

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

EVYLA ALVES DA SILVA
NADINY HELEN ARAÚJO DE OLIVEIRA
VITÓRIA KAMILA DA SILVA

INVESTIMENTO EM TECNOLOGIA NO SETOR DE RH

RECIFE

2021

EVYLA ALVES DA SILVA
NADINY HELEN ARAÚJO DE OLIVEIRA
VITÓRIA KAMILA DA SILVA

INVESTIMENTO EM TECNOLOGIA NO SETOR DE RH

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

A663n Silva, Evyla Alves da
Investimento em Tecnologia no setor de RH / Evyla Alves da Silva,
Nadiny Helen Araújo de Oliveira, Vitória Kamila da Silva. - Recife: O Autor,
2021.

31 p.

Orientador(a): Espec. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Investimento em tecnologias. 2. Desperdício de recursos. 3. RH
como setor estratégico. I. Oliveira, Nadiny Helen Araújo de. II. Silva,
Vitória Kamila da. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos esse trabalho aos nossos pais,
companheiros e amigos; pela grande força e
incentivo que tornou realidade esse nosso
sonho.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, eu gostaria de agradecer a Deus por me proporcionar esse momento mais que especial na minha vida, por me dar força, sabedoria e resiliência. Agradeço também aos meus pais, que me incentivaram nos momentos difíceis e que batalharam muito para eu ser quem eu sou hoje, para que eu pudesse conquistar meus objetivos.

Agradeço aos meus avós, em especial ao meu avô Ederaldo da Silva, que está no céu olhando e orando por mim.

E por último, agradeço imensamente ao professor Emanuel Xavier, por ter sido meu orientador e ter desempenhado tal função com dedicação, apoio e amor.

A todos que direta e indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

Evyla Alves da Silva

Primeiramente, gostaria de agradecer a minha mãe que esteve comigo ao decorrer desta árdua jornada e apoiou-me demasiadamente com seu infinito amor, dando-me todo suporte ao longo de minha vida acadêmica. Sempre me incentivando com os estudos, para que pudesse tornar-me alguém.

Gostaria de agradecer com afeto desmedido, ao meu noivo, que sempre acreditou na minha capacidade e esteve ao meu lado na realização de todos meus sonhos.

Gostaria de agradecer a Childe e Jaemin, por serem figuras que sempre trouxeram amor e calma para meu coração tempestuoso.

Ao professor Emanuel Lima Xavier, por ter sido meu orientador e ter desempenhado tal função com dedicação e grande competência.

Nadiny Helen Araújo de Oliveira

Eu gostaria de agradecer primeiramente a Deus, pela minha vida e por ter me ajudado a ultrapassar todos os obstáculos ao decorrer do curso.

Aos meus pais, pelo incentivo e apoio, pois muitas vezes pensei em desistir.

Aos professores pela paciência, sabedoria e determinação, que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional.

Vitória Kamila da Silva

*“Avaliar é essencialmente questionar. É
observar e promover experiências
educativas [...]”
(Hoffmann)*

RESUMO

Diante da globalização, é necessário que o setor de recursos humanos – ainda estagnado em etapas burocráticas de teor manual e físicos –, repense sobre os benefícios que um sistema tecnológico de padronização de processos pode trazer. O presente trabalho, tem como proposta apresentar os recursos tanto financeiros quanto humanos que poderiam ser economizados, além de atender a demanda do mercado por organizações que saibam lidar com as inovações tecnológicas. Abordando a problemática sobre a existente visão ultrapassada acerca da área que corrobora com um sucateamento e dissociação de sua participação ativa como aliado estratégico. Salientando como a falta de investimento em tecnologia faz com que indiretamente o volume alto de informações importantes não sejam geridas corretamente pela desorganização e uso de sistemas obsoletos, ocasionando a perda de dados essenciais aos negócios; contribuindo com o desperdício de recursos. Em adição, os benefícios em investimento em cloud computing, softwares e plataformas atualizadas com sistemas integrados que podem substituir arquivos físicos e processos manuais. Dessa forma, evitando desperdícios materiais e de tempo, trazendo mais segurança igualmente aos colaboradores.

Palavras-chave: Investimento; Tecnologias; Desperdício; Recursos; Humanos.

ABSTRACT

Faced with globalization, it is necessary for the human resources sector – still stagnant in bureaucratic stages of manual and physical content – to rethink the benefits that a technological system for standardizing processes can bring. This work proposes to present both financial and human resources that could be saved, in addition to meeting the market demand for organizations that know how to deal with technological innovations. Addressing the issue of the existing outdated vision about the area that corroborates with a scrapping and dissociation of its active participation as a strategic ally. Emphasizing how the lack of investment in technology indirectly causes the high volume of important information not to be managed correctly due to the disorganization and use of obsolete systems, causing the loss of essential data for the business; contributing to the waste of resources. In addition, the benefits of investment in cloud computing, software and updated platforms with integrated systems that can replace physical files and manual processes. In this way, avoiding material and time waste, also bringing more security to employees.

Keywords: Investment; Technologies; Waste; Resources; Humans.

SUMÁRIO (Após inserir a ficha catalográfica, corrigir os números das páginas)

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	11
3 RESULTADOS.....	12
3.1 Estudo sobre a ótica administrativa e seu desenvolvimento até as abordagens burocráticas	12
3.2 O RH como setor estratégico e sua importância	14
3.3 O problema do desperdício de recursos e perda de documentos	17
3.4 As Tecnologias de Sistema da Informação (TI)	20
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS.....	26

1 INTRODUÇÃO

A implementação de softwares que podem otimizar recursos financeiros e humanos, vem sendo discutida no âmbito de Gestão empresarial onde a organização das etapas e fiscalização com otimização das finanças são essenciais. Existe uma preocupação genuína pautada no melhor meio de cuidado do monetário de seus colaboradores e da própria empresa, buscando a eliminação de gastos que excedem as respectivas faturas, além da manutenção de equipamentos obsoletos que acabam não sendo lucrativos e pesando no bolso da gestão.

O desconhecimento sobre o mercado atual e resistência sobre adesão aos novos paradigmas vigentes – gerados acerca da Revolução Tecnológica –, consiste em falhas de gestão, responsáveis pelo fechamento de organizações. O Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) salientou como essas deficiências na gestão empresarial, ocasiona o fechamento de 25% de negócios que não chegam ao seu segundo ano de vida; é necessário adaptar-se aos fornecedores e público-alvo que vivem no contexto pós-globalização.

As resistências à implantação de TI correspondem às empresas que possuem costumes tradicionais, que não buscam mudar, fazer algo inovador, achando que seria algo desnecessário ou até mesmo que acabe prejudicando a empresa (FILHO, 2018).

Muito se fala atualmente da importância das pessoas nas empresas. Cada vez mais se percebe, com a tecnologia crescendo exponencialmente, que os recursos físicos são limitados cada vez mais facilmente. Em contrapartida, os ativos intangíveis, em especial o capital humano se tornam cada vez mais importantes e estratégicos nas organizações. No entanto, os departamentos de recursos humanos de muitas organizações parecem ainda não entender que o seu papel vem mudando ao longo do tempo (ZIEMBOWICZ, 2012)

Sendo assim, o objetivo principal do trabalho é exibir a problematização de uma visão tradicionalista corroborada por um excesso burocrático ultrapassado e os problemas ocasionados, quando uma organização não investe na qualificação tecnológica da área de Recursos Humanos e os profissionais nela inseridos.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

De acordo com Sousa (2021), a pesquisa bibliográfica é o levantamento ou revisão de obras publicadas sobre a teoria que direcionará o trabalho científico o que

necessita uma dedicação, estudo e análise pelo pesquisador que executará o trabalho científico e tem como objetivo reunir e analisar textos publicados, para apoiar o trabalho científico.

Segundo Macedo (1994, p. 13), a pesquisa bibliográfica: “Trata-se do primeiro passo em qualquer tipo de pesquisa científica, com o fim de revisar a literatura existente e não redundar o tema de estudo ou experimentação”. Desta forma para Lakatos e Marconi (2003, p. 183): “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Desta forma, constituindo um aglomerado de informações e dados contidos em documentos impressos, artigos, dissertações, livros publicados; em os textos e as informações são fontes para a base teórica da pesquisa e na investigação dos estudos dos textos que possam colaborar no desenvolvimento da pesquisa.

3 RESULTADOS

3.1 ESTUDO SOBRE A ÓTICA ADMINISTRATIVA E SEU DESENVOLVIMENTO ATÉ AS ABORDAGENS BUROCRÁTICAS

A representação da busca eficiente e eficaz feita através do aproveitamento de métodos organizacionais, planejamento e liderança foi expressa através do termo Administração. A manifestação de uma antiga ideia de tomar decisões que cuidem adequadamente de recursos e realização de objetivos, que só poderiam ser alcançados se geridos corretamente.

Em 1903, Frederick Taylor trouxe uma filosofia administrativa de princípios baseados na racionalização do trabalho no nível operacional, com a divulgação de Shop management. Desencadeando conseqüentemente, uma série de exercícios fundamentados em conjuntos de experiências para verificação da realidade trabalhista e, suposições inter-relacionadas de vários autores para potencialização de resultados.

A visão de Taylor partia da necessidade de integração dos métodos científicos para formulação dos processos padronizados, como meio de aumentar a eficiência industrial. Trazendo consigo a discussão sobre o tempo e esforço desperdiçado pelos funcionários, que era desproporcional ao rendimento final.

A Teoria Clássica de Fayol (1916) surgiu com uma separação de funcionalidades técnicas e gerenciais, além da compreensão da organização como um todo. Apontando que a especialização técnica no trabalho e remunerações pessoais alinhadas com o espírito de equipe, aumenta a eficiência. Diferentemente da Administração Científica, existe uma busca para atingir toda a estrutura da organização; unidades e setores através da departamentalização.

Os autores clássicos das Teorias Administrativas, conduziam-se de supostos sistemas lógicos e preestabelecidos, que deveriam ser aplicados nas organizações. A adoção dos princípios gerais da administração, como agente de transformação organizacional para máxima eficiência que poderia ser extraída.

Todavia, houve reclamações adversas diante o modelo administrativo clássico, visto como mecanicista. Sendo denominado “teoria da máquina” pelos críticos, devido sua visão desumanizada do trabalhador com racionalismo exagerado e manipulação, através de bens materiais. Uma visão de padronização absoluta e simplificação da organização formal. A ausência de fundamentação mediante os testes e métodos de Fayol, que mostravam-se improdutivos em sua aplicação prática. Agarrava-se em uma premissa científica, que não conseguia manter pela falta de comprovação de suas propostas que descartava os aspectos contextuais externos que afetam as organizações.

A Teoria das Relações Humanas (1932), veio em detrimento das limitações do campo da aplicação e ausência de comprovação científica de sua antecessora, com A Experiência de Hawthorne; uma pesquisa conduzida por uma equipe da Universidade de Harvard, chefiada por George Elton Mayo e com patrocínio pelo Conselho Nacional de Pesquisas dos EUA.

O que presenciamos, portanto, é a própria essência do empirismo lógico, tornando a ciência um empreendimento dependente de certos procedimentos e um resultado da objetividade das normas e das prescrições metodológicas. Na tentativa de compor os limites do que era legítimo ou não aceitável nos processos científicos, o positivismo lógico subordinou o processo da descoberta aos contextos da justificação e da argumentação epistemológica. O mais interessante aqui seria notar que foi exatamente esse tipo de razão científica, sustentada por um conjunto extenso de regras e normas, que tornou possível a emulação de uma crítica permanente do aparato teórico e o desenvolvimento impressionante do

experimentalismo e do incrementalismo, enquanto critério de cientificidade (OLIVA, 1990; CARNEIRO, 1994).

As Relações Humanas se fundamentam na comprovação da implementação de experiências, para salientar a importância dos aspectos emocionais e corrigir a desumanização do trabalho com aplicação de métodos científicos corretos. Havendo a migração dos aspectos técnicos e padronizações regulamentadas para aspectos psicológicos, além do descarte da ênfase das tarefas e tecnologia.

A Burocracia de Weber veio para combater a Teoria Clássica vista como mecanicista, e a Teoria das Relações Humanas tida como romantizada.

Visando possuir uma estrutura de relacionamentos humanos para obtenção da expansão de produtividade da organização, mas, que ainda houvesse uma racionalidade técnica necessária para criação de um sistema administrativo. Baseado numa análise de racionalização instrumental em detrimento do desencantamento do mundo, que modifica relações sociais antes firmadas sobre tradicionalismo e carisma, agora consolidada na burocracia como razão modeladora do processo histórico ocorrido da Idade Média para a Idade Moderna. A Teoria Burocrática de Max Weber detecta alguns aspectos da estruturação formal voltada unicamente para racionalidade e eficiência, estabelecida dentro do sistema capitalista de produção.

A Burocracia Moderna funciona com ênfase na rigidez do seguimento das regras e procedimentos impostos, obedecendo uma divisão preestabelecida do trabalho e uma hierarquia que apresenta uma estrutura de autoridade dentro da organização, com a captação da consistência eficaz da ação humana em prol da estrutura completa.

Na Teoria Burocrática de Max Weber identifica-se certas características da organização formal voltada exclusivamente para a racionalidade e para a eficiência. Em suas dimensões essenciais, muitos dos aspectos do modelo burocrático podem ser encontrados em Taylor e Fayol: a divisão do trabalho baseado na especialização funcional; hierarquia e autoridade definidas; sistema de regras e regulamentos que descrevem direitos e deveres dos ocupantes dos cargos; sistema de procedimentos e rotinas; impessoalidade nas relações interpessoais, promoção e seleção baseadas na competência técnica, dentre outros (MATOS, 2011; PIRES, 2011).

3.2 O RH como setor estratégico e sua importância.

A maneira como enxergamos o mundo é denominada de “paradigma”, exibida no meio científico por Thomas Kuhn em sua obra “A Estrutura das Revoluções Científicas”. Apresentando como o viés tradicionalista encontra seu ponto inicial de ruptura, quando um grupo seletivo começa a questionar o sistema atual em funcionamento e o decaimento de sua eficácia. Dessa forma, o efeito de um paradigma que foi reforçado intensamente pode resultar em uma “paralisia” caso o mesmo seja revertido, ocasionando conseqüentemente à crise que antecede uma revolução. “Na evolução da ciência, os novos conhecimentos substituíram a ignorância, em vez de substituir outros conhecimentos de tipo distinto e incompatível” (KUHN, 1998, p. 129).

Com a globalização, o advento de novas tecnologias distribuídas com mais facilidade para população no 3º milênio e mudanças constantes que fomentam um cenário de competitividade acirrada; o ambiente organizacional desde a década de 90 vive a necessidade de adaptação a um novo padrão empresarial. As palavras-chave passam a ser: produtividade, qualidade, competitividade e efetividade. Visando uma verdadeira satisfação das necessidades do mercado atual e que tenham desempenho estabelecido dentro das metas, tendo uma alta adequação ao uso.

Abandona-se a visão Taylorista onde os funcionários faziam meio de um sistema robotizado, que consistia na exploração e mecanização das tarefas que desumaniza os trabalhadores.

Por muito tempo no contexto organizacional, a área de Recursos Humanos participou como uma assistência operacional pautada em indicadores monetários e contábeis, priorizando funções básicas como elaboração de atividades administrativas, funcionamento das leis e tarefas rotineiras. Impossibilitando ações inovadoras no setor, havendo um afastamento significativo do RH na participação ativa e estratégica da empresa. Estabelecendo um panorama errôneo devido uma precariedade na mensuração da importância no RH, no funcionamento e efeitos que tem dentro da empresa; além de seu potencial tático.

Atualmente, experienciamos uma ocasião na qual, simultaneamente em todo adjunto, irrompem indicativos da gestão de Recursos Humanos e sua verdadeira notoriedade está sendo reconsiderada.

O forte processo de abertura econômica, ocasionada pela mudança nos cenários econômicos, tecnológicos e sociais, exigiu a perpetuação de um ambiente saudável na instabilidade pós-moderna repleta de incertezas, retenções e problemas como o desemprego e recessão. Assim, a administração dos recursos humanos gradualmente deixou de ser mais mercadológico e administrativo, tornando-se desafiante para Gestão de Pessoas. Os paradigmas moldando-se e se alinhando numa perspectiva estratégica para suprir as mudanças que ocorriam sucessivamente num período curto de tempo, que precisava ser atendida de forma imediata e eficaz, trazendo o RH, finalmente, como uma área imprescindível para realização dos objetivos propostos.

O setor de Recursos Humanos estimula o desenvolvimento de políticas comportamentais que agem significativamente na produtividade dos funcionários, integrando a cultura organizacional vigente, aderindo o encargo pelo alcance das transações através de grupos benéficos, competidores e progressistas. Tendo como objetivo uma avaliação da equipe de funcionários como objeto de alicerce dos propósitos organizacionais e os mesmos, como aliados importantes do sistema do desenvolvimento produtivo e social. As skills da área acerca de saber ouvir, colher dados e transformar em informações significativas, ter um senso excelente de organização e sua aptidão na liderança, além da criação inovadora de atuações que fazem o gerenciamento de uma empresa colher bons rendimentos; mostram a capacidade estratégica exacerbada dos Recursos Humanos.

As vivências da atual economia está exigindo que o RH expanda seu eixo, a administração conservadora dando espaço para um cenário estratégico mais inclusivo. Conforme a fonte primordial americana de economia mudou-se do capital físico para o capital intelectual, os chefes administrativos de Recursos Humanos contemplaram um embate acerca de como iriam criar um valor para suas empresas. Ademais, para os mesmos, o problema principal constituiu-se em atuar ativamente cada vez mais, como parceiro estratégico na gestão de seus negócios (Becker et al. 2001, p. 16).

Todavia, uma transição do tradicionalismo administrativo que se pauta acerca do excesso de burocracia e aplicação de regulamentações, para um RH estratégico participativo nas tomadas de decisões das organizações junto a gerência, ocorre apenas se os colaboradores acreditarem no potencial produtivo que tais mudanças trariam e o retorno correspondente de seus investimentos iniciais nesse novo modelo.

Segundo Fidelis (2017, p. 18);

As empresas conscientes sabem que precisam deixar as práticas de comando exagerado, os controles inócuos, as hierarquias contraditórias e a burocracia para conquistarem posições de destaque no mundo corporativo e a confiança da força de trabalho, reconhecida por meio da comunicação contínua de suas expectativas, até o momento em que eles as incorporem como próprias. Pela coerência da comunicação é que se fortalecerá a credibilidade da empresa perante as pessoas, e o resultado é a já conhecida fórmula de motivação.

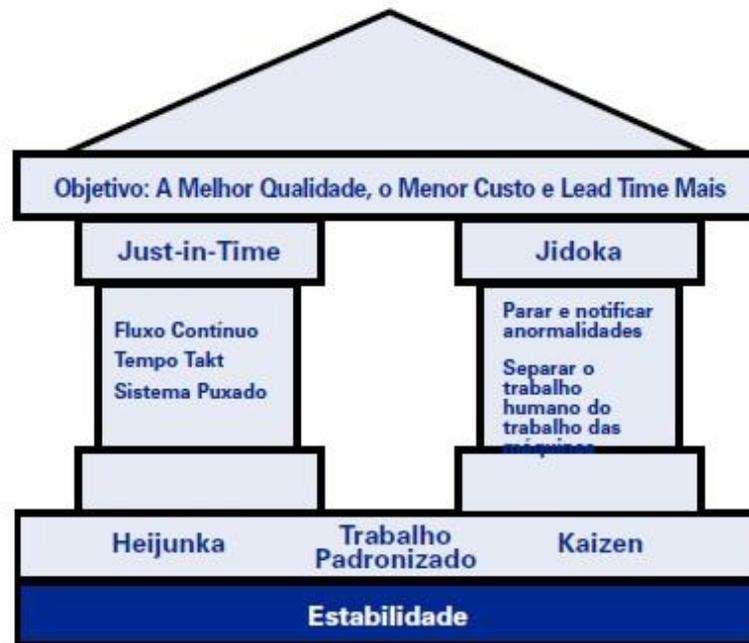
3.3 O problema de desperdício de recursos e perda de documentos.

Desde sempre há uma preocupação genuína com uma produção exacerbada, que acumulada, tende a possuir uma natureza mais conflituosa do que útil para resolver quaisquer aspectos e que viesse ser um desperdício de recursos fornecidos. Seja uma tarefa insignificante onde os trabalhadores apenas exauriram-se sem ter uma reciprocidade de lucratividade que corresponde-se aos esforços colocados, ou, a compra de materiais em demasiada quantidades que serviriam para abarrotar um espaço limitado de um estoque.

Em japonês, existe uma palavra para definir especificamente as atividades com uma ausência de valor, mas que absorvem recursos significativos; *Muda*. Sendo uma movimentação desnecessária de operários, atividades que paralisam a organização e interrompe o fluxo de trabalho para resultados infrutíferos, etc...verdadeiros desperdícios.

Criou-se então o pensamento enxuto, que surgia da necessidade de especificar o valor de uma determinada sequência de ações e seus respectivos resultados. Pautada na eficiência — menos esforço, menos tempo, menos espaço e ainda assim, oferecendo o seu produto final de forma desejável aos olhares de terceiros. Podendo ser observado no Sistema Toyota de Produção (Toyota Production System -TPS), que visava trazer uma qualidade superior de criação, adjunto a eliminação do desperdício de tempo e recursos humanos. Toyota Taiichi Ohno (1912-1990) era um crítico ferrenho do desperdício e responsável pela disseminação do sistema.

Figura 1 - Sistema Toyota de Produção



FONTE: Lean Institute Brasil

Segundo Caires (2016, p. 25);

O Sistema Toyota de Produção, ou STP, surge para alavancar um cenário onde as indústrias japonesas possuíam uma produção muito reduzida juntamente a uma assombrosa falta de recursos. São princípios peculiares desse sistema: a redução e eliminação de desperdícios (ser enxuto), e a produção com qualidade. Por isso, o princípio de eliminação de desperdícios torna-se mais conhecido como a produção enxuta, ou lean manufacturing, que em sua essência consiste em uma manufatura com alto grau de economia de recursos. E já a produção com qualidade garante a busca contínua de produzir sem defeitos.

O pensamento enxuto também é uma forma de tornar o trabalho mais satisfatório, oferecendo feedback imediato sobre os esforços para transformar desperdício em valor (Womack, 2004, p. 4). Toyota, como exemplo, liberava funcionários de exercícios corriqueiros e colocava-os onde agregasse mais valor do que simples monitoramento de máquinas.

A preocupação fidedigna do gerenciamento acerca de uma possível ineficiência organizacional, sempre existiu além do contexto oriental. Sendo responsável por um apoio bipartidário na década de 1940 nos EUA, devido ao aumento da quantidade de documentos produzidos após a Segunda Guerra Mundial e New Deal, criando uma padronização de gestão de documentos.

Apesar de Hoover e Truman serem de lados opostos, tendo perspectivas diferentes em relação à função do governo, ambos sabiam da importância da eficácia do mesmo.

Sendo assim, formaram uma comissão que pudesse funcionar com mais eficiência na redução do desperdício governamental e procedimentos orçamentários baseados no desempenho. A Comissão Hoover, no arquivamento de documentos, só foi deixada de segundo plano quando surgiu no final da mesma década um sistema de Record Manager, com uma indagação acerca da maneira que deveria ser gerenciado os documentos que já foram produzidos.

Considera-se gestão de documentos o conjunto de procedimentos e operações técnicas referentes à sua produção, tramitação, uso, avaliação e arquivamento em fase corrente e intermediária, visando a sua eliminação ou recolhimento para guarda permanente (Lei 8.159/1991, art. 3º).

A informação deve estar disponível no lugar certo, na hora certa, para as pessoas certas e com o menor custo possível. Tendo como palavra-chave a racionalização; subtende-se como uma otimização eficaz do tempo, espaço e principalmente, um uso racional dos recursos humanos como setor administrativo e recurso humano quanto funcionários.

Na época presente, inseridos no contexto pós-globalização, um bom gerenciamento de documentos e eliminação de desperdício de recursos; é livrar-se das raízes burocráticas de décadas passadas que foram ultrapassadas pelas ondas de inovações, que ocorrem cada vez mais em espaços curtos de tempo.

A insistência na permanência de sistemas de gerenciamento obsoletos, em detrimento da ausência do uso das tecnologias modernas feitas para otimizar processos, apenas acarreta um atraso na empresa e na própria visão do RH como setor estratégico. Não cabe mais espaço para práticas como manutenção de arquivos abarrotados em armários apertados e que desgastam-se conforme o passar do tempo, o costume pragmático de organização de anotações importantes em papel ou até mesmo, uma infinidade de pastas estufadas e enumeradas.

A adoção de novas tecnologias pelas organizações é uma consequência direta do processo de adaptação e/antecipação a determinados problemas e necessidades, decorrentes do processo de mudança organizacional. Isto traz a necessidade das organizações buscarem permanentemente mecanismos específicos para a adoção da inovação, o qual deverá repercutir na agregação de valor e incorporação de benefícios nos seus produtos e serviços. A adoção de novas tecnologias deve partir de um efetivo conhecimento dos anseios, necessidades e interesses dos seus

atuais e potenciais clientes, sendo esta uma condição vital para a obtenção e manutenção da competitividade (CÂNDIDO e ABREU, 2002. p. 7).

Quando superlotados de processos manuais, existe uma dificuldade legítima do RH em desempenhar papéis estratégicos ativos, importantes para a produtividade da organização. Indo desde a criação de um processo seletivo assertivo e dinâmico, até uma assistência com os colaboradores prestando consultorias e avaliações atualizadas de desempenhos, ou, até melhorando a comunicação empresarial interna. Sendo assim, tanto a empresa quanto o Recursos Humanos, desperdiça o valor estratégico importante do setor, quando se foca apenas no arquivamento de documentos.

Outrossim, o setor é responsável por todo fluxo de arranjo dos colaboradores: informações trabalhistas, registros de entrada e saída, armazenamento de currículos. Cuidando das questões judiciais e gerando diariamente, um volume alto de informações. Com o uso de sistemas obsoletos, é altamente suscetível a perda de dados essenciais aos negócios, podendo dificultar o controle do setor e trazer consigo, prejuízos legais à empresa.

Os arquivos servem, em uma primeira instância, para apoiar o gerenciamento operacional. [...] Sem arquivos, nem as ações e transações poderiam ser vinculadas uns aos outros. [...] Arquivos devem não só assegurar que o trabalho seja feito de modo eficiente e efetivo, mas também possibilitar que terceiros chequem se, e como, foi executado. Arquivos também servem para garantir responsabilidade e evidência. Arquivos confiáveis contém evidência confiável a respeito de decisões tomadas, direitos adquiridos e compromissos assumidos. [...] Arquivos confiáveis tornam pessoas e organizações responsáveis umas com as outras, com fornecedores e clientes, e com a sociedade em geral (THOMASSEN, 2006. p. 7).

3.4 As Tecnologias de Sistema da Informação (TI)

A agilidade frequente das mudanças sucedidas no âmbito organizacional e social, é um assunto amplamente discutido. Uma transformação sem precedentes, iniciada na revolução industrial onde existem transições drásticas do incógnito e uma chegada célere do futuro em efeito dos paradigmas quebrados anteriormente, além de uma série de modificações econômicas, políticas, sociais e tecnológicas. Acontecimentos e pensamentos alteram-se de forma veloz, tornando-se ultrapassados os saberes, conhecimentos e as informações de maneira inédita. Trazendo conseqüentemente, uma carência das pessoas e organizações estarem continuamente adaptando-se e atualizando-se acerca dos novos cenários.

A empresa passou a ser vista como um conglomerado de processos que precisam estar em constante reavaliação e modificação. Com iniciativas para acrescentar modernização, ou inovar todo um sistema anterior para assegurar uma maior eficácia empresarial. Em processos cíclicos de padronização, desenvolvimento e otimização.

Em decorrência da mutabilidade constante, houve um aumento significativo das dúvidas e inseguranças dentro dos ambientes organizacionais – tendo em vista que, para aqueles estancados em sistemas obsoletos, não houve meio de sobrevivência. Assim como na seleção natural de Darwin, onde os organismos mais aptos são selecionados e sobrevivem ao meio; as organizações que tenham capacidade de contrapor-se ao obsoletismo e prever as mudanças antes das mesmas chegarem desenvolvendo estratégias, conseguirão sobreviver.

Devido a terceira revolução industrial, após a segunda guerra mundial em que o aprimoramento e os novos avanços no campo tecnológico passaram a abranger o campo da ciência, integrando-o ao sistema produtivo (SOUSA, Rafaela); tem se estabelecido um cenário absurdamente competitivo onde todas as empresas, privadas ou públicas, encontram-se. Nesta vivência, pautada na automatização dos processos de produção, a competição global e amplificação das práticas tecnológicas de maneira universal, a tecnologia da informação (TI) torna-se o recurso estratégico mais importante para ganho de vantagem competitiva.

Com a década de 1960, observamos a difusão dos computadores eletrônicos, das linguagens de programação e banco de dados, além do surgimento das soluções relativamente integradas do efeito de integração originado pelo computador. Dando-se pela primeira vez, soluções para padronização e integração de processos, mesmo que haja – naquela época –, limitações.

De maneira constante, as organizações procuram por adaptação e reparos em seus ofícios e procedimentos, com carências verdadeiras no âmbito nas quais estão inseridas através de atribuições dadas por seus superiores. Elas necessitam de dados adequados e informações diferenciadas, para o assessoramento das tomadas de decisão e gestão estratégica.

Visando encarar um cenário altamente competitivo, globalizado e tempestuoso, as informações personalizadas e conhecimentos assertivos, são tomadas diante uma gestão empresarial que usa de forma coerente, a tecnologia da informação (TI) de maneira integrada aos objetivos da organização.

A área de Sistemas de Informações tem características multidisciplinares, abrangendo: um sistema complexo de lógica, utilização dos conhecimentos exatos e humanos – pairando pela administração, psicologia, sociologia e comunicação –, além da própria computação e teoria da informação. Contribuindo com a valorização da relevância do papel estratégico, facilitando as atividades operacionais e agindo por intermédio de seus gestores ativamente.

Tomemos como exemplo o ERP (Enterprise Resource Planning, ou Planejamento dos Recursos da Empresa) e representa uma série de atividades gerenciadas por um software ou por pessoas, ajudando na gestão de processos dentro da empresa, sendo um Sistema de Gestão Empresarial. Servindo para simplificação, integrando setores e eliminando tarefas manuais.

Uma empresa necessita gerenciar contas a pagar e receber, vendas e pedidos, folha de pagamento de funcionários, o controle do estoque, emitir nota fiscal e diversos outros projetos. Para cada respectiva função, existe um software diferente que toma encargo de todas as atividades, que manualmente, apenas tomaria tempo e estaria suscetível a erros. Como todas as informações necessárias estão dentro de um único sistema, a probabilidade de ocorrerem erros torna-se menor.

Figura 2 - Sistema Integrado de Gestão Pública



Fonte: SIGEL (2019)

Segundo SIGEL (2019), a contratação de um bom ERP retorna rapidamente para os bolsos da empresa, justamente por conta do controle, economia e informação estratégica que o software proporciona. Com 50% dos investimentos de negócios sendo focado na redução dos custos, a velocidade da tomada de decisões através da obtenção das informações precisas, integradas no sistema, ajuda as empresas na diminuição nos custos de operações de em até 23% e os administrativos em 22%.

Sendo desenvolvido no início da década de 1970 e obtendo seu maior desempenho em vendas em meados da década de 1990, o ERP está em constantes transformações e requer que inúmeros setores operem de maneira integrada. Cada cliente, depende do outro para um bom desempenho do sistema de forma geral. Causando assim, uma inter-relação entre os departamentos, principalmente o setor de Recursos Humanos.

O surgimento do ERP é fruto do processo de inovação, onde as mesmas se fundem com as necessidades das empresas, as conquistas de TI e os produtos das empresas de softwares.

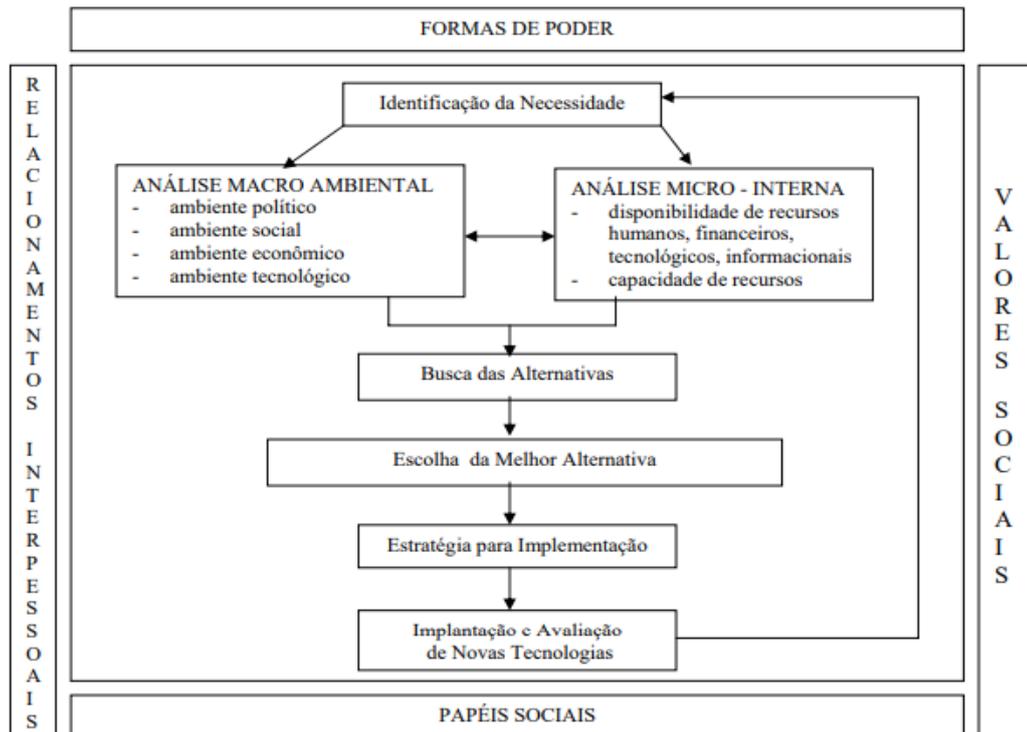
O arranjo corporativo criado pela TI torna-se mais conveniente, levando a uma alta adesão por ele. Tendo em vista, é claro, um conhecimento técnico necessário para lidar com a tecnologia para que haja bons resultados em seu uso (KUAN e CHAU, 2001).

A infraestrutura de TI é uma combinação de hardware, software, processos, redes de trabalhos e usuários, e seu desenho determina a capacidade de armazenar, proteger e gerir dados de maneira eficiente a fim de que possam ser ao mesmo tempo acessíveis, pesquisáveis, compartilháveis e, em última análise, acionáveis. (TURBAN; VOLONINO, 2013, p. 32).

Segundo Queiroz (2018, p. 11):

Quando se correlaciona as empresas que fazem uso da TI com as que resistem a essa tecnologia, pode ser constatada que apesar de inseridos num mesmo ramo empresarial, a empresa A desenvolve seus serviços com maior facilidade e, conseqüentemente, condiciona uma melhor relação cliente – empresa, diferentemente da empresa C que mesmo há um bom tempo no mercado ainda resiste a serviços de melhorias, perdendo privilégios oferecidos.

Figura 3 – Processo de Implantação de novas tecnologias



FONTE: CÂNDIDO, G. A.; ABREU, A. F (2002)

Assim, faz-se necessário não apenas a implementação de Sistemas da Informação nas organizações, mas também, um investimento em treinamento necessário para que os colaboradores e funcionários corporativos adéquem-se as mudanças. A realização da integração de tecnologias no contexto organizacional está atrelado, há outras inúmeras variantes, que mantêm interdependências entre si. No que se refere aos avanços tecnológicos surgidos na(s) áreas de atuação da empresa e as possibilidades de serem utilizadas pelas mesmas, seja através da aquisição, da adaptação ou da imitação, dentre outras alternativas (CÂNDIDO e ABREU, 2002).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação acerca do contexto social atual mostra como uma insistência na adequação das ondas de mudança constante acarreta no fechamento das organizações com o passar do tempo.

O Recursos Humanos como setor estratégico tem como obrigação adequar-se a modernidade e trazer uma otimização, reestruturação e menor custo de trabalho. No cenário competitivo, onde os clientes exigem uma qualidade superior

pautada na visão pós-globalização. Sendo assim, a utilização das tecnologias e profissionais adequados para manusear as mesmas, faz-se necessário.

O presente trabalho, mostra a evolução do setor e como enraizou-se sua essência burocrática, *ainda*, erroneamente vigente; até o presente cenário onde o RH que faz-se aliado das tecnologias disponíveis são os que obtém melhores resultados. E como a adequação da TI, não apenas melhora o rendimento geral da organização, mas como dá disponibilidade para que o Recursos Humanos possa exercer ativamente seu papel estratégico em outros âmbitos e tenha uma crescente valorização, acerca de sua visão para terceiros.

REFERÊNCIAS

- Aplicabilidade da tecnologia da informação no âmbito da administração de micro e pequenas empresas localizadas no alto do oeste potiguar.** Blumenau: Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, 2018. ISSN 1980-7031.
- BROCK, H. et al. **O Papel Estratégico do RH.** 2006. Online.
- CÂNDIDO, G. A.; ABREU, A. F. de. **O Processo De Implantação De Novas Tecnologias E A Busca Da Sinergia Entre Indivíduo E Organização.** Revista de Ciências da Administração, RCA, Santa Catarina, v. 4, n. 8, p. 1 – 14, julho-dezembro 2002. ISSN 1516-3865.
- CARNEIRO, C.B.L. **A ciência tem razões que a própria razão desconhece: um estudo sobre a ciência e o conhecimento.** (Dissertação de Mestrado) Curso de Mestrado em Sociologia/Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, UFMG, Belo Horizonte, 1994.
- FIDELIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de recursos humanos: Tradicional e estratégica.** 3ª. ed. [S;1.]: Editora Érica, 2017. 192 p. ISBN 8536522038
- KUAN, K.; CHAU, P. **A perception-based model of EDI adoption in small businesses using technology-organizationenvironment framework.** Information & Management, Netherlands, v.38, n.8, p.507-521, Oct. 2001.
- LEAN INSTITUTE BRASIL. **Sistema Toyota de Produção (Toyota Production System - TPS).** Online. Disponível em: [https://www.lean.org.br/conceitos/117/sistema-toyota-de-producao-\(toyota-production-system---tps\).aspx](https://www.lean.org.br/conceitos/117/sistema-toyota-de-producao-(toyota-production-system---tps).aspx).
- MARCOVITCH, J. **Tecnologia da Informação e Estratégia Empresarial.** São Paulo: Usp Futura, 1996. 131 p. ISBN 858608235X.
- O PRINCÍPIO da eliminação de desperdícios para os mais diversos tipos de segmentos.** Revista FCV Empresarial, Cidade Verde, v. 8, p. 25 – 27, 2016.
- QUEIROZ FILHO, L. F. de; SANTOS, S. M.; BARROS, A. D. M. de. **APLICABILIDADE DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS LOCALIZADAS NO ALTO OESTE POTIGUAR.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, RIC@, Blumenau, v. 12, n. 1, p. 1 – 14, 2018. ISSN1980-7031.
- SOUSA, Rafaela. **“Terceira Revolução Industrial”;** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>

TURBAN, Efraim; VOLONINO, Linda. **Tecnologia da informação para gestão: em busca do melhor desempenho estratégico e operacional**. 8ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2013

WOMACK, J. P.; JONES, D. T. **MENTALIDADE ENXUTA NAS EMPRESAS: ELIMINE O DESPERDÍCIO E CRIE RIQUEZA: LEAN THINKING**. 1ª. ed. [S.l.]: Elsevier, 2004. 32 p. ISBN 9788535212709.