fenômeno, busca-se contribuir para o debate acadêmico e prático sobre como alinhar a tecnologia à valorização humana, promovendo organizações mais conscientes, inovadoras e sustentáveis. A análise do tema permite ampliar a compreensão sobre o papel da liderança, das habilidades socioemocionais e das estratégias de adaptação em um contexto de constante mudança.

O objetivo deste artigo é analisar como a inteligência artificial influencia o comportamento organizacional, destacando seus impactos, dilemas éticos e

sociais, bem como as implicações para a liderança e para o futuro do trabalho. A metodologia adotada fundamenta-se em uma revisão integrativa da literatura, abrangendo estudos nacionais que relacionam o comportamento organizacional à inteligência artificial.

O artigo está estruturado em seis seções, além desta introdução e da conclusão. A primeira apresenta uma revisão da literatura sobre comportamento organizacional e inteligência artificial. Em seguida, são discutidos os principais impactos da IA no comportamento organizacional. A quarta seção aborda os aspectos éticos e sociais associados à adoção da tecnologia, enquanto a quinta destaca o papel da liderança e das habilidades humanas. A sexta seção traz projeções sobre as trajetórias do comportamento organizacional em um cenário cada vez mais mediado pela IA. Por fim, a conclusão sintetiza os principais achados e reflete sobre a importância do tema para o desenvolvimento sustentável das organizações.

2. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E INTELIGÊNCIA

Na atualidade, a gestão empresarial ultrapassa o simples cumprimento das funções tradicionais de planejar, organizar e controlar. As organizações enfrentam pressões constantes, seja da concorrência, das expectativas dos clientes ou das transformações no cenário socioeconômico, o que exige dos gestores competências humanas mais sofisticadas e sensibilidade para lidar com a complexidade do ambiente. Nesse contexto, a análise da conduta no ambiente corporativo torna-se essencial, pois busca compreender como indivíduos e grupos se comportam dentro das empresas. Entre seus principais focos estão temas como liderança, poder, dinâmica de equipes,

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

processos de aprendizagem, percepção, atitudes, gestão de mudanças, conflitos e desenho do trabalho, fatores que afetam diretamente o desempenho individual e coletivo. Assim, o Comportamento Organizacional oferece aos administradores ferramentas teóricas e práticas que favoreçam decisões mais conscientes e para o crescimento de empresas capazes de se adaptar às constantes transformações do mundo contemporâneo (Quadros & Trevisan, 2002).

Nesse sentido Robbins (2002, p. 7) explica que o



Comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional.

Ao mesmo tempo, a IA tem se consolidado como um recurso estratégico que ultrapassa a mera automação de tarefas. O termo Inteligência Artificial foi introduzido em 1956, durante a Conferência de Dartmouth, organizada a partir de um estudo de 1955 proposto por John McCarthy, Marvin Minsky, Nathaniel Rochester e Claude Shannon. O objetivo desse estudo era

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

demonstrar que aspectos relacionados à aprendizagem e a outras características da inteligência humana poderiam ser descritos de maneira formal e precisa, possibilitando, assim, o desenvolvimento de máquinas capazes de reproduzi-los. Nos últimos anos, a temática da IA tem ganhado destaque em diferentes áreas, incluindo a de Gestão de Pessoas. Essa tecnologia apresenta potencial para revolucionar os processos de recrutamento, desenvolvimento e gestão de talentos nas organizações, ao oferecer ferramentas capazes de ampliar a eficiência, a precisão e a eficácia das práticas relacionadas à gestão de pessoas. A inteligência artificial é empregada com o propósito de reproduzir a inteligência humana, abrangendo aspectos como o raciocínio automatizado, a organização do conhecimento, o desenvolvimento de linguagem e o aprendizado de máquina (Ribeiro, 2024).

IA pode ser definida de várias formas, Oliveira & Melo (2023) conceituaram como o estudo de agentes computacionais inteligentes que recebem percepções do ambiente e executam ações, bem como tomam decisões autônomas. Já Lopes & Weiler (2023), descreveram como a habilidade de sistemas computacionais executarem atividades que, em condições normais, dependeriam da inteligência humana. Entre essas atividades estão o reconhecimento de padrões, a tomada de decisões, o processamento de linguagem natural e o aprendizado de máquina, entre outras possibilidades.

De acordo com Kaufman (2023), a inteligência artificial deve ser compreendida não apenas como uma ferramenta tecnológica, mas como um fenômeno sociotécnico que reconfigura práticas de gestão, cultura organizacional e valores humanos. Essa visão amplia o debate sobre o papel da tecnologia nas relações de trabalho, mostrando que seus efeitos

ultrapassam o campo técnico e alcançam dimensões éticas e comportamentais.

A convergência entre comportamento organizacional e inteligência artificial torna-se evidente quando se observa que a tecnologia não impacta apenas processos operacionais, mas também dimensões humanas e sociais da gestão. Portanto, a integração da Inteligência Artificial com o comportamento organizacional traz às organizações tanto desafios quanto oportunidades. Ao dominar os princípios fundamentais da IA e as teorias relacionadas ao comportamento organizacional, os líderes são capazes de tomar decisões mais conscientes sobre a implementação e gestão dessas tecnologias em seus ambientes de trabalho, fomentando uma cultura corporativa que prioriza a colaboração, a inovação e o bem-estar dos colaboradores (Lopes & Weiler, 2023).

2.1. A Influência da Inteligência Artificial na Dinâmica Organizacional

Segundo Silva (2024), nos últimos anos a inteligência artificial tem exercido um impacto significativo nas práticas de gestão de pessoas. Sua aplicação abrange processos de recrutamento, avaliação de desempenho, capacitação e desenvolvimento profissional, além de influenciar a dinâmica da liderança e a cultura organizacional. Dessa forma, o comportamento dos colaboradores nas empresas passa a ser moldado não apenas por fatores humanos, mas também pela interação com sistemas inteligentes.

Ribeiro (2024) ressalta que a inteligência artificial configura-se como um recurso estratégico para a gestão de pessoas, pois amplia a efetividade das

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

ações do setor ao disponibilizar dados instantaneamente que favorecem decisões ágeis e embasadas, possibilitando maior adaptação às transformações do ambiente organizacional. Além disso, ao assumir tarefas operacionais e repetitivas, a tecnologia reduz a sobrecarga de trabalho, permitindo que os profissionais que atuam com Gestão de Pessoas direcionem seus esforços para funções de maior relevância estratégica e de impacto para a organização.

Em concordância com essa visão, Silva (2024) observa que a IA trouxe consigo a promessa de transformar a forma como as organizações identificam, desenvolvem e administram seus talentos, disponibilizando ferramentas que aumentam a eficiência, a precisão e a eficácia das atividades de gestão de pessoas. Essa tecnologia funciona como uma tentativa de replicar capacidades típicas da inteligência humana, como raciocínio automatizado, robótica, organização do conhecimento, processamento de linguagem natural e aprendizado automático. Na visão do autor, a incorporação da inteligência artificial nos processos organizacionais tem reduzido retrabalhos e melhorado a exatidão das tarefas, tornando-se uma importante aliada para a gestão de pessoas. Ao automatizar funções mais operacionais, a tecnologia permite que os profissionais se concentrem no lado humano da gestão, dedicando maior atenção ao desenvolvimento das relações com a equipe.

Da Silva (2025) reforça essa ideia acrescentando que o uso de sistemas inteligentes proporciona vantagens, como a aceleração do processo decisório e a melhoria na troca de informações entre o setor de recursos humanos e as demais áreas da organização. Essa transformação reorganizou

completamente o trabalho no setor, simplificando tarefas antes complexas e demoradas, e tornando-as mais rápidas e menos extenuantes. Para o autor, a IA não apenas otimiza processos, mas também fortalece a atuação estratégica da área de gestão de pessoas dentro das organizações.

A reconfiguração promovida pela inteligência artificial tem provocado uma profunda transformação nas estruturas organizacionais, redefinindo papéis, funções e responsabilidades dentro das empresas. A atuação da IA combina processos de substituição e ampliação de tarefas, o que torna necessário o redesenho das ocupações existentes. Determinadas funções tradicionais deixam de existir, enquanto novas áreas de especialização tecnológica ganham espaço, como analistas de dados e gestores de sistemas automatizados, que passam a ocupar posições antes desempenhadas por profissionais de controle de qualidade ou operadores de produção. Esse novo contexto impõe uma demanda crescente por atualização e desenvolvimento de competências, exigindo que os trabalhadores sejam requalificados e que as organizações revisem formalmente as descrições de cargos, de modo a alinhá-las às exigências de um ambiente cada vez mais digital e automatizado (De Freitas et al., 2025).

Por fim, Kaufman (2023) corrobora concluindo que a inteligência artificial redefine papéis profissionais e exige novas competências cognitivas e socioemocionais. Para a autora, compreender a IA como um agente de transformação cultural e comportamental é fundamental para que líderes possam equilibrar a eficiência tecnológica com a valorização do capital humano.

2.2. Questões Éticas e Sociais da Inteligência Artificial nas Organizações

A utilização da inteligência artificial nos processos de Gestão de Pessoas apresenta como grande desafio a necessidade de que sua adoção seja conduzida de maneira ética e responsável. Isso exige um gerenciamento cuidadoso, que assegure tanto a conformidade com normas legais e éticas quanto a preservação do bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, as regulamentações específicas sobre o uso da IA tornam-se fundamentais, pois estabelecem diretrizes que orientam as organizações a equilibrar inovação tecnológica e responsabilidade social, prevenindo abusos e garantindo maior transparência (Ribeiro, 2024).

Embora ainda em desenvolvimento, as regulamentações sobre inteligência artificial vêm avançando à medida que os recursos tecnológicos se expandem e conquistam novas aplicações, sendo esperado que normas complementares sejam criadas para garantir práticas éticas e seguras em diversos contextos. No Brasil, já existe uma estratégia nacional voltada ao tema, cujo objetivo é incentivar a pesquisa e o avanço no setor, além de orientar diretrizes para o uso responsável da IA. Nesse contexto, destaca-se também a legislação de proteção de dados pessoais, que tem papel fundamental ao assegurar privacidade e segurança no tratamento das informações, aspecto crucial diante da necessidade de grandes volumes de dados para o funcionamento da IA. Assim, alinhar os princípios da inteligência artificial às normas de proteção de dados torna-se indispensável, de modo que a coleta, o processamento e a utilização final das informações ocorram de forma ética, transparente e respeitosa aos direitos dos cidadãos (Cadorin, 2023).

Kaufman (2023) contribui com essa discussão ao enfatizar que os desafios éticos da inteligência artificial vão além das regulamentações técnicas, envolvendo questões como a preservação da autonomia humana, a justiça algorítmica e a transparência nas decisões automatizadas. A autora defende que a governança da IA deve ser orientada por valores sociais e pelo respeito à dignidade humana, o que reforça a importância de políticas organizacionais conscientes e inclusivas.

Nesse mesmo sentido, Schmidt (2023) chama atenção para o impacto social da IA na equidade de acesso às tecnologias. Segundo o autor, a adoção dessas ferramentas tende a favorecer organizações com maior capacidade de investimento, enquanto pequenas e médias empresas enfrentam dificuldades para incorporar inovações avançadas. Essa disparidade tecnológica pode ampliar desigualdades competitivas e comprometer a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, criando um ambiente de negócios assimétrico e socialmente excludente. Diante disso, a promoção de uma governança ética e inclusiva da IA torna-se essencial para que os benefícios do avanço tecnológico sejam distribuídos de forma equilibrada entre diferentes atores econômicos e sociais.

2.3. Desafios da Liderança e o Valor das Habilidades Humanas na Era da IA

Ribeiro (2024), explica que com o aumento da implementação de tecnologias de inteligência artificial na gestão de recursos humanos, surgem novos desafios decorrentes da complexidade dos fenômenos de Gestão de Pessoas, especialmente devido à dificuldade de quantificar ou modelar comportamentos humanos, bem como medir emoções, motivações e

ambições dos colaboradores. Nesse cenário, os líderes assumem um papel central ao mediar a interação entre pessoas e IA, sendo responsáveis por manter a equidade organizacional e assegurar que a tecnologia seja utilizada de forma ética e justa.

De acordo com Kaufman (2023), a liderança contemporânea deve ser reinterpretada sob a ótica da inteligência artificial, que exige gestores mais conscientes, empáticos e capazes de promover o equilíbrio entre automação e humanidade. A autora ressalta que o verdadeiro diferencial competitivo das organizações do futuro residirá na capacidade de integrar tecnologia e sensibilidade humana, e não em substituí-las.

Além disso, os gestores participam da construção de um ambiente de trabalho mais eficiente e produtivo, enfrentando, ao mesmo tempo, a resistência à mudança por parte dos colaboradores. Essa resistência muitas vezes se origina da falta de confiança na correta utilização da IA, da ausência de transparência nos processos e da dificuldade em compreender como os algoritmos tomam decisões. Em alguns casos, os colaboradores podem sentir que seu papel profissional e sua identidade dentro da organização estão sendo diminuídos, o que pode gerar aumento do estresse e insegurança em relação às novas tecnologias (Ribeiro, 2024).

Ferro & Barcelos (2023) ressaltam a relevância da interação entre pessoas e sistemas inteligentes na condução de decisões ágeis e assertivas. Embora os indivíduos apresentem limitações cognitivas e emocionais, como a dificuldade em lidar com grandes quantidades de dados em cenários desafiadores, a IA atua funcionando como recurso auxiliar, potencializando as

competências dos indivíduos sem, contudo, substituí-las no futuro próximo. Os autores enfatizam ainda que os sistemas inteligentes não possuem a intuição humana, influenciada por fatores como imaginação, sensibilidade e criatividade. Dessa forma, mesmo reconhecendo a intuição como uma vantagem importante na tomada de decisões, não se pode negligenciar a importância das habilidades analíticas proporcionadas pela tecnologia.

Diante desse cenário, torna-se fundamental tratar esses desafios de maneira proativa, os líderes precisam promover a transparência e fortalecer a confiança dos colaboradores na utilização da inteligência artificial. Para isso, é preciso fazer uma implementação cuidadosa da tecnologia, considerando os possíveis impactos negativos sobre os trabalhadores e a cultura organizacional, assegurando que a inovação seja incorporada de forma ética e equilibrada e garantindo a continuidade na criação de valor estratégico para a organização (Ribeiro, 2024).

2.4. Perspectivas Futuras do Comportamento Organizacional com a IA

Segundo Silva (2024), as perspectivas futuras do comportamento corporativo indicam um grande potencial de desenvolvimento humano com a utilização da inteligência artificial, cujos impactos já são perceptíveis em áreas como saúde, gestão e liderança de pessoas, indústria e comércio, entre outras. O uso da IA promete ganhos significativos, incluindo maior eficiência nas tarefas, agilidade no processamento de informações e suporte à tomada de decisões estratégicas, beneficiando tanto organizações quanto colaboradores.

Kaufman (2023) destaca que o futuro das organizações dependerá da capacidade de alinhar o desenvolvimento tecnológico aos princípios éticos e sociais, promovendo o uso da IA como instrumento de inclusão, equidade e fortalecimento das relações humanas. A autora alerta que, sem esse equilíbrio, o avanço tecnológico pode ampliar desigualdades e fragilizar o sentido de propósito no trabalho.

Contudo, é indispensável que sua execução seja acompanhada de políticas públicas e controles governamentais que assegurem a observância de princípios éticos, especialmente no processamento de dados e informações pessoais. Apesar de seus benefícios, existem preocupações legítimas relacionadas à privacidade, segurança e possíveis efeitos sobre o emprego, com receios de substituição de trabalhadores e desvalorização da mão de obra especializada. Cabe destacar que a IA deve ser encarada como uma ferramenta complementar, cujo uso exige supervisão humana constante, garantindo que a tecnologia amplie as capacidades organizacionais sem comprometer o papel e a relevância dos indivíduos dentro das empresas (Silva, 2024).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa confirma que a inteligência artificial exerce papel determinante na transformação do comportamento organizacional, ao redefinir a forma como as pessoas interagem, tomam decisões e constroem significados no ambiente de trabalho. Observa-se que a IA deixa de ser apenas um instrumento de automação para assumir função estratégica, influenciando diretamente os processos de liderança, a cultura corporativa e o

desenvolvimento de competências humanas. Essa constatação demonstra que a incorporação tecnológica promove uma reconfiguração do papel do ser humano nas organizações, exigindo adaptações comportamentais, cognitivas e éticas que sustentam novos modelos de gestão. Assim, o objetivo de analisar a influência da inteligência artificial sobre o comportamento organizacional é plenamente alcançado, revelando que a tecnologia atua como vetor de mudança e agente catalisador da inovação e da consciência organizacional.

Verifica-se que as hipóteses formuladas são confirmadas, na medida em que a inteligência artificial potencializa a eficiência operacional e amplia a capacidade analítica das empresas, sem, contudo, eliminar a centralidade do fator humano. As análises demonstram que o equilíbrio entre tecnologia e sensibilidade humana constitui a principal condição para que a transformação digital produza resultados sustentáveis e éticos. Nesse sentido, a liderança assume papel essencial como mediadora entre os sistemas inteligentes e os colaboradores, promovendo a confiança, a transparência e o alinhamento de valores. A pesquisa evidencia, portanto, que a IA não substitui o comportamento humano, mas o transforma, conduzindo a um novo paradigma de convivência entre razão algorítmica e emoção humana.

A principal contribuição teórica deste estudo consiste em aprofundar a compreensão sobre a relação entre comportamento organizacional e inteligência artificial, oferecendo uma leitura integrada e considerando dimensões éticas, sociais e culturais da transformação digital. Do ponto de vista prático, a pesquisa demonstra que o uso estratégico e consciente da IA possibilita ambientes de trabalho mais colaborativos, produtivos e

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

inovadores, desde que sustentados por políticas organizacionais responsáveis. Esse entendimento contribui para o avanço da gestão contemporânea ao destacar que o verdadeiro diferencial competitivo das organizações está na capacidade de harmonizar o desenvolvimento tecnológico com o aprimoramento humano, favorecendo a aprendizagem contínua, o engajamento e a adaptabilidade.

Reconhece-se, contudo, que a abordagem bibliográfica adotada limita a generalização dos resultados, uma vez que não contempla dados empíricos que possam comprovar de forma direta as percepções de líderes e colaboradores. Sugere-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos de campo que investiguem experiências concretas de integração entre IA e comportamento organizacional, explorando impactos sobre a motivação, a cultura e a identidade profissional. Ainda assim, o presente trabalho representa um avanço ao oferecer subsídios conceituais e analíticos para a construção de práticas de gestão mais conscientes, éticas e sustentáveis. Conclui-se, portanto, que a compreensão da interação entre inteligência artificial e comportamento organizacional constitui elemento essencial para o futuro da administração, ao possibilitar que a tecnologia seja aplicada como instrumento de evolução humana e organizacional, e não como substituta de suas competências essenciais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CADORIN, S. R. T. Inteligência artificial no ambiente organizacional: a percepção dos acadêmicos do curso de administração de uma universidade

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

da Serra Gaúcha. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação. Universidade de Caxias do Sul, Bento Gonçalves, RS, Brasil, 2023.

DA SILVA, R. N. C. A inteligência artificial no comportamento organizacional. Revista Tópicos, v. 3, n. 18, p. 1-14, 2025.

DE FREITAS, Wilton Rezende et al. A influência da Inteligência Artificial no Comportamento Organizacional: Uma análise das novas dinâmicas de trabalho. Revista Tópicos, v. 3, n. 26, p. 1-13, 2025.

FERRO, L. F. C.; BARCELOS, M. A. Processo decisório e inteligência artificial: uma possibilidade de interação homem-máquina. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação. Escola Superior de Defesa, Brasília, DF, Brasil, 2023.

KAUFMAN, Dora. Desmistificando a inteligência artificial. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2022.

LOPES, R. O.; WEILER, T. K. R. Conciliação entre inteligência artificial e comportamento organizacional. Revista Ciência da Sabedoria, v. 4, n. 2, e75, 2023.

OLIVEIRA, B. V. N.; MELO, F. T. de. Inteligência artificial: um estudo sob a perspectiva da proteção patentária. Revista P2P Inovação, v. 10, n. 1, p. 226-247, 2023.

QUADROS, D.; TREVISAN, R. M. Comportamento organizacional. Capital Humano, v. 5, 2002.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

RIBEIRO, C. S. M. Inteligência artificial em recursos humanos: tendências e competências para o futuro. Dissertação (Mestrado em Gestão) — Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Lisboa, Portugal, 2024.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 9. ed. São Paulo: Pearson, 2002. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 10 out. 2025.

SILVA, O. P. A inteligência artificial e o comportamento organizacional. Revista Tópicos, v. 2, n. 11, p. 1-12, 2024.

SCHMIDT, Sarah. Os desafios para regulamentar o uso da inteligência artificial. Revista Pesquisa FAPESP, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/os-desafios-para-regulamentar-o-uso-da-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 10 out. 2025.

¹ Mestrando em Administração pela Must University. E-mail. bethaniapaula19434@student.mustedu.com