



TÍTULO:

**FATORES POSITIVOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MONITORAMENTO
DO TRABALHO REMOTO**

Uma Análise sob a Ótica da Gestão e Cultura Organizacional

Doutoranda Juliana Ferreira

juliana.ferreira@uscsonline.com.br

Dr. Edson Keyso de Miranda Kubo

edson.kubo@online.uscs.edu.br

Palavras-chave: inteligência artificial, trabalho remoto, gestão, monitoramento.

1. INTRODUÇÃO

A utilização da Inteligência Artificial (IA) no monitoramento do trabalho remoto tem se consolidado como prática emergente, intensificada pela transformação digital e pela Quarta Revolução Industrial (DAVENPORT; RONANKI, 2018; BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014). A IA vai além da automação, atuando como instrumento estratégico para análise de desempenho, produtividade e comportamento, impactando diretamente a gestão e a cultura organizacional (SCHEIN, 2010; HOFSTEDE, 2001).

Pesquisas recentes apontam que a IA amplia e complementa o trabalho humano (AGRAWAL et al., 2017) e que tecnologias emergentes, como big data e aprendizado de máquina, têm transformado a concepção do trabalho e os modelos de gestão (BUDHWAR et al., 2022). No entanto, os impactos do teletrabalho no bem-estar e nos resultados organizacionais ainda apresentam evidências contraditórias (PARK; PARK; CHO, 2023), embora estudos indiquem efeitos positivos sobre satisfação, comprometimento e desempenho (ALLEN et al., 2015; BAE; KIM, 2016; KO, 2022; LEWIS et al., 2023).

Apesar de reconhecida como ativo estratégico, a adoção da IA exige atenção a princípios éticos e de privacidade (BUDHWAR et al., 2022). Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo analisar os fatores positivos da IA no monitoramento remoto e sua influência na eficiência e na cultura organizacional, propondo um modelo de boas práticas para uma gestão mais humanizada em ambientes digitais.

1.1. Pergunta Problema e Objetivos

Quais são os fatores positivos da utilização da Inteligência Artificial no monitoramento do trabalho remoto e como eles podem influenciar a eficiência dos colaboradores sob a perspectiva da gestão organizacional? Os objetivos específicos desta pesquisa consistem em identificar as principais tecnologias de Inteligência Artificial aplicadas ao monitoramento remoto, analisar seus fatores positivos e eficácia sob a perspectiva da gestão organizacional, compreender sua integração nas estratégias de gestão e na eficiência dos colaboradores, avaliar seus impactos sobre a cultura organizacional e, por fim, propor um modelo de boas práticas que favoreça uma gestão mais humanizada em ambientes de trabalho remoto.

1.2 Justificativa

A relevância desta pesquisa está em preencher lacunas sobre como a Inteligência Artificial influencia positivamente a eficiência operacional e a cultura organizacional, especialmente em termos de engajamento, confiança e adaptação dos colaboradores no trabalho remoto. Ao adotar uma perspectiva construtiva, o estudo busca ampliar a compreensão acadêmica e prática da IA como aliada da gestão e da cultura organizacional, propondo melhorias para fortalecer as boas práticas em ambientes digitais. Além disso, a investigação contribui para a atualização dos debates sobre transformação digital, oferece subsídios teóricos para novas linhas de pesquisa e se alinha à área de Gestão e Cultura Organizacional, reforçando sua importância para a humanização e a eficiência do trabalho mediado por tecnologia.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Apresentação das bases conceituais de sustentação da pesquisa, relacionando as perspectivas teóricas adotadas a problemas e objetivos da investigação. A Inteligência Artificial (IA) vem sendo consolidada no contexto organizacional como uma ferramenta estratégica que transcende a simples automação, apoiando análises preditivas, tomada de decisão e interação com colaboradores (RUSSELL; NORVIG, 2016; DAVENPORT; RONANKI, 2018). Estudos recentes destacam que sua aplicação prática ocorre de forma incremental, voltada a melhorar processos existentes e apoiar decisões gerenciais, em vez de se concentrar apenas em sistemas autônomos. Assim, a IA fortalece a eficiência operacional, amplia a capacidade de análise de dados e gera benefícios como rastreabilidade de entregas e feedbacks objetivos no monitoramento remoto (BUDHWAR et al., 2022; WIRTZ, 2019; KAPLAN; HAENLEIN, 2019). Contudo, a adoção dessas tecnologias requer atenção às suas limitações, especialmente em tarefas que envolvem soft skills, e ao respeito a princípios éticos, legais e de privacidade (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014).

No âmbito da gestão organizacional contemporânea, a IA reconfigura práticas de gestão, redefine modelos de decisão e influencia diretamente processos, cultura e desempenho. Autores como Drucker (2007), Mintzberg (2011) e Chiavenato (2021) ressaltam que a eficácia não depende apenas da tecnologia, mas de como esta é aplicada para potencializar o capital humano e apoiar práticas inovadoras. Nesse sentido, a cultura organizacional exerce papel fundamental na assimilação da IA, uma vez que as reações dos colaboradores dependem de valores, normas e pressupostos compartilhados (SCHEIN, 2010; HOFSTEDE, 2001; TROMPENAARS, 1994).

Ao integrar tecnologia, gestão e cultura, a IA aplicada ao monitoramento remoto pode contribuir para eficiência, engajamento e adaptação, desde que sustentada por treinamento contínuo, estratégias éticas e alinhamento institucional (BROUGHAM; HAAR, 2020; TAMBE et al., 2019).

3. METODOLOGIA

A pesquisa adota uma revisão de literatura sistemática e integrativa para analisar os fatores positivos da Inteligência Artificial (IA) no monitoramento remoto, sua eficácia na gestão e impactos na cultura organizacional. Foram consultadas bases nacionais e internacionais de relevância (Scopus, Web of Science, EBSCO, ScienceDirect e Google Scholar), considerando publicações entre 2010 e 2024. Incluíram-se estudos empíricos e teóricos revisados por pares que relacionassem IA, trabalho remoto e gestão; e excluíram-se duplicados ou de foco estritamente técnico. A estratégia de busca utilizou descritores em português e inglês, como *“artificial intelligence” AND “remote work” AND “organizational culture”*.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a triagem, os artigos selecionados foram analisados integralmente por meio da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2011), permitindo a identificação de categorias temáticas recorrentes, como as principais tecnologias de IA aplicadas ao monitoramento remoto, seus fatores positivos para eficiência e produtividade, os impactos sobre a cultura organizacional e as boas práticas de gestão associadas ao uso da tecnologia. A síntese dos resultados foi organizada de forma comparativa, evidenciando convergências, divergências e lacunas na literatura, o que possibilitou a elaboração de um modelo conceitual integrativo voltado à aplicação positiva e humanizada da IA no trabalho remoto.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em andamento.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BUDHWAR, Pawan; MALIK, Ashish; DE SILVA, M. T. Thedushika; THEVISUTHAN, Praveena. Inteligência artificial – desafios e oportunidades para gestão de recursos humanos internacional: uma agenda de revisão e pesquisa. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 33, n. 6, p. 1065-1097, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2035161>.

CAMERON, Kim S.; QUINN, Robert E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. 3. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2021.

DAVENPORT, Thomas H.; RONANKI, Rajeev. Artificial Intelligence for the Real World. *Harvard Business Review*, [S.l.], v. 96, n. 1, p. 108–116, 2018.

DRUCKER, Peter F. *Desafios Gerenciais para o Século XXI*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2007

EISENHARDT, Kathleen M. Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, v. 14, n. 1, p. 57–74, 1989.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6 ed. São Paulo: Atlas 2011.

HOFSTEDE, Geert. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. 2. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001.

KAPLAN, Andreas; HAENLEIN, Michael. Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons*, v. 62, n. 1, p. 15–25, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>

LACERDA, Daniel Pacheco. Cultura organizacional: sinergias e alergias entre Hofstede e Trompenaars. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, p. 1285-1301, 2011. ISSN 0034-7612.

MINTZBERG, Henry. *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2011.

ORLIKOWSKI, Wanda J. The duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations. *Organization Science*, v. 3, n. 3, p. 398–427, 1992.

PARK, Ju Won; PARK, Seejeen; CHO, Yoon Jik. Mais nem sempre é melhor: explorando os efeitos curvilíneos do teletrabalho. *International Public Management Journal*, v. 26, n. 5, p. 744-763, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1080/10967494.2023.2214133>

RUSSELL, Stuart J.; NORVIG, Peter. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. 3. ed. London: Pearson, 2016.

SCHEIN, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

