

ENTRE PESSOAS E ALGORITMOS: NOVAS DINÂMICAS ORGANIZACIONAIS NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

DOI: 10.5281/zenodo.17547523

Leandro André Pereira¹

RESUMO

O artigo analisa a relação entre comportamento organizacional e inteligência artificial no contexto das transformações provocadas pela Quarta Revolução Industrial, destacando os impactos tecnológicos sobre as estruturas, processos e interações humanas dentro das organizações. O objetivo central foi discutir como a integração entre essas duas dimensões pode contribuir para a adaptação estratégica das instituições frente às mudanças aceleradas do ambiente contemporâneo. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão de literatura, reunindo contribuições teóricas de autores nacionais e internacionais sobre cultura organizacional, liderança, ética, inovação e avanços tecnológicos. Essa abordagem permitiu identificar tendências relacionadas à adoção de sistemas inteligentes e seus reflexos sobre práticas de gestão de pessoas, dinâmica cultural e estruturas decisórias. Observou-se que a incorporação da inteligência artificial não se limita a questões técnicas, mas envolve redefinições profundas no modo de organizar o trabalho, distribuir responsabilidades e preparar profissionais para novos papéis.

REVISTA TÓPICOS

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

Conclui-se que organizações que investirem de maneira equilibrada em tecnologia e em competências humanas terão melhores condições de enfrentar os desafios futuros, fortalecendo sua capacidade de inovação e sua sustentabilidade. O estudo reforça a importância de uma atuação estratégica e ética na implementação de tecnologias inteligentes, destacando que o comportamento organizacional continuará sendo um fator decisivo para o sucesso institucional nesse cenário em transformação.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Inteligência artificial. Transformação tecnológica.

ABSTRACT

The article examines the relationship between organizational behavior and artificial intelligence within the context of transformations driven by the Fourth Industrial Revolution, emphasizing the technological impacts on structures, processes, and human interactions in organizations. The main objective was to discuss how integrating these two dimensions can support strategic adaptation to rapid environmental changes. The study was conducted through a literature review, gathering theoretical contributions from national and international authors on organizational culture, leadership, ethics, innovation, and technological advances. This approach made it possible to identify trends related to the adoption of intelligent systems and their effects on people management practices, cultural dynamics, and decision-making structures. The findings show that incorporating artificial intelligence goes beyond technical aspects, leading to profound changes in work organization, responsibility distribution, and the preparation of professionals for new roles. It is concluded that organizations investing in

both technology and human competencies will be better positioned to face future challenges, strengthening their capacity for innovation and long-term sustainability. The study highlights the importance of strategic and ethical approaches to implementing intelligent technologies, reinforcing that organizational behavior remains a decisive factor for institutional success in this evolving scenario.

Keywords: Organizational behavior. Artificial intelligence. Technological transformation.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional contemporâneo está inserido em um contexto de rápidas transformações, impulsionadas pelo avanço das tecnologias digitais e, em especial, pela inteligência artificial. A compreensão do comportamento organizacional torna-se fundamental, pois envolve o estudo de fatores individuais, grupais e estruturais que afetam o desempenho das pessoas e a dinâmica das instituições (Chiavenato, 2014). Nesse cenário, a integração entre comportamento humano e inovação tecnológica exige que gestores e pesquisadores reflitam sobre como alinhar estratégias de gestão de pessoas com as novas demandas trazidas pela automação e pelos sistemas inteligentes.

Ao mesmo tempo, a Quarta Revolução Industrial caracteriza-se pela convergência de tecnologias que remodelam a forma de viver, trabalhar e interagir socialmente. Essa revolução, marcada pela velocidade e pelo impacto sistêmico, não apenas redefine processos produtivos, mas também altera identidades e relações no ambiente de trabalho (Schwab, 2016). Isso

REVISTA TÓPICOS

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

evidencia que a adoção da inteligência artificial, embora traga oportunidades para a eficiência e a inovação, também impõe desafios ligados à adaptação dos profissionais, à necessidade de aprendizado contínuo e às implicações éticas de seu uso.

Diferentemente das revoluções industriais anteriores, que centravam suas transformações em aspectos predominantemente técnicos ou energéticos, a presente fase coloca em xeque pressupostos básicos sobre o papel do ser humano nas estruturas produtivas. Schwab (2016) argumenta que essa distinção reside na fusão entre esferas antes separadas, criando hibridizações que afetam desde a tomada de decisão até a construção de vínculos sociais dentro das empresas. Tal cenário contrasta diretamente com modelos tradicionais de gestão, nos quais as hierarquias rígidas e as rotinas previsíveis prevaleciam como formas predominantes de organização do trabalho.

Torna-se evidente que a simples implementação de ferramentas tecnológicas não garante resultados superiores. A literatura aponta que sucessos e fracassos na incorporação de sistemas inteligentes dependem, em grande medida, da capacidade das organizações em preparar seus colaboradores, revisar culturas arraigadas e estabelecer canais transparentes de comunicação (Chiavenato, 2014). Nesse sentido, estudar o comportamento organizacional à luz da inteligência artificial não representa apenas uma escolha metodológica, mas uma necessidade estratégica para instituições que desejam se manter competitivas e resilientes.

REVISTA TÓPICOS

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

Este estudo tem como objetivo discutir a importância do comportamento organizacional em conjunto com a inteligência artificial, analisando como esses dois campos se inter-relacionam e quais são as oportunidades e obstáculos emergentes. O trabalho está estruturado em quatro etapas: primeiramente, apresenta-se a relevância do tema e seu enquadramento no contexto atual; em seguida, desenvolve-se a revisão de literatura; posteriormente, discute-se o impacto da inteligência artificial no comportamento organizacional; e, por fim, são expostas as considerações finais com vistas às possibilidades de alinhamento entre tecnologia e gestão de pessoas para a competitividade e sustentabilidade das organizações.

2. METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória, desenvolvida por meio de revisão narrativa de literatura. Foram consultadas obras nacionais e internacionais sobre comportamento organizacional, inteligência artificial e gestão de pessoas, com ênfase em publicações dos últimos dez anos, sem excluir autores clássicos da área. A análise focou em compreender as inter-relações entre tecnologia e dinâmica organizacional no contexto da Quarta Revolução Industrial, identificando tendências, desafios e oportunidades que emergem da integração entre sistemas inteligentes e práticas de gestão de pessoas.

A escolha pela revisão narrativa justifica-se pela necessidade de sintetizar conhecimentos dispersos em diferentes correntes teóricas, permitindo uma visão abrangente sobre fenômenos ainda em consolidação. Diferentemente de revisões sistemáticas, que seguem protocolos rígidos de busca e seleção, a

abordagem narrativa possibilita maior flexibilidade na interpretação de conceitos emergentes e na articulação de perspectivas complementares (Chiavenato, 2010). Essa estratégia mostrou-se particularmente adequada ao tema proposto, dada a velocidade com que novas tecnologias surgem e demandam reflexões teóricas atualizadas.

3. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O estudo do comportamento organizacional envolve compreender como as pessoas, de forma individual ou em grupos, se relacionam dentro das empresas, influenciando diretamente as práticas de gestão e os resultados alcançados. Essa área busca interpretar atitudes, valores e padrões de interação para orientar líderes e colaboradores na construção de um ambiente mais produtivo e cooperativo (Chiavenato, 2010).

Robbins (2005) entende o comportamento organizacional como um campo de estudo que procura compreender como fatores individuais, coletivos e estruturais influenciam as atitudes e ações das pessoas dentro das empresas, tendo como finalidade utilizar esse entendimento para melhorar a eficácia das organizações.

Observa-se que as investigações nesse campo ultrapassam descrições superficiais de comportamentos, buscando identificar padrões recorrentes, motivações subjacentes e fatores contextuais que explicam por que determinadas práticas se consolidam enquanto outras fracassam. Robbins (2009) enfatiza que essa compreensão depende do reconhecimento de

REVISTA TÓPICOS

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

múltiplos níveis de análise, desde características psicológicas individuais até dinâmicas políticas e culturais que atravessam as instituições. Tal perspectiva multinível torna-se ainda mais relevante quando se considera a introdução de tecnologias disruptivas, as quais modificam simultaneamente tarefas cotidianas, estruturas de poder e sistemas de recompensa.

A cultura organizacional, por sua vez, aparece como elemento central ao desempenho e à satisfação dos colaboradores, pois as percepções compartilhadas moldam identidades coletivas e condicionam tanto a motivação quanto a permanência dos indivíduos nas empresas (Robbins, 2005).

A inteligência artificial pode ser compreendida como o campo que busca criar sistemas capazes de agir e raciocinar de forma semelhante ou até superior aos seres humanos em determinadas tarefas. Ela envolve o desenvolvimento de agentes que interagem com o ambiente, aprendem com a experiência e tomam decisões orientadas pela racionalidade, ampliando as possibilidades de automatização e resolução de problemas complexos (Russell & Norvig, 2013).

De outra perspectiva, a inteligência artificial aplicada não se limita apenas a conceitos abstratos, mas se manifesta em soluções práticas que integram algoritmos, aprendizado e automação para transformar diferentes setores da sociedade. Nesse contexto, a IA é vista como um recurso capaz de aprimorar processos, apoiar tomadas de decisão e oferecer respostas inovadoras aos desafios do mundo contemporâneo (Martins, 2025).

REVISTA TÓPICOS

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

Constata-se que a trajetória de desenvolvimento da inteligência artificial passa por ciclos de expectativas elevadas e períodos de ajuste, nos quais limitações técnicas e barreiras organizacionais impedem avanços lineares. Russell e Norvig (2013) descrevem essa oscilação histórica, destacando que muitas promessas iniciais precisaram ser reavaliadas à medida que a complexidade dos ambientes reais se mostrava superior às capacidades dos algoritmos disponíveis. Essa dinâmica reforça a importância de abordagens incrementais, nas quais soluções parciais geram aprendizados que orientam desenvolvimentos futuros, evitando apostas arriscadas em tecnologias ainda imaturas.

No campo da liderança, observa-se que as práticas eficazes não são neutras culturalmente; pelo contrário, estão sempre condicionadas a valores sociais mais amplos, o que exige dos gestores a adaptação de estilos e comportamentos diante de diferentes contextos organizacionais e nacionais (Robbins, 2009).

Em paralelo, a literatura recente sobre IA aplicada à gestão mostra que a adoção dessas tecnologias demanda a escolha criteriosa de processos organizacionais com alto potencial de impacto e viabilidade, iniciando-se em pilotos controlados antes de expandir a escala da transformação digital (Martins, 2025).

Essa incorporação de IA não se restringe a aspectos técnicos, pois envolve também dimensões de governança, cultura e desenvolvimento de talentos, que devem ser tratados como eixos centrais para sustentar a mudança (Martins, 2025).

REVISTA TÓPICOS

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

Schwab (2016) argumenta que a Quarta Revolução Industrial introduz uma lógica em que dados em tempo real e tecnologias conectadas induzem a modelos organizacionais mais colaborativos e flexíveis, rompendo estruturas hierárquicas rígidas e exigindo novos formatos de motivação e recompensas.

Essa transição de estruturas verticalizadas para redes horizontais representa um desafio significativo para organizações acostumadas a operar sob modelos de comando e controle. Chiavenato (2014) ressalta que tais mudanças não ocorrem espontaneamente, exigindo investimentos deliberados em capacitação, revisão de políticas internas e criação de incentivos alinhados aos novos padrões de trabalho. A resistência cultural emerge como um dos principais obstáculos, especialmente quando lideranças intermediárias percebem ameaças ao seu poder formal e colaboradores temem perder estabilidade em meio a reorganizações frequentes.

Do ponto de vista operacional, aplicações de IA em aprendizado de máquina e automação mostram como tarefas complexas podem ser decompostas em problemas específicos, redefinindo a relação entre colaboradores e máquinas ao redistribuir responsabilidades e apoiar decisões (Rahman, 2019).

Destaca-se que a transformação digital apoiada em IA só se efetiva quando acompanhada de mudanças culturais profundas, capazes de valorizar a experimentação, o aprendizado contínuo e a inovação, além de estabelecer mecanismos claros de ética e governança para mitigar riscos associados ao uso de algoritmos (Martins, 2025).

REVISTA TÓPICOS

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

A introdução da inteligência artificial nos ambientes corporativos tem provocado transformações que ultrapassam a dimensão técnica, alcançando aspectos sociais e culturais. O uso de algoritmos em processos cotidianos redefine funções, modifica a tomada de decisão e reconfigura a interação entre pessoas e sistemas, influenciando diretamente o comportamento organizacional (Cozman, Plonski & Neri, 2021). No campo jurídico e administrativo, por exemplo, a IA passou a reorganizar fluxos de trabalho e automatizar etapas decisórias, impondo ao mesmo tempo a necessidade de diretrizes éticas que assegurem equilíbrio entre eficiência tecnológica e proteção de direitos fundamentais (Branco & Teffé, 2022).

Branco e Teffé (2022) evidenciam que a ausência de marcos regulatórios claros cria inseguranças tanto para empresas quanto para trabalhadores, ampliando riscos de uso inadequado de informações sensíveis e dificultando a responsabilização em casos de falhas ou discriminações algorítmicas. Esse vazio normativo contrasta com a velocidade da adoção tecnológica, gerando situações nas quais práticas se consolidam antes mesmo que legisladores e sociedade civil consigam debater seus impactos. A construção de políticas públicas e códigos de conduta empresariais surge, portanto, como tarefa urgente para equilibrar inovação e proteção de direitos.

A expansão das tecnologias generativas também trouxe implicações significativas para a educação e para o desenvolvimento de competências críticas. A interação de profissionais com essas ferramentas altera práticas de aprendizagem e exige novas formas de reflexão sobre o papel humano frente às máquinas, ampliando o alcance da IA para além da automação de tarefas,

REVISTA TÓPICOS

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

passando a impactar valores, comportamentos e formas de comunicação (Sayad, 2023).

De modo complementar, a análise massiva de dados, potencializada por técnicas de inteligência artificial, possibilita às organizações compreender padrões de comportamento de consumidores e colaboradores, gerando novas estratégias de gestão e remodelando a forma como decisões são tomadas em ambientes corporativos (Uzinski, Abreu & Oliveira, 2020).

Uzinski, Abreu e Oliveira (2020) demonstram que a capacidade de processar grandes volumes de informações em tempo reduzido transforma não apenas a eficiência operacional, mas também a natureza das relações de trabalho. Colaboradores passam a ser monitorados de maneiras antes impensáveis, gerando debates sobre privacidade, autonomia e justiça. Paralelamente, gestores ganham instrumentos sofisticados para identificar tendências, antecipar problemas e personalizar intervenções, embora essa mesma sofisticação possa criar dependências excessivas de métricas quantitativas, negligenciando aspectos qualitativos essenciais ao bem-estar organizacional.

Nesse cenário, embora a inovação tecnológica desempenhe papel central, o fator humano permanece como elemento indispensável para o êxito organizacional. A vantagem competitiva não reside apenas na adoção de máquinas inteligentes, mas na capacidade das pessoas de se adaptar, interagir e agregar valor às transformações, reafirmando a relevância do capital humano no fortalecimento da cultura e da sustentabilidade empresarial (Chiavenato, 2014).

Segundo Schwab (2016), a adoção da inteligência artificial em organizações não pode ser dissociada dos dilemas éticos que surgem a partir da coleta e utilização massiva de dados pessoais. A expansão das tecnologias digitais amplia significativamente os riscos relacionados à privacidade e ao controle das informações, tornando indispensável o desenvolvimento de mecanismos de governança que consigam equilibrar inovação e proteção de direitos individuais.

Floridi (2023) observa que a presença de vieses algorítmicos e a falta de clareza nos processos de decisão automatizados representam desafios centrais para a justiça e a equidade dentro das organizações. A ausência de mecanismos de explicabilidade compromete a possibilidade de responsabilização, permitindo que decisões enviesadas se consolidem de maneira silenciosa e difícil de contestar, o que reforça a importância de práticas éticas bem estruturadas.

Floridi (2023) aprofunda essa discussão ao indicar que vieses não são propriedades intrínsecas dos algoritmos, mas reflexos das escolhas humanas feitas durante as etapas de design, coleta de dados e definição de objetivos. Tal perspectiva desloca a responsabilidade ética do plano técnico para o organizacional, exigindo que empresas estabeleçam comitês multidisciplinares, realizem auditorias periódicas e promovam transparência nos critérios decisórios. A complexidade reside no fato de que muitos vieses operam de forma implícita, perpetuando desigualdades históricas sem que desenvolvedores ou gestores tenham consciência imediata de suas consequências.

Ainda conforme Floridi (2023), a distribuição de responsabilidades em processos decisórios que envolvem humanos e sistemas inteligentes cria zonas ambíguas em que a atribuição de culpa ou mérito se torna difusa. Em contextos organizacionais, essa indefinição pode enfraquecer a responsabilização moral e institucional, exigindo políticas claras que definam limites e obrigações humanas diante da atuação das tecnologias inteligentes.

A implementação da inteligência artificial nas organizações contemporâneas não se resume à adoção de novas ferramentas tecnológicas; ela exige uma liderança capaz de interpretar dados, estruturar processos e criar ambientes favoráveis à inovação. Nesse cenário, os líderes assumem um papel estratégico ao utilizar a IA como suporte para decisões mais fundamentadas e ágeis, ampliando a eficiência operacional e reduzindo incertezas. A integração entre capacidades humanas e sistemas inteligentes torna-se fundamental para alcançar resultados consistentes, pois somente a combinação entre análise algorítmica e discernimento humano permite que as organizações se mantenham competitivas em contextos de alta complexidade e transformação acelerada (Rahman, 2024).

Ao mesmo tempo, a presença de tecnologias avançadas reforça a importância de habilidades humanas que não podem ser substituídas por máquinas. A liderança eficaz continua exigindo competências como comunicação interpessoal refinada, pensamento crítico, criatividade aplicada e capacidade de mobilizar pessoas em torno de objetivos comuns.

REVISTA TÓPICOS

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

Rahman (2024) enfatiza que essas competências adquirem novo significado quando combinadas com ferramentas tecnológicas, deixando de ser vistas como opostas à automação para se tornarem complementares. Líderes preparados para esse cenário híbrido conseguem extrair o melhor dos dois mundos, utilizando análises preditivas para embasar estratégias enquanto mantêm sensibilidade para captar nuances emocionais, políticas e culturais que escapam aos algoritmos. Essa habilidade de transitar entre diferentes modos de raciocínio representa um diferencial competitivo duradouro, menos sujeito à obsolescência tecnológica.

Robbins (2009) destaca que líderes bem-sucedidos são aqueles que conseguem articular essas competências humanas com os recursos tecnológicos disponíveis, promovendo um ambiente colaborativo no qual a inteligência artificial atua como aliada estratégica, e não como substituta da ação humana. Essa complementaridade fortalece a cultura organizacional, estimula a inovação e amplia a capacidade adaptativa das equipes frente às mudanças.

A evolução acelerada das tecnologias inteligentes está conduzindo as organizações a um contexto em que as estruturas tradicionais serão gradualmente transformadas por sistemas autônomos, análise de dados em larga escala e processos decisórios automatizados. Schwab (2016) ressalta que a Quarta Revolução Industrial inaugura um período de mudanças simultâneas em múltiplas frentes tecnológicas, provocando a integração de ambientes físicos, digitais e biológicos. Esse cenário exige que as organizações deixem de operar de forma reativa e adotem uma postura proativa, revisando seus modelos de gestão, cultura e estratégias de longo

REVISTA TÓPICOS

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

prazo. A capacidade de adaptação estrutural e de incorporação contínua de inovações torna-se um fator determinante para a sustentabilidade e competitividade no novo ambiente produtivo, marcado por fluxos informacionais intensos e decisões em tempo real.

Ao mesmo tempo, os avanços da inteligência artificial prometem redefinir os padrões de comportamento organizacional ao reconfigurar tarefas, competências e formas de interação entre pessoas e sistemas. Robbins (2009) aponta que mudanças tecnológicas profundas exigem que os gestores estimulem culturas organizacionais flexíveis, abertas à aprendizagem contínua e à inovação, como forma de responder aos novos desafios estratégicos. Nesse contexto, Russell e Norvig (2013) destacam que o papel da IA tende a evoluir de ferramentas de apoio para agentes autônomos capazes de perceber ambientes, aprender e agir com crescente sofisticação, o que demanda planejamento organizacional voltado para integração humano-máquina e governança ética. Organizações que se anteciparem a essas transformações, investindo em competências humanas complementares e em estruturas adaptativas, estarão mais bem preparadas para prosperar nesse cenário tecnológico dinâmico.

Cabe ressaltar que essa preparação não se restringe a investimentos financeiros ou aquisição de tecnologias de ponta. Chiavenato (2010) argumenta que mudanças duradouras dependem de transformações nas mentalidades individuais e coletivas, nas quais valores como confiança, transparência e colaboração passam a orientar interações cotidianas. Sem essa base cultural sólida, mesmo as ferramentas mais avançadas tendem a reproduzir vícios antigos, perpetuando ineficiências e conflitos sob novas

roupagens. Portanto, o sucesso organizacional na era da inteligência artificial depende menos da sofisticação técnica dos sistemas e mais da capacidade humana de construir ambientes nos quais tecnologia e pessoas se potencializem mutuamente, gerando valor compartilhado e sustentável.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo alcançou o objetivo proposto ao analisar de forma articulada a relação entre comportamento organizacional e inteligência artificial, destacando como essas duas dimensões se entrelaçam no contexto de transformações tecnológicas atuais. A discussão evidenciou que compreender as mudanças estruturais e culturais nas organizações é essencial para alinhar estratégias de gestão de pessoas às novas exigências trazidas pelos sistemas inteligentes. Foram examinados aspectos relacionados à cultura organizacional, liderança, ética e inovação, demonstrando que a adoção da IA não se limita a aspectos técnicos, mas envolve decisões estratégicas que impactam diretamente a dinâmica interna e a sustentabilidade institucional.

A revisão realizada permitiu constatar que organizações bem-sucedidas na incorporação de tecnologias inteligentes compartilham características comuns, tais como investimento consistente em capacitação, abertura para experimentação controlada e compromisso com práticas éticas transparentes. Essas instituições reconhecem que a tecnologia, por si só, não resolve problemas complexos de gestão, sendo necessário cultivar ambientes nos quais colaboradores se sintam seguros para questionar, aprender e propor melhorias. Schwab (2016) e Chiavenato (2014) convergem ao apontar que

REVISTA TÓPICOS

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

lideranças inspiradoras e culturas adaptativas constituem diferenciais estratégicos tão importantes quanto a infraestrutura tecnológica disponível.

Também foi possível identificar tendências que apontam para ambientes organizacionais mais flexíveis, colaborativos e orientados por dados, exigindo maior capacidade de adaptação por parte das lideranças e das equipes. Os objetivos foram atendidos ao apresentar reflexões sobre os desafios e oportunidades que emergem desse cenário, ressaltando a importância de preparar as organizações para um futuro em que tecnologia e capital humano atuarão de forma integrada. Assim, o estudo contribui para ampliar a compreensão sobre como as organizações podem se posicionar estrategicamente diante das mudanças impulsionadas pela inteligência artificial, fortalecendo sua competitividade e capacidade de inovação.

Por fim, reforça-se que os achados aqui apresentados não esgotam as possibilidades de investigação sobre o tema. Pesquisas futuras poderão aprofundar aspectos específicos, como os efeitos de longo prazo da automação sobre diferentes perfis profissionais, as estratégias efetivas para reduzir vieses algorítmicos em contextos organizacionais diversos, ou ainda os modelos de governança mais adequados para equilibrar inovação e proteção de direitos. Tais estudos serão fundamentais para construir um corpo de conhecimento robusto, capaz de orientar gestores e formuladores de políticas públicas na construção de futuros organizacionais mais justos, eficientes e sustentáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REVISTA TÓPICOS

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

Branco, S., & Teffé, C. S. de (Coords.). (2022). Inteligência artificial e Big Data: diálogos da pós-graduação em Direito Digital. Instituto de Tecnologia e Sociedade do Rio de Janeiro.

Chiavenato, I. (2010). Comportamento organizacional. Elsevier.

Chiavenato, I. (2014). Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações (3ª ed.). Elsevier.

Chiavenato, I. (2014). Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações (4ª ed.). Manole.

Cozman, F. G., Plonski, G. A., & Neri, H. (Orgs.). (2021). Inteligência artificial: Avanços e tendências. Instituto de Estudos Avançados da USP.

Floridi, L. (2023). The Ethics of Artificial Intelligence: Principles, Challenges, and Opportunities. Oxford University Press.

Martins, E. R. (Org.). (2025). Inteligência artificial aplicada: soluções para um mundo automatizado. Editora Científica Digital.
<https://doi.org/10.37885/978-65-5360-891-7>

Rahman, W. (2019). Inteligência artificial e aprendizado de máquina. M. Books.

Rahman, W. (2024). Liderança e inteligência artificial. M. Books.

Robbins, S. P. (2005). Comportamento organizacional (11ª ed.). Pearson.

REVISTA TÓPICOS

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

Robbins, S. P. (2009). Comportamento organizacional (13ª ed.). Pearson.

Russell, S. J., & Norvig, P. (2013). Inteligência artificial (3ª ed.). Elsevier.

Sayad, A. L. V. (2023). Inteligência artificial e pensamento crítico: Caminhos para a educação midiática. Instituto Palavra Aberta.

Schwab, K. (2016). A quarta revolução industrial. Edipro.

Uzinski, J. C., Abreu, C. C. E., & Oliveira, B. R. (Orgs.). (2020). Aplicações de inteligência artificial e ciência de dados. Pantanal Editora.

¹ Graduação em Administração de Empresas. Especialização em Administração e Logística. Mestrando em Administração de Empresas pela Must University. E-mail: Leandro_apereira@hotmail.com