



OS NOVOS RUMOS DO RH

Hamilton Cesar Hermenegildo Junior, Priscila Maria Medeiros Leme, Priscila Carolina Verza, Stephania Hertal Farias Nunes, Maria Madalena Lazari Kawashima, e-mail: hamiltonchj@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Para Chiavenato (1999) a relevância dos Recursos Humanos dentro das organizações é que, através dele, é possível criar uma melhor cooperação entre seus colaboradores e, assim, conseqüentemente, alcançar não apenas os objetivos da organização, mas, também, individuais dos colaboradores.

O setor do RH é responsável por coordenar e conduzir as tarefas e processos de gestão de pessoas dos colaboradores. Atualmente, existe uma grande burocracia entre os procedimentos e regras na área de RH que vem retardando a agilidade das rotinas administrativas, causando alguns problemas que, por sua vez, interferem no andamento eficiente, prático e objetivo dos processos nos setores de RH. Segundo Portela (2017) os profissionais do RH atravessam diversas dificuldades na realização de suas atribuições.

O RH tradicional, mais conhecido como RH operacional, é encarado como um executor dos afazeres e tarefas administrativas da área, realizando ações como seleção, treinamento e recrutamento dos colaboradores. Essa forma mais tradicional não foca em estratégias de gestão de pessoas, assim, portanto, não consegue adquirir dados confiáveis referente ao engajamento e motivação e, tampouco o retorno em resultados que os mesmos estão trazendo para a organização (VIANA; LAVIERI, 2017).

Nos últimos anos, a Tecnologia da Informação passou a ser vista como uma importante ferramenta para impulsionar os processos de mudanças no setor de Recursos Humanos. Para Correa (2021), o mercado está cada vez mais competitivo, e as empresas utilizam a tecnologia como um diferencial e um caminho para construir um negócio de sucesso. Bensberg et al. (2018) diz também que as organizações devem acompanhar de perto a evolução tecnológica caso queiram trilhar o caminho do sucesso e, do contrário, estarão decretando sua falência em curto prazo.

No RH tecnológico, as pilhas de papéis foram substituídas por softwares e ferramentas digitais, onde, conseguem agilizar os processos antes massivos, possibilitando à essa área uma atuação mais estratégica dentro da empresa. Moraes (2020) diz que

grandes organizações já utilizam ferramentas para otimizar o tempo e eliminar burocracia desnecessária. Automatizaram processos, aplicando o sistema de ponto digital, home office e reuniões por conferência. Para Maciel (2009) o que realmente irá importar não será diretamente a tecnologia, mas, as pessoas que irão utilizá-la, que irão usá-la mediante as necessidades que surgirem.

O referido estudo tem como objetivo investigar quais são as vantagens e dificuldades enfrentadas pela empresa para a implementação de processos tecnológicos na área de Recursos Humanos.

2 MÉTODO

O referido artigo foi realizado no município de Jaú. A metodologia utilizada no presente trabalho foi elaborada através de critérios apontados por GIL (2002) e foi definido como uma pesquisa exploratória com o delinear de pesquisa bibliográfica, pesquisa esta que buscou evidenciar, segundo diversos autores, investigar quais são as vantagens e dificuldades enfrentadas pela empresa para a implementação de processos tecnológicos na área de Recursos Humanos. A pesquisa exploratória, segundo GIL (2002), tem como objetivo:

[...] proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas, têm como objetivo principal o aprimoramento de ideais ou a descoberta de intuições (GIL, 2002, p. 41).

Assim, a pesquisa bibliográfica foi desenvolvida “com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.” (GIL, 2002, p. 44), para proporcionar afinidade com o problema e auxiliar na compreensão do tema, podendo ocorrer construções de novas hipóteses sobre a questão. As etapas de processo são:

[...] escolha do tema; b) levantamento bibliográfico preliminar; c) formulação do problema; d) elaboração do plano provisório de assunto; e) busca das fontes, f) leitura de material; g) fichamento; h) organização lógica do assunto; i) e redação do texto (GIL, 2008, p. 60/61).

O levantamento bibliográfico preliminar contribuiu para a definição do tema, expondo a possibilidade da pesquisa e contribuindo também para a formulação do problema de pesquisa, que é basicamente compreender processos tecnológicos na área de Recursos Humanos.



Tendo como certo o tema e o problema que direciona o trabalho, foi feita uma pesquisa bibliográfica, através de livros de autores que abordavam o tema e também artigos online, que pudessem contribuir com o presente projeto, localizados nas bases acadêmicas Google Acadêmico (Scholar Google) e BVS Psicologia Brasil.

A pesquisa foi desenvolvida por etapas, sendo elas: a seleção da base de dados Google Acadêmico e Scielo. A segunda etapa realizada foi filtrar a pesquisa por páginas em português. A terceira foi à junção das palavras-chaves selecionadas e separadas pela vogal “e”: “RH tecnológico” e “Recursos Humanos” e “RH 4.0”, logo após a realização das etapas, a busca foi concluída.

O critério para a seleção dos trabalhos foi à possibilidade de contribuição real para o trabalho, ou seja, artigos e livros considerados relevantes para o tema foram utilizados conforme sua importância para a conclusão do trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O RH 4.0, é uma forma de gestão que utiliza a tecnologia e, através dela, é possível melhorar os processos existentes e, assim, aumenta a atuação das ferramentas do RH. Através dessas ferramentas tecnológicas é possível obter um número elevado de informações que auxiliam a organização no processo de tomada de decisão. (IMPULSE, 2020).

Segundo Pereira (2018) a indústria 4.0 é o alicerce ao desenvolvimento do RH 4.0 e a busca pela otimização dos processos de produção da organização se tornou um norte de trabalho ao RH, o que impacta na sua forma de fazer a gestão das pessoas.

Xerpa (2019) define o RH 4.0 como consequência do aumento da tecnologia que vêm ocorrendo no mundo, que são fatores derivados da revolução tecnológica que ocorreu nas empresas. A utilização de softwares e programas dentro da organização foi uma revolução, que também se expandiu para outras áreas da organização, como para o setor de Recursos Humanos.

O RH 4.0 evidencia a atuação estratégica do setor de Recursos Humanos, maximizando seus afazeres e, devido a isso, conseguirão focar nas ações que alcançarão os objetivos da empresa.

Karl Schwab fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, refletindo sobre os novos modelos da gestão 4.0 afirmou que “neste novo mundo não é o



peixe grande que come o peixe pequeno; é o peixe rápido que come o peixe lento” (SCHWAB, 2016), a rapidez no sentido de conseguir identificar oportunidades, explorar novos caminhos e ocupar espaços.

A pesquisa *The platformisation of work in Europe*, realizada em 13 países europeus durante os anos de 2016 a 2019 (HUWS, SPENCER, COATES, 2019), analisou, dentre outros temas, a utilização das plataformas digitais no trabalho em empresas que não fazem parte do setor da economia de plataforma, mas fazem uso de aplicativos ou sites para notificar os trabalhadores das novas tarefas que os aguardam e/ou para registrar o seu horário de trabalho. A pesquisa então comparou os resultados com os dos trabalhadores que atuam na economia de plataforma. Em todos os países pesquisados, mesmo somados os trabalhadores ocasionais e os trabalhadores frequentes da economia de plataforma, são mais numerosos os trabalhadores que utilizam aplicativos e sites para saber o que e quando fazer e que atuam fora desse setor.

Os autores apontam que trabalhadores e trabalhadoras estão usando interfaces digitais para se comunicar com seus gerentes, sugerindo um declínio na comunicação presencial e pessoal nas organizações.

Uma outra pesquisa, de âmbito global, realizada pela PwC (CHARLIER; KLOPPENBURG, 2017), aponta que 40% das funções realizadas pelos departamentos de recursos humanos fazem uso de ferramentas que utilizam plataformas digitais capacitadas com inteligência artificial. Na vanguarda estão as empresas estadunidenses, europeias e asiáticas. Em todo o mundo, 50% das empresas abordadas pela pesquisa investirão na análise de dados para selecionar e desenvolver talentos e desenvolver a lealdade do profissional para com a empresa. A mesma pesquisa aponta que 39% das empresas acreditam que a tecnologia trará mudanças no perfil dos candidatos quanto às habilidades e competências necessárias para um futuro próximo. Por fim, 63% entendem como necessário repensar o papel do departamento de recursos humanos.

A possibilidade de se armazenar, por exemplo, dados exatos sobre a conduta do indivíduo na empresa, os fatores que o motivam, seus 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).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, podemos concluir que a informatização dentro do setor de RH e registra um avanço em uma área que sempre foi burocrática. Esse processo de informatização trouxe também ao departamento de Recursos Humanos uma agilidade nunca antes vista, uma vez que, em processos que antes demoravam devido a burocracia, como registrar uma justificativa de atraso, agora ficaram simples, sendo apenas preencher eletronicamente o papel e encaminhar ao setor de RH. É necessária essa modernização dos processos produtivos do setor, visto que, o mesmo é um dos mais importantes dentro de qualquer organização.

REFERÊNCIAS

BENSBERG, F.; BUSCHER, G.; CZARNECK. **Digital Transformation and IT Topics in the Consulting Industry: A Labor Market Perspective**. In Advances in Consulting Research. 2019.

CHARLIER, Robert; KLOPPENBURG, Sander. **Artificial intelligence in HR: a no-brainer**. PricewaterhouseCoopers (PwC), Netherlands, 2017. Disponível em: <https://www.pwc.nl/nl/assets/documents/artificial-intelligence-in-hr-a-no-brainer.pdf>. Acesso em: 08.ago.2022.

CORRÊA, M. M. de M. (2021). **Processo de recrutamento e seleção digital: Continuidade ou apenas em crise pandêmica?** [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/24617>

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo, Ed. Atlas, 2002.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; COATES, Matt. **The platformisation of work in Europe: highlights from research in 13 European countries**. Brussels (Belgium)/Hatfield (United Kingdom): Foundation for European Progressive Studies (FEPS)/UNI Europa/Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire, 2019. Disponível em: <https://www.fepseurope.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>. Acesso em: 08.ago.2022.

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: 05.ago.2022.



MORAIS, M. de. **RH 4.0: desafios para à evolução**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização (Indústria 4.0) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020.

MACIEL, M. G. **Lazer corporativo: estratégias para o desenvolvimento dos recursos humanos**. São Paulo: Phorte, 2009.

OLIVEIRA, F,T; SIMÕES, W, L. **A indústria 4.0 e a produção no contexto dos estudantes da engenharia**. Simpósio de Engenharia de Produção. 2017. Disponível em: < Acesso em: 25 maio 2018.

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: 06.agosto.2022.

PORTELA, G. Z. et al. **Recursos humanos em saúde: crise global e cooperação internacional**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 22, n. 7, p. 2237–2246, 2017.

VIANA, D.L; LAVIERI, C.P, **Gestão do trabalho em saúde: sentidos e usos da expressão no contexto histórico brasileiro**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 16, n. 1, p. 57–78, 2017.

XERPA. **Conheça o RH 4.0 e seus impactos na gestão de pessoas**. 2019. Disponível em: <https://blog.upbrasil.com/gestao-de-pessoas/rh-4-0/#>. Acesso em: 01.ago.2022.