

FACULDADES FACETEN
POLO FLORIANO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JOSÉ VALENTIM PEREIRA DA ROCHA

**A RELEVÂNCIA DO SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA O SETOR
DE RECURSOS HUMANOS**

FLORIANO – PIAUÍ
2022

JOSÉ VALENTIM PEREIRA DA ROCHA

**A RELEVÂNCIA DO SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA O SETOR
DE RECURSOS HUMANOS**

Artigo científico apresentado ao polo Floriano das
Faculdades Faceten, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel(a) em Administração.

Orientador: Prof^ª. Esp. Jonhhy Carvalho Arruda
Mendes

FLORIANO
2022

FICHA CATALOGRÁFICA

JOSÉ VALENTIM PEREIRA DA ROCHA

**A RELEVÂNCIA DO SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA O SETOR
DE RECURSOS HUMANOS**

Artigo científico apresentado ao Polo de Floriano, das Faculdades FACETEN, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Administração.

RESULTADO: _____ **NOTA:** _____

Floriano(PI), _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr./ Me./ Esp. e nome (orientador)
Instituição

Prof. Dr./ Me./ Esp. e nome (examinador)
Instituição

Prof. Dr./ Me./ Esp. e nome (examinador)
Instituição

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Sou grato à minha família pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida.

Deixo um agradecimento especial à minha orientadora professora Jonnhy Carvalho Arruda Mendes pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo a minha pesquisa.

Também quero agradecer à Universidade FACETEN e a todos os professores do meu curso pela elevada qualidade do ensino oferecido.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, e por estar sempre ao meu lado, e nunca me desamparar.

À minha esposa Francinete Melo da Silva Rocha e aos meus filhos: Darby Mendes da Rocha, José Valentim Pereira da Rocha Júnior e Alexandre Marcos da Rocha pelo apoio e por estarem sempre ao meu lado me estimulando.

“O desempenho de uma empresa é baseado em soluções e problemas, se for um problema, tem solução! Se não tem solução, então não deve ser um problema”.

Autor Desconhecido

SUMÁRIO

Resumo	10
Abstract	10
1 INTRODUÇÃO	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
3 SISTEMAS DE INFORMAÇÕES E RECURSOS HUMANOS – SIRH	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25

A RELEVÂNCIA DO SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA O SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Resumo:

As organizações são formadas pelas pessoas que trabalham em prol da mesma, assim estes colaboradores necessitam de especial atenção por parte das organizações, devido a isso as organizações possuem uma área denominada Recursos Humanos ou mesmo Gestão de Pessoas. Esta área da empresa trabalha diretamente com os colaboradores resolvendo problemas e possibilitando a melhor organização da empresa. Atualmente as empresas precisam estar centradas em suas informações, exigindo de seus gestores estratégias eficientes, que podem ser facilitadas utilizando-se de recursos inteligentes oferecidos pela tecnologia de informação e sistemas de informação gerencial. Para auxiliar os gestores existem os Sistemas de Informações Gerenciais (SIG). O presente artigo tem por objetivo geral investigar a relevância do sistema de informações para o setor de recursos humanos. Para se atingir este objetivo, utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica. Dividindo-se o tema em sete tópicos que são: sistemas de informações, classificação dos sistemas, a importância e os aspectos destes sistemas para a gestão de Recursos Humanos, tomada de decisão, abrangência e as vantagens básicas.

Palavras-Chave: Sistema de Informação. Recursos Humanos. Decisão. Organização.

THE RELEVANCE OF THE INFORMATION SYSTEM FOR THE SECTOR OF HUMAN RESOURCES

Abstract:

Organizations are formed by people who work for it, so these employees need special attention from organizations, because of this organizations have an area called Human Resources or even People Management. This area of the company works directly with employees, solving problems and enabling the best organization of the company. Currently, companies need to be focused on their information, demanding from their managers efficient strategies, which can be facilitated using intelligent resources offered by information technology and management information systems. To help managers, there are Management Information Systems (GIS). This article has the general objective of investigating the relevance of the information system for the human resources sector. To achieve this objective, bibliographic research was used as a methodology. Dividing the theme into seven topics that are: information systems, classification of systems, the importance and aspects of these systems for the management of Human Resources, decision making, scope and basic advantages.

Keywords: Information System. Human Resources. Decision. Organization.

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia da informação no Recursos Humanos (RH) já é uma realidade presente em muitas empresas. Hoje em dia, a área de recursos humanos e suas ramificações cada vez mais necessitam da tecnologia para otimizar suas tarefas cotidianas. Com isso, as ferramentas de TI ajudam a tornar o setor mais estratégico e menos operacional.

Diariamente os profissionais da área precisam organizar processos seletivos, gerar avaliação de performance, checar e responder e-mails, elaborar folhas de pagamento, gerenciar solicitações dos colaboradores da organização e, ainda, gerenciar uma série de outros documentos internos. Os avanços tecnológicos surgiram como uma solução para acelerar esses processos, com a criação dos sistemas ou ferramentas digitais.

Diversos setores foram privilegiados com esses avanços, e a área de Recursos Humanos não ficou de fora. Em decorrência dos avanços tecnológicos, a maioria dos setores das empresas sofreram mudanças e automatizaram os seus processos, deixando tudo mais ágil. A tecnologia está cada vez mais presente na área. A modernização ocorreu desde processos simples, como relatórios indicadores de gestão de pessoas, até aos mais complexos e que requerem mais atenção, como a gestão de ponto.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ORGANIZAÇÕES

Organização é uma palavra originada do grego "*organon*", que significa instrumento, utensílio. De acordo com Lacombe e Heilborn em Administração o termo "organização" pode ter três sentidos:

Associação de pessoas que combinam esforços individuais e em equipe com a finalidade de realizar propósitos coletivos. Exemplos: empresas, associações, órgãos do governo, entidades públicas, privadas e do terceiro sector. A estrutura de uma organização é representada pelo seu organograma, um gráfico que mostra seus componentes, suas subdivisões, setores e departamentos. Modo como foi estruturado, dividido e sequenciado o trabalho. Abrange um conjunto de procedimentos e processos sequenciados em um fluxograma. (LACOMBE e HEILBORN, 2013. p. 125).

Percebe-se que para a Administração o termo organização é muito abrangente pode significar organização de pessoas que combinam esforços individuais e em equipe como o objetivo de realizar propósitos coletivos. Além disso, pode representar a estrutura de uma empresa, dividindo-a em setores e departamentos. A organização abrange um conjunto de procedimentos e processos sequencias de um fluxograma.

Nesse sentido, Maximiano (2012) define organização como “Uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos”.

Para Sítima, Oliveira e Fernandes

Uma organização é constituída por pessoas – para que ela mude, também as pessoas têm que mudar. No entanto, o ser humano é único e, como tal, cria o seu próprio pensamento individual, quer por antecipação, quer por reação. A forma como estes pensamentos e correspondentes ações se refletem no contexto organizacional poderá ganhar uma dimensão tal, que torna a reação do sistema imprevisível. (SÍTIMA, OLIVEIRA e FERNANDES, 2015. p. 85).

Analisando-se as definições acima, depreende-se que uma organização é formada pela soma de pessoas, amparadas pelas máquinas e outros equipamentos que facilitam o trabalho. A organização então é o resultado da combinação de todos estes elementos orientados a um objetivo comum.

Bilhim (2016) completa dizendo que "a organização é uma entidade social, conscientemente coordenada, gozando de fronteiras delimitadas que funcionam numa base relativamente contínua, tendo em vista a realização de objetivos comuns".

Para Coelho (2014) as organizações existem porque as pessoas necessitam de bens e serviços para viver e são as organizações que possuem a responsabilidade de produzir tais bens e serviços. Portanto podemos obter a ideia de que as organizações existem para atender às necessidades e desejos da sociedade e do mercado.

Pelo exposto, verifica-se que há uma estreita relação entre as organizações e as pessoas. Inicialmente viu-se que toda organização é constituída por pessoas. Essa relação pode ser confirmada quando Sítima, Oliveira e Fernandes dizem que a forma de pensamento das pessoas reflete no contexto organizacional por isso as organizações existem para, segundo coelho “atender às necessidades e desejos da sociedade e do mercado, isto é, as necessidades das pessoas.

2.1.1 Classificação das Organizações

Cury (2013) classifica as Organizações segundo três critérios: Flexibilidade, Complexidade e Evolução Histórica.

A Organização pode ser definida segundo sua capacidade de ser mais ou menos flexível. Organizações menos flexíveis tendem ao estilo de organização burocrática Organizações mais flexíveis tendem ao estilo de organização adhocrática (gestão que visa simplificar os processos corporativos para proporcionar agilidade e flexibilidade dentro das organizações). Este tipo de organização coloca a ênfase na adaptação da organização a cada situação particular e na simplificação dos processos.

Complexidade, no entendimento de Cury (2013), “Não significa necessariamente tamanho, uma grande empresa pode ser menos complexa que uma pequena empresa. Complexidade está ligada aos processos internos da organização, sua estrutura e à forma com que ela age”.

Quando se trata de complexidade, Cury divide as empresas em três tipos:

Empresa de 1º tipo, isto é, empresa tradicional, de tecnologia simples, de produção rotineira, de ambiente estável, mecanicista, com ênfase em suas próprias atividades; Empresa do 2º tipo, isto é, empresa um pouco mais complexa, tanto no que diz respeito à tecnologia utilizada quanto no que se refere ao cenário de produção, não tão programável, de ambiente de certa complexidade, com ênfase no indivíduo, procurando motivá-lo no trabalho,

portanto organiza; Empresa do 3º tipo, isto é, empresa de tecnologia de ponta, às vezes nova, de ambiente de alta incerteza, turbulento, de alta interdependência entre suas diversificadas áreas, com ênfase grupal, buscando a mobilização da força de trabalho, induzindo a uma abordagem adhocrática e contingencial, com estruturas predominantemente temporárias.(CURY, 2003, p. 131).

Já se comentou que as organizações têm por objetivo atender às necessidades e desejos da sociedade e do mercado, isto é, as necessidades das pessoas. Sabe-se que essas necessidades vão se tornando mais complexas com o passar do tempo. Desse modo o Mundo hoje requer organizações mais complexas, pois elas devem acompanhar a sua alta complexidade e volatilidade, porém as empresas devem procurar a melhor maneira de se organizar e que lhe trará os melhores resultados, seja ela do 1º, 2º ou 3º tipos.

Quando se trata de sociedade, Almeida comenta que

A sociedade moderna é formada por organizações, e suas complexidades e inter-relações representam uma problemática crucial. Parte-se da hipótese de que quando se elucidam os avanços teóricos fundamentais da evolução da administração à luz das realidades atuais, criam-se condições razoáveis de interpretar os objetivos propostos pelas organizações e de levantar subsídios para a transformação destes objetivos em ações organizacionais por meio do planejamento, da organização, da direção, do controle e da coordenação (ALMEIDA, 2016, p. 89).

As organizações na sociedade moderna devem estar preparadas para atender, de forma eficaz, os desejos mais complexos da população. Nesse sentido é importante investir em tecnologia e nos colaboradores procurando qualifica-los e geri-los de maneira satisfatória. Para isso, é indispensável o bom planejamento. Sabe-se que o planejamento não elimina os riscos, mas ajuda os gestores a identificar e lidar com problemas organizacionais antes deles causarem sérios danos à empresa, mais ainda, com a possibilidade de evita-los.

2.2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (RH)

A Administração de Recursos Humanos, segundo Chiavenato (2003) é uma área em que são abordados temas externos como, recrutamento e seleção, relações sindicais, pesquisas de mercado de RH, legislação trabalhista e internos como, Planos de carreira, treinamentos, avaliação de desempenho, política salarial, benefícios análises e descrição de cargos, dentre outras atividades do departamento.

Ainda de acordo com Chiavenato

A Administração de Recursos Humanos significa conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si com uma atitude positiva e favorável. Consiste então no planejamento e controle de técnicas e que sejam capazes de promover o desempenho eficiente das pessoas. (CHIAVENATO, 2003, p. 135).

Percebe-se que a área RH é fundamental para uma empresa funcione de maneira com o mínimo de problemas pois ela é responsável pelo recrutamento e seleção do pessoal, planos de carreira, treinamento e avaliação do desempenho além do planejamento e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente das pessoas. Através dessas atividades é possível conquistar e manter na empresa trabalhadores que procuram dar o máximo de si para desempenhar bem suas funções.

Para que o setor de Recursos Humanos desempenhe suas atividades com segurança e rapidez é necessário que ele utilize modernos sistema de informações. Segundo, Oliveira,

O Sistema de Informação de Recursos Humanos (SIRH), é um programa (ou software), que centraliza todos os dados e informações relacionadas com os funcionários e colaboradores da sua empresa. É um aplicativo que automatiza a coleta, organização e análise de dados de recursos humanos dentro da organização. Reunir toda essa informação em um só lugar permite ter uma visão global dos recursos que sua empresa possui e, assim, tomar decisões mais inteligentes e com melhor embasamento. (OLIVEIRA, 2016, p. 45)

Os sistemas de informações além de centralizarem informações relacionadas a funcionários e colaboradores, automatizam a coleta, organização e análise dos dados de RH facilitando a tomada de decisões mais inteligentes e melhorando as estratégias organizacionais.

2.3 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS

Apesar de, nas duas últimas décadas, o termo "estratégia", ter sido muito utilizado nos espaços organizacionais para explicar cursos de ação empresarial, bem como discutir as propostas de sua aplicabilidade, por meio dos principais modelos de investigação. Estratégia não é algo novo na vida do homem, segundo Chiavenato e Sapiro (2009), o conceito de estratégia não é recente, pois para os autores, desde quando o homem das cavernas se pôs a caçar, pescar ou lutar para obter sua sobrevivência, a estratégia sempre se fez presente como um plano antecipado do que fazer para ser vitorioso.

Esse termo, segundo Mariotto (2013) tem origem na palavra grega *strátegos*, que designava a posição do general no comando do exército. Aliás, o conceito de estratégia vem justamente do ambiente militar, ou seja, são as ações que devem ser executadas para derrotar o inimigo.

Nesse sentido, o dicionário Aurélio define estratégia como “A ciência das operações militares e/ou a combinação engenhosa para conseguir um fim. Essa definição foi originalmente utilizada na área militar e com o passar dos tempos esse termo passou a ser empregado na área acadêmica e nos negócios”. (FERREIRA, 2004).

Entende-se que estratégia é uma combinação de recursos para se atingir um fim, isto é, método para se atingir determinado objetivo. Apesar de ser um termo bastante usado nas últimas décadas acredita-se desde a pré-história o homem precisava planejar estratégias para enfrentar as adversidades de sua época e sobreviver. Tomando-se como referência a origem grega do termo: *strátegos* que designava a posição do general no comando do exército. Imagina-se que nas estratégias utilizadas pelo homem pré-histórico devia estar incluída a de defesa da sua vida.

Uma definição apresentada por Paulino diz que o objetivo da estratégia é:

Estabelecer ações ofensivas ou defensivas para criar posição defensável numa indústria e, assim, enfrentar as forças competitivas e obter maior retorno sobre o investimento. Escolha racional e deliberada de um posicionamento estratégico, por meio de um sistema de atividades diferenciadas. (PAULINO, 2015, p. 160).

Verifica-se que o emprego de estratégia significava inicialmente a ação de comandar ou de conduzir exércitos em tempo de guerra. Representava, portanto, um meio de vencer o inimigo, um instrumento de vitória na guerra e mais tarde estendido a outros campos do relacionamento humano como o político e o econômico. E, no contexto empresarial atual, a estratégia mantém em todos os seus usos a raiz semântica, qual seja, a de estabelecer caminhos, tomadas de decisões.

2.3.1 Aspectos que fortalecem a tomada de decisão

A organização de estratégia é muito importante para a tomada de decisões. Pois, concepção de Mintzberg (2016), trata-se da forma de pensar no futuro, integrada no processo decisório, com base em um procedimento formalizado e articulador de resultados. A organização de estratégias configura-se como um bom instrumento para tomada de decisões.

Tomada de decisão em uma organização consiste, segundo em fazer uma escolha importante para trazer mais resultados e melhorar a performance da empresa. Essas ações podem desdobrar em consequências para o futuro, tanto do negócio quanto dos colaboradores e clientes.

A informação na tomada de decisões

Informação é, no entendimento de Motta (2018), “O resultado da concatenação de dados, cuja forma e conteúdo são apropriados para um uso particular e determinado”.

Sabe-se que é através de informações que a empresa se informa sobre ela mesma e sobre seu ambiente – atividades fundamentais para a tomada de decisão – uma vez que reduz a incerteza e, conseqüentemente, o risco de que o resultado seja diferente do esperado. A informação deve ser de fácil acesso ao decisor, correta, atualizada e confiável, pois só desta forma incrementa qualidade à decisão.

Com a evolução da tecnologia da informação, têm-se desenvolvido diversos sistemas de informação que objetivam exclusivamente fornecer informações de qualidade, com baixo custo e de maneira rápida, que sirvam de base ao decisor.

Simon cita que

Os computadores revolucionaram a tomada de decisões, pois processam grandes quantidades de informações em curto espaço de tempo, fornecendo informações para uma gama variada de decisões, uma vez que automatizam complexos cálculos estatísticos, de simulação e heurística. (SIMON, 2017, p. 108).

O advento da informática agilizou as tomadas de decisões pois os modernos computadores são capazes de processar grandes quantidades de informações em um curto espaço de tempo possibilitando a realização, de forma rápida e confiável, de complexos cálculos estatísticos além da simulação e heurísticas, isto é, estratégias práticas que diminuem o tempo de tomada de decisão e permitem que as pessoas funcionem sem parar constantemente.

2.4 FUNDAMENTOS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

2.4.1 Dados, Informação e Sistema

Dados, Informação e Sistema são elementos que norteiam as empresas nos seus negócios. Assim, é necessário, num primeiro momento, conceitua-los pois, no entendimento

de Batista (2015), “É importante que a organização saiba definir o que é dado e informação, pois o sucesso ou o fracasso da empresa por vezes pode depender da aplicação correta desses elementos para solução de problemas na tomada de decisão”.

Por meio da informação os gestores conseguem identificar tanto as oportunidades quanto as ameaças que o ambiente oferece a empresa. Por isso é de fundamental importância, saber-se a diferença entre dados e informações:

Os dados, de acordo com Batista

São elementos que constituem a matéria-prima da informação. Pode-se defini-los, também, como conhecimento bruto, ainda não devidamente tratado para prover insights para uma organização. Assim, os dados representam um ou mais significados que, de forma isolada, não conseguem ainda transmitir uma mensagem clara. (BATISTA, 2015, p. 110).

Observa-se que há uma relação entre dados e informação pois os dados constituem matéria-prima para a informação. Os dados também podem ser chamados de conhecimento bruto porque ainda não foram devidamente tratados, isto é, analisados. Somente após essa análise eles se transformam em informações. Nesse sentido, Gleick comenta que

As informações são os dados devidamente tratados e analisados, produzindo conhecimento relevante. Ao contrário dos dados, elas têm significados práticos e podem ser utilizadas para reforçar o processo de tomada de decisão. (GLEICK, 2013, p. 212).

As informações, em outras palavras, são dadas trabalhadas para agregar valor ao negócio. Eles passaram por um processo de estruturação, garantindo que eles possam ser úteis para o negócio ser mais competitivo. Quando isso ocorre, a informação se torna conhecimento.

3 SISTEMAS DE INFORMAÇÕES E RECURSOS HUMANOS - SIRH

Sistema pode ser definido, segundo Padoveze, (2014) “Como um complexo de elementos em Interação e Sistemas podem ser considerados tanto abertos como fechados, onde o sistema fechado não interage com o ambiente externo, enquanto que o sistema aberto interage com o ambiente externo, suas entidades e variáveis”.

Frezatti et. al. apresentam uma definição mais complexa de sistema. Para eles,

Sistema é um conjunto coordenado de elementos interdependentes que interagem para atingir determinado objetivo, e sistema de informação é a “transformação da matéria prima, que são os dados, em produto final, que são as informações, podendo ser utilizadas de forma confiável, reduzindo as incertezas nas tomadas de decisões. (FREZATTI et. al., 2009, p. 71).

3.1 O QUE SÃO SISTEMAS DE RH?

O processo de gerar informações para a tomada de decisão, através de dados coletados, processados e transformados, é chamado de sistema de informações. Oliveira (2016) o define como “o processo de transformação de dados em informações”.

Sistema de Informação de Recursos Humanos é um sistema utilizado para coletar, registrar, armazenar, analisar e recuperar dados sobre os recursos humanos da organização e de suas respectivas atividades.

Ainda segundo Oliveira,

Existem dois objetivos básicos para se ter o sistema de informação sobre os funcionários. O primeiro é administrativo, ou seja, reduzir custos e tempo de processamento da informação. O segundo é proporcionar suporte para decisão, ou seja, auxiliar os gerentes e os funcionários nas tomadas de decisões eficazes. (OLIVEIRA, 2016, p. 148).

Observa-se que os objetivos apresentados são relevantes para o setor de recursos humanos. O primeiro reduz os custos e tempo de processamento da informação. O segundo, proporciona suporte para a tomada de decisões ajudando gerentes e funcionários na tomada com rapidez e segurança.

Quanto a avaliação dos sistemas de informação de Recursos humanos, Frezatti et. al., comentam que

Há duas medidas para avaliar o Sistema de Informação de RH. A primeira relaciona-se com as economias decorrentes da redução das atividades administrativas, como redução de níveis de staff, custos de malotes, tempo

de espera dos gerentes para obterem informações. A segunda envolve o acompanhamento dos efeitos das informações do sistema para os tomadores de decisões. Essa medida mostra os reais benefícios do sistema. (OLIVEIRA, 2016, p. 150).

As medidas apontadas acima reforçam a relevância dos sistemas de informação para o setor de RH. Esses sistemas reduzem as atividades administrativas levando economia de tempo que pode ser aproveitado realizando outras atividades como, por exemplo, a tomada de decisões.

O Sistema de Informação de RH possui softwares específicos com funções completas e avançadas para gerenciamento das pessoas. Esses softwares auxiliam e permitem tomadas de decisões rápidas, proporcionando economia de tempo. Além de atenderem todas as normas e legislação trabalhista.

São flexíveis, geram os cálculos normais de folhas de pagamento, possuem os controles básicos, como de horários, férias, rescisões, acessos por portaria. Também são complementados com o gerenciamento de coeficientes como habilidades, desempenhos, segurança e medicina, planos de carreira e recrutamento e seleção.

Além disso, geram todos os tipos de arquivos legais como RAIS, DIRF; fazem o controle de EPI's (equipamentos de proteção individuais), EPC's (equipamentos de proteção coletivos), CIPA, CAT e brigadas de incêndio com componentes, atividades e treinamentos.

3.1.1 Benefícios e Importância dos Sistemas de RH para as Empresas

Os sistemas de RH, de acordo com Darvin (2017) “Funcionam como um adendo, as operações deste setor. A partir das ferramentas voltadas para essa área, processos que antes eram feitos manualmente, passaram a ser automatizados”.

Entende-se que os sistemas de RH são ferramentas que se juntam ao trabalho desenvolvidos nesse setor para agilizar e dar segurança às informações que antes eram processadas de forma manual. Além disso, essas ferramentas dão ao gestor dessa área a possibilidade de acompanhar em tempo real as atividades de sua equipe.

Os sistemas de RH realizam tarefas automaticamente, por esse motivo, os funcionários que eram responsáveis por essas atividades, não precisarão mais realizá-las, apenas garantir a manutenção do software.

Como os sistemas de RH ajudam na gestão de pessoas

Sabe-se que cotidianamente os gerentes precisam tomar decisões eficazes sobre seus colaboradores. Para tal, precisam acessar e analisar informações sobre desempenho, características, necessidades e isso será possível a partir de um sistema integrado de informações. Quanto mais informações relevantes e confiáveis, maior a eficácia das decisões a serem tomadas.

Nesse sentido, Gutierrez (2015) comenta que “A gestão de pessoas envolve uma série de práticas que visam garantir a motivação e qualidade de vida dos colaboradores. Por consequência dessas ações, a empresa alcançará os seus objetos e metas estratégicas”.

Atualmente os sistemas de recursos humanos facilitam a gestão de pessoas pois, há pouco tempo as informações sobre pessoas eram privativas da área de RH; somente os gestores tinham acesso e monopolizavam as informações para tomar decisões sobre os funcionários. No entanto, essa realidade vem mudando, e os sistemas de informação de gestão de pessoas estão sendo descentralizados para que os gerentes de outras áreas (gerentes de linha) possam decidir sobre as equipes com que trabalham.

Trabalhar com processos manuais atrasa os serviços da empresa e pode causar estresse aos colaboradores.

Se o objetivo da gestão de pessoas é garantir a qualidade de vida e motivação dos funcionários, os sistemas de RH só trazem vantagens para a empresa, já que isso não será mais um problema.

Banco de dados e Sistemas de Informação de Gestão de Pessoas

Tradicionalmente, as empresas limitavam-se a utilizar os sistemas de informação para produzir contracheques e relatórios, manter cadastro de pessoal e analisar o uso de pessoal nas suas operações.

Atualmente a Gestão de Pessoas utiliza-se de vários bancos de dados, que interligados, permitem obter dados a respeito de diferentes níveis hierárquicos, ou grupos de funcionários.

Segundo Chiavenato, pode-se definir o sistema de informação como

Um sistema baseado em um banco de dados pode disponibilizar em tempo real informações sobre recursos humanos, capital humano e capital intelectual da empresa ou ainda como procedimento sistemático sistema planejado para colher, processar, armazenar e disseminar informações a respeito dos colaboradores da empresa, de modo a permitir a toma de decisões eficazes pelos gerentes envolvidos. (CHIAVENATO, 2003, p. 507)

Depreende-se que um sistema baseado em banco de dados pode colher, processar, armazenar e disseminar informações a respeito dos colaboradores da empresa, tornando-as disponíveis em tempo real de modo a permitir a toma de decisões eficazes pelos gerentes envolvidos.

Sabe-se que base de todos os sistemas de informações são os dados, e no subsistema de recursos humanos não ia ser diferente. Os dados são armazenados e codificados de forma que quando necessário, estarão disponíveis para o processamento e obtenção de informações.

Segundo Chiavenato (2009, p. 465), “um banco de dados é um conjunto ordenado de arquivos, relacionados logicamente, organizados de forma a melhorar e facilitar o acesso aos dados e eliminar a redundância”.

A gestão de pessoas utiliza de vários cadastros no banco de dados, que mantem-se interligados e que permitam obter e armazenar dados a respeito de diferentes níveis de complexidade.

Benefícios dos sistemas de RH

Os sistemas de RH podem trazer inovação para qualquer organização, a partir de seus benefícios, os seus funcionários terão um desempenho acima da média. Tudo isso garante alta competitividade em relação a sua empresa e as demais do mercado.

Esses sistemas, segundo Chiavenato (1999) contribuem sobremaneira para a gestão de pessoas. Dentre seus principais benefícios destacam-se: Redução de custos; Maior agilidade e eficiência; Informações centralizadas; Controle de frequência dos colaboradores; Controle de dados e indicadores de RH.

Redução de custos

Nenhuma empresa quer lidar com gastos indevidos, não é mesmo? Por isso, é de suma importância ter um bom planejamento financeiro, para utilizar somente os recursos necessários para o crescimento da organização.

Os sistemas de RH, segundo Chiavenato (1999) “São ótimos aliados quando o assunto é a redução de custos. Atrelados a estratégias inteligentes, é possível reduzir os gastos excessivos de pessoal como horas extras e demissão”.

Vê-se que esse sistema pode contribuir para a redução de custos, por exemplo, quando os funcionários do RH realizam determinada atividade, como fechamento de folha de ponto manual todo final de mês, muitas vezes precisam fazer hora extra para finalizar esse trabalho, que demanda bastante tempo. No entanto esse trabalho pode ser evitado, utilizando-se um controle de ponto online, o sistema faz todo o fechamento da folha automaticamente, basta que o funcionário solicite essa função no aplicativo.

Informações centralizadas

Já se comentou que a utilização de um sistema de recursos humanos permite que o gestor tenha acesso a todas as informações em um único sistema. Isso só é possível porque todas as informações estão centralizadas. Segundo Almeida; Teixeira e Martinelli (2013) “Com todas os dados do projeto reunidos, a chance de garantir o sucesso dessa meta fica muito mais próximo e evita que tudo saia do controle”. Esses autores acrescentam que:

As informações centralizadas não são vantajosas apenas para plataformas que fazem esse monitoramento. Para o controle de ponto online, isso não é diferente. Com um sistema de marcação de jornada automatizada, o gestor de RH pode verificar em tempo real o registro de ponto de todos os funcionários com um clique. (ALMEIDA; TEIXEIRA e MARTINELLI, 2013. p 13).

Com as informações centralizada é possível maior rapidez na tomada de decisões e na realização de tarefas como, por exemplo, através do controle ponto online é possível com um único clique enviar a frequência e fazer os cálculos de horas-extras gerando economia de tempo, segurança e maior agilidade e eficiência na realização das tarefas.

Com todos esses benefícios, percebe-se que os sistemas de RH chegaram para ajudar a empresa. Se tivéssemos que escolher uma característica sobre esses sistemas para evidenciar, certamente falaríamos sobre o aumento da agilidade e eficiência da equipe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um âmbito geral, se conclui que o RH tem sua função no sistema organizacional e que com sua aplicabilidade das ferramentas, historicamente desenvolvidas pelos pesquisadores da área, pode sim apurar resultados financeiros através da redução de custos e manutenção do zelo pela imagem da empresa perante a sociedade.

De forma geral, os sistemas de informação de GP encontrados nas organizações têm como objetivos reduzir custos e tempo do processamento da informação e oferecer suporte online para que os gerentes de linha e colaboradores possam tomar as melhores decisões. Logo, deve conhecer as necessidades dos usuários para atender às necessidades e servir de base de informação.

Quanto à funcionalidade, podem-se definir um conjunto de recursos mínimos que um sistema de informações de GP deve disponibilizar aos seus usuários. Primeiramente o sistema deve ter como base informacional o planejamento estratégico da organização e o planejamento estratégico de GP, para assim inserir-se na formulação de objetivos e programas de GP.

Pode-se com este trabalho ver a grande relevância do Sistema de informações de Recursos Humanos para o setor de recursos humanos. Pois, com a otimização devido a esses sistemas de RH, todos os processos acabam se tornando mais ágeis e eficientes, e o colaborador terá a chance de se dedicar a novos projetos nesse setor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, M.I.R.; TEIXEIRA, M.L.M.; MARTINELLI, D. P. (2013). Por que administrar estrategicamente recursos humanos? **Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.2, p.12-24, mar./abril.
- BATISTA, Emerson de Oliveira. **Sistemas de informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento**. 1. ed. – São Paulo : Saraiva, 2015.
- BILHIM, João Abreu de Faria. **Teoria Organizacional: estruturas e pessoas**. Lisboa: ISCSP, 2016
- CHIAVENATO, Idalberto. (1999). **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento estratégico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 2014.
- CURY, Antônio. **Organização e métodos: uma visão holística**. – 7. ed. rev. E ampl. – São Paulo: Atlas, 2013.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Míni Aurélio: O dicionário da língua portuguesa**. 6 ed. Curitiba: Editora Positivo Ltda, 2004.
- FREZATTI, Fábio et. al.. **Controle gerencial uma abordagem da contabilidade gerencial no contexto econômico, comportamental e sociológico**. Sao Paulo; Atlas, 2009.
- GARVIN, D.A. (1992). **Gerenciando a qualidade: a visão estratégica e competitiva**. Rio de Janeiro, Quality.
- GLEICK, J. Teoria da Informação (Busco apenas um cerebro humano). In: GLEICK, J. **A informação. Uma história, uma teoria, uma enxurrada**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.
- LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MARIOTTO, F. L. Mobilizando estratégias emergentes. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 43, n. 2, abr./mai./jun., p. 7893, 2013.
- MAXIMIANO, Antônio Cesar A.; **Introdução A Administração**. 3ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 2012.

MINTZBERG, Henry et al. **Safári de Estratégia**: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Tradução: Lene Belon Ribeiro; revisão técnica: Carlos Alberto Vargas Rossi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea**: a ciência e a arte de ser dirigente. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2018.

OLIVEIRA, Jair Figueiredo. **Sistema de Informação**: um enfoque gerencial inserido no contexto empresarial e tecnológico. 1. ed. – São Paulo: Érica, 2016.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Controladoria básica**. São Paulo; Thomson, 2014,

SIMON, Herbert Alexander. **Comportamento administrativo**. Rio de Janeiro USAID, 2017.

SÍTIMA, L., OLIVEIRA, F., FERNANDES, V. "LOOP: Organizações Em Mudança". Lisboa: Sílabo, 2015