
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Prof. Dr. José Dagnoni
Técnico em Recursos Humanos

GESTÃO DE PESSOAS NA ERA DIGITAL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Alila dos Santos Visitação¹

Geovana Denise Guimarães²

Karolaine Aparecida Fernandes³

RESUMO: O tema do trabalho foi elaborado com o intuito de analisar as oportunidades e desafios que os profissionais de Recursos Humanos podem encontrar na era digital. Com o aumento das grandes tecnologias, esses profissionais precisam estar atualizados constantemente para adquirir novos conhecimentos e conseguir adaptar essa tecnologia para empresa. Para a fundamentação dos assuntos, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, sites, livros etc. Será elaborado também um questionário na plataforma do *Google Forms*⁴ para dar embasamento final na pesquisa e com isso analisar as oportunidades encontradas sugerindo melhorias através dos desafios que podem surgir.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos; Tecnologia; Gestão de Pessoas.

¹ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - alila.visitacao@etec.sp.gov.br.

² Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - geovana.guimaraes@etec.sp.gov.br.

³ Aluno (a) do curso Técnico em Recursos Humanos, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - karolaine.fernandes@etec.sp.gov.br.

⁴ *Google Forms* - é um aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem usar o *Google Forms* para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro.

INTRODUÇÃO

A era tecnológica estar em constantes mudanças e adaptações ao decorrer do tempo. Isso se dar pelas grandes tecnologias que vem sendo desenvolvidas ao longo dos anos.

Segundo Lisa Brasil (2023), a transformação digital é como uma maré em constante ascensão, ou seja, não poupa setor algum do mundo corporativo. Por isso a área de Gestão de Pessoas surge como um campo de constante adaptação, desafiando suas práticas tradicionais para entrar neste novo ciclo tecnológico.

“A transformação digital tem impactado profundamente a área, fazendo parte de uma evolução histórica que trouxe a tecnologia para o centro das operações, remodelando a forma como as organizações gerenciam seus ativos humanos. Ao longo das décadas, o setor passou por uma série de fases de desenvolvimento, onde no início, a gestão de pessoas era predominantemente baseada em papéis e processos manuais. Atualmente, com o advento da internet e a disseminação de computadores pessoais nas empresas, a gestão de RH deu mais um salto” (BRASIL, 2023).

Neste presente trabalho foram analisados quais papeis o setor de RH precisa se desenvolver para adquirir conhecimentos tecnológicos que visam otimizar o trabalho através de ferramentas digitais e proporcionar meios que melhor se adapta na empresa.

“A revolução digital proporcionou ao RH acesso a uma grande quantidade de dados, possibilitando obter *insights*⁵. valiosos sobre o desempenho, clima, engajamento e preferências dos colaboradores. Com a análise desses dados, o RH pode tomar decisões mais embasadas, identificando áreas de

⁵ *Insights*- é a compreensão de uma causa e efeito dentro de um contexto particular.

desenvolvimento e criando programas de treinamento personalizados” (DIMÁRIO, 2023).

1.1. Objetivos Gerais

Com base no tema deste projeto que é Gestão de Pessoas na era digital: Oportunidades e Desafios, o objetivo geral é analisar os meios digitais que o profissional de Recursos Humanos pode implantar na empresa, aproveitando da tecnologia como forma de otimizar os processos e ferramentas a serem desenvolvidas.

1.2. Objetivo específico

- Explorar novos meios tecnológicos que poderão ser implementados no setor de RH;
- Analisar como a tecnologia influencia os processos no setor de RH, sendo ele positivo ou negativo;
- Com a nova tecnologia as empresas iram atingir as metas e procedimentos mais rápido?
- Conseguir aplicar esses procedimentos de forma prática e objetiva.

1.3. Justificativa

O tema escolhido é algo novo, visto que a tecnologia está sempre em crescimento. Por isso será analisado ferramentas que o setor de RH pode inserir no seu dia a dia para otimizar os processos que antes eram mais demorados, agora com o mundo digital mais modernos, esses processos podem ser mais rápidos.

O mundo digital está ganhando mais visibilidade, e cabe o profissional de Recursos Humanos adaptarem esses meios para dentro da organização.

1.4. Situação Problema

Nos dias atuais, as empresas podem ter certas dificuldades em implantar um sistema eficiente que possam ajudar a suprir as suas necessidades diárias,

por isso, precisam se adaptar com as tecnologias que o mundo moderno vem se desenvolvendo.

“Em um mundo em constante mudança, o aprendizado contínuo é essencial para o crescimento profissional e pessoal dos colaboradores. O RH, ao lado da liderança, deve investir em programas de capacitação e desenvolvimento que incentivem a atualização constante das habilidades e conhecimentos dos colaboradores”. (DIMÁRIO, 2023)

O que antes era manual, muita papelada, etc., hoje os processos podem ser mais rápidos e menos burocráticos. Para isso acontecer, as empresas precisam investir em um bom software, treinamentos, feedbacks e comunicação entre os colaboradores.

Portanto, serão utilizadas as respostas feitas no *Google Forms* para verificar os resultados que se obteve e com isso, verificar quais as oportunidades foram encontradas e propor algumas melhorias.

1.5. Hipóteses

As hipóteses são conjecturas, especulações, previsões sobre determinado fenômeno da natureza e como ele se comporta. Hipóteses devem ser testadas, o que normalmente é realizado por meio de experiências (XAVIER,2021).

Algumas hipóteses serão feitas para verificar soluções que possam ser aplicadas na gestão de pessoas com o intuito de utilizar a tecnologia como ferramenta principal.

Segue abaixo algumas hipóteses que serão analisadas:

- O uso da tecnologia pode ser eficiente no setor de RH?
- Como utilizar essa tecnologia ao favor da empresa?
- A gestão de pessoas precisa saber manusear esse tipo de tecnologia?
- De que forma o RH conseguirá determinar qual a melhor tecnologia que possa ser usada para um tipo de serviço específico?

As respostas serão verificadas com uso de autores citados e através do questionário aplicado.

1.6. Metodologia

Uma metodologia de projeto é um conjunto de abordagens, processos, técnicas e ferramentas que são utilizados para planejar, desenvolver e gerenciar projetos de maneira eficaz (KOLB, 2022).

A metodologia que será utilizada é a de pesquisa, através de autores citados e uso de questionário qualitativo, analisando os dados coletados e os resultados da pesquisa.

2. MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO ATUAL

Pode-se dizer que o mercado de trabalho atual é diretamente influenciado pelas tendências que são lançadas, isso faz com que as empresas e organizações sejam forçadas a se adaptarem ao que está em alta, buscando sempre se atualizar.

Diversos fatores influenciam o mercado de trabalho, dentre eles pode-se citar a economia, já que ela é quem dita se é o momento para a criação de novas oportunidades ou não.

Atualmente, toda empresa e organização é, de certa forma, obrigada a acompanhar as novidades e tendências, se isso não ocorrer, essa organização enfrentará dificuldades em se manter no mercado.

Ao falar de mercado de trabalho atual, não se pode esquecer de citar as grandes mudanças que ocorreram recentemente com relação as tecnologias e seu uso dentro das grandes e pequenas empresas, a inteligência artificial e a automação trouxeram mudanças significativas para as organizações.

A pandemia ajudou as empresas a se reinventarem diante das dificuldades que foram encontradas para continuar as prestações de serviços e oferta de produtos durante o período em que durou, hoje é muito comum

encontrar trabalhos que permitam a modalidade híbrida e remota que só foi possível graças as inovações tecnológicas.

Além das flutuações da economia, pode-se caracterizar como fator de influência sobre o mercado de trabalho a demanda por vagas, a quantidade de profissionais qualificados, o surgimento de novas tecnologias e as mudanças comportamentais e sociais da população. (PORTAL PÓS, 2022).

2.1. A invasão do digital em todos os setores

A tecnologia vem se desenvolvendo em várias áreas ao longo do tempo. Todos os setores acabam sendo afetados pelas inovações que estão surgindo no mercado de trabalho, e isso pode ser algo positivo para as empresas que conseguem está sempre em constantes mudanças ou pode ser algo difícil para quem não está pronto e precisam de um tempo maior para se adaptar.

Segundo o site STARTSE (2023) “a disrupção digital se caracteriza como o processo de otimização de algumas funções e recursos, através de tecnologias, as quais se mostram mais acessíveis a um público em geral, ou seja, são processos que precisam da tecnologia no centro de uso principal”.

“As disrupções digitais proporcionam novas tendências no mercado. No entanto, é importante destacar que novas tecnologias estão a surgir incessantemente, influenciando o mercado de consumo e fazendo com que os hábitos das pessoas sejam alterados”. (STARTSE, 2023).

2.2. O novo perfil do trabalhador

O mercado de trabalho passa por constantes mudanças, por isso o perfil do profissional precisa mudar também, se adaptar e ser flexível, são os principais requisitos para um profissional se encaixar e conseguir uma boa colocação no mercado de trabalho. O novo perfil do trabalhador na era digital apresenta características moldadas pelas transformações constantes que o mercado de trabalho sofre.

Para autora ALICE MANESCHY (2023), existem 4 características desse perfil, são eles:

- **Flexibilidade**: A flexibilidade é uma exigência relativamente recente no mercado de trabalho. Anteriormente, os profissionais não precisavam tanto dessa habilidade, pois as alterações no cenário corporativo ocorriam de forma lenta. Tudo mudou quando a tecnologia deu “asas” para as empresas aumentarem os seus horizontes.
- **Resiliência evolutiva**: A resiliência evolutiva significa a capacidade de se recobrar de uma fase crítica com aprendizados profundos e o desejo de continuar progredindo na vida profissional. Podemos dizer que essa é uma das principais características do novo perfil do trabalhador.
- **Inovação**: O espírito inovador não é mais desejável, e sim obrigatório no perfil do profissional. Quando falamos em inovação, pensamos logo em ferramentas tecnológicas e sistemas de alto desempenho. Apesar de incluir avanços da tecnologia, a inovação engloba também a maneira de pensar e agir dos trabalhadores. Portanto, aqueles que estão sempre aprimorando tarefas, propondo soluções e observando tendências externas, encaixam-se no grupo de profissionais modernos.
- **Criatividade**: A inovação e a criatividade andam de mãos dadas. Por isso, geralmente, um profissional que tenha uma dessas habilidades, apresentará a outra também.

2.3. O desenvolvimento da produtividade no Brasil nos últimos anos

Segundo o site Portal Pós (2022), a produtividade de um país é medida através da divisão do PIB (Produto Interno Bruto), que é a soma de tudo que foi produzido no país dividido pelo número de horas trabalhadas.

Nas pesquisas mostradas no site, nos últimos 40 anos, o Brasil apresentou taxa de produtividade de apenas 0,6% ao ano, sendo uma das mais baixas do mundo.

No país, os três maiores setores que contribuem para a economia e a produtividade são: a agropecuária, a indústria e o setor de serviços.

“Desde meados da década de 1990, o Brasil fez progressos na direção da estabilidade macroeconômica e implementou reformas nos mercados

de produtos e insumos. No entanto, o crescimento da produtividade tem sido decepcionante, ficando atrás das economias desenvolvidas e emergentes”. (VELOSO, 2024).

Com isso é possível notar que o Brasil possui certas dificuldades em se desenvolver, o custo de vida está alto, a inflação sobe cada vez mais e com isso o processo de desenvolvimento continua lento.

“A produtividade baixa e estagnada do Brasil decorre fundamentalmente de um ambiente de negócios que desencoraja a competição e induz a má alocação de recursos. Juntamente com reformas importantes, como a liberalização do comércio na década de 1990 e as melhorias nas garantias de crédito e nos procedimentos de falência na década de 2000, foram criadas várias distorções competitivas nas últimas duas décadas. Em particular, foram introduzidos subsídios ao crédito, isenções fiscais e requisitos de conteúdo local para beneficiar setores e empresas específicos, distorcendo os mercados de trabalho e de capital em vez de promover a concorrência” (VELOSO, 2024).

2.4. Produtividade x Mercado de trabalho x Crescimento econômico

As condições em que o mercado de trabalho se encontra pode afetar a produtividade diretamente. Investir em treinamentos e educação pode trazer uma diminuição dos níveis de desemprego e assim gerar trabalhadores capacitados e qualificados para produzir mais utilizando-se menos recursos, tempo e esforços.

“A produtividade é medida levando-se em consideração o tempo, os recursos e os esforços que são direcionados à execução da atividade ou prestação de serviços. Quanto maior a eficiência no uso dos insumos necessários para a atividade ou serviço prestado, maior será a produtividade” (CULTURA E NEGÓCIO, 2024).

Segundo THIAGO REIS (2018), o crescimento econômico de um país é medido conforme a produtividade do mesmo. É através do Produto Interno Bruto (PIB) que se tem a estimativa desse crescimento. Além do mercado de trabalho

ter influência sobre os níveis de produtividade, ele também colabora com o crescimento econômico.

Uma vez que, quanto mais se produz, mais se consome, impulsionando assim a economia. Isso também pode servir de estímulo para novos investimentos em tecnologia e inovação, o que afeta diretamente a produtividade, uma vez que através da tecnologia e da automação os processos se tornam cada vez mais eficientes e rápidos.

3. ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS NA ERA DIGITAL

Atrair candidatos e conseguir com que se enquadrem na vaga com as qualidades específicas podem ser desafiadoras, visto que os requisitos precisam ser todos preenchidos antes da contratação.

Segundo CAROLINE MAFFEZZOLLI (2022), a atração e retenção de talentos é um conjunto de ações estratégicas, ou seja, precisa despertar o desejo de profissionais de maior talento a permanecerem na empresa.

3.1. Gestão do bem-estar dos funcionários

O bem-estar dos funcionários é algo que pode ser utilizado de forma positiva para mantê-los engajados no trabalho, visto que um funcionário saudável e satisfeito consegue melhorar sua produção, sua eficiência e com isso, contribuir cada vez mais em sua organização.

Bem-estar no trabalho é um conjunto de ações que garantem qualidade de vida aos colaboradores no ambiente corporativo. Promover o bem-estar torna a equipe mais engajada e faz com que as atividades de rotina sejam executadas de forma mais assertiva, o que otimiza os processos (PACHECO, 2022).

Em caso de negativo desse bem-estar, os funcionários podem se sentir desmotivados, cansados e até frustrados psicologicamente.

3.2. Diversidade e inclusão

A diversidade e a inclusão são conceitos distintos, porém, andam lado a lado. Uma empresa bem estruturada e humanizada, conseguem incluir diversos tipos de pluralidades e promover essa inclusão na cultura da empresa.

A diversidade torna a empresa mais humana, com valores e ideias diferentes, e a inclusão mostra como reconhecer as diferenças e respeitá-las.

Para Amanda Laranjeira (2024) investir em diversidade e inclusão gera benefícios como:

- Aumento da inovação e criatividade;
- Melhoria na tomada de decisão;
- Aumento da competitividade no mercado;
- Impacto positivo no desempenho financeiro;
- Atração e retenção de talentos;
- Melhoria do clima organizacional;
- Alcance de novos mercados;
- Compliance legal e reputacional;
- Engajamento e produtividade dos funcionários;
- Flexibilidade e adaptação.

Para isso acontecer, a empresa precisa dar oportunidades a todos e demonstrar que juntos podem contribuir para alcançar seus objetivos, de forma justa e igualitária.

3.3. Desenvolvimento de liderança

Para desenvolver uma boa liderança, precisa que haja muita comunicação e diálogo entre o líder e sua equipe. Um bom líder precisa saber impor sua opinião sem afetar os seus funcionários, levando em consideração todo o processo de comunicação, evitando qualquer tipo de ruído que possam surgir.

O primeiro passo para o desenvolvimento de liderança é entender o seu papel dentro de uma organização. Nesse cargo, o profissional deve cumprir as suas funções enquanto procura entender quais resultados que seu time deve alcançar na empresa para colaborar com o todo (FURBINO, 2024).

O desenvolvimento de liderança precisa ser constante, pois um líder tem um papel fundamental dentro da empresa e precisa tomar decisões assertivas para manter uma boa confiança no seu trabalho.

Desenvolvimento e liderança são ações e posicionamentos fundamentais para garantir o sucesso da empresa. A presença de bons líderes tem um impacto direto no funcionamento de uma empresa, que vai desde o relacionamento interpessoal até os resultados (FORMIGHIERI, 2024).

3.4. Reskilling dos colaboradores

O desenvolvimento dos colaboradores dentro de uma organização precisa ser realizado constantemente, isso ajuda a empresa a manter suas demandas e atingir os objetivos de forma mais rápida.

Quando a empresa opta por investir em capacitação, conquista as pessoas e mostra, ainda mais, que está preparada para as mudanças. E isto vale para empresas de todos os portes e nichos (BASTOS, 2023.)

Os colaboradores que buscam sempre crescimento na empresa, podem utilizar do *reskilling* para conseguir uma nova colocação dentro da organização e com isso, conquistar a tão sonhada vaga que tanto almejava.

Para Furtado (2023) existem um conceito entre *upskilling*⁶ e *reskilling*⁷ como mostra sua tabela abaixo:

TABELA 1 – Diferença entre *upskilling* e *reskilling*

USPKILLING	RESKILLING
O colaborador aprimora e expande as habilidades atuais.	O colaborador aprende novas habilidades para uma função diferente
Não envolve necessariamente uma chance na carreira.	Envolve uma chance de carreira.
Oportunidades para preencher a lacuna de habilidades e crescer na função atual.	Oportunidades para mudar para uma função diferente dentro da organização.

Fonte: Furtado, 2023.

O *reskilling* proporciona o funcionário se desenvolver dentro da própria organização e essas oportunidades geram grandes resultados para a empresa, como por exemplo: melhora a produtividade, diminui as dispensas, chance de efetivações mais rápidas, etc.

4. DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS NA ERA DIGITAL

A era digital, também chamada de a era da informação ou era tecnológica se iniciou após o fim da revolução industrial no século XX, que, por sua vez, foi um dos grandes fatores que ajudaram a moldar definitivamente a sociedade moderna com a industrialização, urbanização, avanços tecnológicos, crescimento econômico e os impactos sociais, e com esse impulso a era digital vem avançando e mudando a forma de conduta da humanidade, desde o pensar, o comunicar e o trabalhar.

⁶ *UPKILLING*- Indica um ato, a busca do profissional por atualização e novas informações.

⁷ *RESKILLING*- É o aprendizado de novas habilidades para mudar de área dentro da empresa.

4.1. Como a era digital impacta na gestão de pessoas

No ambiente empresarial, o uso da tecnologia tem se tornado fundamental e extremamente necessário para a garantia do sucesso, tanto externo quanto internamente. No cotidiano da vida empresarial, a tecnologia e inteligência artificial tem sido usada especialmente na gestão de pessoas. Dentre seus inúmeros benefícios, por exemplo, se relata a melhora da rotina de trabalho tanto na forma organizacional quanto produtiva, de modo que se tornou possível automatizar as atividades manuais, liberando maior quantidade de tempo para resolução de estratégias que geram mais valor ao negócio.

As ferramentas de análise remodelaram os procedimentos internos burocráticos, como recrutamento e a seleção digital, esta última é a prática de utilizar a tecnologia desde a divulgação da vaga até a admissão. Por meio das ferramentas digitais e das redes sociais é possível fazer anúncios sobre vaga e atrair diversos candidatos. A triagem automática de currículos é gerada por algoritmos, programados em softwares, que por sua vez, ajudam a identificar os melhores candidatos para a aplicação de testes e entrevistas por vídeo, realizados através de aplicativos e demais sistemas.

Segundo o site Integra Vale (2023) outro grande avanço foram os cálculos de folha de pagamento, através dos programas são feitas transferências automáticas com precisão de dados, trazendo benefícios, como a economia de tempo. Além do sistema operacional ajudar na otimização de tempo para realizar certas atividades, ele ajuda a diminuir riscos de erros, com os softwares é possível fazer acompanhamento de informações em tempo real de índices que favorecem ou prejudicam o desempenho da empresa, possibilitando tomar decisões e resoluções rápidas, tornando a equipe mais eficiente.

A comunicação também passou por modificações internas com a implementação de aparelhos eletrônicos no ambiente de trabalho, as telecomunicações aumentaram significante a velocidade de produção, facilitando a comunicação entre as equipes, departamentos e empresas.

O fácil acesso de dispositivos móveis nas empresas possibilitam aos colaboradores realizar reuniões, cursos e palestras online, sem a necessidade de se reunirem em um ambiente físico.

Já na parte externa o maior uso da comunicação digital é para aumentar o conhecimento da empresa e atrair novos clientes, através de anúncios e vendas online, possibilitando que clientes possam conhecer e adquirir seus produtos e serviços sem sair de casa.

A indústria global é marcada pelo intenso uso da tecnologia e por conta disso, modelos de trabalhos flexíveis começaram a surgir graças aos avanços tecnológicos e aparelhos eletrônicos. O *home office*, também conhecido como trabalho remoto, se tornou popular e desejado por seus horários flexíveis, possibilitando os trabalhadores desse modelo obter equilíbrio entre a vida pessoa e profissional, permitindo tarefas fora do horário do expediente e fornecendo economia de tempo.

Outro modelo de grande destaque é o trabalho híbrido, que diferente do *home office* que é exclusivamente remoto, o híbrido possui combinações entre o local de trabalho e locais remotos que requer coordenações de horários e locais. Essas novas práticas trazem consigo inúmeras vantagens em comparação aos métodos antigos, permitindo um alcance ampliado de pessoas nos meios digitais, agilidade nos processos, facilidade nas comunicações, economia de recursos e principalmente de tempo.

4.2. Novas práticas na gestão de pessoas

A gestão de pessoas é formada pelo conjunto de técnicas responsáveis por gerar o capital de pessoas, prezar pelo bem-estar dos funcionários, administrar as habilidades, conhecimento e experiência de seus colaboradores. E nos últimos 10 anos, essa gestão tem se moldado e evoluído significativamente cada dia mais por várias teorias e práticas inovadoras que refletem em mudanças tecnológicas, sociais e culturais.

4.2.1. People Analytics

Segundo SUELEN HOFMANN (2020), um perfil analítico é um método que busca direcionar e melhorar as tomadas de decisões dos Recursos Humanos (RH) através de análise de dados relacionados às pessoas da organização. O objetivo desse estudo é coletar análise, melhorar o recrutamento, retenção, desempenho e desenvolvimento dos funcionários além de prever tendências e identificar problemas antes que eles aconteçam, tudo isso com ajuda da inteligência artificial.

“As empresas precisam de dados para descobrir o que faz as pessoas se unirem, o que faz as pessoas ficarem, quem é mais suscetível a ser mais bem-sucedido e o que podemos fazer para amadurecer nossa capacidade de liderança, o atendimento ao cliente e a inovação. E todas estas questões podem ser diretamente respondidas por um processo bem feito de People Analytics”. (Josh Bersin, fundador e CEO da Bersin & Associates).

4.2.2. Employee Experience

Surgiu a partir de estudos relacionados a cultura organizacional das empresas, constatando que a produtividade, motivação e engajamento dos funcionários são essenciais e podem garantir o sucesso da companhia. A partir desse estudo as empresas começaram a criar estratégias para melhorar as experiências de seus colaboradores criando um ambiente positivo e motivador, promovendo o bem-estar e oferecendo boas condições de trabalho, horários flexíveis, benefícios e auxílios. Buscando sempre por feedback, para acompanharem a satisfação dos colaboradores e inovação constante.

4.2.3. Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

São conceitos fundamentais na gestão modernas, as mudanças sociais visam conscientizar e combater pautas sobre preconceito, discriminação e exclusão social criando uma educação corporativa e mudanças internas buscando criar um ambiente mais justo e igualitário.

- Diversidade refere-se à variedade de características e diferenças entre as pessoas, como raça, etnia, gênero, faixa etária, orientação sexual, deficiências e outras características individuais
- Equidade, por sua vez é responsável por promover a justiça e garantir que todos tenham acessos as mesmas oportunidades, analisando a dificuldade e necessidade de cada indivíduo gerando soluções que reduzem a desigualdade.
- Inclusão por fim, é a diversidade e equidade em ação no ambiente de trabalho, certificando que as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e seguras sendo quem são sem precisar se preocupar com a integridade física e mental.

4.2.4. Aprendizado contínuo

Não se trata apenas de aprimorar as habilidades na função atual, é necessário estar sempre antenado as novidades e mudanças, adquirindo novas habilidades e conhecimentos de forma constante.

4.2.5. Upskilling

É o processo de ensinar novas habilidades e expandir o conhecimento já existente dos funcionários, para fazer ainda melhor o trabalho que já estava sendo feito.

4.2.6. Reskilling

Está relacionado a conhecer e aprender novas habilidades através de treinamentos e a partir disso realizar um trabalho diferente do atual. Essa técnica é utilizada para a requalificação do funcionário para que ele possa ocupar um novo cargo, geralmente isso acontece através de uma transformação digital onde equipamentos automatizados diminuem a necessidade de mão de obra.

É importante que essas teoria e estratégias estejam englobadas na rotina das colaborações, para que as empresas estejam preparadas para as constantes mudanças do mercado de trabalho. Apostar no conhecimento e o

bem estar dos funcionários é a garantia de um ambiente harmônico, de alta produtividade e bons resultados.

4.3. Tecnologias aplicadas na gestão de pessoas

A tecnologia na gestão de pessoas começou alavancar nas décadas de 1970 e 1980, quando grandes empresas como *Google*, *Microsoft* e *Amazon* começaram com os primeiros sistemas de informatizados de gestão de recursos humanos, automatizando processos básicos, como a contabilidade e folha de pagamento que eram os dados mais sujeitos a erros humanos.

Segundo LISA BRASIL (2023), com a chegada de computadores pessoais nas empresas e *softwares*⁸ mais avançados em 1990 e 2000, a tecnologia aplicada não se tratava apenas da automatização de registros simples, além da folha de pagamento, a integração de dados mais completos em tempo real como o gerenciamento de benefícios, avaliação do desempenho da empresa permitindo um acompanhamento mais preciso e o recrutamento de seleção digital, que começou a se tornar popular com o surgimento de plataformas como o *LinkedIn*⁹, permitindo a busca de vaga de emprego *online*.

Entre 2010 e 2020 empresas pequenas e medias começaram a utilizar a tecnologia nuvem que transformou o sistema de gestão em funções simplificadas, não sendo mais exclusivo a grandes empresas por conta do alto custo de infraestrutura, oferecendo para todas as empresas soluções mais acessíveis e flexíveis. Outra mudança que facilitou não somente a gestão do RH, mas também de todos os funcionários foi a implementação de aparelhos eletrônicos no ambiente de trabalho. Através de aplicativos fornecidos pela empresa, é permitido que informações e tarefas simples sejam feitas pelo próprio funcionário, como a marcação de espelho de ponto, acessar comprovantes de pagamento, assinatura de férias, atualização de informações pessoais no

⁸ *Softwares* - é uma sequência de instruções escritas para serem interpretadas por um computador para executar tarefas específicas. Também pode ser definido como os programas.

⁹ *LinkedIn* - Plataforma de mídia social focada em negócios e emprego que funciona através de sites e aplicativos móveis.

sistema ou até mesmo participação de treinamentos e avaliações de desempenho digital.

O trabalho remoto e híbrido começaram a se tornar relevante com a utilização de aparelhos eletrônicos, aplicativos e ferramentas como *Zomm*, *Teams*, *Slack* e *Discord* que se tornaram essenciais nesse meio permitindo que tarefas sejam feitas fora do ambiente de trabalho. Além disso a inteligência artificial se tornou uma ferramenta essencial no campo de gestão, facilitando a realização de processos burocráticos.

4.4. Revolução dos recursos humanos até a era digital

A gestão de pessoas começa muito antes de serem implantadas em empresas, ao longo da história da humanidade há registro de várias práticas de trabalhos onde havia necessidade de organizar e coordenar um grande número de pessoas para a realização de trabalhos.

Na antiguidade, as antigas civilizações dos povos Orientais por volta de a.C, era costume encontrar trabalho escravo em grandes propriedades onde era realizado a exploração da mão de obra, sem nenhum tipo de remuneração. No Egito por exemplo, nas construções de grandes pirâmides, trabalhadores eram pagos com necessidades básicas e alimentos.

Já na idade média por exemplo, entre os séculos IX e XV, mostra o feudalismo que é um sistema político, econômico e social, dividido em três classes: clero, nobreza e servos, onde a nobreza era a classe mais alta, donas das propriedades, responsáveis pela gestão de leis, concessão de benefícios e administração da justiça que exercia poder sobre as demais classes. Os trabalhos eram direcionados diretamente na agricultura, no trabalho artesanal, em comércios e o método de pagamento era realizado em troca de proteção, bens, favores e pagamento em espécie de moedas em prata, ouro ou cobre.

A chegada idade moderna, aproximadamente nos séculos XV e XVIII foi marcado pela expansão do mercado de trabalho, com o surgimento das primeiras industriais, o trabalho assalariado começou a se tornar comum tendo

pagamentos em dinheiro por seu trabalho, a economia de trabalho se tornou mais desenvolvida e os trabalhos começaram a ser compatíveis a demanda de trabalho.

Com a evolução dos períodos históricos, a idade contemporânea trouxe consigo inúmeras transformações tecnológicas, econômicas e sociais. O mercado de trabalho segue evoluindo cada dia mais com a ajuda da tecnologia e através disso, tarefas manuais se tornaram automatizadas principalmente no setor industrial, novos trabalhos surgiram como desenvolvedor de software e aplicativos, engenheiro de inteligência artificial, desenvolvedor de jogos, gerente de e-commerce, esses e muitos outros através dos avanços tecnológicos.

As formas de pagamento evoluíram junto com o mercado de trabalho, são utilizados nos tempos atuais cheques, depósito bancário, transferências eletrônicas, pagamentos via carteiras digitais. A jornada de trabalho se tornou proporcional com o salário dos serviços do mercado de trabalho, as horas trabalhadas além da jornada são consideradas horas extras que podem ser remuneradas com folga ou acréscimos no salário. As empresas podem fornecer além do salário, benefícios de seguro de saúde, cartão alimentação e outras bonificações.

5. PESQUISA DE CAMPO

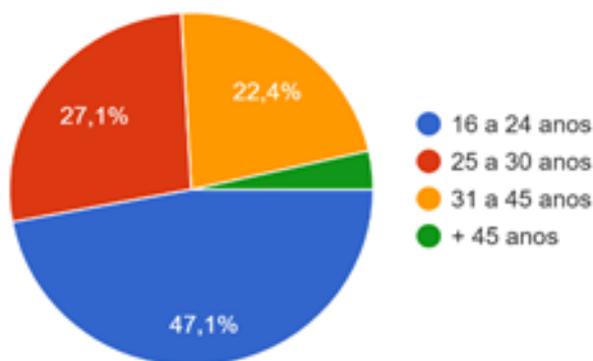
A fim de verificar se problema central dessa pesquisa realmente permeia a prática das organizações foi necessário a elaboração e aplicação de uma pesquisa de campo. O intuito além de confirmar o problema apresentado é de também descobrir e analisar oportunidades e desafios que os gestores de RH encontram na hora de lidar com as tecnologias que são implantadas para o aprimoramento das atividades da empresa e dos próprios gestores. O questionário foi desenvolvido através do *Google Forms* e distribuído através das redes sociais como Instagram e WhatsApp.

5.1. Resultados da Pesquisa de campo

Nessa etapa são apresentados os resultados da pesquisa com as devidas leituras e análises.

A primeira questão buscou entender o público que participou da pesquisa para saber como estes entendem o uso da tecnologia nos processos.

Gráfico 1 - Qual sua faixa etária?

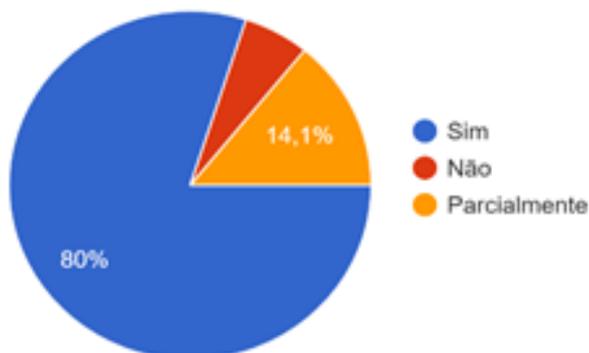


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que a maior parte dos entrevistados possui entre 16 a 24 anos com 47,1%. Em segundo lugar de 25 a 30 anos com 27,1%. Em terceiro lugar de 31 a 45 anos com 22,4% e em quarto lugar + de 45 anos com 3,5%.

No segundo gráfico foi perguntado se a empresa onde trabalham, fazem uso de tecnologias ou ferramentas de softwares.

Gráfico 2 - Vivemos em uma sociedade da era digital, com softwares e redes sociais que tem o objetivo de facilitar o dia a dia das pessoas e dos processos, e melhorando a comunicação entre todos. Nesse sentido a empresa onde você trabalha faz uso dessas novas tecnologias/ ferramentas?

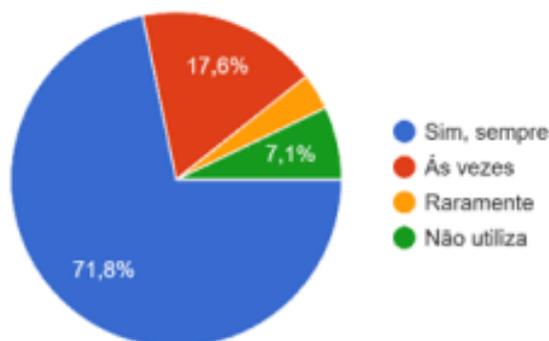


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 80% fazem uso de tecnologias e softwares, 14,1% o fazem de maneira parcial e 5,9% não fazem.

No terceiro gráfico as pessoas responderam se utilizam tecnologia nas atividades que desempenham.

Gráfico 3 - Na área onde você atua, é utilizada alguma tecnologia como suporte principal nas atividades que desempenham diariamente?

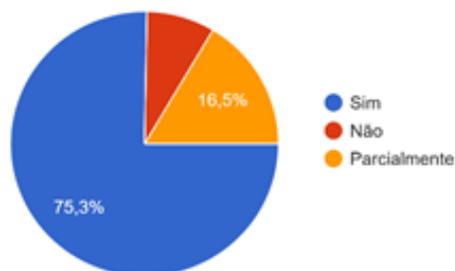


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

Os resultados mostram que 71,8% dizem fazê-lo sempre, 17,6% às vezes, 7,1% não utilizam e 3,5% raramente.

No quarto gráfico foi perguntado se a tecnologia melhorou o desempenho das atividades.

Gráfico 4 - Em relação a questão anterior, o uso da tecnologia melhorou o desempenho das suas atividades?

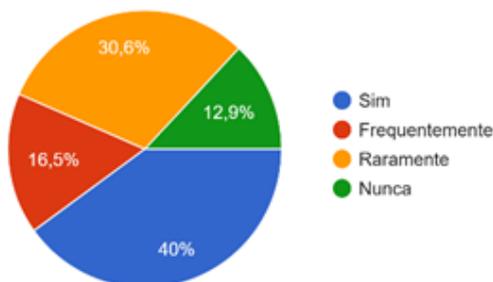


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 75,3% diz que uso da tecnologia melhorou o desempenho de suas atividades, 16,5% diz ter acontecido parcialmente e 8,2% não.

No quinto gráfico foi questionado se a empresa oferece treinamento para os colaboradores em relação as tecnologias para melhorar o desempenho.

Gráfico 5 - Sua empresa oferece treinamento para os colaboradores, em relação as tecnologias adotadas como forma de melhorar seu desempenho?

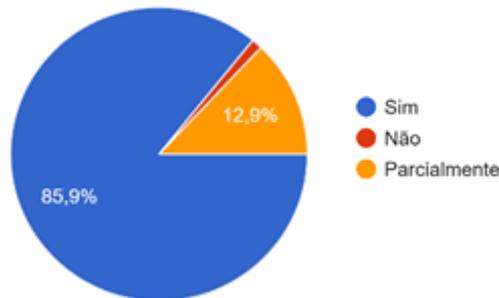


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

Observa-se que 40% dos entrevistados disseram que a empresa oferece treinamentos, 30,6% raramente, 16,5% frequentemente, 12,9% nunca.

No gráfico sexto foi perguntado se as pessoas concordam que a tecnologia é fundamental para o sucesso da organização.

Gráfico 6 - No ambiente empresarial, o uso de tecnologias tem se tornado fundamental e extremamente necessário para a garantia do sucesso da organização. Você concorda com essa afirmação?

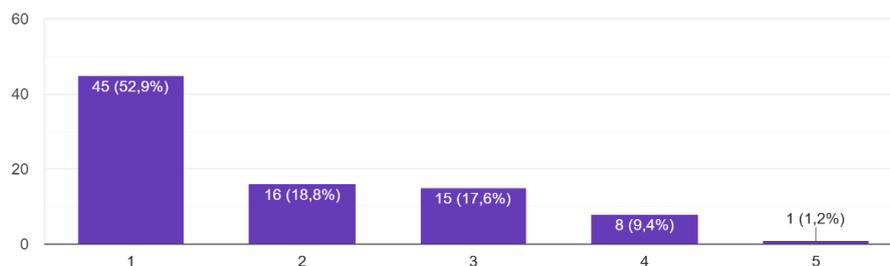


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que 85,9% concordam que o uso de tecnologias é fundamental e necessário para o sucesso da organização, enquanto 12,9% concordam parcialmente e 1,2% não concordam.

A sétima questão buscou analisar se as pessoas têm dificuldades em lidar com as tecnologias atuais.

Gráfico 7 - Em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa pouca dificuldade e 5 muita dificuldade, qual seu grau de dificuldade em lidar com as tecnologias atuais?

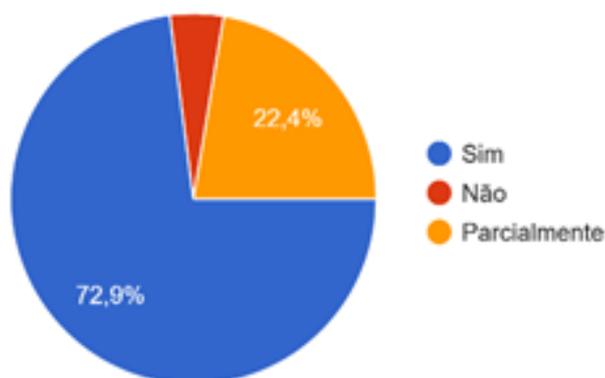


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

É possível observar que a maior parte dos entrevistados relata ter pouca ou quase nenhuma dificuldade com uso de tecnologias da seguinte forma, 52,9% com pouca dificuldade, seguido 18,8%, 17%, 9,4% e 1,2%, sendo que este último representa o grupo que diz ter muita dificuldade.

A próxima questão buscou entender se as empresas que adotaram o uso de tecnologias obtiveram melhores resultados.

Gráfico 8 - Em sua opinião, ao adotar novas tecnologias para gestão dos processos, sua empresa obteve melhores resultados?



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

A maior parte dos entrevistados, 72,9%, disseram que sim, houve melhor resultado, enquanto 22,4% diz que os resultados foram parcialmente melhores e 4,7% não teve a percepção de melhora.

A nona questão perguntou se a empresa utiliza alguma ferramenta de *software* para cuidar dos colaboradores, na parte de gestão de pessoas.

Gráfico 9 - Em relação a gestão de pessoas, especificamente, é utilizada algum *software* ou ferramenta para cuidar dos colaboradores? Se sim, qual deles?

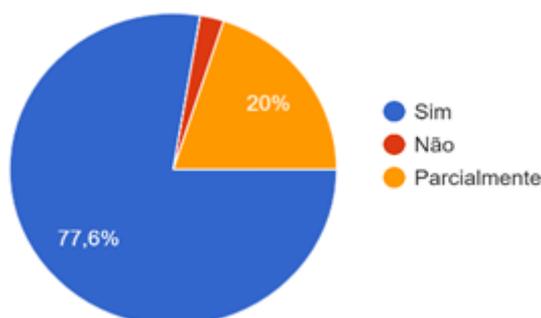


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

Os entrevistados apontaram diversos *softwares* que são utilizados, sendo o principal deles o registro de ponto com 58,8%, seguido de 15,3% utilizado na gestão de desempenho, 8,2% intranet, 8,2% *software* com armazenamento em nuvem, 3,5% avaliação 360° e análise de dados (*Power Bi*) e 2,4% gestão de benefícios.

A próxima questão indagou os entrevistados se a tomada de decisões foi afetada positivamente pelo uso de tecnologias.

Gráfico 10 - Você concorda que as tecnologias digitais trazem dados mais precisos e eficientes na hora de tomar uma decisão?

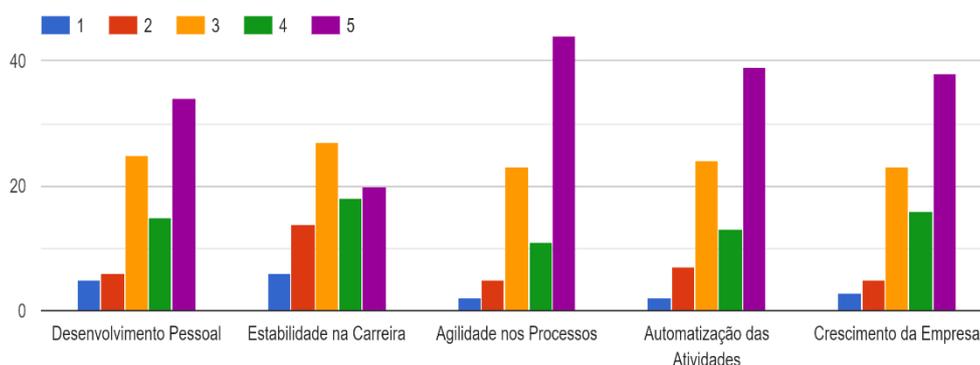


Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

A grande maioria, 77,6%, disseram que sim, a tomada de decisão ficou mais eficiente e precisa, enquanto 20% disseram que parcialmente e 2,4% que não mudou nada.

A última questão buscou entender o quanto a transformação digital foi importante e relevante para a vida profissional.

Gráfico 11 - Classifique de 1 a 5, onde 1 é pouco relevante e 5 muito relevante, em relação aos aspectos da transformação digital listados abaixo, o quanto eles são ou foram relevantes em sua vida profissional?



Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos resultados da pesquisa de campo, 2024.

Agilidade nos processos teve mais relevância, se destacando entre os entrevistados, enquanto estabilidade na carreira ocupa segundo lugar, depois automação das atividades, desenvolvimento pessoal e por fim crescimento da empresa.

PROPOSTAS DE MELHORIAS

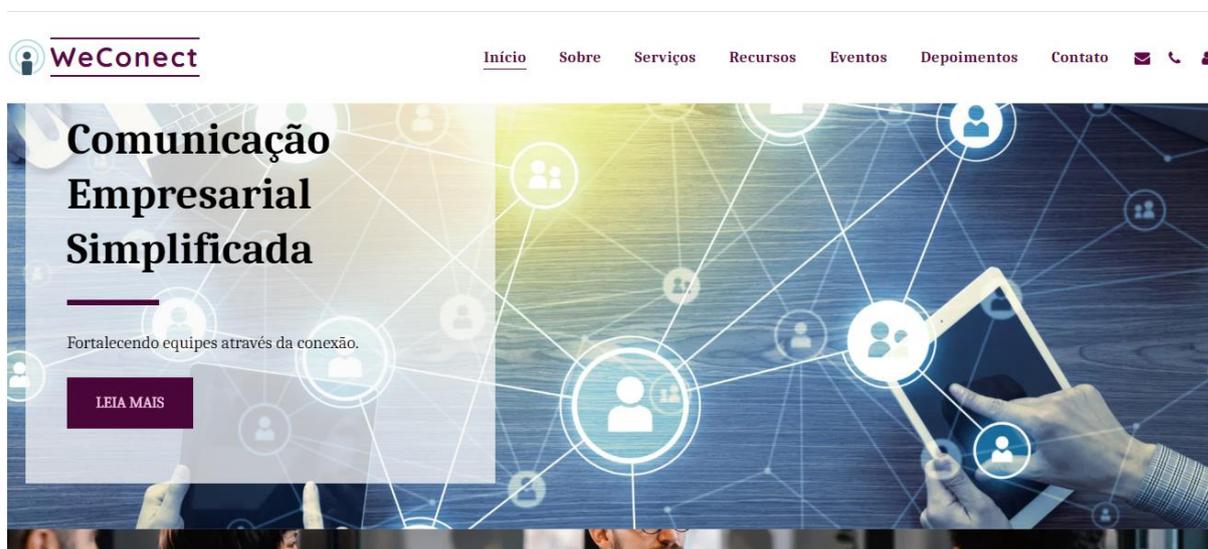
O intuito dessa pesquisa foi o de estudar e entender como está a gestão de pessoas na era digital, pois com tanta tecnologia, com avanços cada vez maiores nos *softwares* de gestão e na comunicação através das redes sociais, será que liderar as pessoas tornou-se mais fácil ou mais difícil? Nesse sentido analisar as oportunidades e os desafios que os gestores estão enfrentando para adaptar as tecnologias, se adaptar e moldar a forma de liderar a essa nova realidade se faz necessário para que todos consigam atingir os objetivos

individuais e organizacionais. Visto que a pesquisa de campo foi feita e seus resultados analisados, serão listadas algumas sugestões de melhorias para facilitar a o dia a dia dos gestores, são elas:

- Oferecer treinamento constante para os diversos departamentos da empresa;
- Ter uma plataforma remota para ajudar os colaboradores a acessar o treinamento;
- Registro de pontos digital via aplicativo/ plataforma digital;
- Ter uma plataforma digital para avaliação 360° e avaliação individual;
- Criar um *site*/ aplicativo que consiga colocar todas essas informações em conjunto;

Os gestores podem realizar o treinamento 1 vez no mês ou quando visto que é necessário. A plataforma remota poderá ser utilizada quando houver dúvidas ou relembrar os assuntos transmitido durante o treinamento. O registro de ponto é utilizado quando o sistema próprio da empresa não pode ser utilizado, então com ele, o colaborador consegue digitalmente inserir sua marcação de ponto. A plataforma de avaliação será utilizada quando a empresa avaliar os departamentos a cada 2 semestres. E com isso, o site será um apoio importante para os gestores dentro da organização.

Imagem 1 – Proposta de Melhoria “WeConect” (Página inicial)



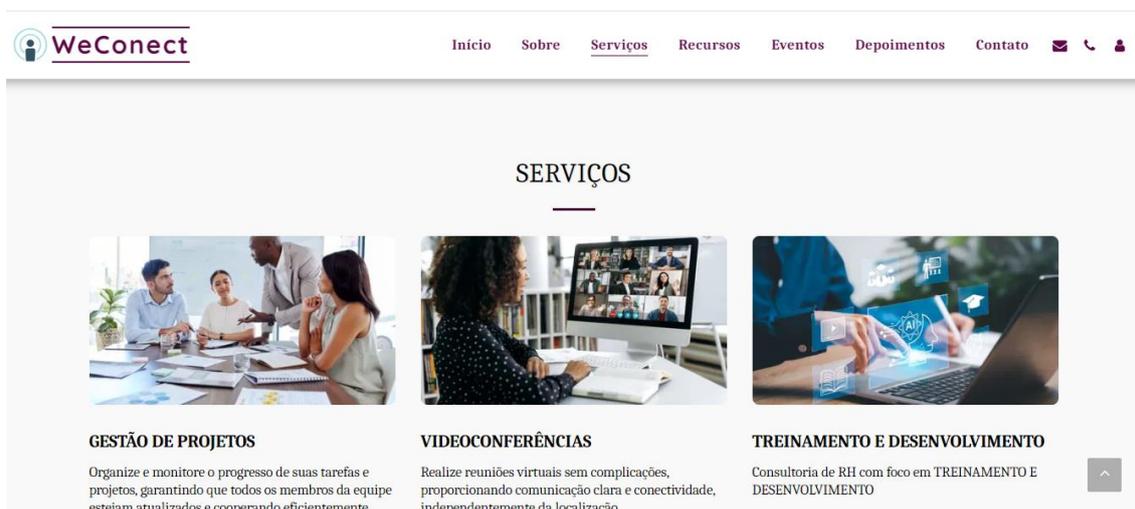
Fonte: Elaborado pelas autoras como parte da proposta de melhoria, 2024.

Imagem 2 – Proposta de Melhoria “WeConnect” (Serviços)



Fonte: Elaborado pelas autoras como parte da proposta de melhoria, 2024.

Imagem 3 – Proposta de Melhoria “WeConnect” (Comunicação)



Fonte: Elaborado pelas autoras como parte da proposta de melhoria, 2024.

Imagem 4 – Proposta de Melhoria “WeConnect” (Recursos)



Fonte: Elaborado pelas autoras como parte da proposta de melhoria, 2024.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração a situação problema e as hipóteses apresentadas no decorrer da pesquisa foram destacados aspectos positivos e negativos encontrados tanto na bibliografia, quanto na pesquisa de campo. Nesse sentido é possível concluir que o uso da tecnologia traz diversos benefícios, hora positivos, hora negativos, em todos os departamentos da empresa, inclusive na área de Recursos Humanos que envolve a gestão de pessoas.

Essa tecnologia pode ser utilizada todos os dias no processo da transformação digital e os gestores precisam saber dar o treinamento e orientação corretos para os seus colaboradores. Para que isso aconteça, cada departamento precisa determinar qual a melhor ferramenta que cada setor precisa utilizar, além de treinamentos constantes, utilizando os meios digitais que a própria tecnologia vem disponibilizando e se desenvolvendo ao decorrer do tempo. Com isso foi criado um site/plataforma digital que a empresa pode utilizar para melhorar a interação e ter um acesso mais rápido com os colaboradores e uma página para possíveis dúvidas. E com isso, o site vai facilitar encontrar os treinamentos já aplicado e o acesso novamente pode ser feito a qualquer momento. Estarão disponíveis nessa plataforma as avaliações de desempenho,

espelhos ponto dos colaboradores, intranet dentre outros, permitindo essa interação mais eficaz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, Athena. **Upskilling e Reskilling: o que é, qual a Diferença entre eles e a Importância para as Empresas**,2023. Disponível em: <https://www.alura.com.br/empresas/artigos/reskilling-e-upskilling#O%20Que%20%C3%89%20Reskilling?> Acesso em: 27 de abril 2024.

BLOG PORTAL PÓS,2022. **O que é mercado de trabalho? Guia completo**. Disponível em: <https://blog.portalpos.com.br/o-que-e-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 26 de abril 2024.

BRASIL, Lisa. **A tecnologia na transformação digital**. Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/recursos-humanos-no-digital/>. Acesso em: 27 de abril 2024.

BRASIL, Lisa. **Recrutamento digital: o que é e quais são os benefícios? Confira!** Disponível em: [/jobconvo.com/blog/recrutamento-digital/](https://jobconvo.com/blog/recrutamento-digital/). Acesso em: 06 de julho 2024.

Humanizando o ambiente de trabalho e o papel estratégico do RH na era digital | ti inside online. Acesso em: 21 de março 2024.

CULTURA E NEGÓCIOS,2024. **O que é a produtividade e como aplicar no trabalho?** Disponível em: <https://culturaenegocios.com.br/o-que-e-a-produtividade-e-como-aplicar-no-trabalho/>. Acesso em: 05 de março 2024.

DIMÁRIO, Juliana. **Humanizando o ambiente de trabalho e o papel estratégico do RH na era digital** disponível em: <https://tiinside.com.br/22/08/2023/humanizando-o-ambiente-de-trabalho-e-o-papel-estrategico-do-rh-na-era-digital/>. Acesso em: 21 de março 2024.

FORMIGHIERI, Gustavo. **Desenvolvimento de liderança: o que é e como fazer**, 2024. Disponível em: <https://keeps.com.br/desenvolvimento-de-lideranca-o-que-e-e-como-fazer/>. Acesso em: 27 de abril 2024.

FURBINO, Isabella. **Desenvolvimento de liderança: conheça mais sobre os tipos e o papel nas empresas**, 2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/desenvolvimento-de-lideranca/>. Acesso em: 27 de abril 2024.

FURTADO, Gustavo. **Reskilling: como preparar sua equipe para os desafios do futuro?** 2023. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/reskilling/>. Acesso em: 27 de abril 2024.

HOFRIMANN, Suelen. **People analytics, o que é e como está transformando o RH das empresas?** Disponível em: [/holmes.app/blog/people-analytics?utm_feeditemid=&utm_device=m&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=ppc&utm_campaign=&hsa_cam=20847824096&hsa_grp=&hsa_mt=&hsa_src=x&hsa_ad=&utm_feeditemid=&utm_device=m&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=ppc&utm_campaign=Google+PMax+-+Remarketing&hsa_cam=20847824096&hsa_grp=&hsa_mt=&hsa_src=x&hsa_ad=&hsa_acc=9390642025&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gbraid=0AAAAACzAiaWuk7FcpJK6l8SXtGZFEmKzz&gclid=Cj0KCQjwj9-zBhDyARIsAERjds1OJBHIF1S1Jb4fofBuMQw6rl_hdjIT6fis5LMPu5ALhGFKMtqdTbAaAgyWEALw_wcB](https://holmes.app/blog/people-analytics?utm_feeditemid=&utm_device=m&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=ppc&utm_campaign=&hsa_cam=20847824096&hsa_grp=&hsa_mt=&hsa_src=x&hsa_ad=&utm_feeditemid=&utm_device=m&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=ppc&utm_campaign=Google+PMax+-+Remarketing&hsa_cam=20847824096&hsa_grp=&hsa_mt=&hsa_src=x&hsa_ad=&hsa_acc=9390642025&hsa_tgt=&hsa_kw=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gbraid=0AAAAACzAiaWuk7FcpJK6l8SXtGZFEmKzz&gclid=Cj0KCQjwj9-zBhDyARIsAERjds1OJBHIF1S1Jb4fofBuMQw6rl_hdjIT6fis5LMPu5ALhGFKMtqdTbAaAgyWEALw_wcB). Acesso em: 20 de junho 2024.

INTEGRA VALE, 2023. **Como a tecnologia está transformando a folha de pagamento?** Disponível em: [/integrovale.com.br/2024/04/como-a-tecnologia-esta-transformando-a-folha-de-pagamento](https://integrovale.com.br/2024/04/como-a-tecnologia-esta-transformando-a-folha-de-pagamento). Acesso em: 17 de junho 2024.

KOLB, Naiane. **Metodologia de projetos: o que é e como escolher a ideal?** Disponível em: <https://www.euax.com.br/2022/11/metodologia-de-projetos/>. Acesso em: 24 de março 2024.

LARANJEIRA, Amanda. **Diversidade e inclusão: o que são, quais as diferenças e como promover na empresa**, 2024. Disponível em: [Diversidade e inclusão: o que são, quais as diferenças e como promover na empresa | Oitchau](#). Acesso em: 27 de abril 2024.

MAFFEZZOLLI, Caroline. **Atração e retenção de talentos: 6 práticas essenciais para melhorar o processo**. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/atracao-e-retencao-de-talentos-2/>. Acesso em: 27 de abril de 2024.

MANESCHY, ALICE. **4 características do novo perfil do trabalhador que o RH precisa ficar atento**, 2023. Disponível em: [Novo perfil do trabalhador: 4 características para o RH ficar de olho \(flashapp.com.br\)](#). Acesso em: 04 de março 2024.

PACHECO, Ricardo. **A importância do bem-estar no trabalho**, 2022. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/a-importancia-do-bem-estar-no-trabalho/>. Acesso em: 27 de abril 2024.

PORTAL PÓS, 2022. **O que é mercado de trabalho? Guia completo**. Disponível em: <https://blog.portalpos.com.br/o-que-e-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 03 de maio 2024.

REIS, Thiago. **Desenvolvimento econômico: conheça as principais teorias a respeito,2018.** Disponível em:

<https://www.sunoo.com.br/artigos/desenvolvimento-economico/#:~:text=O%20crescimento%20econ%C3%B4mico%20ocorre%20em%20momentos%20de%20aumento,red%C3%A7%C3%A3o%20do%20desemprego%20ou%20o%20aumento%20do%20consumo>. Acesso em: 05 de março 2024.

STARTSE,2023. **Disrupção digital: 7 Segmentos do mercado que estão em plena transformação digital.** Disponível em:

<https://www.startse.com/artigos/disrupcao-digital/>. Acesso em: 04 de março 2024.

VELOSO, FERNANDO. **Produtividade e crescimento no Brasil,2024.** Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/produtividade-e-crescimento-no-brasil>. Acesso em: 04 de março 2024.

XAVIER, Thiago. **Teoria X Hipótese.** Disponível em: <https://blogdaciencia.com/teoria-x-hipotese/>. published 25 de maio de 2013 · updated 29 de março de 2021. Acesso em: 23 de março 2024.

APÊNDICE 'A'

Questionário elaborado pelas autoras a fim de complementar sua hipótese e argumentação, sem prejuízo da unidade central do trabalho com resultados empíricos analisados e comentados no decorrer do artigo.

1. Qual sua faixa etária?

16 a 24 anos 25 a 30 anos 31 a 45 anos + 45 anos

2. Vivemos em uma sociedade da era digital, com softwares e redes sociais que tem o objetivo de facilitar o dia a dia das pessoas e dos processos, e melhorando a comunicação entre todos. Nesse sentido a empresa onde você trabalha faz uso dessas novas tecnologias/ferramentas?

Sim Não Parcialmente

3. Na área onde você atua, é utilizada alguma tecnologia como suporte principal nas atividades que desempenham diariamente?

Sim, sempre À vezes Não utilizam Raramente

4. Em relação a questão anterior, o uso da tecnologia melhorou o desempenho das suas atividades?

Sim Não Parcialmente

5. Sua empresa oferece treinamento para os colaboradores, em relação as tecnologias adotadas como forma de melhorar seu desempenho?

Sim Frequentemente Raramente Nunca

6. No ambiente empresarial, o uso de tecnologias tem se tornado fundamental e extremamente necessário para a garantia do sucesso da organização. Você concorda com essa afirmação?

Sim Não Parcialmente

7. Em uma escala de 1 a 5, onde 1 representa pouca dificuldade e 5 muita dificuldade, qual seu grau de dificuldade em lidar com as tecnologias atuais?

1 2 3 4 5

8. Em sua opinião, ao adotar novas tecnologias para gestão dos processos, sua empresa obteve melhores resultados?

Sim Não Parcialmente

9. Em relação a gestão de pessoas, especificamente, é utilizado algum software ou ferramenta para cuidar dos colaboradores? Se sim, qual deles?

Registro de ponto

Gestão de desempenho

Intranet

Gestão de Benefícios

Análise de dados precisos (Power Bi)

Avaliação 360°

Software com armazenamento em nuvem

10. Você concorda que as tecnologias digitais trazem dados mais precisos e eficientes na hora de tomar uma decisão?

Sim Não Parcialmente

11. Classifique de 1 a 5, onde 1 é pouco e 5 muito relevante, em relação aos aspectos da transformação digital listados abaixo, o quanto eles são ou foram relevantes em sua vida profissional?

a) Desenvolvimento Pessoal

1 2 3 4 5

b) Estabilidade na Carreira

()1 ()2 ()3 ()4 ()5

c) Agilidade nos Processos

()1 ()2 ()3 ()4 ()5

d) Automatização das Atividades

()1 ()2 ()3 ()4 ()5

e) Crescimento da Empresa

()1 ()2 ()3 ()4 ()5