O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE DESEMPENHO: PERCEPÇÕES SOBRE JUSTIÇA E CONFIANÇA ORGANIZACIONAL

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN PERFORMANCE MANAGEMENT: PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TRUST

IGOR OLIVEIRA SANTOS
FATEC RUBENS LARA

LUCAS DE DEUS BRAZ
FATEC RUBENS LARA

GENÉSIO RENOVATO DA SILVA NETO
FACULDADE DE TECNOLOGIA DA BAIXADA SANTISTA – RUBENS LARA

ANDERSON ANTÔNIO DE LIMA
CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC

Comunicação:
O XIV SINGEP foi realizado em conjunto com a 14th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) e com a SPARK (Society for Promoting Academic Research and Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DE DESEMPENHO: PERCEPÇÕES SOBRE JUSTIÇA E CONFIANÇA ORGANIZACIONAL

Objetivo do estudo
Este estudo teve como objetivo analisar os impactos percebidos da utilização da Inteligência Artificial na gestão de desempenho organizacional, considerando seus efeitos sobre a percepção de justiça, confiança organizacional, transparência e os desafios éticos envolvidos nos processos de avaliação profissional.

Relevância/originalidade
A pesquisa se justifica pela crescente adoção da IA na gestão de pessoas e pela escassez de estudos que investigam, sob a perspectiva dos trabalhadores, seus efeitos sobre justiça, confiança e transparência organizacional.

Metodologia/abordagem
Pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa e natureza descritivo-interpretativa, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e de campo, com entrevistas semiestruturadas a sete profissionais, analisadas pela técnica de Análise de Conteúdo de Bardin.

Principais resultados
Os resultados indicam percepção ambivalente: a IA contribui para avaliações mais ágeis e objetivas, mas gera preocupações quanto à transparência algorítmica, ao monitoramento constante, à privacidade dos dados e aos impactos psicológicos do controle excessivo.

Contribuições teóricas/metodológicas
O estudo amplia a discussão sobre IA na gestão de pessoas ao relacionar aspectos tecnológicos às percepções de justiça organizacional, confiança e ética, contribuindo com evidências qualitativas ainda escassas na literatura nacional recente.

Contribuições sociais/para a gestão
Os resultados auxiliam gestores na implementação mais ética e transparente de sistemas de IA, reforçando a importância da supervisão humana, da comunicação clara e do equilíbrio entre eficiência tecnológica e valorização das relações humanas.

Palavras-chave: inteligência artificial, gestão de desempenho, avaliação de desempenho, ética, transparência organizacional.

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN PERFORMANCE MANAGEMENT: PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TRUST

Study purpose
This study aimed to analyze the perceived impacts of Artificial Intelligence in organizational performance management, examining its effects on perceptions of justice, organizational trust, transparency, and the ethical challenges of professional evaluation processes.

Relevance / originality
The study is justified by the growing adoption of AI in people management and the scarcity of research examining, from workers' perspectives, its effects on organizational justice, trust, and transparency.

Methodology / approach
Applied, qualitative, descriptive-interpretative research, conducted through bibliographic and field research, using semi-structured interviews with seven professionals, analyzed through Bardin's Content Analysis technique.

Main results
Results reveal an ambivalent perception: AI contributes to faster, more objective evaluations, but raises concerns regarding algorithmic transparency, constant monitoring, data privacy, and the psychological impacts of excessive workplace control.

Theoretical / methodological contributions
The study broadens the discussion on AI in people management by linking technological aspects to perceptions of organizational justice, trust, and ethics, contributing qualitative evidence still scarce in recent national literature.

Social / management contributions
Findings support managers in implementing AI systems more ethically and transparently, reinforcing the importance of human oversight, clear communication, and balance between technological efficiency and human-centered workplace relationships.

Keywords: artificial intelligence, performance management, performance evaluation, ethics, organizational transparency