

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES
CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

**DESENVOLVIMENTO DA TECNOLOGIA NA ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS**

São Paulo

2021

Felipe Amorim da Costa
Gabriel Hamilton Soares
Keslly Albuquerque dos Santos
Pedro Henrique Camargo Felix
Thauany Christiny Gonçalves Pereira

DESENVOLVIMENTO DA TECNOLOGIA NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec de Cidade Tiradentes, orientado pelos Professores Francisco de Assis Ferreira Lima e Mileide Lima dos Santos Chaves, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

São Paulo
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

Felipe Amorim da Costa
Gabriel Hamilton Soares
Keslly Albuquerque dos Santos
Pedro Henrique Camargo Felix
Thauany Christiny Gonçalves Pereira

Desenvolvimento da tecnologia na área de Recursos Humanos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em 2021 da ETEC de Cidade Tiradentes, como requisito para avaliação orientado pelo Prof. Francisco Lima como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

COMISSÃO JULGADORA

Professor: Francisco de Assis Ferreira Lima
Instituição: ETEC de Cidade Tiradentes.

Professor: Lilian Aparecida Perin Moreira
Instituição: ETEC de Cidade Tiradentes.

Professor orientador – Presidente da Banca Examinadora: Francisco de Assis Ferreira Lima

São Paulo, 01 de dezembro de 2021

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse Trabalho de Conclusão de Curso, a todos os amigos e familiares que nos ajudaram e nos apoiaram durante a realização desse projeto, também dedicamos a todos professores que fizeram parte da nossa formação durante o decorrer do curso.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a instituição ETEC Cidade Tiradentes por todo apoio e amor que recebemos, agradecemos a oportunidade de termos aprendido tantos ensinamentos com profissionais excelentes. Agradecemos também por termos tido colegas de classe incríveis e empenhados em ajudar uns aos outros.

De forma geral agradecemos cada pessoa que de alguma forma nos auxiliaram a conseguir conquistar esse feito.

“A solução de problemas só restaura a normalidade. As oportunidades significam explorar novos caminhos”.

Peter Drucker

RESUMO

Foram usadas variadas empresas como objetos de estudo, de diversos tipos de áreas de atuação. O objetivo do trabalho é identificar os motivos principais para a falta de tecnologia no desenvolvimento na área de Recursos Humanos e buscar alternativas para solucionar esse problema dentro das organizações, identificando possíveis consequências que podem ser geradas pela sua ausência. Aplicaram-se os três modelos de questionários, sendo eles quantitativo, qualitativo e quali-quantitativo. Portanto o propósito de verificar e analisar o grau de necessidade em atuais recursos tecnológicos das empresas com o intuito de aumentar o conhecimento nos meios automatizados na área de Recursos Humanos e auxiliar proporcionalmente na conscientização da importância e adesão dos meios informatizados para a facilitação das tarefas trabalhistas no cotidiano do colaborador. Mediante a isso foi feita a análise de resultados do questionário proposto aos responsáveis pelo controle e planejamento e organizações, sobre as facilitação dos processos, e as respostas que mais se evidenciaram foram sobre a praticidade e acessibilidade que ferramentas atualizadas podem causar, foi constatado que os recursos tecnológicos auxiliam e promovem para um maior alinhamento da organização e que as empresas devem visar recursos que vão favorecer a mesma e ao colaborador, deve-se ultrapassar determinadas questões internas que impeçam o investimento na área, o que concederá vantagens, como os resultados financeiros volumosos e o aumento na imagem e da marca no mercado de capital.

Palavras-chaves: Recursos humanos, análise, facilitação, recursos e ferramentas.

ABSTRACT

Several companies from different areas of activity were used as study objects. The objective of this study is to identify the main reasons for the lack of technology development in the Human Resources area and to seek alternatives to solve this problem within the organizations, identifying possible consequences that may be generated by its absence. The three questionnaire models were applied, being quantitative, qualitative, and quali-quantitative. Therefore, the purpose of this study was to verify and analyze the degree of need for current technological resources in companies, in order to increase knowledge of automated means in the Human Resources area, and to proportionally assist in the awareness of the importance of and adherence to computerized means for the facilitation of labor tasks in the employee's daily life. With this in mind, the analysis of the results of the questionnaire proposed to the people responsible for control and planning and organizations was carried out, regarding the facilitation of processes, and the answers that stood out the most were about the practicality and accessibility that updated tools can cause, It was found that technological resources help and promote a greater alignment of the organization and that companies should seek resources that will favor the same and the employee, one must overcome certain internal issues that prevent investment in the area, which will grant advantages such as voluminous financial results and increase in the image and brand in the capital market.

Keywords: Human resources, lack of technology, facilitation, resources and tools.

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1 – (Gráfico) Novos recursos tecnológicos.....	35
Figura 2 – (Gráfico) Inserção da tecnologia	36
Figura 3 - (Gráfico) O tamanho do investimento	37
Figura 4 - (Gráfico) Controle de qualidade e produtividade.....	38

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Problema	11
1.2	Objetivo Geral	11
1.3	Objetivo específico	11
1.4	Hipótese	12
1.5	Justificativa	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	Gestão de Recursos Humanos e Tecnologia	13
2.2	Definição e evolução histórica dos recursos humanos	14
2.3	Evolução do setor de Recursos Humanos	16
2.4	Definição dos Recursos Humanos	20
2.5	Grupo de Trabalho RH e Tecnologia	21
2.6	Junção dos Recursos Humanos e Tecnologia	24
2.7	Investimento e Tecnologia de ponta	25
2.8	Relacionamento com o Profissional de TI	27
2.9	Participação da Gestão em RH	29
2.10	Participação dos Profissionais de TI	30
2.11	Investimento para Desenvolvimento Tecnológico	31
3	ANÁLISE DE RESULTADOS	35
3.1	Proposta de Melhoria	39
3.2	Metodologia Científica	40
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais é evidente que é indispensável o uso de recursos tecnológicos nas empresas. E por conta disso a tecnologia se tornou uma ferramenta de muita importância para o mundo dos negócios. O avanço tecnológico sem dúvidas trouxe muitas melhorias, principalmente para o setor de Recursos Humanos.

Entretanto, com todo o contexto tecnológico dentro das organizações de médio e grande porte, ainda existe uma parte significativa de empresas que geralmente são de pequeno porte, que não possuem acesso a esse método.

O trabalho aqui apresentado tem como principal objetivo ressaltar e pontuar uma problemática relacionada a tecnologia na área de Recursos Humanos, que através de pesquisas realizadas mostraram que existe uma falta de tais instrumentos no ambiente de trabalho.

São essas empresas de pequeno porte que não possuem muito poder econômico e administrativo que não conseguem contratar um serviço especializado na área tecnológica.

Com base nos dados obtidos das pesquisas, resolvemos criar e desenvolver uma solução para auxiliar essas organizações a administrar seus negócios com maior facilidade, eficácia e de uma forma mais dinâmica.

1.1 Problema

Por que a falta de investimento na área de tecnologia nas empresas afeta a corporação e a produtividade das organizações?

1.2 Objetivo Geral

Identificar os motivos principais para a falta de tecnologia no desenvolvimento da área de Recursos Humanos e buscar soluções para resolver esse problema dentro das organizações.

1.3 Objetivo específico

I. Evidenciar conceitos e práticas de Gestão de Recursos Humanos em empresas.

II. apontar os motivos elementares pelos quais influenciam o rendimento na corporação

III. Identificar possíveis soluções para a falta de tecnologia nas empresas e apontar as consequências que podem ser geradas pela sua ausência.

1.4 Hipótese

I. O gestor com suas ferramentas assegura seu trabalho estratégico mensurando os resultados e entregando os colaboradores de forma ativa.

II. A destreza no setor de Recursos Humanos é o que promove a estabilidade entre os colaboradores, o Recrutamento e seleção pessoal é de fácil acesso quando se trata de entrevista online.

III. A forma como as empresas eram administradas se mostraram serem arcaicas e menos eficientes, comparadas aos padrões atuais dentro das empresas que implementaram a tecnologia no ambiente de trabalho.

1.5 Justificativa

Quando a informação é acrescentada na sociedade é multiplicada e desenvolvida para ser inserida. Mas por falta de conhecimento ou um montante considerável em alguns gerenciamentos faz com que a empresa não se adeque. Seja por falta de conhecimento de funcionários nessa área ou de dinheiro para o avanço na parte tecnológica, o que faz com que a empresa possa regredir e não ter um bom resultado em disputas com concorrentes. A extrema relevância e constante evolução das tecnologias estão presentes na área de trabalho, e mesmo que para alguns olhos seja uma ameaça a alguns empregos, é a introdução de uma nova era.

A sociedade da informação apresenta a mercantilização da informação: tudo se torna informação, “logo esta passa a ser uma mercadoria comercializável como qualquer outra” [Benakouche, 1985, p.12]. A ideia é mostrar todos os prejuízos que podem ser causados pela falta de recursos tecnológicos e como será possível lidar com isso para que o resultado do rendimento dos funcionários e da empresa não seja interferido pelo problema pelo fato de se mostrar estar atrasada comparada a outras que usam de maneira inteligente seus recursos, é de grande relevância ter um bom acompanhamento ao uso de úteis tecnologias pois isso possibilita orientar melhor os investimentos de sua empresa, evitando prejuízos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Recursos Humanos e Tecnologia

Toda organização possui seus setores e núcleos cooperativos, e o mais vital é a gestão de recursos humanos, no qual visa capital e mão de obra. A Área de gestão de Recursos Humanos automatiza ferramentas possibilitando a transformação e otimização de espaço e tempo.

Logo após a década de 1970, ocorre uma crise econômica, a do padrão de acumulação capitalista, fundamentados por Taylor e Ford, o que leva a uma breve mudanças por formatos com mais praticidade, melhor produção, flexibilização e desregulamentados.

Portanto, para se capacitar a encarar os novos desafios e tomar um rumo a um futuro promissor, as empresas focaram no investimento na modernidade de novas tecnologias e respaldaram-se com maior destaque na formação e na gestão de recursos humanos, com o objetivo de atender aos requisitos do processo de trabalho, bem como a necessidade quanto ao seu crescimento e desenvolvimento da área.

O capítulo retrata as transformações na gestão de pessoas tendo em visto um novo mercado global, com base nas competências e na educação no ambiente, demandas da sociedade do conhecimento. Aborda questões relativas às mudanças organizacionais a partir dos paradigmas da modernidade e da competitividade do mercado mundial. São feitas considerações sobre o mercado da informação nas organizações frente ao processo de mudança e seu impacto nas áreas de decisões gerenciais estratégicas. Portanto, novas tecnologias de informação, pessoal e gestão estratégica dão existência os principais para a competitividade e adaptação aos modernidades.

O papel do RH é fazer progredir a organização, seus gestores devem sentar-se à mesa da tomada de decisões, a organização deve perceber que o RH deve participar da formulação da estratégia da empresa e atuar como um parceiro. O RH deve atuar como moderador em determinados momentos e como estimulador situacional e motivador do funcionário em outros momentos. Deve ser proativo e tomar as medidas adequadas no momento certo.

Quando profissionais da área participam do processo de formulação de estratégias de negócios, questionando sobre a transformação de estratégias em ações e projetando práticas de recursos humanos adequadas para estratégias de

negócios, eles se tornam parceiros estratégicos. Como parceiro estratégico, os profissionais de RH devem ser capazes de determinar as práticas que tornam a estratégia uma realidade. (ULRICH, 2003, p.43)

2.2 Definição e evolução histórica dos recursos humanos

A evolução histórica da administração e dos recursos humanos, no começo, relações industriais, tinham realce na abordagem humanística, comportamental e organizacional, com o objetivo de abordar duas teorias, sendo as principais teorias da Escola Clássica da Administração, Teoria Científica e Teoria Clássica, do Americano, Frederick Winslow Taylor e o Turco, Henri Fayol, respectivamente.

Para a evolução da gestão dos recursos humanos houve algumas etapas, como é o exemplo do período de industrialização, que passou por cinco fases: contábil, jurídica, técnica, administrativa e estratégica.

Resultados ambíguos exigiram a inserção de fases intermediárias entre aquelas fases: estratégica, estratégica-administrativa, estratégica-técnica, técnica, técnico-estratégica, técnico-administrativa e técnico-estratégica-administrativa. Em uma amostra estudada constatou-se que as organizações estão passando por uma transição, entre a fase técnica e a fase estratégica. Os resultados do questionário foram enviados a associações de profissionais de H.R. e a algumas outras empresas não pertencentes a essas associações, que 'as organizações estão presas às técnicas de gestão de recursos humanos das décadas de 60 e 70, junto com as mudanças ocorridas no mundo dos negócios

A Administração Neoclássica (1950 a 1990) após a segunda guerra, trouxe novos conceitos, A teoria das relações humanas foi substituída pela comportamental que, além das pessoas, também foca o espaço organizacional, com utilização de processos mais humanísticos em contraponto ao conceito de administração baseada em estruturas convencionais, normas rígidas e procedimentos burocráticos.

Nesse período, motivado pelo crescimento significativo das indústrias e em resposta à precariedade dos modelos anteriores que já não atendiam a demanda da nova realidade, surgem os Departamentos de Recursos Humanos com funções mais especializadas como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação e fortemente influenciados pelas teorias psicológicas como as dinâmicas de grupo de Kurt Lewin, a pirâmide das necessidades de Maslow, os estilos de liderança de Tippet e White,

entre algumas outras. Lewin (1890-1947) que tinha realmente forte ligações com suas teorias e é conhecido como o criador da psicologia social, como citado achava interessante dinâmicas em grupo, dizia que “é o estudo das forças que agem no seio dos grupos, suas origens, consequências e condições modificadoras do comportamento do grupo”

Em 1990, era da informação, teve início a fase de algumas “Gestões”. Gestão de Pessoas, Gestão de Talentos, Gestão do Capital Humano, todas elas expressões usadas para definir o processo de gerir pessoas nas organizações modernas, inclusive na Gestão Pública, que adotou a administração gerencial, que tem como objetivo básico, a qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

Nesses últimos 20 anos, o mundo dinâmico, incerto e inconstante, que inesperadamente os modos se reformulam, elevou a Gestão de Pessoas à função de natureza estratégica, de orientação e suporte às práticas de RH, agora delegadas a todos os gestores de linha enquanto as atividades burocráticas foram transferidas através de outsourcing.

À Gestão de Pessoas cabe alinhar as políticas de RH à missão institucional, com foco central em educação continuada, na forma de treinamento e desenvolvimento, proporcionando competitividade à instituição.

Durante e após esses períodos, a área foi crescendo, com diferentes desafios e responsabilidades que antes não imaginávamos que poderia existir. No entanto, ainda quando estava surgindo, mas já com uma estrutura pensada, começou, aos poucos, a superar e a encadear as expectativas dos muitos fatores econômicos e a direcionar importantes decisões perceptíveis.

É importante evidenciar as etapas da Gestão de Pessoas nas empresas, destacar sua importância, principalmente, para as empresas que estão começando, as micro e pequenas empresas (MPEs), pois, são elas as responsáveis por grande parte no desenvolvimento econômico e social do mundo, diante da sua capacidade de se adaptar em ambientes diversos e, ainda, gerar trabalho.

Portanto, é necessário que esse departamento que lida com pessoas, tenha uma boa estrutura, possibilitando um acompanhamento dos funcionários em todas as suas fases na empresa, desde o recrutamento, regulamentação, contratação, treinamento e a sua manutenção ou desligamento.

Os funcionários são uma peça de extrema importância, e é fato que qualquer empresa procura um profissional que tem um bom uso de suas capacidades proativas

e pode beneficiar sua empresa com qualidade de prever e resolver problemas que é capaz de aplicar inovações e mudanças no meio organizacional, pela criatividade que apresenta na rotina de suas atividades, entre outros talentos que são buscados, que conseguem ir além de uma pessoa com esforço, que é sempre válido no ambiente de trabalho, porém juntado com seus conhecimentos.

A importância de um funcionário habilidoso e do quão importante são as qualificações adicionais, defendida por Chiavenato (2004, p. 52) que:

“Gerir talento humano está se tornando indispensável para o sucesso Das organizações. Ter pessoas não significa necessariamente ter Talentos. E qual a diferença entre pessoas e talentos? Um talento é Sempre um tipo especial de pessoa. E nem sempre toda pessoa é um Talento. Para ter talento a pessoa precisa ter algum diferencial que a Valorize.”

Quando se tem um funcionário com requisitos acima da média na sua equipe, é possível superar a concorrência e alcançar um objetivo de qualquer empresa, entregar aos clientes o que eles desejam: a satisfação no serviço solicitado. No final de tudo isso o resultado é a conversão de um número maior de clientes, pelo bom serviço prestado a ele e o aumento da lucratividade e rentabilidade da empresa.

2.3 Evolução do setor de Recursos Humanos

O Recursos Humanos sofreu ao longo dos anos diversas mudanças necessárias, pois, as organizações precisam sempre inovar em todos os aspectos, e com essas mudanças os profissionais desse setor acabaram adquirindo uma visão mais ampla da organização facilitando seu trabalho, desenvolvendo suas habilidades e competências com maior eficiência e eficácia nos resultados e credibilidade.

É normal que as organizações exijam uma nova postura para um profissional de Recursos Humanos, pois, diante a nova realidade que estamos presenciando, há novas tendências que exigem das organizações alta competitividade e dinamismo, o que naturalmente aumenta as exigências nas organizações.

Durante todos os momentos de evolução e superação vivenciados pelo setor de Recursos Humanos, o profissional também foi sendo cobrado para se adaptar ao

novo cenário imposto pelas mudanças em sua área, no começo, sua principal função era voltada ao controle, aos números relacionados aos empregados e a folha de pagamento.

Com o surgimento das leis trabalhista, os profissionais passaram a ser exigidos que não só compreendessem a área de contabilidade, como também as leis e direitos de trabalho. Com o passar do tempo, conforme coloca Marras (2000), o conhecimento passou a ser fundamental para a ocupação do cargo maior dentro do setor de recursos humanos.

Em 1930 o RH era conhecido como Administração de Pessoal, sua única função era o recrutamento e seleção pessoal, registrando os nomes dos empregados admitidos em um livro chamado: “Livro de Escrita de Pessoal”. Nessa época, começou a surgir as práticas por documentos legais da Administração de Pessoal.

Após a década de 30, surge então a legislação trabalhista, possibilitando nessa mesma época o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o departamento pessoal que era constituído pelos próprios donos das empresas.

Em 1943, o decreto-lei nº 5.452 em 1º de Maio foi assinado, o que resultou na consolidação das leis trabalhista, que veio com o propósito de auxiliar o departamento pessoal. Em 1945, foram surgindo os primeiros estudos sobre a democracia no trabalho, o que trouxe um novo cenário dentro das empresas, onde a função de chefe de pessoal passou a ser valorizada, voltando a preocupação com os empregados e com a organização, pois, surgira as questões sindicais e legais.

No ano de 1950, o departamento pessoal entrou em processo de transformação, nessa mesma época o cargo de chefe de pessoal passou a ser chamado de Gerente de Recursos Humanos. Depois de um tempo, a função de Gerente de Relações Industriais surgiu, para distinguir quem cuidaria dos aspectos administrativos daqueles que cuidaria dos aspectos humanos.

Rádios e jornais eram meios de anunciar vagas disponíveis, e processos como: admissão, demissão, folha de pagamento e R&S eram direcionados a tarefas administrativas. E alguns departamentos nesse período eram voltados apenas para rotinas administrativas.

Antes de 1930: A principal preocupação da pioneira na gestão de pessoal, também conhecida com o “pré-histórica”, era os custos das organizações, pois, nessa época comprava-se a mão de obra e eram registradas contabilmente as entradas e saídas dessa conta. Os empregados eram vistos como aspecto contábil, e esta foi a

fase pioneira da gestão de pessoal que teve início no século XIX e permaneceu até o início de 1930.

Na década de 30, foi exigido para aqueles que exerciam a função de Pessoal conhecimentos e práticas definidas pela CLT. Até 1950, o responsável pela área de pessoal era um advogado, e entre 1930 e 1950 houve a criação da consolidação das leis trabalhistas. Com isso, os direitos trabalhistas foram surgindo, e as preocupações das empresas e organizações passou a ser o cumprimento das leis, criando então a função Chefe de Pessoal, com o objetivo de garantir que os funcionários seguissem a nova lei.

De 1950 até 1965 foi sendo aperfeiçoado o manager, fazendo surgir o primeiro administrador de pessoal. As indústrias automobilísticas eram laboratórios de ensaios na aplicação de programas de treinamento, desenvolvimento, recrutamento e seleção, cargos e salários, benefícios, etc.. A área de Recursos Humanos se responsabilizou por recrutamento e seleção, higiene e segurança, cargos e salários e treinamento.

1965 até 1985 foi verificada a consolidação definitiva da formação cultural e educacional do perfil do gestor de RH como administrador de empresas. No ano de 1965 foi onde ocorreu a revolução da classe de trabalhadores. implementação de movimento sindical.

A função de um profissional de Recursos Humanos é baseada na Visão múltipla; visão holística e multidisciplinar. Englobando assuntos temáticos como (marketing, economia, produção, finanças, psicologia, sociologia, etc.) que são aspectos trabalhistas. A partir de 1978, começa, o profissional, a ter que saber relacionar-se com sindicatos.

Depois de 1985, houve uma consolidação, fazendo com que conteúdos mais práticos e eficientes fossem exigidos além dos conteúdos programáticos de treinamentos, dentro dos currículos acadêmicos. Houve também, o surgimento dos programas de planejamento estratégico que são diretamente interligados ao planejamento estratégicos da organização.

O planejamento estratégico nada mais é que uma ferramenta que proporciona uma visão mais ampla do futuro da organização, desenvolvendo o potencial da organização, trazendo possibilidades de a empresa aproveitar oportunidades e aperfeiçoar potencialidades. O planejamento estratégico é uma visão mais tangível e objetiva do futuro, trazendo uma visão mais dinâmica do campo de atuação como o

mercado, os concorrentes, os produtos e serviços, os valores a serem oferecidos aos cliente, as vantagens em longo prazo, a lucratividade, entre outros aspectos.

A gestão estratégica de Recursos Humanos, de acordo com Almeida (2015), são princípios, normas e funções que alavancam harmonicamente o planejamento futuro que a empresa deseja. A gestão estratégica é uma ferramenta usada para aprimorar os recursos empresariais sistemáticos conforme a realidade em que vive, sendo algo completamente evolutivo, aperfeiçoando resultados e sistêmicas, pois, as partes se dividem e se integram entre si.

A globalização é algo de extrema relevância, para que as organizações possam contar com insumos importados de baixo custo, como também, ajuda no alcance de mercados como nunca antes, mas, também tem um porém, pois, assim como potencializa o alcance de mercados acaba colocando concorrentes de todo o mundo ao seu alcance.

A desregulamentação dos mercados, outro aspecto fundamental da onda neoliberal que varreu o mundo nos anos 90. Quando juntamos essas características do mundo moderno, competitividade, globalização, e desregulamentação, percebemos que é necessário para as organizações lidarem com risco e imprecisão, ao mesmo tempo que também é necessário encontrar uma solução criativa para inovar e driblar a concorrência.

A evolução do Recursos Humanos tem ficado cada vez mais evidente dentro das organizações, a influência e eficiência do RH Estratégico é uma técnica inovadora e revolucionária, o setor de Recursos Humanos, ao longo dos anos, deixou de ser algo arcaico e burocrático para se transformar definitivamente em algo novo, produtivo, construtivo e prático, tornando instituições mais solidas e competitivas.

“Modelos de gestão evoluem, novas técnicas e métodos de trabalho surgem, a tecnologia muda o modo de trabalhar e de se relacionar.

Neste contexto os profissionais evoluem, já os amadores, ...estes ficam para trás.”

Caio Machado

2.4 Definição dos Recursos Humanos

A concepção dos RH nasceu da necessidade de gerenciar os serviços de uma empresa. É um setor de extrema importância na empresa, ainda podendo passar despercebido por muitas pessoas, que tem em mente que recursos humanos só é setor que demite e contrata, mesmo sendo do conhecimento de todos dentro de uma empresa que vai muito além disso. O que vai desde as etapas de um recrutamento até sua seleção, o desligamento ou afastamento de pessoas ao trabalho, e manter a motivação de seus colaboradores, a produtividade e a capacitação.

A primeira pessoa que usou o termo recursos humanos foi o economista americano John R. Commons em um livro intitulado “distribuição da riqueza”. Livro foi publicado em 1893, porém o termo só foi se popularizar entre 1910 e 1920. Poderíamos destacar que a ascensão dos departamentos de RH foi entre o final da primeira guerra mundial (1914 – 1918) e a Grande Depressão (1929 – 1938). Durante este período surgem novas leis que fazem com que as empresas tenham que cumprir determinadas funções sociais e em que os departamentos cresceram com uma constante evolução e se tornaram o que são atualmente.

Como foi dito, a área de Recursos Humanos tem fundamental importância para as empresas, principalmente no que diz respeito à gestão de pessoas. Assim, entende-se como RH o departamento de uma organização responsável por realizar o recrutamento e seleção de colaboradores, aplicar treinamentos e testes, dar feedbacks, definir política de cargos e salários, apresentar a todos no que diz respeito a ética dentro da organização, à higiene e segurança do trabalho, além de ser um importante mediador na comunicação entre empresa e os profissionais que trabalham exercendo funções nas mesmas

As pessoas que trabalham em um departamento de RH são encarregadas de gerir planos de carreira dos colaboradores da empresa, de definir políticas salariais, que contemplem remunerações, bem como incentivos e benefícios; analisar a necessidade de se contratar ou desligar funcionários, elaborar estratégias para recrutamento e para a realização de políticas de integração de novos colaboradores na organização, entre outras responsabilidades.

Papel com alto grau de relevância dentro do ambiente de trabalho,

Segundo (CHIAVENATO, 2010, p. 156) “O papel do RH é progredir na organização, seus gestores têm que sentar-se à mesa de decisões, é preciso que as organizações tenham a consciência que o RH tem que participar da formulação estratégica da empresa e atuar como parceiro. [...]Tanto para uma organização pública quanto privada.”

2.5 Grupo de Trabalho RH e Tecnologia

Na área de Recursos Humanos, a tecnologia se faz cada dia mais presente, e tem sido de grande ajuda e valor para as empresas, pois, suas ferramentas são o que proporcionam uma experiência de mais eficiência e produtividade no trabalho, mostrando seus benefícios e resultados.

A tecnologia da Informação (TI), é uma área que está em constante desenvolvimento, pois, tecnologias novas e vareáveis não param de emergir através do meio de uma comunicação tão avançada como a que temos atualmente, dando confiança e segurança através de sua eficiência.

Com a modernização de recursos que antes eram úteis, agora, no período em que vivemos se tornam cada vez mais ultrapassados. Novas tecnologias, embarcam nessa onda de modernização para atualizar o RH e proporcionar uma Gestão de Pessoal mais prática e eficaz.

A velocidade em que se proporciona o crescimento do uso de tecnologias na área de Recursos Humanos, faz com que os processos que antes obtinham resultados com pouca agilidade, agora se tornem mais rápidos e práticos auxiliando a tomada de decisões. Com isso, a tecnologia da informação, ganha bastante credibilidade e influência na área de Recursos Humanos.

Essa era da modernização, tem auxiliado nos processos utilizados no Recursos Humanos, com tecnologias utilizadas nos processos do RH, tais como: ERP; Internet; Sistemas de informação de RH; Ponto Eletrônico e Soluções de BI. Tecnologias utilizadas através do software Vetorh da empresa Sênior Sistemas.

A Sênior Sistemas é uma grande desenvolvedora de softwares nacional, que contribuem para a gestão empresarial no Brasil. Vetorh é uma ferramenta tecnológica que auxilia à gestão do Capital Humano, aplicando conceitos modernos e inovadores no gerenciamento estratégico de Recursos Humanos. Tornando-se uma poderosa

ferramenta administrativa da gestão de pessoas, tornando disponíveis e acessíveis por todos os membros da corporação, através da Internet, em tempo real, portais de RH e dispositivos móveis.

O sistema integrado usado no DI da USF é o Vetorh, que está dividido em módulos, desenvolvidos pela empresa Sênior Sistemas, os módulos principais usados são responsáveis pelo processamento de folha de pagamento, também para alimentar dados cadastrais no R&S, controle dos benefícios, segurança e higiene do trabalho, ponto eletrônico e emissão de relatórios gerenciais.

A tecnologia utilizada para monitorar a entrada e saída de colaboradores através da USF é chamada timesheet que é responsável pelo ponto eletrônico biométrico, onde o colaborador se registrar quatro vezes durante o dia. Com isso, são gerados dados importantes que contribuem para emitir um espelho de ponto mensal, onde pode ser acessado pelo colaborador através do portal DI.

A internet é o principal e fundamental meio de comunicação através dos setores da USF, através do portal DI também pode ser acessado pelo colaborador informações como: holerites, saldo de férias, informe de rendimentos, banco e saldo de horas.

Atualmente, relatórios são gerados através do sistema ERP, descredibilizando a utilização da ferramenta BI. As soluções BI seriam de extrema importância para auxiliar tomadas de decisões de forma estratégica.

No processamento da folha de pagamento, cálculo de salários e demais questões financeiras que englobam o RH, a tecnologia é fundamental, pois, melhoram o desempenho do profissional, oferecendo aos gestores um desempenho estratégico, tornando os processos integrados.

A utilização de tecnologia no processo de recrutamento externo, também é de extrema importância para ampliar o alcance de candidatos, tornando-se fundamental o uso de tecnologias que auxiliam no recrutamento externo. As fontes de recrutamento externo são: Site corporativo; Anúncio em jornais; Sites de Empregos; E-mail; Anúncios em Faculdades/escolas; Redes sociais; Agências de emprego e Indicação.

As fontes de maior uso não são através das Redes Sociais como: o Facebook, LinkedIn, Twitter etc. Mas, são através do site corporativo, sites de emprego, anúncio em jornais e e-mail. Pois, há diversas fontes de recrutamento, e o menor uso das redes sociais como fonte para recrutamento se dá devido ao fato de haver outros meios utilizáveis.

Através do site corporativo da USF, há uma página onde candidatos podem se candidatar a vagas de emprego em aberto, essa página é localizada na página inicial dentro da aba “relacionamento”. Nessa página pode ser executado uma filtração de dados entre o candidato e a vaga, para facilitar as opções que se adequem ao candidato com vagas em aberto segundo o seu perfil.

Outras formas de captar currículos é através de currículos impressos que podem ser entregues diretamente na universidade, ou através do e-mail (Correio Eletrônico) de uma forma simples e prática através da internet.

O Auxílio da tecnologia no treinamento e Desenvolvimento, tem gerado resultados através de treinamentos on-line, e-learning ou cursos EAD. Com o uso da tecnologia é possível observar no treinamento e desenvolvimento de colaboradores, que a utilização dessas ferramentas on-line melhora não só na ambientação on-line do colaborador, como também contribui para um maior número de Colaboradores através de ambientes virtuais.

O uso da tecnologia no RH tem gerado diversos pontos positivos como: a Redução de custos; (pela implementação de recursos mais simplificados por meio da internet e tecnologias menos custosas) Agilidade; (Com tecnologia que contribui para eficiência e produtividade, auxiliando na velocidade em tarefas que se manualmente feitas gastariam mais tempo) Inovação; (Como ferramentas e softwares que melhoram o meio como é feito o Recrutamento e Seleção e a Gestão Pessoal) Atinge um maior número de candidatos; (Como o site corporativo da USF e outros meios através da internet que ampliam o alcance de um candidato a uma vaga em potencial) e a Transparência; (Pois, há extrema facilidade de exercer uma função e a colocar em prática dentro da organização, através de tecnologias que contribui para a facilidade e agilidade do trabalho).

Assim como há pontos positivos, também há alguns pontos negativos em relação a tecnologia no RH podendo ocorrer como: Impessoalidade; Falta de conhecimento no manuseio da tecnologia/redes sociais; pouca experiência com o site; Grande número de candidatos, podendo atrasar o processo.

Um dos maiores problemas é a questão da impessoalidade, pois, mesmo que o uso de tecnologias seja de extrema importância e fundamental, a conversa presencial ainda é de extrema importância para compreender o perfil comportamental de um candidato.

Pois o que importa mesmo não é a maneira com que a máquina trabalha, o diferencial é quem mantêm ela trabalhando 24 horas para melhorar e inovar cada vez mais aspectos que ainda precisam ser aperfeiçoados.

“Uma máquina consegue fazer o trabalho de 50 homens ordinários. Nenhuma máquina consegue fazer o trabalho de um homem extraordinário”.

Elbert Hubbard – escritor.

2.6 Junção dos Recursos Humanos e Tecnologia

As novas tecnologias de RH promovem uma verdadeira revolução na área que já foi conhecida pelas rotinas burocráticas. Por muitos anos, os Recursos Humanos foram encarados como uma questão operacional, com pouca relevância nas decisões gerenciais.

Há uma enorme quantidade de tecnologia no RH que pode ser usada para potencializar a gestão do capital humano, desde softwares de recrutamento e seleção dotados de inteligência artificial até sistemas de entrevista em vídeo, com mecanismos de reconhecimento facial.

Isso é reflexo da forte transição digital pela qual a gestão de pessoas está passando. Hoje, no RH, quase tudo pode ser facilitado ou até mesmo automatizado com a tecnologia. Logo, cabe aos gestores entender mais sobre o tema e promover melhorias autênticas no trabalho. essa automatização pode ser realizada nas mais variadas áreas, inclusive na hora de recrutar novos colaboradores.

No Brasil, as mudanças ainda não acompanham o ritmo mundial, já que a esmagadora maioria das empresas não possui os recursos necessários para digitalizar seus processos.

Segundo o relatório *The Future of HR 2019*, publicado pela KPMG, dois terços dos profissionais de RH globais concordam que o RH está passando por uma transformação digital. No entanto, apenas 40% se dizem preparados para lidar com essas mudanças e acompanhar a evolução das tecnologias.

A atuação da tecnologia na área de RH pode trazer diversos benefícios, sendo alguns deles, reduzir as burocracias, facilitar os processos seletivos, contribuir com as análises de desempenho e possibilitar capacitações online.

Manter e controlar tudo isso requer dessa área uso de recursos tecnológicos para otimização dos serviços prestados. Se os recursos forem inovadores, estes se tornam diferencial no uso de tecnologia para o setor de Recursos Humanos, pois no mercado atual a empresa que transforma o uso da tecnologia como diferencial competitivo possui mais chance de ser bem-sucedida diante a concorrência (GRAEML, 2000).

2.7 Investimento e Tecnologia de ponta

A tecnologia de ponta está cada vez mais presente em nossas vidas, seja nos dispositivos eletrônicos, como celulares e assistentes virtuais, seja em nossa rotina de trabalho com equipamentos mais modernos e softwares dotados de inteligência artificial. No RH não seria diferente, o futuro também já chegou para a Gestão de Pessoas com a tecnologia de ponta no RH.

O RH também deve apostar em tecnologias de ponta. Mesmo com limitações, hoje, sistemas podem conduzir parte do trabalho de gestão. Podem, por exemplo, triar currículos com base em competências predefinidas.

Sistemas de ponta ajudam a levantar, estruturar e disseminar dados, o que facilita análises e decisões. Um software de perfil comportamental, por exemplo, pode cruzar várias informações e indicar se um funcionário deve ser promovido à liderança.

Setores de recursos humanos que investem em tecnologia de ponta estão, na verdade, investindo no futuro do trabalho e na criação de uma organização mais bem-sucedida. Como resultado, poderão obter resultados grandiosos e fora do lugar-comum.

Com a tecnologia, é possível fazer mais e melhor, usando o mesmo número de recursos disponíveis. Isso significa que há um alto retorno sobre investimento.

Empresas que não se atentam a essas mudanças ou fazem pouco caso delas, deixando de investir em tecnologias que otimizem o trabalho, correm o risco de pegar

um breve caminho ao fracasso. No fim das contas, no mínimo, terão uma gestão de RH obsoleta.

Com a tecnologia os líderes de setores podem se tornar mais participativos no negócio, permitindo que o RH tenha mais tempo e a relação melhore.

Apostar em tecnologia é algo benéfico para todos os setores de uma empresa, até mesmo para aqueles que não são diretamente beneficiados pela inserção das novas ferramentas. Enfim, é algo que garante vantagem competitiva para o negócio e que pode ser percebido já nos primeiros meses, com mais economia e com colaboradores mais contentes com seus desempenhos.

A tecnologia ajuda a promover um maior alinhamento entre os objetivos da empresa e do RH, bem como criar um plano de ação que leve aos resultados. Esse melhor posicionamento estratégico é refletido na competitividade e êxito do RH.

Enquanto na indústria o momento 4.0 trouxe mais autonomia à gestão de maquinários e processos, no RH 4.0, a Gestão de Pessoas usa a tecnologia a seu favor, desde a coleta, armazenamento e análise de dados sobre os profissionais até o embasamento para uma tomada de decisões mais estratégicas para o negócio.

A tecnologia de ponta no RH é essencial para as empresas que desejam evoluir e se destacar no mercado, independentemente do seu tamanho. Afinal, uma gestão de pessoas mais estratégica proporciona benefícios que ultrapassam as questões internas, gerando impactos nos resultados financeiros e na imagem da marca no mercado.

Segundo Bill Gates, “A primeira regra de qualquer tecnologia utilizada nos negócios é que a automação aplicada a uma operação eficiente aumentará a eficiência. A segunda é que a automação aplicada a uma operação ineficiente aumentará a ineficiência.”

Deste modo, vemos que é preciso saber usar a tecnologia a favor da eficiência.

2.8 Relacionamento com o Profissional de TI

O profissional de TI é de extrema importância para o RH, pois, a gestão de recursos humanos, a gestão de TI e a gestão do negócio devem caminhar juntas, juntos organizam desde o planejamento até as ações do dia a dia, pois, o profissional de TI é responsável pela área estratégica que possibilita reduzir custos, automatizar tarefas, melhorar fluxos, simplificar e acelerar processos, tornar a empresa acessível e a gestão de pessoas mais eficiente.

A integração dessas duas áreas, torna os processos executados no dia a dia mais práticos e eficazes, pois, a tecnologia auxilia em subáreas do RH como o departamento pessoal, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, realizando suas tarefas com menor custo, agilidade e precisão de informações.

A redução dos custos é de extrema utilidade, e é através do profissional de TI que isso se torna possível, pois, a área da tecnologia da informação auxilia na formação de tecnologias capazes de reduzir custos a médio e longo prazo. Também, a área de TI é responsável por auxiliar na área de treinamento e desenvolvimento por exemplo.

O profissional de TI, contribui com tudo isso na otimização de atividades rotineiras na área de RH, já que é possível reduzir custos com impressão e distribuição de materiais direcionando a comunicação para canais digitais como e-mail, intranet, aplicativos e redes sociais corporativas.

Com isso, a Automatização de Tarefas acaba tornando tudo mais prático e fácil de ser administrado, com a implementação de softwares que tornam isso possível, práticas manuais como preencher uma planilha por exemplo, tem se tornando cada vez mais obsoletas.

A concentração em áreas mais competitivas aumenta significativamente, já que a otimização de processos rotineiros e repetitivos auxiliam na agilidade e eficiência do trabalho, tornando a burocracia e as atividades operacionais e repetitivas cada vez mais inexistentes.

Uma empresa que foca na implementação de tecnologias para desenvolver tarefas manuais que custam mais tempo e dinheiro, acaba se tornando conseqüentemente mais competitiva, atraindo assim a atenção de profissionais das mais diferentes áreas, tornando a companhia em uma colecionadora de talentos.

Através da tecnologia, também é possível mensurar os resultados, tornando a administração mais prática e eficaz, pois, é possível assim, por meio de aplicativo ou qualquer outra ferramenta tecnológica, mensurar a participação, as notas finais e o retorno sobre o investimento efetivo, pois, segundo o (Blog Lupen) quando a análise do custo-benefício for realizada, os benefícios devem se sobrepôr aos custos.

Assim, também auxilia na posse para o Recrutamento e Seleção, dando mais controle da qualidade e quantidade de seus candidatos, guardando dados importantes de seus candidatos, que podem ajudar o Recrutador a selecionar o candidato mais apto para a vaga em aberto.

Para o RH ser considerado como estratégico, é necessário fazer uma análise sobre os objetivos e metas da companhia, para com isso, ser possível identificar a tecnologia que está gerando os resultados esperados para o cumprimento de seus objetivos.

As ferramentas tecnológicas desenvolvidas pela TI são o que aceleram os processos, a aceleração dos processos é muito relevante para auxiliar na produtividade do trabalho. Com a redução ou extinção dos papéis, das planilhas manuais e processos morosos, é possível ganhar tempo e aumentar a assertividade, diminuindo dúvidas com a obtenção de respostas rápidas e assertivas.

O relacionamento do RH com a área de Tecnologia da Informação significa o fim de longos processos de recrutamento e seleção, a burocracia do departamento pessoal e a lentidão dos cursos e treinamentos, por esse motivo e outros o TI não é só de extrema importância para o RH como também para outros setores na empresa.

Com a redução de custos, automatização de tarefas, mensuração de resultados e a aceleração dos processos, vem também a simplificação de atividades, pois como a utilização de sistemas online é bastante intuitivo e facilita o alcance à qualquer lugar do mundo, possibilita a mobilidade de todos e promove a simplificação das atividades em geral.

O armazenamento na nuvem é uma outra vantagem que contribui para a simplificação e facilidade de atividades, pois assim o RH nem a área de TI precisa se preocupar com espaço e memória para o armazenamento de dados, sendo o TI com o arquivamento de dados e o RH com o armazenamento do histórico das tarefas e das informações dos colaboradores.

A parceria entre RH e TI é fundamental, saudável e produtiva, pois tudo se torna mais estratégico e contribui para o alcance de resultados melhores e extraordinários, ajudando na formação de equipes de alta performance e qualidade.

“Coisas incríveis no mundo dos negócios nunca são feitas por uma única pessoa, e sim por uma equipe”.

Steve Jobs

2.9 Participação da Gestão em RH

Um gestor de RH é grandiosamente importante dentro de um ambiente organização, visto que é da necessidade da empresa uma área de RH com a mentalidade em dia, com bons motivadores e funcionários instruídos corretamente para os melhores resultados e alto nível de qualidade e produtividade. Capaz de solucionar problemas e questões que fogem do controle de outros setores, sabendo inclusive, a se adaptar a diferentes situações, tendo a ciência de como lidar com diversos acasos.

O gestor de RH também ampara setores da empresa, treinando a comunicação de seus funcionários com os colaboradores. Portanto o gestor de RH ele é encarregado de dar feedbacks e fazer com que o funcionário, consiga atender as necessidades, aprender com erros, superar as expectativas de seus companheiros, lidar com suavidade a reclamações e elogios recebidos.

Uma competência significativa de um gestor é a de deixar os talentos dentro da organização o maior tempo possível, a habilidade de conseguir “prender” esses talentos na empresa, se deve pelo funcionário promissor querer uma chance de mostrar suas habilidades, tem vontade de deixar a empresa e ir para algo melhor para sua carreira e de mais oportunidade tendo um cargo mais interessante para ele. Portanto a função de um gestor de RH competente é inspirar e motivar o funcionário, ajudando na sua decisão e mostrando o que a empresa ainda pode oferecer no futuro. Segundo Montana (2010, p. 171).

“Nenhuma pessoa isolada pode Ser especialista em todas as atividades da organização nem realizar todas elas. Assim sendo, o gerente deve analisar os pontos fortes e fracos da equipe, equilibrar Seus talentos e adicionar competências onde for necessário.”

Com esse raciocínio, é possível entender que, cada membro deve saber o que está ao seu alcance naquele momento dentro da empresa.

As empresas idealizaram a ideia de um gestor, pois o seu bom desempenho auxilia no estruturamento e alinhamento das demais áreas da empresa, sem um RH organizado, tudo se torna prejudicados, sem os requisitos necessários para conseguir superar a concorrência e ter bom desempenho competitivo no cenário econômico. Como já dito, as empresas buscam continuamente suprir suas perspectivas profissionais e suas necessidades pessoais, mostrando que o sucesso no mercado e aptidão nas tarefas tem evidente relação com métodos e forma de trabalhar do gestor como as cobranças, exigências, a situação do mercado, os desejos atuais dos clientes e, e tudo relacionado a motivação e estímulo do colaborador.

2.10 Participação dos Profissionais de TI

O profissional de tecnologia da informação(TI) tem sua função na organização e está nitidamente ligada a sua cooperação com o desenvolvimento da empresa, que passa desde o departamento operacional da empresa que lida com a produção até o setor administrativo que é o “coração da empresa”, coordenando e auxiliando os demais setores, e sendo responsável por estabelecer o planejamento estratégico, assim como a gestão da empresa, já que esses profissionais tem também a capacidade de gerar ideias e colaborar com elas, podendo dar sugestões e conselhos que podem ser úteis para a empresa alcançar o sucesso de uma forma competente, compreendendo os princípios do auto- controle financeiro, evitando gastos sem necessidade, que em um futuro pode ocasionar quebras, cortes e até fechamento das portas por má gestão financeira. Há áreas que esse funcionário tem relevância imprescindível para que a empresa tenha êxito e que o resultado saia de maneira

impecável, como é o exemplo do analista de sistemas, que como o nome já explica, é encarregado de analisar contrapontos relacionados a complicações com as máquinas do ambiente. Outra função importante na empresa relacionado a resolução de problemas de softwares, hardwares, softwares e plataformas voltadas a aparelhos de tecnologia, é o desenvolvedor de sistemas, que tem o encargo de botar em prática o pensamento do analista, realizando a manutenção dos sistemas.

Nas ultimas 4 décadas a TI evoluiu de uma simples ferramenta utilizada por alguns cientistas, para passarem a fazer parte do coração das empresas. Com um Início tímido na década de 60, era vista como uma ferramenta para uso por parte dos cientistas e muito distante da realidade organizacional. Na década de 70 os Investimentos continuaram e a TI invadiu as organizações, mas ainda distante da Prática organizacional e restrita aos núcleos de processamento de dados. Com a Revolução dos micros computadores houve a explosão na utilização da tecnologia por Parte das organizações, mudando o foco do mundo dos mainframes para os dos Computadores pessoais (AMARAL, 2003).

Quando estão ligados à área administrativa, que participam de forma corriqueira das estratégias das empresas, auxiliando na criação de soluções que ocorrem nas situações inseridas no ambiente de trabalho do ramo de tecnologia e informação. o Profissional de TI na área que exerce sua função, aparenta se sentir muito mais confortável, em manutenções e infraestrutura. Por não precisar sempre de outros companheiros ajudando e provavelmente necessitando somente do companheirismo de seus recursos tecnológicos. estudos notam que os profissionais da TI, mesmo ficando a maior parte do tempo afastado das demais áreas da empresa, são notavelmente necessários para todos os setores, porque estão sempre apoiando os serviços dos colaboradores. Seria interessante que esses profissionais fossem mais integrados para contato que tornaria maior a eficiência na conclusão de tarefas, para que se consiga melhores resultados.

2.11 Investimento para Desenvolvimento Tecnológico

A Tecnologia da Informação é o que proporciona diversos meios de lidar com tarefas rotineiras no dia a dia do RH, se não fosse o poder da tecnologia da informação as empresas não aumentariam o poder competitivo, pois, se não houvesse

investimento para desenvolver a tecnologia não seria possível aprimorar a simplificação e aceleração de processos.

Justamente o aprimoramento das tomadas de decisões é o que facilita o gerenciamento de pessoas e equipe, pois há diversas decisões importantes que devem ser tomadas na formação de uma equipe, e é justamente o desenvolvimento tecnológico que ajuda a facilitar a tomada de decisões importantes, tomando decisões estratégicas e assertivas.

Não que o ser humano seja incapaz de tomar suas próprias decisões, pois é importante deixar claro que a tecnologia não toma decisões pelo profissional, mas, ajuda a fazer boas escolhas, pois, escolhas geram consequências e consequências preocupação.

Através do desenvolvimento tecnológico, carreiras são criadas e derrubadas, pois, com tanta inovação no cenário global por intermédio da tecnologia, segundo um estudo da consultoria McKinsey, 400 e 800 milhões de profissionais serão substituídos por robôs, até 2030. Isso não significa que ficaram de fora, pois, assim como termina uma coisa surge outra para ser feita.

Para estar preparado para certos acontecimento e mudanças futuras, o RH deve investir em tecnologias de ponta. Mesmo com limitações, atualmente, os processos de gestão são conduzidos na maior parte, quase que automaticamente. Podendo, por exemplo, triar currículos com base em competências predefinidas.

O fracasso é quase certo para empresas que não se preocupam em investir no futuro, pois, quem não se preocupa com a otimização do trabalho investindo em tecnologias adequadas para melhorar a sua estrutura tecnológica e concorrência, fica para trás, e a única coisa que obtém, de fato, é uma gestão de RH obsoleta.

Graças ao investimento no futuro em tecnologia da informação, se antes o RH era apenas responsável para dar suporte aos outros gestores e cuidar da burocracia, hoje, ele é um dos setores principais em cuidar das estratégias genéricas do negócio.

Um melhor posicionamento estratégico remete ao futuro da empresa, o que significa atingir seus objetivos e metas com uma precisão quase como cirúrgica, é o que antecipa o futuro e garante a tomada das melhores decisões e ações. Um bom posicionamento estratégico, depende de uma boa tecnologia, e seu investimento é um incentivo para sua melhora e aperfeiçoamento.

A economia dos recursos financeiros e materiais é extremamente necessária, pois o RH, assim como outros setores, também tem recursos finitos, para se obter

bons resultados é necessário saber administrar bem seus recursos. Através da tecnologia é possível economizar os gastos com coisas importantes, pois se não houvesse um investimento tecnológico no processo seletivo por exemplo, os gastos em investimento com energia, tempo e dinheiro seriam maiores.

Quando se tem confiança na tecnologia, o aumento da eficiência de finanças e dos bens materiais é garantido, a burocracia diminui aumentando a facilidade com os talentos de RH, os processos são automatizados e mais engajados na liderança de pessoas.

Com investimentos necessários em tecnologias que contribua para o senso de justiça, aumenta o reconhecimento e a meritocracia dos profissionais, sistemas modernos possibilitam analisar o engajamento dos profissionais e possibilita a execução de testes de comportamento. Dessa maneira é possível recompensar os profissionais de maneira proporcional, algo que se manualmente executado, o líder recompensaria de maneira desproporcional e até indevida dependendo do caso.

A maior dificuldade é encontrar pessoas certas, comprometidas e aptas para atingir as metas esperadas pela empresa, segundo a ManpowerGroup, entre 42 mil empregadores, de 42 países, cerca de 38% têm dificuldade para preencher seus postos de trabalho.

Felizmente, graças a tecnologia, atualmente existem softwares e plataformas capazes de recrutar pessoas com facilidade, proporcionando uma maior atração e aquisição de talentos, pois, com investimento forte em tecnologias certas é capaz não só de aumentar a eficiência do Recrutamento e Seleção de pessoas, como também pode criar e aperfeiçoar novas técnicas e técnicas já existentes para otimizar processos e inovar o RH.

Com todos os aspectos citados, a tecnologia com certeza é uma ótima opção para investir, o retorno obviamente tende a ser garantido se o investimento for com convicção e confiança, a área que decide investir para aperfeiçoar seus métodos trabalhistas tende a evoluir para um patamar mais elevado, pois, a tecnologia é aliada para quem se alia a ela, e um bom investimento garante bons resultados.

“A inovação sempre significa um risco. Qualquer atividade econômica é de alto risco e não inovar é muito mais arriscado do que construir o futuro.”

Peter Drucker

3 ANÁLISE DE RESULTADOS

O trabalho acadêmico obteve como público-alvo empresas de pequeno e médio a e microempreendedores que desejam obter êxito em seu relacionamento com o cliente.

Foi realizada a pesquisa de campo, onde foi criado um questionário de respostas abertas e três de respostas fechadas, O objetivo era a finalidade de entender os problemas dos gestores. E foi feito análises em forma de gráfico para haver uma interpretação mais clara em relação os objetivos do questionário.

Após as visitas amplas em estabelecimento, foi aplicado um questionário para donos, gestores e funcionários, do qual os resultados serão apresentados abaixo.

Figura 1 – (Gráfico) Novos recursos tecnológicos



Fonte: do próprio autor, 2021.

Pergunta 1.

Na primeira imagem, procura identificar se há necessidade de modernização tecnológica dentro da corporação.

A maior parte das pessoas que responderam ao questionário (75%) disseram que havia necessidade de novos recursos dentro da organização. diante a nova realidade que estamos presenciando, há novas tendências que exigem das organizações alta competitividade e dinamismo, o que naturalmente aumenta as exigências nas organizações.

Figura 2 – (Gráfico) Inserção da tecnologia

Fonte: do próprio autor, 2021.

Pergunta 2.

Para entender o grau de efetividade que os recursos tecnológicos causariam, foi perguntado se a empresa conseguiria se adequar a ferramentas mais atualizadas e competentes para as atividades do expediente.

A grande maioria (87,5%) responderam que conseguiriam se adaptar, diante disso percebemos que há interesse em executar melhor resultado e com mais facilidade por parte do funcionário, porém há contratempos, como a falta de investimento em novas ferramentas, que ainda impossibilitam a aplicação de novas tecnologias auxiliares.

Pergunta 3.

“Qual tipo de mecanismo ou tecnologia que não está presente em seu ambiente de trabalho que seria útil para a evolução da empresa?”

Esta pergunta foi qualitativa, com a finalidade de entender os mecanismos que podem auxiliar os donos e gestores. O que foi mencionado pela maioria, é que, Computadores, programas de software e às mídias sociais iriam auxiliar.

A partir disto, evidenciamos que, Segundo Caio Machado (2003). Os sistemas de gestões que evoluem e integram métodos novos, o trabalho se automatiza. Mas no mesmo contexto, os que ficam em inércia fica para trás.

Pergunta 4.

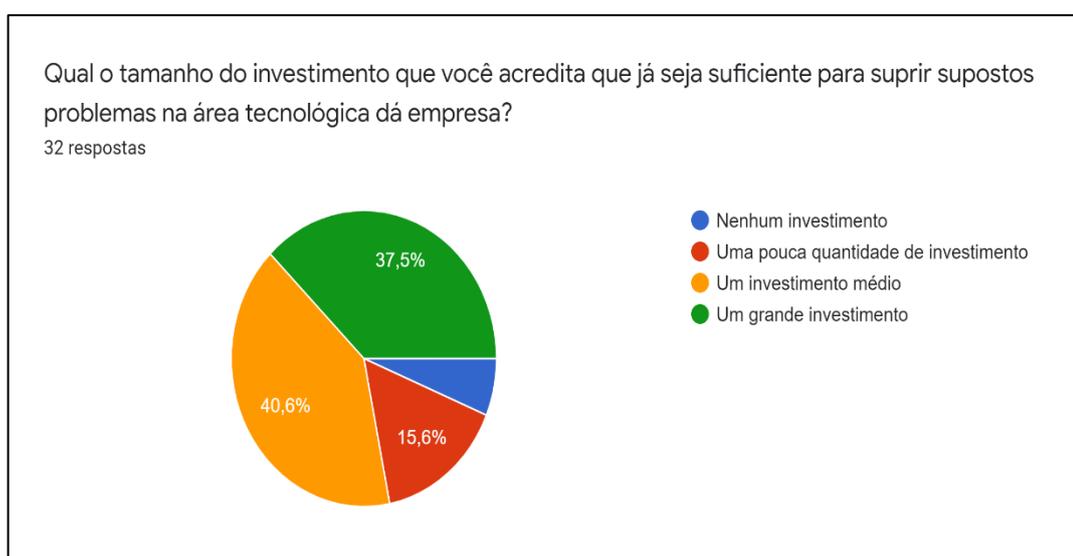
“Por que as tecnologias são importantes para as empresas e quais são benefícios?”

Esta pergunta foi qualitativa, com a finalidade de observar o nível de importância da tecnologia para as empresas.

As respostas mais citadas foram sobre a facilitação dos processos, os recursos tecnológicos auxiliam e promovem para um maior alinhamento da organização.

A gestão estratégica viabiliza benefícios que ultrapassam as questões internas, concebendo resultados financeiros vultosos e na imagem da marca no mercado.

Figura 3 - (Gráfico) O tamanho do investimento



Fonte: do próprio autor, 2021.

Pergunta 5.

Foi percebido o conflito de ideias entre o resultado. Sendo assim, corresponde a maior proporção das respostas foram que, 40,65% acreditam que um investimento médio irá satisfazer. 37,5% um grande investimento irá auxiliar para uma execução melhor na corporação. 15,6% acreditam que precisa de uma pequena quantia para aplicar e apenas 6,3 respondeu que não precisa de investimento.

Devido a isso, uma fração necessária de investimento é necessário para tal carência dentro da organização, através do investimento de ponta tornando a administração mais prática e eficaz, pois, é possível assim, por meio de aplicativo ou qualquer outra ferramenta tecnológica, mensurar a participação, as notas finais e o retorno sobre o investimento efetivo.

Figura 4 - (Gráfico) Controle de qualidade e produtividade



Fonte: do próprio autor, 2021.

Pergunta 6.

Através da pergunta 6, a maioria das pessoas que responderam (90%) acreditam que a inovação é crucial para a qualidade e rendimento do trabalho e 9,4% consideram que não.

A inovação tecnológica é crucial para desenvolver e aprimorar os recursos empresariais sistemáticos, aperfeiçoando resultados e sistemas.

3.1 Proposta de melhoria.

A ausência de investimentos de empresas de pequeno porte em ferramentas inovadoras, se vê principalmente pela falta de poder aquisitivo destas empresas. Com base na problemática, a solução para os problemas econômicos em empresas de pequeno porte é a busca pela diminuição do custo médio de produção, priorizando a prática da economia de escala que deve ser visada pelos próprios administradores da empresa. Criando o programa “Produção Econômica” é possível tornar por meio da economia de escala os gastos menores e aumentar os lucros, já que o custo médio de produção por unidade é reduzido. Com o programa “Produção Econômica” é possível debater por meio de workshops, palestras ou diretamente com profissionais da economia sobre a melhor forma de aplicar a economia de escala dentro da organização e até mesmo procurar outras formas melhores de fazer com que a situação econômica da empresa melhore. Com a melhora da economia, a empresa então teria poder econômico suficiente para investir em tecnologias para aprimorar cada vez mais o seu serviço.

3.2 Metodologia Científica

A metodologia científica é o estudo dos métodos que precisam estar presentes em qualquer trabalho científico. A palavra “metodologia” é derivada da palavra “método” que tem como origem o Latim “methous” que significa “caminho ou a via para a realização de algo”.

“Metodologia é o estudo analítico e crítico dos métodos de investigação e de prova. A Metodologia não é, senão, uma reflexão sobre a atividade científica que está sendo desenvolvida para obter, em determinado, um retrato dessa atividade – retrato esse que deferirá de acordo com a Ciência sobre a qual estamos refletindo.” (DENCKER; VIÁ, 2001).

Para Gil (1999), o método científico um conjunto em conjunto de procedimentos intelectuais e técnicas utilizadas para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é preciso a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que possibilitou a chegada ao conhecimento necessário.

Segundo Marconi e Lakatos (2010) a abordagem qualitativa se trata de uma pesquisa que tem como objetivo principal, interpretar e analisar os aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências de comportamento.

Assim, o que percebemos é que a ênfase da pesquisa qualitativa é nos processos e nos resultados

Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, é baseado no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números, os quais são analisados de modo estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não.

Portanto após analisar as opiniões dos autores chegamos a conclusão de que o estudo em questão é caracterizado através do método de pesquisa quali-

quantitativa, sendo possível assim um maior conhecimento sobre a problemática da pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho através de análises, foram encontrados diversos fatores que influenciam na escassez de recursos tecnológicos dentro das empresas, que nos fizeram constatar que para as organizações se manterem competitivas neste mercado, elas automatizar suas ferramentas tecnológicas.

Os gestores atuais têm uma função importante de qualificar a organização e identificar a ausência de ferramentas que se adequem. Sabendo que, irá modificar a cultura organizacional, incluindo a qualificação profissional para os seus colaboradores, portanto torna-se necessário um planejamento antecipado e estratégico visando mudanças cabíveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Louzada, F.; Leão, G. S. Gestão de Recursos Humanos: Um Olhar para o Futuro. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 02, Vol. 01. pp 201-213, abril de 2017.

Disponível em: – Acessado em: em 17 de junho de 2020.

Mariana. O que é recursos humanos: resumo dos conceitos de RH. **Factorial Blog**, abril de 2021.

Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/recursos-humanos/>. – Acessado em: 17 de junho de 2020.

Nardi A. G.; Sudati T. N. Teorias da administração: análise da evolução dos recursos humanos. 2015.

Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4799> – Acessado em: 17 de junho de 2020.

Neves, J; Gonçalves S. A investigação em gestão de recursos humanos em Portugal: resultados e tendências. **Revista Portuguesa e Brasileira De Gestão. Ed.** v. 8 n. 4 (2009). Outubro de 2009.

Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/78842>. – Acessado em: 17 de junho de 2020.

Tose, Silva; Gonzaga L. M. A evolução da gestão de recursos humanos no Brasil. Novembro de 1997.

Disponível em: <https://tede.pucsp.br/handle/handle/1090>
Acessado em: 23 de junho de 2020.

Marras, J. P. Administração de recursos humanos; do operacional ao estratégico / Jean Pierre. Marras. - 15.ed. - São Paulo: Saraiva, 2016.

Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt->
Acessado em: 24 de junho de 2020

Lima, A. P. et al. Departamento de recursos humanos: uma análise bibliográfica de sua evolução histórica nas pequenas empresas. Junho de 2019.

Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/482>

Acessado em: 24 de junho de 2020

Silva, Ester dos Santos; OLIVEIRA, Gilcicleia Correa. Rh Estratégico: a evolução histórica até os dias de hoje. 2020.

Disponível em: <http://repositorio.idaam.edu.br/jspui/handle/prefix/1180>

Acessado em: 24 de junho de 2021

Luppi, Fransiele; BLEIL, Claudedir. RECURSOS HUMANOS: UM ESTUDO DE CASO DA SUA EVOLUÇÃO E RECONHECIMENTO.

Disponível em: <https://www.bage.ideau.com.br/wp->

Acessado em: 24 de junho de 2021

Souza, D. A. et al. Análise do uso da tecnologia nos processos de recursos humanos: estudo de caso em uma universidade privada. XIV SEGeT–Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2017.

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/12425104.pdf>

Acessado em: 28 de junho de 2021

Alexandre S. Gestão de recursos humanos: qual a relação com a TI? Outubro de 201

Disponível em: <http://blog.loupen.com.br/gestao-de-recursos-humanos-qual-a-relacao-com-a-ti/>

Acessado em: 29 de junho de 2021

Fernanda F. Entenda a importância de investir em novas tecnologias para o RH. 2019.

Disponível em: <https://grougp.com.br/blog/importancia-novas-tecnologias-rh/>

Acessado em: 30 de junho de 2021

Kenoby. Tecnologia no RH: otimizando o processo de recrutamento e seleção. Kenoby. 2020.

Disponível em: <https://kenoby.com/blog/tecnologia-no-rh/>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Onze. 5 novas tecnologias de RH para revolucionar sua gestão de talentos.

Onze. 2020.

Disponível em: <https://www.onze.com.br/blog/novas-tecnologias-de-rh/>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Xerpray. Como o avanço da tecnologia está transformando a área de RH.

Xerpray. 03 de outubro de 2018.

Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/avanco-da-tecnologia/>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Xerpray. RH Inovador: como trazer a inovação para a gestão de pessoas. 07 de julho de 2018.

Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/rh-inovador/>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Fuhrmeister F. Entenda a importância de investir em novas tecnologias para o RH. 2018.

Disponível em: <https://grougp.com.br/blog/importancia-novas-tecnologias-rh/>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Época. Uso de tecnologia no RH é essencial, mas falta investimento. 10 de maio de 2018.

Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/05>

(data- 29/06/2021, 20h59)

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Lugar de gente. Tecnologia no RH: investimento fundamental para ganhar competitividade. Lugar de gente. 17 de julho de 2018.

Disponível em: <https://abler.com.br/blog/5-vantagens-da-tecnologia-para-rh/> (data- 29/06/2021, 21h12)

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Lugar de gente. 5 vantagens da tecnologia para RH. 2018.

Disponível em: <https://blog.lg.com.br/tecnologia-rh-competitividade/>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

D'Amorim. S. R; e D'Amorim F. F R. A. Gestão de RH. 09 de outubro de 2020.

Revista Gestão & Sustentabilidade 2 (1), 71-88, 2020.

Disponível em: <https://periodicos.uffs.edu.br/index.php/RGES/article/view/10917>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Zilli F. L. Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação. Repositório Internacional. 2019.

Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/handle/12345/7826>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

A D. E. et. Al. Repositório digital. 18 de março de 2021.

Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/19334>

Acessado em: 29 de junho de 2021, 19h56.

Mello.C. B. L. M.; e Filho A. A. A gestão de recursos humanos em uma instituição pública brasileira de ciência e tecnologia em saúde. Scielo. Junho de 2010.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/NbdQwrDPNtvmM96sVLcMPKp/?>

Acessado em: 30 de junho de 2021.

Cavalcante. E. L. Gestão estratégica de recursos humanos na era da tecnologia da informação e da globalização. Informação & Informação, 2000.

Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/22699>

Acessado em: 30 de junho de 2021.