

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO CONTEXTO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Caroline Alves Aguiar

Graduanda do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) - Unidade de Bom Jesus do *Itabapoana*, e-mail:marianassis@outlook.com.br

Mariana Rodrigues Coutinho Assis

Graduanda do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) - Unidade de Bom Jesus do *Itabapoana*, e-mail:carolineaa1@hotmail.com

Neuza Maria de Siqueira Nunes

Mestra em Economia Empresarial, Professora da Faculdade Metropolitana São Carlos- Unidade de Bom Jesus do *Itabapoana*, e-mail:neuzamsnunes@gmail.com

Resumo

O objetivo do presente trabalho é abordar o impacto da Tecnologia de Informação utilizada nas empresas no departamento de Recursos Humanos. As empresas do Brasil atualmente percebem a importância dos modelos de gestão contemporânea no setor de Recursos Humanos como estratégia de proporcionar maior competitividade no mercado. Para isso, a Tecnologia da Informação torna-se imprescindível para o setor de Recursos Humanos como instrumento de desempenho junto com outras ferramentas disponíveis para uma gestão mais produtiva e eficiente. Os resultados corroboram para indicar que o avanço dos processos tradicionais de gestão de Recursos Humanos com a incorporação da Tecnologia da Informação contribuiu para a melhoria da performance das empresas.

Palavras-chave: Tecnologia da Informação; Empresas; Recursos Humanos.

Abstract

The purpose of this paper is to address the impact of Information Technology used in companies in the Human Resources department. Companies in Brazil nowadays perceive the importance of contemporary management models in the Human Resources sector as a strategy to provide greater competitiveness in the market. For this, the Information Technology becomes essential for the Human Resources sector as a performance tool along with other tools available for a more productive and efficient management. The results corroborate to indicate that the advance of the traditional processes of Human Resources

management with the incorporation of Information Technology contributed to the improvement of the performance of the companies.

Keywords: Information Technology; Business; Human Resources.

1 INTRODUÇÃO

O contexto da gestão de pessoas no Brasil indica a importância da fase de transição pela qual a área de Recursos Humanos (RH) passou. De um desempenho predominantemente operacional para modelos mais focados na gestão de pessoas.

A Tecnologia de Informação (TI) é importante para os recursos humanos, pois contribui para a execução dos processos realizados por meio de sistemas integrados, de software específicos, como o ERP, e outros instrumentos que compõem o sistema de informação. O software ERP é um sistema para ser utilizado na gestão empresarial tendo como finalidade a melhor organização das informações para melhoria na gerência da empresa, na redução de tempo e nos custos gastos nos processos.

Segundo Silva e Ludeña (2013), a TI possibilita favorecer o serviço do departamento de recursos humanos oferecendo ferramentas e informações aos gerentes e funcionários para que possam ter mais autonomia e mais eficiência em estabelecer conexão com outros setores das corporações. Outro recurso importante que também auxilia na melhoria das empresas é a Teoria Geral da Administração (TGA), pois o ato de administrar ou gerenciar negócios, pessoas ou recursos tem como objetivo alcançar metas definidas visando ao lucro.

Para os autores, a tecnologia de informação (TI):

é fundamental para o setor de RH, pois ela contribui para o alto desempenho dos processos realizados, através de sistemas integrados, software ERP e outras ferramentas de que dispõe o sistema de informação. Com o forte crescimento da globalização e desenvolvimento da tecnologia, as empresas, e em especial o setor de RH, precisam de sistemas para melhorar os processos operacionais, eliminando a pesada carga administrativa no RH, diminuindo a papelada e ao mesmo tempo transmitindo informações necessárias para o alcance dos objetivos da empresa. (SILVA; LUDENA, 2013, p. 115)

Ainda segundo os autores, a Tecnologia de Informação (TI) é indispensável para o departamento de RH, pois favorece a melhoria do funcionamento dos procedimentos

executados, seja pela integração dos sistemas, pela utilização de softwares ou por outros instrumentos disponíveis no sistema de informação. A globalização, em que produtos e serviços circulam além-fronteiras, as informações também passaram a ter importância. Cada vez mais as empresas passaram a investir no desenvolvimento de tecnologia e no departamento de recursos humanos buscando melhorias nos processos operacionais utilizando-se da Tecnologia da Informação para alcançar as metas estabelecidas pela empresa.

O objetivo do presente trabalho é abordar o impacto da Tecnologia de Informação utilizada nas empresas como instrumento estratégico no departamento de Recursos Humanos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A evolução da gestão de Recursos Humanos

Santos (2007 *apud* SILVA; LUDEÑA, 2013) relatou que nas empresas em épocas passadas o departamento encarregado pelas pessoas tinha apenas como função a contratação de pessoal, o controle das horas trabalhadas, das faltas e dos salários e, da avaliação dos funcionários pertencentes às empresas. Assim sendo, o retorno para a empresa era os aspectos negativos com a insatisfação dos funcionários que, conseqüentemente, afetava os clientes.

De acordo com Santana Filho (2009), o setor de RH no país teve início na década de 30 com o estabelecimento de legislação trabalhista, com o começo dos movimentos sindicais e das proteções aos trabalhadores. Mais adiante, nas décadas de 40 e 50 foram acentuadas a intervenção do governo nas relações trabalhistas evidenciando ampla atuação das funções do Departamento de RH, particularmente pela publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A lei unificava toda legislação trabalhista existente no Brasil e tinha como principal objetivo a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho.

No decorrer das décadas de 60 e 70, houve a divulgação das leis de Segurança no Trabalho, Saúde Ocupacional e Pensões. A partir de então, cada vez mais o setor de RH foi modificando e adquirindo a importância e o destaque na tomada de decisão por parte das empresas brasileiras. (SANTANA FILHO, 2009, s. p.).

Ainda de conforme o autor:

[...] na década de 70, o trabalho de RH era manter suas empresas fora dos tribunais e estar de acordo com o número cada vez maior de regulamentações que governavam o local de trabalho. Na década de 80, tiveram de resolver problemas de custos nos quadros de pessoal relacionados a fusões e aquisições. A década de 90 caracteriza-se por questões econômicas relacionadas a um local de trabalho cada vez mais global e competitivo. (SANTANA FILHO, 2009, s. p.)

O modelo de organização mecânica, descrito por Burns e Stalker (2001 *apud*, MASCARENHAS; VASCONCELOS; VASCONCELOS, 2005), nas organizações modernas não atendiam as necessidades de um mundo globalizado. Ao ressaltar a necessidade de transformação nas organizações, defendia a urgência de organizações orgânicas para se tornarem mais flexíveis e dinâmicas nos processos gerenciais. Para os autores, temas como novos modelos de gestão de pessoas, fortalecimento de equipes multifuncionais de trabalho, delegação de responsabilidades e a aprendizagem organizacional emergiram desta discussão. (MASCARENHAS; VASCONCELOS; VASCONCELOS, 2005, p. 127)

Na Administração Empresarial, os sistemas de informação têm função relevante para as empresas. Os negócios, com a globalização e com as novas tecnologias, utilizam particularmente da comunicação e da informação como componente fundamental para uma empresa.

As transformações ocorridas a partir da revolução industrial nas empresas e na sociedade proporcionaram mudanças que deveriam serem feitas em relação à gestão de Recursos Humanos. Com as crescentes demandas para a manutenção das empresas no mercado, foram exigidas novas condutas e funções nas organizações.

Para Lacombe e Tonelli (2001):

o papel estratégico a ser desempenhado passa a ser repensar as atividades próprias da área de RH em termos estratégicos, ou seja, de forma a integrar os objetivos de longo prazo da organização, as variáveis relevantes do ambiente e as necessidades decorrentes em termos de pessoas. (LACOMBE; TONELLI, 2001, p. 159)

Santana Filho (2009) constatou que o RH ganhou importância no espaço das organizações empresariais, principalmente, como modelo competitivo de gestão, deixando de exercer atividades simplesmente operacionais, como controlar as faltas dos empregados mas, adotando uma posição estratégica e competitiva em que as pessoas das empresas

possam serem vistas como fator de vantagem competitiva.

Para Mildeberger (2011), a transformação dentro da organização ocorreu entre empregados e entre os chefes gestores das empresas de RH. A gestão de pessoas passou a valorizar os profissionais ser humano, distintivamente do setor de Recursos Humanos que tem ponto central na técnica e no mecanicismo do profissional.

Para o aperfeiçoamento da área de recursos humanos, pautado em ambiente de constantes transformações, torna-se necessário compreender o desenvolvimento ocasionado no procedimento numa perspectiva histórica e atual, no sentido de identificar de que forma as mudanças ocorridas no cenário organizacional contribuíram para o processo de fortalecimento das novas tendências de gestão de recursos humanos e, juntamente com o objetivo de esclarecer como se desenvolveu a evolução da área de Recursos Humanos e seu vínculo com o movimento de mudança organizacional ressaltando o fato que:

a empresa e o colaborador se relacionam em uma via de mão dupla, desta forma, é de suma importância que a área de Gestão de Pessoas desenvolva suas atividades de forma muito próxima da excelência, ou seja, o processo de Gestão de Pessoas deve integrar o processo de agregar com os demais processos, sendo eles, os de aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas nas organizações. (MILDEBERGER, 2011, s. p.)

Assim sendo, conforme Carvalheiro (2011), fazendo uma análise sobre a gestão de Gestão de Recursos Humanos, percebeu-se que a cada dia tem uma elevada responsabilidade na estratégia da empresa.

Só a partir dos Recursos Humanos disponíveis que a empresa estabelece os seus objetivos e só com os melhores colaboradores, com os mais motivados, competentes, dedicados e melhor formados consegue atingir bons resultados.

Também é muito importante referir que atualmente, os colaboradores das empresas, cada vez mais, necessitam de sentir que fazem parte integrante da empresa, necessitam de estar informados de todos os acontecimentos, necessitam de ser ouvidos nas tomadas de decisões importantes.

Dessa forma, os colaboradores poderão sentir-se importantes e motivados para colaborar com a sua entidade patronal.

No decorrer da década de 90, segundo Souza (2012), as transformações no ambiente corporativo tornaram-se cada vez mais rápidas e mais acentuadas, envolvendo o ambiente

organizacional e relacionadas a maneira com que as empresas alocam as pessoas.

Roncon (2010 *apud* SOUZA, 2012) explicou que o mundo dos negócios experimenta um processo de mudanças contínuas, exigindo uma dinâmica organizacional que compreenda um ambiente mutável e incerto. O impacto dessas influências pode ser sentido pelas pessoas e gestores que procuram apoio e suporte em uma gestão de pessoas mais estratégica e menos centralizadora.

Ainda segundo Mildeberger (2011), O RH está correndo risco de acabar com as atividades clássicas, visto que, muitas empresas já diminuíram trâmites burocráticos e “operam em processos on-line, deliberando autonomia aos seus profissionais, com programas de conscientização da importância do trabalho e do comprometimento individual com as metas corporativas” (MILDEBERGER, 2011, s. p.).

As atividades habituais de recursos humanos pelo RH têm sido ocupadas pela descentralização, que se traduz em mais agilidade à empresa. Na área de Recursos Humanos tem ocorridas profundas transformações em virtude das economias cada vez mais globalizadas e pelo aumento da competitividade dos mercados.

Uma das primordiais atribuições da área de recursos humanos ou gestão de pessoas é propiciar capacidade por mudanças e por adaptações. Na atualidade, a gestão de pessoas deve tornar mais fácil o processo das transformações nas organizações para que todos evoluem em conjunto, permitindo que os profissionais estejam comprometidos com a missão das empresas. As mudanças, no mundo atual, perpassam pela adesão da Tecnologia de Informação na gestão de Recursos Humanos.

2.2 A adesão da Tecnologia de Informação na gestão de Recursos Humanos

Até o final dos anos 1970, reinavam computadores enormes, trancados em salas refrigeradas e operados apenas por alguns poucos privilegiados. Apenas grandes empresas e bancos podiam investir alguns milhões de dólares para tornar mais eficientes alguns processos internos e o fluxo de informações. Arquivos de metal, máquinas de escrever, papel carbono e memorandos faziam parte do dia a dia das empresas. A internet surgiu a partir de pesquisas militares no auge da Guerra Fria e acabou ajudando no cotidiano das organizações.

No período de 1960 até 1969, quando dois blocos ideológicos e politicamente antagônicos exerciam enorme controle e influência no mundo, qualquer mecanismo, qualquer inovação, qualquer ferramenta nova poderia contribuir nessa disputa liderada pela União Soviética e pelos Estados Unidos.

No Brasil, os primeiros embriões de rede surgiram em 1988 e ligavam universidades do Brasil às instituições nos Estados Unidos. No mesmo ano, o Ibase começou a testar o Alternex, o primeiro serviço brasileiro de Internet não acadêmica e não-governamental. Inicialmente o *AlterNex* era restrito aos membros do Ibase e associados e, só em 1992 foi aberto ao público.

Os autores Silva e Ludeña (2013), descreveram que a Tecnologia da Informação teve grande contribuição para tornar o setor de RH com mais competitividade. A influência da TI na área de RH envolve o planejamento e o investimento das habilidades da força de trabalho, investimento em banco de dados e equipamentos, organização da forma de trabalho e o próprio gerenciamento de recursos humanos (SILVA; LUDENA, 2013, p. 117).

Os processos de produção ou administrativos precisam de melhoria contínua, em que a eficiência possa ser alcançada com a utilização da tecnologia permitindo que processos possam ser executados com menor custo, com mais controle e com continuidade.

Para Silva e Ludeña (2013), a tecnologia de informação pode ser aplicada:

- Quando informatizam processos de Gestão de Pessoas, dando então origem a Sistemas de ARH – (Auto atendimento RH);
- Promoção de novos modelos de Gestão de Pessoas que alteram radicalmente a interação do funcionário com todos os fatores internos e externos à Organização e que influenciam no seu trabalho dentro da Empresa;
- Pelas informações que são trazidas aos funcionários por Sistemas ARH, colocando-os em contato direto e adequado com a empresa, uns com os outros, com suas atividades trabalhistas e, por fim, com fatores de sua vida fora da Organização. (SILVA; LUDENA, 2013, p. 117)

A adesão da TI surgiu pela necessidade de maior competitividade estratégica das empresas para fundamentar as novas estruturas de RH, desenvolvidas a partir das estratégias de negócios. Para tanto, segundo Silva e Ludeña (2013),

se faz necessário a estreita relação entre as práticas das estratégias com as da TI, de modo a darem à organização a estrutura exigida pelo atual contexto, marcado pela alta e complexa competitividade. Sob os cuidados do gestor de Recursos Humanos estão as atividades dos processos realizados no setor de RH, que também fazem uso de TI de forma estratégica. Dentre eles: Recrutamento e Seleção;

Assim sendo, as empresas podem destacar-se das concorrentes através da construção de vantagens competitivas pela implementação das estratégias que possibilitem a terem melhor atuação no mercado.

Na atualidade, o mercado cada vez mais competitivo e o mundo mais globalizado fazem com que as empresas utilizem da tecnologia de informação para auxiliar nas decisões e na gestão empresarial. Dessa forma, a informação também exerceu influência na gestão de pessoas. O modelo atual de RH evoluiu para acompanhar as mudanças e agregar valor organizacional. A seguir, a comparação entre o RH tradicional e o RH virtual.

RH TRADICIONAL	RH VIRTUAL
Uso intensivo de papel	Redução do uso de papel
As habilidades individuais são as mais importantes	As habilidades no gerenciamento da informação e no conhecimento da tecnologia são essenciais
Os arquivos de dados e a disseminação de informações são funções chave	O gerenciamento estratégico de RH é crítico
A área de RH é orientada pelas funções	A área de Rh assume o papel de consultor
Uso de processos tradicionais, como por exemplo entrevistas e avaliações face a face	Uso de recursos tecnológicos para processos, como por exemplo testes e entrevistas <i>on line</i>
Os profissionais de RH reagem às inovações tecnológicas de IT	Os profissionais de RH são pró-ativos e requisitam inovações tecnológicas para IT

Quadro 1: Comparação do sistema de RH Tradicional ao RH Virtual

Fonte: SANTANA FILHO, 2009

O aperfeiçoamento do RH tradicional para o RH virtual ocorreu principalmente com a utilização da tecnologia da informação.

Para Silva e Ludeña (2013), o suporte da TI pode contribuir na sistematização de atividades burocráticas como também no apoio do processo de criação de novas tecnologias, aprimorando a troca de conhecimentos e informações, evidenciando resultados

nos processos de tomada de decisões com aplicação dos recursos da tecnologia de informação para tornar mais competitivo de setor de RH.

O setor de Recursos Humanos quando utiliza da tecnologia de informação na gestão da empresa tem impactos positivos sobre o comportamento dos funcionários com a melhor interação entre chefia e funcionário. Para a gestão das empresas com a utilização da TI, torna-se necessário o treinamento dos funcionários, capacitando-os para usar com eficiência as tecnologias e, assim, obter melhores resultados.

3 CONCLUSÃO

As transformações sociais e econômicas ocorridas nos últimos anos no país e no mundo provocaram mudanças no modelo de gestão das empresas com o advento de novas Tecnologias de Informação e com o planejamento estratégico em Recursos Humanos. A evolução na gestão empresarial buscando alcançar resultados e cumprir metas reforça a importância do Recursos Humanos como um setor primordial para o desenvolvimento organizacional juntamente com uma ferramenta estratégica, a Tecnologia de Informação.

Para desenvolver o capital humano presente nas empresas, a utilização da Tecnologia de Informação contribui não somente para os processos de Recursos Humanos, como também, facilita o trabalho e a comunicação interna com a utilização de *softwares* como recurso de inovação necessário no mundo globalizado.

4 REFERÊNCIAS

CARVALHEIRO, Célio Daniel da Silva. **A evolução da gestão de recursos humanos**. Coimbra, 2011. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/18097>. Acesso em: 20 mar 2017.

LACOMBE, Beatriz Maria; TONELLI, Maria José. **O discurso e a prática: o que dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de Recursos Humanos**. Revista de Administração Contemporânea. Vol. 5, n. 2, 2001. Disponível em: file:///C:/Users/NEUZA/Downloads/Lacombe_Tonelli_2001_O-discurso-e-a-pratica--o-que-_17204.pdf . Acesso em: 05 abr. 2017.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; VASCONCELOS, Flavio Carvalho de; VASCONCELOS, Isabella F. G. De. **Impactos da tecnologia na gestão de pessoas – um estudo de caso**. RAC, v. 9, n. 1, Jan./Mar. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n1/v9n1a07.pdf>. Acesso em: 30 mar 2017.

MILDEBERGER, Daiana. **A evolução da área de recursos humanos frente ao meio**

ambiente de mudanças organizacionais. Comunidade ADM, 2011. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/evolucao-historica-da-administracao-de-recursos-humanos/63811>. Acesso em: 05 abr. 2017.

SANTANA FILHO, Antônio Feitosa de. **O Impacto da Tecnologia da Informação no RH.** Webartigos, 13 de July de 2009. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/o-impacto-da-tecnologia-da-informacao-no-rh/21338>. Acesso em: 17 abr. 2017.

SILVA, Mario Henrique de Almeida; LUDEÑA, Mercy Escalante. **A utilização da tecnologia de informação na área de recursos humanos: estudo de caso em duas empresas de São Paulo.** Revista Formadores: Vivências e Estudos. Cachoeira-BA, v. 6, n. 1, p. 114-127. Novembro, 2013. Disponível em: [file:///C:/Users/NEUZA/Downloads/291-1551-1-IPB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NEUZA/Downloads/291-1551-1-IPB%20(1).pdf). Acesso em: 12 mai 2017.

SOUZA, Aline Mayara de Souza. **Evolução Histórica da Administração de Recursos Humanos.** Comunidade ADM, 2012. Disponível em: http://www.catho.com.br/cursos/index.php?p=artigo&&id_artigo=2064&&acao=exibir .Acesso em: 06 jun 2017.

SOBRE OS AUTORES:

AUTOR 1: Graduanda do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) - Unidade de Bom Jesus do *Itabapoana*, e-mail:marianassis@outlook.com.br

AUTOR 2: Graduanda do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) - Unidade de Bom Jesus do *Itabapoana*, e-mail:carolineaa1@hotmail.com

AUTOR 3: Mestre em Economia Empresarial, Professora da Faculdade Metropolitana São Carlos- Unidade de Bom Jesus do *Itabapoana*, e-mail:neuzamsnunes@gmail.com