



## **A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA TRANSFORMAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS**

### **ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE TRANSFORMATION OF PEOPLE MANAGEMENT**

**Nathalya Moreira Chaves<sup>1</sup>**

Graduando em Administração pela UniEVANGÉLICA - GO.

**Regiane Janaina Silva de Menezes**

Orientador (a) do Trabalho de Conclusão de Curso –GO

---

<sup>1</sup> Nathalya Moreira Chaves - Bacharelanda no curso de Administração pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA)-Brasil - Email: maisasbritto@gmail.com

2 Me Regiane Janaina Silva de Menezes- Professora do curso de Administração da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) - Brasil - Email: regiane.menezes@unievangelica.edu.br



## RESUMO

O avanço da Inteligência Artificial (IA) tem provocado transformações significativas na gestão de pessoas, influenciando processos como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, capacitação e tomada de decisões estratégicas. Este trabalho tem como objetivo analisar como a IA está sendo integrada ao setor de Recursos Humanos, de que forma impacta a liderança e quais desafios éticos emergem nesse processo. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise de dados quantitativos e qualitativos obtidos junto a profissionais de diferentes setores. Os resultados apontam que a IA pode aumentar a eficiência operacional, reduzir vieses, otimizar o tempo dos gestores e promover ambientes de trabalho mais estratégicos. Entretanto, sua aplicação exige atenção quanto à privacidade de dados, ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e à preservação de competências humanas essenciais, como empatia, comunicação e inteligência emocional. Conclui-se que a IA deve atuar como ferramenta complementar ao trabalho humano, fortalecendo o papel da liderança e contribuindo para uma gestão de pessoas mais inovadora e sustentável.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Gestão de Pessoas; Liderança; Transformação Digital.

## ABSTRACT

The advancement of Artificial Intelligence (AI) has significantly transformed people management by influencing processes such as recruitment, selection, performance evaluation, training, and strategic decision-making. This study aims to analyze how AI is being integrated into Human Resources, how it affects leadership, and what ethical challenges emerge from this transformation. The research was conducted through a literature review and through quantitative and qualitative data collection from professionals in different sectors. The results show that AI can increase operational efficiency, reduce biases, optimize managers' time, and promote more strategic work environments. However, its application requires attention to data privacy, compliance with the Brazilian General Data Protection Law (LGPD), and the preservation of essential human skills such as empathy, communication, and emotional intelligence. The study concludes that AI should be used as a complementary tool to human work, strengthening leadership roles and contributing to more innovative and sustainable people management.

Keywords: Artificial Intelligence; People Management; Leadership; Digital Transformation

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas resume no gerenciamento de equipes e processos organizacionais, tensionando a execução eficiente de atividades. Com o avanço da inteligência artificial (IA), muitos desses processos podem ser tecnificados, permitindo a análise de grandes volumes de dados em tempo reduzido, algo inexecutado apenas com esforço humano. Este estudo discute como a IA, a tecnologia da informação e os softwares estão transformando a liderança e a gestão de equipes, reformulando dinâmicas e otimizando operações nas organizações.

O projeto de pesquisa demonstra sua relevância em função do alto impacto da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho e nas tomadas de decisões estratégico - operacional. Nota-



se também influencia na forma como os profissionais do ramo se adaptam frente as inovações tecnológicas. Na Gestão de Pessoas, a Inteligência Artificial (IA) pode representar uma aliada estratégica, capaz de potencializar resultados; agilizar processos e oferecer suporte analítico a liderança, desde que equilibrada com habilidades e competências humanas como empatia, comunicação e inteligência emocional.

O projeto tem como objetivo analisar de que maneira a inteligência artificial tem atingido o desempenho dos gestores de equipes no ambiente de trabalho, em relação à tomada de decisões, liderança e gestão de pessoas, além de compreender de que modo a IA tem mudado a tomada de decisões, analisar os métodos que os gestores devem equilibrar a tecnologia e a humanidade na liderança e entender os mecanismos pelas quais o uso da inteligência artificial pode agregar nos resultados da equipe inserindo-a em sua rotina.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Uma breve Descrição Sobre a Gestão de pessoas e a integração da Inteligência Artificial.

O A gestão de pessoas consiste em políticas e práticas que buscam alinhar o comportamento humano aos objetivos organizacionais, focando não apenas na administração de recursos, mas também no desenvolvimento e valorização dos colaboradores (CHIAVENATO, 2014). O gestor desempenha um papel estratégico, atuando como líder, mediador de conflitos e facilitador do crescimento da equipe, especialmente em um cenário de constantes mudanças tecnológicas.

A Inteligência Artificial (IA), por sua vez, é um campo da computação que simula a inteligência humana, aplicando-se a tarefas como análise de dados, automação e tomada de decisão (RUSSELL; NORVIG, 2020). Nas organizações, ela não substitui profissionais, mas otimiza processos, auxiliando em recrutamento, avaliação de desempenho e capacitação (DAVENPORT; RONANKI, 2018).

A liderança, diferentemente da gestão operacional, está voltada para a influência e o engajamento das pessoas, promovendo mudanças e adaptação. Em um contexto digital, o líder deve equilibrar a eficiência tecnológica com a sensibilidade humana, guiando equipes em meio a transformações (DUTRA, 2016). A integração entre gestão de pessoas, IA e liderança é essencial



para as organizações modernas. Embora a IA ofereça ferramentas para decisões mais precisas, sua aplicação exige mediação humana para preservar relações interpessoais e valores organizacionais (ZAWACKI-RICHTER et al., 2019). O gestor-líder deve combinar dados técnicos com habilidades emocionais, garantindo que a tecnologia seja uma aliada sem substituir o fator humano (HAMMER; CHAMPY, 2001). Empresas que conseguem equilibrar pessoas, tecnologia e liderança tendem a ser mais inovadoras, adaptáveis e competitivas no mercado (CHIAVENATO, 2014).

## 2.2 A Inteligência Artificial Aplicada à Gestão de Pessoas

A Inteligência Artificial (IA) é um campo da ciência da computação que busca simular a inteligência humana, aplicando-se a tarefas como análise de dados, automação de processos e apoio à tomada de decisão (RUSSELL; NORVIG, 2020). No contexto organizacional, a IA vem se tornando uma aliada da gestão de pessoas, proporcionando soluções inovadoras para desafios como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e capacitação profissional (DAVENPORT; RONANKI, 2018).

Entre suas aplicações mais comuns, destacam-se os sistemas de triagem automatizada de currículos, entrevistas com chatbots e plataformas de análise comportamental baseadas em algoritmos de aprendizado de máquina. Tais ferramentas possibilitam maior precisão e agilidade nos processos de gestão, reduzindo vieses inconscientes e promovendo decisões mais objetivas (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2017). Além disso, a IA tem contribuído para o desenvolvimento de programas de treinamento personalizados, adaptando conteúdos de acordo com o perfil e o ritmo de aprendizado de cada colaborador.

Contudo, o uso da IA também levanta questões éticas relevantes, como a privacidade dos dados, a transparência dos algoritmos e o risco de desumanização das relações de trabalho. Floridi (2019) ressalta a importância da “IA ética”, orientada por princípios de justiça, responsabilidade e respeito aos direitos humanos. Nesse sentido, o papel do gestor é fundamental para garantir que a automação não substitua o discernimento humano, mas sim o complemente de forma equilibrada.

## 2.3 Liderança em um Contexto Digital e Tecnológico



A liderança, diferentemente da gestão operacional, está voltada para a influência e o engajamento das pessoas, promovendo mudanças, inovação e adaptação (DUTRA, 2016). Em um contexto digital, o líder deve atuar como agente transformador, capaz de inspirar sua equipe, estimular o uso consciente da tecnologia e promover uma cultura de aprendizado contínuo.

Os modelos de liderança também têm evoluído para acompanhar as transformações organizacionais. A liderança transformacional, proposta por Bass e Avolio (1994), destaca-se pela capacidade de inspirar, motivar e desenvolver os liderados, gerando comprometimento com os valores e metas da organização. Já a liderança situacional, de Hersey e Blanchard (1988), enfatiza a flexibilidade do líder em adaptar seu estilo conforme o nível de maturidade e autonomia da equipe. Em um cenário cada vez mais digitalizado, surge o conceito de liderança digital, caracterizado pelo uso de tecnologias colaborativas e pela habilidade de gerir equipes híbridas ou remotas (SENGE, 2019).

Nesse sentido, o líder moderno precisa desenvolver competências socioemocionais — como empatia, comunicação assertiva, escuta ativa e inteligência emocional — para lidar com equipes diversas e interconectadas. Ao mesmo tempo, deve ser capaz de interpretar dados e indicadores fornecidos por ferramentas de IA, utilizando-os para aprimorar a gestão e o desempenho coletivo sem perder o olhar humano.

#### 2.4 Integração entre Gestão de Pessoas, Inteligência Artificial e Liderança

A integração entre gestão de pessoas, liderança e inteligência artificial representa um dos maiores desafios e oportunidades das organizações contemporâneas. Embora a IA ofereça ferramentas poderosas para análise e otimização de processos, sua aplicação eficaz depende da mediação humana, especialmente dos líderes e gestores que interpretam os dados e tomam decisões baseadas em valores organizacionais (ZAWACKI-RICHTER et al., 2019).

Hammer e Champy (2001) afirmam que a tecnologia deve ser vista como uma aliada estratégica, mas nunca como substituta do elemento humano, que continua sendo o principal diferencial competitivo. O gestor-líder, nesse contexto, deve combinar competências técnicas com habilidades emocionais, garantindo que a tecnologia potencialize a criatividade, a inovação e o bem-estar dos colaboradores.

Além disso, o uso da IA demanda mudanças culturais e estruturais nas empresas. A adoção de tecnologias inteligentes requer investimento em requalificação (reskilling) e aperfeiçoamento (upskilling), de modo que os profissionais possam interagir de maneira produtiva com as novas ferramentas. Assim, a liderança torna-se essencial para conduzir processos de transformação digital de forma ética, colaborativa e sustentável.



## 2.5 Desafios Éticos e Perspectivas Futuras

A transformação digital e o avanço da IA trazem benefícios significativos, mas também impõem desafios éticos, culturais e sociais. A automatização de processos pode gerar insegurança entre os colaboradores, que temem a substituição de suas funções por máquinas. Dessa forma, é necessário investir em políticas de comunicação interna, gestão da mudança e promoção do bem-estar no trabalho (SCHWAB, 2016).

Empresas que conseguem equilibrar pessoas, tecnologia e liderança tendem a ser mais inovadoras, adaptáveis e competitivas no mercado global (CHIAVENATO, 2014). O futuro da gestão de pessoas, portanto, dependerá da capacidade das organizações em integrar a IA de forma responsável, preservando os valores humanos e reforçando o papel do líder como mediador entre eficiência tecnológica e empatia.

## 2.6 A LGPD e a Proteção de Dados na Gestão de Pessoas

Com o avanço da digitalização dos processos organizacionais e a crescente adoção de tecnologias como a Inteligência Artificial, tornou-se indispensável refletir sobre a segurança e a privacidade dos dados pessoais dos colaboradores. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), instituída pela Lei nº 13.709/2018, estabelece diretrizes para o tratamento de informações pessoais em território nacional, assegurando os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade do indivíduo.

No contexto da gestão de pessoas, a LGPD impacta diretamente as práticas de recrutamento, seleção, avaliação de desempenho e monitoramento de colaboradores, uma vez que essas atividades envolvem coleta, armazenamento e análise de dados sensíveis, como informações pessoais, histórico profissional e até indicadores comportamentais. Assim, as organizações devem adotar políticas de transparência e consentimento explícito no uso dessas informações, garantindo que os dados sejam tratados apenas para finalidades legítimas e previamente informadas (BRASIL, 2018).

De acordo com Doneda (2021), o cumprimento da LGPD exige uma mudança cultural nas empresas, que passam a enxergar a proteção de dados não apenas como obrigação legal, mas como parte da responsabilidade ética e organizacional. Isso implica estabelecer boas práticas de governança de dados, incluindo controle de acesso, anonimização de informações e treinamento dos colaboradores sobre o uso seguro e responsável de sistemas digitais.



Além disso, a aplicação de ferramentas de Inteligência Artificial na área de Recursos Humanos aumenta a complexidade desse cenário. Como ressaltam Davenport e Ronanki (2018), a automação de processos de RH deve ser conduzida com rigor ético e técnico, evitando vieses algorítmicos e garantindo o respeito à privacidade dos indivíduos. Nesse sentido, o gestor de pessoas e o líder organizacional desempenham papel essencial na mediação entre tecnologia e direitos humanos, assegurando que as práticas tecnológicas sejam compatíveis com os princípios de segurança, equidade e respeito à dignidade do trabalhador.

Portanto, a adequação à LGPD não deve ser vista apenas como uma exigência legal, mas como um instrumento de fortalecimento da confiança organizacional. A proteção de dados, quando integrada à cultura de gestão e liderança, contribui para a construção de ambientes corporativos mais éticos, transparentes e sustentáveis, onde o uso da informação serve como apoio estratégico e não como risco à integridade das pessoas.

### 3 METODOLOGIA

Este trabalho baseia-se na metodologia de revisão bibliográfica, de levantamento quantitativo e qualitativo das obras apanhadas que fundamentam o estudo a partir de autores essenciais na área. Segundo Moreira (2007) "a combinação de métodos permite visão mais completa da realidade pesquisada", demonstrando que através do aporte de produções já realizadas, é possível construir alternativas mais precisas para as questões pungentes da sociedade moderna. Realizado a partir da análise de publicações científicas sobre o uso da inteligência artificial na gestão de pessoas. O estudo utilizou o método de pesquisa de dados de opinião, com base na análise das práticas de gestão de uma empresa de diversos setores.

### 4.DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

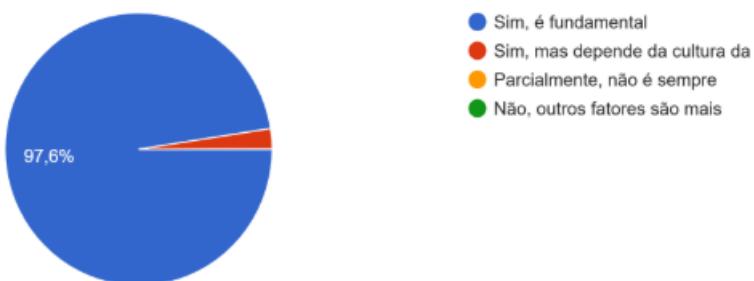
A pesquisa foi realizada entre setembro e novembro de 2025 e teve como público colaboradores de diferentes áreas organizacionais, incluindo profissionais que atuam diretamente com liderança, comunicação, avaliação de desempenho e utilização de ferramentas de Inteligência Artificial. Ao todo, 41 participantes contribuíram com suas percepções sobre a relação entre gestão de pessoas e tecnologia no ambiente corporativo.

Os resultados apontam que existe um entendimento bastante consolidado entre os respondentes acerca da importância estratégica da gestão de pessoas. A grande maioria (97,6%) afirmou que essa área é essencial para o sucesso organizacional, reforçando a compreensão de que não se trata apenas de uma função operacional, mas de um setor que influencia diretamente o



desempenho e a cultura interna. Da mesma forma, 92,7% consideram que o gestor exerce um papel estratégico que ultrapassa a simples administração de tarefas, evidenciando a valorização de uma liderança que orienta, apoia e desenvolve equipes.

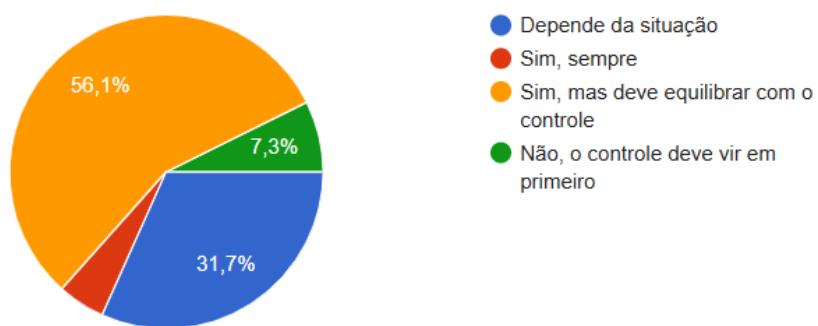
Gráfico 1:



Fonte: Autora ,2025

A percepção sobre o papel da liderança também se mostrou alinhada às tendências contemporâneas. Para 56,1% dos participantes, o líder deve priorizar a influência e o engajamento das pessoas, e não apenas o controle operacional. Esse dado demonstra que a visão moderna de liderança — mais colaborativa, comunicativa e voltada ao desenvolvimento humano — já está incorporada entre os profissionais pesquisados. A valorização dos colaboradores também aparece como elemento central para a motivação das equipes, sendo reconhecida por 80,5% dos respondentes.

Gráfico 2:



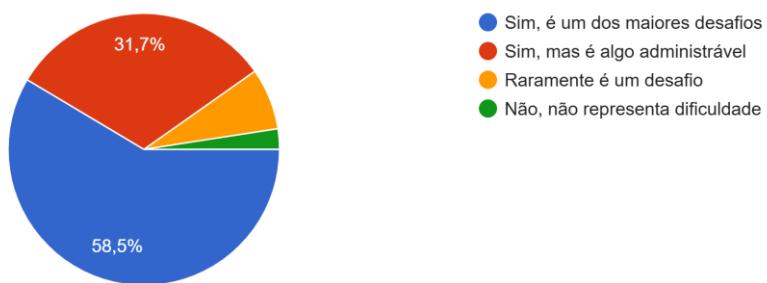
Fonte: Autora ,2025



Outro ponto relevante refere-se ao equilíbrio entre sensibilidade humana e tecnologia. Para 58,5% dos participantes, esse equilíbrio é um dos grandes desafios enfrentados pelos gestores, o que confirma a necessidade de competências socioemocionais e capacidade de adaptação diante das transformações digitais. Ainda assim, há um entendimento positivo sobre a contribuição da Inteligência Artificial nos processos organizacionais. Quase metade dos entrevistados (48,8%) acredita que a IA melhora amplamente a tomada de decisões, enquanto 46,3% reconhecem essa contribuição, mas entendem que ela se aplica melhor a processos específicos.

Gráfico 3:

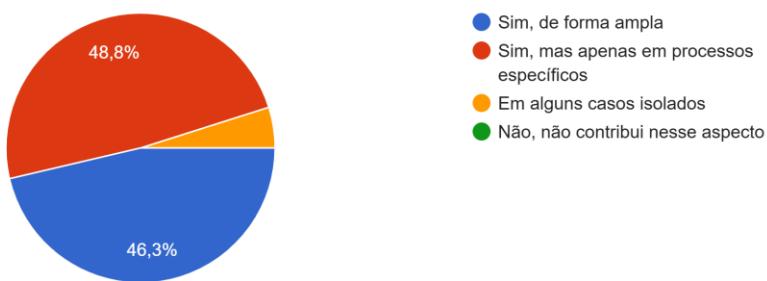
0 equilíbrio entre sensibilidade humana e tecnologia é um desafio para os gestores atuais?  
41 respostas



Fonte: Autora, 2025

Gráfico 4:

A Inteligência Artificial pode contribuir para melhorar a tomada de decisões dos gestores?  
41 respostas



Fonte: Autora, 2025

A pesquisa também revelou que, embora a IA otimize diversas tarefas, a percepção predominante é de que ela não substitui o fator humano. Cerca de 42,5% afirmaram que a IA não substitui o papel humano na gestão, enquanto outros 32,5% reconhecem substituições apenas

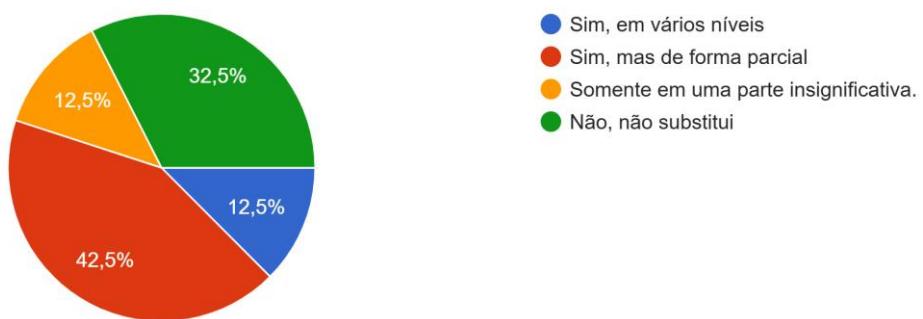


parciais. Isso indica que os participantes compreendem a IA como apoio e não como substituta da liderança humana — visão alinhada ao que defende a literatura recente.

Gráfico 5:

A IA substitui, em algum nível, o papel humano na gestão?

40 respostas



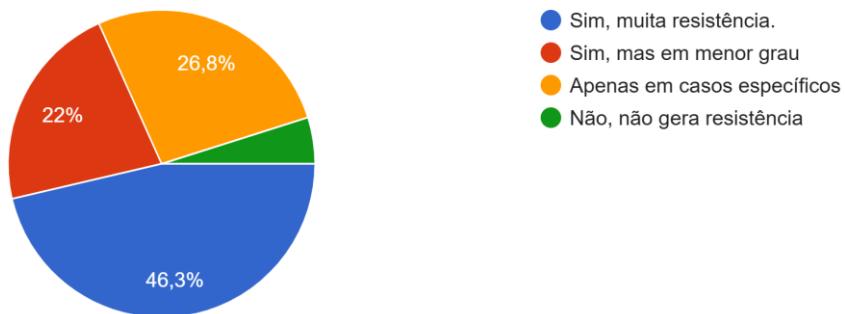
Fonte: Autora ,2025.

Ao analisar a adoção da IA nas organizações, observa-se que a resistência ainda é uma realidade. Para 26,8% dos respondentes, há grande resistência por parte dos colaboradores, enquanto 46,3% acreditam que essa resistência ocorre apenas em casos específicos. Isso sugere que a aceitação da tecnologia depende do grau de familiaridade dos trabalhadores e da forma como a empresa conduz o processo de implementação.

Gráfico 6:



A implementação da IA nas organizações pode gerar resistência por parte dos colaboradores?  
41 respostas



Fonte: Autora ,2025.

Por fim, quando questionados sobre o uso da IA como oportunidade de crescimento organizacional, 56,1% afirmaram que ela representa uma grande oportunidade, embora 36,6% tenham ressaltado que essa oportunidade depende das condições e da forma como a tecnologia é aplicada. Isso demonstra que a IA é vista de forma positiva, mas sua efetividade depende de estratégias bem planejadas e de uma liderança preparada para conduzir mudanças.

De forma geral, os resultados confirmam que a Inteligência Artificial já é reconhecida como ferramenta relevante e desejável no ambiente organizacional, mas também deixam claro que sua adoção exige equilíbrio entre tecnologia e sensibilidade humana, bem como preparação dos gestores e colaboradores. A pesquisa reforça que, para alcançar resultados sustentáveis, as empresas devem integrar IA, liderança participativa e valorização das pessoas de maneira complementar.

## 5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a influência da Inteligência Artificial na gestão de pessoas, destacando seus impactos nos processos organizacionais, na atuação da liderança e nas relações de trabalho. Com base na revisão teórica realizada e na análise dos dados obtidos por meio da pesquisa aplicada, foi possível identificar que a IA tem se consolidado como um recurso de apoio fundamental para a área de Recursos Humanos, oferecendo maior eficiência, precisão analítica e capacidade de automatização de tarefas operacionais.



Os resultados demonstraram que os participantes reconhecem a gestão de pessoas como dimensão essencial para o alcance do desempenho organizacional, reforçando a compreensão de que o gestor não desempenha apenas funções administrativas, mas um papel estratégico voltado ao desenvolvimento humano, ao engajamento e à integração das equipes. A pesquisa também evidenciou que a liderança contemporânea é percebida como mais eficaz quando consegue equilibrar sensibilidade humana, comunicação, influência e utilização responsável das tecnologias.

Quanto ao uso da Inteligência Artificial, verificou-se que a maioria dos respondentes entende que a tecnologia contribui diretamente para a melhoria dos processos decisórios, para a agilidade das rotinas e para a qualidade das avaliações de desempenho. Contudo, observou-se a presença de certo grau de resistência por parte de alguns colaboradores, especialmente no que se refere à adaptação às novas ferramentas e ao receio de substituição de funções humanas. Tais desafios corroboram a literatura, que aponta a importância de práticas de capacitação contínua, adaptação cultural e fortalecimento das competências digitais.

Outro aspecto relevante observado é a necessidade de conformidade às diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), uma vez que a aplicação da IA na gestão de pessoas envolve o tratamento constante de informações sensíveis. Assim, o cumprimento da legislação constitui elemento indispensável para a manutenção da confiança, segurança e ética no ambiente organizacional.

Dessa forma, conclui-se que a Inteligência Artificial deve ser compreendida não como substituta, mas como ferramenta complementar às atividades humanas. Sua eficácia depende da mediação de líderes capacitados, de políticas organizacionais bem estruturadas e de uma cultura que reconheça o valor das pessoas como principal ativo das organizações. O futuro da gestão de pessoas, portanto, tende a se desenvolver a partir da integração equilibrada entre tecnologia, ética e humanização, garantindo práticas mais eficientes, transparentes e sustentáveis.

## 6 REFERÊNCIAS

BASS, Bernard M.; AVOLIO, Bruce J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage, 1994.



BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. Machine, Platform, Crowd: harnessing our digital future. New York: W. W. Norton & Company, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 10. ed. Barueri: Manole, 2020.

DAVENPORT, Thomas H.; RONANKI, Rajeev. Artificial Intelligence for the Real World. Harvard Business Review, Boston, jan./fev. 2018.

DONEDA, Danilo. Da privacidade à proteção de dados pessoais: elementos da formação da Lei Geral de Proteção de Dados. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2016.

FLORIDI, Luciano. The Ethics of Artificial Intelligence. Oxford: Oxford University Press, 2019.

HAMMER, Michael; CHAMPY, James. Reengenharia: revolucionando a empresa em função dos clientes, da concorrência e das grandes mudanças da gerência. 14. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. Management of organizational behavior: utilizing human resources. 5. ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1988.

KOTTER, John P. A força da liderança: como liderar mudanças em um mundo em constante transformação. Rio de Janeiro: Campus, 2012.

MOREIRA, Daniel. Métodos de pesquisa: aplicações à gestão. São Paulo: Atlas, 2007.

RUSSELL, Stuart J.; NORVIG, Peter. Artificial Intelligence: a modern approach. 4. ed. Boston: Pearson, 2020.



SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SENGE, Peter M. A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. 2. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2019.

ZAWACKI-RICHTER, Olaf et al. Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators? International Journal of Educational Technology in Higher Education, v. 16, n. 39, 2019.

## Anexo 1

Este questionário integra uma pesquisa acadêmica voltada para a elaboração de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), cujo tema é: “*A transformação da gestão de pessoas na era da*



*Inteligência Artificial".* O objetivo desta pesquisa é levantar opiniões sobre a gestão de pessoas e a aplicação de processos apoiados pela Inteligência Artificial.

Sua participação é voluntária e de grande importância para o desenvolvimento deste estudo. Ressaltamos que todas as respostas serão analisadas de forma anônima, garantindo total sigilo e privacidade. Nenhuma informação pessoal será coletada ou utilizada para identificar os participantes.

Agradeço imensamente pela sua participação!

1-A gestão de pessoas é essencial para o sucesso organizacional?

- (A) Sim, é fundamental
- (B) Sim, mas depende da cultura da
- (C) Parcialmente, não é sempre
- (D) Não, outros fatores são mais

2-O gestor exerce um papel estratégico além de apenas administrar tarefas?

- (A) Sim, totalmente estratégico
- (B) Sim, mas de forma limitada
- (C) Apenas em alguns contextos
- (D) Não, sua função é apenas operacional

3- O líder deve priorizar mais a influência e o engajamento das pessoas do que o controle operacional?

- (A) Depende da situação
- (B) Sim, sempre
- (C) Sim, mas deve equilibrar com o controle
- (D) Não, o controle deve vir em primeiro

4- A valorização e o desenvolvimento dos colaboradores aumentam a motivação da equipe?

- (A) Sim, de forma significativa
- (B) Sim, mas não é o único fator



- (C) Apenas em alguns casos  
(D) Não, a motivação depende de outros elementos

5- O equilíbrio entre sensibilidade humana e tecnologia é um desafio para os gestores atuais?

- (A) Sim, é um dos maiores desafios  
(B) Sim, mas é algo administrável  
(C) Raramente é um desafio  
(D) Não, não representa dificuldade

6- A Inteligência Artificial pode contribuir para melhorar a tomada de decisões dos gestores?

- (A) Sim, de forma ampla  
(B) Sim, mas apenas em processos específicos  
(C) Em alguns casos isolados  
(D) Não, não contribui nesse aspecto

7- A IA substitui, em algum nível, o papel humano na gestão?

- (A) Sim, em vários níveis  
(B) Sim, mas de forma parcial  
(C) Somente em uma parte insignificativa.  
(D) Não, não substitui

8- A IA pode facilitar o processo de recrutamento e seleção de colaboradores?

- (A) Sim, de maneira significativa  
(B) Sim, mas com limitações  
(C) Apenas em algumas funções  
(D) Não, não facilita

9- O uso da IA na avaliação de desempenho traz benefícios claros para as empresas?

- (A) Sim, gera muitos benefícios  
(B) Sim, mas ainda com desafios  
(C) Poucos benefícios



(D) Não, não traz benefícios

10- A implementação da IA nas organizações pode gerar resistência por parte dos colaboradores?

- (A) Sim, muita resistência.
- (B) Sim, mas em menor grau
- (C) Apenas em casos específicos
- (D) Não, não gera resistência

11- É possível alinhar os recursos da IA sem perder o fator humano nas decisões?

- (A) Sim, totalmente possível
- (B) Sim, mas exige cuidado
- (C) Apenas em alguns casos
- (D) Não, é muito difícil manter o fator humano

12- O uso da IA pode tornar a liderança

mais eficiente?

- (A) Sim, de forma significativa
- (B) Sim, mas apenas em alguns aspectos
- (C) Não
- (D) Não, não influencia na eficiência

13- Os gestores têm se adaptado bem às mudanças tecnológicas em suas rotinas?

- (A) Sim, a maioria se adapta bem
- (B) Sim, mas alguns ainda encontram dificuldades
- (C) Apenas uma minoria consegue
- (D) Não, a adaptação é muito baixa

14- O uso da IA no ambiente de trabalho é visto como uma oportunidade de crescimento para a organização?

- (A) Sim, é uma grande oportunidade
- (B) Sim, mas com algumas restrições



- (C) Em poucos contextos
- (D) Não, não é visto como oportunidade