
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

RH E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL: presente e futuro
HR AND DIGITAL TRANSFORMATION: present and future

Erika Miranda de Mendonça – mirandamend4335@gmail.com –
Kauã Leoncio Rodrigues – kauar6196@gmail.com
Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo– Brasil

Fernando Dresch Obregão – fernando.obregao01@etec.sp.gov.br
Gabriela Messias da Silva – gabriela.silva607@etec.sp.gov.br
Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz – Araraquara – São Paulo– Brasil

RESUMO

Este artigo visa examinar os efeitos da transformação digital no setor de Recursos Humanos, enfatizando as alterações que a tecnologia introduziu nas práticas de gestão de pessoas e os principais obstáculos que os profissionais da área enfrentam. O estudo foi realizado por meio de uma revisão teórica sobre a evolução do RH — do RH 1.0 ao RH 4.0 — e da aplicação de um formulário a profissionais da área, com o objetivo de entender quais são os principais desafios enfrentados pelos mesmos diante da evolução tecnológica. Os resultados indicaram que as ferramentas digitais são mais utilizadas em processos operacionais, como controle de ponto e folha de pagamento, ao passo que práticas estratégicas ainda progridem de maneira gradual. Também foi possível constatar que a maior parte dos profissionais não recebe treinamento apropriado para a utilização das tecnologias, necessitando aprender de maneira independente, o que destaca a demanda por um maior investimento das empresas em formação. Ainda assim, a percepção geral dos participantes é positiva, destacando vantagens como rapidez, praticidade e eficácia nos procedimentos. A transformação digital desempenha um papel fundamental na modernização do RH, mas seu sucesso depende de ações voltadas para a capacitação contínua, apoio aos funcionários e integração equilibrada entre tecnologia e humanização nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Recursos. Humanos. Digital. Tecnologia.

ABSTRACT

This article aims to examine the effects of digital transformation on the Human Resources sector, emphasizing the changes that technology has introduced in people management practices and the main challenges faced by professionals in the field. The study was carried out through a theoretical review on the evolution of HR — from HR 1.0 to HR 4.0 — and the application of a questionnaire to professionals in the area, with the goal of understanding the

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

main challenges they face in light of technological evolution. The results indicated that digital tools are more frequently used in operational processes, such as time tracking and payroll, while strategic practices still progress gradually. It was also found that most professionals do not receive proper training for the use of these technologies, having to learn independently, which highlights the need for greater corporate investment in training. Nevertheless, participants' overall perception is positive, emphasizing advantages such as speed, practicality, and efficiency in procedures. Digital transformation plays a key role in the modernization of HR, but its success depends on actions focused on continuous training, employee support, and a balanced integration between technology and humanization in workplace relationships.

Keywords: Human Resources. Digital transformation. Technology. Training. Humanization.

1 INTRODUÇÃO

A transformação digital tem se consolidado como um fator transformador em diversos setores da sociedade, e no campo de Recursos Humanos (RH), seu impacto é cada vez mais evidente. O cenário pós-pandemia evidenciou carência de mudanças nos modelos de gestão, uma vez que as normas e práticas anteriores já não se aplicam ao presente, segundo Maia (2025, p.705), " As mudanças dentro de uma empresa ocorrem cada vez mais rapidamente e essa velocidade vem gerando impactos na gestão das organizações, surgindo, assim, a necessidade de se repensar os modelos de gestão." Nesse contexto, surge o objetivo de aplicar um formulário a profissionais que atuam ou atuaram no setor de RH, visando entender os desafios e dificuldades enfrentados diante da evolução tecnológica, além de identificar áreas que podem ser aprimoradas para beneficiar os trabalhadores desse setor. Compreender como a tecnologia pode ser uma aliada no RH é essencial para identificar os desafios e exigências que ela impõe.

Essa transformação digital oferece oportunidades para melhorar processos, mas também apresenta obstáculos que precisam ser superados. Este estudo busca fornecer insights valiosos para a adaptação eficaz dos profissionais de RH às mudanças tecnológicas, garantindo não apenas eficiência nos processos, mas também a humanização nas práticas de gestão de pessoas.

A importância deste estudo reside na necessidade de compreender como a tecnologia pode ser utilizada para aprimorar os processos de RH, ao mesmo tempo em que se preserva a humanização no ambiente corporativo. Ao aplicar este formulário, espera-se identificar os principais desafios enfrentados pelos profissionais de RH diante da evolução tecnológica, bem

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

como as oportunidades de melhoria que podem ser exploradas para beneficiar os trabalhadores desse setor.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 História e evolução do RH

O RH 1.0 representa a fase mais tradicional da área, com um modelo burocrático e centralizado. Suas principais funções eram administrar rotinas trabalhistas, como controle de ponto, pagamento de salários, admissões, demissões e registros de funcionários. A relação era mais impessoal, com foco na produtividade e na hierarquia, e as atividades eram executadas manualmente, utilizando papéis e arquivos físicos. Segundo Assinei..., (2022, s/n) sua primeira fase, o RH existia basicamente para evitar problemas nas relações de trabalho. Logo, tinha como foco os processos de admissão e demissão. Nesse sentido, a gestão de pessoas era quase que voltada exclusivamente para resolver questões burocráticas.”

O objetivo principal dessa fase era manter a organização funcional da empresa, garantindo o cumprimento das obrigações legais e mantendo a força de trabalho produtiva e obediente. No entanto, esse modelo gerava desmotivação nos funcionários devido à rigidez hierárquica e à alta exigência, resultando em baixo engajamento e alta rotatividade. Segundo Aires (2022, s/n) “a área surge com o principal objetivo de regularizar a contratação e demissão de trabalhadores, sendo o departamento responsável pelas atividades burocráticas e administrativas.”

Nas décadas de 1960 e 1970, estudos sobre comportamento organizacional e liderança impulsionaram uma evolução significativa na gestão de pessoas, dando origem ao RH 2.0.

O RH 2.0 trouxe uma visão mais humana e estratégica. O trabalhador passou a ser reconhecido como alguém com competências, emoções e capacidade de crescer junto com a organização. O setor deixou de ser apenas um sistema operacional para se tornar um agente de desenvolvimento e aproximação entre as pessoas, buscando um bom clima organizacional, uma cultura sólida e a gestão de talentos. “Na segunda fase, o RH seguiu em uma direção mais estratégica. Para isso, começou a introduzir benefícios, planejamento de carreira e a

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

preocupação com a saúde e a segurança dos trabalhadores.” de acordo com Assinei Digital (2022, s/n).

Entre suas funções, destacam-se a implementação de benefícios, a preocupação com a saúde e a segurança no trabalho. O ponto negativo dessa fase era a manutenção de relações ainda bastante formais entre líderes e equipes, o que limitava o engajamento. Segundo a Assinei Digital (2022, s/n) “com uma perspectiva mais gerencial, o RH passa a atuar como um parceiro dos negócios, auxiliando na gestão, oferecendo benefícios e estabelecendo promoções com base nas qualificações e desempenho dos funcionários.”

Com o avanço da tecnologia nas empresas, surgiu o RH 3.0, marcado pela substituição de métodos manuais por softwares e ferramentas digitais, tornando-se mais eficiente na análise e melhoria do desempenho organizacional. Seus principais objetivos eram manter colaboradores motivados e produtivos, fortalecer o vínculo de colaboração entre empregador e funcionário e melhorar a gestão por meio da tecnologia, Assinei Digital ainda ressalta “Em sua terceira fase, o RH começa seu processo de digitalização, que coincide com o desenvolvimento do segmento da informática. Nesse cenário, os softwares começam a substituir planilhas e indicadores de performance.”

O ponto negativo dessa fase foi a crescente dependência de sistemas tecnológicos, exigindo constantes atualizações e capacitação. Além disso, a automação excessiva poderia reduzir o contato humano.

Atualmente, vivemos o RH 4.0, fase marcada por um grande avanço tecnológico e pela transformação digital. A automação e os softwares inteligentes otimizam desde atividades tradicionais até as mais complexas, permitindo que o setor atue de forma mais estratégica e menos operacional. Segundo a Assinei Digital (2022, s/n). “O RH 4.0 é onde nos encontramos atualmente. Essa fase está intimamente atrelada ao avanço tecnológico, à automação e aos softwares inteligentes. Nesse novo contexto, o uso de soluções avançadas permite que o RH foque mais em pessoas, tanto internamente quanto externamente.”

O RH 4.0 busca criar experiências que fortaleçam o vínculo entre funcionário e empresa, colocando o cliente no centro e valorizando competências comportamentais e a capacidade de aprendizado. Tem como objetivos atrair, reter e engajar talentos, além de manter o foco estratégico no capital humano.

Por outro lado, os desafios incluem o risco de desumanização pelo excesso de

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

tecnologia, a necessidade de alto investimento em recursos digitais e o constante treinamento das equipes para acompanhar as inovações.

2.2 Transformação digital no presente

A tecnologia no setor de RH permite que tarefas burocráticas e repetitivas — como controle de ponto, folhas de pagamento e agendamentos — sejam executadas com mais agilidade e menor margem de erro.

Essa evolução refere-se à atribuição de ferramentas digitais para otimizar os processos, trazendo a capacidade de atingir resultados mais eficientes, abrangendo desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento e retenção de talentos, a automação de processos no RH não substitui pessoas, mas ajuda a focar no desenvolvimento humano, na cultura organizacional e na estratégia atuante do RH dentro das empresas.

Nesta fase, a transformação digital ajuda a promover um novo mindset para toda organização, o RH assume a posição de gestor de capital humano, onde para o colaborador passa a ser mais importante a capacidade de aprendizado e competências comportamentais do que as qualificações técnicas. (AIRES, Rafaella, 2022, s/n)

A tecnologia em Recursos Humanos tem revolucionado a gestão dentro das organizações. "O principal objetivo da mudança é digitalizar os procedimentos, aumentar a produtividade da equipe e tornar as atividades mais eficientes." (COSTA, Dedila, 2020, s/p)

Diante dessa mudança surgiram ferramentas como o People Analytics, feita para uso de dados e análises, produzindo tabelas e gráficos utilizados otimizando decisões e práticas de gestão de pessoas em uma organização.

Outra excelente vantagem do uso do *people analytics* é a possibilidade de analisar um número mais robusto de informações de forma ágil, rápida e com maior precisão. Isso tudo é possível graças à Inteligência Artificial (IA), que fornece insights preditivos, possibilitando antecipar tendências e a tomada de decisões proativas para solucionar possíveis problemas. (SENIOR, 2023).

Além disso ressalta que "as plataformas digitais de recrutamento e seleção, como Gupy,

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Kenoby e LinkedIn, transformaram a forma de contratar. Elas oferecem recursos de análise de perfil, testes online e integração com bancos de talentos.” (SENIOR, 2023) Dessa forma, a tecnologia abre leques de ferramentas e oportunidades de crescimento para as organizações que buscam cada vez mais seu aprimoramento.

2.3 Como a revolução digital está moldando a gestão de recursos humanos

A tecnologia em Recursos Humanos tem gerado impactos significativos nas empresas, especialmente pela capacidade de agilizar processos internos e de seleção, reduzindo gargalos operacionais. Entre os principais benefícios está a automatização, que tornou atividades exaustivas — como recrutamento, seleção e administração da folha de pagamento — mais rápidas e eficientes. Isso liberou os gestores de tarefas repetitivas e possibilitou que o RH assumisse um papel mais estratégico, presente e com um olhar mais atento ao DHO. Além disso, plataformas de recrutamento apoiadas por inteligência artificial e machine learning facilitam a identificação de candidatos cujo perfil se ajusta melhor à cultura e às necessidades da empresa, tornando os processos seletivos mais assertivos e econômicos, ao evitar custos decorrentes de contratações mal sucedidas.

Empresas que não destinarem pelo menos 10% de seus investimentos para novas tecnologias correm o risco de desaparecer. Isso se deve ao fato de que essas novas soluções estão acelerando e melhorando processos, tornando as empresas mais eficientes, produtivas e aptas a lidar com as transformações nas demandas dos consumidores e dos profissionais, que estão cada vez mais conectados e digitalizados. (GUALTER, Paula Lazara Oliveira; MARIANO, Jéssica Aparecida Pereira, 2024, s/n)

Outro ponto de destaque é o uso da análise de dados para embasar a tomada de decisões. Com acesso em tempo real às informações nas plataformas digitais, os profissionais de RH conseguem ser mais ágeis especialmente em situações urgentes. Da mesma forma, os sistemas digitais têm ampliado o o ponto de vista dos funcionários, trazendo a realidade operacional ao disponibilizar pesquisas de clima e satisfação, que ajudam a mapear percepções e a alinhar práticas organizacionais. Os programas de treinamento e desenvolvimento online também são

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

recursos valiosos, pois permitem que o colaborador administre sua própria carreira, conciliando aprendizado e produtividade, “É importante que as empresas adotem a tecnologia de forma estratégica e inteligente, para garantir que ela esteja alinhada aos objetivos de negócio da empresa e às necessidades de seus funcionários.” segundo COMO... (2025, s/n)

Nesse sentido, a adoção de tecnologias no RH só será efetiva quando houver conexão direta com a estratégia organizacional e com as demandas reais do quadro de colaboradores, garantindo não apenas inovação, mas também sustentabilidade e competitividade a longo prazo.

2.4 Desafios atuais na transformação digital do RH

A digitalização no recurso humano é a jornada de atualização desse setor através da implementação de tecnologias, como inteligência artificial, análise de dados, plataformas digitais e rápido método, visando tornar a administração de pessoas mais estratégica, eficaz e adaptada às exigências do mercado atual.

Essa transformação inclui muito mais do que simplesmente utilizar ferramentas tecnológicas, ela requer uma nova visão, a constante capacitação dos funcionários e um novo posicionamento do RH na estratégia corporativa.

Principais metas da digitalização é, tornar o Departamento de Recursos Humanos mais estratégico, deixando de ser meramente burocrático e operacional; melhorar a eficiência de processos como recrutamento, formação e avaliação de desempenho; facilitar decisões fundamentadas em dados; aprimorar a vivência do colaborador, se tornando mais adaptada, rápida e humanizada; acelerar a adaptação da organização às transformações do mercado e às novas habilidades exigidas.

“A empresa investe em dados relacionados ao desempenho dos funcionários e à satisfação do colaborador, o que se refletiu em um aumento de 300% na eficácia de suas avaliações de desempenho.” (Equipe..., 2024, s/p)

Apesar de todas as vantagens, a resistência à mudança é o principal desafio, tanto no setor de RH quanto entre os colaboradores, que frequentemente se sentem ameaçados ou inseguros com a introdução de novas tecnologias. Além disso, a proteção e a privacidade dos dados digitais dos funcionários necessitam de cuidados rigorosos, já que qualquer erro pode resultar em implicações legais graves e na confiança.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Ferramenta utilizada na aplicação do formulário

A pesquisa foi aplicada por meio do Google Forms, mantendo identidades anônimas, de caráter exploratório, contendo 6 questões sendo uma de múltipla escolha em duas seções, seção 1: leitura e concordância com o termo TCLE e seção 2: perguntas e respostas, abordando os temas centrais do artigo. Houve quatro respondentes todos contemplando a área de atuação de recursos humanos de uma empresa.

Temos como objetivo na aplicação deste formulário analisar por meio das respostas obtidas a realidade da tecnologia e a inovação no dia a dia de análises de recursos humanos, sua percepção da atualidade com mudanças significativas nos processos, dificuldades e benefícios existentes e se a empresa dos mesmos oferece o devido treinamento e integração aos novos métodos e ferramentas que são utilizadas na função.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Seção 1: Perguntas, Respostas e Análise

Por meio das seis questões aplicadas, foi possível identificar o nível de experiência, o uso das tecnologias no ambiente de trabalho, as dificuldades de adaptação, a oferta de treinamentos e as percepções gerais sobre o impacto das inovações tecnológicas no cotidiano profissional.

Nesta seção, a primeira questão questiona o tempo de atuação e se existe formação acadêmica na área de recursos humanos. Das quatro respondentes, duas têm dois anos de atuação, uma com apenas um ano e outra com 13 anos de atuação. A formação em curso superior de gestão em RH é baixa, sendo apenas um dos respondentes formados, dois com o curso incompleto e um sem qualquer curso.

Observou-se que os respondentes possuem diferentes níveis de experiência, variando de um a treze anos de atuação. Esse cenário demonstra que há diversidade de perfis profissionais

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

e que, apesar de terem vivência prática, ainda há carência de formação teórica especializada, o que pode interferir na compreensão e aplicação das ferramentas digitais no setor.

É abordado na segunda questão os processos que são utilizados atualmente pelos respondentes na empresa. Entre as respostas estão as avaliações de 45 e 90 dias, processos seletivos, ficha do colaborador, cartão de ponto, holerite, recrutamento e seleção, feedbacks, reuniões, teste de personalidade, onboarding e ainda foi apontado o processo da organização na aquisição de software para demais avaliações e que as tecnologias mais avançadas são utilizadas no setor de departamento pessoal.

As respostas indicam que as ferramentas tecnológicas estão mais concentradas nas atividades operacionais. Esse fato reforça que a digitalização no RH ocorre de forma gradual, limitando o potencial inovador da área.

O gráfico abaixo apresenta o resultado do questionamento da questão de número três, onde aborda os participantes a respeito da existência do treinamento para a otimização de processos.

Gráfico 1 - Treinamento recebido para otimização de processos



Fonte: elaborado pelos autores, Araraquara (2025).

Analisando o gráfico, sobre o recebimento de treinamento para uso das tecnologias, constatou-se que 75% dos respondentes não receberam capacitação formal, aprendendo de maneira autônoma, enquanto apenas 25% tiveram suporte adequado. Esse dado revela uma falha significativa nas práticas organizacionais, pois a ausência de treinamento pode dificultar

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

a adaptação, gerar insegurança e comprometer o aproveitamento completo das ferramentas tecnológicas.

Na quarta questão é abordado os principais desafios enfrentados pelos participantes em relação à adaptação às novas tecnologias "Quais foram (ou ainda são) os maiores desafios enfrentados na adaptação às novas tecnologias em Recursos Humanos?" Pode ser observado que dois respondentes demonstram maior facilidade em compreender e se adaptar aos sistemas, enquanto os outros dois relatam dificuldades em treinamento de qualidade e aprender os processos de modo geral.

As respostas mostraram uma divisão entre os participantes, essa diferença demonstra que uma transformação digital depende diretamente das organizações oferecerem suporte e capacitação contínua, de modo a promover inclusão tecnológica e reduzir as resistências internas.

Partindo para penúltima questão, sendo esta elaborada para absorver dos participantes sua opinião a respeito da transformação digital, se houve mais benefícios ou desafios nessa mudança. Metade dos respondentes afirmaram que a mudança e isenção tecnológica no dia a dia proporcionou maior facilidade e diversos benefícios, enquanto outro participante relatou enfrentar mais desafios devido à necessidade constante de atualização constante. Dando destaque para a última das quatro respostas que diz "a transformação foi maravilhosa".

As respostas revelam uma visão predominantemente positiva, ainda que acompanhada de preocupações com o ritmo acelerado das inovações.

Para finalizar o formulário, foi abordado "Qual sua opinião sobre as tecnologias que você utiliza no dia a dia?" para entendimento dos participantes em relação às tecnologias utilizadas em seu cotidiano. Um dos respondentes mencionou apreciar o uso da inteligência artificial mesmo este não sendo fornecido nem exigido pela empresa onde trabalha e que ainda não seja amplamente empregada pela equipe. Dois participantes afirmaram que o uso das tecnologias tem sido ótimo e de fácil aplicação, enquanto outra destacou que, com um bom treinamento, elas se tornariam ferramentas mais eficazes e ágeis nas atividades diárias.

Por fim, pode-se observar uma postura receptiva, com destaque para o interesse no uso da inteligência artificial, mesmo quando não exigida pela empresa. Ainda assim, os participantes reforçaram que, com treinamentos mais adequados, as ferramentas poderiam ser aplicadas de forma mais eficiente e produtiva. Essa percepção reflete o desejo dos profissionais

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

em se aprimorar e acompanhar as transformações do setor, evoluindo junto com a empresa.

De modo geral, as respostas indicam que o processo de otimização e utilização de ferramentas tecnológicas no RH é reconhecido como positivo e necessário, porém ainda enfrenta limitações estruturais relacionadas à falta de capacitação e à desigualdade no acesso às tecnologias. Portanto as organizações precisam investir em programas contínuos de treinamento, suporte técnico e desenvolvimento humano, garantindo que a inovação tecnológica ocorra de forma efetiva e principalmente inclusiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como propósito compreender como a transformação digital vem influenciando o setor de Recursos Humanos, destacando os principais benefícios e desafios enfrentados pelos profissionais da área. A partir da aplicação do formulário, foi possível perceber que o RH está passando por um momento de grande mudança, no qual a tecnologia se tornou uma aliada essencial no dia a dia das empresas.

Os resultados mostraram que o uso da tecnologia no RH ainda se concentra, em grande parte, nas atividades operacionais, como folha de pagamento, controle de ponto e processos seletivos.

Outro ponto importante revelado pela pesquisa foi a falta de capacitação adequada para o uso das novas ferramentas. A maioria dos participantes relatou não ter recebido treinamento, precisando aprender sozinhos. Essa realidade mostra que muitas empresas ainda não oferecem o suporte necessário para que os colaboradores acompanhem o ritmo das mudanças. Assim, o investimento em treinamentos e atualizações constantes se torna essencial para garantir uma adaptação mais tranquila e produtiva.

Apesar dessas dificuldades, as respostas mostraram uma visão positiva em relação à transformação digital. A maioria reconhece que as novas tecnologias trouxeram mais praticidade, rapidez e organização às rotinas de trabalho. Mesmo com o desafio da constante atualização, os profissionais demonstram interesse em aprender e em aproveitar as oportunidades que a inovação tecnológica oferece.

De modo geral, conclui-se que a transformação digital tem um papel essencial na

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

modernização do RH, tornando-o mais estratégico, eficiente e de acordo com as necessidades das pessoas e das empresas. Para que isso aconteça de forma completa, é importante que as organizações invistam em capacitação e apoio aos profissionais, garantindo que todos possam crescer junto com a tecnologia.

REFERÊNCIAS

A EVOLUÇÃO do RH. 2024. Disponível em: <https://yube.com.br/a-evolucao-do-rh/>. Acesso em: 18 ago. 2025.

A REVOLUÇÃO do RH digital: como a tecnologia está mudando a gestão de pessoas. Faculdade Anasps. Brasília, 2025. Disponível em: <https://faculdadeanasps.com.br/a-revolucao-do-rh-digital-como-a-tecnologia-esta-mudando-a-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 01 set. 2025.

AIRES, Rafaella. **Evolução do RH: da sua origem à transformação digital**. Goiânia, 2022. Disponível em: <https://assinei.digital/evolucao-do-rh/>? Acesso em: 18 ago. 2025.

ATANIZIO, Amanda; et al. **A inteligência artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho**. São Paulo, FATEC, 2021. Disponível em: <https://revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/488>. Acesso em: 23 abril. 2025.

COMO a tecnologia pode melhorar os processos de Recursos Humanos. 2025. Disponível em: <https://epays.com.br/como-a-tecnologia-pode-melhorar-os-processos-de-recursos-humanos/>. Acesso em: 01 set. 2025.

CAMILO, Sabrina. **Tecnologia no RH: como a tecnologia pode melhorar os processos de Recursos Humanos**. 2025. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/tecnologia-no-rh/>. Acesso em: out. 11 ago. 2025.

COSTA, Dedila. **Transformação digital no RH: entenda e aplique!** 2020. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/transformacao-digital-no-rh>. Acesso em: 11 ago. 2025.

ENTENDA as vantagens de contar com um RH Digital. 2024. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/rh-digital/>? Acesso em: 18 ago. 2025.

EQUIPE Editorial da Psico-smart. 2024. Disponível em: https://blogs-pt.p psico-smart.com/blog-quais-sao-os-desafios-da-transformacao-digital-em-recursos-humanos-e-como-superalos-98165?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 11 ago. 2025.

GUALTER, Paula Lazara Oliveira; MARIANO, Jéssica Aparecida Pereira. **Explorando o RH 4.0: como a revolução digital está moldando a gestão de recursos humanos**. Barretos,

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

ETEC, 2024. Disponível em:

https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/24198/1/recursos_humanos_2024_1_J%C3%A9ssica%20Aparecida%20Pereira%20Mariano_Explorando_o_RH%204.0_Como_a_Revolu%C3%A7%C3%A3o_Digital_est%C3%A1_Moldando_a_Gest%C3%A3o_de_Recursos_Humanos.pdf. Acesso em: 01 set. 2025.

MAIA, Gabriela. **Gestão de pessoas e recursos humanos: tendências pós-pandemia**. 8. ed. Revista Ibero-Americana de Humanidades: Editora Ciências e Educação, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i2.4232>. Acesso em: 23 abril. 2025.

PEOPLE data e people analytics: o que são e como contribuem para otimizar o RH? Senior. 2023. Disponível em: <https://www.senior.com.br/blog/people-data-e-people-analytics-rh>. Acesso em: 11 ago. 2025.

QUAIS são os desafios da transformação digital em recursos humanos e como superá-los? Equipe Editorial da Psico-smart. 2024. Disponível em: <https://blogs-pt.psico-smart.com/blog-quais-sao-os-desafios-da-transformacao-digital-em-recursos-humanos-e-como-superalos-98165>. Acesso em: 18 ago. 2025.

SANTOS, Alessandra. **Quais são os maiores desafios do RH na era digital e como superá-los**. 2025. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/quais-sao-os-maiores-desafios-do-rh-na-era-digital-e-como-supera-los/>. Acesso em: 11 ago. 2025.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

APÊNDICE A: TCLE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Antes de você responder às perguntas relacionadas ao estudo, apresentamos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para sua leitura e aprovação.

Estamos realizando esta pesquisa para fins educativos e acadêmicos, como parte do nosso Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), desenvolvido por alunos/as do Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração da ETEC Profª. Anna de Oliveira Ferraz da cidade de Araraquara – SP.

O título deste trabalho RH e Transformação Digital: Presente e Futuro. E o objetivo geral deste estudo consiste em espera-se identificar os principais desafios enfrentados pelos profissionais de RH diante da evolução tecnológica, bem como as oportunidades de melhoria que podem ser exploradas para beneficiar os trabalhadores desse setor. Este formulário busca levantar a opinião de pessoas que se enquadram com as características do público-alvo desta pesquisa, ou seja, gestores, analistas e auxiliares de RH.

Você está sendo convidado/a, a participar de uma pesquisa científica. Sendo assim, sua participação é de suma importância para o desenvolvimento e progresso deste trabalho, e por isso, contamos com sua colaboração.

O questionário a seguir é composto por 6 perguntas de múltipla escolha e levará aproximadamente 15 minutos para ser respondido. Esclarecemos que sua participação não é obrigatória, podendo retirar-se a qualquer momento da pesquisa. Todas as informações coletadas serão mantidas sob anonimato, e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, de acordo com as exigências da Resolução do CNS nº 510/2016.

Agradecemos por dedicar o seu tempo à responder a nossa pesquisa, será de grande valia para o nosso desenvolvimento profissional e acadêmico.

Etec “Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz”

APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO APLICADO A PROFISSIONAIS DE RECURSOS
HUMANOS

1. Há quanto tempo você atua na área de Recursos Humanos? Possui formação acadêmica e/ou especialização relacionada à área? Se sim, qual(is)?

2. Em quais processos de Recursos Humanos você utiliza tecnologias atualmente (ex.: recrutamento e seleção, treinamento, folha de pagamento, avaliação de desempenho etc.)?

3. Você recebeu algum tipo de treinamento para utilizar as tecnologias aplicadas aos processos de Recursos Humanos?

4. Quais foram (ou ainda são) os maiores desafios enfrentados na adaptação às novas tecnologias em Recursos Humanos? Etec “Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz”

5. Você considera que a transformação digital trouxe mais benefícios ou mais desafios para sua rotina profissional? Explique brevemente sua percepção.

6. Qual sua opinião sobre as tecnologias que você utiliza no dia a dia?