

RH 4.0 COMO FERRAMENTA DE GESTÃO

RICARDO RIBEIRO DE CAMPOS¹

MARCIO EDUARDO SILVA²

TACIANA LUCAS DE AFONSECA SALLES³

Resumo

Nos dias atuais a tecnologia se tornou essencial para o desenvolvimento das atividades nos ambientes profissionais e pessoais. Dentro da área de Gestão de Pessoas o nome dado à utilização da tecnologia nas suas práticas é RH 4.0. O presente trabalho tem como objetivo identificar da utilização da tecnologia nas práticas de Gestão de Pessoas, bem como conhecer a percepção dos profissionais da área sobre essas práticas. Obter tais informações é de grande importância pois permite conhecer o avanço da tecnologia nas ações de Gestão de Pessoas, identificando as práticas mais aceitas pelos profissionais da área, possibilitando assim, que as empresas e os profissionais de Gestão de Pessoas possam adotar com mais precisão, estas novas formas de gerir os processos da área, alavancando os resultados da empresa como um todo. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, em que foi utilizada a pesquisa bibliográfica para o levantamento da parte teórica sobre o tema, e a pesquisa de campo com profissionais da área de Gestão de Pessoas, para o obter dados sobre as práticas realizadas com a tecnologia e sobre sua perspectiva acerca dos benefícios de algumas destas ações. A partir da implantação dos conceitos do RH 4.0 e da melhor adaptação das tecnologias às necessidades da área, espera-se que haja a maximização dos resultados e a melhoria na comunicação. Os resultados apresentados demonstram que a indústria 4.0 maximizou os processos e diminuiu o tempo sobre a execução de tarefas nos ambientes empresariais, além de proporcionar melhoria na qualidade de vidas dos colaboradores, por meio das reuniões online e da informação em tempo real. Podemos concluir que a indústria 4.0 é uma ferramenta que veio para agregar valor, otimizar os processos e propor um modelo integro e de credibilidade em torno da maximização das informações empresariais.

Palavras-chave: Processos. Recursos Humanos. Tecnologia.

Abstract

Nowadays, technology has become essential for the development of activities in professional and personal environments. Within the People Management area, the name given to the use of technology in its practices is HR 4.0. This paper aims to identify the use of technology in People Management practices, as well as to know

¹ Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: r.rrcampos@gmail.com.

² Graduando em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Dr Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: marcio5150@gmail.com.

³ Docente na Fatec Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: taciana_afonseca@yahoo.com.br

the perception of professionals, that work in the area, about these practices. Obtaining such information is of great importance as it allows knowing the advance of technology in Personnel Management actions, identifying the most accepted practices, by professionals in the area, thus enabling companies and Personnel Management professionals to adopt more accurately, these new ways of managing the area processes, boosting the results of the company as a whole. This is qualitative research, in which some bibliographical research was used for collecting the theoretical part of the subject, and also field research with professionals in the area of People Management, to obtain data on the practices carried out with technology and on their perspective upon the benefits of some of these actions. Through the implementation of the HR 4.0 concepts and the best adaptation of technologies to the needs of the area, it is expected that there will be a maximization of results and an improvement in communication. The results show that industry 4.0 maximized processes and reduced the time spent on performing tasks in business environments, in addition to providing an improvement in the quality of life of employees, through online meetings and real-time information. We can conclude that industry 4.0 is a tool that came to add value, optimize processes and propose a whole and credible model around maximizing business information,

Keywords: *Processes. Human Resources. Technology.*

1 Introdução

Logo após a abertura dos mercados em 1990, o cenário mundial sofreu alterações que mexeram com o mundo dos negócios. Hoje esse contexto apresenta-se como instável, incerto e turbulento, com as mudanças ocorrendo em uma velocidade alucinante. Os avanços tecnológicos e as descobertas científicas têm transformado tudo o que se tem, se sabe e se conhece, em algo obsoleto em questão de meses.

No âmbito organizacional isso não é diferente. Práticas que até então eram consideradas inovadoras estão rapidamente deixando de ser e sendo substituídas por novas práticas e baseadas em novos conceitos.

Nesse cenário de incertezas, a área de recursos humanos (RH) é de suma importância para a sobrevivência e o desenvolvimento das organizações, já que as pessoas são consideradas atualmente como a principal fonte de vantagem competitiva de uma empresa. Portanto, o RH também precisa buscar seu aprimoramento para maximizar os processos existentes. Nesse sentido, pergunta-se: quais são as tendências para um RH moderno?

O objetivo geral deste estudo é identificar da utilização da tecnologia nas práticas de Gestão de Pessoas, bem como conhecer a percepção dos profissionais da área sobre algumas dessas práticas em relação aos seus impactos.

Para tanto, será feita a revisão bibliográfica, buscando na literatura científica o embasamento teórico sobre o assunto. Além disso, será feita pesquisa de campo, visando identificar as práticas de RH utilizando a tecnologia, bem como conhecer a visão dos profissionais da área sobre o uso dessas ferramentas de gestão.

Investigar cientificamente sobre o RH 4.0 como ferramenta de gestão é de extrema importância pois permitirá encorpar a literatura científica e especializada sobre o assunto, e possibilitará que os profissionais da área e gestores possam conhecer as práticas mais comuns e avaliação dos profissionais da área sobre isso. Dessa forma, poderão escolher e adaptar melhor suas práticas e políticas visando obter melhores resultados.

2 Referencial Teórico

2.1 A evolução e importância da Gestão de Pessoas

Segundo Soviensi e Stigar (2008) a Gestão de Pessoas (GP) tem o objetivo de gerir o capital humano dentro da empresa, de maneira a agregar valor aos processos por meio da organização e do planejamento. Isto é, o Recursos Humanos (RH), como também é chamado, é a área dentro da organização que tem como missão maximizar os resultados organizacionais por meio da conexão entre pessoas, processos e organização.

A gestão de pessoas dentro da organização passou, ao longo do tempo, por mudanças e adaptações que, segundo França (2009, p.11), se deram de forma que:

O cenário de gestão de pessoas nas organizações e empresas ascendeu de atividades operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos, que tiveram como origem o registro em carteira, ampliaram-se para: qualidade pessoal, qualificações culturais, competências tecnológicas, responsabilidade empresarial e cidadania. Essas mudanças derivam da nova economia: da era digital, dos novos paradigmas na gestão organizacional.

Nesse sentido, o próprio conceito e nomenclatura da área sofreram alterações em função das mudanças nas exigências do mercado, as quais geraram transformações internas na organização sobre a importância e o papel das pessoas no sucesso organizacional. Hoje, as pessoas são o principal ativo das empresas, pois é por meio delas que todos os processos organizacionais funcionam e é possível a empresa se diferenciar das demais. Por isso, as pessoas merecem e

devem receber os maiores investimentos em termos físicos (recursos materiais) e intelectuais (conhecimento e desenvolvimento) (CHIAVENATO, 2020).

Segundo Ashton et al. (2004) o RH é o cérebro da organização, ou melhor, os braços, pois a partir do pensamento da diretoria, que elabora os objetivos estratégicos, ele os transforma em ações dos colaboradores. Ou seja, é o RH quem operacionaliza as estratégias organizacionais, buscando, acompanhando e desenvolvendo os profissionais mais adequados para a implementação efetiva e excelente dos propósitos da empresa.

Assim, pode-se dizer que ter uma área de GP estruturada é essencial para o desenvolvimento das atividades organizacionais, de maneira que sua atuação estratégica permite que a empresa evolua e aumente a sua competitividade em relação aos concorrentes (MARTINS, 2010).

Para Soviensi e Stigar (2008, p. 54), a Gestão de Pessoas é:

[...] caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõe. Cabe à área de Gestão de Pessoas a nobre função de humanizar as empresas. Apesar da Gestão de Pessoas serem um assunto tão atual na área de Administração, ainda é um discurso para muitas organizações, ou pelo menos não se tornou uma ação prática. Compete ao Departamento de Recursos Humanos promoverem, planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição num todo, assim como as atividades relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho da Instituição.

Portanto, é possível identificar que o papel do setor de recursos humanos não se limita apenas a estreitar as relações entre a organização e os colaboradores, mas também a humanizar a organização, tendo como missão a maximização da qualidade de vida dos colaboradores. Nesta conjuntura, a empresa que busca melhorar os seus resultados, por meio de investimento em qualidade de vida dos seus colaboradores, torna-se mais competitiva e cria valor organizacional.

Segundo Martins (2010) a busca pelo desenvolvimento da organização deve ser realizada mediante o aprimoramento das técnicas e metodologias provenientes do setor de RH. É no RH que toda transformação se inicia. Máquinas e tecnológicas avançadas podem ser agregadas, mas se as pessoas não estiverem engajadas, comprometidas e motivadas a depositarem suas competências, habilidades e

conhecimentos na organização, nenhum recurso material proporcionará o sucesso de maneira efetiva.

Assim, o investimento organizacional no RH e na capacitação e desenvolvimento de seus integrantes deve ser considerado como essencial para garantir a excelência dos processos organizacionais.

De acordo com Caldas (2015) a gestão de pessoas busca aprimorar a relação entre os colaboradores nos setores produtivos, entre esses benefícios estão:

- ✓ Melhora na comunicação;
- ✓ Maximização de processos;
- ✓ Melhora na qualidade dos produtos;
- ✓ Diminuição de desperdícios e sucatas;
- ✓ Melhora na qualidade de vida;
- ✓ Solução de problemas;

Estes são apenas alguns exemplos aos quais pode-se incluir, a melhora no clima organizacional e maior comprometimento das pessoas com os objetivos da empresa. Portanto, os recursos dispendidos na estruturação da área de RH acabam se tornando um investimento, pois trarão retorno direto e indireto para a empresa, otimizando processos e a utilização de recursos.

Dessa forma, a área de GP atualmente é de grande importância, pois toda a informação que dela provém pode ser considerada uma referência, um ponto de partida ou ainda uma ferramenta estratégica, a partir do qual a empresa poderá analisar seu desempenho geral, identificar falhas e iniciar o processo de mudança e adequação.

2.2 Estratégia e inovação na Gestão de Pessoas

A inovação se tornou frequente nas organizações brasileiras desde que o mercado interno se abriu às economias internacionais. A partir de então, falar em inovação e na necessidade de se criar e inovar, seja nos produtos, nos serviços ou nos processos, passou a fazer parte da rotina de grande parte das empresas.

Segundo Motta (2010) a inovação faz parte do processo de desenvolvimento do ser humano, porém esta tendência tem se manifestado de forma avassaladora vários setores da indústria nas últimas décadas. No início da era industrial as empresas buscavam pessoas para atuar dentro das organizações com base no seu porte físico, com o intuito de aumentar o nível da produção, ou seja, pressupunham

que aqueles com melhores condições físicas seriam mais resistentes e, portanto, conseguiriam entregar maior produtividade.

No entanto, após a globalização ocorreram diversas mudanças nos processos organizacionais, pois era necessário que as empresas fossem mais dinâmicas e respondessem de forma rápida e excelente às demandas do mercado. Nesse contexto, as pessoas passaram a ser fonte de vantagem competitiva, pois constituíam o único ativo organizacional incapaz de ser copiado pelos concorrentes. Isso implicou em inovações na área de RH, já que as pessoas não eram mais vistas como simples recursos produtivos.

Até a década de 1990, as práticas de RH eram predominantemente reativas e pouco proativas, de modo que as atividades desempenhadas pela área focavam em solucionar problemas, e não em gerar resultados futuros. Era focado em três seguimentos: no recrutamento, na análise de cargo/função e no treinamento e desenvolvimento (SPRINGER; SPRINGER, 1990).

Com o advento da tecnologia e das inovações não tecnológicas, como por exemplo os programas de qualidade total, o RH teve que se adaptar e estabelecer novos conceitos, para sustentar seu novo papel com novas políticas e práticas, visando manter e gerar a competitividade organizacional.

Diante da necessidade de adotar uma postura mais proativa, o RH passou então a buscar formas de fazer a empresa alcançar seus objetivos, tornando-se assim uma área estratégica dentro das organizações (CHIAVENATO, 2020).

O novo modelo deixa então de focar nas tarefas e na produtividade, para focar no colaborador, com a finalidade de atrair, engajar desenvolver e reter talentos constantemente, para que eles se sintam satisfeitos e queiram permanecer na organização, aplicando suas competências e conhecimentos.

Em pleno século 21, falar em administrar pessoas já não faz mais sentido, pois elas não são mais consideradas como recursos passivos e estáticos, são indivíduos inteligentes, ativos e proativos, dotados de competências únicas e que se desenvolvem ao longo do tempo. Portanto, devem ser lideradas, desenvolvidas, empoderadas e orientadas para metas e objetivos claros, com reconhecimento e valorização justos (CHIAVENATO, 2020).

É importante destacar que as inovações e mudanças na área de GP trouxe não só novas práticas e políticas para a área, como para a organização como um todo, refletindo especialmente na cultura da empresa que passa a ter como valores

e princípios uma gestão mais humana que prima pela satisfação dos indivíduos como forma de respeitar as individualidades e conseqüentemente atingir o sucesso organizacional.

Nesse sentido, o novo papel da GP envolve ajudar a organização a realizar sua missão e seus objetivos, gerando competitividade e sustentabilidade por meio de pessoas capacitadas, autoatualizadas, satisfeitas e motivadas, gerar qualidade de vida no trabalho, administrar e impulsionar a mudança, manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável, e construir a melhor equipe e a melhor empresa por meio de uma cultura e gestão que valorizam o talento humano (CHIAVENATO, 2020).

Além disso, Salento (2017) ressalta nesse processo de mudança, as inovações na área também ocorreram à nível instrumental, ou seja, nas ferramentas e instrumentos de gestão utilizados pelos profissionais de RH. A maior amplitude de atuação do RH gerou a necessidade de se ter formas mais eficazes de gerir tantas informações surgindo assim novas tecnologias dispostas a incrementar o desempenho da área em termos de velocidade na execução dos processos e aprimoramento na tomada de decisões.

2.3 O RH 4.0

A tecnologia está presente cada vez mais na vida cotidiana e profissional das pessoas, permitindo, entre outras coisas, que tarefas que antes levavam horas para serem feitas, fossem completadas em minutos ou segundos. Além disso, encurtou distâncias e trouxe maior precisão à análise de dados e informações. Toda essa otimização possibilitou grandes mudanças nas organizações e em seus processos.

Nesse contexto, surgiu a Indústria 4.0, ou quarta revolução industrial, que se caracteriza pela presença da tecnologia nos processos produtivos, armazenamento de dados, monitoramento e controle de operações, visando aumentar a produtividade e a qualidade. Portanto, a Indústria 4.0 está pautada no emprego da tecnologia e na Internet das Coisas (IoT), no alcance de um novo nível de produção das empresas (CUNHA, et al., 2020).

Tais mudanças no âmbito produtivo da empresa impactam no perfil mais adequado de colaborador pois ele precisa ter habilidades, conhecimento e competências que o permitam trabalhar de forma eficiente nesse contexto mais

tecnológico. Assim, a área de GP se vê mais pressionada a assumir seu novo papel estratégico, a fim de atender às novas demandas organizacionais.

Essa tendência vem se consolidando pelo RH 4.0, que é uma metodologia de gestão que utiliza a tecnologia como fonte de melhoria dos processos existentes, aumentando a atuação e aplicação das ferramentas de RH. Tais ferramentas tecnológicas, possibilitam obter um número elevado de informações, que conseqüentemente proporciona à empresa maior eficiência nas tomadas de decisões (IMPULSE, 2020).

Segundo Pereira (2018) a indústria 4.0 é a base para o desenvolvimento do RH 4.0, de modo que a busca pela otimização de processos produtivos da empresa se tornou uma filosofia de trabalho do RH, impactando na sua forma de fazer a gestão das pessoas.

Xerpa (2019) define o RH 4.0 como consequência da digitalização proveniente das mudanças que vêm ocorrendo no mundo, que são fatores decorrentes da revolução tecnológica que ocorreu nas indústrias. A utilização de programas e softwares definiu uma nova era, que se expandiu para outras áreas da indústria, como para a área de RH.

Nesse sentido, é possível identificar atualmente a utilização da tecnologia e da Internet das Coisas em praticamente todos os subsistemas de Gestão de Pessoas, dentre os quais se destacam:

- Recrutamento e seleção: utilizando mídias sociais, aplicativos e sites para divulgação de vagas, e realizando provas, testes e entrevistas online ou por meio de plataformas e sites.
- Treinamento e desenvolvimento: utilizando plataformas online como as *Learning Management Systems* (LMS) ou sistemas de gestão de aprendizagem, Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), adotando metodologias de ensino como o micro-learning, que utiliza aplicativos e sites para disponibilizar pequenos pacotes de conteúdo continuamente aos colaboradores (SOUZA; AMARAL, 2014)
- Avaliação de desempenho: utilizando softwares para analisar e comparar desempenhos

Segundo Marras (2017) a utilização da tecnologia nos processos de gestão, é vantajosa pois os procedimentos se tornaram mais rápidos, eficazes e precisos,

facilitando a comunicação, a disseminação da informação e conseqüentemente a tomada de decisões. A possibilidade de se armazenar, por exemplo, dados exatos sobre a conduta do indivíduo na empresa, os fatores que o motivam, seu valores, interesses, competências pessoais e inteligência emocional, faz com que seja possível elaborar verdadeiros mapas humanos sobre as qualidades e limitações de um colaborador, trazendo eficiência e velocidade na gestão. Além disso, a adoção de certas tecnologias permite salvar, analisar, simular e comparar desempenhos, auxiliando na admissão e no desenvolvimento das pessoas (OLIVEIRA; SIMÕES, 2017 *apud* CUNHA et al., 2020).

Resumindo, alguns benefícios da utilização do RH 4.0, são (FIA, 2020):

- Redução do tempo de trabalho;
- Gestão descentralizada;
- Aumento da produtividade;
- Melhora da comunicação;
- Aumento do engajamento.

Por outro lado, a implementação do RH 4.0 e da automatização de processos, reduz vagas de emprego, embora faça surgir novas vagas voltadas para a tecnologia, desenvolvimento de softwares, suporte de informática, robótica e engenharia de sistemas. Além disso, devido à maior complexidade nas tarefas e rotinas, doenças como o Burnout, que estão relacionadas ao estresse mental e emocional, cresceram consideravelmente (XERPA, 2019).

Cabe destacar que a adoção da tecnologia e da internet nos processos organizacionais, permite ao RH atender à uma maior diversidade de necessidades dos colaboradores e da empresa, na medida em que se torna possível realizar as atividades à distância por meio da adoção do regime de trabalho home-office.

Segundo Impulse (2020) o trabalho remoto de modo geral tem sido um sucesso para as organizações, elevando os resultados ao permitir maior flexibilidade e qualidade de vida para os colaboradores. Entretanto, o autor enfatiza que o trabalho remoto não é a primeira opção de muitos colaboradores, pois alguns identificaram neste processo a falta de foco e a diminuição da produtividade.

Assim, é possível dizer que o RH 4.0 acentua o papel estratégico do RH, otimizando suas atividades e permitindo que seja colocado foco nas ações que levarão ao alcance dos objetivos estratégicos organizacionais.

3 Procedimentos Metodológicos

De acordo com Gil (2008) a revisão bibliográfica permite com que o leitor e o pesquisador possam ter o entendimento sobre a cronologia do conhecimento, entendendo como os processos eram realizados em épocas diferentes. Sendo assim, a análise de dados por meio de pesquisa ou até mesmo estudo de caso, possibilita o desenvolvimento de novas oportunidades, podendo assim melhorar os processos em níveis quantitativos e qualitativos.

O objetivo geral deste estudo é identificar da utilização da tecnologia nas práticas de Gestão de Pessoas, bem como conhecer a percepção dos profissionais da área sobre essas práticas.

Para tanto, utilizou-se da pesquisa bibliografia, obtida por meio de fontes cientificamente confiáveis como livros, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorado, visando conceituar o RH 4.0, enquanto uma metodologia de gestão, destacando suas aplicações práticas, vantagens e desvantagens.

Este estudo foi aplicado no período de janeiro de 2021 até o mês de setembro de 2021, enfatizando os conceitos de disponibilidade dos entrevistados e disponibilizando para tais as informações pertinentes sobre os questionários.

Além disso, buscou-se junto a sete profissionais de RH de diferentes empresas, a identificação das atividades em que usam de tecnologia e sua visão sobre isso.

Assim, foi utilizado como instrumento de pesquisa um questionário composto por 11 questões sendo:

- Oito questões fechadas sendo:
 - Duas que investigaram dados demográficos como: cargo e tempo de profissão
 - Seis que investigaram: as práticas de RH nas quais o profissional utiliza de tecnologia; o conhecimento das tecnologias de RH existentes, os recursos tecnológicos utilizados; e o julgamento sobre recrutamento e treinamento online.
- Três questões abertas, em que duas investigaram os motivos da resposta anterior e uma que solicitava a exposição de outras práticas adotadas pelo profissional.

O questionário foi aplicado via Google Forms e os resultados dos sete respondentes estão apresentados a seguir.

4 Resultados e Discussão

A pesquisa de campo realizada envolveu conhecer a utilização das tecnologias nas práticas de Gestão de Pessoas a partir da perspectiva dos profissionais da área.

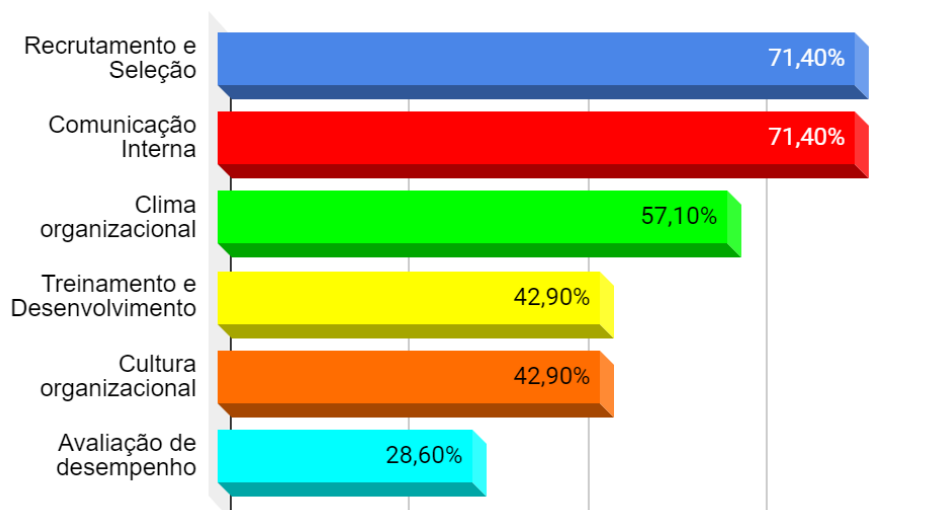
O grupo respondente foi composto por sete pessoas, sendo Analistas de RH/GP (42,9%), Coordenador de RH (28,6%), Coordenadores de Departamento Pessoal (14,3) e Analista de Marketing (14,2%)

Tais participantes são trabalhadores, em sua maioria, de empresas de pequeno porte representando 57,1% dos profissionais, 28,6% são referentes a empresas de grande porte. Além disso, 42,9% são profissionais que já atuam na área há mais de 7 anos, outros 42,9% atuam entre 1 e 3 anos, e 14,2% são profissionais com pelo menos 3 anos de atuação.

Da população pesquisada, 100% afirmaram utilizar algum tipo de tecnologia nas práticas de Gestão de Pessoas, o que significa que tanto empresas de pequeno e grande porte estão adotando tais práticas, o que demonstra em tese uma tendência cada vez maior do uso de recursos tecnológicos, independentemente do porte da empresa.

A partir da questão em que foram solicitados a indicar as práticas de RH em que os profissionais utilizavam algum tipo de tecnologia, as práticas de R&S e comunicação interna demonstram predominância no uso de tais tecnologias, como ilustra a figura.

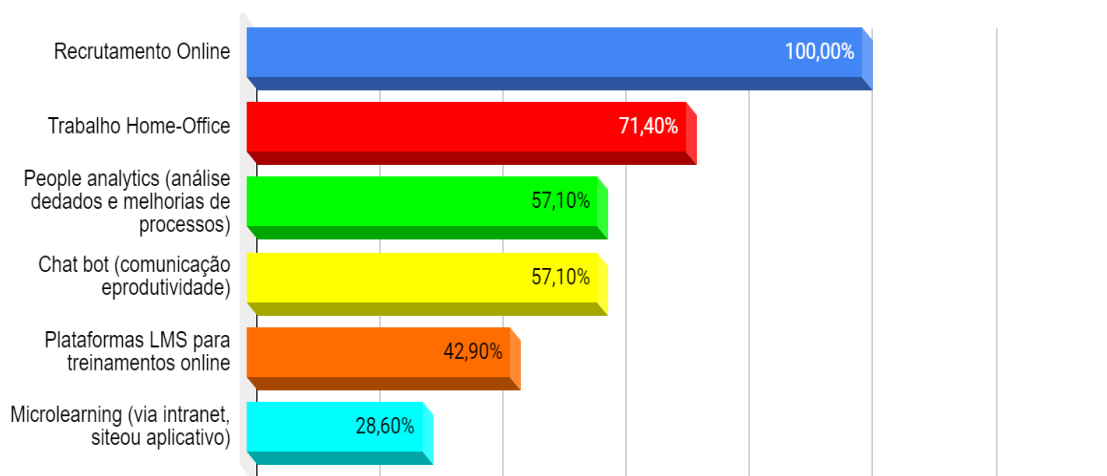
Figura 1: Utilização de tecnologia na gestão de pessoas



Fonte: os autores.

A figura aponta que R&S e comunicação interna são os processos que mais adotam tecnologias no seu cotidiano 71,4% cada uma. Clima organizacional representa 57,1%, T&D e Cultura Organizacional empatam com 42,9%, pôr fim a avaliação de desempenho é o processo que menos envolve o uso de algum tipo de recurso tecnológico, com 28,6%. Ressalta-se que nesta questão os participantes puderam optar por mais de uma alternativa.

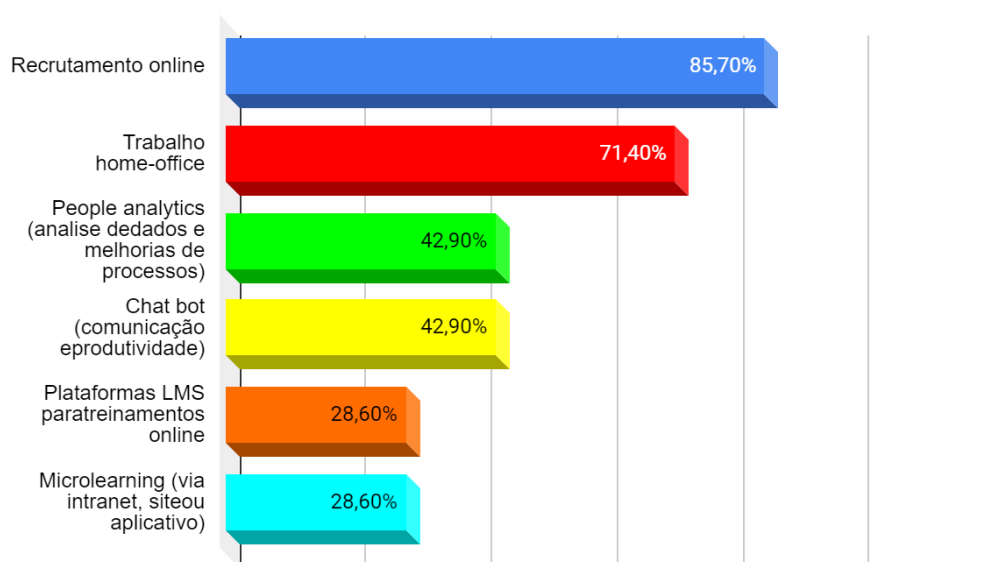
Figura 2: Conhecimento sobre as práticas e recursos tecnológicos disponíveis para gestão de pessoas



Fonte: os autores.

A figura aponta que o Recrutamento Online é o recurso mais reconhecido entre todos os participantes com 100%. Trabalho Home-Office representa 71,4%, People Analytics e Chat Bot empatam com 57,1%, na sequência com 42,9% vem a disponibilidade de Plataformas LMS para treinamentos online e pôr fim o Microlearning com 28,6%. Ressalta-se que nesta questão os participantes puderam optar por mais de uma alternativa.

Figura 3: Práticas e recursos tecnológicos utilizados na organização



Fonte: os autores.

A figura aponta que o recurso tecnológico mais utilizado entre os participantes é o Recrutamento Online com 85,7%. Logo vem o Trabalho Home-Office com 71,4%, People Analytics e Chat Bot com 42,9% seguidos pelas Plataformas LMS e Microlearning com 28,6% de usabilidade. Ressalta-se que nesta questão os participantes puderam optar por mais de uma alternativa.

Os participantes também foram questionados especificamente em relação à duas práticas de RH, que são o Recrutamento e Seleção (R&S) e o Treinamento e Desenvolvimento (T&D), visando saber se profissionais consideram a adoção de tecnologia nessas práticas, algo vantajoso ou desvantajoso. Dessa forma, foi possível observar que, 57,1% das pessoas consideram o recrutamento e a seleção online uma prática totalmente vantajosa, argumentando que traz mais agilidade e

assertividade ao processo seletivo. Além disso, afirmaram que “o processo seletivo fica mais otimizado, além de redução de custos para candidatos e empresas”.

Por outro lado, 42,9% consideram essa prática parcialmente vantajosa, pois apesar de reconhecerem seus benefícios, acreditam que o “olho no olho” na hora da escolha do profissional mais adequando para preencher a vaga em questão, seja fundamental.

Em relação ao treinamento online, 85,7% dos respondentes consideram tal prática parcialmente vantajosa, argumentando que existem pontos falhos como o fato de as pessoas participarem dos treinamentos fazendo uma segunda atividade ao mesmo tempo, e a baixa interação com o instrutor, com o processo e entre as pessoas. Apenas um respondente (14,3%) afirmou que esta prática é totalmente vantajosa, pois permite que se ganhe em escalabilidade e no alcance, ou seja, é possível treinar mais pessoas ao mesmo tempo e é possível levar o treinamento à pessoas que estejam em qualquer lugar do mundo.

Por fim, quando foram solicitados a citar outras práticas de GP em que adotavam o uso da tecnologia, um respondente listou a prática de administração de pessoas, folha de pagamento, controle de ponto; e outro respondente mencionou o uso de plataformas digitais para cursos e treinamentos.

Considerações Finais

A tecnologia atingiu todas as áreas da vida. Desde atividades domésticas e simples, até as profissionais e complexas. Na área de Gestão de Pessoas não foi diferente. Podemos notar como ao longo dos anos as práticas da área foram se transformando e incorporando os resultados de novos estudos e da tecnologia, aprimorando assim sua eficácia e eficiência.

Em um contexto em que as pessoas são consideradas como o principal ativo das organizações, ter formas eficazes, ágeis e modernas para fazer a gestão das pessoas é essencial.

Podemos concluir que a indústria 4.0 é de extrema importância para o desenvolvimento das organizações, pois alguns processos ligados a gestão de pessoas foram maximizados. Podemos citar como um processo vantajoso o seguimento de recrutamento e seleção de candidatos, que enfatiza a diminuição de

gastos com o espaço, água, luz e outros utensílios, que nos dias atuais por meio da tecnologia podemos realizar tal processo em casa.

A partir desse estudo, foi possível entender que as tecnologias aplicadas à gestão de pessoas estão adentrando cada vez mais as organizações, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte. Dentre as várias opções apresentadas aos participantes da pesquisa, as práticas de recrutamento e seleção, comunicação interna e clima organizacional, parecem ser as mais empregadas por meio da tecnologia, talvez por trazerem menos perdas em relação às práticas tradicionais (sem o uso da tecnologia) e presenciais, e por oferecerem mais benefícios.

Mesmo que seja em apenas uma das práticas de gestão de pessoas como nos processos de recrutamento e seleção, a tecnologia está sendo cada vez mais adotada e considerada pelos profissionais da área como fonte de benefícios como agilidade, precisão e maior eficiência das ações de GP. Esse dado confirma o que a teoria sobre o assunto afirma, pois entendem que com a adoção do RH 4.0 é possível diminuir os gastos e maximizar os resultados organizacionais, devido a implantação de ferramentas tecnológicas que possibilitam o trabalho à distância, bem como o maior colhimento e compartilhamento de informações em tempo real, gerando rapidez na tomada de decisões e resoluções de situações-problema.

Entretanto, parece ser de consenso da maioria, que o treinamento online é uma prática interessante, mas que talvez por falta de costume das pessoas ou por outros motivos, promove o distanciamento do aprendiz no processo já que não o obriga a estar inteiramente dedicado ao processo. Atenção focada, o engajamento e a participação nas discussões e atividades propostas são fundamentais ao aprendizado. Porém, a possibilidade de o aprendiz manter sua câmera desligada durante um treinamento, sem que ninguém saiba se ele está ali e o que está fazendo, promove essa falha no processo, que precisa ser melhor estudada e minimizada.

Os dados obtidos por meio da pesquisa de campo nos permitiram compreender que o conceito do RH 4.0 está, de certa forma, distante de ser um conceito sólido e predominantemente incorporado às práticas de gestão de pessoas. Embora o cenário da pandemia, presente no decorrer desse estudo, tenha notoriamente servido de fator derradeiro para que as empresas adotassem a tecnologia em seus processos de gestão, o RH 4.0 é uma metodologia recente e precisa ser melhor adaptada para que possa ser realmente incorporada às rotinas

da área sem que traga perdas em relação ao contato humano, ou que pelo menos que esses impactos negativos sejam minimizados por outras práticas mais humanizadas.

A necessidade da continuidade das atividades profissionais e pessoais por meio da tecnologia, utilizando o trabalho home-office e o aprendizado à distância, durante a pandemia, trouxe uma nova perspectiva às pessoas e às empresas, pois descortinou diferentes opções e alternativas de organização da rotina e do trabalho para contextos específicos e de crise.

Porém, umas das dificuldades e limitações para o desenvolvimento do atual trabalho foi encontrar a disponibilidade dos colaboradores, e propor que independente das respostas colidas nos ambientes empresariais, este fator não iria comprometer o emprego.

Este estudo é de grande importância pois aponta para as organizações que a utilização da tecnologia pode ser adotada em sua gestão como um todo, mas que precisa ser adaptada e cuidadosamente aplicada para não haver se priorizar apenas a praticidade, a exatidão e os ganho em produtividade que a tecnologia traz, mas especialmente que garanta a humanidade dos processos principalmente quando aplicados à Gestão de Pessoas. Dessa forma, respondendo à pergunta feita no começo deste estudo, é possível sim se adaptar às mudanças e maximizar os resultados pessoais e organizacionais por meio da implantação dos conceitos de RH 4.0 na gestão das empresas, porém é necessário ter ciência de todos os seus impactos.

Este estudo contribui diretamente com a comunidade acadêmica, que proporciona para os futuros leitores uma base sólida sobre os benefícios da indústria 4.0 no comportamento dos gestores e colaboradores do setor de recursos humanos. Entretanto, para que o estudo seja realizado entre outros autores, salienta que se tenha uma disponibilidade sobre o tempo de pesquisa, pois alguns resultados só podem ser colhidos em exatidão a longo prazo.

Assim, é fundamental que novos estudos sejam feitos na busca por entender melhor os impactos da tecnologia nos resultados da área de Gestão de Pessoas, visando equalizar cada vez mais essas práticas para que sejam mais vantajosas do que desvantajosas.

Referências

ASHTON, C.; HAFFENDEN, M.; LAMBERT, A. The “fit for purpose” HR function. Corporate Research Forum. **Strategic HR Review**, v. 4, n. 1, nov./dez. 2004.

CALDAS, P.T; FIRMO, L. A.; AMORIM, B. P.; OURIQUES, R. A. B. **Administração de Pessoal ou Gestão de Talentos?** Um estudo nas Administrações Públicas do Cariri Paraibano. SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO (SEMEAD), v. 18, 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel da Gestão do Talento Humano**. 5ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Tendências de mercado: as vantagens da flexibilidade no trabalho**. 2019. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/>. Acesso em: 12.mar.2021.

CUNHA, R.F. da; MARZOQUE, H. J.; NOGUEIRA, R. L.; MACHADO, V. E. de A. **Desafios da gestão de pessoas na indústria 4.0**. Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 6, p. 38862-38877, 2020

FIA. Fundação Instituto de Administração. **Soft Skills: O que são, Tipos Principais e Como Desenvolver**. 2019. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/soft-skills/>. Acesso em: 12.fev.2021.

FRANÇA, A.C.L, **Prática de recursos Humanos (PHR): conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed., São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GOMES, G. P., PEREIRA, W., PEREIRA, G., CAMPOS, P. Indústria 4.0: um novo conceito de gerenciamento nas indústrias. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVIII, Nº. 000140, 12/11/2018. Disponível em: <https://semanaacademica.com.br/artigo/industria-40-um-novo-conceito-de-gerenciamento-nas-industrias>. Acesso em: 05.abr.2021.

IMPULSE. **RH 4.0: A nova tendência do RH**. 2020. Disponível em: <https://impulse.net.br/rh#:~:text=O%20RH%204.0%20%C3%A9%20a,uso%20inteligente%20das%20ferramentas%20tecnol%C3%B3gicas>. Acesso em: 12.mar.2021.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. Editora Saraiva, 2017.

MARTINS, R. **Reflexões do Mundo Corporativo**. 2^a ed. São Paulo: Scortecci, 2010.

MOTTA, Paulo R. **Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

PEREIRA, S. F., BACELAR, C., GHISLAINE, M. Indústria 4.0: transformação digital nas empresas e um novo conceito de gestão no mercado cada vez mais competitivo. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVIII, Nº. 000138, 30/10/2018. Disponível em: <https://semanaacademica.com.br/artigo/industria-40-transformacao-digital-nas-empresas-e-um-novo-conceito-de-gestao-no-mercado-cada>. Acesso em: 01. maio.2021.

SALENTO, Angelo. **Digitalisation and the regulation of work: theoretical issues and normative challenges**. AI & SOCIETY, p. 1-10.

SOUZA, M.; AMARAL, S. **Modelo de produção de microconteúdo para aprendizagem com mobilidade**. 2014. Disponível em https://www.lantec.fe.unicamp.br/pf-lantec/n2.art4_.pdf. Acesso em: 16.set.2021.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos humanos x Gestão de pessoas. **Revista Científica de Administração**, v. 10, n. 10, 2008.

SPRINGER, B.; SPRINGER, J. HRM in the US – celebration of its centenary, In: PIEPER, R. (Ed.). Human resource management: an international comparison. New York: Walter de Gruyter, 1990.

XERPA. **Conheça do RH 4.0 e seus impactos na gestão de pessoas**. 2019a. Disponível em: <https://www.upbrasil.com/blog/gestao-de-pessoas/rh-4-0/>. Acesso em: 29.fev.2021.