

Gestão de Recursos Humanos na Era da Sociedade da Informação

Neiva Maria Sagioro¹
Papa Sufre Fernando Quadé²
Ubiraci Augusto Crivelari³

Resumo: O presente artigo analisa a relação existente entre a área dos recursos humanos com a era da sociedade da tecnologia da informação, demonstrando a necessidade de mudanças nas organizações, visando aprimorar e qualificar cada vez mais os recursos humanos e tecnológicos num ambiente totalmente diferente dos tempos passados. Hoje se considera as vantagens qualitativas que as organizações podem alcançar a partir dessa mudança, buscando resultados positivos através de uma preparação mais relevante. O ambiente atual nos coloca a uma vantagem recíproca entre as organizações, sociedade, tecnologia e conhecimento, a partir de uma fusão das mesmas. O objetivo dessa pesquisa visa analisar as relações impostas ao uso da tecnologia da informação na atual sociedade globalizada. Diante desse enfoque, busca-se responder o seguinte questionamento: “Qual a vantagem e a desvantagem que as tecnologias da informação trouxeram para o mercado de trabalho atual relacionado ao fator humano?”. O presente trabalho é desenvolvido através da metodologia de pesquisa qualitativa, com técnica de análise bibliográfica, em relação ao objetivo dessa investigação. Dessa maneira, partimos das leituras relacionadas ao tema de Recursos Humanos a leituras relacionadas ao tema de Tecnologia da Informação, buscando um paralelo que relacione um tema ao outro, na busca de contribuições significativas. A essa análise foram articulados alguns referenciais teóricos sobre o tema de Recursos Humanos e Tecnologia da Informação. Em vista dos argumentos apresentados, acreditamos que a tecnologia nos coloca numa necessidade do desenvolvimento do capital humano, visando à capacitação e a promoção de uma nova mentalidade organizacional numa sociedade globalizada e contemporânea.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Tecnologia da Informação. Sociedade Globalizada/Sociedade do Alto Conhecimento.

Abstract: This article analyzes the relationship between the area of human resources with the era of the society of information technology, demonstrating the need for change in organizations, aiming to improve and qualify increasingly human and technological resources in a very different environment from times past. Today considered the qualitative benefits that organizations can achieve from this change, seeking positive results through more relevant preparation. The current environment puts us on a mutual benefit between organizations, society, technology and knowledge from a merger of the same. The objective of this research is to analyze the relations imposed on the use of information technology in today's global society. Given this approach, we seek to answer the following question: “What are the advantage and the handicap that information technologies have brought to the current labor market related to the human factor?”. This work developed through qualitative research methodology, literature analysis technique, for the purpose of this investigation. Thereby, we began by set the readings related to the theme of the Human Resources readings related to the theme of Information Technology, seeking a parallel that relates a theme to another in search of significant contributions. By this analysis we were articulated some theoretical references on the topic of Human Resources and Information Technology. In view of the

¹Professora Mestre em Ensino de Ciências e Matemática, Especialista em Educação Matemática, Licenciada em Matemática e Bacharel em Administração de Empresas. Lecionando nos Anos Finais do Ensino Fundamental e Ensino Superior. E-mail: neivasagioro@gmail.com

²Graduando em Administração, Técnico em Construção Civil pelo Centro de Instrução Formação Artesanal e Profissional de Bissau/Guiné-Bissau, Estagiário Administrativo, Centro Paula Souza/ETEC Agrícola de Jaú. E-mail: papasufre1989@gmail.com

³Professor Especialista em Geourbanismo e Licenciatura Plena em Geografia, História e Sociologia. Psicanalista Clínico. Lecionando no Ensino Médio e Superior. E-mail: crivelariaugusto@gmail.com

arguments presented, we believe that technology puts us in a need for the development of human capital, aimed at training and the promotion of a few organizational mindset in a globalized and contemporary society.

Keywords: Human Resources. Information Society. Globalized Society/Society of High Knowledge.

Introdução

O presente artigo apresenta uma ponte relacionada à área dos recursos humanos com a era da sociedade da tecnologia da informação, demonstrando a necessidade de mudanças nas organizações, visando aprimorar e qualificar cada vez mais os recursos humanos e tecnológicos num ambiente totalmente diferente aos tempos passados.

Com o declínio da era industrial que trouxe muitas transformações em várias áreas do conhecimento humano, o advento a era das tecnologias da informação começou a unir os continentes e as culturas, despertando o interesse na construção do conhecimento que a nova ferramenta agrega. Nisso, ficou claro que as organizações também precisam se moldar de uma forma a poderem caminhar junto com as mudanças que o mundo já vem enfrentando.

No passado, as áreas ligadas a recursos humanos tinham como preocupação a maximização do lucro tendo em conta a própria situação de concorrência quantitativa que as organizações precisavam superar, e às vezes, limitando apenas nos controles das entradas dos funcionários na hora marcada, assentando a preocupação na grande quantidade da produção e cumprimento do horário da saída.

Por outro lado, hoje se considera as vantagens qualitativas que as organizações podem alcançar a partir da mudança do passado, buscando resultados positivos através de uma preparação mais relevante. O ambiente atual nos coloca a uma vantagem recíproca entre as organizações, sociedade, tecnologia e conhecimento, a partir de uma fusão das mesmas. Assim, a tecnologia ontem idealizada como um luxo passa a ser uma necessidade indispensável a todos os setores.

O objetivo dessa pesquisa visa analisar as relações impostas ao uso da tecnologia da informação na atual sociedade globalizada.

Diante desse enfoque, busca-se responder o seguinte questionamento: “Qual a vantagem e a desvantagem que as tecnologias da informação trouxeram para o mercado de trabalho atual relacionado ao fator humano? ”.

Considerando que as tecnologias são recursos inovadores no dia a dia das pessoas, fazendo parte do processo de trabalho a qual estamos sujeitos, esta pesquisa faz um paralelo da evolução de questões relacionadas a gestão de pessoas com o surgimento dos recursos tecnológicos existentes.

A seguir apresentamos o desenvolvimento do trabalho, com a metodologia estabelecida para contemplar esta pesquisa, e as considerações auferidas durante o processo de pesquisa.

1. Metodologia de Pesquisa

O presente trabalho é desenvolvido através da metodologia de pesquisa qualitativa, com técnica de análise bibliográfica, em relação ao objetivo dessa investigação. A essa análise foram articulados alguns referenciais teóricos sobre o tema de Recursos Humanos e Tecnologia da Informação.

FLICK (2004) expõe que a pesquisa qualitativa trabalha especialmente com textos, sendo um processo que pode ser representado como uma trajetória – que parte da teoria em direção ao texto, e do texto de volta para a teoria. Assim, através da intersecção dessas duas trajetórias é possível estabelecer um plano de pesquisa específico, em que o pesquisador contextualiza os dados para que o processo de pesquisa produza conhecimentos.

Dessa forma, esse trabalho pode ser considerado de natureza qualitativa, visando a importância da compreensão e entendimentos dos textos estudados e analisados nesse processo.

A técnica de pesquisa utilizada nesse trabalho compreende a pesquisa bibliográfica, que segundo MARCONI e LAKATOS (1992), abrange toda bibliografia já publicada, e sua finalidade é fazer com que o pesquisador entre em contato direto com todo material escrito de um determinado assunto, auxiliando-o na análise de suas pesquisas.

Dessa maneira, partimos das leituras relacionadas ao tema de Recursos Humanos a leituras relacionadas ao tema de Tecnologia da Informação, buscando um paralelo que relacione um tema ao outro, na busca de contribuições significativas.

2. Breve Histórico

Descrever um breve histórico da Gestão de Recursos Humanos nos remete a abordagem relacionada à Inglaterra, na época em que pedreiros, carpinteiros, trabalhadores

de curtumes e outros artesãos se organizavam, formando associações. Usavam essa união para melhorar as condições de trabalho.

Segundo IVANCEVICH(2009), a área evoluiu ainda mais com o evento da Revolução Industrial no final do século XVIII, a qual estabeleceu as bases para a nova e complexa sociedade industrial. Em suma, a Revolução Industrial deu início à substituição do trabalho manual, que consumia mais tempo, pelos maquinários e energia a vapor. As condições de trabalho, os padrões sociais, e a divisão de mão-de-obra, também sofreram modificações significativas. Um novo tipo de funcionário – o chefe, que não necessariamente era proprietário da empresa, tornou-se negociador poderoso no sistema fabril inovador. Com essas mudanças, também aumentou a distância entre trabalhadores e proprietários.

Já CHIAVENATO, expressa:

“As organizações são verdadeiros seres vivos. Quando elas são bem-sucedidas, tendem a crescer ou, no mínimo, a sobreviver. O crescimento acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, com o aumento de capital, incremento de tecnologia, atividades de apoio etc. E, de lambuja, provoca o aumento do número de pessoas, bem como a necessidade de intensificar a aplicação de seus conhecimentos, habilidades e destrezas indispensáveis à manutenção e competitividade do negócio. Tudo isso para se assegurar que os recursos materiais, financeiros e tecnológicos sejam utilizados com eficiência e eficácia. E as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a construir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente concorrencial”. (CHIAVENATO, 2008, p. 4).

Considerando a reflexão dos dois autores, refletimos sobre as ideias de IVANCEVICH (2009), expressando que não há uma só ideia, e/ou, melhor forma de gerenciar as pessoas, mas existem práticas de uma maneira geral e não um sistema perfeito. Desta forma, a empresa precisa compreender que a gestão de recursos humanos é crucial nos resultados finais da empresa para fazer parte do planejamento estratégico desde o início.

Outro autor ainda considera:

“O trabalho corresponde ao artificialismo da existência humana. Ele produz um mundo de coisas completamente diferentes de qualquer ambiente natural. E é exercido por diversos fluxos. Com o trabalho o homem pratica a troca em todos os sentidos para cumprir sua permanência na Terra. A condição humana do

trabalho é a mundanidade. Uma das qualidades dessa condição humana é criação, e o registro, em código próprio, da informação e de sua representação. Com a apropriação e elaboração gera-se o conhecimento. A ação é a única atividade da condição humana que só pode ser praticada com outros homens. Corresponde à condição humana da pluralidade. A ação é a condição de toda a vida política do homem na Terra. Nela o homem exerce sua qualidade de inteligência para introduzir seu conhecimento no espaço em que convive, com a intenção de modificar para melhor esse espaço, com a finalidade de estabelecer um acréscimo ao bem-estar de seus habitantes”. (BARRETO, 2002, p. 67).

Essas considerações fundamentam que o recurso humano é o fator mais importante dentro das organizações, embora tenhamos as ferramentas tecnológicas que trazem um benefício incomensurável na eficiência e eficácia do trabalho. Com isso, o fator humano deve ser valorizado juntamente com a implantação dos recursos tecnológicos.

3. Desafios da Era da Informação

A Ciência da Informação tem um histórico que se desenvolveu em tempos distintos, que foram e são fundamentais para as atuais mudanças.

BARRETO (2002, p. 71) expressa que:

Voltado ao desenvolvimento da ciência da informação como uma instituição mediadora da relação informação e conhecimento, vê-se tempos distintos, se quiser analisar sua história: - Tempo da gerência de informação que vai de 1945 a 1980; - Tempo da relação informação e conhecimento no período de 1980 a 1995; - Tempo do conhecimento interativo de 1995 até os dias atuais.

É importante ressaltar, que as mudanças ainda acontecem, já que vivemos em progresso constante de inovações tecnológicas na busca da construção do conhecimento.

Para SILVA (2002), com o comparecimento do século XXI, o mundo passou a ser caracterizada por uma sociedade globalizada e com a urgência de uma sociedade que vivencia ser chamar de sociedade do conhecimento. Esse cenário traz muitas informações para todos os setores. Assim, a importância dada a informação é incontestável, pois a tecnologia é um processo facilitador na comunicação. Hoje em dia, é possível armazenar, recuperar, professar, e até comunicar informações sem interferência e sem a preocupação com o volume, tempo e distância.

Segundo SILVA (2002, p. 77), “O mundo globalizado da sociedade do conhecimento trouxe mudanças significativas ao mundo do trabalho”.

Era da Industrialização Neoclássica compreende as décadas de 1950 a 1990, tendo seu início logo após a Segunda Guerra Mundial, quando o mundo começou a mudar mais rápido e intensamente.

Os fluxos de informação e conhecimento começam a ser processados incessantemente e progressivamente, visando o conhecimento.

Segundo BARRETO (2002, p. 70) “A ciência da informação passou a ser uma instituição de reflexão da informação, como um campo, que estuda a ação mediadora entre informação e conhecimento acontecido no indivíduo. Nesse sentido, a ciência da informação difere da biblioteconomia, pelo valor colocado no foco com que cada área “reflete” a importância relativa dos fluxos de informação, que são internos e os voltados para o exterior em um sistema de armazenamento e recuperação da informação”.

MILKOVICH e BOURDEAU (2000, p. 501), relatam que nas décadas de 80 e 90 os indivíduos e as empresas enfrentaram uma definitiva e crescente competição globalizada que resultaram em pressões econômicas. Deste modo, a área de RH não é isentada dessas transformações. E a resposta para essa crescente transformação é o modelo de envolvimento que por sua vez é baseado no envolvimento dos empregados de uma forma crescente, enriquecendo suas funções, trabalho em equipe, relação de confiança, objetivos recíprocos. E apoia-se tudo isso por cuidadoso processo de seleção, emprego inalterável, comprometimento com a oferta de oportunidade de desenvolvimento, salários que incentivam, comunicação mais complexa e benefícios flexíveis.

MIRANDA (2004, p. 113), expressa:

“Para administrar, era preciso informações. Informações sobre cada trabalhador, suas tarefas, seus horários, sua produtividade, sobre o produto e suas características etc. Mas essa informação ainda não era fator de produção. Com a produção mecanizada, a produtividade em níveis mais altos e o custo em níveis mais baixos, o mercado passou de vendedor a comprador*. Com a concorrência em alta e um consumidor mais exigente e específico, fatores antes inexistentes começaram a influenciar na produção: a qualidade do produto e os desejos e preferências do consumidor. A economia de serviço começava a ser mais importante que a economia do produto”.

Para o autor, a informação passa a ser um dos fatores da produção, fazendo com que a sociedade da informação se torna mais real. Nesse enfoque, a informação e o conhecimento passaram a ser visíveis e a sua importância passou a ser reconhecida. Assim, o trabalho passa a ser intrínseco a quem o realiza.

CHIAVENATO (2008, p. 42) relata que “Na Era da Informação, lidar com as pessoas deixou de ser um problema e passou a ser a solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser a vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”.

Para VERGARA (2013), a tecnologia dá uma oportunidade convencional para a organização, no sentido virtual e presencial de trabalho. Hoje em dia, é possível trabalhar conectado, através de vários locais de forma síncrona e assíncrona.

A comunicação síncrona oferece os recursos de chat ou videoconferência em tempo real, sem requisitar que os envolvidos estejam no mesmo espaço físico para que ocorra a comunicação.

A comunicação assíncrona oferece outros serviços, em que o envolvido no processo realiza sua atividade em seu tempo disponível.

Dessa forma, a informação deve ser correta, na hora certa e para a pessoa certa. Neste sentido, SILVA (2009), relata à necessidade de incumbir através de uma eleição à pessoa que irá responsabilizar do sistema de RH. Assim, essa função deve diferenciar das demais, tendo em conta o nível de confiança e da continuidade da credibilidade para com os demais superiores da organização. Os processos de cópia de segurança (backups) das informações são importantes para a manutenção da realização das tarefas.

Neste paralelo, SILVA (2002, p. 77) expressa que “O mundo globalizado da sociedade do conhecimento trouxe mudanças significativas ao mundo do trabalho”. Nessa perspectiva, o autor relata que o conhecimento, a criatividade e a disposição para capacitação permanente, devem ser valorizados, pois as tecnologias da informação e da comunicação estão modificando as situações de trabalho, e as máquinas podem executar tarefas relacionadas aos seres humanos.

4. Gestão de Pessoas na Sociedade Informatizada

A tecnologia impacta profundamente o ambiente de negócios, estando presente nas formas de organização do trabalho, nos fluxos de tarefas e na exigência de novas habilidades diferenciadas. Entretanto, a tecnologia pode estar presente dispensando a presença do trabalhador para a execução da tarefa, conforme pode ser observado em inúmeros casos de automação e de informatização.

Hoje em dia, a contratação de pessoas está mais exigente no quesito conhecimento e qualificação. Segundo ANDRADE (2010), a fase embrionária da introdução de pessoas

na organização é a seleção. A adequação da pessoa ao cargo e a sua satisfação ao cargo são duas situações diferentes. As fundamentações de dados, informações e especificações do cargo a ser preenchido devem fazer parte do critério da seleção.

Segundo SILVA (2009, p. 167):

Os sistemas de recrutamento e de seleção de talentos na era digital, seguramente, abriram novas perspectivas aos profissionais de RH. Não somente pelos acréscimos tecnológicos, mas também pelas mudanças ocorridas no ambiente corporativo e no mercado.

Assim, a era da informação causou impacto nos cargos, na forma de condução dos negócios e na necessidade de mais trabalhadores de conhecimento, conforme expressa IVANCEVICH (2009).

Para SILVA (2002) a era do conhecimento demanda mentes questionadoras e imaginativas, que devem ser cultivadas através de uma educação adequada e com conteúdos pertinentes, adequado a realidade atual, que exige profissionais qualificados. O autor ainda relata:

“... O conhecimento está sempre incorporado por uma pessoa, é transportado por uma pessoa, é criado, ampliado ou aperfeiçoado por uma pessoa, é aplicado, ensinado e transmitido por uma pessoa e é usado, bem ou mal, por uma pessoa. Para ele, a sociedade do conhecimento coloca a pessoa no centro, e isso levanta desafios e questões a respeito de como preparar a pessoa para atuar neste novo contexto”. (DA SILVA, 2002, p. 78).

Com isso, a atual conjuntura mundial nos convida a uma de mudança de estilo da alta administração, estilo este que até nos coloca a uma imperiosa valorização da necessidade de levarmos em conta uma nova visão na condução dos destinos das organizações. Através dessa necessidade chegamos a uma visão muito mais clara no que se refere a questão da era da sociedade da informação com a necessidade de afirmar uma posição muito mais estável. A estabilidade pode ser alcançada através de um tríplice - organização, tecnologia da informação e fator humano – dentro de uma sociedade. As organizações que no século XXI souberam consolidar esse tríplice alcançaram seus objetivos num mundo globalizado onde a vantagem competitiva tende a crescer cada vez mais.

Deste modo, o século XXI é permeado pelas novas mudanças que relaciona o fator humano com o fator da tecnologia da informação e comunicação. Se no passado a

procura do conhecimento não era vista como uma solução para a satisfação profissional, hoje é o principal elemento para o sucesso.

Considerações Finais

É imprescindível trabalhar de forma eficiente, mas isso implica saber consolidar a atual conjuntura global. É importante salientar que as utilizações dos conteúdos tratados aqui representam um esforço para transformar e aumentar a produtividade e, conseqüentemente, aumentar os lucros desejados nas organizações.

Somos levados a acreditar que, no sentido mais amplo, este estudo favorece um procedimento capaz de definir e reparar ações de natureza produtiva nas organizações; sejam elas privadas ou públicas. Não obstante, o uso da tecnologia da informação nos coloca juntamente com organizações numa clara necessidade do conhecimento para estar à altura de dar respostas às demandas do mercado globalizado. Demandas essas que nos coloca numa velocidade muito rápida. Porém, existem problemas na consolidação da organização, tecnologia da informação e fator humano, gerando escasso desenvolvimento em termos qualitativos e eficientes.

Entende-se que a atual conjuntura da globalização requer posturas mais humanas e não somente voltadas à maximização do capital financeiro. Nisso, com o surgimento da era da sociedade da informação, é preciso pensar em outro tipo de gestor, ou seja, um gestor esse que saiba lidar com a tecnologia, mas baseado no comprometimento através de um enfoque participativo, subvertendo as condições desumanas, muita das vezes impostas no passado, quando se fala da maneira de comandar uma entidade.

Em vista dos argumentos apresentados, acreditamos que a tecnologia nos coloca numa necessidade do desenvolvimento do capital humano, visando à capacitação e a promoção de uma nova mentalidade organizacional numa sociedade globalizada e contemporânea.

Referências

ANDRADE, Denise de Fátima – **Recursos Humanos: gerenciando pessoas** – 2ª ed. Santa Cruz do Rio Pardo, SP: Viena, 2010.

BARRETO, Aldo de Albuquerque. A condição da informação. **São Paulo em Perspectiva**, v. 16, n. 3, p. 67-74, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008.

DA COSTA, Tatiana Ribeiro. **E-Rh: O impacto da tecnologia para a gestão competitiva de recursos humanos**. 2002.

DA SILVA, Edna Lúcia; DA CUNHA, Miriam Vieira. **A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas**. **Ci. Inf**, v. 31, n. 3, p. 77-82, 2002.

DRUCKER, Peter Ferdinand – **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século** – Nivaldo Montingelli Jr. – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. ed. São Paulo: Artmed, 2004.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. AMGH Editora, 2009.

JAMBEIRO, OTHON. Gestão e tratamento da informação na sociedade tecnológica. **São Paulo em perspectiva**, v. 12, n. 4, p. 3-10, 1998.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Editora Atlas, 1992.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. – **Administração de Recursos Humanos** – Reynaldo C. Marcondes. - São Paulo: Atlas, 2000.

MIRANDA, Silvânia Vieira. Identificando competências informacionais. **Ciência da informação**, v. 33, n. 2, p. 112-122, 2004.

SILVA, Roberto Ferreira Lima – **e-RH em um ambiente global e multifuncional** – Brasília: Senac - DF, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant – **Gestão de Pessoas** – 13ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2013.

Artigo recebido em 31/05/2017

Artigo aceito em 16/06/2017