



Sobre a autora: **ANA LÚCIA
HASHIMOTO SERAFIM**

Pedagoga & Psicóloga.

Atua a mais de 15 anos como:

- IT Recruiter
- Talent Acquisition
- Headhunter
- Tech Recruiter
- anapsic@hotmail.com

Novas Tendências: e-RH

De modo geral, todo nós sabemos que a sigla RH é uma abreviação para Recursos Humanos, e que se trata da administração de profissionais que atuam em dada empresa. Apesar dos grandes avanços e desenvolvimento desta área, que dispões de ótimos estudos e renomados teóricos, muitas empresas brasileiras ainda associam ao RH, somente o gerenciamento de pessoas ainda se trata da resolução de rotinas de Departamento Pessoal (Folha de pagamentos, férias e ações ligadas a leis trabalhistas).

É interessante notarmos que somente a partir das décadas de 60 e 70 o Brasil elaborou leis de Saúde Ocupacionais mais efetivas para os trabalhadores da iniciativa privada, através de promulgações de leis a este respeito na CLT. As décadas de 80 e 90 foram dominadas por fusões e processos voltados para adaptações de novas culturas de trabalho globalizadas.

As empresas maiores e as multinacionais, tendo a necessidade em se sobressaírem em um mercado extremamente competitivo, realinharam processos para que cada vez mais, suas metodologias organizacionais estivessem enxutas e assertivas. Dentro desta perspectiva, encontramos aplicações de metodologias de gestão de pessoas realmente mais complexas e elaboradas para o sucesso destas corporações.

Na última década, tivemos um acelerado processo de readequação na gestão de pessoas causada pela Revolução Tecnológica, que foi impulsionada recentemente pela Pandemia do Covid19, que obrigou o mundo a reorganizar-se, no funcionamento de seu processo social e produtivo em poucos dias.

Sendo assim, os trabalhadores que já precisavam aprimorar novas habilidades em pouco tempo, necessitaram se readequar a um novo processo produtivo, com regras muito diferentes das anteriores. Com isso, o RH se tornou mais e mais estratégico tendo em vista que mudanças tão fortes, só seriam possíveis através do planejamento e implementação de trabalhadores muito talentosos, e assim o RH passou a valorizar mais o capital humano de cada instituição.

A Revolução tecnológica provocou assim a revolução nas estruturas básicas de RH. O RH, assim como todas as áreas das empresas tiveram como objetivos a redução de custos, a eficiência do funcionamento em virtual workplaces, fomentar rapidez nos processos e impor alta produtividade, num mundo ainda mais competitivo. Todas essas transformações levaram ao surgimento do e-RH.

Com isso, podemos classificar como e-RH, sendo o uso de sistemas, mídias eletrônicas e redes de telecomunicações para o funcionamento da gestão de pessoas. Seu objetivo é conectar as pessoas a estratégia do negócio, com o intuito de adaptar ambos rapidamente as mudanças, dentro do novo cenário, muito dinâmico.

As consequências de tais transformações podem ser elencadas como a diminuição de custos e a melhoria da eficiência das pessoas em suas funções. Isso porque os processos de trabalho foram mais automatizados pela tecnologia, diminuindo o tempo perdido com processos operacionais, melhorando o planejamento e fluxo de trabalho e proporcionando tomadas de ações mais estratégicas. Também favoreceu a distribuição e a homogeneização de informações, favorecendo a tomada de decisões e a velocidade das respostas dos funcionários.

E quanto a você? O RH da empresa onde atua já vive nessa nova realidade?

