

REVISTA TÓPICOS

RH 5.0: O USO DA I.A. E AS NOVAS PERSPECTIVAS PARA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DOI: 10.5281/zenodo.15551048

Bianca Serralheiro Gigante Ladaga¹

Raphael Moraes da Silva²

Mariana Márcia Rezende da Costa³

RESUMO

Os avanços tecnológicos e da comunicação transformaram profundamente a estrutura social, marcando a consolidação da Sociedade 4.0, voltada à automação e ao conhecimento. Atualmente, vivencia-se a transição para a Sociedade 5.0, um modelo que propõe o uso da tecnologia para solucionar problemas sociais complexos, promover inclusão, sustentabilidade e colocar o ser humano no centro da inovação. Nesse contexto, surge o conceito de RH 5.0, que busca integrar tecnologia e humanização na gestão de pessoas. O presente artigo, de caráter descritivo, analisa o uso da Inteligência Artificial como ferramenta estratégica nas transformações da gestão de Recursos Humanos na era da sociedade superinteligente, suas oportunidades, aplicabilidades, seus desafios e futuro.

Palavras-chave: RH 5.0; I.A.; tecnologia; gestão humanizada.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

ABSTRACT

Technological and communication advances have been transformed the social structure of Society 4.0, setting its consolidation in focusing on automation and knowledge. Nowadays, we are experiencing the transition to Society 5.0, a model that proposes the use of technology to solve complex social problems, increasing inclusion and sustainability issues, and put human beings in the center of innovation. In this context, the concept of HR 5.0 emerges, aiming to integrate technology and humanization in people management routines. This descriptive article analyzes the use of Artificial Intelligence as a strategic tool in the transformations of Human Resources management in the era of the super-intelligent society, its opportunities, applicability, challenges and its future. Keywords: HR 5.0; A.I.; technology; humanized management.

1 INTRODUÇÃO

A humanidade, em virtude dos avanços tecnológicos e da comunicação, tem experimentado uma grande transformação em sua estrutura social nas últimas décadas. Esse período ficou marcado pela globalização, digitalização de processos e alta conectividade, consolidando a informação como o recurso estratégico de maior valia: a Sociedade 4.0, cujo foco está no conhecimento, na automação e eficiência industrial.

O período atual, da transição da era da informação para a sociedade superinteligente: a Sociedade 5.0, apresenta como propostas principais a criação de uma sociedade onde a tecnologia é utilizada para a resolução de problemas sociais complexos, a promoção da qualidade de vida,

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

sustentabilidade e inclusão, visando colocar o ser humano no centro da inovação.

À medida em que as novas tecnologias emergem, o mundo caminha para uma fase, demandando que os seres humanos reflitam questões éticas, sociais e culturais, repensando modelos educacionais, estruturas de trabalho e políticas públicas, visando garantir que os benefícios dessa nova sociedade sejam amplamente distribuídos.

A transformação digital tem promovido mudanças significativas em diversos setores estruturais e organizacionais, e a área de Recursos Humanos não ficou à margem desse processo. A incorporação da inteligência artificial (I. A.) nas práticas de gestão de pessoas tem gerado novas perspectivas quanto à eficiência, à tomada de decisões e à personalização de processos internos. Ferramentas baseadas em I. A. vêm sendo utilizadas para automatizar tarefas operacionais, como triagem de currículos, análise de desempenho e gestão de benefícios, permitindo que os profissionais de RH concentrem seus esforços em atividades mais estratégicas e humanas.

Na esfera profissional, os comportamentos individuais e coletivos permeiam novos conceitos e diretrizes, exigindo a adaptação ao novo cenário. Para lidar com tais mudanças, surge o conceito de Gestão de RH 5.0, em resposta à necessidade de integrar tecnologia e humanização na gestão de pessoas, onde as organizações buscam gerenciar seus talentos de maneira ágil, inovadora e personalizada para os desafios do novo mercado.

REVISTA TÓPICOS

Diante do exposto, este artigo, descritivo, tem como objetivo analisar o uso de ferramentas tecnológicas com base na Inteligência Artificial como agente de transformações na gestão de Recursos Humanos contemporânea: RH 5.0, como as empresas podem equilibrar tecnologia e humanização para promover ambientes de trabalho mais eficientes, inclusivos e sustentáveis.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A evolução da sociedade pode ser entendida como a transformação das relações humanas coletivas e ambientais ao longo do tempo, sendo influenciada por fatores internos e externos como: organização social; identidade histórica; individualidade da pessoa humana; crenças; organização político-econômica; dentre outros; convergindo para um cenário ideal de bem-estar dos indivíduos.

Segundo Chiavenato (2014, p. 22), “a sobrevivência da nossa civilização dependerá da capacidade de criar invenções sociais (organizações participativas) capazes de aproveitar as energias do ser humano para o uso construtivo da sociedade”. A mudança das necessidades humanas e ambientais requerem o desenvolvimento de novos comportamentos, insumos e novas tecnologias, que sejam capazes de atender as demandas da sociedade contemporânea.

A história do RH tem início em conjunto com as fases da industrialização global, quando as atividades econômicas começaram a migrar do campo para as cidades, marcado pelo período de transição do sistema feudal para o capitalista. De acordo com Aires (2022, n.p), “A princípio, o setor era

REVISTA TÓPICOS

chamado de ‘Relações Industriais’, [...]. Em geral, era composto por funções administrativas e burocráticas, e supervisionava o desempenho dos trabalhadores”. As fases do RH podem ser descritas:

- RH 1.0: A primeira Revolução Industrial, Indústria 1.0, teve início em 1760 na Inglaterra, com uso de tecnologias como: as máquinas à vapor e a invenção do tear mecânico. A abordagem tradicional e exclusivamente burocrática dessa fase estava pautada em tarefas operacionais e administrativas: contratações, rescisões, férias, folha de pagamento e cálculos trabalhistas.
- RH 2.0: No período seguinte, que durou de 1850 até o final da Segunda Guerra Mundial, a Indústria 2.0, buscava o desenvolvimento das pessoas com foco na eficiência e na produtividade, o RH passa a ganhar mais espaço e importância no contexto das organizações, e pode ser observado a mistura da parte burocrática com a parte comportamental e social dos colaboradores, seguindo um rumo mais estratégico, com a introdução de benefícios, planejamento de carreira, e a preocupação com a saúde e a segurança dos trabalhadores, sem deixar de ter a estrutura formal e vertical. Nesse momento, a indústria estava sob as influências de Taylor e Ford contava com as seguintes tecnologias: motor de combustão interna, petróleo, eletricidade, telefone, lâmpada elétrica e fabricação de aço.
- RH 3.0: A terceira fase, a partir da década de 1950, a Indústria 3.0 – a Era Digital, o RH passa a adotar práticas de desenvolvimento humano organizacional (DHO), implementou processos de gestão de talentos,

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

desenvolvimento individual (PDI), gestão de desempenho, com uma abordagem mais estratégica, reconhecendo os colaboradores como ativos estratégicos para a organização. Essa fase foi marcada por avanços na eletrônica, recursos de telecomunicações e robótica. Demandou a qualificação da mão-de-obra especializada e a utilização da tecnologia em todas as etapas da cadeia industrial. As tecnologias desse período são: computadores, TI – tecnologia da informação, eletrônica e a Internet.

- RH 4.0: A quarta fase, a Indústria 4.0 – Transformação Digital, intimamente atrelada às novas tecnologias, automação, e aos softwares inteligentes. Surgiu em 2011 na Alemanha, visando a otimização da produção de maneira global, atuando fortemente em rotinas burocráticas, com a utilização de ferramentas como: Inteligência artificial (I.A.), internet das coisas (IoT), robótica avançada, biotecnologia, impressão 3D, blockchain, sistemas integrados de gestão de RH (HRIS), e análise de dados (ATS), transformando o RH em um setor mais analítico e estratégico, com mais poder de decisão dentro das organizações. Também gerou desdobramentos como a Logística 4.0, Agricultura 4.0 e Saúde 4.0. A era 4.0 tem a centralidade no cliente, interagindo de modo a idealizá-lo através de experiências que podem consolidar um relacionamento a longo prazo para a organização.

REVISTA TÓPICOS

As indústrias foram apresentadas na Alemanha em 2011 à quarta revolução industrial, denominada Indústria 4.0, e que possui como características a integralização dos processos, inexistência de humanos na produção e o emprego de tecnologia no processo de automatização, com o uso de robôs, Internet of Things, sistemas ciber-físico, Bigdata e da Inteligência Artificial. A Indústria 4.0 provocou vários desdobramentos na logística, saúde e agricultura. A união da Indústria 4.0 e suas vertentes formam a base da Sociedade 5.0, termo criado em 2016 no Japão, para promover a automatização e integração de sua sociedade oriunda da falta de mão de obra devido ao envelhecimento de sua população (JUNIOR, I. G. & REIS, J. G. M. (2021, n.p).

FIGURA 1: Linha do tempo – Revolução Industrial.

REVISTA TÓPICOS

AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS



FONTE: MOURA (2018)

2.1 RH 5.0: A tecnologia humanizada centrada no bem-estar

Atualmente nos encontramos na fase de transição do RH 4.0, o da Digitalização – já descrito neste artigo –, para o conceito de RH 5.0, o da Humanização + Tecnologia. Dentro dessa abordagem, a ideia central é o bem-estar e a singularidade da pessoa humana nos processos de RH, ampliando a abrangência do modelo anterior, transformando o setor de Recursos Humanos em um agente de inovação e eficiência.

O RH 5.0 busca a criação de uma conexão entre a experiência do colaborador e os objetivos da empresa, de forma inovadora e empática, impactando diretamente na produtividade e no desempenho organizacional.

REVISTA TÓPICOS

Com esse novo modelo de gestão de pessoas, onde a tecnologia e a humanização caminham juntas, a capacidade de atrair, reter e engajar talentos se potencializa, tornando-se um poderoso diferencial competitivo para as organizações.

Dos objetivos relacionados ao novo modelo de atuação da gestão de pessoas, podem ser listados (GPTW, 2025):

- A promoção do bem-estar dos membros da empresa;
- A automatização dos processos operacionais com a implementação de tecnologias;
- A fomentação da cultura de dados no RH com ferramentas de People Analytics⁴;
- O aumento do engajamento na construção de estratégias que alinhem os objetivos organizacionais às expectativas individuais;
- As garantias do compliance⁵ e da segurança jurídica.

A implementação do RH 5.0 requer uma abordagem estruturada, alinhando o planejamento, uso das tecnologias adequadas, e engajamento da equipe. Para tal, é necessário (Borthkur & Das, 2023):

- Entender o mecanismo de funcionamento dos Cobots⁶, para gerenciar a sua produtividade e eficiência;

REVISTA TÓPICOS

- Proporcionar ambiente que fortaleça e desenvolva a inteligência emocional da equipe;
- Promover o bem-estar dos funcionários, usando tecnologias que podem ajudar a tratar problemas de saúde mental no ambiente de trabalho;
- Desenvolver uma cultura organizacional que abrace a diversidade, valorize a criatividade, promova o aprendizado organizacional rumo a um futuro aprimorado pela tecnologia humana;
- Permanecer ágil ao avaliar e alinhar suas competências com as novas demandas da Indústria 5.0 no que tange: comportamento profissional, liderança, entrega e execução de serviços de RH.

O processo de implementação não finda, apenas, com a adoção de tecnologias ou mudanças nos processos. É imprescindível a análise de resultados e ajustes constantes que garantam que as estratégias permaneçam eficazes e alinhadas aos objetivos da organização, identificando lacunas em relação ao aprimoramento e requalificação, agregando assim valor ao sistema.

2.2 Os Processos da Gestão de Pessoas

O papel fundamental da gestão de pessoas é o de auxiliar os gestores a desempenharem as funções que lhe cabem – planejar, organizar, dirigir e controlar – com eficiência, por meio da mobilização das pessoas que compõem a sua equipe, com foco no alcance das diretrizes organizacionais.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Segundo Kusano (2024, n.p), “A área de recursos humanos possui diversas funções e atividades distintas em que cada parte é chamada de subsistema, que juntas formam a estrutura do departamento de RH em uma organização”.

Os processos básicos da gestão de pessoas, conforme Chiavenato (2014, p. 13), são compostos por:

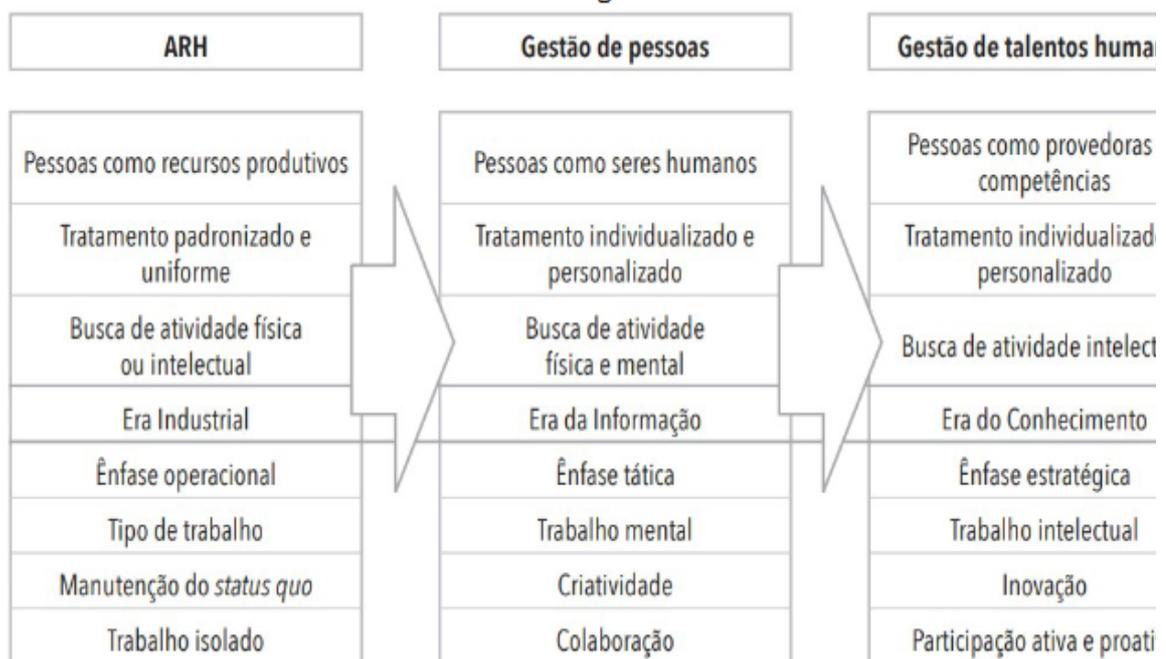
- **Agregar Pessoas:** inclusão de novas pessoas na empresa, podendo também ser denominado de provisão ou suprimento de pessoas. Abarcam os processos de recrutamento e seleção de pessoas;
- **Aplicar Pessoas:** desenho das atividades que as pessoas realizarão na empresa, orientação e acompanhamento de seu desempenho. Incluem desenho organizacional e de cargos, análise e descrição de cargos, e avaliação do desempenho;
- **Recompensar Pessoas:** incentivo às pessoas e satisfação de suas necessidades individuais mais elevadas: recompensas, remuneração e benefícios, e serviços sociais;
- **Desenvolver Pessoas:** capacitação e incrementação do desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Envolve treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e de competências, aprendizagem corporativa, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância.

REVISTA TÓPICOS

- Manter Pessoas: criação de condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Nesse contexto estão a administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais;
- Monitorar Pessoas: acompanhamento e controle das atividades das pessoas e verificação de resultados. Envolve banco de dados e sistemas de informações gerenciais.

O entendimento da evolução da gestão de recursos humanos pode ser observado na figura a seguir, onde Chiavenato (2014), onde está esquematizada a relação do papel dos seres humanos nas organizações, e o que se espera de resultado dessa interação.

FIGURA 2: Os saltos gradativos da área de RH.



REVISTA TÓPICOS

FONTE: CHIAVENATO (2014)

As organizações têm o importante papel de saber gerir da melhor forma os talentos humanos, transformando pessoas em verdadeiros talentos dentro da organização, agregando valor e criando diferencial competitivo.

[...] a aprendizagem coletiva acontece quando há espaços na organização destinados a inovação, troca e transferência de conhecimentos, comportamentos e ações, com o objetivo de modificar sua cultura, tecnologia e processos, de tal maneira que seja reconhecida pelas pessoas que nela atuam, assim como por aquelas que estão fora de seu ambiente (comunidade). (KANAANE & ORTIGOSO, 2001, p.166).

De acordo com Chiavenato (2014, p. 8), por ser uma área extremamente sensível à mentalidade e à cultura corporativa, a gestão de pessoas caracteriza-se de forma contingencial e situacional. Ela é dependente de diversas variáveis, tais como: a arquitetura organizacional, a cultura

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

corporativa, mercado de atuação, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão, dentre outros, denominados stakeholders.

2.2 A revolução das ferramentas de inteligência artificial

Dos primórdios dos estudos sobre Redes Neurais em 1943, onde surge o conceito de neurônios artificiais pelos cientistas Walter Pitts e Warren McCulloch, passando pela Conferência de Dartmouth em 1956, onde o termo inteligência artificial foi utilizado pela primeira vez pelo professor Jhon McCarthy, de Standford, para descrever a criação de máquinas que pudessem demonstrar inteligência semelhante à humana, a história da Inteligência Artificial permeia avanços incríveis, invernos (períodos de esquecimento), e ressurgimentos revolucionários (Lemos, 2023).

Desde então, ao longo das décadas, pesquisadores tem buscado implementações tecnológicas e aplicabilidades para a Inteligência Artificial que se assemelhem ao padrão comportamental cognitivo da inteligência humana. Nessa seara foram criados, por exemplo (Lima & Shimabukuro, 2025): linguagem de programação como a LISP; projetos e aplicações como Software de Damas⁷, Logic Theorist⁸, ELIZA⁹, Shakey¹⁰, Dendral¹¹; até os mais contemporâneos como o Chat GPT e outras ferramentas de I. A. generativa.

3 METODOLOGIA

REVISTA TÓPICOS

De acordo com Köche (2016, n.p), o artigo é a apresentação sintética, em forma de relatório escrito, dos resultados de investigações ou estudos realizados a respeito de uma questão, tendo como objetivo fundamental o de ser um meio rápido e sucinto de divulgar e tornar conhecidos, através de sua publicação em periódicos especializados.

A natureza desta pesquisa é descritiva, e o objetivo deste artigo é o de destacar a importância do uso de ferramentas tecnológicas atuais – no caso as relacionadas à Inteligência Artificial – na otimização de atividades de Gestão de Recursos Humanos em organizações modernas, na Sociedade 5.0.

O presente trabalho visa desenvolver familiaridade com o tema pesquisado e suas aplicabilidades no cenário corporativo atual, com base nas referências bibliográficas existentes.

Segundo Köche (2016, n.p), o conhecimento científico é um produto resultante da investigação científica, sendo da necessidade de alcançar um conhecimento “seguro”.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Inteligência Artificial, ora mencionada, causa grande impacto nos mais diversos setores industriais, e para o setor de Recursos Humanos não seria uma exceção. O avanço tecnológico dessa área vem mudando a forma de agir de muitas organizações ao redor do mundo, pois elas estão se

REVISTA TÓPICOS

reestruturando, adaptando suas ferramentas de gestão, personalizando processos, a fim de torná-los mais eficientes.

As ferramentas de I. A. para RH auxiliam as equipes a aproveitarem a inteligência artificial para dar suporte a várias tarefas relacionadas a pessoas e demais tarefas pertinentes ao dia a dia. A inteligência artificial foi desenvolvida inicialmente para agilizar as demandas administrativas que levam parte do seu tempo, como a manutenção dos dados dos funcionários, processos de recrutamento e seleção entre outros. Nos últimos anos, as ferramentas de I. A. foram aprimoradas para assumir uma série de tarefas e desenvolver perspectivas complexas.

O uso de ferramentas de Inteligência Artificial por colaboradores que atuam no RH, como um o assistente de I. A., pode otimizar e agilizar os processos cotidianos do setor, impactando diretamente no aumento da produtividade, como por exemplo:

- **Recrutamento e Seleção de Candidatos:** triagem automatizada de currículos, analisando um grande volume de currículos com base em parâmetros definidos (habilidades, experiências e palavras-chave), classificando os candidatos aplicados por aderência à vaga de acordo com seu escopo ou filtro aplicado para ela, fundamentado em dados de processos e contratações anteriores;
- **Descrição de Cargos:** geração automática de descrições de cargos precisas e personalizadas com base em informações fornecidas previamente, como função, setor, escolaridade entre outras, aderente

REVISTA TÓPICOS

ao benchmarking de mercado, capaz de sugerir melhorias com base em dados atualizados de cargos similares dos concorrentes, garantindo consistência na linguagem e estrutura dos documentos;

- **Materiais de Integração e Conteúdo de Treinamento:** criação de apresentações e manuais com base nos valores, políticas, conduta ética e procedimentos da empresa, adaptado para diferentes públicos e cargos, independentemente do nível hierárquico, como recursos de gamificação com foco na interatividade, com formatos mais atrativos (quiz, jogos, app ou vídeos);
- **Manuais de Funcionários:** de forma automática, mantém os documentos atualizados com mudanças nas políticas e legislação, garantindo clareza e objetividade, sendo capaz de redigir textos claros e acessíveis, ajustando o tom conforme a cultura organizacional, com formatação padronizada;
- **Guias de Avaliação de Desempenho:** criação de formulários personalizados, elaborando modelos de avaliação com base em competências específicas por cargo com perguntas e tópicos claros e assertivos para avaliação do colaborador, sendo possível realizar análise de feedbacks, de forma qualitativa e quantitativa, assertiva e coesa;
- **Acompanhamento contínuo:** gera alertas e lembretes para uma periodicidade de avaliações ao longo do ano conforme cronograma pré-estabelecido.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Além do benefício de aprimorar a rotina do RH, a I. A. auxilia como gerador de valor na atualidade, seja para promover bons resultados em sua utilização ou até mesmo potencializar os processos propriamente ditos, tais como:

- Assertividade nas contratações, dentro do processo de recrutamento e seleção, realizando escolhas mais precisas e eficientes, analisando por exemplo um grande volume de currículos em uma triagem, identificar perfis compatíveis com o escopo da vaga anunciada e até mesmo entender o fit cultural.
- Baixa de turn over: auxiliando na redução de custos e impactando positivamente no clima organizacional e na retenção de talentos
- Agregar pessoas: Importante ressaltar que isso intensifica continuar o processo de trazer a gestão ainda mais para perto das tratativas e de participação junto a equipe de RH, unindo a inteligência humana á artificial, complementando suas ideias e promovendo ajustes e melhorias com o uso de ambas.

No RH, áreas como Recrutamento e Seleção, Gestão de Desempenho, e Desenvolvimento de Talentos, tem otimizado os seus processos, ganhando mais agilidade na análise de dados, analisando um grande volume de informação, com maior assertividade e produtividade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Além da automação de processos, no conceito de RH 5.0, a inteligência artificial tem possibilitado análises mais precisas sobre o comportamento dos colaboradores, contribuindo para uma gestão mais proativa, com foco no engajamento, retenção de talentos e desenvolvimento organizacional.

No entanto, o avanço da IA também impõe desafios, como a necessidade de adaptação dos profissionais da área, o cuidado com a ética no uso de dados (LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados: 13.709/2018) e a preservação da sensibilidade humana nas decisões que envolvem pessoas, mantendo a transparência no uso de dados sensíveis. Um desses grandes desafios enfrentados pelas organizações atualmente é a resistência cultural, pois ainda é comum temer a perda de empregos para as novas soluções tecnológicas.

A evolução é um fator real e crucial para todos. E hoje, vivemos um momento em que a coexistência de humanos e máquinas tende a aumentar cada vez mais. Diante desse cenário, a proposta do RH 5.0 é justamente preparar o contexto organizacional de modo a ter o ser humano no centro das decisões estratégicas, tendo a tecnologia como coadjuvante, fazendo o melhor uso dela, em busca de resultados prósperos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIRES, Rafaella. Evolução do RH: Da sua origem à Transformação Digital. Disponível em: <https://assinei.digital/evolucao-do-rh/>. Acesso em: 21 de abril de 2025.

REVISTA TÓPICOS

BORTHKUR, Pubali Giti; DAS, Bidyut Bikash. Future of Human Resource (HR) in Industry 5.0: Embracing technology and beyond - a study. Disponível em: https://adtu.in/files/current_issue/vol2_issue1/vol2-issue1-article5.pdf. Acesso em: 11 de maio de 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração geral e pública: provas e concursos. 3ª Edição. Editora Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. 4ª Edição. Editora Manole, 2014.

FILHO, João de Lucca; LOPES, Reginaldo Rodnei. O Papel dos robôs colaborativos na revolução da Indústria 4.0. Disponível em: <https://www.bing.com/search?q=cobots%20defini%C3%A7%C3%A3o%20artigo&q=n&form=QBRE&sj23&sk=&cvid=093F1AAEA5CB4343AF1612CAE8D916CA>. Acesso em: 11 de maio de 2025.

JUNIOR, Irapuan Glória; REIS, João Gilberto Mendes. Indústria 4.0 e Sociedade 5.0: visões comparadas. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/354125192_Industria_40_e_Sociedade. Acesso em: 27 de janeiro de 2025.

KANAANE, Roberto; ORTIGOSO, Sandra Aparecida Formigari. Manual de Treinamento e Desenvolvimento do potencial humano. 1ª Edição. Editora Atlas, 2001.

REVISTA TÓPICOS

KÖCHE, José Carlos. Fundamentos De Metodologia Científica. Editora Vozes, 2016.

KUSANO, Emily Natsumi. A Evolução da Era RH 1.0 ao 4.0: É possível humanizar o trabalho em um mundo dominado pela tecnologia? Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/evolu%C3%A7%C3%A3o-da-era-rh-10-ao-40-%C3%A9-poss%C3%ADvel-humanizar-um-trabalho-kusano-katbf>. Acesso em: 23 de abril de 2025.

REIS, Marianne Yumi Sato Felix. O Compliance e a sua relação com o direito. Disponível em: <https://www.bing.com/search?q=o+que+%C3%A9+compliance%2Bartigo&qsn&sp=-1&ghc=1&lq=0&pg:25&sk=&cvid=C99DB1FFA8FA4E418C104C6E8AC8191F&FPIG=5823A7>. Acesso em: 11 de maio de 2025.

LEMOS, Amanda. Como surgiu a inteligência artificial? Disponível em: <https://exame.com/inteligencia-artificial/como-surgiu-a-inteligencia-artificial/>. Acessado em: 11 de maio de 2025.

LIMA, Lucas; SHIMABUKURO, Igor. História da Inteligência Artificial: Quem criou e como surgiu a tecnologia revolucionária. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/historia-da-inteligencia-artificial-quem-criou-e-como-surgiu-a-tecnologia-revolucionaria/>. Acessado em: 11 de maio de 2025.

MOURA, Augusto. Indústria 4.0: A revolução inevitável. Disponível em: <https://www.ifd.com.br/marketing/industria-4-0-revolucao-inevitavel/>.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Acessado em: 22 de abril de 2025.

_____. Como o alinhamento entre tecnologia e recursos humanos impulsionou o surgimento do RH 5.0? Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/rh-5-0/>. Acessado em: 11 de maio de 2025.

¹ Discente do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos da FATEC – Faculdade de Tecnologia Campus Baixada Santista – Rubens Lara. E-mail: bianca.ladaga@fatec.sp.gov.br.

² Discente do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos da FATEC – Faculdade de Tecnologia Campus Baixada Santista – Rubens Lara. E-mail: raphael.silva107@fatec.sp.gov.br.

³ Docente do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos da FATEC – Faculdade de Tecnologia Campus Baixada Santista – Rubens Lara. Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (PUC-MG). E-mail: marcpsi@yahoo.com.br

⁴ People Analytics: É um processo de coleta e análise de dados voltado para a gestão de pessoas em empresas, consistindo basicamente na aplicação dos preceitos de business intelligence à área de RH.

⁵ Compliance: consiste, em sua essência, na aplicação de normas de conduta e na formulação de um código de ética que devem serem observados por todos os funcionários de uma empresa. Essa atividade é denominada programa de conformidade que, por sua vez, tem como

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

objetivo prevenir, bem como repudiar efeitos provenientes de condutas tidas como lesivas e fraudulentas à empresa (REIS, 2018).

⁶ Cobots: Robôs colaborativos, desenvolvidos com interfaces de programação intuitivas e fáceis de usar, permitindo que até não especialistas realizem programação, promovendo o uso destas tecnologias (FILHO; LOPES, 2024).

⁷ Software de Damas: Primeiro programa de computador desenvolvido em 1952 por Arthur Samuel, capaz de jogar damas e aprender sozinho com suas jogadas.

⁸ Logic Theorist: Considerado o primeiro software de IA no mundo, criado por Allen Newell, Herbert A. Simon e Cliff Shaw em 1956, foi projetado para resolver problemas lógicos.

⁹ ELIZA: O primeiro chatbot com capacidade para usar linguagem natural, desenvolvido por Joseph Weizenbaum em 1966.

¹⁰ Shakey: O primeiro robô móvel do mundo capaz de perceber e raciocinar sobre o ambiente a sua volta, desenvolvido pelo Stanford Research Institute (SRI), entre 1966 a 1972.

¹¹ Dendral: Uma das primeiras aplicações de IA voltadas para a área da saúde, projetado na década de 60 na Universidade de Stanford, usada para estudar a formação e descoberta de hipóteses na ciência.