



**VII SINGEP**

Simposio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade  
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

## **ANÁLISE DO USO DA TECNOLOGIA NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

**DERCIA ANTUNES DE SOUZA**  
FATEC FACULDADE DE TECNOLOGIA

**LEIKSON LUIZ DE SOUSA FILHO**  
Fatec Bragança - Jornalista Omair Fagundes de Oliveira

**MARCOS ANTONIO MAIA DE OLIVEIRA**  
Faculdade de Tecnologia Fatec Bragança Paulista

**CRISTINA BECKER MATOS NABARRO**  
Fatec Bragança - Jornalista Omair Fagundes de Oliveira



## ANÁLISE DO USO DA TECNOLOGIA NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

### Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar a utilização da tecnologia da informação nos processos de recursos humanos, mais precisamente, verificar as vantagens que a tecnologia proporciona nas atividades de recursos humanos. Trata-se de uma pesquisa descritiva, pois teve como objetivo realizar um estudo de caso em duas empresas com filiais em Bragança Paulista-SP, sendo elas, Droga Raia SA e OSG Sulamericana. Os resultados das entrevistas indicam que ambas as empresas utilizam a tecnologia em todos os processos de recursos humanos. Como vantagens foram destacadas, maior rapidez, agilidade e a redução de custos para o departamento, trazendo benefícios e deixando as informações mais precisas. Com os resultados das entrevistas, conclui-se que as empresas utilizam a tecnologia no processo de recrutamento e seleção, treinamento dos funcionários, folha de pagamento e avaliação de desempenho, tendo como consequência, inúmeras vantagens que são trazidas da aplicação da tecnologia da informação para as organizações. Dessa forma, percebe-se a importância que a tecnologia traz para uma empresa e não apenas no departamento de recursos humanos, mas, na organização como um todo.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos; Tecnologia; Informação.

### Abstract

This is a descriptive research as aimed to carry out a case study of two companies based in Bragança Paulista-SP, Droga Raia S/A and OSG Sulamericana. The results of the interviews indicate that both companies use technology in all human resource processes. The advantages were highlighted in reduced costs, greater speed and agility to the department, bringing benefits and letting the most accurate information. With the results of the interviews, it is concluded that companies use technology in the recruitment and selection process, employee training, payroll and performance evaluation, resulting in numerous advantages that are brought from the application of information technology to organizations. Thus, we see the importance that technology brings to a company and not just in the human resources department, but throughout the organization.

**Keywords:** Human Resources; Technology; Information.



## 1. Introdução

A Tecnologia da Informação (TI) é uma ferramenta indispensável para diversos segmentos sociais: nas empresas, no setor público, na educação, no lazer e entretenimento e na comunicação. A TI afeta a maneira de como os conhecimentos são adquiridos, impactando nas escolhas e nas tomadas de decisão em todos os níveis hierárquicos dentro das empresas.

A TI cresceu muito nos últimos anos, paralelamente aos sistemas de acesso à informação disponibilizada através das tecnologias emergentes deste final de século, portanto, as organizações necessitam de informações oportunas e conhecimentos personalizados para efetivamente auxiliar os seus processos decisórios e a sua gestão empresarial, principalmente por estarem enfrentando um mercado altamente competitivo, globalizante e turbulento.

Diversas empresas utilizam a tecnologia da informação em seus processos internos. Sabe-se que, são diversos os benefícios proporcionados pela tecnologia no ambiente organizacional. A área de recursos humanos (RH), tem se beneficiado com o uso da tecnologia em todos os seus processos.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar o uso da tecnologia da informação na área de recursos humanos em duas empresas. E como objetivo específico tem-se: Caracterizar as empresas respondentes; identificar os processos de RH que utilizam a tecnologia; e, verificar as vantagens da tecnologia da informação nestes processos.

Este trabalho é relevante porque permitiu por meio do estudo de caso, verificar de que forma a tecnologia da informação é utilizada nos processos de recursos humanos. Sabe-se que a tecnologia é fundamental para otimizar todas as áreas organizacionais, pois ela colabora para o alto desempenho dos processos realizados, através de sistemas integrados, software *Enterprise Resource Planning* (ERP) ou Planejamento dos Recursos Empresariais em português e outras ferramentas de que compõe o sistema de informação.

A metodologia deste trabalho é considerada como pesquisa descritiva e realizada por meio de estudo de caso em duas empresas sediadas no Estado de São Paulo. Foi elaborado um roteiro de entrevista para ser aplicado aos gestores do RH das empresas pesquisadas.

## 2. Referencial Teórico

A TI tornou-se fundamental nos processos empresariais, sendo fonte de vantagem competitiva, trazendo inúmeros benefícios, transformando o RH em uma poderosa ferramenta estratégica dentro da organização.

Para que as empresas possam usufruir da melhor forma possível da TI, é necessário que se faça investimentos, tanto em infraestrutura e softwares, quanto nos profissionais. O investimento em banco de dados, softwares, equipamentos, organização da forma de trabalho e a gestão dos recursos humanos, trazem benefícios para o planejamento estratégico da empresa (SILVA; LUDENÃ, 2013).

Segundo Chiavenato (2003), o processo de Recrutamento e Seleção está ligado ao subsistema de suprimento, agregação ou provisão de recursos humanos. Este processo preocupa-se com identificação das necessidades de pessoal, pesquisa de mercado de mão-de-obra, recrutamento e seleção. Também é responsável pela elaboração de critérios e instrumentos para o recrutamento, seleção e adequação das pessoas à dinâmica empresarial.

O subsistema Treinamento e Desenvolvimento, de acordo com Marras (2011, p. 133), refere-se a “um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho”. Ainda neste contexto, Seixas (2014, p. 202), afirma que “os processos de treinamentos direcionam as organizações ao desenvolvimento, que



constitui um esforço futuro, juntamente com a direção, no propósito de melhorar os processos de solucionar os problemas e renovação organizacional”.

Marras (2011) descreve que de acordo com o formato organizacional de uma empresa, o departamento RH pode ser formado por um conjunto de subsistemas, dentre os principais estão:

- Recrutamento e Seleção (R&S);
- Treinamento e Desenvolvimento (T&D);
- Remuneração ou Cargos e Salários (C&S);
- Higiene e Segurança do Trabalho (HST);
- Departamento de Pessoal (DP);
- Relações Trabalhistas (RT);
- Serviços Gerais (SG).

O recrutamento interno é aquele que é feito dentro da própria organização, privilegiando os recursos da organização (MARRAS, 2011). A vaga é divulgada através de murais e intranets, esta forma possui muitos benefícios, pois o custo e o tempo de execução são baixos e o funcionário já está adaptado a cultura organizacional. Outro fator importante desse método é o aumento da motivação, pois os funcionários constatarem que há uma valorização dos profissionais dentro da organização (HANASHIRO, ET AL., 2008).

Algumas desvantagens do recrutamento interno pode ser a falta de “sangue” novo que trariam ideias novas, inibindo novas experiências e expectativas (CHIAVENATO, 2010). Quando as organizações não acham o profissional desejado dentro de empresa ou anseiam por novas ideias, utiliza-se o recrutamento externo. Este visa atingir profissionais do mercado de trabalho para preencher as necessidades internas.

As vantagens do R&S online em relação aos métodos tradicionais de recrutamento e seleção referem-se à capacidade de atingir uma região geográfica muito maior, de forma a atrair candidatos que não estejam buscando emprego. Também é possível filtrar os perfis desejados em um tempo muito menor e fazer a seleção remotamente, existindo a possibilidade de fazer testes de conhecimento e entrevistas online, não havendo a necessidade do profissional de R&S e do candidato se locomoverem geograficamente para um local específico (HANASHIRO, ET AL., 2008).

Chiavenato (2003, p. 373) completa dizendo que “a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros da organização no dia-a-dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais”. É importante o funcionário buscar entender qual a cultura organizacional da empresa que estará trabalhando, porque algumas características da cultura organizacional são mais complexas de se enxergar, pois podem estar ligadas as reações da empresa baseada em valores e sentimentos.

É importante que os funcionários estejam alinhados e corretamente direcionados á cultura da empresa, tudo fica mais claro de se enxergar quando se está habituada com os costumes do ambiente de trabalho da empresa a sua volta.

O clima organizacional constitui o meio interno ou atmosfera psicológica característica de cada organização. O clima organizacional está ligado ao moral e à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização (CHIAVENATO, 2003, p.373)

De forma semelhante à cultura organizacional também difere de uma empresa para outra é o clima organizacional, além de conhecer e entender a cultura da empresa sentir- se



satisfeito com o clima no qual se trabalha é de suma importância para o bem-estar dos funcionários e para os clientes.

As necessidades de segurança têm grande importância no comportamento humano, uma vez que todo empregado está sempre em relação de dependência com a empresa, na qual ações administrativas arbitrárias ou decisões incoerentes podem provocar incerteza ou insegurança no empregado quanto à sua permanência no emprego. Essas decisões refletem negação ou positividade ou alguma política administrativa imprevisível, podendo torna-se ativadores de insegurança em todos os níveis hierárquicos da empresa (CHIAVENATO, 2010, p.330).

Os funcionários cada vez mais buscam uma empresa com estabilidade e que passa segurança para eles, com a certeza de que no outro dia seu emprego estará garantido desde que exerça sua função corretamente e dentro dos padrões.

A motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação, obviamente, as pessoas diferem quanto às suas tendências motivacionais básicas, seu nível varia tanto entre os indivíduos como em apenas um único indivíduo dependendo da situação, sendo assim motivação é um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta (ROBBINS, 2005, p. 132).

O subsistema Higiene e Segurança do Trabalho - HST constituem em atividades paralelas importantes para manutenção das condições físicas e psicológicas das pessoas. Segundo Neres; Neto (2013, p. 11-12) a HST pode ser conceituada como:

Um conjunto de normas e procedimentos que visam à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas, envolve um plano organizado com prestação de serviços médicos, enfermeiros e auxiliares em tempo integral, serviços médicos adequados com dispensário de emergência e primeiros socorros, prevenção de riscos à saúde envolvendo atividades de localização, diagnósticos e eliminação ou minimização de riscos ambientais e serviços adicionais com investimento empresarial sobre a saúde do funcionário.

A área de Recursos Humanos é fundamental para toda a organização, pois através dela se relacionam as pessoas e os processos da empresa formando a estrutura organizacional, a comunicação é fundamental para que o departamento seja eficaz nas suas atividades. Desta forma, Mascarenhas (2011) salienta que:

A análise do desenvolvimento recente dos referenciais teóricos sobre a vantagem competitiva sugere uma associação mais íntima entre o desempenho da empresa, seus recursos, competências e seus processos internos, incluindo-se aí as pessoas e os processos de gestão de pessoas (MASCARENHAS, 2011, p. 127).

Em relação a importância da estratégia na área de recursos humanos, Hamel e Prahalad (2005, p. 181) afirmam que “a busca de uma única intenção estratégica ao longo de um período extenso garante que os esforços dos indivíduos, departamentos funcionais e da empresa inteira convergirão para o mesmo objetivo”.

As características de desenvolvimento e implementação da TI em uma organização devem ser estudadas e planejadas com muito cuidado de acordo com o ambiente. Não é possível utilizar a mesma estratégia e executar as mesmas atividades de um negócio para outro. Para isso, é importante conhecer as variáveis e os fatores críticos de sucesso que devem





ser considerados e estudados no processo de desenvolvimento e implementação de TI, bem como no planejamento do processo (ALBERTIN, 2001).

Neste contexto, Mascarenhas (2011, p.282), indica que “em termos do modelo de gestão estratégica de pessoas, pode-se dizer que esses processos contribuem à geração de recursos humanos estratégicos e à construção de uma organização capaz de aproveitar plenamente o potencial desses recursos”.

### 3. Análise e desenvolvimento dos resultados

O objetivo deste artigo consiste em analisar o uso e as vantagens da tecnologia da informação nos processos de RH. Desta forma, foi realizada uma pesquisa de campo e os objetos de estudo foram duas empresas situadas no município de Bragança Paulista - SP.

Foi aplicado um roteiro de entrevista estruturado para profissionais da área de RH dessas empresas para comparação nos resultados. A entrevista estruturada permite uma melhor comparação entre as respostas dos entrevistados, pois existe um padrão de respostas.

As empresas participantes são: Droga Raia S/A que tem seu segmento varejo farmacêutico, venda de medicamentos e de perfumaria, presente no mercado brasileiro desde 1905, atualmente faz parte do grupo Raia Drogasil S/A maior rede de farmácias do País, com 1650 filias e mais de 32.000 colaboradores no momento da realização deste artigo. E a OSG Sulamericana, empresa que chegou ao Brasil em 1974. A cidade de Bragança Paulista foi eleita para a instalação do parque fabril que conta com 100.000 metros quadrados e abriga, atualmente, um dos mais modernos centros de produção de ferramentas de corte rotativas de alta precisão do país. Com aproximadamente 5.000 funcionários no âmbito global, a empresa opera em Bragança Paulista com 350 funcionários e mais 50 na filial do Paraná.

Quadro 1: Perfil dos respondentes

EMPRE SA	SEGMENTO	CARGO DOS ENTREVISTADOS	SEXO	IDADE	TEMPO DE ATUAÇÃO NA ÁREA	GRAU DE INSTRUÇÃO
DROGA RAIA	VAREJO FARMACÊUTICO	COORDENADORA DE RH	F	ACIMA DE 45 ANOS	26 ANOS	ENSINO SUPERIOR
OSG	METALURGI CA	COORDENADOR DE RH	M	DE 26 À 35 ANOS	12 ANOS	PÓS-GRADUAÇÃO

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Os resultados da pesquisa mostram que os profissionais respondentes, são de ambos os sexos. Em relação à faixa etária, verifica-se que um respondente está na faixa de 26 a 35 anos e o outro na faixa acima de 45 anos. Quanto ao grau de escolaridade dos entrevistados, um possui ensino superior completo e o outro possui pós-graduação.

Com relação ao cargo que cada respondente ocupa dentro da empresa, ambos são coordenadores. Conforme demonstrado no quadro acima, percebe-se que os profissionais de RH são graduados e atuam diretamente no setor de RH com uma vasta experiência, o que permite uma melhor qualidade das respostas.



Quadro 2: Tecnologia usada nos processos de RH

EMPRESAS		RESPOSTAS
DROGA RAIA	OSG	
		NENHUMA
X	X	ERP
X	X	BANCO DE DADOS
X		SOLUÇÕES DE BI
X	X	INTRANET
X	X	SERVIDORES
X	X	PONTO ELETRÔNICO
X	X	SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DE RH
		OUTROS

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quando questionados sobre o uso da tecnologia nos processos do RH, como em cálculo de folha de pagamento, recrutamento e seleção, controle de ponto eletrônico de funcionários, entre outras rotinas, obteve-se como resultado da entrevista, ambas as empresas utilizam ERP, da sigla em inglês, *Enterprise Resource Planning*, que é um software de integração e gestão empresarial. Fazendo uso em praticamente todos os processos envolvendo o RH.

Quadro 3: Uso da tecnologia no recrutamento externo.

EMPRESAS		RESPOSTAS
DROGA RAIA	OSG	
X	X	SIM
		NÃO

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O uso da tecnologia é mais conhecido no recrutamento eletrônico, quando se utiliza a internet. Conforme se verifica através do quadro acima, quando questionado as empresas se é feito uso da TI no recrutamento externo, todos os respondentes afirmam que utilizam.



Quadro 4: Formas de divulgação

EMPRESAS		RESPOSTAS
DROGA RAIÁ	OSG	
X		SITES CORPORATIVOS
X		ANÚNCIOS EM JORNAIS
X		AGÊNCIAS DE EMPREGO
X	X	E-MAIL
X		INTRANET
X	X	REDES SOCIAIS
X		SITES DE EMPREGO (EX: CATHO)
X	X	ANÚNCIOS DE FACULDADES/ESCOLAS
X	X	INDICAÇÃO POR FUNCIONÁRIOS
X		OUTROS

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O resultado da pesquisa mostrou que, dentre as formas para divulgar e atrair candidatos para vagas em aberto, a empresa Droga Raia S/A está mais aberta ao recrutamento online, utiliza anúncios em jornais, agências de emprego, sites de empregos, anúncios em faculdades/escolas e indicação. É necessário ressaltar que é utilizado através do site corporativo, na página “Trabalhe Conosco”, uma integração com o site de empregos Vagas.com.br, sendo assim, o candidato através do site da organização é redirecionado para esse site especializado, para concluir o cadastro para a vaga desejada.

Anúncios em jornais são mais destinados para vagas específicas. A OSG Sulamericana, por sua vez, é mais limitada a certos meios, dentre eles são utilizados apenas: e-mail, redes sociais, anúncios de faculdades/escolas e indicação por funcionários.

Nota-se que, embora todas as empresas façam o uso da tecnologia, ainda não deixaram de operar nas formas tradicionais, como anúncios em jornais e agências de emprego.

Quadro 5: Frequência do uso das redes sociais usadas no processo de R&amp;S

EMPRESAS		FREQUÊNCIA
DROGA RAIÁ	OSG	
		SEMPRE
	X	QUASE SEMPRE
X		AS VEZES
		RARAMENTE
		NUNCA

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Apesar de ambas as empresas utilizarem os recursos das redes sociais no processo de recrutamento e seleção, a empresa OSG Sulamericana faz uso mais frequentemente dessa ferramenta, por outro lado, a empresa Droga Raia S/A faz o uso de forma moderada. O





respondente da Droga Raia S/A afirmou que, por usarem de diversas fontes de recrutamento, não se faz necessário utilizar as redes sociais com frequência.

Quadro 6: Redes sociais usadas no processo de recrutamento e seleção

EMPRESAS		RESPOSTAS
DROGA RAIÁ	OSG	
X	X	LINKEDIN
X	X	FACEBOOK
		TWITTER
		MY SPACE
		OUTROS
		NENHUMA

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Foi observada que ambas as empresas Droga Raia S/A e OSG Sulamericana, quando questionada sobre o uso das redes sociais, afirmou que não faz uso de algumas delas, as duas empresas utilizam o LinkedIn e faz comentários positivos a esses meios, elogiando a praticidade e agilidade. No entanto, apesar da informalidade da rede social Facebook, quando comparada com outras é a mais procurada, incentivada pela popularidade da rede. Já o LinkedIn, por se tratar de uma rede exclusiva para profissionais, quando se trata de recrutamento externo é bastante utilizada, ainda que não seja tão conhecida.

Quadro 7: Site corporativo para captação de candidatos

EMPRESAS		RESPOSTAS
DROGA RAIÁ	OSG	
X	X	SIM
		NÃO

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Verifica-se que ambas as empresas entrevistadas possuem site corporativo para recrutamento de candidatos, onde se percebe que o uso da TI no recrutamento online está crescendo e sendo explorado por diferentes empresas.

Sabe-se que, a tecnologia favorece todos os processos da área de RH, tornando suas atividades mais rápidas e assertivas. Dentro deste contexto, Machado (2013), indica que, a área de RH atua para assegurar eficiência e melhoria dos processos e que tratá-lo meramente como um departamento de pessoal é um grave erro.



Quadro 8: Armazenamento dos currículos

EMPRESAS	RESPOSTAS	
	FÍSICA	ELETRÔNICA
DROGA RAIÁ	X	X
OSG	X	X

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Verificou-se que, ambas as empresas Droga Raia S/A e OSG Sulamericana, armazenam os currículos de forma física e ao mesmo tempo de modo eletrônico, o que acaba muitas vezes, facilitando nas seleções dos candidatos por meio de filtros que podem conter numa armazenagem de currículos eletrônico.

Quadro 9: Uso da tecnologia para treinamentos

EMPRESAS	RESPOSTAS	
	NÃO	SIM, COMO:
DROGA RAIÁ		PORTAL DO SABER
OSG		SISTEMA MOODLE

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Em relação ao uso da tecnologia para treinamentos percebe-se que, ambas as empresas investem em treinamentos a longa distância para seus colaboradores. Esse procedimento facilita a troca de informação e um melhor desenvolvimento de forma que, todos os participantes dos treinamentos obtenham um melhor aproveitamento de conteúdo e tempo, bem como, maior produtividade.

Quadro 10: Uso da tecnologia para avaliação de desempenho

EMPRESAS	SIM, COMO:	NÃO
	DROGA RAIÁ	PROGRAMA CRESCER, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
OSG	SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO TOTVS	

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Ambas as empresas utilizam a tecnologia para fazer avaliações de desempenho gerando relatórios e identificando os processos que precisam de mais atenção, dessa forma podendo avaliar o desempenho individual e até mesmo em grupo.



Quadro 11: Cálculo da folha de pagamento e ponto eletrônico

EMPRESAS	RESPOSTAS
DROGA RAIÁ	SIM, APDATA
OSG	Sim, TOTVS

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quando questionadas sobre a forma de cálculo da folha de pagamento, a empresa Droga Raia S/A utiliza o sistema do ponto eletrônico para fazer o apontamento de horas no cartão de ponto, como apurar faltas, atrasos, horas extras e adicionais noturnos. Em relação ao software que cada empresa utiliza, a Droga Raia S/A utiliza o Sistema ApData - Especialista em soluções para Gestão de Pessoas e a OSG Sulamericana utiliza o ERP da empresa TOTVS.

Com essas informações, nota-se claramente que a tecnologia é necessária nas organizações de diferentes segmentos. É evidente que as inovações tecnológicas implantadas nas empresas expandiram a produtividade tanto nas melhorias nos processos produtivos, trazendo agilidade, como na diminuição da mão de obra utilizada (OLIVEIRA, 2004).

Quadro 12: Benefícios e vantagens da TI nos processos de RH

EMPRESAS		RESPOSTAS
DROGA RAIÁ	OSG	
	X	REDUÇÃO DE CUSTOS
X	X	AGILIDADE
X	X	INOVAÇÃO
X	X	MAIOR SEGURANÇA
X	X	RAPIDEZ
	X	ATINGIR MAIOR NÚMERO DE CANDIDATOS
	X	TRANSPARENCIA
X	X	INTEGRAÇÃO DOS PROCESSOS
		OUTROS

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quando indagado sobre os benefícios e as vantagens que a TI traz desde sua implantação em ambas as empresas, foi destacado que obtiveram grandes vantagens com a automatização de seus processos de RH, garantindo mais rapidez, agilidade, alcançando os resultados esperados. Quando questionada sobre os motivos para a redução de custos, o coordenador de Rh da OSG Sulamericana afirmou que isso foi possível, devido ao fato de não precisar manter um profissional de TI e a infraestrutura necessária para o mesmo, dentro da empresa.

Ambas relataram que a inovação trouxe grandes benefícios para o departamento e deixando as informações mais precisas e atualizadas em tempo real, o que cortou pela metade o tempo utilizado para determinadas tarefas.



#### 4. Considerações finais

O trabalho teve como objetivo, analisar o uso da tecnologia nos processos de RH e as vantagens adquiridas em duas empresas situadas no município de Bragança Paulista. Permitiu também, verificar de que forma a tecnologia da informação é utilizada nos processos de recursos humanos. Percebe-se que, as empresas que procuram implantar a TI em seus processos, conseguem obter um desempenho de trabalho mais ágil e diminuindo os possíveis erros, tornando a área de recursos humanos mais valorizada na organização.

Com a pesquisa foi permitido compreender que a procura pela utilização da TI está sempre crescendo nas empresas. Elas recorrem desde o uso de sistema de ponto eletrônico, à utilização de softwares específicos, como o software ERP frequentemente disposto nos processos de RH.

As duas empresas indicam como vantagens, a rapidez e agilidade comparando com a forma de trabalhar antes da tecnologia aplicada, dessa maneira, tendo resposta em tempo real. Vale ressaltar que os sistemas e equipamentos são instalados apenas uma vez, sendo realizada a manutenção por médio ou longo prazo, sendo assim, gera a redução de custos. Ficou evidente com a análise dos dados obtidos, que o fator predominante para a implantação da TI nas organizações entrevistadas, é o processo de cálculo de folha de pagamento, tornando essa atividade mais objetiva.

Constatou-se que, ambas as empresas investem em treinamentos a longa distância para seus colaboradores facilitando a troca de informações e um melhor desenvolvimento individual e coletivo, assim reduzindo também custos e tempo que seriam gastos com treinamentos realizados presencialmente sendo na empresa ou em algum local específico. Sendo assim, o uso da TI no departamento de RH ou em outros departamentos, traz maior eficácia e eficiência para a organização.

#### 5. Referências

- ALBERTIN, Alberto Luiz. **Comércio eletrônico**. São Paulo, Atlas 2ª Ed 2001.
- BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo, Atlas, 4ª ed. 1997.
- CAVALCANTE, Lídia Eugenia. **Gestão estratégica de recursos humanos na era da tecnologia da informação e da globalização**. Informação e Informação. Londrina, n.º 2, Edição 5, p. 139-147, jul./dez. 2000. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/viewArticle/1669>>. Acesso em: 05/03/2018.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2003.
- COSTA, Tatiana Ribeiro da Costa. E-RH: O impacto da tecnologia para a gestão de recursos humanos. 2002. 74p. **Trabalho de conclusão de curso**. Faculdade de economia, administração e contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002.
- HAMEL, Gary; PRAHALAD, C. K. **Competindo Pelo Futuro**. Campus. 2ª Ed. 2005.
- HANASHIRO, D; ZACARELLI, L.; TEIXEIRA, M.; GODOY, A. **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva 2008.
- MACHADO, R.; **Qual a Importância do Setor de RH Dentro de uma Empresa**. Jun. 2013. Disponível em <<http://www.contabilidadedef.com.br/qual-a-importancia-do-setor-de-rh-dentro-de-uma-empresa/>>. Acesso em: 31 maio. 2018.
- MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de Pessoas - Em Empresas Inovadoras**. 2ª Ed. 2011.



- MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Cengage Learning 1ª Ed.2011.
- NERES, E. P.; NETO, J. da S. **Retenção de Talentos: A percepção dos colaboradores de Recursos Humanos sobre as políticas adotadas para uma empresa do ramo de bebidas do DF**. 2013. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos, Faculdades Integradas Promove, Brasília. 2013.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 1ª Ed. 2005.
- SEIXAS, R. de A. P. A gestão de pessoas no ambiente organizacional no século XXI. **Revista Eletrônica da Faculdade José Augusto Vieira**, ano VII, v. 7, n. 4, p. 195-207, mar. 2014.
- SILVA, Marcio Henrique de Almeida; LUDENÑA, Mercy Escalante. A utilização da tecnologia de informação na área de recursos humanos: estudo de caso em duas empresas de São Paulo. **Revista Formadores: Vivências e Estudos**, Cachoeira v. 6, n. 1, p. 114-127 2013. Disponível em: Acesso em: 31 maio. 2018.