



AUTOMAÇÃO DE PROCESSOS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: COMO OS LÍDERES PODEM UTILIZAR ESSAS FERRAMENTAS COMO ALIADAS NO DESENVOLVIMENTO DE SUAS EQUIPES

Rafaela Jappe
Vonnia Engel
Mateus Sulzbacher Toller

Linha temática – Inteligência artificial e inteligência humana: Diálogos possíveis.

Resumo: A automação de processos e a inteligência artificial (IA) têm revolucionado a forma como as organizações operam e gerenciam suas equipes. Este artigo investiga como os líderes podem utilizar essas tecnologias como aliadas no desenvolvimento de suas equipes, destacando a importância da integração eficaz dessas ferramentas para maximizar o desempenho e o crescimento dos colaboradores. O objetivo principal é identificar estratégias e práticas que os líderes podem adotar para implementar a automação e a IA de maneira a promover a produtividade, o desenvolvimento de competências e o engajamento das equipes. A coleta de dados foi realizada em uma empresa de tecnologia localizada no Rio Grande do Sul, com entrevistas realizadas com oito gestores do setor Automation Center. Os resultados indicam que a utilização adequada da automação de processos e da IA pode levar a melhorias significativas na eficiência operacional, capacitação contínua dos colaboradores e aumento do engajamento e da satisfação no trabalho. No entanto, destaca-se que este é um esforço contínuo que envolve tanto os líderes quanto os colaboradores. Adicionalmente, o artigo busca evidenciar casos de sucesso em que líderes transformaram suas equipes através da integração dessas tecnologias. Como recomendação para estudos futuros, sugere-se a realização de pesquisas empíricas focadas em diferentes setores e tamanhos de empresas para avaliar a automação e a IA em contextos variados, além de investigar a existência de barreiras à adoção dessas tecnologias.

Palavras-chave: Automação; Inteligência artificial; Desenvolvimento de equipes; Estratégias de liderança.

1. INTRODUÇÃO

A era da Automação e Inteligência Artificial está redefinindo a forma de trabalho, e como as organizações funcionam. À medida que essas tecnologias avançam e se tornam cada vez mais integradas no mundo dos negócios, o líder se torna cada vez mais essencial e eficaz nas organizações. De acordo com Meneghetti (2019), o líder é uma pessoa que sabe realizar tanto o crescimento pessoal quanto o social, contribuindo para o progresso global de forma integrada. Para o autor o líder é alguém inteligente e capaz, que sabe servir e resolver.

A Automação e Inteligência Artificial tem o potencial de transformar operações ao automatizar tarefas repetitivas e rotineiras, liberando o líder para atividades mais estratégicas e criativas. Por sua vez, a automação traz uma grande facilidade em analisar dados, o que pode acelerar a inovação nas empresas e facilitar a tomada de decisão dos líderes.

No entanto, a liderança em um ambiente altamente automatizado e com grandes mudanças exige uma compreensão profunda e detalhada dessas tecnologias, bem como se adaptar às constantes mudanças que ocorrem nas empresas que adotam a inovação como um fator principal para se manterem competitivas no mercado (Totvs, 2022). As competências necessárias para os líderes atuarem em um ambiente altamente tecnológico e competitivo estão em constantes mudanças, o que torna o líder sempre estar procurando desenvolvê-las.

Este estudo explora como os líderes podem tornar-se mais produtivos na era da automação e da inteligência artificial, analisando como essas tecnologias podem ser usadas para melhorar a efi-

ciência operacional das empresas, além de mapear as principais competências que os líderes devem possuir em um ambiente altamente dinâmico. Diante da relevância do líder em frente a inovação fixou-se o seguinte problema de pesquisa: *De que forma os líderes podem utilizar as ferramentas de automação e inteligência artificial, como aliadas no desenvolvimento de suas equipes?*

A partir do problema exposto, este artigo propõe analisar as estratégias e ações que o líder adota em um ambiente com inovação e como utilizar da inteligência artificial para auxiliar o líder. Desse modo, elencou-se, o seguinte objetivo geral que é verificar de que forma os líderes podem utilizar as ferramentas de automação e inteligência artificial, como aliadas no desenvolvimento de suas equipes. De forma mais específica, buscou-se os seguintes objetivos específicos: a) Analisar o papel da automação e IA na transformação dos processos de negócios; b) Investigar como líderes podem utilizar a automação e IA para melhorar a eficiência operacional; c) Mapear as competências necessárias para liderar em um ambiente altamente automatizado.

Para alcançar os objetivos propostos neste estudo, foi adotada uma metodologia que incluiu a revisão de materiais relevantes sobre os temas abordados. Inicialmente, foram examinados livros, artigos acadêmicos e relatórios para fundamentar teoricamente a discussão sobre automação de processos e inteligência artificial. Para validar e complementar as informações teóricas, foram conduzidas entrevistas com oito líderes de uma empresa de tecnologia no RS, proporcionando uma visão prática e atualizada da aplicação dessas tecnologias. Esse enfoque combinado permitiu uma análise detalhada e contextualizada sobre como os líderes podem utilizar a automação e a inteligência artificial para melhorar suas práticas de gestão e promover o desenvolvimento das equipes.

Neste contexto, este estudo está embasado nas seguintes discussões: o papel da automação e da inteligência artificial (IA) na transformação dos processos de negócios; estratégias para líderes para o desenvolvimento de suas equipes com IA e automação; e as competências necessárias para líderes na era da automação e da IA. O primeiro ponto explora como a automação e a IA têm revolucionado os processos de negócios, proporcionando maior eficiência e inovação. Em seguida, são abordadas as estratégias que os líderes podem adotar para implementar essas tecnologias de maneira eficaz, garantindo que sua equipe não apenas se adapte, mas também prospere no novo cenário tecnológico. Ressalta-se que o estudo investiga as competências essenciais que os líderes devem desenvolver para gerenciar e motivar suas equipes em um ambiente cada vez mais automatizado e orientado por dados. Os resultados destacam a importância de a liderança e a inovação caminharem juntas no mundo dos negócios, enfatizando que o sucesso na integração de automação e IA depende de uma abordagem estratégica e colaborativa. O artigo conclui que a combinação de habilidades de liderança com a adoção eficaz de tecnologias emergentes é essencial para construir um futuro repleto de novas possibilidades e desenvolvimento sustentável.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. O papel da Automação e IA na Transformação dos Processos de Negócios

Com o avanço tecnológico e as constantes mudanças, a Automação e Inteligência Artificial nunca andaram tão juntas. Segundo Pinto (2020), esse avanço tecnológico que vem surgindo nas organizações pode ser comparado com o início da Revolução Industrial, quando se trocou a força animal pelas máquinas a vapor. Para Batista (2014, p.305), “a automação é definida como um conjunto de técnicas por meio das quais se constroem sistemas ativos capazes de atuar com uma eficiência ótima pelo uso de informações recebidas do meio sobre o qual atuam”. Para Davenport (2018), a automação tem o potencial de otimizar a eficiência operacional, reduzir erros e liberar o ser humano para atividades mais estratégicas.

A automação permite que as empresas melhorem a eficiência e a produtividade ao fazerem o uso da tecnologia, minimizando a necessidade do ser humano para tarefas repetitivas e rotineiras. A

automação traz vários benefícios, dentro desses está a redução de custos, eliminação de atividades desnecessárias e diminuição de retrabalho (Almeida, 2023). Enquanto a IA oferece capacidades avançadas de análise de dados facilitando a tomada de decisão das empresas, a integração dessas tecnologias faz com que as organizações resultem em operações mais ágeis e adaptáveis. A aplicação dessas técnicas de IA nos processos produtivos das organizações possibilita uma maior otimização dos resultados, aumento de eficiência e aprendizado contínuo (Telles, Barone e Silva, 2020). Ainda para os autores, a indústria 4.0 é considerada um caminho sem volta para as empresas que desejam se manter competitivas no mercado globalizado.

Atualmente, diversas formas de trabalho antes realizadas por humanos passaram a ser realizadas por máquinas, resultando na necessidade de mudanças nos empregos tradicionais e na necessidade de requalificação da força de trabalho para se adaptar às mudanças tecnológicas e se manter nas empresas. Esse cenário não só exige a adaptação dos trabalhadores, mas também impõe desafios para as organizações que precisam garantir a transição suave e produtiva de suas equipes. Segundo Meneghetti (2019) e Bergamini (1992), apesar de o líder iniciar uma ação, os seus liderados devem estar dispostos a colaborar com o que foi proposto.

No entanto, com a automação e a inteligência artificial (IA), as empresas podem reduzir o tempo gasto em tarefas administrativas e rotineiras, permitindo que os líderes se concentrem em atividades que demandem mais criatividade e pensamento crítico. Essa mudança oferece aos líderes uma oportunidade única para reavaliar e otimizar suas estratégias de gestão, focando em inovação e desenvolvimento de novos talentos. Para Chiavenato (2010), a liderança é definida como a habilidade de influenciar um grupo de pessoas a seguir um caminho específico para alcançar certos objetivos, tornando-se, um elemento essencial nas empresas. Segundo Meneghetti (2013, p. 25): “O sucesso depende da intuição organizada do líder”. A partir disso, é relevante que os líderes adotem estratégias eficazes para prosperar com as tecnologias existentes no mercado, promovendo um ambiente de trabalho adaptativo e resiliente que aproveite ao máximo as vantagens da automação e da IA.

2.2 Estratégias para Líderes desenvolver suas equipes com IA e Automação

Com a rápida evolução da tecnologia nos ambientes corporativos, os líderes enfrentam um cenário em constante transformação. De acordo com Forbes (2024), a automação está automatizando tarefas repetitivas e administrativas nas empresas, permitindo que os funcionários se concentrem em atividades mais criativas e estratégicas. Para prosperar nesse novo ambiente, os líderes precisam adotar estratégias e maneiras de buscar insights gerados por sistemas de IA, facilitando a tomada de decisões estratégicas, como planejamento de longo prazo e alocação de recursos.

Os líderes que desejam se destacar nas empresas, e evitar a substituição por máquinas, devem buscar investir no desenvolvimento contínuo das competências digitais, tanto para si mesmos quanto para suas equipes. A automação passou de uma simples tecnologia que automatiza processos rotineiros a uma grande facilitadora na vida pessoal e profissional dos líderes. Com essas novas tecnologias, os líderes podem dedicar mais tempo em atividades que exigem uma maior atenção, como o desenvolvimento e a gestão da própria equipe, tarefas que uma máquina não consegue realizar com a mesma eficácia.

A Automação e Inteligência Artificial (IA) passaram de ameaças para tecnologias que facilitam a vida profissional e pessoal, proporcionando aumento de produtividade e melhoria nas condições de trabalho. Para Caldas (2020), a automação se mostra fundamental nas empresas tanto para aumento de produção, quanto para melhoramento das condições de trabalho impostas ao trabalhador. Porém, é essencial que os líderes saibam utilizá-las de forma eficaz e se adaptem às mudanças tecnológicas.

A interação entre humanos e máquinas nas empresas possibilita um trabalho mais colaborativo (Telles, Barone e Silva, 2020). Com a automação cuidando dos processos rotineiros e repeti-

tivos, os líderes têm a oportunidade de dedicar mais tempo no desenvolvimento de suas equipes, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e inovador. Segundo Meneghetti (2019), o líder deve saber identificar individualmente cada colaborador, de modo que possa desenvolver suas principais competências e habilidades na área em que os mesmos são melhores.

Além disso, o líder através da automação tem a oportunidade de explorar novas áreas e processos que podem ser automatizados, agregando valor ao ambiente de trabalho. Assim, a automação não apenas melhora a eficiência, mas também oferece aos líderes a chance de focar em tarefas que exigem um toque humano, algo que as máquinas ainda não conseguem replicar com a mesma eficácia. A partir da automação de tarefas repetitivas, os líderes têm a oportunidade de aprimorar suas próprias competências e desenvolver seu time.

2.3 Competências para Líderes na Era da Automação e IA

A adoção da automação e da inteligência artificial (IA) está transformando como as organizações funcionam. Essas tecnologias acabam necessitando de novas competências para profissionais que querem se manter no mercado. A partir disso, os líderes devem possuir as habilidades técnicas conhecidas como *Hard Skills* que conforme Rainsbury (2002), são conhecimentos técnicos para realizar determinadas tarefas. As diversas formas de dados gerados pelas novas tecnologias existentes no mercado e que irão surgir durante o futuro, necessitam de que o líder tenha a habilidade técnica de interpretação dos dados, para assim conseguir tomar a melhor decisão. Sem a interpretação correta dos dados gera um impacto negativo que pode ser prejudicial para as empresas (Telles, Barone e Silva, 2020).

Para Accorsi (2023), as transformações do mercado reforçam a importância de desenvolver habilidades que vão além das competências técnicas. Competências essas conhecidas como *Soft Skills* que para Lippman et al (2015), é um conjunto de habilidades, competências, comportamentos e qualidades pessoais. Segundo Forbes (2024), as *Soft Skills* estão sendo as competências mais procuradas pelas empresas, pois são habilidades que uma máquina não consegue substituir. Ainda para Forbes (2024), as principais competências necessárias do líder são adaptabilidade para lidar com as novas tecnologias, comunicação, criatividade, empatia, resolução de problemas e pensamento crítico.

Segundo Meneghetti (2013), é considerável que os líderes possuam domínio da comunicação, tanto em público quanto com os seus liderados, de uma forma coesa e clara. Ademais, para Accorsi (2023), além das *Hard Skills* e *Soft Skills*, os líderes precisam estar em constante aprendizado, conhecido como *lifelong learning*. O autor ressalta a importância do aprendizado contínuo na era da transformação digital e a vontade que o líder tem em fazer acontecer, aprender continuamente e buscar por inovações (Accorsi, 2023).

3. METODOLOGIA

A metodologia fornece a estrutura, as diretrizes e as etapas para conduzir uma pesquisa. De acordo com Zanella (2011, p.19), método é a maneira, é a forma que o cientista escolhe para ampliar o conhecimento sobre determinado objeto, fato ou fenômeno.

A presente pesquisa de acordo com seus objetivos classifica-se do tipo de abordagem qualitativa que conforme Flick (2009, p 16), “a pesquisa qualitativa usa o texto como material empírico (em vez de números), parte da noção da construção social das realidades em estudo, está interessada nas perspectivas dos participantes”, ou seja dá atenção ao conhecimento do entrevistado em relação ao assunto abordado.

Este estudo resulta em uma pesquisa de natureza aplicada, e quanto aos objetivos caracteriza-se como pesquisa descritiva, e os procedimentos utilizados para este estudo foram realizadas entrevistas e pesquisas bibliográficas. Conforme Gil (2002, p. 44), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.”

A coleta de dados foi realizada em uma empresa de tecnologia no RS, com a participação de 8 gestores do setor Automation Center, a partir de entrevistas que foram previamente agendadas conforme a disponibilidade de cada um. As entrevistas permitiram uma análise aprofundada das práticas existentes e o papel dos líderes em empresas de tecnologia.

Quanto ao processo de análise dos resultados, foi realizada uma análise profunda das respostas dos entrevistados, identificando semelhanças e padrões nas respostas. A análise de conteúdo foi considerada o método mais adequado para este estudo, pois permite uma interpretação detalhada das falas dos gestores. Esse método envolve a categorização sistemática das informações, facilitando a identificação de temas recorrentes e insights significativos. Segundo Bardin (2016, p. 19), “a análise de conteúdo é um método muito empírico, dependente do tipo de ‘fala’ a que se dedica e do tipo de interpretação que se pretende como objetivo”. A utilização dessa abordagem metodológica permitiu uma compreensão mais refinada das percepções dos entrevistados sobre a integração de automação e inteligência artificial em suas práticas de liderança, proporcionando uma base sólida para as conclusões do estudo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa buscou compreender de que forma os líderes podem utilizar as ferramentas de automação e inteligência artificial como aliadas no desenvolvimento de suas equipes. Para isso, o estudo contou com a aplicação de entrevistas com oito gestores de uma empresa de tecnologia no Rio Grande do Sul. A escolha da empresa foi motivada por seu perfil inovador e pela implementação avançada de tecnologias emergentes. As entrevistas abordaram questões relacionadas às práticas atuais de liderança, os desafios enfrentados na integração dessas tecnologias e as percepções sobre os impactos futuros no ambiente de trabalho. Dessa forma, foi possível obter uma visão abrangente sobre a adoção da automação e inteligência artificial no contexto corporativo, destacando estratégias eficazes e áreas de melhoria.

Nas entrevistas realizadas, os principais benefícios citados pelos entrevistados foram a otimização de tempo e a redução de custos. Conforme Guimarães (2021), a otimização do tempo nas empresas é fundamental, pois o tempo é o recurso mais valioso na vida corporativa. A redução de custos foi o segundo benefício mais mencionado pelos entrevistados. Segundo Wilson (2015), a redução de custos é relevante, pois possibilita o investimento em inovação e melhorias contínuas nas empresas.

Dentro dos desafios ao identificar a automação de processo, os entrevistados 1 e 2 citaram que a padronização é o principal desafio. E já na concepção dos entrevistados 3 e 8 a resistência é o principal desafio para a implementação da automação de processos. De acordo com a visão de Almeida (2023), colabora com a percepção dos entrevistados, quando afirma que a resistência organizacional é um desafio comum por parte dos funcionários que estão acostumados com os processos e práticas anteriores. A resistência foi destacada tanto por parte das empresas como das pessoas, pois acaba dificultando o processo de implementação, o que segundo os entrevistados engessa as empresas e impedem as mesmas de evoluírem e se adaptarem ao mercado atual. Para eles as pessoas possuem resistências às mudanças, tanto por questão cultural da empresa, quanto por medo do novo.

A realização da pesquisa proporcionou um panorama geral da realidade vivenciada na empresa estudada, o qual é ilustrado na Figura 1. Esta figura permite uma visualização clara dos principais pontos destacados pelos entrevistados, oferecendo uma visão detalhada sobre vários aspectos relevantes. Entre os pontos destacados, encontram-se os benefícios da automação, que incluem melhorias na eficiência e redução de custos e erros, bem como os desafios associados à sua implementação, como a resistência à mudança e a necessidade de requalificação da força de trabalho. A figura também aborda as ferramentas tecnológicas utilizadas na empresa e destaque para papel do

líder, que é enfatizado, revelando como a liderança estratégica e a gestão eficaz são fundamentais para a integração bem-sucedida da automação e da inteligência artificial.

Figura 1: Principais pontos de destaque ressaltados pelos entrevistados



Fonte: Elaborada pela autora, com base na pesquisa de TCC¹ realizada em abril de 2024.

A partir dos pontos em destaque da figura 1, é possível ter um panorama visual que não só sintetiza as informações obtidas nas entrevistas, mas também facilita a compreensão das interações complexas entre os diferentes elementos envolvidos na transformação digital da organização. A análise visual fornecida pela figura complementa e reforça a discussão sobre como esses fatores se inter-relacionam e impactam o desempenho e o desenvolvimento das equipes. Além disso, os pontos destacados na imagem mostram a importância do líder dentro das organizações, e como a automação e IA, pode auxiliar tanto o líder quanto a equipe na otimização de tarefas e tempo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A automação de processos e a inteligência artificial (IA) têm causado um impacto na forma como as organizações operam e gerenciam suas equipes. Este estudo revela que a integração eficaz dessas tecnologias não só é benéfica, mas essencial para maximizar o desempenho e o crescimento dos colaboradores. Ao utilizar automação e IA, as empresas têm a oportunidade de melhorar significativamente sua eficiência operacional e aumentar a produtividade. As entrevistas realizadas com gestores do setor Automation Center em uma empresa de tecnologia no Rio Grande do Sul evidenciam que a implementação dessas tecnologias pode transformar a gestão de equipes e o desenvolvimento de competências. No entanto, é crucial reconhecer que esse processo exige um esforço contínuo e a colaboração ativa entre líderes e colaboradores.

Os resultados do estudo demonstram que, quando aplicadas de maneira adequada, a automação e a IA podem levar a melhorias na capacitação contínua dos colaboradores e no aumento do engajamento e da satisfação no trabalho. A automação reduz o tempo gasto em tarefas administrativas e rotineiras, permitindo que os líderes se concentrem em atividades que exigem habilidades humanas, como criatividade, adaptabilidade e tomada de decisões estratégicas. Essas mudanças que vem ocorrendo, é uma oportunidade valiosa para os líderes avaliarem suas práticas de gestão e adotarem novas estratégias que promovam o desenvolvimento contínuo das equipes e a inovação organizacional.

¹ A figura é parte da pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, realizada durante o mês de abril de 2024.

No entanto, a implementação bem-sucedida de automação e IA não ocorre sem desafios. O estudo destaca que é necessário um compromisso constante e um esforço colaborativo entre líderes e colaboradores para superar barreiras e maximizar os benefícios dessas tecnologias. As organizações precisam investir de forma contínua em programas de treinamento e desenvolvimento para garantir que a força de trabalho esteja equipada com as habilidades necessárias para trabalhar efetivamente com novas ferramentas e tecnologias. Destaca-se que é relevante que os líderes estejam preparados para lidar com as mudanças e adaptem suas abordagens de gestão conforme as necessidades evoluem. Os casos de sucesso apresentados no artigo ilustram como a integração bem-sucedida da automação e da IA pode transformar positivamente as equipes e as operações organizacionais. Esses exemplos destacam a importância de uma abordagem estratégica e bem planejada na adoção dessas tecnologias. Líderes que implementam automação e IA de forma eficaz conseguem não apenas melhorar a eficiência operacional, mas também criar um ambiente de trabalho mais dinâmico e engajado, onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados.

Finalmente, para aprofundar o entendimento sobre o impacto da automação e da IA em diferentes contextos, recomenda-se a realização de pesquisas empíricas adicionais focadas em diversos setores e tamanhos de empresas. Estudos futuros podem explorar as barreiras específicas à adoção dessas tecnologias e identificar melhores práticas para superá-las. Essa pesquisa adicional ajudará a fornecer uma visão mais abrangente e detalhada sobre como organizações de diferentes tipos podem aproveitar ao máximo a automação e a IA para alcançar seus objetivos e impulsionar o desenvolvimento de suas equipes.

REFERÊNCIAS

- ACCORSI, Â. **Self Skills: a chave para a liderança**. São Paulo. Literare Books. 2023
- ALMEIDA, L. S. **Revisão bibliográfica sobre modelagem e mapeamento de processos**. Ifes.edu.br, 2023. Disponível em: . Acesso em: 20 jul. 2024.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo. Edições 70, 2016
- BERGAMINI, C. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: Psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo: Atlas, 1992. Edição
- CALDAS, L. N. **Automatização de uma linha de envase na fabricação de nutracêuticos: uma análise da eficiência**. Goiânia, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1150>> Acesso em: 29 jul.2024.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier,2010.
- DAVENPORT, T. H. **Automação: transformando trabalho, negócios e sociedade**. São Paulo: Futura, 2018.
- FORBES. **Na era da IA, esta habilidade continua sendo vantagem competitiva para empresas**. Forbes Brasil. Disponível em: <[https://forbes.com.br/carreira/2024/05/na-era-da-ia-esta-habilidade-continua-sendo-vantagem m-competitiva-para-empresas/?amp](https://forbes.com.br/carreira/2024/05/na-era-da-ia-esta-habilidade-continua-sendo-vantagem-m-competitiva-para-empresas/?amp)>. Acesso em: 29 jul. 2024.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas,p. 42 2002

GUIMARÃES, S. **O método Einstein de administração do tempo**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Alta Books, 2021.

LIPPMAN, L. et al. **Workforce connections: key “soft skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields**. Washington: Child Trends, 2015. 56 p. Disponível em: <<https://www.childtrends.org/publications/key-soft-skills-that-foster-youth-workforce-success-toward-a-consensus-across-fields-executive-summary>>. Acesso em: 29 jul. 2024.

MENEGHETTI, A. **Formando lideranças para o desenvolvimento futuro**. Recanto Maestro. Ontopsicológica Editora Universitária, 2019.

MENEGHETTI, A. **Psicologia Empresarial**. São Paulo, 2013.

MENEGHETTI, A. **Sistema e Personalidade**. Recanto Maestro, São João do Polêsine, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2019.

PINTO, H, A. **A utilização da inteligência artificial no processo de tomada de decisões: por uma necessária accountability**. Revista de Informação Legislativa: RIL, Brasília, DF, v. 57, n. 225, p. 43-60, jan./mar. 2020. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/57/225/ril_v57_n225_p43>. Acesso em: 29 jul. 2024.

RAINSBURY, E., HODGES, D., BURCHELL, N. & LAY, M. C. **Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions**. 2002. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 3(2), 8-18.

TELLES, E. S; BARONE, D, A, C; SILVA, A, M. **Inteligência Artificial no Contexto da Indústria 4.0**. In: WORKSHOP SOBRE AS IMPLICAÇÕES DA COMPUTAÇÃO NA SOCIEDADE (WICS), 1. , 2020, Cuiabá. Anais [...]. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2020. p. 130-136. ISSN 2763-8707. Disponível em: <https://doi.org/10.5753/wics.2020.11044>. Acesso em: 18 jul. 2024.

TOTVS. **Automação de processos: tipos, exemplos e como fazer**. TOTVS. Disponível em: . Acesso em: 20 jul.2024.

WILSON, J. **Cost Reduction Strategies for the 21st Century**. Business Horizons, Bloomington, v. 58, n. 2, p. 123-130, 2015.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. 2011. Disponível em: http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3_20132/Modulo_1/Metodologia_Pesquisa/material_didatico/Livro-texto%20metodologia.PDF. Acesso em: 18 jul. 2024.