

GESTÃO DE PESSOAS X QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL A PERCEPÇÃO DE UM GESTOR DA INDÚSTRIA

Vitória Carolaine Costa Freitas¹
Estefane Vitória Souza Lima²
Sarah Emanuelle Bastos de Oliveira³
André Luiz Souto⁴
Geiseane Moura Thomaz⁵
Josilene Teresa Santiago Viana⁶

RESUMO

A Indústria 4.0 tem transformado a Gestão de Pessoas e todos os meios de tecnologia existentes, sendo perceptível que a mesma está passando por um momento evolutivo, de modo a atingir toda a esfera empresarial, social, econômica e política. Nessa perspectiva, este artigo tem como objetivo analisar a relação entre a Indústria 4.0 e a Gestão de Pessoas. Para isso, foi realizado uma análise de modo a constatar que a Gestão de Pessoas é primordial para uma empresa que deseja se entregar neste novo cenário revolucionador, ademais uma entrevista com o gestor de pessoas de uma empresa de grande porte, onde foi possível interligar pontos entre indústria e pessoas, que resultou em uma pesquisa qualitativa.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão; Revolução Industrial; Desafios.

ABSTRACT

Industry 4.0 has transformed People Management and all existing technology means, being noticeable that it is going through an evolutionary moment, in order to reach the entire business, social, economic and political sphere. In this perspective, this article aims to analyze the relationship between Industry 4.0 and People Management. For this, an analysis was carried out in order to verify that People Management is essential for a company that wants to deliver in this revolutionary new scenario, in addition to an interview with the people manager of a large company, where it was possible to connect points between industry and people, which resulted in qualitative research.

KEYWORDS: Management; Industrial Revolution; Challenges.

¹ Graduanda do Curso de Administração na Faculdade Única de Ipatinga

² Graduanda do Curso de Administração na Faculdade Única de Ipatinga

³ Graduanda do Curso de Administração na Faculdade Única de Ipatinga

⁴ Professor no Curso de Administração, Orientador do trabalho interdisciplinar na matéria Gestão de Pessoas

⁵ Graduanda do Curso de Administração na Faculdade Única de Ipatinga

⁶ Graduanda do Curso de Administração na Faculdade Única de Ipatinga

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, se discute sobre a necessidade de mudanças no papel das pessoas dentro das organizações, destacando a função daqueles responsáveis pela gestão de pessoas, os quais devem ser capazes de ver o que para muitos é imperceptível no que se refere à moderna gestão de pessoas, tendo do indivíduo uma visão de parceiro e colaborador e não de patrimônio da empresa.

A sociedade do conhecimento impõe mudanças profundas em todos os perfis profissionais. A informação, que antes era vista como subproduto de processos de trabalho e suas atividades, atualmente possui valores e representa um bem para a organização.

Gestão de Pessoas é a função gerencial que objetiva o relacionamento entre as pessoas que atuam nas empresas em busca dos objetivos das organizações e dos indivíduos (GIL, 2006; CHIAVENATO, 2009). A definição de administração de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas é a junção de atitudes e métodos, técnicas e práticas pré-definidas, intencionando gerenciar os comportamentos internos e potencializar o recurso humano nas empresas, (CHIAVENATO, 2000).

Com a quarta revolução industrial, ou Indústria 4.0, que é um conceito desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab, diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial. Hoje, é uma realidade defendida por diversos teóricos da área. Segundo ele, a industrialização atingiu uma quarta fase, que novamente “transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos”. É, portanto, uma mudança de paradigma, não apenas mais uma etapa do desenvolvimento tecnológico, de modo a ocorrer uma grande mudança para o gestor de pessoas.

O objetivo deste trabalho é refletir e analisar sobre as novas tendências da Gestão de Pessoas, as mudanças e exigências do mercado de trabalho e as exigências do colaborador, considerando sua formação e o perfil exigido pelo mercado.

A metodologia consiste no levantamento bibliográfico de diferentes autores, por meio dos quais pode adquirir subsídios com a finalidade de elaborar conceitos que contribuíram para a pesquisa. Justifica-se o interesse em desenvolver essa temática, o desejo de melhor entender a importância da gestão de pessoas com relação às exigências e mudanças de mercado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EVOLUÇÃO E CONCEITO DA GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas é um desafio para as organizações que visam gerenciar à cooperação de seus colaboradores que atuam na organização aspirando alcançar os objetivos da empresa e do colaborador. Na organização, para desenvolver atividades inerentes foi criada o setor e ou departamento de Administração de Pessoal ou Administração de Recursos Humanos que tem como finalidade gerenciar os interesses da organização e dos seus empregados.

Para melhor definir o que vem a ser a Gestão de Pessoas (GIL, 2001, p. 17) afirma que:

A expressão gestão de Pessoas visa substituir a denominação Administração de Recursos Humanos, que, ainda mais, é a mais comum entre todas as expressões utilizadas nos tempos atuais para designar os modos de lidar com as pessoas nas organizações.

Ainda para definir Gestão de Pessoas (GIL, 2001, p. 13) define a Administração de Recursos humanos como sendo:

A administração de Recursos Humanos é o ramo especializado da Ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. É, pois, a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoal.

A administração de Recursos Humanos surgiu na década de 60 (GIL, 2001, p.20), quando essa expressão passou a substituir as utilizadas no âmbito das organizações. As empresas brasileiras de grande e médio porte mantêm departamentos ou setores de recursos humanos, destinados a tratar de assuntos relacionados diretamente aos colaboradores.

Embora a gestão com pessoas remonte à Antiguidade, (GEORGE, 1968) aponta que somente no final do século passado é que essa questão assume a relevância necessária para merecer uma sistematização dos conhecimentos acumulados até então.

Na década de 60, são percebidas as primeiras fissuras nos modelos de gestão de pessoas centrados no paradigma Taylorista/Fordista mas é na década de 70 que críticas fundamentadas de forma melhor surgem, gerando as bases para uma ruptura profunda com os princípios que sustentavam as política e práticas de gestão de pessoas. Durante a década de 80 viveu-se uma crise no que tange à gestão de pessoas, as empresas tiveram a oportunidade de participar de diversos encontros com teóricos e profissionais especializados em gestão de pessoas.

Segundo Teixeira (1998), os anos 90 foram muito ricos em termos de aprendizado sobre novas propostas e experiências na gestão de pessoas. O processo evolutivo da gestão de pessoas é classificado de formas diferentes por diversos fatores. Na abordagem funcionalista, pode-se identificar três fases:

- a) operacional: até a década de 60. Nessa fase, a gestão de pessoas preocupa-se basicamente com a operacionalização de captação, treinamento, remuneração, informações, entre outros;
- b) gerencial: dos anos 60 até início dos anos 80, em que a gestão de pessoas passa a interferir nos diferentes processos da organização;
- c) estratégica: a partir dos anos 80, em que a gestão de pessoas começa a assumir papel estratégico na internalização de novos conceitos de pensar as pessoas na geração de valor para as organizações.

Devido a vários estudos executados na década de 90, notou-se que as características emocionais, sociais e motivacionais, possuíam relação importante no desempenho funcional. Com isso definiu-se um conjunto de competências comportamentais que sustentam a cultura organizacional e orientam os processos de Recursos Humanos, como a avaliação de desempenho, o recrutamento e a seleção, para a utilização destas competências como critérios e elementos de referência. (CARISSIMI, 2008)

Segundo Cerqueira (2009), com base nas fases evolutivas da gestão de pessoas, a própria expressão Recursos Humanos foi mudada para seres humanos. No entanto, para que esta área da organização possa ter atitudes efetivas e eficazes, é necessário ir além da mudança do discurso; é preciso se libertar do paradigma mecanicista, ainda presente em muitos ambientes organizacionais.

Nessa conjuntura histórica, é necessário contextualizar as práticas de Gestão de Pessoas no Brasil. As teorias organizacionais e de Gestão de Pessoas tiveram sua origem no estrangeiro e chegaram ao Brasil por meio de um processo de colonização e neocolonização. A colonização se deu pela introdução das práticas básicas de

Gestão Pessoas como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento. “[...] A importação e a implementação de modelos e práticas de recursos humanos desempenhavam um papel importante na profissionalização das empresas” (WOOD et al, 2011, p. 234). A segunda fase denominada neocolonização se caracterizou por um melhor alinhamento com os objetivos empresariais, “por meio da adoção de estruturas descentralizadas e da criação de postos de trabalho para consultores internos” (WOOD et al, 2011, p. 236).

Para Fischer (2002), essa fase é denominada como Gestão do Comportamento Humano, onde a maior preocupação da Gestão de Pessoas era auxiliar o gerente de linha de produção a exercer da melhor maneira possível sua liderança perante os trabalhadores. A atuação seria treinar o gerente, melhorar processos de avaliação de desempenho e alinhamento do perfil gerencial com o perfil desejado pela empresa. “Motivação e liderança passariam a constituir os conceitos-chaves do modelo humanista” (FISCHER, 2002, p. 21). Essa fase pode ser resumida em três eixos principais: efetividade econômica, efetividade técnica e efetividade comportamental.

No curso da evolução da teoria administrativa, a abordagem sistêmica e contingencial influenciou a organização estrutural e funcional das empresas. Conseqüentemente, a área de Gestão de Pessoas também foi impactada. Essa abordagem enxerga a organização como um todo constituído de partes que se integram mutuamente, inserida em um ambiente com o qual interage constantemente. A organização, portanto, passa a ser vista como um sistema aberto, que influencia e é influenciada pelo meio ambiente onde exerce sua atuação (LACOMBE; HEILBORN, 2008). Como uma evolução da análise sistêmica, a teoria contingencial aborda a ideia de que não há uma única maneira correta de estruturar a organização, cada organização tem sua estrutura específica dependendo do ambiente em que atua. A partir deste conceito, as estruturas das organizações passaram a adotar modelos específicos para seu ambiente de atuação, adotando uma abordagem mais holística da atuação de suas estruturas (LACOMBE; HEILBORN, 2008). Em síntese, a área de Gestão de Pessoas sofreu alterações profundas em sua estrutura com essa nova abordagem. Apenas a noção da Escola de Relações Humanas e Behaviorismo de que as pessoas precisam de condições de trabalho suficiente para atingir os objetivos não se tornou efetiva em resultados.

Esse novo entendimento, aliado ao processo de evolução da área de Gestão de Pessoas conforme já destacado, permitiu à própria área um posicionamento mais

estratégico. Segundo Tose (1997), a função da Gestão de Pessoas nessa fase passou a ser buscar a melhor atuação possível a partir das políticas internas e os fatores do ambiente. A área começou a ser introduzida na estratégia macro das organizações, na qual havia a preocupação da atuação de longo prazo das práticas relacionadas à Gestão de Pessoas. Nessa fase, passou a ser comum entre as empresas o processo de terceirização de atividades que são extremamente operacionais. Esse processo liberou os profissionais para um pensamento estratégico de longo prazo, com profissionais na Gestão das Pessoas e na integração das áreas da empresa. É possível observar um empoderamento e um retorno do poder para os gerentes num processo de parceria entre as áreas, onde a política de pessoas é centralizada, porém a aplicação é descentralizada.

Na atual fase da globalização, as empresas precisam estar em constantes mudanças para atender as exigências do mercado, precisando estar a serviço do ambiente em que atuam e desenvolver metodologias inovadoras e disruptivas, e dessa forma se manterem competitivas. Esse contexto também perpassa pela predominância do conhecimento e da informação, tornando as pessoas um recurso de extrema importância para o sucesso de qualquer organização. Quanto mais qualificadas, treinadas e preparadas os profissionais estejam, maior será a vantagem competitiva para o negócio. As pessoas, portanto, proporcionam o diferencial competitivo para a organização. Nesse sentido a área de Gestão de Pessoas deve se apresentar como um componente essencial para a formulação e implementação de qualquer estratégia da organização. As estratégias adotadas tornam-se essenciais para o sucesso da organização. A incorporação da estratégia da área com a estratégia macro da empresa determina as ações e atitudes na Gestão de Pessoas, impactando diretamente no sucesso do negócio.

Dentro do histórico de atuação da área de Gestão de Pessoas, pode-se verificar a separação em 5 níveis: Fase contábil (antes de 1930); Fase Legal (1930 a 1950); Tecnicista (1950 a 1965); Administrativa (1965 a 1985) e Estratégica (1985 a atualmente) (MARRAS apud TOSE,1997). Adotando essa análise, é possível perceber que atualmente a Gestão Pessoas está na fase estratégica de sua história. Para que a Gestão de Pessoas possa ser ainda mais estratégica, pessoas como epicentro, é necessário que a sua atuação dentro das organizações seja como uma parceira do negócio, dando suporte para todas as outras áreas. A estratégia de Gestão

de Pessoas deve partir do pressuposto que a área não deve ser apenas um componente objetivo funcional dentro da organização.

Todas essas fases perpassadas pela Gestão de Pessoas foram decisivas para um momento de evolução da mesma. E em um curto período - cerca de 80 anos - esse papel da Gestão de Pessoas vem sendo transformado e direcionado para um caminho que nos parece disruptivo, mas ao mesmo tempo já bate a nossa porta com todas as transformações decorridas de todas as revoluções industriais já experienciadas pela humanidade. E nesse momento da história estamos vivendo a promessa de uma quarta revolução industrial, ou melhor, revolução tecnológica ou digital, que segundo (SCHWAB, 2016) essa revolução é bem distinta das demais já conhecidas, pois vai além da absorção de tecnologias disruptivas.

As mudanças exigidas pelo mercado fazem com que os administradores tenham dúvidas quanto ao futuro da gestão de Pessoas, imaginam que não há como prever o futuro dos recursos humanos. Tentar acompanhar as mudanças e antever o que virá, não é tarefa fácil; contudo, os administradores têm uma certeza, seja qual for o fim da Administração de Recursos Humanos isso só pode acontecer após finalizadas todas as demais áreas da Administração, afinal, todos os demais recursos das organizações são administradas pelo recursos humanos.

De acordo com (GIL, 2001, p.31), o fim da Administração mesmo considerando as mudanças exigidas de mercado, parece improvável, mesmo considerando a nova distribuição dos padrões de carreiras profissionais dos administradores que vem mudando os requisitos fundamentais da administração. No entanto, planejamento, controle, coordenação e direção se mantêm inalterados.

Sobre essa afirmação Goffe e Hunt (1998, p.3) acentuam que, apesar de toda publicidade conferida às novas teorias que preconizam o fim da administração, existem princípios universais que devem ser reafirmados.

Por isso, fazer a gestão de recursos humanos não se trata apenas de procurar deixar seus colaboradores satisfeitos e motivados. Mas de criar uma estratégia completa, que envolve toda a organização em busca do desenvolvimento, capacitação e humanização de quem faz parte dela. Ela está apoiada em 5 pilares essenciais:



Figura 2- Cinco Pilares da Gestão de Pessoas
Fonte: desicivacontabilidade.com.br

2.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A quarta revolução industrial possui um elemento característico em relação às demais revoluções já vividas (SCHWAB, 2016). As demais revoluções industriais mudaram nossa forma de fazer as coisas nos tornando mais produtivos, mas a quarta revolução industrial nos modifica, até certo ponto, mudando nosso comportamento; como nos comunicamos; como produzimos, não apenas em uma questão econômica, mas nas relações de sociedade.

No entanto a quarta revolução industrial, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectados, (SCHWAB, 2016) isso vai além, essas evoluções trarão benefícios e em igual medida, desafios, pois irão afetar muitas áreas como evoluções na genética, fontes de energias renováveis e outras tecnologias.

De acordo com, (SCHWAB, 2016) a Quarta Revolução Industrial irá gerar grandes benefícios e, em igual medida, grandes desafios. Uma preocupação particular é a desigualdade exacerbada. Os desafios colocados pelo aumento da desigualdade são difíceis de quantificar, pois, em grande maioria, somos consumidores e produtores, desta forma, a inovação e a ruptura afetarão nossos padrões de vida e bem-estar tanto de forma positiva quanto negativa.

Klaus Schwab diz que “A globalização tirou mais de 1 bilhão de pessoas da pobreza. Mas com o passar dos anos, corremos o risco de que ela ultrapasse seus limites e seja uma ameaça para todos nós.”

Pois existe um fator de equivalência entre a globalização e a industrialização, a medida que evoluímos na industrialização, aumentamos esse fator de globalização, ou seja, não se pode pará-la.

As mudanças estão acontecendo a uma velocidade nunca vivenciada, tornando as relações no mundo mais complexas o que faz com que as pessoas busquem por mais significados ou por propósito de vida, pois não querem ser apenas uma mera parte de um processo, mais de algo maior que elas mesmas (SCHWAB, 2016).

Com isso, muitas profissões reconhecidas serão realizadas por mecanismos programáveis, ou seja, robôs ou sistemas, por conseguinte (SCHWAB, 2016), diz que os avanços dos sensores capacitam os robôs a compreender e responder melhor ao seu ambiente e empenhar-se em tarefas variadas, por exemplo, as tarefas domésticas. Ao contrário do passado, quando eles precisavam ser programados por uma unidade autônoma, os robôs podem agora acessar informações remotas através da nuvem e assim se conectar a uma rede de outros robôs;

A inteligência artificial (IA) possibilita que máquinas aprendam com experiências, se ajustem a novas entradas de dados e performem tarefas como seres humanos. Para muitos a existência de máquinas com o poder de pensar, sentir e até ter a capacidade de realizar atividades humanas é um fato inconcebível.

Segundo Klaus Schwab “No mundo de amanhã surgirão novas profissões não apenas oriundas da quarta revolução, mas também por fatores não tecnológicos, como pressões demográficas, mudanças geopolíticas e novas normas sociais e culturais”.

Em seu livro *A Quarta Revolução Industrial*, Klaus Schwab apresenta um indicador, discutido no Fórum Econômico Mundial, sobre essas demandas por habilidades até 2020, um futuro muito próximo da nossa realidade. Esse indicador demonstra que essa demanda recairá muito mais sobre as habilidades de resolução de problemas complexos, competências sociais e de sistemas e menos sobre habilidades físicas ou competências técnicas específicas, vista na Figura 1.

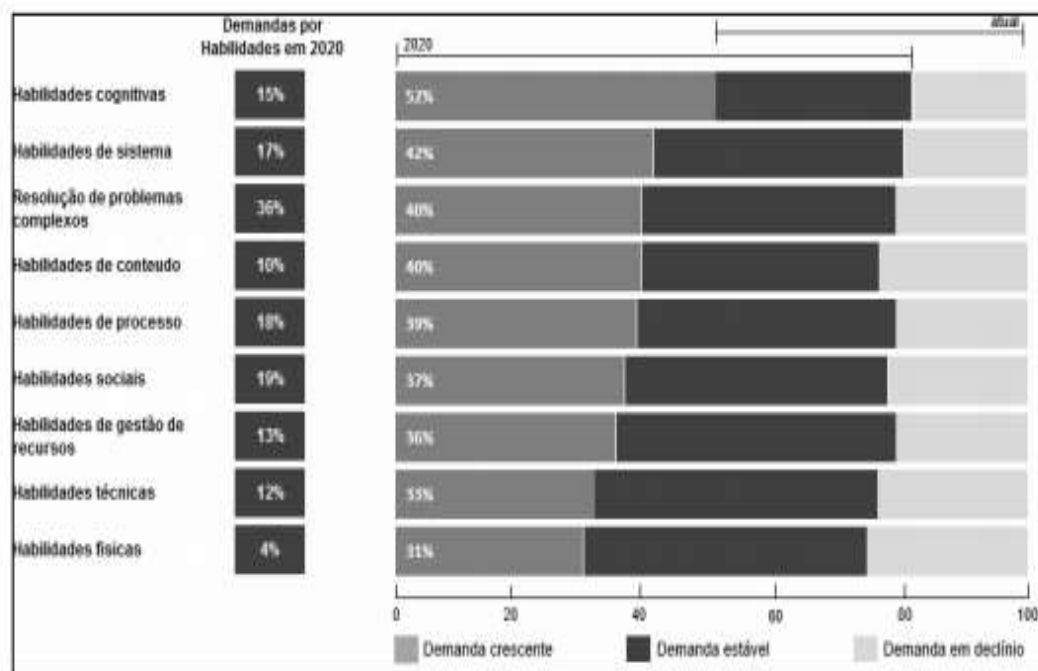


Figura 1: Demandas por Habilidades em 2020

Autor: Fórum Econômico Mundial

Muitas vezes se imagina que a habilidade que o Gestor de pessoas possua é que ele faça com que as pessoas façam coisas, isto é, se aproxime como um gerente, mas a noção de gestor embora ela tenha dentro dela a própria noção de gerente, ela ultrapassa essa ideia, e passa a ser vista como a de um “Facilitador” ou “Mentor”, ou seja, não é alguém que dirige que leva adiante, o gestor é alguém com poder de consertar a pluralidade, a diversidade de competências e habilidades, fazer com que isso eleve objetivo, a missão, a visão que uma organização de qualquer natureza (SCHWAB, 2016).

Cada um de nós possui um nível de conhecimento que é adquirido ao longo da nossa formação escolarizada ou vivencial, (explícito ou tácito) a combinação destes elementos dentro da capacidade e no conhecimento compõe o fator do capital humano, que é o maior ativo ou patrimônio que uma organização possui. E esse é o único que possui diferencial, o de não se transformar em commodities ao contrário dos processos, equipamentos, aplicativos e etc (SCHWAB, 2016).

Esse Gestor lidera um processo de elevação das condições de ação de um grupo de pessoas, o mesmo possui atividades de fins gerenciais, pedagógicas, uma espécie de Mentor, onde um profissional mais experiente orienta e compartilha com profissionais

que estão iniciando suas atividades, no mercado de trabalho ou numa empresa, e conhecimentos no sentido de lhes dar orientações e conselhos para o desenvolvimento de suas carreiras.

Nesse contexto o Gestor de Pessoas precisa aproveitar esse capital humano de maneira que ele possa oferecer mais qualidade, robustez e longevidade a uma organização. Ele precisa também usar o sentido anterior de Recursos Humanos, não o negativo e que já está ultrapassado, sem cair na armadilha de que humanos são apenas recursos, pois ele é um Gestor de talentos, lida com o desenvolvimento humano, com a capacidade de desenvolver projetos e com o desenhar de propósitos tanto para a organização quanto para as pessoas (SCHWAB, 2016).

Ele precisa saber que uma das medidas de inteligência de uma organização é a capacidade dessas inteligências serem parceiras e elevarem as condições das mesmas, o que é uma característica forte do fator humano.

3. METODOLOGIA

A metodologia aplicada no desenvolvimento deste artigo foi baseada em uma pesquisa qualitativa de caráter bibliográfico, juntamente com um estudo de caso, realizado com o gerente Morton, um grande negociador, com vasto conhecimento e valores, por meio de uma entrevista, que foi baseada no seguinte roteiro:

- Sua empresa tem algum programa de incentivo a inovação? Quais seriam?
- Como você percebe os impactos da Indústria 4.0 na Gestão de RH?
- Como você percebe o papel da liderança na Indústria 4.0?
- Quais as competências de um colaborador, que você considera fundamental para um bom desempenho na Indústria 4.0?
- Sua organização será capaz de crescer e mudar, neste novo cenário? Justifique.
- Qual a sua visão referente a Indústria 4.0?
- Como a Indústria 4.0 influencia o RH?

Nesses moldes foi realizado um estudo das novas habilidades necessárias para o Administrador ou Gestor de Pessoas nessa nova relação de trabalho que emerge.

4. RESULTADO

De acordo com o tema abordado no artigo a pesquisa foi elaborada com base nos autores citados no referencial, e na entrevista realizada. Relacionando critérios voltados para a Gestão de pessoas, de modo a verificar as estratégias necessárias neste novo cenário atual e emergente.

Através de algumas perguntas direcionadas ao gerente Morton concluímos que a Gestão de Pessoas necessitará ter uma visão focada nesse avanço e enxergar as oportunidades que essas inovações podem trazer para o negócio. Portanto, passa a ser a ponte que liga as novas tecnologias e conhecimentos ao chão da organização. Está nas mãos da liderança o sucesso e melhor aproveitamento dos benefícios da Indústria 4.0.

As competências fundamentais para um colaborador ter um bom desempenho na Indústria 4.0 de acordo com Morton são: flexibilidade, conhecimento multidisciplinar, visão sistêmica, e, finalmente visão estratégica para colaborar com direção do negócio. Um bom nível de conhecimento e entendimento da importância da Tecnologia da Informação é imprescindível. Competências e habilidades que poderão ser adquiridas com treinamento interno.

Ainda afirma que será praticamente impossível a sobrevivência de uma organização sem os benefícios da indústria 4.0. A Indústria 4.0 é um novo conceito que seguramente será uma realidade, mudará de forma significativa a maneira de trabalho nas empresas, as informações serão mais precisas e obtidas de maneira online, podendo aperfeiçoar os processos gerando ganhos de produtividade e tomadas de decisão imediatas.

De uma forma automática a Indústria 4.0 influenciará o RH, pois máquinas comandadas por Software e Inteligência Artificial no processo produtivo obriga o RH a se adequar à nova demanda. Caso contrário o RH será ineficiente para seu principal objetivo.

É difícil dizer com certeza como o futuro vai parecer ou como as pessoas vão trabalhar, mas é certo de que a tecnologia já é parte essencial no nosso desenvolvimento, e que de fato devemos nos preocupar, não com as profissões que irão desaparecer ou surgir com toda essa nova tecnologia, mas sim nos preocupar em, como não sermos substituídos por uma máquina, robô, ou qualquer tecnologia. De acordo com os fatos mencionados, concluímos que a indústria 4.0 impactará

diretamente toda a sociedade, de modo a alterar todo o âmbito da tecnologia e a forma de trabalho utilizadas nos dias de hoje.

5. DISCUSSÃO

A partir dessas análises fica evidente que a Indústria 4.0, é um fator de mudanças em diferentes âmbitos. Consoante a (MARRAS apud TOSE, 1997), verifica-se a necessidade de uma Gestão de Pessoas, que seja mais estratégica, de modo a ter as pessoas como centro, para que atuem de forma a contribuir para os negócios, de modo que ambas as partes saiam ganhando, o chamado GANHAR-GANHAR.

(SCHWAB, 2016), afirma que “estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes”. No entanto, impactará como somos e como nos relacionamos até nos lugares mais distantes do planeta, a revolução afetará o mercado de trabalho, o futuro do trabalho e a desigualdade de renda.

Segundo uma reportagem realizada pelo BBC, a indústria 4.0 é um projeto de vasta tecnologia, que vem sendo avaliado desde 2013 na Alemanha, que tem como foco principal a substituição por completo da mão de obra humana, mas é evidente que se refere apenas aos processos industriais. A automatização acontece através de sistemas ciberfísicos, que tem como base a internet, porém será necessário manusear esses procedimentos, o que torna a mão de obra humana fundamental.

Uma pesquisa de consultoria Roland Berger estimou uma escassez de mais de 200 milhões de trabalhadores qualificados no mundo, nos próximos 20 anos, porém ressaltaram que os profissionais ficarão concentrados em tarefas estratégicas e no controle de projetos.

Um estudo da Deloitte indica que alguns líderes estão progredindo mais do que outros ao entender melhor os desafios atuais nas quatro principais áreas de impacto: sociedade, estratégia, tecnologia e talento. De modo que pode-se analisar como as empresas se preparam e se adaptam pelas mudanças trazidas pela Quarta Revolução Industrial. A pesquisa indica ainda que as organizações precisam focar mais nas questões de uso de tecnologias e na definição dos processos de tomada de decisões,

e em relação aos talentos, os líderes já sabem quais habilidades serão necessárias para melhor desenvolver a força de trabalho, cabe a eles agora, colocar em prática.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A área de Gestão de pessoas, no decorrer do tempo passou por um longo e árduo processo de modificações. Hodiernamente, com a indústria 4.0, verifica-se a influência dentro das organizações e os impactos causados pela mesma. Sendo assim, cabe aos gestores e colaboradores aplicar as competências, habilidades e adaptar-se a este novo cenário revolucionador, que visa a substituição da mão de obra humana, por inteligência artificial, porém é perceptível que algumas profissões não serão substituídas por essa nova era, como: psicólogos, professores, cuidadores, dentre outros.

7. REFERÊNCIAS

CARISSIMI, E. A. **A Gestão Estratégica de Pessoas e sua evolução**. 27 out. 2008. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Artigo/5198/a-gestao-estrategica-de-pessoas-e-sua-evolucao.html>. Acesso em: 14 JUL. 2009.

CERQUEIRA, J. **A transição da gestão de pessoas: fonte de renovação**. 28 mai. 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos>. Acesso em: 14 jul. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (Org). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente. 2002. p. 11-34.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas. 2001.

GOFFOE, Rob; HUNT, Nohn. **Uma carreira em vias de extinção?** Gazeta mercantil, Mastering Management nº 20 – O domínio da Administração. 8 jan. 1998. p. 3-5.

_____. KEEGAN, Warren J e GREEN, Mark C. Princípios de marketing global. São Paulo. Saraiva. 1999.

LACOMBE, José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. 1ª edição. São Paulo: Edipro, 2016
Solides RH, Como a indústria 4.0 influencia o RH? Disponível em: Acesso em: 04 set. 2017.

TEIXEIRA, S. **Gestão das organizações**. Rio de Janeiro: Mc Graw, 1998.

TOSE, Marília de Gonzaga Lima e Silva. **A evolução da gestão de recursos humanos no Brasil**. Dissertação de Mestrado, FEA-PUC-SP. 1997.

WOOD JR, Thomas. TONELLI, Maria José. COKE, BILL. **Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no brasil (1950-2010)**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, n.3, Vol. 51, pp. 232-243, mai/jun. 2011.
World Economic Forum - Disponível em: Acesso em: 12 set. 2017.