

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES

KARINA DURAN MUNHOS 11295911
LAÍS GARCIA 11270628
MATHEUS ANTONIO CARDOSO REYES 11270910
MIRELA MEI 11208392

INOVAÇÃO NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

SÃO PAULO
2020

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	3
2	AVANÇO DA TECNOLOGIA NO RH.....	5
3	ESTUDO DE CASO.....	8
3.1	Estudo de caso Mindbe.....	8
3.2	Estudo de caso IFMG.....	11
3.3	Estudo de caso Metalfarma.....	13
4	COMO A EMPRESA CONTEMPORÂNEA TEM INOVADO FRENTE AO RH?..	14
4.1	Folha de Pagamento e gestão de ponto.....	15
4.2	Comunicação com órgãos governamentais.....	15
5	CONCLUSÃO.....	16
	REFERÊNCIAS.....	17

1. INTRODUÇÃO

O setor de Recursos Humanos atualmente é a base de empresas, pois é ele o responsável pelo: Recrutamento e Seleção; Treinamento e Desenvolvimento; Remuneração, cargos e salários; Higiene e segurança no trabalho; Departamento pessoal; Relações trabalhistas; Serviços gerais. (MARRAS, 2000) Paralelamente temos a tecnologia da informação que está presente em toda a sociedade moderna e que também é peça fundamental em qualquer empresa. Juntas elas criaram um setor chamado de e-RH que otimiza as funções do método tradicional, pois disponibilizam-se programações voltadas para atividades repetitivas até então realizadas individualmente por funcionários. (JONES, 1998)

Sendo duas partes tão importantes dentro do meio corporativo é necessário apresentar e entender melhor como estes meios funcionam unidos, o que trazem de benefícios para o financeiro e para a classe operaria e identificar possíveis melhorias a serem feitas com o avanço tecnológico.

Até início do século XX o setor de recursos humanos (RH) tinha a função apenas de contratar e demitir funcionários, as empresas seguiam a Teoria Clássica de Administração, criada por Jules Henri Fayol, na qual os profissionais eram apenas potências de trabalho para atender as demandas na companhia sem que houvesse qualquer questionamento da parte destes. Esse sistema de gestão criada por Fayol, fayolismo, pregava total respeito a hierarquia, de tal forma que os trabalhadores só cumpriam regras e muitas vezes tinham direitos básicos violados e apesar da existência do RH, o setor não era voltado para ajudar o trabalhador, mas sim a empresa exclusivamente. No entanto, na década de 1920 surge a Escola das Relações Humanas, compilado de teorias e experimentos desenvolvidos por estudiosos da época, sendo os mais significativos o médico e sociólogo Elton Mayo, os pesquisadores Roethlisberger e Dickson e o criador Chester Bernard. A nova teoria ganhou força em 1929 devido à quebra da Bolsa de Valores de Nova York, pois a partir desse momento começou o questionamento sobre os meios de produção e a relação física e mental dos trabalhadores. Com isso, na década de 1930 temos um RH voltado para uma gestão mais humanizada, sendo um início para conquistar o que temos hoje (Macêdo, 2012).

Atualmente o RH gerencia muito mais do que a contratação e desempenho dos funcionários, ele é responsável por criar métodos de avaliação dos profissionais que estão concorrendo a vagas de emprego e também de funcionários ativos, a fim de treinar e motivar os empregados para gerar melhor desempenho, além de realocar funcionários, definir salários e lidar com questões legais e trabalhistas, sempre visando os direitos humanos (COSTA, 2002).

Sendo um setor de grande importância dentro de uma empresa e com diversas funções estima-se que haverá muitos empregados nesta área para darem conta da demanda, principalmente em grandes empresas, mas é neste momento que encontramos a tecnologia da informação no setor. A tecnologia computacional por meio do desenvolvimento de softwares auxilia a produtividade do RH, pois por meio de programas conseguimos aumentar a produtividade e reduzir custos.

Outro ponto a se destacar é que o Recursos Humanos não foi a única área que apresentou grandes mudanças e avanço a partir da década de 1920, a tecnologia da informação teve grandes descobertas e implementações paralelamente, de tal forma que:

a Era da Informação também influenciou a gestão de pessoas. O modelo atual, de gestão competitiva de pessoas, afirma que as pessoas devem ser fonte de vantagem competitiva. Mas a área de Recursos Humanos também tem que ser por si só uma fonte de modo a agregar valor a cadeia de valor organizacional. [...] Como a área de Recursos Humanos também tem que se manter competitiva, ela também busca se adequar às novas tendências. (COSTA, 2002, p. 12)

Outra grande mudança proveniente da tecnologia é a possibilidade de trabalhar a longas distâncias do local físico do trabalho, conhecido como *virtual workplaces*, que "surtiu da necessidade real de se obter informações rápidas e de baixo custo e aliar a melhoria de qualidade de vida, através da flexibilidade da escolha do local de trabalho" (RESENDE & TAKESHIMA, 2000). Isso afetou a área do RH fazendo com que surgisse o e-RH, que é o setor de Recursos Humanos Virtual, a partir daí a relação entre recursos humanos e tecnologia da informação ficaram ainda mais estreitas.

O e-RH pode ser definido como "um modelo de gestão de Recursos Humanos baseado em tecnologia de informação altamente avançada, que conduzam algumas ou muitas das funções de RH" (JONES, 1998) sendo considerada não só como um

ganho de eficiência, mas como um recurso de vantagem competitiva. Isso tudo é envolvido por um grande sistema de banco de dados e aplicações relacionadas à tecnologia da Web que serão montadas por programadores a partir da necessidade do RH.

Pode-se dizer que a eficiência e rapidez não são as únicas vantagens que essa parceria traz, em seu livro Jones faz uma comparação entre o RH tradicional e o virtual, na qual podemos ver que com o surgimento do e-RH houve redução no uso de papel, otimização do fluxo de trabalho, automatização de atividades repetitivas, aumento na velocidade de respostas do sistema, uniformidade de informação repassada aos trabalhadores, entre outras coisas.

Jones ainda nos descreve seis forças em que a evolução do RH virtual é baseada, sendo elas:

1. Evolução da tecnologia de informação
2. Processos de reengenharia
3. Alta velocidade das formas de gestão
4. Organizações modernas
5. Trabalhadores focados no conhecimento
6. Globalização

Destas seis forças citadas, quatro delas estão fortemente ligada a tecnologia da informação, sendo elas o item 1 pelo acelerado crescimento e melhorias no campo de hardwares e softwares e das redes de telecomunicações que são primordiais para o desenvolvimento do e-RH, o item 2 já que a reorganização e busca por métodos e sistemas mais eficientes está ligado a disponibilidade tecnológica atual, o item 3 porque uma vez possuindo programas que armazenam e analisam dados, que anteriormente era feito por um funcionário, esse terá mais horas disponíveis para trabalhar e gerir o que realmente é necessário e o item 6, pois a globalização começou pelo avanço a tecnologia na área de comunicação que acabou se desenvolvendo e nos dando esse leque aparelhos e programas que estão 24h presentes em nossa sociedade.

2. AVANÇO DA TECNOLOGIA NO RH

Com o passar do tempo no mundo corporativo, o setor de recursos humanos foi ganhando mais responsabilidades, no início, essa área possuía funções relacionadas à administração de funcionários, como gerenciar horas de trabalho, faltas e salário dos funcionários de uma determinada empresa, com o avanço da tecnologia, o número de tarefas desse setor começou a crescer, liderando equipes com metodologias ágeis e executando diversos projetos, o que aumenta gradualmente o conhecimento técnico que o funcionário dessa área deva possuir. Segundo Batelman e Snell (1999, apud COSTA, 2002, p. 1)

“Na década de 70, o trabalho de RH era manter suas empresas fora dos tribunais e estar de acordo com o número cada vez maior de regulamentações que governavam o local de trabalho. Na década de 80, tiveram de resolver problemas de custos nos quadros de pessoal relacionados a fusões, aquisições e downsizing. A década de 90 caracteriza-se por questões relacionadas a um local de trabalho cada vez mais global e competitivo”.

Portanto, percebe-se que as atuações no RH mudaram com o passar do tempo por conta do avanço da tecnologia, tornando ainda ela indispensável em algumas corporações atuais, essas transformações, por sua vez, trouxeram o conceito de e-RH, ou Recursos Humanos Virtual, que busca analisar os benefícios da tecnologia na gestão de pessoas, de acordo com Jones (1997, apud COSTA, 2002, p. 5) o e-RH é “um modelo de gestão de Recursos Humanos baseado em tecnologia de informação altamente avançada, que conduzem algumas ou muitas das funções de RH”.

Essa abordagem, permitiu que esse setor deixasse de possuir apenas atividades rotineiras e operacionais e passasse a ter funções mais produtivas e estratégias. Além disso, essa abordagem permitiu uma melhor uniformização da informação, todos os funcionários, independentemente do nível hierárquico ou localização podem possuir o mesmo acesso a informações e treinamentos, beneficiando a organização como um todo.

Segundo Jones (1998, apud COSTA, 2002, p. 6), a consultoria Watson Wyatt realizou em 1997 uma pesquisa com 343 empresas norte-americanas sobre o tema de e-RH, com o nome de *Empowering Employees: A Survey Report on Human Resources and Web*. Esse estudo revelou informações importantes: as aplicações mais frequentes de tecnologia para RH são: Recrutamento (70%); Comunicação (57%) e Informações sobre benefícios e adesão a planos de benefícios flexíveis (32%). Além disso, de acordo com as empresas entrevistadas, os principais motivos para se implementar o e-RH são: Melhorar os serviços para os empregados; Melhorar a comunicação; Reduzir custos e aumentar a produtividade.

Os resultados dessa pesquisa nos mostram como a preocupação em aplicar a tecnologia na gestão de pessoas era alta há décadas, e continua sendo discutida até os tempos atuais, destaca-se ainda o quanto as empresas investiam na tecnologia no RH antigamente, como podemos ver na imagem a seguir

Figura 1 - Evolução dos gastos totais em informática de empresas nacionais privadas médias e grandes



Fonte: MEIRELLES (1999, apud MASCARENHAS, 2003, p. 28)

Observando o gráfico, podemos perceber que o investimento em tecnologia em médias e grandes empresas nacionais privadas aumentou durante o passar dos anos, o que se manteve até os tempos atuais, ferramentas, metodologias e tecnologias para o uso do RH surgiram para melhorar cada vez mais o desenvolvimento desse setor, como o LinkedIn, que auxilia no processo de recrutamento e seleção, além de facilitar a comunicação com os candidatos,

também aumenta as informações de uma possível contratação, outro exemplo é o Trello, uma ferramenta utilizada para divisão de tarefas de um determinado projeto, e também existem metodologias ágeis para a organização da realização dessas tarefas, como o Scrum.

Além desses exemplos, também existem tecnologias internas para cada empresa, que são desenvolvidas com suas especificações. Com isso, fica nítido que para muitas empresas, a tecnologia é essencial para o desenvolvimento de seus objetivos, e a tendência é ela evoluir drasticamente em todo o mercado.

3. ESTUDO DE CASO

Para análise da opinião de profissionais da área de Recursos Humanos e a utilização de tecnologias nas suas respectivas empresas, foram entrevistadas três pessoas envolvidas com a profissão. Cada profissional tem como referência uma empresa de ramo diferente, expressando a opinião para cada área, sendo elas: Mindbe Tecnologia & Design de Atendimento, voltada para tecnologia, o IFSULDEMINAS, instituto que atua na área da educação e é de gestão do Estado, e a Metalfarma, do setor industrial.

3.1 Estudo de caso Mindbe

O primeiro entrevistado é Thiago Holanda de Almeida. Ele trabalha na área de Tecnologia da Informação na Mindbe Tecnologia & Design de Atendimento, uma empresa de tecnologia focada na melhoria da interação de empresas com seus clientes. Localizada na cidade de Barueri, próximo à capital paulistana, conta com mais de cinco mil profissionais envolvidos. O entrevistado está na empresa há sete anos e apesar de ser da área de TI, tem familiaridade com Recursos Humanos, pois possui proximidade com a área e gerencia as tecnologias auxiliares do setor.

“A tecnologia para RH veio para agilizar o processo. Imagine calcular manualmente folha de ponto de 500 colaboradores, depois calcular quanto cada um ganha e quanto tem desconto, qual o deslocamento dele para a empresa com os benefícios de alimentação, taxa de descanso remunerado e mais cálculo do imposto e de IRRF por colaborador?” - Comentou Thiago sobre a utilização de tecnologia no departamento de Recursos Humanos. Quando questionado sobre as vantagens e desvantagens disse: “A vantagem é que as fórmulas ficam pré-carregadas, cria-se

ficha do colaborador e as mudanças mês a mês são pontos e ausência. A desvantagem é o tempo de aprendizado para utilizar a ferramenta e se houver mudança de tecnologia existe o tempo de quebra de cultura da antiga para adequar a uma nova”.

Sobre o gerenciamento do RH na empresa, foi questionado se existe alguma tarefa que é necessário o uso manual. Em resposta, ele diz que existe a função de correção de ponto que é feita em uma folha impressa, corrigida à caneta, para ser guardado que o colaborador pediu essa alteração, mas para não ser acusada de manipulação por qualquer uma das partes, é feito manualmente. Entretanto, para casos maiores, já estão começando a adotar o método digital.

Referente à utilização de tecnologias auxiliares em geral, Thiago cita o momento atual de São Paulo, onde existe o isolamento social devido à pandemia de Covid-19 que fez com que a empresa colocasse todos os trabalhadores em Home Office e consequentemente aumentou a utilização dessas tecnologias. Diz que antes da pandemia, o RH costumava mandar e-mail para os gestores para imprimir as folhas de ponto dos colaboradores que estão abaixo da hierarquia deles para conferir, mas agora estão conferindo pelo portal RH. Esse portal funciona como uma página hospedada no IIS, servidor web da Microsoft, e existem duas versões. O fornecedor possui uma versão baseada em .net, plataforma de desenvolvimento também da Microsoft, que é completa, mas dá problema de sobrecarga, pois com 500 colaboradores causava sobrecarga, e então foram escolhidos para implementar uma em node JS, outra plataforma. Entretanto, implementaram as duas pois cada portal cuida de um tipo de requisito até o novo portal em node ficar todo pronto. Utilizam o antigo portal portalrh.mindbe.com.br para extrair espelho de pontos, ver holerites, ver detalhes de férias agendadas ou processadas e utilizam o novo portal novoportalrh.mindbe.com.br para ler informativos e bater o ponto online já que foi colocado a empresa inteira em home office. O portal é um módulo adicional de um ERP (Enterprise Resource Planning), um sistema integrado de gestão empresarial, utilizado pelo RH chamado RH3 que usam para processar ponto, adicional financeiro, benefício, remuneração e envio de XML para o governo. A interface do ERP e dos websites é simples e os sistemas relacionados com RH ficam na área

azul clara, mostrada na imagem a seguir. As outras imagens são referentes à interface do website.

Figura 1 – Interface ERP

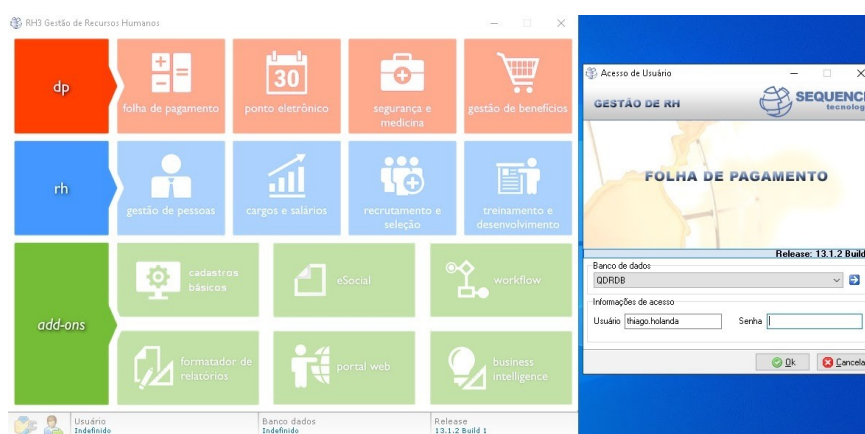
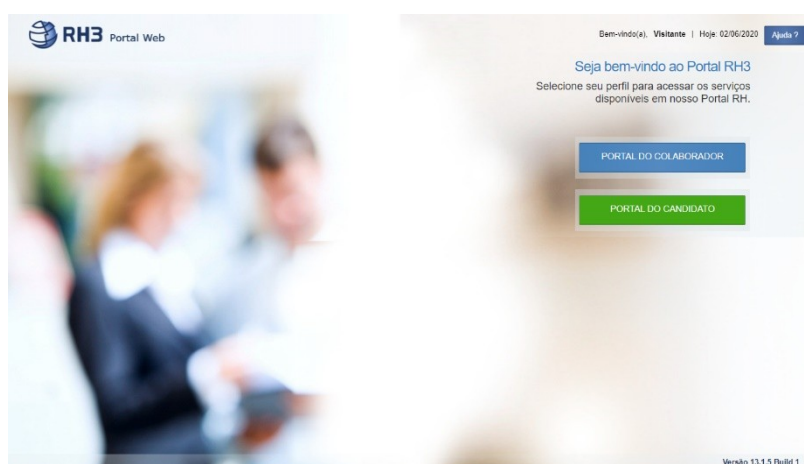
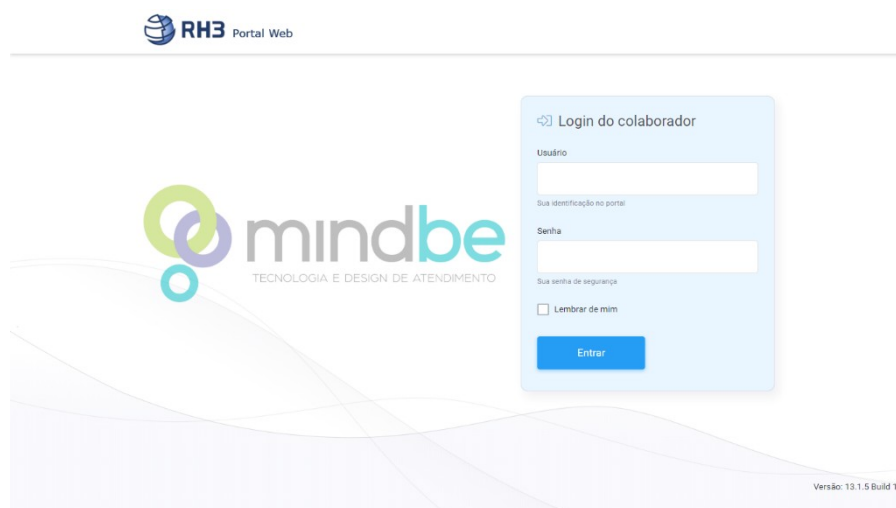


Figura 2 – Antigo formato Mindbe



A imagem anterior é referente ao endereço portalrh.mindbe.com.br, o antigo formato e a seguinte é referente ao novo endereço.

Figura 3 – Novo formato Mindbe



Quando questionado sobre uma previsão de futuro, Thiago acredita que uma empresa de grande ou médio porte não conseguiria mais se manter sem as tecnologias no setor de Recursos Humanos e destaca a folha de pagamento como principal fator devido à complexidade dos cálculos que não permitiriam fechar o pagamento antes do período máximo, o quinto dia útil. Comenta ainda sobre como é custosa a aplicação de um ERP, por exemplo, que sai em média 6 mil reais com 3 licenças, mais 2 mil por licença adicional e esse seria o principal motivo por que a empresa poderia analisar a mudança. Pontua ainda que o investimento em RH não é um investimento em colaboradores e sim um investimento em como organizar informações de colaboradores e uma forma de não errar em seus pagamentos que podem gerar problemas futuros sejam trabalhistas ou produtivos.

Contato do entrevistado: thiagoholandaalmeida@hotmail.com

Website da empresa : <https://mindbe.com.br/>

3.2 Estudo de caso IFSULDEMINAS

Contratada há quatro anos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - Campus Pouso Alegre na administração, Eliane Silva Ribeiro, conta sobre sua opinião em relação à utilização de tecnologia no RH em setores públicos. Antes de trabalhar no IFSULDEMINAS, trabalhou nos IF Sudeste MG e no IFMG e conta com doze anos de experiência na área. O Instituto Federal é uma organização estatal, que oferece cursos para a formação de profissionais no nível técnico e superior, e possui muitas unidades pelo Brasil.

Eliane ressalta as vantagens da utilização de tecnologia: “Mudou muito. As vantagens são: melhoria na qualidade do atendimento; agilidade na comunicação; agilidade na tramitação do processo; segurança da informação; utilização de arquivos virtuais; redução de documentos impressos, uma prática mais sustentável; redução no custo (menos impressão, menor custo com correios, menor custo com telefone).”

Sobre a utilização de tecnologia, a entrevistada afirma que a maior parte do trabalho no RH do IFSULDEMINAS depende de tecnologia e diz que é impossível uma empresa de grande ou médio porte existir sem o auxílio dessas tecnologias, pois é imprescindível para o desenvolvimento do RH em qualquer empresa. Ela destaca o uso de dois softwares utilizados pelo instituto, sendo eles o Siape (Sistema Integrado de Administração de Pessoal) e SUAP (Sistema Unificado de Administração Pública).

Descrevendo os softwares diz: “O Siape é utilizado por todos os órgãos da rede federal. O sistema é integrado à receita federal e a outros sistemas do governo federal. Nele fazemos tudo em relação à vida funcional do servidor, desde a admissão à aposentadoria, incluindo pagamento. O sistema foi criado por servidores da área de tecnologia da informação vinculada ao antigo Ministério do Planejamento e hoje ao Ministério da Economia. São servidores de carreira. São atribuições dos seus cargos: o desenvolvimento de tecnologia para otimizar a qualidade dos serviços públicos e o seu custo. Logo, não há custo do IFSULDEMINAS com essa tecnologia”. Além disso, fala sobre o SUAP “ é um software inicialmente desenvolvido pelo IFRN (Instituto Federal do Rio Grande do Norte). Hoje, vários institutos trabalham junto no desenvolvimento do software, inclusive o

IFSULDEMINAS. No Suap formalizamos os processos eletrônicos. Todos os requerimentos devem ser feitos no Suap e os processos também. Com isso reduzimos a impressão e agilizamos o atendimento, além de tornar mais fácil a consulta a processos tanto por parte do órgão como por parte dos servidores. No Suap também realizamos o registro de frequência biométrico dos servidores. O sistema está vinculado ao Siap. Logo, quando o servidor é cadastrado no Siap, nós realizamos a atualização do Suap e importamos todas as informações do Siap, permitindo geração rápida e de diversos tipos de relatórios. O Suap também é desenvolvido por analistas de tecnologia da informação dos Institutos Federais”.

Contato da entrevistada: eliane.ribeiro@ifsuldeminas.edu.br

Website da empresa <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/>

3.3 Estudo de caso Metalfarma

A entrevistada que trabalha na Metalfarma, Fernanda Vicentin, trabalha no setor administrativo e de Recursos Humanos. A metalfarma é uma empresa que atua desde o desenvolvimento do projeto e fabricação do mobiliário, até a instalação e manutenção do mesmo e atendem farmácias e perfumarias. Localizada na cidade de Americana, interior do estado de São Paulo, a empresa atende todo o território nacional e fornece consultoria de vendas.

Sobre o funcionamento do RH, Fernanda comenta que o trabalho é feito em parte dentro da empresa e em parte em um escritório de contabilidade terceirizado. Sobre as tecnologias que competem à empresa, utilizam um sistema chamado Zen, que funciona para mandar informações legais ao governo e outras funções pertinentes para o funcionamento do RH. Ainda que utilizem esse sistema, ainda existem atividades que ela organiza manualmente no Excel para serem mandadas para o escritório. A seguir, o layout do sistema Zen.

Figura 4 – Layout sistema Zen

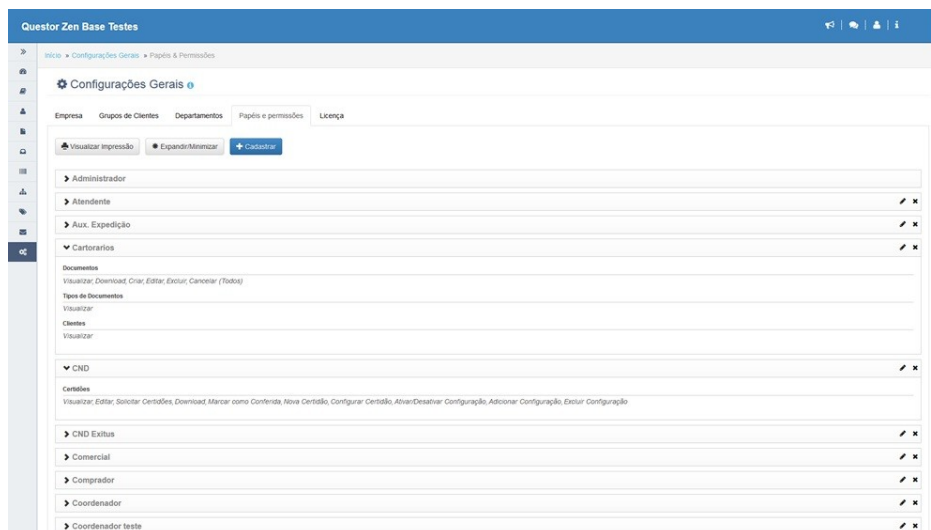
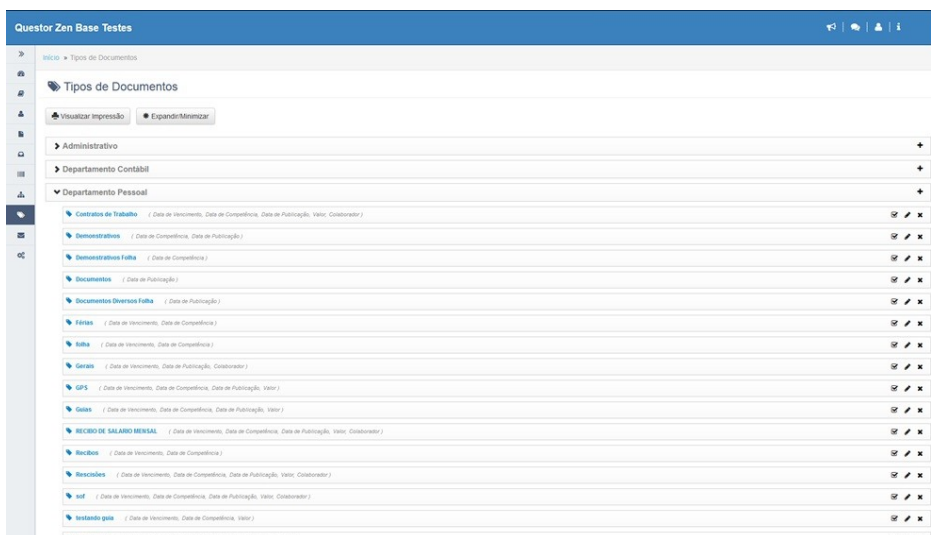


Figura 5 – Layout sistema Zen



Fonte: <https://zen.questor.com.br/>

A respeito de sua opinião sobre a utilização desses recursos tecnológicos em empresas do mesmo setor, comenta que acredita ser possível a manutenção de Recursos Humanos sem a tecnologia, entretanto seria muito mais custosa e trabalhosa a manutenção.

Contato da entrevistada: fernanda@metalfarma.com.br

Website da empresa <https://www.metalfarma.com.br>

4. COMO A EMPRESA CONTEMPORÂNEA TEM INOVADO FRENTE AO RH?

A partir das entrevistas com os profissionais da área de Recursos Humanos, podemos observar alguns processos chaves, como muitos cálculos para folha de pagamento, controle de ponto, comunicação com órgãos governamentais. Todas essas são atividades comuns a maior parte dos setores de RH, pois fazem parte da base de funcionamento e organização de uma empresa.

Quando feitos de forma manual, esses processos podem se tornar problemas. Imagine para uma empresa de grande porte, como a Schaeffler, um grupo multinacional com cerca de 87 mil empregados (Revista Forbes, 2020), ou até mesmo a conhecida Amazon, com seus aproximados 800 mil empregados (Revista Forbes, 2020). calcular manualmente a folha de pagamento de um funcionário, com todos seus descontos, adicionais, impostos, etc? Seria uma tarefa praticamente impossível, que demandaria um grande esforço e muitas pessoas.

Porém, graças à tecnologia, esses funcionários podem utilizar seu tempo para outras coisas, já que não precisam mais realizar inúmeros cálculos.

4.1. Folha de Pagamento e gestão de ponto

Segundo Thiago Holanda de Almeida, da Mindbe Tecnologia & Design de Atendimento, sua empresa utiliza um ERP desenvolvido internamente, o que é uma opção para empresas que já possuem uma mão de obra especializada em desenvolvimento de software.

Porém, muitas vezes, quando a empresa é menor, ou não precisa de tanta integração entre os setores de RH, existem muitas opções disponíveis de softwares no mercado que atendem o controle de folha de pagamento e a gestão de ponto.

Um desses softwares é o da empresa Senior, que cria um sistema personalizado para cada empresa, de acordo com as suas necessidades. É uma solução que pode ser um tanto quanto cara, mas é rápida, e pode sair mais em conta que contratar todo um time de desenvolvimento. Além disso, o sistema integrado diminui o número de processos realizados pelo time de RH, pois pode automatizar ainda mais os cálculos.

4.2. Comunicação com órgãos governamentais

Parte da rotina do RH, principalmente em organizações públicas é a comunicação com outros órgãos do governo, nas suas diversas esferas. A gestão da vida funcional do servidor é feita de forma interna, mas precisa ser consultada em outros sistemas, como os da Receita Federal.

Se antes eram precisos diversos e-mails e telefonemas para conseguir estas informações, hoje basta uma simples consulta ao Siape (Sistema Integrado de Administração de Pessoal) e os funcionários de RH de órgãos federais podem cuidar de tudo.

Com o crescimento da tecnologia e dos softwares open-source, a cada dia surgem novas maneiras de auxiliar as empresas a se reinventarem nos setores de RH. Cabe a elas encontrar a melhor opção, seja comprando um software pronto, baixando um open-source, ou desenvolvendo um de forma interna.

5. CONCLUSÃO

Este artigo buscou, principalmente, estudar e analisar a relação do setor de recursos humanos com a tecnologia e ainda trazer estudos de casos com o objetivo de entender ainda melhor essa relação, visto que a tecnologia começou a ser investida fortemente nessa área há décadas, e que hoje, para muitas organizações, essa ferramenta se torna indispensável para a conclusão de seus objetivos.

O desenvolvimento desse artigo possibilitou entender melhor como a relação da tecnologia com o RH mudou com o passar do tempo, foi visto que há aproximadamente 30 anos atrás, o investimento na tecnologia em empresas nacionais privadas era em média de 1,4% do faturamento líquido, esse número começou a crescer linearmente com o passar dos tempos, antigamente muitas tarefas na rotina do RH eram realizadas sem a tecnologia e hoje ela se tornou indispensável, algumas tecnologias ainda, como LinkedIn e Trello auxiliam esse setor e a tendência é que mais tecnologias sejam desenvolvidas com o passar do tempo.

Observando também os estudos de casos tratados no artigo, pode-se perceber que os entrevistados citaram grandes vantagens no uso da tecnologia, aumentando a produtividade, melhorando a qualidade do serviço e oferecendo mais segurança em relação a dados. Além disso, alguns dos entrevistados citaram que

uma empresa de médio ou grande porte não funcionaria sem o uso da tecnologia, ou ainda, funcionaria com uma grande queda em sua produtividade.

Ademais, partindo do questionamento de como a empresa contemporânea tem inovado no RH, foi perceptível que essa área trouxe com o tempo inúmeras mudanças, sendo vantajosas para a sua produtividade dentro da organização, além de novas tecnologias, esse setor desenvolveu novas metodologias, novas formas de resolver problemas, e como consequência, possuem colaboradores mais preparados e formas melhores de concluírem seus objetivos.

Em suma, esse artigo trouxe a reflexão de que atualmente a tecnologia é indispensável no setor de recursos humanos, as organizações contemporâneas devem inovar e se preparar ainda mais para as possíveis próximas mudanças.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Fernando Ferreira; RAUPP, Daniele Santos; MACEDO, Marcelo. **A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS: UM ESTUDO DE CASO SOBRE O USO DA TECNOLOGIA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**. Porto Alegre, p. 2-15, 2019.

BRITO, Renata Peregrino; OLIVEIRA, Lucia Barbosa. **A Relação entre Gestão de Recursos Humanos e Desempenho Organizacional**. Vitória, p. 94-115, 2016.

COSTA, Tatiana Ribeiro da. **E-RH: O impacto da tecnologia para gestão competitiva de Recursos Humanos**. [Trabalho de Mestrado]. São Paulo. Universidade de São Paulo, 2002.

FORBES. [S. l.], 19 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.forbes.com/companies/amazon/#35c024546fb8>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

FORBES. [S. l.], 19 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.forbes.com/companies/schaeffler/#16520ca02d0a>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

JONES, John W. **Virtual HR**. Crisp Publications. California, 1998

KUTNEY, Pedro. **Schaeffler faz 60 anos no Brasil em crescimento**. [S. l.], 28 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.automotivebusiness.com.br/noticia/28429/schaeffler-faz-60-anos-no-brasil-em-crescimento>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

Macêdo, E. (17 de setembro de 2012). Fonte: Tribunal de Contas do Estado do Ceará: <https://www.tce.ce.gov.br/imprensa/artigos/787-a-evolucao-historica-do-rh-do-departamento-de-pessoal-a-gestao-de-pessoas>

MARIN IDARRAGA, Diego Armando. El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. **Cuad. Adm.**, Bogotá, v.19, n.32, p.135-156, Dec. 2006. Disponível em http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922006000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 09 junho 2020.

MARRAS, Jean P. **Administração de Recursos Humanos – Do operacional ao estratégico**. Ed. Futura, 2000.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Tecnologia de informação e Gestão de Pessoas: Valor Estratégico da TI na Transição da Área de RH**. São Paulo, p. 10-194, 2003. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2263/1200301305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 7 jun. 2020.

RESENDE, Enio e TAKESHIMA, Maria L. **RH em tempo real**. Quality Mark editora, 2000

SENIOR. [S. l.], 19 jun. 2020. Disponível em: <https://www.senior.com.br/solucoes/gestao-de-pessoas-hcm/sistema-folha-de-pagamento>>. Acesso em: 19 jun. 2020.