



## **A TECNOLOGIA COMO INOVAÇÃO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: CAPITAL HUMANO E INTELLECTUAL NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO.**

### **TECHNOLOGY AS AN INNOVATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: HUMAN AND INTELLECTUAL CAPITAL IN THE INFORMATION SOCIETY.**

Gustavo Abraão dos Santos<sup>1</sup>

#### **RESUMO**

Aqui neste artigo se sintetiza acerca da gestão de recursos humanos nas instituições nos próximos anos, analisando os aspectos de capital humano e inovação tecnológica, ilustrando uma pesquisa em artigos, livros e revistas digitais, revisando bibliograficamente os benefícios da aplicação do capital intelectual aliado à tecnologia. Nesta toada, a reflexão aqui é maximizar que o capital intelectual está atrelado a inteligência emocional e as motivações humanas para aprender com a inovação tecnológica, apresentando possíveis resultados positivos e eficientes na gestão de recursos humanos nas empresas e instituições com atividades econômicas em nosso país.

**Palavras-Chave:** Gestão. Recursos Humanos. Tecnologia. Inteligência emocional.

#### **ABSTRACT**

Here in this article we summarize about the management of human resources in the institutions in the coming years, analyzing the aspects of human capital and technological innovation, illustrating a research in articles, books and digital magazines, reviewing bibliographically the benefits of applying intellectual capital combined with technology. In this light, the reflection here is to maximize that intellectual capital is linked to emotional intelligence and human motivations to learn from technological innovation, presenting possible positive and efficient results in the management of human resources in companies and institutions with economic activities in our country.

**KeyWords:** Management. Human Resources. Technology. Emotional intelligence.

Recebido em 20.02.2021 e aprovado para publicação em 05.05.2021

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito pela Universidade Católica de Santos. Pós Graduado em Direito Empresarial com ênfase tributária pela Universidade Católica de Santos. Pós Graduado em Ética e Cidadania pela USP. Graduado em Direito pela Universidade Católica de Santos. Graduando em Gestão Pública pela Universidade Sana Cecília. Professor de Direito na Faculdade do Guarujá. Advogado OAB/SP 184.699. Autor do LIVRO Direito Ambiental do Trabalho, Editora Multifoco, 2018.



## 1. INTRODUÇÃO

Primeiramente, a visão da gestão dos recursos humanos acerca de suas atividades nas empresas e instituições vem acompanhando as modificações do mercado, com o fim de entregar um melhor atendimento às necessidades que as organizações demandam com maior eficiência e agilidade. Desta maneira, a relevância da otimização da gestão dos recursos humanos se traduz nas funções que são atribuídas nas organizações, bem como o direcionamento que os recursos humanos oferecem e possibilitam melhorias ou aperfeiçoamentos para as empresas terem um desempenho mais satisfatório.

Consequentemente, denota-se a importância pela qual o departamento dispõe dentro das organizações independente do setor ou seguimento. Neste passo, a indagação dos fatores acerca da inovação para o futuro dos recursos humanos é essencial para compreender o que poderá ser afetado no ambiente corporativo em diversos segmentos no presente e futuro.

Tendo em vista a relevância do tema, aqui neste texto, aborda-se o interesse de entregar ao leitor os principais fatores que englobam o possível futuro dos recursos humanos nos próximos anos, como por exemplo, os aspectos tecnológicos e as dinâmicas para a extração de informações, procedimentos de contratação, seleção, treinamento e capacitação, bem como as espécies de métodos para a atuação da gestão dos recursos humanos e formas de execução através do capital humano e gerenciamento emocional deste capital intelectual, com o fim de apresentar uma conjuntura que demonstre resultados positivos para as instituições.

Dado o exposto a base da pesquisa científica foi elaborada na revisão bibliográfica, baseado em artigos científicos, livros e sites especializados no tema, primeiramente, enfatizando-se o histórico dos recursos humanos, posteriormente, a gestão de recursos humanos e o uso de novas tecnologias, bem como a gestão do capital humano e intelectual nas organizações em prol da sociedade da informação.

## 2. HISTÓRICO DOS RECURSOS HUMANOS

Segundo Chiavenato (2009), a administração de recursos humanos tem origem desde o início do século XX, que surgiu a partir da complexidade das empresas após o forte impacto da Revolução Industrial. A história começa em meados da década de 1930 onde o atual recursos humanos era denominado de “Departamento pessoal” que tinha como função principal o papel



burocrático, com um número menor de funcionários que eram ligados ao pagamento de salário, benefícios, vale transporte, refeição, admissões e demissões. É um papel que iniciou-se desde a época da revolução industrial até os anos 30. Dentro dessa ótica, os departamentos de pessoal viram surgir uma nova concepção social, cuja eficiência e produtividade passam a ser motivadas por reconhecimento, por valorização, por compartilhamento. A ênfase passou das tarefas para as pessoas.

Na década de 1950 iniciou-se a transformação, a ênfase passou das tarefas para as pessoas, denominada de Administração Neoclássica após guerra, trouxe novos conceitos como base e diversos autores como referência, por exemplo Peter Drucker, William Newman, Ernest Dale dentre outros, que segundo Chiavenato (1993)

Em resumo, os autores neoclássicos não foram propriamente uma escola bem definida, mas um movimento relativamente heterogêneo. Isso significa que as opiniões variam de autor para autor, porém no contexto nos anos 50, demonstrava que a teoria das relações humanas foi substituída pela comportamental que, além das pessoas, também foca o espaço organizacional, com utilização de processos mais humanísticos em contraponto ao conceito de administração baseada em estruturas convencionais, normas rígidas e procedimentos burocráticos.

Em 1990, era da informação, teve início a fase da Gestão de Pessoas, da Gestão de talentos, da Gestão do Capital Humano, todas elas expressões utilizadas para designar o processo de gerir pessoas nas organizações modernas, que adotou a administração gerencial, cujo objetivo básico é a qualidade dos serviços prestados ao cidadão-cliente. Roncon (2010) explica que o mundo dos negócios experimenta um processo de mudanças contínuas, exigindo uma dinâmica organizacional que compreenda um ambiente mutável e incerto. O impacto dessas influências pode ser sentido pelas pessoas e gestores que procuram apoio e suporte em uma gestão de pessoas mais estratégica e menos centralizadora.

Nesses últimos 30 anos, o mundo dinâmico, mutável e incerto elevou a Gestão de Pessoas à função de natureza estratégica de orientação e suporte às práticas de RH, agora delegadas a todos os gestores de linha enquanto as atividades burocráticas foram transferidas através de outsourcing. Nesta nova era da informação, as equipes de gestão de pessoas passam a assumir atividades estratégicas de orientação global que substituem os antigos departamentos de RH (GIL, 2009).

Sendo assim, gestão de pessoas é representada pelas pessoas e organizações, sendo que, se não houver pessoas e organizações, não há necessidade de existir a terminologia Gestão de Pessoas. Isto acontece porque as organizações são compostas de pessoas e precisam delas



para atingir suas metas e cumprir sua missão. Da mesma forma que as pessoas necessitam das organizações para alcançar seus objetivos pessoais. (CHIAVENATO 2005).

Ressalta-se o fato que a empresa e o colaborador se relacionam em uma via de mão dupla, desta forma, é de suma importância que a área de Gestão de Pessoas desenvolva suas atividades de forma muito próxima da excelência, ou seja, o processo de Gestão de Pessoas deve integrar o processo de agregar com os demais processos, sendo eles, os de aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas nas organizações.

### **3. A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E A INSERÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

Segundo Ribeiro (2005), a área de Recursos Humanos (RH) tem como objetivo principal administrar as relações interpessoais existentes na organização e desta com as pessoas. Desta forma levando-se em consideração o departamento de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas, tem de lidar com um número maior de informações, sendo que para filtra-las e as dispor de maneira eficaz é necessário como por exemplo a tecnologia como apoio por exemplo que tem por objetivo o aumento à produtividade.

Junto administração e a produtividade, o fator humano é levado como prioridade como ressalta Ribeiro (2005), a área de Recursos Humanos (RH) tem como objetivo principal administrar as relações interpessoais existentes na organização e desta com as pessoas.

Sendo em prol à atividade, inovações tecnológicas podem ser utilizadas também a favor para o desenvolvimento e o aprimoramento à um serviço ou atividade que esteja disposta ao seu uso, tendo em vista que a modernização é um dos fatores que auxiliam na gestão como um todo que em uma época em que a globalização, a competição, o forte impacto da tecnologia e as célebres mudanças se tornaram os maiores desafios externos, “a vantagem competitiva das empresas está na maneira de utilizar o conhecimento das pessoas, colocando-o em ação de modo rápido e eficaz, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores” (Ribeiro, 2005).

Portanto quando comparado com o RH Tradicional a Gestão de Recursos humanos é visível também observar uma readaptação às mudanças que o ambiente corporativo vem

oferecendo, dentre elas a cultura organizacional, que também envolve a tecnologia, fator de inovação nas empresas.

### 3.1 Utilização do BIG DATA

A tecnologia BIG DATA vem sendo empregada nas grandes empresas para transformar dados que podemos interpretar como informações sem ligações lógicas, em respostas através de suas conexões. Isso significa por exemplo transformar dados não estruturados em planilhas ou relatórios, como afirma MOURA CHERON (2019).

A modelo de sua utilização temos na função de recrutamento e seleção a aplicação para a análise de currículos e cruzamento de informações como idade, sexo, formação acadêmica, habilidades desejadas e experiência na área como também aponta MOURA CHERON (2019), servindo como um filtro para obter o melhor resultado dentro da informação sondada pelo processo seletivo, tornando-o mais preciso.

Esses dados podem auxiliar, inclusive, em políticas de benefícios e incentivos, que valorizem ainda mais esse colaborador. Assim, conseqüentemente, ele ficará ainda mais disposto a compartilhar o seu conhecimento e se engajar nos projetos da empresa SITEWARE (2019).

Frisa-se que outro ponto importante é que essa tecnologia já está sendo diferida nas grandes empresas como por exemplo: Amazon, Walmart e Nike, conforme visto pela PROPUS SCIENCE (2019).

### 3.2 Aplicação do People Analytics

Primeiramente, ilustra-se que a *People Analytics* é uma tendência que está transformando a maneira de como a Gestão de Pessoas que se implícita no processo de coleta, organização e análise de dados sobre o comportamento dos colaboradores, com o intuito de contribuir para a tomada de decisão.

Conseqüentemente, verifica-se que o *People Analytics* é um desdobramento do BIG DATA voltado para análise de pessoas no departamento de Recursos Humanos.



O seu objetivo principal é compreender e diagnosticar oportunidades de melhoria baseando-se nos dados obtidos das pessoas dentro da organização e cruzando esses dados com outros de outras fontes da empresa. E para compreendermos como é realizado esse processo, é importante visualizar as suas etapas para elaboração de suas informações, como abordado pelo GUPY (2020)

1ª Etapa – Coleta de dados: É a extração geral de dados, eles podem vir das redes sociais, de pesquisas realizadas dentro da empresa e com candidatos, dos currículos dos interessados, dos sistemas de gestão da organização e de diversos outros espaços.

2ª Etapa – Cálculo: É o momento de análise de todos os dados coletados. Quanto mais variados forem os dados coletados, mais amplas são as suas possibilidades de análise.

3ª Etapa – Análise: A partir dos dados analisados e das respostas aos cálculos feitos anteriormente, você poderá tomar decisões com mais embasamento para a gestão, que levará em consideração o propósito em qual é realizado esse processo.

4ª Etapa: Modelagem: A modelagem é o cruzamento de todos os dados, variáveis, números e pesquisas colhidos anteriormente.

Neste sentido, ressalta Ben Waber (2013): “Quando usamos dados para entender os comportamentos dentro do ambiente de trabalho que tornam as pessoas eficientes, felizes, criativas, especialistas, líderes, seguidores, enfim, estamos usando People Analytics.”.

### 3.3 Automação dos Processos

A automatização já é uma realidade na maioria dos setores das empresas, em relação a gestão de pessoas, é perceptível um aumento no uso de ferramentas automatizadas ligadas à atividade, ressalta também (ULRICH DAVE; BROCKBANK et al 2013) “Atualmente quase todas organizações estão nesse nível ou acima”.

Automatização em si, nada mais é do que fazer o uso de tecnologias para agilizar os processos da empresa. O RH, mesmo com sua função mais estratégica, ainda possui procedimentos muitas vezes burocráticos em seu dia a dia, XERPA (2019). Diante dessa realidade, muitas demandas foram automatizadas.



Os impactos da inserção destes processos automatizados auxiliam em diversos fatores, tais como: Redução de tempo, Redução de custos, Informações Seguras, Comunicação, agilidade e acompanhamento de desempenho VAIPE (2018).

Acerca do que se prevê a maior utilização na automatização no departamento de recursos humanos, vemos em tarefas e atividades do cotidiano. Por exemplo a Gestão de Folha de Pagamento, Gestão de Ponto, Dados Cadastrais dos Trabalhadores e no Processo de Admissão, de acordo com (XERPA 2019)

### 3.4 Inteligência Artificial

A tecnologia artificial vem sendo implantada pela internet das coisas, ora sendo em objetos de consumo, porém a maneira aplicada vem sendo aprimorada e otimizada, principalmente, nos últimos anos, e para compreender melhor o que é inteligência artificial, é importante ressaltar um de seus conceitos.

A inteligência artificial é a capacidade de um computador digital ou aparelho robótico controlado por um computador a cumprir tarefas normalmente associadas com processos intelectuais superiores, características de seres humanos tais como capacidade de raciocinar, descobrir significados, generalizar ou aprender a partir de experiências do passado. Se usa a expressão para se referir aquele ramo da ciência da computação que cuida do desenvolvimento de sistemas dotados com tais capacidades (DWYER, T 2001).

Na área de Recursos Humanos está tecnologia já começou a ser utilizada por grandes empresas no processo de recrutamento, como por exemplo afirma (SKALTFIT,P; MILKESTEN; et al 2016) “O mercado de empregos sofreu uma mudança notável devido à implementação da inteligência artificial que simplificou processo para recrutadores e candidatos a emprego em empresas como Google for Jobs e Indeed”.

Além disso o mecanismo da Inteligência Artificial otimiza a complexidade de procura de emprego, operando informações sobre habilidades, salários e tendências do usuário, combinando as pessoas com as posições mais relevantes (Skaltfit,P; Milkesten; et al 2016).

Não somente no recrutamento, também esse recurso pode ser benéfico em treinamentos, conforme (DWYER, T 2001), “ordem servir de ferramenta de apoio didático num curso de métodos e técnicas”. Isso auxilia no aprimoramento profissional do colaborador incentivando o desenvolvimento de atividades em prol da melhoria independente do setor da

empresa. Portanto a sua aplicação será inevitável nos anos posteriores, se não imediato dado todos os benefícios decorrentes

#### **4. ELEMENTOS DO CAPITAL HUMANO E INTELECTUAL PARA A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO.**

Com a evolução das organizações, vislumbra-se que a tecnologia sempre será um elemento que estará inserido quando o assunto for relacionado a respeito do futuro. Como abordado anteriormente é possível entender as razões pelas quais ela se adequa no ambiente porvir, porém ela é dependente do elemento humano para ser operada e desenvolvida.

O fator humano é fundamental para o andamento de qualquer atividade e por isso é imprescindível um bom gerenciamento para haver um aproveitamento satisfatório na produtividade. Para auxiliar nesse quesito encontra-se a influência de metodologia, ou seja, as maneiras e técnicas que são utilizadas para resolução de problemas, de forma que atua diretamente no resultado.

O capital humano que também é denominado de capital intelectual se desenvolve com a tecnologia, e assim, o porvir dos próximos anos, tende a indicar novidades, tanto na mente humana, quanto no sentido do reconhecimento da mente humana pela demanda tecnológica, resultando no capital intelectual para a sociedade da informação como busca da eficiência na resolução de problemas.

##### **4.1 Adaptação da Cultura Organizacional à Modernização**

Com o ambiente de trabalho cada vez mais dinâmico com transformações cada vez mais rápidas por conta da tecnologia, a cultura organizacional é um elemento que deve ser revisto para a sua adaptação as condições do momento, afim de evitar contratempos e aumentar a tanto a satisfação do funcionário, como também a produtividade.

A cultura corporativa é o resultado de como a empresa funciona. Ela é construída a partir das experiências coletivas dos funcionários e do que eles acreditam como propósito das suas funções para a vida pessoal, e dos objetos estratégicos estabelecidos pelas organizações. Se as experiências da equipe forem positivas, isso faz com que o objetivo de levar a organização a ter alta performance seja decisivo (PELLI. F 2018).





Para WAGNER & HOLLENBECK (2012), uma organização informal é uma organização de regras, procedimentos e interligações não oficiais. Ou seja, a maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização mantém seus membros unidos e influencia o que pensam sobre si mesmos e o trabalho.

É importante que a visão de transformação digital esteja clara para os executivos com o fim da atualização dos conhecimentos digitais sejam aplicados no cotidiano da empresa.

Segundo PELLI. F (2018), frisa-se que a tecnologia como foco na sensibilidade humana, o próprio ser humano será o principal responsável pelo processo de transformação da sociedade na informação das instituições privadas e públicas,

#### 4.2 Intensificação no Desenvolvimento do Capital Humano

Levando-se em consideração a situação abordada anteriormente, o ponto de foco torna-se o capital humano que subentendesse.

O capital humano é constituído das pessoas que fazem parte de uma organização, ou seja, significa talentos que precisam ser mantidos e desenvolvidos. Mais do que isso, capital humano significa capital intelectual. Um capital invisível composto de ativos intangíveis. (Chiavenato (2003),

A importância no desenvolvimento do capital humano nas empresas consiste na valorização das pessoas no intuito de crescimento profissional, bem como lapidando o capital intelectual na sociedade da informação pelos seus conhecimentos digitais.

Afirma XERPA (2019): “Não à toa, a gestão de pessoas está intimamente relacionada a esse desenvolvimento de competências, atributos e conhecimentos”.

Com a contribuição desse tipo de abordagem das empresas dentro do departamento de recursos humanos, é possível notar melhorias na produtividade do funcionário, já que o seu conhecimento e visão serão ampliados. Erros de execução menores em razão do aprimoramento e maior expertise dos funcionários na realização de tarefas, benéfico para o trabalhador pois o reconhecimento e incentivo à sua capacidade traz condições melhor para sua atuação profissional e pessoal, e positivo para a empresa por dispor de um colaborador em constante crescimento.

Serve como exemplo de medidas de valorização do capital humano como visto em artigo de XERPA (2019) os seguintes posicionamentos: 1º Plano de carreira; 2º Autonomia da equipe; 3º Engajamento; 4º Liderança; 5º Bonificação.



Além disso em suma, o desenvolvimento do capital humano dentro do ambiente de trabalho relaciona-se com à ideia do psicólogo americano Abraham H. Maslow (1954), que determina as condições necessárias para que cada ser humano atinja a sua satisfação pessoal e profissional.

Para ilustrar de uma maneira mais didática a ideia do psicólogo, segue uma imagem ilustrativa do seu pensamento:

Ilustração 1: Pirâmide de Maslow.



Fonte: Zoom (2021)

#### 4.3 Aumento da Inteligência Emocional e seu Aproveitamento como Competência para Resolução de Problemas.

A concepção de inteligência emocional, termo criado a partir do livro de Daniel Goleman (1996) é definido segundo o mesmo como “capacidade de identificar os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de gerir bem as emoções dentro de nós e nos nossos relacionamentos.”.



No cenário atual, é possível notar um início na mudança nos atributos dos profissionais no qual as empresas procuram, além características básicas como formação acadêmica, a busca abrange captar pessoas que consigam dominar os próprios sentimentos.

Complementa PELLI. F (2018) Mais do que a formação acadêmica e o background profissional, o que faz um profissional ser diferenciado é a maneira como ele sabe lidar com suas próprias emoções e com os outros, principalmente diante de uma adversidade. Em um cenário em que a transformação digital é avassaladora, essa atitude se faz muito presente entre os agentes de trabalho.

No que se diz respeito nos próximos anos, essa competência como quesito para contratações deve ter um aumento perceptível para os diversos níveis profissionais, já que esse elemento é fator primordial para relações interpessoais e essencial para o desenvolvimento pessoal.

Daniel Goleman (1996) afirma em seu livro que a Inteligência Emocional envolve 5 princípios, segue abaixo:

1º Autoconhecimento: reconhecer as próprias emoções e sentimentos quando eles ocorrem;

2º Controle Emocional: adequar sentimentos a cada situação vivida;

3º Automotivação: Dirigir as emoções a serviço de uma realização pessoal;

4º Reconhecimento de Emoções em outras pessoas: saber o que o outro está sentindo e ter empatia;

5º Habilidade em relacionamentos interpessoais: Interação de qualidade com outros indivíduos por meio de competências sociais.

Todos os princípios citados, empenhados da maneira correta, auxiliarão o profissional a atender a nova dinâmica atual do mercado de trabalho, especialmente com a Gestão de Pessoas no desenvolvimento e potencialização de futuros profissionais.

#### 4.4 Metodologia da Gestão Estratégica Evidente para o capital intelectual

Apresentada a valorização do ser humano em si como um dos principais aspectos a serem inseridos nos próximos anos na área de Gestão de Pessoas, tendo em vista no tocante ao seu desenvolvimento coo capital intelectual para às instituições, ora inseridas na transformação digital na necessidade de absorver o conhecimento e habilidades para a sociedade da informação globalizada, resta o progresso da metodologia da Gestão Estratégica, esta que já



vem sendo abordada a algum tempo pela gestão de recursos humanos, porém não adaptada a todos os setores, torna-se tendência à sua concretização com a integração da tecnologia ao capital intelectual.

Nesse sentido, a gestão de recursos humanos operacional é colocado como uma versão metodológica a servir em casos específicos, e para evidenciar a diferença entre o Estratégico e o Operacional, a seguir temos um quadro:

Ilustração 2 RH Operacional vs RH Estratégico.

PROCESSO	RH OPERACIONAL	RH ESTRATÉGICO
Folha de pagamento	Realiza todos os processos manualmente. Faz conferências devido à possibilidade de falhas operacionais.	Utiliza tecnologia para realizar processos, reduz as falhas operacionais, o retrabalho e ainda otimiza o tempo da equipe.
Benefícios	Não oferece benefícios além daqueles exigidos por lei e a administração é feita manualmente.	Conhece o perfil de seus colaboradores e oferece benefícios que motivam e retêm talentos. Administra por meio de sistemas automatizados.
Gestão de Desempenho	Não há gestão de desempenho ou, quando realizada, é apenas para fins de formalização de feedback. Os resultados não são utilizados para desenvolver o colaborador.	As avaliações de desempenho são realizadas com base nas competências definidas pela empresa e customizadas no software. As metas são acompanhadas para desenvolvimento do colaborador e crescimento para a companhia.
Recrutamento e seleção	Processos realizados sem alinhamento com as diretrizes e cultura da empresa. Propõe-se ao preenchimento ágil de oportunidades, sem considerar particularidades da companhia.	Processos realizados em conformidades com política e cultura da companhia, com acesso a banco de talentos via sistema. Acompanhamento e evolução de processos, considerando o perfil dos candidatos de acordo com as competências e valores estabelecidos pela empresa.
Indicadores de desempenho	Não existem indicadores de desempenho. A área atua reproduzindo atividades, sem visualizar possibilidades de melhoria.	Existem diferentes indicadores customizados no sistema para mensurar o desempenho da equipe, considerando as diretrizes da empresa. Os resultados norteiam novas práticas e possibilidades de desenvolvimento da equipe.

Fonte: BENNER (2017)



Enfim, evidencia-se também a contribuição da tecnologia como intermediária para disposição de um melhor planejamento, organização e controle de atividades, auxiliando diretamente na estratégia que otimiza o serviço na qual o departamento pode oferecer, motivando o capital humano no seu desenvolvimento de habilidades intelectuais para a transformação digital. Isso implica um RH capaz de reconhecer, envolver-se e atender as demandas, preocupações, anseios e necessidades dos funcionários, bem como prover meios e condições propícias que levem as pessoas a darem sua máxima contribuição para o sucesso da organização (ULRICH, 1998).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Aqui se compreende que os fatores históricos ligados à gestão dos recursos humanos e a sua modificação nos últimos anos foram necessárias para acompanhar às mudanças em busca da eficácia no contexto da globalização e desenvolvimento tecnológico. Neste passo, a gestão de pessoas se desenvolve no cenário maximizado em relação à gestão de recursos humanos, possibilitando delimitar o pensamento que o departamento está em constante adaptação ao ambiente, sendo as pessoas maiores que os departamentos, pois delas que se evolui o pensamento, o conhecimento e as habilidades para a utilização dos recursos tecnológicos.

E a tecnologia é parte importante que contribui de maneira diversificada de modo à auxiliar no progresso, visto que o fator humano é imprescindível para a sua utilização e desenvolvimento, bem como abordado no artigo sua relevância.

Nesta conjuntura, a aplicação do *BIG DATA* irá possibilitar um melhor aproveitamento das informações não interligadas sem conexão lógica para a criação de ideias para resolução de problemas, que vinculada com o *People Analytics* aprimorará a análise de dados principalmente para o recrutamento e seleção.

E para o cenário da administração da gestão de pessoas para o cotidiano da automação de processos, a finalidade é treinar e capacitar o capital humano para desenvolver o aumento da produtividade e a agilidade nos procedimentos comuns junto à gestão de recursos humanos.

E também, frisa-se a importância da “Indústria 4.0” e internet das coisas para o desenvolvimento do capital humano que será a opção da gestão estratégica para ser implantada



através da Inteligência Artificial, com o fim de otimizar a complexidade que envolve o setor de recursos humanos, desenvolvendo na gestão de pessoas como possibilidade de melhorar a eficiência da administração de recursos humanos.

E assim, o fator humano possivelmente irá sofrer um processo de aprimoramento para acompanhar as mudanças, que envolve o próprio ajustamento da cultura organizacional em termos, “atualização” ao mundo. Isso abrange precisamente a intensificação do desenvolvimento no capital humano, ou seja, o lapidar suas competências e atributos com foco no seu conhecimento resultando em uma expertise e maior engajamento.

Portanto, as mudanças naturais são comuns, e na administração de recursos humanos não é diferente, observando a sua conjuntura que deve elevar as potencialidades da gestão das pessoas. E assim, o aperfeiçoamento de técnicas e habilidades será atribuído pelo capital intelectual, oferecendo uma melhor perspectiva para a interação dos dados nos sistemas que envolvem a tecnologia.

## REFERÊNCIAS

BEN WABER. MIT, Artificial Intelligence, & the Power of People Analytics - An Interview with Ben Waber. Disponível em: <<https://www.12geniuses.com/12-geniuses-podcast/2019/10/14/ben-waber>>. Acesso em: 06/05/2020.

BENNER. Qual a diferença entre RH operacional e RH estratégico? Disponível em: <<https://blog.benner.com.br/qual-a-diferenca-entre-rh-operacional-e-rh-estrategico>>. Acesso em: 15/05/2020

CHIAVENATO, I. Administração de Recursos Humanos: Editora Manole. São Paulo 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto, Introdução à teoria geral da administração, 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

.



CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: O capital humano nas organizações. Elsevier: São Paulo, 2009.

DWYER, T. Inteligência Artificial, Tecnologias Informacionais e seus possíveis impactos sobre as Ciências Sociais. 2001.

GIL, A.C. Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2009.

GOLEMAN DANIEL. Inteligencia Emocional “A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente”. Editora: Objetiva. Ed.1 1996.

GUPY. A tendência do futuro que pode revolucionar a gestão de RH: o que é People Analytics. Disponível em: < <https://www.gupy.io/blog/people-analytics>>. Acesso em 05/05/2020

HOLLENBECK, John R.; WAGNER, John A. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MASLOW, Abraham H. Teoria das Necessidades: Editora: All about Psychology 1954.

MOURA. C Futuro do RH: Conheça as Tendências na Gestão de Pessoas. Disponível em:<<https://www.pontotel.com.br/futuro-rh/>>. Acesso em: 29/04/2020.

PELLI. F. Inteligência Emocional e liderança: os caminhos para a maturidade digital. Disponível em: <<https://felloipelli.com.br/inteligencia-emocional-e-lideranca-assertiva-os-caminhos-para-maturidade-digital-das-empresas/>>. Acesso em:12/05/2020

PROPUS SCIENCE Big Data: veja como empresas usam com sucesso. Disponível em: <<https://propus.science/big-data-como-empresas-usam/>>. Acesso em: 02/05/2020.

RIBEIRO. A .L Gestão de Pessoas . São Paulo: Saraiva, 2005.

RONCON, A. O papel da cultura organizacional na formação das práticas de gestão de pessoas. RAU. Revista de Administração Unisal, v. 1, p. 45-60, 2010.

SITWARE Big Data Recursos Humanos. Disponível em: <  
<https://www.sitware.com.br/gestao-de-equipe/big-data-recursos-humanos/>>. Acesso em :  
02/05/2020.

SKALTFIT,P; MILKESTEN; et al. Inteligência Artificial: A quarta revolução industrial.  
Editora Edipo p. 56. 2020

ULRICH, D; BROCK, B et al. Seis Competencias para o Futuro da área de recursos humanos  
“RH de dentro para fora”. Ed. NY Bookman p. 176, 2013.

ULRICH, D. Os Campeões de Recursos Humanos: inovando para obter os melhores resultados.  
São Paulo: Futura, 1998.

VAIPE. AUTOMAÇÃO de processos de rh: por que apostar nesta tecnologia. Disponível em  
<<https://vaipe.com.br/blog/automacao-de-processos-de-rh/>>. Acesso em 09/05/2020.

XERPA. O que é automação de processos de recursos humanos. Disponível em <  
<https://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-automacao-de-processos-de-recursos-humanos/>>.  
Acesso em 09/05/2020.

XERPA. O que é capital humano e como ele influencia n os resultados da empresa?  
Disponível em:< <https://www.xerpa.com.br/blog/capital-humano/>