

A IMPORTÂNCIA DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NOS RECURSOS HUMANOS

THE IMPORTANCE OF INFORMATION TECHNOLOGY IN HUMAN RESOURCES

MENEZES, Nattan Batista¹
DE OLIVEIRA, Fábio Machado²

RESUMO

Tecnologia da informação é hoje uma área que vem se tornando fundamental para as empresas e organizações de nosso país, pois vivemos na era da informação. A tecnologia vem progredindo, e junto com ela o seu uso e dependência. Nesse trabalho veremos a importância dessa tecnologia no setor dos recursos humanos e sua aplicabilidade para o exercício da função. A partir dessa tecnologia inovadora, tiveram que fazer vastas adaptações no mercado e na sociedade. Assim, as novas demandas fizeram com que o RH adquirisse novos posicionamentos e novas atribuições nas organizações, e aqueles que não se adaptam a nova fase tecnológica passam por notáveis dificuldades. Sendo assim, este trabalho tem o objetivo de mostrar o quão fundamental é a tecnologia nos dias atuais, acoplado de seus benefícios.

Palavras-chave: tecnologia; informação; recursos humanos.

ABSTRACT

Information technology today is an area that has become fundamental for the companies and entities of our country, we live in the information age. Technology has been growing, and along with it its use and dependence. In this work we will see the importance of this technology in the human resources sector and its applicability to the exercise of the function. From this innovative technology, they had to make vast adaptations in the market and society. Thus, the new demands made the HR acquire new positions and new assignments in the organizations, and those who do not adapt to the new technological stage are experiencing notable difficulties. Therefore,

¹ Graduando do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana São Carlos, 8º período.
E-mail: nattanmenezes@terra.com.br;

² Doutorando em Cognição e Linguagem (Novas Tecnologias da Informação) pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – RJ. Mestre em Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – RJ. Pós-Graduado em Docência no Ensino Superior pelo Centro Universitário São Camilo - Espírito Santo. Possui graduação de Bacharel em Ciência da Computação pela Universidade Cândido Mendes - RJ e Licenciatura Plena em Matemática pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Alegre - ES. E-mail: fabiomac@gmail.com;

this work has the objective of showing how fundamental is the technology in the present day, bringing with it its benefits.

Keywords: technology; information; human Resources.

1. INTRODUÇÃO

Tecnologia e informação são dois assuntos que são de grande interesse na atualidade, denominada como a Era da Informação. Adentrando neste tema, a tecnologia de informação teve um crescimento acelerado nos últimos anos, o motivo deste aumento, de acordo com alguns autores renomados como Sztajnberg e Seixas (2006) alegaram que esse aumento se deu de forma concomitante com os diversos meios de acesso à informação acessível desde o final do século XX.

Com o surgimento da globalização, do crescimento da tecnologia e o alastramento da *internet*, que trouxe ainda mais uma comunicação instantânea, foram iniciadas algumas técnicas de gestão que objetivam a competitividade.

De acordo com Leme (2008) a informática se tornou um instrumento de auxílio para a maioria dos profissionais, e para o RH não seria diferente. Dessa forma, pode-se afirmar que o uso da tecnologia da informação na logística dos recursos humanos é, gradativamente, quase um dever indispensável para empresas que visam competir em uma economia globalizada e turbulenta, já que sem ela, não terá como exercer com plenitude.

Com tantas transformações em nossos dias, qual a importância da tecnologia da informação nos recursos humanos? A partir dessa tecnologia da informação ser inovadora, houveram a necessidade de vastas adaptações no mercado e na sociedade. Assim, as novas demandas fizeram com que o RH adquirisse novos posicionamentos e novas atribuições nas organizações, e aqueles que não se adaptam a nova fase tecnológica passam por notáveis dificuldades. As organizações precisam cada vez mais de informações adequadas para efetivamente auxiliar seus processos decisórios e gestão empresarial. Esse contexto corrobora o fundamental papel estratégico da tecnologia da informação, que deve adicionar valores aos produtos e serviços da organização.

A aplicação dessa modernização na administração dos recursos humanos é um requisito indispensável para empresas que pretendem concorrer em uma

economia globalizada, assim, a tecnologia é uma parceira impecável para o aperfeiçoamento da gestão e dos custos de serviços.

Além disso, o departamento de RH precisa se encaixar nos novos rumos que a tecnologia alcança, pois só assim se manterá viva e competitiva dentro do mercado, tendo em vista que ela é bastante eficaz em seus custos e na sua produtividade.

Todas estas mutações resultaram no surgimento do e-RH, que significa a utilização de técnicas, mídia eletrônica e redes de telecomunicações para o exercício da função de recursos humanos.

Do mesmo modo, o e-RH, também chamado de RH virtual, é um tema que está obtendo grande relevância no âmbito empresarial internacional e em virtude das evoluções modernas tecnológicas, as empresas brasileiras aliar-se-ão a elas.

Contudo, verifica-se que o uso de tecnologias no RH é realmente necessário, já que o uso das mesmas por seus profissionais, funciona mais como uma central de inteligência dentro da empresa do que como o antigo departamento de pessoal, e assim, gera resultados gratificantes em sua produtividade, já que as atividades corriqueiras do RH são feitas com mais praticidade.

Pode-se verificar, que o e-RH está obtendo seu devido espaço nas empresas, especialmente por contribuir na transformação de recursos humanos, passando a ser um RH estratégico, estando os trabalhadores livres de atividades operacionais. Os elementos do e-RH são relevantes ferramentas para que as organizações atinjam o modelo ideal de gestão.

É válido acrescentar que a transparência e modernidade na empresa cooperam fortemente para o ambiente da organização, visto que demonstra todo zelo do setor de recursos humanos ao entregar mais simplicidade para seus funcionários.

O setor de RH lida cotidianamente com milhares de papeis, diversas cópias de documentos, certificados, identidades, etc. Algumas entidades ainda guardam uma quantidade enorme de documentos em pastas físicas, porém isso pode ser feito por meio eletrônico, com uma ferramenta de gestão de documentos. Dessa forma, utilizando um sistema tecnológico fará tudo ficar mais prático, pois estes documentos serão guardados de maneira digital, possibilitando que as informações sejam encontradas facilmente por um sistema de pesquisas/buscas. E

consequentemente, toda essa documentação não precisa ocupar um local físico da empresa.

Assim, a presente pesquisa tem o intuito de constatar a relevância que a tecnologia da informação possui nos dias atuais, vez que agregado ao setor de recursos humanos, mostra sua efetividade em agregar valores competitivos.

Significar então que, a falta de tecnologia de informação nas empresas, especificamente no RH faz com que a empresa não consiga alcançar a competitividade no mercado em relação às corporações que a possuem, assim, acarreta uma inferioridade em sua produtividade em comparação com uma entidade que possui a referida tecnologia da informação, vez que esta conta com agilidade, praticidade, simplicidade, e gerando bons resultados.

2. MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia utilizada é a qualitativa exploratória e dedutiva, tendo como parâmetro a revisão de literatura para desenvolver o assunto em tela mediante a análise das obras de autores como Alexandre Sztajnberg, Eduardo Leme, J.S Gomes, Bohlander, entre outros.

Ao utilizar a metodologia qualitativa, o pesquisador tem como objetivo a construção de uma realidade, trabalhando com o universo de crenças, valores, significados e outros meios (KUARK, *et al*, 2010).

A metodologia dedutiva é um método utilizado a fim de se obter um pensamento lógico a respeito de determinadas premissas (KUARK, *et al*, 2010).

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 Revisão Tecnológica em Recursos Humanos

Por sua vez, o que seria Tecnologia da Informação? Segundo Castro (2014), pode-se definir como um agrupamento de ideias, e entendimentos técnicos científicos, onde suas informações são estruturadas de modo simples e céleres. Sua execução está sendo feita em diversas áreas de atuação profissional e os resultados

são positivos. A maioria das empresas está aderindo esta tecnologia em seus setores, com destaque nos recursos humanos, onde há indícios que o êxito na aplicabilidade da tecnologia não se subordina apenas de aspectos técnicos, e o seu uso acarreta em incontáveis vantagens para a entidade (CASTRO, 2014).

Como a área de RH também tem que se manter competitiva, busca se adequar às novas tendências. Afinal, a área de RH, assim como todas as áreas de uma organização, tem hoje como objetivos a redução de custo, a eficiência e rapidez dos processos e a alta produtividade. É notório a corrente pressão sobre a área para que ela se torne um parceiro estratégico (ALVES, 2017).

De acordo com entendimento do renomado autor Bohlander (2014), a tecnologia da informação surgiu juntamente com a Globalização, sendo esta a conexão capaz de ligar através de máquinas, pessoas de diversas localidades em questão de milésimos de segundos, abrindo mercado e surgindo cada vez mais opções que possam atender a necessidade da organização.

Há várias opções para se escolher um software, mas as empresas devem levar em consideração àquela que mais se adequa em sua organização. Os especialistas orientam aos profissionais de RH para que eles analisem qual Sistema Informatizado de Recursos Humanos trará maior resultado nas empresas (PRATES OSPINA, 2004).

Alguns fatores necessitam de avaliação como:

Adequação do aplicativo ao quadro de funcionários da organização; Capacidade de atualização ou personalização do software; Compatibilidade com os sistemas atuais; Facilidade para os usuários; Disponibilidade para os usuários; Disponibilidade de suporte técnico; Tempo necessário para treinar os membros da equipe para utilizar o software de gestão de RH; Custos iniciais e anuais de manutenção. (BOHLANDER, 2014, p. 11)

Atualmente é indispensável que as companhias tenham capacidade de administrar mudanças em seus setores, visto que é indispensável para o seu sucesso, e, além disso, as empresas devem desenvolver medidas para que essas adaptações permaneçam. (BOHLANDER, 2014, p. 114). Portanto, esse é o referencial teórico, que a partir da qual se pretende responder às dúvidas suscitadas em torno da tecnologia de informação nos Recursos Humanos.

É de extrema consciência que o setor de RH em nossos dias, lida-se com um número imenso de documentos, além das ramificações do setor que complementam os recursos humanos, tornando assim essencial a utilização do TI, elevando o setor a um nível mais estratégico e menos operacional (ROMANINI, 2013). A aplicabilidade da tecnologia exige uma intensa gestão e visão futura. Na América Latina, já existem empresas estabelecendo sistemas de informação para administração de pessoal, nos quais os empregados, além de receber informação de maneira rápida e homogênea, podem atualizar seus dados pessoais, solicitar férias e receber informativos da empresa em tempo hábil e muitas vezes em tempo real (AMARAL, s.a.).

Pretendemos demonstrar a relevância da tecnologia de informação no setor de recursos humanos, esclarecendo sua efetividade em agregar valores competitivos. E o aumento da tecnologia da informação, identificar se esta tecnologia está presente nas empresas e em todos os seus setores, e com isso entender sua importância, e os benefícios que ela traz na produção (AMARAL, s.a.).

3.2 Aspectos Organizacionais Da Tecnologia Da Informação

Sabendo o conceito de TI, cabe fragmentar esse conceito, pois o mesmo é composto de várias partes que se relacionam. Assim, num primeiro momento, a tecnologia da informação pode ser vista como técnicas para processar rapidamente um alto montante de informações por meio de computadores, porém o conceito não se restringe ao computador *me si*, uma vez que se estende a todos os objetos que compõem o espectro de tecnologias que processam informação, seja esse *hardware* ou *software* (WAJZENBERG, 1997).

Outro conceito que abarca a tecnologia da informação é a aplicabilidade de dados matemáticos com base em estatísticas para tomar decisões em certos problemas, mas também fora definido como simulação do pensamento humano por meio de programas computacionais. Ou seja, a tecnologia da informação não fica restrita ao objeto que trabalha em si, mas reflete em toda uma cadeia de atividades relacionadas (WAJZENBERG, 1997).

a tecnologia de informação não produz somente ação, mas também produz uma voz que simbolicamente converte eventos, objetos e processos de forma que eles se tornam visíveis, passíveis de serem conhecidos e compartilhados de uma nova maneira (ZUBOFF, 1981 p. 121).

Sob essa perspectiva, Wajzenberg (1997) afirma que a tecnologia da informação desenvolve dois papéis, quais sejam de informatizar e automatizar. No processo de informatização, como o próprio nome já evidencia, a informação é o elemento que se destaca, assim, a tecnologia atua de modo a armazenar, gerar, emitir, transmitir e processar esses dados de modo a pulverizar as responsabilidades. Sobre automatizar, vale destacar que todo o processo se torna cada vez menos operante por seres humanos, ou seja, substitui a figura do homem, consequentemente, reduzindo os custos.

Outra característica da tecnologia da informação que merece destaque é quanto a sua flexibilidade, uma vez que realiza múltiplas tarefas e associa diversas informações simultaneamente. Tudo isso agregada a facilidade no uso e a adaptação a qualquer tipo de trabalho, realiza mudanças consideráveis ou, como se refere Wilson (1992), “motor de mudanças”.

Assim, vale ressaltar os componentes da tecnologia da informação no que se refere aos computadores que são compostos por elementos *hardware* e *software*, sendo que o primeiro está relacionada a parte tangível da máquina, enquanto o último está ligado a parte intangível do computador, onde estão os programas que direcionam e determinam seu comportamento. Há uma gama de componentes existentes, o que pode acarretar uma incompatibilidade entre os componentes da mesma organização, dado o avanço tecnológico. Desse modo, as empresas que não tiverem todo sistema padronizado, expõe ao risco de se isolar das demais. Porém, o intuito principal dessa combinação de *hardware* e *software* é promover a interface homem-máquina, processamento/armazenamento, inteligência e comunicação (WAJZENBERG, 1997).

Nesse ponto, vale ressaltar que a interface homem-máquina pode ser conceituado como a comunicação do mundo exterior à máquina, em que o ser humano trabalha com as informações. Nesse sentido, o processamento e armazenamento trabalham juntos de forma a gerir essas informações, deixando-as disponíveis para o momento em que for necessário acessá-las. A inteligência da máquina está ligada diretamente à capacidade de processar as informações usando

a “inteligência artificial” que se baseia e reproduz a forma em que os seres humanos manuseiam as informações (WAJZENBERG, 1997).

A comunicação, por sua vez, possibilita a transferência das informações por mais que as máquinas estejam fisicamente separadas, desconsiderando o limite espaço/tempo. Esse último aspecto está diretamente ligado a conexão entre as máquinas que promove uma integração entre o sistema das organizações, dessa forma viabiliza a cooperação e o compartilhamento das informações, bem como a coordenação das atividades, atividade essa que é suma importância para o setor de Recursos Humanos, independente do porte da empresa, seja pequeno, médio ou grande porte, é sempre importante que as informações sejam compartilhadas e disponíveis em tempo real (WAJZENBERG, 1997).

A Tecnologia da Informação não atua somente no setor de recursos humanos, sua existência é tão importante que influencia em todos os aspectos do negócio, como a estrutura organizacional à estratégia de mercado, assim expõe Wajzenberg (1997). Em continuidade, esse mesmo autor dispõe que diante as soluções técnicas que são abrangidas pela Tecnologia da Informação passa a ser algo imprescindível ante a concorrência, deixando de ter caráter facultativo.

3.3 O e-RH Como Ferramenta Aplicada aos Recursos Humanos

Atualmente, um assunto em pauta é o fenômeno da globalização que, na maioria das vezes, seu conceito está atrelado apenas a comercialização de mercadorias manufaturados. Ocorre que esse fenômeno vai além disso, uma vez que engloba toda a evolução tecnológica, principalmente na comunicação e informação, segundo Sztajnberg e Seixas (2006).

As mudanças tecnológicas interferiram em todos os setores, inclusive na gestão dos recursos humanos (RH), o qual se impõe diferentemente abarcando novas atribuições dentro das organizações. Tais circunstâncias ressaltam a importância de se adotar estratégias de Tecnologia da Informação, uma vez que devem ser agregados valores aos produtos ou serviços prestados pela empresa, juntamente com a inteligência competitiva e empresarial. Assim, é de extrema importância o planejamento empresarial junto ao TI, para o funcionamento alinhado do negócio (FRAGOSO, 2015).

Como já salientado, a globalização foi um fator muito importante para o crescimento da tecnologia e com o advento da *internet*, novas práticas de gestão em busca da competitividade foram surgindo. Atualmente, os avanços tecnológicos vem, cada vez mais, otimizando os serviços prestados pelas organizações, aumentando a produtividade e o potencial de competitividade, porém não só das grandes empresas, mas também das empresas de pequeno e médio porte. Diante tudo isso, ensejou o surgimento o e-RH que é os Recursos Humanos Virtual, refletindo na gestão de pessoas e estruturação do ramo quanto aos benefícios da tecnologia (FRAGOSO, 2015).

A cada dia surgem novos conceitos e mecanismos para serem utilizados como o e-Rh, novos hardwares e softwares que estão se desenvolvendo para facilitar a vida das organizações e isso acaba até sendo um grande diferencial para as empresas. Um bom sistema de RH pode fazer com que as empresas estejam em harmonia com seus colaboradores, sendo assim, trazendo colaboradores mais dinâmicos e treinados para a organização (ZONATO, *et al*, 2015 p. 75).

Por meio da junção de sistemas e mídias eletrônicas, bem como redes de telecomunicações que desenvolvem a função do RH, é que compõe a estrutura do e-RH. Assim, o e-RH pode ser visto como o uso da tecnologia da informação altamente avançada para desenvolver um novo modelo de gestão de Recursos Humanos. O que inicialmente era visto como algo que trazia eficiência, hoje pode ser considerado uma vantagem na competitividade dentre as empresas. Assim, o intuito principal é conectar as pessoas, pulverizar o conhecimento e viabilizar o uso de serviços necessários no setor para se obter o sucesso organizacional. Assim, pode-se perceber que o e-RH vai além de uma tecnologia, mas abarca toda uma tecnologia agregada a estratégia para fazer a conexão entre as pessoas ao negócio e daí adaptar ambos as constantes mudanças de forma célere (FRAGOSO, 2015).

Na América Latina já é possível o empregado ter acesso e alterar dados cadastrais perante a empresa, solicitar férias, imprimir recibo de salários, dentre outras tarefas dinâmicas que o sistema de RH proporciona mediante seu sistema que implementa as atividades. Dessa forma, Fragoso (2015) expõe que verifica-se uma redução dos custos e aumento na eficiência, uma vez que não é necessário lidar com tantos papéis, proporcionando maior liberdade ao empregado de ter acesso as suas informações, utilizando o sistema livremente, deixando que os gestores de RH fiquem por conta de outras atividades que lhe competem, sem

deixar que os empregados careçam de informações relacionadas ao RH que, através de sistema, poderá responder o empregado de maneira muito mais rápida.

O acesso comentado acima deve ser feito por meio de *intranets*, ou seja, portais de modo a facilitar o uso por parte dos empregados e gestores de RH (num modo de sistema interno) sempre em busca de melhoria da capacidade do RH em prestar seus serviços (FRAGOSO, 2015). A redução dos custos é demonstrada de diversas formas, como exemplo, evitar impressões e distribuição de materiais (panfletos) de forma que podem ser disponibilizados no portal, manuais, objetivos e visão da empresa, vagas abertas e local para se candidatar, comunicados, noticiário interno, avaliação de desempenho, pesquisa de clima organizacional e seus resultados. Nesse sentido, ainda pode ser disponibilizada uma mídia na plataforma online para que seja explicitada a forma em que deve ser usado o portal (FRAGOSO, 2015).

Atualmente, as pessoas têm recorrido cada vez mais a internet a procura de vagas de emprego, uma vez que a empresa disponibilize vagas de emprego pelo portal e viabilize o envio de currículo nesse mesmo ambiente, tem sempre seu banco de dados atualizado e eficiente consoante o perfil procurado. Ainda, deve-se dizer que o alcance é extremamente maior do que se o anúncio fosse feito através de materiais físicos. Outro serviço que entra nessa gama de opções é a realização de avaliações, testes e pesquisas *online* para na área de RH, de modo a economizar tempo, custo e trabalho operacional (FRAGOSO, 2015).

[...] a ferramenta de TI tem sido vista tanto para os candidatos quanto para as organizações a maneira mais rápida, acessível e de menor custo para ambos, já que a empresa pode selecionar candidatos de várias localidades de um único meio, tendo assim uma opção mais ampla de candidatos, além do processo ser ágil e preciso de acordo com os profissionais que os montam (ZONATO, *et al*, 2015).

Com o crescimento do campo de *softwares* criados para auxiliar o setor de RH, as empresas dispõem de diversas opções para tal, onde criam bancos de informações e bases para o conhecimento em geral, decisões e o gerenciamento das pessoas que participam do negócio. Nesse passo, merece destacar os seis pilares do RH virtual, a iniciar pela evolução da tecnologia da informação que propiciou o rápido crescimento da área de *hardwares*, *softwares*, das redes e da tecnologia telefônica, elementos básicos para o funcionamento do RH. Outro pilar

que compõe esse ramo é o processo de reengenharia, o qual procura meios mais eficientes e tecnológicos de desenvolver as atividades do RH, agregada a alta velocidade da forma de gestão, seja das atividades desenvolvidas pelo RH ou e-RH. A organização em rede é outro aspecto típico do ramo, bem como trabalhadores focados no conhecimento e, por fim, o fator globalização que agrega força total nas empresas que possuem uma estratégia global de mercado, inclusive no setor de RH (FRAGOSO, 2015).

“[...] é um constante desenvolvimento e sempre precisa ser atualizado de acordo com o surgimento de novos sistemas que podem ser integrados no setor de recursos humanos (ZONATO, *et al*, 2015)”. Assim, ao comparar o RH e o e-RH, denota-se que há um grande volume de papel no primeiro em relação ao segundo, as habilidades necessárias migram para o ramo do gerenciamento de informações e conhecimento de tecnologia do que as habilidades individuais, como no RH. Outra facilidade é o *feedback* que pode ser feito *online* ao invés de pesquisas e entrevistas face a face, entre demais pontos positivos já salientados ao longo do presente trabalho (FRAGOSO, 2015).

O RH virtual, vulgo e – RH, reduz custos e eleva a eficiência, através da redução de papel e redução de fluxo de trabalho; diminuindo as atividades rotineiras e repetitivas; do desenvolvimento de uma força de trabalho cada vez mais informada sobre assuntos relativos à RH e à companhia de modo geral; do aumento na velocidade de resposta dos sistemas/atividades de RH; e da garantia de tomada de decisões mais informadas por parte dos empregados (FRAGOSO, 2015).

4 CONCLUSÃO

Diante o exposto é importante concluir que a revolução tecnológica agrega conhecimento e informações em um ciclo onde se encontra inovação e uso. Dessa forma, as organizações (empresas) vêm, cada vez mais, implantando tecnologias para apoiar os setores que, no caso, é o setor de Recursos Humanos, assim, otimizando os serviços dentro dessa área. Com isso, veio o e-RH que é o RH virtual, transformando o espaço tradicional em um espaço estratégico para que assim as empresas alcancem o modelo competitivo de gestão, ou seja, as atividades

operacionais como controle de faltas de cada empregado dão espaço para as atividades estratégicas e competitivas. Assim, as pessoas devem ser instrumentos de vantagens competitivas por operar o sistema interno de RH.

A tecnologia favorece o e-RH, e vem aumentando de maneira acelerada, assim, o serviço mais utilizado atualmente é de recrutamento de empregados, bem como a comunicação entre empresa-empregados. A implantação ainda é feita de forma muito tímida por parte das empresas, uma vez que não exploram muitas funções e apresentam falhas em seu sistema. Portanto, o e-RH representa uma grande evolução ao setor, pois ultrapassa a barreira tempo/espaço, uma vez que as informações podem ser transmitidas via rede de computadores ou dentro do próprio sistema, conseqüentemente, diminuindo o fluxo de papel, bem como faz alterações em tempo real, o que na atualidade é necessário. Criando não apenas um setor restrito as atividades originárias, mas também um setor de alta competitividade a depender da estratégia adotada pelo mesmo. Então, quanto maior for a aderência à tecnologia da informação nos Recursos Humanos, maior será a chance da empresa alcançar o sucesso. Logo, supera-se o RH tradicional e surge o RH virtual por meio do e-RH, pois com esse modelo de estão tecnológico todos os componentes da empresa saem ganhando.

REFERÊNCIAS

ALVES, Cláudia. **A importância da tecnologia para profissionais de RH.** Disponível em <<https://blog.bi9.com.br/importancia-da-tecnologia-para-profissionais-de-rh/>>. Acesso em 12/10/2018.

AMARAL, Bruna. **Entenda a importância da tecnologia da informação.** Disponível em <<https://blog.smlbrasil.com.br/2018/03/09/entenda-importancia-da-tecnologia-da-informacao-no-rh/>>. Acesso em 12/10/2018.

CASTRO, Fernanda. **A importância da tecnologia da informação associada à gestão empresarial** (2014). Disponível em <<http://www.aprimorar.com/a-importancia-da-tecnologia-da-informacao-associada-a-gestao-empresarial>>. Acesso em 12/10/2018.

BOHLANDER, G; SNELL S. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Cengage Learning, 2014.

FRAGOSO, Carolina. **O Impacto da Tecnologia da Informação no RH.** Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-impacto-da-tecnologia-da-informao-no-rh/>>. Acesso em 14/10/2018.

FOINA, Paulo Rogério; MORAES, Aline Ribeiro de. **Um novo RH com inovações tecnológicas:** um estudo na área de recursos humanos em uma instituição financeira. Disponível em <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/view/3234>>. Acesso em 10/10/2018.

PRATES, Gláucia Aparecida. OSPINA, Marco Tulio. **Tecnologia da informação em pequenas empresas:** Fatores de êxito, restrições e benefícios. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552004000200002>. Acesso em 12/10/2018.

REZENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. **Os sistemas de informação e o alinhamento estratégico da tecnologia da informação ao negócio empresarial – proposta de um modelo e verificação da prática em grandes empresas brasileiras.** Disponível em <<http://revista.apsi.pt/index.php/capsi/article/view/324>>. Acesso em 10/10/2018.

WAJZENBERG, Alberto. **Recursos humanos e tecnologia da informação:** uma abordagem alternativa. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3373>>. Acesso em 14/10/2018.

WILSON, David C. **Strategy of change.** London. Routledge, 1992.

ZONATO, Joice R, *et al.* **O impacto da tecnologia na gestão de recursos humanos.** Disponível em <<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista5/8-ADM.pdf>>. Acesso em 14/10/2018.

ZUBOFF, Shoshana. **Psychological and organizational implications of computer-mediated work.** CISR WP No. 71. Sloan WP No. 1224-8l. Center for Information Systems Research. Sloan School of Management. Massachusetts Institute of Technology. Boston, June 1981.

SZTAJNBERG, Alexandre; SEIXAS, Roberto de Beauclair. **Redes: Sistemas Operacionais e Aplicações Cliente/Servidor.** [Workshop]. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro –UERJ, 2006.

LEME, Eduardo. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências.** 2a.ed. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2008.

GOMES, J.S. **Controle de gestão:** uma abordagem contextual e organizacional. São Paulo: Atlas, 1997.

KAUARK, F.; MANHÃES, F.C.; MEDEIROS, C.H. **Metodologia da pesquisa: guia prático.** Itabuna. Ed. Via Litterarum, 2010.

RUA, M. das G.; ROMANINI, R. **Para aprender políticas públicas.** Brasília: IGEPP, 2013. Disponível em: . Acesso em: 19 setembro. 2018.