

Etec "PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"
Técnico em Recursos Humanos

Caroline Souza da Silva
Nicole dos Santos
Yasmin Silva Amaral

RH 4.0: tendência para o futuro das organizações

Araraquara
2023

Caroline Souza da Silva

Nicole dos Santos

Yasmin Silva Amaral

RH 4.0: tendência para o futuro das organizações

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC “Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz”, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara

2023

Caroline Souza da Silva

Nicole dos Santos

Yasmin Silva Amaral

RH 4.0: tendência para o futuro das organizações

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Aprovado em 23 de Junho de 2023.

Banca examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobbi Cazal

Prof. Avaliador: Tiago Luiz Hilário

Dedicamos este trabalho de conclusão de curso a Deus, aos nossos familiares, professores e amigas que nos fortaleceram e nos apoiaram ao decorrer do curso.

AGRADECIMENTO

Agradecemos primeiramente a Deus pela vida com sabedoria que nos direcionou até a realização desse curso e por nos manter fortalecidas durante todos os dias.

À Prof^a. Gabriela Messias da Silva nossa orientadora que passou da melhor forma para gente como realizar esse trabalho tão importante para nossa certificação.

À Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz pela a oportunidade que proporciona a várias pessoas, inclusive nós, de crescer profissionalmente.

Aos professores que nos deram aulas e nos passaram ensinamentos teóricos sobre a área de RH e também práticos que trará benefícios para nossa vida profissional e pessoal.

Agradecemos também a nossas amigas Isabela, Monique e Vitoria, do curso de ADM, que fizeram parte de nossa trajetória e que foram nossas fortalezas por nos motivarem a cada momento direta ou indiretamente.

Por fim, aos demais que contribuíram para a construção do seu TCC.

Só é útil o conhecimento que nos torna
melhores.

SÓCRATES

RESUMO

Durante os últimos anos o uso da tecnologia no mercado de trabalho vem crescendo gradativamente, os recursos tecnológicos têm feito cada vez mais parte dos processos empresariais. Isso ocorre em todas as áreas de uma organização, nessa pesquisa de conclusão apresentaremos de que forma a evolução e popularização do uso da tecnologia impacta o setor de RH. A partir do crescimento da utilização de tecnologias nas atividades corporativas e conseqüentemente no departamento de Recursos Humanos, iniciou-se um novo modelo de gestão conhecido como RH 4.0. Esse tem como objetivo otimizar as tarefas realizadas pelos profissionais de Recursos Humanos. Esse novo modo de gerir difere do modo tradicional uma vez que um setor que era quase completamente burocrático passa a ser estratégico, moderno e engajado. Dessa forma, o foco principal atualmente é na gestão estratégica das pessoas já que agora com menos burocracia sobra tempo para investir no bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores. Tudo isso, demanda esforços por parte da organização que enfrentará desafios comuns para toda empresa que está implantando um novo sistema. Por outro lado, irá gerar impactos positivos que colocará a empresa em uma boa posição no mercado empresarial através de melhorias na comunicação e gestão de talentos por exemplo, gerando resultados eficazes em pouco tempo.

Palavras Chaves: Recursos Humanos. Tecnologia. RH 4.0. Gestão.

ABSTRACT

During the last few years the use of technology in the labor market has been growing gradually, technological resources have been increasingly part of business processes. This occurs in all areas of an organization, in this conclusion research we will present how the evolution and popularization of the use of technology impacts the HR sector. From the growth in the use of technologies in corporate activities and consequently in the Human Resources department, a new management model known as HR 4.0 began. This aims to optimize the tasks performed by Human Resources professionals. This new way of managing differs from the traditional way, as a sector that was almost completely bureaucratic becomes strategic, modern and engaged. In this way, the main focus is currently on the strategic management of people, since now with less bureaucracy there is more time to invest in the well-being and development of employees. All this demands efforts from the organization that will face common challenges for every company that is implementing a new system. On the other hand, it will generate positive impacts that will place the company in a good position in the business market through improvements in communication and talent management, for example, generating effective results in a short time.

Keywords: Human Resources. Technology. RH 4.0. Management.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 CONCEITO DE RH	11
2 RH 4.0	13
2.1 Surgimento	13
2.2 Pilares	15
3 DIFERENÇA DO RH TRADICIONAL PARA O RH 4.0	18
4.1 Inteligência artificial	19
4.2 Centralização de dados	20
4.3 People analytics	21
5 DESAFIOS DO RH 4.0	23
5.1 Adaptação a cultura tradicional	23
5.2 Conciliação das diferenças geracionais	24
5.3 Descentralização da gestão	24
5.4 Investimentos em novas tecnologias	25
6 IMPACTOS DO RH 4.0	27
6.1 Gestão remota	28
6.3 Gestão de talentos mais eficaz	29
6.4 Mais resultados em menos tempo	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	32
Anexo A – Declaração de Autenticidade	35
Anexo B – Termo de autorização	36

INTRODUÇÃO

A tecnologia é uma tendência que impacta diretamente o mercado de trabalho e as atividades empresariais. Notamos um avanço constante e percebemos como tudo está ficando muito mais rápido, claro e acessível.

Segundo o dicionário de português da Google, tecnologia significa “teoria geral e/ou estudo sistemático sobre técnicas, processos, métodos, meios e instrumentos de um ou mais ofícios ou domínios da atividade humana”. Sendo assim, falando de uma inteligência que gera um grande efeito nas organizações nos referimos a algo que vai muito além de celulares, computadores e robôs, que é o que pensamos instantaneamente quando o assunto é tecnologia.

Sabendo-se disso, se recusar a implantar novas tecnologias no seu negócio ou não se atentar a essas inovações é desvantajoso, já que o uso da tecnologia resulta em atividades empresariais ágeis e eficientes principalmente para o setor de Recursos Humanos.

Dito isso, com novas inovações surgindo a todo momento o RH de forma estratégica passou e ainda passa por diversas transformações. A utilização da tecnologia nesse setor deixa as ações do departamento mais efetivas. Recorrer a recursos tecnológicos permite que sua atuação exceda limites físicos, facilitando assim o trabalho dos gestores e às demais áreas de uma organização. A Gestão de Pessoas deixa de ser um departamento burocrático e de processos manuais.

Sendo assim, como estratégia para área de Recursos Humanos adotaram-se uma nova forma de gestão: o RH 4.0. Essa inovação tecnológica visa melhorar as atividades e resultados do setor digitalizando e automatizando o departamento de Recursos Humanos.

Neste trabalho de conclusão de curso discorreremos sobre o RH 4.0 através de pesquisas explicativas com análises de dados e estudos em sites, para fornecermos informações sobre o tema. Apontando a evolução da tecnologia e como ela vem impactando diretamente e indiretamente o setor de RH. Tudo isso com o objetivo de proporcionar melhor percepção sobre o conteúdo apresentado.

1 CONCEITO DE RH

No início do século XX, surgiu o departamento com o nome Relações Industriais, devido à força do impacto da Revolução Industrial, esse foi o nome escolhido, mas atualmente é conhecido como Recursos Humanos.

Após esse período o departamento teve uma grande revolução, pois cuidava das tarefas administrativas e burocráticas de verificação de desempenho dos colaboradores, hoje em dia o RH é separado por diversos setores, cada um é encarregado por uma função importante da organização e cada um tem que ser administrado com dedicação e eficiência para que os focos finais sejam conquistados. Os setores separados pelo o RH são:

- **Departamento pessoal:** é responsável por toda documentação dos processos e afirma que as leis trabalhistas sejam sucedidas pela organização, e o setor também é responsável pelas rotinas burocráticas.
- **Recrutamento:** é responsável por construir equipes de trabalho, divulgar as vagas, fazer o planejamento e a gestão de todo o processo seletivo, até a hora da contratação.
- **Remuneração:** a remuneração é específica para cada setor dentro de uma empresa, dependendo das suas responsabilidades e tarefas, é criado um sistema de remuneração justo, para definir o direito de cada cargo.
- **Segurança no trabalho:** tem o foco em garantir as condições de um trabalho seguro, assim como diminuir os riscos de acidentes e o adoecimento dos funcionários, com isso o setor é considerado um dos mais importante.
- **Benefícios:** Os funcionários além de ter um salário predeterminado, eles também têm o garantido o recebimento dos benefícios como: vale-transporte, vale-refeição, convênio de saúde, e entre outros.

Desta forma nota-se que o impacto do Recursos Humanos é diretamente no sucesso das empresas, pois age na atração e progresso dos melhores talentos.

Com a chegada das leis trabalhistas e as alterações no comportamento dos profissionais, o setor de Recursos Humanos recebeu ainda mais visibilidade por cuidar

da relação entre colaboradores e a empresa, e por enxergar o funcionário como parte importante do patrimônio da empresa.

2 RH 4.0

Vemos constantemente o quanto a tecnologia se tornou indispensável para a vida das empresas e as rotinas empresariais. Nos deparamos todos os dias com a necessidade de inovar e de implantar sistemas cada vez mais inteligentes. E isso se aplica a todas as áreas de uma organização, sendo assim, isso também se aplicaria ao setor de Recursos humanos. Então quando falamos de RH 4.0 nos referimos a um RH que acompanha o avanço das tecnologias e que busca adaptar suas atividades a essa nova realidade onde realiza-se quase tudo pela internet.

A partir de uma necessidade estratégica, o setor de RH também buscou implementar inovações tecnológica visando a melhoria e crescimento da área, de modo que o departamento se torne mais estratégico e menos operacional e com um diferencial competitivo que beneficiará qualquer empresa. Dessa maneira o RH 4.0 vem com o principal objetivo de aplicar soluções tecnológicas que vão tornar a gestão de pessoas, além de mais simples, mais eficiente.

O RH 4.0 se instala com a promessa de expansão das “fronteiras” do departamento, otimizando os processos operacionais de gestão do setor e permitindo que a área de Recursos Humanos acompanhe o avanço tecnológicos e atenda às necessidades do mercado e as demandas de forma ágil e eficaz. Tudo isso através da implantação de tecnologias inteligentes que auxiliam os gestores no mapeamento das urgências do seu capital humano.

2.1 Surgimento

Ao longo dos anos a indústria passou por diversas revoluções, a cada uma que passava surgia diferenciais que impulsionava gradativamente a economia mundial. Tivemos inicialmente a primeira revolução em 1760, onde a maior novidade era o vapor. Em seguida passamos pela segunda revolução industrial ocorrida por volta do ano 1850, aqui novos métodos de produção surgiram, além do aperfeiçoamento de tecnologias já existentes e o marcante uso do petróleo para gerar energia. Na terceira agora em meados de 1950 podemos perceber um grande avanço

científico com o foco principal na automatização dos processos. A partir disso, seguindo essa linha de revoluções hoje passamos pelo que chamamos de a quarta revolução industrial.

Nessa também conhecida como Indústria 4.0 temos um conjunto de tecnologias atuando para automação e principalmente troca de dados de forma que os processos passem a ser cada vez mais eficientes e produtivos. No momento a grande aposta de boa parte das empresas está sendo o investimento em sistemas inteligentes para que os processos empresariais fiquem cada vez mais ágeis e ocorra de maneira mais assertiva.

O livro chamado “A quarta revolução industrial”, do renomado autor Klaus Schwab, fala que a inovação tecnológica que a humanidade está experienciando mudará bastante a forma como realizamos nossas atividades do dia a dia. Isso se aplica a todos os setores operacionais de uma organização, sendo assim também se aplicaria ao setor de RH. A partir disso, surge o RH 4.0 que é a aplicação dessa quarta revolução ou indústria 4.0 no setor de Recursos Humanos.

Podemos pontuar esse avanço da área de uma forma que foi acontecendo gradativamente assim como as revoluções industriais. Dando início com um RH que se preocupava apenas com as tarefas burocráticas, que entende-se como o RH 1.0. Seguindo para o 2.0 que foi a fase onde perceberam que as pessoas eram peças fundamentais para a organização e que eram parte estratégica, já que são elas que geram a produtividade e colocam a empresa em um bom lugar no mercado, mas que para isso precisam atender suas necessidades humanas e oferecer instrumentos diversos que as mantenham motivadas. No RH 3.0 descobriram que era possível e tinha mais vantagens em gerir pessoas fazendo uso de plataformas digitais, esses meios que passaram a serem utilizados trouxeram agilidade para as atividades do setor. Por fim, foi compreendido que tecnologia não diz respeito apenas a recursos digitais, plataformas ou internet, mas também a planejamento e de técnicas e métodos pensados para gerir de uma forma estratégica. Desse modo, surgiu então o que conhecemos como RH 4.0.

Figura 1 – Evolução do RH 4.0



Fonte: Convenia (2022).

2.2 Pilares

Sabemos que para a aplicação de um novo sistema é preciso investir, tanto financeiramente quanto em tempo e dedicação. Sendo assim, para que a execução do RH 4.0 na organização seja eficaz, ofereça a otimização que promete e atenda os objetivos da empresa, é necessário que os gestores se atente a pontos cruciais que garantirão que isso aconteça. Os pilares do RH 4.0 são a estrutura da inovação, diz respeito a peças fundamentais para que tudo desde o início saia como o planejado.

Figura 2 – Pilares do RH 4.0

Fonte: Clássico (2019)

As pessoas são desde o início elemento principal do setor de Recursos Humanos. As atividades desse departamento são pensadas tendo os colaboradores como foco, já que são eles que garantem o sucesso da organização. Entender o perfil de cada funcionário é fundamental para que eles sejam geridos de modo que vão colaborar para o alcance dos objetivos da empresa e isso é responsabilidade do setor de RH. Deste modo, definir as competências humanas, organizacionais e métricas que podem orientar líderes e gestores é muito importante pois oferece orientações para o investimento nas pessoas, e o RH 4.0 abre espaço para isso.

Outro ponto estrutural do RH 4.0 é a otimização dos processos, analisar se os objetivos das pessoas e da empresa estão alinhados com as etapas e metas a serem realizadas. Com o sistema 4.0 no RH será possível verificar o que pode ser transformado para a aprimoração dos procedimentos, assim como se a cultura interna da organização está colaborando para que isso realmente aconteça. Portanto, é necessário foco na melhoria dos processos como o de contratação, gratificação e planos de cargos e salários por exemplo.

Por último, mas mais importante pilar desse novo modelo de gestão de pessoas é a tecnologia. Além do conceito de tecnologia no RH 4.0 ser sobre um gerenciamento estratégico e inteligente, recursos como computação em nuvem, aplicativos, programas de gestão de projetos e comunicação também são de suma importância pois permitem que atividades cotidianas do setor de RH sejam melhor

realizadas trazendo agilidade e flexibilidade entre a organização e seus colaboradores.

3 DIFERENÇA DO RH TRADICIONAL PARA O RH 4.0

O RH tradicional resumidamente é o departamento matriz de uma organização, o setor é responsável pelo treinamento, seleção, contratação, remuneração, e a cultura organizacional dentro de uma empresa.

O RH 4.0 tem o objetivo de aplicar de forma inteligente as plataformas tecnológicas como aplicativos e softwares, para inovar o setor com o foco de agir de maneira mais estratégicas e menos burocrática.

Nota-se que o RH 4.0 é mais interessado na atração, seleção, retenção de talentos qualificados, no crescimento do capital humano e na utilização de novas tecnologias com o objetivo no volume da produtividade. Apesar de ainda haver a parte burocrática, com a automação e gerenciamento inteligente destas funções auxiliaram o profissional de RH a ser menos “robô” e se tornar muito mais estratégico.

No momento em que falamos do RH 4.0 é importante citar sobre a transformação digital, que é responsável por alterar a forma de como entendemos os modelos de negócios ultrapassando o mundo digital, tecnológico e cultura. Além disto o RH 4.0 tem intuito de alinhar esses novos cenários do mercado trabalho com a rotina dentro das empresas, não auxiliando somente as exigências dos profissionais da área, mais também de todos os funcionários que atuam na empresa.

4 TECNOLOGIAS DO RH 4.0 UTILIZADAS PARA IMPULSIONAR O SETOR

Atualmente muito se discute sobre a tecnologia nos setores empresariais e como ela mudou a forma de trabalho dos funcionários, a maioria das vezes para melhor, com sistemas mais acessíveis e rápidos facilitando a rotina dentro da organização.

E com esse avanço do mundo digital as empresas buscam as novas tecnologias para se tornar uma organização moderna, e quando há investimentos automaticamente tem resultados, tanto para os funcionários quanto para a empresa. E podemos citar quais os resultados que a empresa adquire, como a redução de custos, o aumento de produtividade, melhorias na retenção de talentos, crescimento nas vendas, atendimento ao cliente, entre outros.

Com a evolução das novas tecnologias percebemos um grande número de cargos antigos sendo substituídos por algo mais tecnológico e novos cargos surgindo revelando novas profissões, sendo assim criando novas oportunidades para as pessoas que se interessam pela tecnologia e querem se especializar na área.

Podemos perceber que após essa evolução da tecnologia, a competitividade no mercado empresarial aumentou muito o que comprova que quando a empresa investe em tecnologia as suas avaliações dentro do mercado aumentam, ou seja, é essencial que a empresa esteja por dentro sobre as tendências tecnológicas para que assim possa sempre se manter atualizada dentro do mercado atraindo clientes e colaboradores.

“Se o seu negócio não está online, ele não existe”. (GATES apud BARROS, 2022).

4.1 Inteligência artificial

A Inteligência Artificial é uma tecnologia que tem capacidade de ter características semelhantes à de um ser humano, reproduzindo a forma de pensar e

raciocinar, assim conseguindo solucionar problemas, tomar decisões e fazer trabalhos manuais sem interferência humana.

O estudo da IA (Inteligência Artificial) teve início nos anos 50 com os cientistas Hebert Simon e Allen Newell, que criaram o primeiro laboratório voltado a Inteligência Artificial na Universidade de Carnegie Mellon que fica localizada na cidade Pittsburgh, Pensilvânia no Estados Unidos. Nos primeiros estudos o principal objetivo foi criar máquinas que possa reproduzir a forma de pensar das pessoas, mas como toda tecnologia ela evoluiu e se infiltrou em diversas áreas.

Uma das áreas que a Inteligência Artificial assumiu um papel importante foi no setor de Recursos Humanos, pois ela contribuiu para tornar os processos da empresa menos burocráticos, gerando um maior fluxo nas atividades dos colaboradores, também facilitando os trabalhos dos funcionários tornando-o mais automatizado eliminando tarefas repetitivas, sendo assim, o setor economiza tempo no que resulta uma maior oportunidade de investir na gestão de pessoas da empresa.

Como a função da IA é ter um sistema que possui as mesmas funções que o ser humano faz, ela busca otimizar os processos ajudando o funcionário do RH 4.0 na sua função dentro da organização, como no recrutamento e seleção tornando o processo mais ágil e acessível eliminando qualquer chance de erro no período de contratação de um novo funcionário, no processo de treinamento auxiliando em ferramentas mais específicas podendo analisar os pontos que precisam ter uma maior atenção e assim criar soluções para resolvê-los, no controle de jornada do funcionário trazendo um suporte maior para auxiliar na coleta de informações da entrada e saída, horas extras, descontos e folha de pagamento.

Assim como há pontos positivos em trazer a IA para a empresa também tem pontos negativos, como a possibilidade de ter fraudes online e a dependência na tecnologia. Mas uma coisa que vale ressaltar é que ela estará presente no nosso dia-a-dia de trabalho e vai de a empresa preparar seus funcionários para receber algo novo que pode mudar completamente a rotina deles afinal, a Inteligência Artificial está na empresa para ajudá-los e não os prejudicar.

4.2 Centralização de dados

É de conhecimento geral que as grandes e pequenas empresas lidam com todos os tipos de dados, seja para analisar as vendas ou para avaliar o desempenho dos funcionários, para que essas informações sejam passadas de maneira correta precisa de um sistema onde elas estejam organizadas e de fácil acesso e a Centralização de Dados surgiu para ajudar nessa questão.

A Centralização de Dados surgiu para unificar em um só lugar informações que ficam em diferentes canais tornando o acesso de informações mais difícil, pois quando os dados são localizados em um só lugar a comunicação entre os gestores e funcionários se torna mais acessível.

Quando unificamos esses dados em um só lugar podemos perceber os diversos benefícios que essa nova tecnologia traz, por exemplo, agilização dos processos onde os funcionários não perdem tempo na hora de procurar informações específicas para a atividade que está executando, aumento na organização pois quando as informações estão armazenadas de forma organizada em um local o risco dela se perder ou ficar oculta é mínima e a confiabilidade dos dados que a empresa tem o controle de todas as alterações feitas no sistema e se as informações estão armazenadas de forma segura.

No RH 4.0 onde o seu foco é se tornar um setor mais estratégico a Centralização de Dados iria ajudá-lo a otimizar processos e tornar as atividades que leva mais tempo para serem feitas mais acessíveis, rápidas e seguras. Com tudo isso é o dever da empresa investir nas novas tecnologias para tornar a rotina de trabalho do colaborador mais produtiva e menos burocráticas.

4.3 People analytics

A People Analytics é um método onde são analisados dados para a gestão de pessoas, esse processo consiste na coleta, na organização, no cruzamento de dados e também implementando ferramentas que tem a função de coletar um grande número de informações, dando a possibilidade para o setor de Recursos Humanos melhorar a gestão pessoas da empresa tornando-o mais estratégico.

A implementação da People Analytics começou a partir do momento que os gestores da empresa perceberam que precisava aumentar a eficácia da equipe que

cuida do recrutamento na organização, e diante disso o Google criou uma tecnologia onde analisava todos os dados do candidato e com essa análise ele consegue prever quais opções são mais favoráveis para a empresa.

Para aplicar de forma eficaz a People Analytics na empresa precisa de duas ferramentas, sendo elas, Big Data e Business Intelligence que são essenciais nesse processo de inclusão da nova tecnologia. A Big Data é capaz de armazenar uma grande quantidade de dados em um volume de números menores, e os benefícios que isso traz são as contratações mais alinhadas onde a empresa consegue selecionar candidatos de acordo com o perfil que a organização deseja e ela também tem a possibilidade de analisar possíveis falhas em processos e realizar soluções para resolvê-los. Já o Business Intelligence consegue absorver um grande número de informações e organizá-las de forma que consiga gerar soluções estratégicas e consegue analisar mudanças que acontecem no mercado, essa tecnologia ajuda no processo de recrutamento e seleção e na retenção de talentos.

O People Analytics tem diversas vantagens como:

- Contratações Eficazes;
- Clima Organizacional;
- Processos Seletivos;
- Desenvolvimento e Treinamento do Funcionário;
- Redução De Custos;
- Retenção de Talentos.

Com isso percebemos como é importante a empresa trazer tecnologias eficazes para ajudar tanto no dia-a-dia do funcionário como para trazer um resultado positivo dentro da organização e também fora com a imagem da empresa no mercado.

5 DESAFIOS DO RH 4.0

Com a chegada de novas tecnologias a empresa irá passar por mudanças importantes que influenciam na vida de todos os funcionários, pois as tarefas que costumavam ser operacionais passam a ser automatizadas tendo uma atuação mais estratégica. Sendo assim, o RH terá que lidar com diversos desafios para conseguir implementar uma nova tecnologia sem prejudicar o desempenho dos seus colaboradores que já estão atuando dentro da organização quanto os que vão entrar.

Os responsáveis por cuidar da empresa e dessa nova transição precisam convencer todos os colaboradores que essa mudança irá trazer melhorias, novos conhecimentos e oportunidades para a vida profissional de cada um.

Com isso os empregadores necessitam saber exatamente como passar de forma correta e eficaz como essa transição irá funcionar, ou seja, é importante que a comunicação esteja presente em todo momento dessa mudança, assim o colaborador não se sente perdido e consegue visualizar os benefícios que ele alcançará no futuro.

Por fim, é fundamental que os gestores tenham em mente que toda mudança tem suas dificuldades e que ela é necessária para que a organização cresça no mercado e se torne mais competitiva e para isso acontecer é preciso passar por todo o processo de transição.

5.1 Adaptação a cultura tradicional

Toda organização começa com uma cultura organizacional onde os gestores definem suas crenças, lei, moral e costumes que é repassada para seus funcionários, e com isso surge uma cultura tradicional que tem lideranças de controle e processos muito burocráticos, que normalmente acontece com empresas que estão há muito tempo no mercado, isso é visto de uma forma ruim, mas não quer dizer que está errado pois cada organização aplica o que for mais favorável para ela.

Quando a instituição resolve trazer novas tecnologias que mudarão a rotina de trabalho do funcionário e na forma como ele foi acostumado a trabalhar com a cultura implantada pela empresa, é aconselhado que os gestores preparem a mente das pessoas, seja do RH ou de outros setores para receber algo novo, pois ainda há

muita resistência entre os colaboradores que não acreditam na inovação e em um mundo mais tecnológico, esse é o primeiro passo para implementar o RH 4.0.

É necessário pontuar que essa mudança impacta nas atividades, cargos e responsabilidades de cada colaborador para que eles possam criar um ambiente apropriado para a implantação do RH 4.0. Sendo assim afirmamos que a mudança cultural é difícil, principalmente para as que estão implantada a muitos anos, mas é necessária para o crescimento e sucesso da organização.

5.2 Conciliação das diferenças geracionais

O mercado de trabalho atualmente é um ambiente onde tem muita diversidade e isso se torna um desafio pois é preciso administrar as diferenças de origem das pessoas que já estão no mercado a muito tempo, e isso causa uma resistência ou dificuldade para lidar com a digitalização, também há os profissionais que já nasceram dentro dessa nova indústria mais automatizada, e isso é o motivo dos diversos conflitos que terá durante o processo de mudança.

Há causas que causam conflitos entre as gerações no ambiente de trabalho, sendo eles, o modo de aprendizado enquanto uns lados aprendem de forma linear sendo mais básica, o outro lado já de forma sob demanda com ritmos e formas diferentes.

A comunicação que é um dos principais causadores de conflitos, pois as pessoas de antigamente prefere se comunicar e ter interações presencialmente, os mais novos estão familiarizados a interações por meio eletrônico e isso gera conflitos pois a geração atual pode sentir excluídos em não receber respostas imediatamente, e a antiga por não se sentir incluído nos círculos fechados como por exemplo, os grupos de WhatsApp.

A gestão juntamente com o setor de Recursos Humanos tem a função de analisar e compreender as necessidades de cada geração, para que assim eles consigam evitar os conflitos com o propósito de aumentar a produtividade e a retenção de talentos.

5.3 Descentralização da gestão

A gestão descentralizada é o processo onde são compartilhadas as responsabilidades entre os times, sendo assim as tomadas de decisões e atividades será distribuída podendo ser produzida por mais pessoas. Nesta gestão é utilizado a rotina decisória simples, aonde a equipe decidirá o que é melhor para cada caso sem ter que perguntar aos seus líderes. Desta maneira eles podem solucionar assuntos mais urgentes e prioritárias, confirmando aos clientes que suas demandas serão atendidas de forma mais rápidas.

A estratégia de gestão descentralizada se torna mais interessante devido a autonomia para a resolução dos problemas. Os trabalhadores incluídos na decisão passam a ser mais próximos aos conflitos, e também terá abertura para o diálogo, o que aumenta a qualidade na discussão em equipe.

Está gestão serve como ferramenta para melhorar as habilidades de liderança dos talentos da empresa, tornando o ambiente de trabalho mais coletivo e produtivo. Além disso também serve para comprometer-se a ter mais rapidez nas entregas e resolução de problemas internos.

Portanto, a empresa descentralizada é a qual distribui as responsabilidades e decisões para as equipes, unidades e departamentos. Com isso cada setor tem autonomia para realizar as atividades que achar necessária, e solucionar seus próprios conflitos internos. Sendo eles: setor financeiro, marketing, almoxarifado, recursos humanos, entre outros. O departamento será responsável pelas decisões que impactam ao seu setor, desde que seja benéfico para a empresa.

Há algumas características que confirma se a empresa possui ou não a gestão descentralizada. As fundamentais, envolvem: responsabilidade compartilhada, boa comunicação entre os envolvidos, desenvolvimento de talentos e orientação para um objeto comum.

5.4 Investimentos em novas tecnologias

O investimento em tecnologia é inserir recursos financeiros em máquinas tecnológicas, softwares, hardwares e ferramentas de TI. Com isso você estará apropriando o seu negócio aos avanços tecnológicos, alterando o modo que sua empresa trabalha, atende os clientes, é gerenciada, faz seus produtos e serviços.

Além disso, esse investimento é importante pois irá ajudar o seu negócio a lidar com as mudanças do mercado em qual está incluído, e também ajudará nos processos de criatividade e alternativas para permanecer competitivo. Ao realizar um investimento de novas tecnologias podemos perceber várias vantagens que impactam positivamente no desempenho da sua empresa.

No Brasil atingiu de US\$ 75 bilhões a US\$ 76 bilhões em 2022 o investimento em tecnologia, uma evolução de 5% em relação a 2021. Sendo US\$ 46 bilhões para à tecnologia da informação – evolução de 6,2% superior a 2021 e US\$ 29 bilhões aos serviços de telecomunicações 3% acima em relação ao ano anterior.

Nos dias atuais Estados Unidos alcança liderança com o lucro previsto de US\$ 1,5 trilhão em 2022, em seguida está a China com US\$ 547 bilhão e por último está o Japão com US\$ 263 bilhões. Desta forma o Brasil está na 11° posição.

Segundo a Fundação Getúlio Vargas (FGV), com 1% investido em tecnologia dentro de uma empresa, a cada dois anos os lucros dela tem potencial de 7% de crescimento.

Em qualquer área o investimento em tecnologia é capaz de acontecer desde das finanças, processos de trabalho dos colaboradores, gestão e automações. Sendo assim usado a tecnologia de forma eficaz, as soluções de TI melhoram processos, desempenho dos colaboradores e facilitam as atividades internas.

Dessa maneira, percebemos que ao investir em tecnologia trará diversos benefícios para empresa como: aumento na produtividade, diminuição de erros, integração entre as áreas, tomadas de decisões baseadas em dados, controle de custos e intensificação de segurança.

6 IMPACTOS DO RH 4.0

O processo de mudança dentro da gestão é algo que causa diversas dúvidas e desconfiança, mas que também gera muitos resultados. Ao realizar a aplicação de soluções tecnológicas, podemos perceber que como são menos erros executados, reduz totalmente a burocracia e torna os processos mais determinados. Além disso, a aplicação também ajuda nos procedimentos de contratação, oportunizando perfis profissionais dedicados, entusiasmados e que apresentam disposição para procurar resultados, progredindo juntamente com a empresa.

Sendo assim R.H 4.0 é qualificado pelas inúmeras vantagens que traz para empresa, algumas delas são:

- **Aumento no Engajamento dos Colaboradores:** Quando os colaboradores se sentem mais engajados eles se tornam mais produtivos, e com isso eles tem menos tempo de trabalho, tendo assim um bom descanso e possuirão tempo para solucionar seus problemas pessoais, se sentindo confortável e mantendo o foco no trabalho. Desta forma as atividades serão elaboradas corretamente e não irá existir riscos na perda de dados importantes, e assim se sentirão bem mais confiantes nas atividades executadas.

- **Melhoria na Gestão de Talentos:** Como a tecnologia serve para analisar perfis profissionais desejados pela empresa a ser contratado, é aplicado a gestão de talentos. Desta forma é realizado um processo seletivo eficaz, formando grupos capacitados e de alta performance para todos os setores. Quando a gestão de benefícios é direcionada ao funcionário juntamente com o RH 4.0, ele fica responsável por ajudar na retenção de talentos na empresa.

- **Posicionamento mais Estratégico da Empresa:** Através do RH 4.0 a automatização de processos, tem como foco em tornar o setor de Recursos Humanos mais estratégico. Com isso a gestão de pessoas estratégica contribui para que todo o colaborador esteja focado em alcançar os objetivos da empresa, havendo um caminho traçado para esse propósito. Além disso o setor de RH tem uma visão panorâmica da

organização e também das decisões que serão escolhidas pela gestão, por meio de dados conclusivos.

Portanto, para obter o RH 4.0 dentro da empresa e diminuir a alta rotatividade é necessário que as empresas tenham o conhecimento desses impactos causados, que mediante os seus pilares principais busca tornar as empresas ainda mais eficientes.

Desta forma, o RH 4.0 é de extrema importância para as empresas e funcionários, pois serão beneficiadas pelas vantagens da revolução tecnológica todos os profissionais que está integrado a empresa.

6.1 Gestão remota

Atualmente as atividades geracionais de uma empresa vai muito além dos muros da fábrica, falam-se bastante da realização das funções a distância. Principalmente pós pandemia houve uma alta no trabalho em home office ou híbrido, e com isso a organização enfrenta o desafio de fazer a gestão agora não só de dentro da empresa, mas fora também, e isso tudo vem acompanhado de fatores que implicarão diretamente nessa gestão remota.

A gestão remota consiste em tornar possível que os colaboradores contribuam trabalhando de casa através de recursos tecnológicos. A empresa tem muito a ganhar nesse tipo de gerenciamento pois com ela haverá uma redução de custos, já que o investimento em infraestruturas básicas de dentro da organização serão diminuídas pois os empregados estarão trabalhando de casa, além disso ela sai ganhando em otimização de funções, produtividade visto que o trabalho em casa podendo ter liberdade para administrar cargas horárias motivam os funcionários garantindo assim resultados vantajosos.

O RH 4.0 entra nisso no momento em que com o investimento em um RH mais tecnológico torna-se possível a realização de modelos de trabalho que contribuirão positivamente para a empresa como a gestão remota. Essa forma de gerir é um impacto trazido através da aplicação do modelo 4.0 na área de Recursos Humanos.

6.2 Melhoria na comunicação

Uma comunicação eficiente é essencial para as relações da vida, tanto os pessoais como as profissionais. Afinal, para trabalhar bem em equipe e para liderar precisamos expor nossas estratégias e pontos de vista de forma clara.

Sendo assim, para que os processos operacionais de uma organização aconteçam da melhor forma e sem nenhum gargalo, é necessário que todas as partes da empresa se comuniquem bem, estejam ligadas e com objetivos bem definidos e alinhados. Através do RH 4.0 isso se torna uma tarefa mais simples, já que o sistema oferece recursos que irão contribuir para que a empresa tenha uma grande melhoria na comunicação.

Além dos mecanismos tecnológicos oferecidos por esse novo modelo de gestão, o RH 4.0 também oferece uma forma estratégica de gerir a qual coloca a relação humana antes de toda burocracia e tem as pessoas como prioridade. Com isso, a comunicação organizacional se torna mais um ponto que será impactada positivamente trazendo grandes benefícios como a melhora do clima e integração das equipes, um bom clima faz com que os colaboradores trabalhem motivados e gerem produtividade e inovação, levando a empresa a rumo do sucesso.

6.3 Gestão de talentos mais eficaz

A gestão de talentos consiste em usar as competências técnicas e comportamentais dos membros que compõem a equipe de uma maneira estratégica, em buscar ter o profissional no lugar certo e realizando a atividade em que oferece melhores resultados. A prática busca atrair, reter e manter os colaboradores motivados para extrair deles a melhor execução do seu trabalho, isso desde antes mesmo da contratação se estendendo aos demais setores.

Hoje em dia as empresas buscam grandes talentos dispostos a vestir a camisa da empresa pois através desse tipo de colaborador formam-se equipes de alto desempenho e com elas é possível manter a competitividade nos negócios e crescer

de forma inovadora. Por isso, investir em uma boa gestão de talentos é importante já que ela tem grande impacto no desempenho organizacional.

Com o RH 4.0, e os recursos tecnológicos e estratégicos que o acompanham, a empresa poderá efetuar esse gerenciamento de talentos com facilidade. Será possível pensar em planos de carreiras alinhados com os dos colaboradores a partir do acompanhamento de suas atividades feito desde o início dele na organização, realizando assim a retenção daqueles funcionários que contribuem positivamente para a empresa.

Tudo isso é de grande impacto e colocará a organização em um lugar reconhecível no mercado, além de trazer ganhos financeiros e garantirá o sucesso esperado por qualquer corporação, só mais uma das vantagens adquiridas através da aplicação do RH 4.0.

6.4 Mais resultados em menos tempo

Após o RH 4.0 ser implantado na empresa os processos da organização passa a se tornar mais automatizados, ou seja, totalmente virtuais o que traz o benefício dos funcionários conseguirem entregar uma quantidade grande de trabalho em menos tempo.

E isso acontece, pois, o propósito dessa nova tecnologia é fazer com que as atividades se torne menos burocráticas, como tornar a triagem de currículos mais precisa e encontrar candidatos com o perfil mais adequado para a vaga, e isso torna a jornada do trabalhador menor, pois ele consegue entregar um trabalho que levaria semanas em poucos dias e isso faz com que seja reduzida a carga horária do funcionário, trazendo bons resultados e aumento na produtividade.

É importante pontuar que com a automatização de processos e com a rapidez que as tarefas são entregues, faz com que o setor de Recursos Humanos foque na gestão de pessoas e assim a empresa tem funcionários mais motivados e produtivos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após realizarmos o estudo sobre o tema, vimos que inovações surgem a partir do desenvolvimento da tecnologia. As organizações buscam implementar novos sistemas para acompanhar esse avanço e atender as demandas do mercado. Então, sendo o RH um setor de grande importância, mudanças nesse departamento são muito relevantes para a organização por completo.

Sendo assim, o RH 4.0 foi um sistema criado para oferecer otimizações para a área de Recursos Humanos. Vimos que sua aplicação transformou o modo de gerir, otimizando os processos, melhorando a comunicação de toda as partes da organização e principalmente entre empregador e empregado, possibilitando uma gestão de talentos eficaz que permite a permanência de bons colaboradores na empresa.

Por fim, conclui-se que o investimento em novos modelos de realizar os processos geracionais da organização, não diz respeito a gastos, isso não é uma grande preocupação pois a execução que esse novo RH trará vai compensar em resultados que acrescentarão muito para a empresa. Além disso observamos através desse estudo que o RH 4.0 hoje em dia é um diferencial, mas que no futuro fará parte de toda e qualquer empresa sem exceção, a tecnologia deixa de ser uma ameaça e passa a somar positivamente para a organização.

REFERÊNCIAS

ALVES, Valmir. **RH 4.0: o que é, desafios e ações para aplicar no seu setor. o que é, desafios e ações para aplicar no seu setor.** 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/rh-4-0#A3>. Acesso em: 6 maio 2023.

ARMBRUST, Gabrielle. **Recursos Humanos: o que é rh, o que faz e como ter sucesso. o que é RH, o que faz e como ter sucesso.** 2019. Disponível em: https://www.gupy.io/blog/recursos-humanos?hs_amp=true. Acesso em: 30 mar. 2023.

BARROS, Leonardo (org.). **RH digital: atualizando e melhorando processos. Atualizando e Melhorando Processos.** 2022. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/rh-digital/>. Acesso em: 2 mar. 2023.

BATISTA, Adonis et al. **Centralização de dados: os 5 benefícios de unificar informações. Os 5 benefícios de unificar informações.** 2019. Disponível em: <https://blog.hariken.co/centralizacao-de-dados-os-5-beneficios-de-unificar-informacoes/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRAUN, Daniela. **Investimento em tecnologia no Brasil supera US\$ 75 bilhões em 2022, projeta IDC.** 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2023/02/02/investimento-em-tecnologia-no-brasil-supera-us-75-bilhes-em-2022-projeta-idc.ghtml>. Acesso em: 10 maio 2023

CENTRALIZAÇÃO de dados: um passo essencial para a tomada de decisões. Um passo essencial para a tomada de decisões. 2021. Disponível em: <https://www.dataex.com.br/centralizacao-de-dados/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

COMO conciliar a diversidade geracional numa empresa? 2021. Disponível em: <https://www.globalempregos.com.br/como-conciliar-a-diversidade-geracional-numa-empresa/>. Acesso em: 08 maio 2023.

COMO surgiu o People analytics. Disponível em: <https://www.appus.com/blog/people-analytics/como-surgiu-o-people-analytics/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CULTURA tradicional X cultura de startup:: quais as diferenças. Quais as diferenças. 2023. Disponível em: <https://psiueducacao.com/cultura-tradicional-x-cultura-de-startup/>. Acesso em: 08 maio 2023.

DESCUBRA o que é RH 4.0, suas tendências, benefícios e como ele impacta na gestão. 2022. Disponível em: https://www.voitto.com.br/blog/artigo/rh-4-0?gclid=Cj0KCQjwslejBhDOARIsANYqkD1qozhdwZGVfEoMuG-Hc9U8hhIPm2eQyhllIE9JZ8_63D1vLhNmtq8aAvpJEALw_wcB. Acesso em: 15 maio 2023.

DIAS, Mariana. **People analytics: o que é, benefícios e como aplicar no rh.** O que é, benefícios e como aplicar no RH. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/people-analytics>. Acesso em: 28 mar. 2023.

DOCUSIGN, Colaborador. **Conheça a história do RH e veja como esse departamento evoluiu.** 2023. Disponível em: <https://www.docuSign.com.br/blog/conheca-a-historia-do-rh-e-veja-como-esse-departamento-evoluiu>. Acesso em: 30 mar. 2023.

GUIA sobre o RH 4.0: transforme sua gestão de pessoas. transforme sua gestão de pessoas. 2023. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/guia-completo-sobre-o-rh-4-0/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

GUIMARÃES, Bruna. **Gestão de talentos: o que é e qual sua importância.** o que é e qual sua importância. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-talentos>. Acesso em: 18 maio 2023.

HALF, Robert. **Como lidar com o conflito de gerações no ambiente de trabalho.** 2022. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/como- lidar-com-o-conflito-de-geracoes-no-ambiente-de-trabalho-rc#toc3>. Acesso em: 08 maio 2023.

INTELIGENCIA artificial: Saiba a História, O Presente e o Futuro. Saiba a História, O Presente e o Futuro. 2023. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/inteligencia-artificial/>. Acesso em: 27 mar. 2023.

LOBO, Eduardo. **RH 4.0: entenda o conceito por trás da tecnologia no rh.** entenda o conceito por trás da tecnologia no RH. 2021. Disponível em: <https://qrpoint.io/blog/rh-4-0-2/#:~:text=Os%20benef%C3%ADcios%20do%20RH%204.0%20s%C3%A3o%3A%20aumentado%20da%20produtividade%2C%20melhora, posicionamento%20mais%20estrat%C3%A9gico%20da%20empresa>. Acesso em: 30 mar. 2023.

MARCONDES, Marcelo. **RH 4.0: como a tecnologia está transformando a gestão de pessoas.** Como a tecnologia está transformando a gestão de pessoas. 2020. Disponível em: <https://www.taqe.com.br/rh-4-0-como-a-tecnologia-esta-transformando-a-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 24 abr. 2023.

O que é o RH 4.0 e quais os seus principais desafios? atualizando e melhorando processos. Atualizando e melhorando processos. 2023. Disponível em: <https://rhopen.com.br/o-que-e-o-rh-4-0-e-quais-os-seus-principais-desafios/>. Acesso em: 6 maio 2023.

OLIVEIRA, Beatriz. **O que é recursos humanos e quais são as suas atribuições?** 2022. Disponível em: https://blog.pandape.com.br/o-que-e-recursos-humanos/amp/#O_que_e_recursos_humanos. Acesso em: 30 mar. 2023.

PESSOAS, processos e tecnologia: base para uma gestão eficiente. base para uma gestão eficiente. 2019. Disponível em: https://www.classico-alphaville.com.br/pessoas_processos_tecnologia/. Acesso em: 16 maio 2023.

QUAL a importância do investimento em tecnologia? 2022. Disponível em: <https://www.officetotal.com.br/blog/investimento-em-tecnologia/>. Acesso em: 24 abr. 2023.

RH 4.0: a nova tendência do RH. A nova tendência do RH. 2020. Disponível em: <https://impulse.net.br/rh-4-0/#>. Acesso em: 10 mar. 2023.

RH 4.0: a tecnologia a favor dos recursos humanos. a tecnologia a favor dos Recursos Humanos. 2023. Disponível em: <https://blog.flashapp.com.br/rh-4-0-a-tecnologia-a-favor-dos-recursos-humanos>. Acesso em: 30 mar. 2023.

RH 4.0: o que é, principais tendências e importância na gestão. O que é, principais tendências e importância na gestão. 2021. Disponível em: <https://ifractal.com.br/blog/rh-40/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SAIBA por que sua empresa precisa aplicar uma gestão descentralizada. 2020. Disponível em: <https://foccoerp.com.br/blog/gestao-descentralizada/>. Acesso em: 10 maio 2023.

SILVA, Daniel Neves. "**Revolução Industrial**"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em 12 de maio de 2023.

TEIXEIRA, Thais (org.). **As Vantagens e Desvantagens da Inteligência Artificial**. 2021. Disponível em: <https://izap.com.br/blog/as-vantagens-e-desvantagens-da-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 28 mar. 2023.

Anexo A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“RH 4.0: tendência para o futuro das organizações”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 23 de Junho de 2023.

Nome	RG	Assinatura
Caroline Souza da Silva	52.643.994-4	
Nicole dos Santos	59.397.014-7	
Yasmin Silva Amaral	39.921.681-9	

Anexo B – Termo de autorização



TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico em Recursos Humanos, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso RH 4.0: tendência para o futuro das organizações, apresentado na Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz, município de Araraquara sob a orientação do(a) Prof.^(a) Gabriela Messias da Silva, apresentado na data 23/06/2023, cuja menção (nota) é ____:

- (X) Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar documento, abaixo relacionado, sem ressarcimentos de Direiros Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data __/__/__. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direiros Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

O trabalho contou com agência de fomento¹:

(X) Não () CAPES () CNPq () Outro (especifique): _____.

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

¹ Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa.

Araraquara, 23 de Junho de 2023.

Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Caroline Souza da Silva	52.643.994-4	carolinesouza.20099@gmail.com	
Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Nicole dos Santos	59.397.014-7	nicolsantos12146@gmail.com	
Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Yasmin Silva Amaral	39.921.681-9	yasminsilvaamaral1@outlook.com	

Cientes:

Professor Orientador:

Nome completo: Gabriela Messias da Silva

Coordenador do Curso:

Nome completo: Eliana Maria Marques Sgobbi Casal