OS DESAFIOS DO RH 4.0 NA CONTRATAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES

The Challenges Of Rh 4.0 In Hiring New Collaborators.

GUIDES, Eliara Carneiro
Centro Universitário de Jaguariúna

ALMEIDA, Isabela Ferreira de
Centro Universitário de Jaguariúna

FLAIFEL, Jonas Guidotti
Centro Universitário de Jaguariúna

LOPES, Kelly Marques de O.
Centro Universitário de Jaguariúna

RESUMO: O artigo descreve o começo do RH suas mudanças e transformações que foi sofrendo ao longo dos séculos. Desde seu primeiro espaço na empresa, onde os funcionários eram contratados e descartados, não tinham valor, sendo apenas mais um número para a empresa. E em decorrência a essas alterações a pioneira Toyota começou a valorizar seu colaborador, e entendeu que ele era uma peça chave para o sucesso empresarial. O RH assume então um importante papel nesta nova onda de aperfeiçoamento tecnológico, tornando-se ainda mais estratégico na retenção de talentos e desenvolvimento do capital humano, e na aplicação das novas tecnologias e com a chegada da era 4.0 para aumento de produtividade. Sendo assim, quais são os desafios que os gestores encontram para fazer uma nova contratação? E o que eles buscam nos colaboradores a serem contratados, quais as habilidades e competências necessárias? Através destes questionamentos conseguiremos dar um passo a mais para compreende o processo de transformação do setor de RH dentro das empresas.

Palavras Chaves: Transformação, Contratação, RH.

Abstract: The article describes the beginning of the RH and his changes and transformations that it was suffering along the centuries. From his first space in the enterprise, where were the officials employed and discarded, they had no value, being only one any more number for the enterprise. And in consequence to these alterations the pioneer Toyota began to value his collaborator, and understood that it was a key piece for the business success. THE RH assumes then an important paper in this new wave of technological improvement, becoming still more strategic in the retention of talents and development of the human capital in the application of the new technologies for productivity increase. Through the what times are the challenges that the agents find to do a new employment? And what they look in the collaborators being contracted, which skills and necessary competences? Through these questions we will manage to give a step more for understanding the process of transformation of the sector of Rh inside the enterprises.

Key-Words: Transformation, Hiring, HR.

INTRODUÇÃO

A pesquisa está relacionada com as transformações das Relações Humanas para uma nova era que está se iniciando, porém para isso, precisamos voltar alguns anos. De acordo com Amorim e col. (2019 p.215)

> *"A origem do que se pode chamar hoje de gestão de recursos humanos (GRH) pode ser encontrada conceitualmente na tentativa de estudiosos de universidades norte-americanas entenderem a chamada "questão do trabalho" no último quarto do século XIX." (*Amorim e col., 2019)

O confronto trabalhista que estava ocorrendo na época começa a ser conduzido para uma área dentro da empresa. Amorim e col. (2019 p.215) afirmam,

> *"De lá para cá, o conflito trabalhista foi conduzido para a arena institucional em que a ação sindical e a existência de uma legislação específica para isso criaram marcos externo às organizações na contratação de seus funcionários." (*Amorim e col., 2019)

Mediante a esses problemas que vinham ocorrendo com os colaboradores daquela época as empresas necessitavam de uma nova área de atuação, para resolver estas situações trabalhistas, e também as necessidades de mais contratação. Portanto, as empresas começam a agregar os valores do *taylorismo* (suprimir gestos desnecessários e comportamentos supérfluos no interior do processo produtivo), e com o crescente interesse pela psicologia e a abertura do mercado em relação ao processo de globalização, torna-se necessários os conhecimentos aos postos de trabalho e até mesmo em relação ao comportamento, que a empresa precisava ter seus colaboradores lado a lado.

Por se tratar de um grande acontecimento global, este fato também alcança o Brasil, de acordo Albuquerque (1987 p.10), a evolução do Recursos Humanos (RH) no Brasil pode ser dividida em quatro fases a primeira sendo a pré-histórica, a segunda jurídico-trabalhista, a terceira tecnicista e quarta a administrativa.

A fase pré-histórica que ocorre entre 1900 a 1930, nela não havia uma legislação trabalhista, e a atuação do RH era limitada à gestão de pessoal, e os assuntos relacionados ao quadro de funcionários eram elaborados pelos próprios proprietários da organização (ALBUQUERQUE 1987 p.11).

A partir da segunda fase a jurídico-trabalhista que vem a ocorrer de 1930 a 1950, foi apresentada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde o Estado passa a ser um interventor nas relações entre o empregado e empregador (ALBUQUERQUE 1987 p.11).

Na terceira fase tecnicista que ocorre entre 1950 a 1965, a atuação do gestor de pessoal é indispensável, pois, as atividades envolvem relações com a área jurídica e conhecimentos de psicologia, sociologia, pedagogia e estatística, consolidando técnicas importada dos Estados Unidos (ALBUQUERQUE 1987 p.12).

E na última fase a administrativa, que se inicia em 1965, teve a substituição do gestor pelo gerente de relações industriais ou o gerente de recursos humanos, focando em atividades estratégicas, e em busca de planejamento empresarial, buscando uma postura participativa na empresa (ALBUQUERQUE 1987 p.12).

Em 1990 com a abertura econômica e a necessidade de se reafirmar, o RH passa a ser um elemento de extrema importância para as organizações, pois necessita diretamente da contribuição de cada um dos indivíduos que compõem a empresa.

Entretanto utilizar apenas de administração de recrutamento, de seleção e demissão não nos garante a eficiência dos que farão parte da empresa, e assim o RH surge para gerenciar a entrada destes colaboradores, bem como suas experiências e formação que proporcionarão um melhor desempenho nas atividades realizadas no local de trabalho, além de proporcionar valorização de cada um dos indivíduos no processo (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

Chiavenato descreve (2005, p.11), a importância da gestão de pessoas, ou seja:

> *Quando uma organização está voltada para as pessoas, a sua filosofia global e a cultura organizacional passam a refletir essa crença. A gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes – como departamento de pessoas, relações industriais, recursos humanos – são utilizados para descrever a unidade, departamento ou equipe relacionada com a gestão de pessoas. Cada qual reflete uma maneira de lidar com as pessoas. O termo Administração de Recursos Humanos (ARH) ou (RH) ainda é o mais comum de todos.* (Chiavenato, 2005)

É através do RH que há uma valorização do capital humano, pois este é fundamental no que se refere à competitividade. São talentos que precisam de manutenção e desenvolvimento, e isso se dá por meio de implementação de programas que valorizem a visão e a missão da empresa (VERGARA, 2000).

Recentemente, diversos pesquisadores ao redor do mundo levantaram algumas questões sobre a próxima revolução industrial, denominada na Alemanha de Indústria 4.0 (LEE; KAO; YANG, 2014 p.3). A Indústria 4.0 tem como intuito de agregar os processos inteligentes e integrados aos diversos recursos físicos e digitais, proporcionando características de adaptabilidade e eficiência de recursos produtivos (JASIULEWICZ-KACZMAREK; SANIUK; NOWICKI, 2017 p.36).

Portanto a partir da integração da automação e digitalização de processos, a Indústria 4.0 visa criar uma diversidade de oportunidades e benefícios às indústrias, porém, em contrapartida, desencadeia uma série de questões, ainda pouco discutidas ou conclusivas (HECKLAU et al., 2016 p.3), como a qualificação de pessoas para o trabalho.

Nas palavras HECKLAU (2016 p.4) “estamos no início de uma revolução que está mudando fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos um com o outro”. Portanto desde que a tecnologia passou a conectar, integrar e automatizar, o mundo corporativo foi agraciado com diversos acontecimentos.

Não é à toa que com essa chegada da tecnologia, começa a agregar a produtividade e economia de tempo e recursos no processo. E até mesmo onde o RH 4.0 é a resposta do segmento de recursos humanos. Portanto em decorrência destes fatos as mudanças e transformações do RH são tão dinâmicas quanto as novidades tecnológicas, que exige um olhar estratégico, na empresa, para uma decisão.

Portanto o objetivo deste artigo é poder olhar dentro das empresas e conseguir observar estas mudanças que ocorreram e que ainda estão acontecendo por causa desta nova era 4.0, fazendo um comparativo entre diferentes tipos de empresas, para conseguir observar essas diferenças e quais os rumos que ambas empresas estão tomando e irão tomar em um futuro não muito distante. E por fim, quais as competências e habilidades que estas empresas buscam de seus colaboradores.

METODOLOGIA

Para ir a campo e realizar a pesquisa sobre as novas contratações, quais as competências e habilidades que o RH e as empresas procuram, será utilizado de uma pesquisa qualitativa, porque não tem como mensurar numericamente sensações, percepções e as intenções dos contratantes. Com as questões serão abordados os pontos necessários para uma nova contratação

Assim sendo, a análise realizada através da pesquisa, reduz a complexidade e a extensão dos conteúdos através de alguma classificação, apresentando grande importância além da observação o questionamento realizado, pois se tem liberdade para aprofundar em um determinado assunto e sermos livres para a investigação.

As perguntas que foram realizadas no momento da entrevista foram:

1 - Como é realizado o processo de contratação?

2 - O que vocês buscam num colaborador?

3 - O modelo de gestão atual dá abertura para reconhecimento do trabalho feito pelos colaboradores?

4 - Qual nível de possibilidade de crescimento profissional esta empresa proporciona?

5 - O que você espera pros próximos anos em relação ao RH?

Por questões éticas não iremos relevar os nomes das empresas entrevistadas.

Coleta De Dados E Analíse

Para ser feito a coleta de dados e a análise, foi utilizado uma pesquisa qualitativa semiestruturada em duas empresas distintas. A primeira empresa a ser entrevistada, é de pequeno porte e familiar. A mesma atua na área de manutenção de máquinas de terraplenagem e equipamentos pesados, e atualmente está situada na cidade de Jaguariúna desde julho de 2008.

O quadro de funcionários é composto por um funcionário registrado, e o restante dos colaboradores são terceirizados, entre eles tornearia, soldador, retifica e usinagem, eletricista e bombista. Hoje seus maiores clientes estão na Região Metropolitana de Campinas (RMC), porém atendem outras localidades do estado de Minas Gerais e no Sul do país.

A coleta de dados foi realizada na empresa com o mecânico chefe, por se tratar de uma pequena empresa não tem uma área especifica de RH, sendo assim realizada em uma sala do barracão.

Abaixo segue as perguntas e respostas da entrevista.

1 - Como é realizado o processo de contratação?

Então, eu faço as entrevistas e individualmente e quando me interesso por alguém faço um teste com essa pessoa para ver como ela trabalha e se eu gostar a contrato.

2 - O que vocês buscam num colaborador?

Busco responsabilidade, e que saiba realizar as atividades que geralmente peço, e também tem que ter atenção no que se faz ser interessado e saber as funções administrativas básicas. Outros requisitos apenas com o conhecimento das tarefas serão avaliados e solicitados.

3 - O modelo de gestão atual dá abertura para reconhecimento do trabalho feito pelos colaboradores?

Depende do ponto de vista por ser uma empresa de família onde uma pessoa toma todas as decisões e os outros têm que acatar o reconhecimento por algo se torna quase impossível, mostrando apenas que se deve fazer o seu trabalho direito.

4 - Qual nível de possibilidade de crescimento profissional esta empresa proporciona?

Não há setores na empresa, pois é de pequeno porte, mas tem cursos e aperfeiçoamentos sempre disponíveis para a área principalmente para os mecânicos nas distribuidoras de peças e vendedoras de máquinas, alguns cursos são particulares.

5 - O que você espera pros próximos anos em relação ao RH?

Pra mim não tenho muito conhecimento e aqui na empresa não temos isso então não sei o que esperar para os próximos anos, não sabendo opinar sobre esse assunto.

Realizando a entrevista surgiu uma dúvida sobre a nova Era 4.0, se o entrevistado já ouviu falar sobre, e quais as suas implicações diretas para a sua empresa. A resposta obtida foi:

“Nunca ouvi falar sobre, mas acho que é sobre as novas tecnologias né? Mas não acredito me enquadrar nos parâmetros, por ser prestadora e não depender de tantos colaboradores, o que é muito difícil de encontrar aqui na cidade e região.”

Ao ser questionado sobre a importância do RH para a empresa ele acredita que seja importante e para o negócio dele ser de pequeno porte, ele não vê necessidade de ter um departamento de RH.

A segunda empresa a ser entrevistada é de grande porte, e é uma fabricante de embalagens de alumínio, bisnagas e tubos de aerossóis, está situada no município de Pedreira no interior do estado de São Paulo e foi fundada em 1988, e em 2014 adquiriu-se em Anápolis - GO mais uma planta. O quadro de funcionários atualmente são de 370 na unidade de Pedreira e 130 na unidade de Anápolis.

A coleta de dados foi realizada com o diretor do RH e em uma área distinta da fábrica.

1 - Como é realizado o processo de contratação?

O processo de contratação inicia quando o solicitante da vaga procura o RH com um documento de admissão para trabalhar a vaga. Com esse documento em mãos, verifica-se a descrição de cargo da vaga e inicia o recrutamento. As entrevistas são feitas inicialmente pelo RH e os finalistas são encaminhadas para o solicitando entrevistar. O fechamento da vaga é tratado entre RH e solicitante.

2 - O que vocês buscam num colaborador?

Buscamos colaboradores que se encaixam com os nossos valores como empresa: Respeito, Ética, Aliança, Desafio e Preservação. Além das atribuições necessárias para cada função.

3 - O modelo de gestão atual dá abertura para reconhecimento do trabalho feito pelos colaboradores?

Sim, para todas as áreas existem a possibilidades de reconhecimento por parte dos colaboradores, dependendo apenas da pro atividade do mesmo, ele faz a sua própria carreira aqui na empresa.

4 - Qual nível de possibilidade de crescimento profissional esta empresa proporciona?

Em todos os departamentos existem as chances de crescimento, basta ter as vagas (oportunidades) e verificar se o profissional está preparado para assumir essa nova função.

5 - O que você espera para os próximos anos em relação ao RH?

Que continue sendo papel fundamental para o desenvolvimento de profissionais e retenção de talentos dentro da organização. Que seja uma área cada vez mais estratégica para o bem-estar da empresa.

Ao termino das questões semiestruturadas, foi perguntado ao gestor de RH, sobre a importância desta área para a empresa. E a resposta foi:

"É o meio entre a diretoria e os seus funcionários, tendo como função mostrar para os colaboradores que a empresa em que ele trabalha é um lugar bom e também mostrar para a empresa quando um funcionário está se destacando e se desenvolvendo na organização."

E quando questionado sobre o RH 4.0 o gestor aparentava estar muito animado, pois com as novas tecnologias facilitará a busca de um novo perfil para a empresa, mas o funcionário que queira trabalhar na empresa deverá preencher os requisitos necessários para obter a vaga requisitada.

Após as duas entrevistas realizadas eram esperadas uma diferença entre as empresas. A de pequeno porte acredita que o RH não tem um papel fundamental para a empresa e seus colaboradores já que não faz parte do habitual segmento, enquanto a segunda empresa acredita que o RH é fundamental para o desenvolvimento dos colaboradores, pois nisso ele vê oportunidades de melhorar tanto o quadro de funcionários quanto a característica da empresa.

Em ambas as empresas, foi encontrado resultados embasados na literatura, a primeira empresa pode se remeter ao começo do RH, onde não existia uma área especifica para as contratações de novos colaboradores e onde não era totalmente necessária. Em contrapartida a segunda empresa mostra ser diferente, como a é apresentada na literatura, o RH agrega, desde o começo do processo seletivo, tendo um papel fundamental para a organização, e com a chegada do 4.0 mostra cada vez mais a importância deste departamento que antes não era valorizado.

CONCLUSÃO

A realização deste artigo foi muito enriquecedor, pois mostrou um universo totalmente diferente do que se está acostumado, desde o início com a história do RH no mundo até sua chegada ao Brasil e sobre as suas transformações que ainda estão acontecendo. Através deste trabalho se teve a oportunidade de conhecer empresas

diferentes que agregaram para o artigo, pois através destas informações acrescentaram novas experiências e aprendizados. Como a era 4.0 é recente, a nossa sugestão para uma continuidade deste artigo é buscar entender mais a fundo sobre essas transformações e agregando ao ambiente de trabalho.

O artigo tem o intuito de mostrar como seria e serão as empresas do futuro, os resultados obtidos estão atrelados aos nossos objetivos iniciais, podendo ser observado através da coleta de dados, porém o RH 4.0 precisa ser mais aprofundado por se tratar de um novo assunto. Em relação às habilidades e competências dos colaboradores, ambas as empresas buscam um colaborador capacitado e proativo sendo capaz de lidar com as adversidades do dia a dia. Através

As empresas de sucesso hoje se encontram num processo de recriação, em contra partida nem todas as empresas entrevistadas parecem ter estruturas ágeis, que possibilitem reagir aos novos desafios, e também em busca dos objetivos organizacionais, temos empresas que não trabalham em conjunto com o RH, ficando atrás das outras, pois aparentemente os colaboradores não conseguem criar vínculos com a empresa.

Estas empresas procuram atrair e reter talentos, criando espaços para a intuição e a sabedoria gerada pela experiência, para contrabalançar a excessiva ênfase na racionalidade, desenvolvendo ambientes que favoreçam o desenvolvimento da criatividade.

Conclui-se que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e buscando profissionais capacitados e competentes para função que saiba resolver conflitos buscando a elevação do serviço. Todas as empresas precisam se envolver mais com esse novo método que é o RH 4.0 e agregando profissionais que possam valorizar a empresa.

REFÊRENCIAS BIBILIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L. G. O papel estratégico de recursos humanos. São Paulo: FEA/USP, 1987.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa De; Comini, Graziella Maria; Fischer, André Luiz. Ensino E Pesquisa Em Gestão De Pessoas/Gestão De Recursos Humanos No Brasil: Convergência Ou Divergência. **Rev. adm., empres.**, São Paulo, v. 59, n. 3, p. 215-221, June 2019.

CATANI, Afrânio Mendes. RAGO, O que é taylorismo. **Rev. adm., empres.**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 81-82, dez. 1985.

CHIAVENATO, I. Recursos humanos. São Paulo: Atlas, Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

HECKLAU, F.; GALEITZKE, M.; FLACHS, S.; KOHL, H. Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. **Procedia CIRP**, v. 54, 2016.

JASIULEWICZ-KACZMAREK, M.; SANIUK, A.; NOWICKI, T. The Maintenance Management in the Macro-Ergonomics Context. **Advances in Intelligent Systems and Computing**, p. 35-46, v. 487, 2017.

LEE, E. A. Cyber Physical Systems: Design Challenges. In: IEEE INTERNATIONAL SYMPOSIUM. 2008. Orlando, USA. **Anais…** Orlando, USA: 2008.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de recursos humanos. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.

SOBRE OS AUTORES

Jonas Guidotti Flaifel, 26 anos, corretor de imóveis, estudante de Administração pela UNIFAJ – Jaguariúna, residente na cidade de Artur Nogueira - SP. E-mail: guiflai@hotmail.com

Isabela Ferreira de Almeida, 26 anos, analista comercial, estudante de Administração pela UNIFAJ – Jaguariúna, residente na cidade Pedreira – SP. E-mail: isabelaalmeida@gmail.com.br

Eliara Carneiro Guides, 43 anos empresária, estudante de Administração pela UNIFAJ – Jaguariúna, residente na cidade Jaguariúna – SP. E-mail: eliaraguides@hotmail.com