

ANÁLISE DO USO DA TECNOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS: ESTUDO DE CASO EM UMA UNIVERSIDADE PRIVADA

Dércia Antunes de Souza
derciaantunes@uol.com.br
FATEC - Faculdade de

Lucas Roberto Gabriel Cardoso
lucasrobertogabriel@hotmail.com
FATEC - Faculdade de

Joelma Maria Ferreira Santana
joelmamema.santana@gmail.com
FATEC - Faculdade de

Fernanda Deolinda Fajan
fernandafajan@hotmail.com
FATEC - Faculdade de

Marcos Antonio Maia de Oliveira
marcos.maia@fatec.sp.gov.br
FATEC - Faculdade de

Resumo:As tecnologias têm sido de grande valia para Recursos Humanos (RH) nas organizações agregando eficiência e confiabilidade às informações, mostrando seus benefícios e resultados. Dentro deste contexto, a Tecnologia da Informação (TI) surge para alinhar os processos de RH com a demanda de trabalho. Este trabalho tem como objetivo analisar o impacto da TI na área de RH em uma instituição de ensino superior privada, a Universidade São Francisco (USF) Bragança Paulista SP, mais precisamente, pretende-se identificar os benefícios e as dificuldades quanto ao uso da T.I nos processos de Recrutamento e Seleção (R&S) e nos processos de departamento pessoal. Trata-se de uma pesquisa descritiva, delineado mediante pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Foi realizada entrevista com uma gestora da área de RH da universidade para atender aos objetivos propostos. Conclui-se que, os benefícios apontados foram identificados nos processos de Gestão de Pessoas no departamento de RH da USF são: a redução de custos, a agilidade e a inovação e a dificuldade encontrada é a impessoalidade, pois mesmo com a utilização da tecnologia, o diálogo presencial é relevante para compreender o perfil comportamental, a experiência e habilidade do pretendente ao cargo. Pode-se concluir que a utilização da tecnologia nos processos de recursos humanos dentro das organizações são de extrema importância, pois facilita o desempenho de todos os departamentos, sendo fundamental no desenvolvimento estratégico da

organização.

Palavras Chave: Tecnologia - Informação - Gestão de Pessoas - Universidade - Processos

1. INTRODUÇÃO

Atualmente a Tecnologia da Informação - TI é uma ferramenta indispensável para todos os diversos seguimentos sociais: nas empresas, no setor público, na educação, no lazer e entretenimento, na comunicação. A TI afeta a maneira de como os conhecimentos são adquiridos, impactando nas escolhas a serem tomadas e seguidas por cada indivíduo.

As universidades são influenciadas por transformações econômicas, sociais, culturais, tecnológicas. A tecnologia tem auxiliado com grande responsabilidade sobre o gerenciamento das informações em universidades.

As grandes organizações são responsáveis pelas primeiras mudanças. Elas, em diversas oportunidades, acabaram por patrocinar estudos e pesquisa na área acadêmica que fizeram que houvesse uma valorização de novas posturas de comando como forma de conseguir otimizar os resultados produtivos das organizações (MARRAS, 2011).

Nas últimas décadas, o segmento educacional tem investido em recursos tecnológicos visando à atualização constante em seus serviços e transformando seus processos tradicionais em inovadores. Estas mudanças são consideradas relevantes, uma vez que agiliza o fluxo de informações em todos os departamentos e pessoas.

Nos ambientes educacionais universitários, a TI assume papel vital para o controle e gerenciamento da área de Recursos Humanos – RH que sofre influência das mudanças tecnológicas. Mesmo que a tecnologia ofereça somente a infraestrutura necessária, seu propósito é a comunicação, integração e suporte das atividades desempenhadas pelo RH. A TI gera eficiência, redução de custos e agilidade nos processos.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a utilização da tecnologia da informação nos processos de recursos humanos. Onde, o objetivo específico envolve identificar os benefícios e as dificuldades da tecnologia no processo de RH, mais especificamente nos processos de recrutamento e seleção e do departamento pessoal.

A relevância deste trabalho se dá pela abordagem de como a tecnologia afeta a dinâmica educacional de uma universidade, sendo observada a importância da TI no ensino superior na cidade de Bragança Paulista, SP. A utilização da TI tem sido vital para o aperfeiçoamento dos processos de RH visando à atualização constante em seus departamentos no qual o fluxo de informação é prioridade. Este trabalho pretende responder as seguintes questões: Como o departamento de Recursos Humanos utiliza a Tecnologia? Desde quando? Em quais processos de RH? Utiliza redes sociais para o processo de Recrutamento e Seleção?

A metodologia desse trabalho consiste numa pesquisa descritiva e delineada como pesquisa bibliográfica, pois foram usados livros e artigos para fundamentar o referencial teórico. Foi realizado um estudo de caso na Universidade São Francisco – USF, uma universidade privada localizada no município de Bragança Paulista, SP. O estudo de caso está fundamentado em um roteiro de entrevista aplicado a gestores do departamento de Recursos Humanos da universidade com a finalidade de atender aos objetivos propostos.

A organização deste trabalho primeiramente aborda os conceitos de RH e como a tecnologia estará ajudando departamento de RH. É apresentado o papel da TI no desenvolvimento em tempo real e dinâmico para as necessidades da Universidade. Posteriormente é apresentado um estudo de caso com roteiro de entrevista. Finalizando com a conclusão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A globalização, a alteração nos cenários mercadológicos e a competitividade modificaram a visão sobre as pessoas, tornando-as peças chave para o alcance do sucesso empresarial. A área de Recursos Humanos (RH) tem papel fundamental para toda a organização, pois através dela se relacionam as pessoas e os processos da empresa formando a estrutura organizacional, essa interação é vital para que sua atuação seja eficaz em suas atividades.

2.1. CONCEITO DE GESTÃO DE PESSOAS E RECURSOS HUMANOS

A Gestão de Pessoas (GP) é uma área muito compassiva que domina nas organizações, é um conjunto de práticas e políticas necessárias para conduzir a posição gerencial relacionada às pessoas e suas vertentes. Sua missão é conduzir pessoas com qualidades, eficiência e muita produtividade para contribuir com os objetivos das organizações e alinhado aos Recursos Humanos que direciona as suas estratégias e técnicas vinculadas às organizações produtivas de trabalho para a melhor contribuição de seus subsistemas.

Neste contexto, Mascarenhas (2011) indica que:

Em organizações que consideram seus membros potenciais como recursos estratégicos, gerir pessoas significa promover o desenvolvimento do capital humano por meio de práticas de gestão capazes de realizar seu máximo potencial. Segundo a visão baseada em recursos, a vantagem competitiva varia de combinações valiosas e exclusivas de recursos, entre os quais os recursos humanos e os organizacionais, cujo desenvolvimento seria coordenado pela área de RH.

Mascarenhas (2011) complementa que o gerenciamento das pessoas envolve as responsabilidades e diversas competências presentes na organização, dentre algumas estão: captar, agregar, desenvolver, manter e gerenciar os recursos humanos da organização.

Ainda de acordo com Chiavenato (2010) a Gestão de Pessoas é conceituada como o “conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas – no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização”.

Chiavenato (2010) acrescenta que a Gestão de Pessoas “é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso”.

2.2. RH E SEUS PROCESSOS

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

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

Segundo Chiavenato (2003), o processo de Recrutamento e Seleção está ligado ao subsistema de suprimento, agregação ou provisão de recursos humanos. Este processo

preocupa-se com identificação das necessidades de pessoal, pesquisa de mercado de mão-de-obra, recrutamento e seleção. Também é responsável pela elaboração de critérios e instrumentos para o recrutamento, seleção e adequação das pessoas à dinâmica empresarial.

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

De acordo com Bertequini (2010), a Remuneração ou Cargos e Salários está relacionado ao desenvolvimento pessoal dentro da organização e pode ser reformado quando há um plano de cargos e salários e um sistema de remuneração variável. Ainda de acordo com Bertequini (2010, p.9), “essas duas ferramentas da Gestão de Pessoas podem proporcionar segurança ao colaborador, transmitem o interesse da empresa para com o desenvolvimento de seu funcionário e propiciam aos empregados o sentimento de justiça no que diz respeito a sua renda”.

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

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

O subsistema Departamento de Pessoal “executa as tarefas prescritas pelas leis, regulamentos e normas brasileiras e previdenciárias, notadamente o registro, anotação e contabilidade dos principais fatos da vida do empregado na empresa, desde a sua admissão até o seu desligamento” (CARVALHO, 2000, p. 85).

Segundo Marras (2011) as Relações Trabalhistas dentro das organizações têm políticas de relacionamento com seus funcionários por sindicatos. Elas podem adotar diretrizes e políticas nas diferentes áreas e na interpretação de normas legais a esse cenário, exemplo: convenções coletivas de trabalho, leis complementares, Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e outros.

O subsistema Serviços Gerais pode variar de empresa para empresa, pois tem sua amplitude orgânica de forma geral e tem uma importância fundamental nas prestações de serviços junto aos trabalhadores, exemplos: ambulatório, restaurantes, postos bancários entre outros (MARRAS, 2011).

2.3. A IMPORTÂNCIA DO RH NAS ORGANIZAÇÕES

A área de Recursos Humanos é fundamental para toda a organização, pois através dela se relacionam as pessoas e os processos da empresa formando a estrutura organizacional, a

comunicação é fundamental para que o departamento seja eficaz nas suas atividades. Desta forma, Mascarenhas (2011) salienta que:

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

Segundo Marras (2011, p.35) “denomina-se estrutura organizacional o conjunto de funções, cargos, relações e responsabilidades que constituem o desenho orgânico da empresa”. Diante deste cenário, o RH se mostra cada vez mais importante para sucesso da empresa. Ainda de acordo com este autor, o método de observar e montar a estrutura de uma organização está totalmente vinculado a sua visão organizacional, devendo assim, estrutura e estratégia estarem interligados e relacionados.

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

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

De acordo com Chiavenato (2010, p. 42) “na Era da Informação, lidar com 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”.

2.4. INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NAS EMPRESAS

As empresas são influenciadas pelas tecnologias, alterando sua rotina, afetando seu planejamento e a tomada de decisões. As organizações devem estar alicerçadas sobre uma forte base de informação e comunicação, os sistemas devem ser acessíveis e abertos. Todas as pessoas, em todos os níveis operacionais devem ter o compromisso de disseminar a informação adequada e necessária às atividades da empresa. “O setor digital talvez seja mais complexo e diversificado do que a maiorias dos outros setores, mas certamente não é único no que se refere aos desafios que impõe as ferramentas e métodos tradicionais de análise da estratégia” (HAMEL; PRAHALAD, 2005).

Para as organizações atentas ao futuro e comprometidas com a sua sustentabilidade no mercado, as tecnologias alinhadas com os processos empresariais e com as pessoas vêm somar forças e oportunidades, desta forma Chiavenato (2010) considera que:

Tecnologia. Implica necessidade de avaliar e de atualizar a organização para acompanhar e aproveitar os processos tecnológicos. As organizações excelentes não são as que detêm a tecnologia mais avançada e sofisticada, mas aquelas que sabem extrair o máximo proveito de suas tecnologias atuais. O preparo e capacitação das pessoas estão por trás disso. São as pessoas que aplicam e operam a tecnologia existente na organização. A tecnologia contribui com a eficiência potencial real e a eficácia do processo. Elas são a mola mestra que movimenta as empresas.

A base para todo sistema de informação é o Banco de Dados, evitando a redundância e duplicidade, que armazena dados qualificados e necessários para o processamento e a geração de informações relevantes.

Os sistemas de informação voltados para a área de RH, em sua maioria computadorizada, têm como principal objetivo reduzir custos e tempo de processamento da informação, gerar fontes para a tomada das melhores decisões. Segundo Chiavenato (2010) “Sistemas de Informação de RH é um sistema baseado em um banco de dados [...] para disponibilizar em tempo real informações sobre recursos humanos, capital humano e capital intelectual da empresa”.

2.5. AVANÇOS TECNOLÓGICOS NO RH

Com modernização do RH e uma GP eficiente, se faz necessário utilizar as ferramentas fornecidas pela TI. Segundo Pontes (2010) “Vivemos hoje num mundo em que a tecnologia propicia grande quantidade de informações instantaneamente. Pessoas podem ter fácil acesso a informações de mercados, empresas e de seus concorrentes”. Assim as organizações necessitam se atualizar a se adequar aos avanços tecnológicos cada vez mais dinâmicos, causando impactos na empresa. O autor ainda complementa que:

É um paradoxo, mas, quanto maior for à velocidade dos avanços tecnológicos, maior a necessidade de mudanças nas próprias empresas que criaram tais avanços tecnológicos, e o processo de inovação continua, de forma cada vez mais acelerada. A empresa que não dispõe de flexibilidade para atualização fica fora do mercado. Nesse processo pessoas que pensem nas estratégias, que desenvolvam novos produtos são essenciais (PONTES, 2010).

Nesse cenário de mudanças tecnológicas os processos de RH se tornam mais rápidos, auxiliando na tomada de decisões, fortalecendo a organização. Pontes (2010) indica que “o uso da internet auxilia fortemente o recrutamento, pelo fato das informações poderem ser acessadas em tempo real, existe ganho de tempo e eficiência nos processos, reduzindo tarefas desnecessárias”.

A tecnologia deve oferecer aos gerentes e colaboradores ferramentas e métodos para viabilizar e trabalhar frente a metas e objetivos complexos e mutáveis. Para Mascarenhas (2011), a área de RH compartilha os conhecimentos na Gestão de Pessoas com toda a empresa, gerando uma reorganização de suas funções e se beneficiando com o uso da TI em seus processos. O mesmo autor aponta alguns desafios da área de RH:

Apesar do potencial da tecnologia para a consolidação de novos modelos de gestão de pessoas, não se pode dizer que a aprendizagem ocorre naturalmente, tendo em vista que novas ferramentas tecnológicas são disponibilizadas. Na verdade, os indivíduos construíram o contexto para o desenvolvimento das competências necessárias à implantação de sistemas de informação que disseminam o conhecimento em gestão de pessoas (MASCARENHAS, 2011, p. 284).

Um exemplo da influência da TI nos processos de RH e GP é citado por Chiavenato (2010) “a tecnologia de treinamento refere-se aos recursos didáticos, pedagógicos e instrucionais no treinamento. A tecnologia da informação está influenciando os métodos de treinamento e reduzindo custos operacionais”. Ainda, de acordo com Chiavenato (2010), novas técnicas de treinamentos estão substituindo as tradicionais, as mais utilizadas são: o uso de recursos audiovisuais, teleconferências, comunicações eletrônicas interativas, correio eletrônico (e-mail) e treinamentos à distância ou virtual (*e-learning*).

“Os processos de negócios onde são a aplicação de tecnologia na direção de automação de transações de negócios e fluxos de trabalho, os *serviços* onde é a ferramenta que permite cortar custos, ao mesmo tempo em que se aumenta a qualidade” (KALAKOTA E WHINSTON apud LUCIANO, TESTA e FREITAS, 2003).

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo deste artigo consiste em verificar de que maneira o Departamento de RH utiliza a tecnologia como apoio nos processos como R&S e no departamento pessoal. Desta forma, foi realizado um estudo de caso com aplicação de questionário no mês de maio de 2017, com a finalidade de obter respostas para o objetivo da pesquisa. A instituição educacional pesquisada foi a Universidade São Francisco, sediada no município de Bragança Paulista.

A Universidade São Francisco (USF) atua no mercado educacional a mais de 40 anos e formando mais de 80 mil alunos para o mercado de trabalho. Instalada nas cidades de Bragança Paulista (sede), Campinas (Unidades Swift e Cambuí) e Itatiba, ofertando diversos cursos de graduação, pós-graduação *latu sensu* e *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado).

O número aproximado de funcionários de todas as unidades da Casa de Nossa Senhora da Paz - Ação Social Franciscana, mantenedora da Universidade São Francisco é de 1.300 funcionários, já no Campus Bragança, o número aproximado de funcionários é de 700. Na USF o departamento responsável pela área de RH é o Desenvolvimento Institucional – D.I.

A USF (2017) estabelece como missão “Produzir e difundir o conhecimento, libertar o ser humano pelo diálogo entre a ciência e a fé e promover fraternidade e solidariedade, mediante a prática da bem e consequente construção da paz” e como visão “Ser reconhecida pela excelência acadêmica, pelo dinamismo, pela inovação e pelo compromisso para com a sociedade, a justiça, a paz e a ecologia”.

A entrevista, bem como o questionário foi realizada nas dependências da Universidade São Francisco na área de Desenvolvimento Institucional. As informações foram concedidas pela responsável pelo Recrutamento e Seleção que atua a mais de quatro anos.

Com o intuito de identificar os objetivos propostos, foi apresentado no questionário o total de 11 questões, sendo 8 questões fechadas e 3 questões abertas, são estas:

1) Utiliza-se dos recursos da Tecnologia da Informação nos processos do RH? Caso afirmativo, quais Tecnologias são utilizadas?

2) No processamento da folha de pagamento, cálculo de salários e outros processos financeiros que envolvem o RH, qual a importância oferecida aos gestores do departamento com utilização da TI?

3) No processo de recrutamento externo, é utilizada alguma tecnologia?

4) Quais são as fontes de recrutamento externo?

5) Se a Instituição utiliza redes sociais para recrutamento e seleção, qual ou quais são as mais usadas? E qual a frequência com que as vagas são oferecidas?

6) A Instituição possui site corporativo na internet que contenha uma página para captação de candidatos?

7) A Instituição possui um banco de currículos? Possui-se banco de currículo informatizado, existe ferramenta de filtragem para a seleção de candidatos?

8) A Tecnologia auxilia na capacitação e formação dos colaboradores através de treinamento on-line, e-learning ou cursos EaD?

9) Quais os benefícios que o departamento de RH tem com a utilização da Tecnologia da informação?

10) A Tecnologia auxilia na identificação e solução de problemas envolvendo o planejamento de pessoas, a avaliação de desempenho, etc.

11) Quais as dificuldades encontradas pelos colaboradores do RH ao usarem a Tecnologia da Informação?

Desta forma, foi possível a obtenção dos seguintes resultados:

1) Tecnologias da Informação utilizadas nos processos do RH

Em relação a esta pergunta, a respondente informou que a instituição utiliza esses recursos em todos os processos dentro da área de RH, sendo esse uso indispensável na organização, pois agrega valor ao negócio e otimizando o tempo e os custos.

Quais tecnologias são utilizadas	
X	ERP
X	Intranet
X	Sistemas de informação de RH
X	Ponto eletrônico
	Soluções de BI

Quadro 1: Tecnologias utilizadas

Dentre as tecnologias utilizadas estão sistemas ERP, intranet, ponto eletrônico e sistemas de informação de RH através do software Vetorh da empresa Senior Sistemas.

A empresa Senior Sistemas está entre os maiores desenvolvedores nacional de software para gestão empresarial do Brasil. O Produto Vetorh é a solução tecnológica que aplica conceitos modernos e inovadores no gerenciamento estratégico de Recursos Humanos, orientado à gestão do Capital Humano. Ideal para a descentralização da gestão de pessoas, tornando-as disponíveis e acessíveis por todos da corporação, em tempo real, através da Internet, Intranet, portais de RH e dispositivos móveis.

O sistema integrado usado no DI da USF é o Vetorh desenvolvido pela empresa Senior Sistemas, está dividido em módulos, sendo que o departamento utiliza todos os módulos. Segundo relato da entrevista, os principais módulos usados são os responsáveis pelo processamento de folha de pagamento, bem como para alimentar dados cadastrais no R&S, controle dos benefícios, segurança e higiene do trabalho, ponto eletrônico e emissão de relatórios gerenciais.

Em relação ao controle de entrada e saída dos colaboradores, a USF utiliza de uma tecnologia chamada Timesheet, responsável pelo ponto eletrônico biométrico onde é feito o registro do colaborador quatro vezes ao dia, com esses dados é possível emitir espelho de ponto mensal que é disponibilizado ao colaborador no portal DI.

A intranet é utilizada para comunicação por todos os setores da USF, sobretudo no departamento de RH. Existe também o portal DI que é acessado através da intranet. Neste portal está disponibilizado aos colaboradores: holerites, saldo de férias, informe de rendimentos, banco e saldo de horas.

Atualmente, as soluções de BI não são utilizadas, pois são elaborados relatórios gerados pelo sistema ERP. Seria importante o emprego das soluções de BI, pois estas auxiliam a instituição na tomada de decisões de forma estratégica.

No processamento da folha de pagamento, cálculo de salários e demais questões financeiras que englobam o RH a aplicação da tecnologia é de fundamental importância, por oferecer aos gestores do departamento um desempenho estratégico, tornando os processos integrados.

2) Utilização de tecnologia no processo de recrutamento externo

No processo de recrutamento externo é utilizada a tecnologia com ferramenta fundamental, pois possibilita maior alcance de candidatos. No quadro 2 é apresentado as fontes do recrutamento externo:

Quais as fontes de recrutamento externo	
X	Site corporativo
X	Anúncio em jornais
X	Sites de empregos (Ex. Catho)
X	E-mail
	Anúncios em Faculdades/escolas
	Redes sociais
	Agências de emprego
	Indicação

Quadro 2: Recrutamento externo

No decorrer da entrevista foi observado que as fontes, em ordem de maior uso, são: o site corporativo, sites de emprego, anúncio em jornais e e-mail. A instituição não utiliza com frequência as redes sociais como Facebook, LinkedIn, Twitter, etc. De acordo com o relato da entrevistada, a não utilização dessas redes sociais se dá devido às diversas fontes de recrutamento que são suficientes para a demanda de vagas, não sendo necessário seu uso, evitando excesso de candidatos ocasionado pelo alcance das redes sociais.

No site corporativo da USF há uma página destinada ao “trabalhe conosco” para a captação de candidatos, está localizada na página inicial dentro da aba “relacionamento”. Nesta página, de acordo com a entrevistada, é possível a facilitação do cruzamento de dados entre o perfil da vaga e o perfil do candidato, pois existe uma forma que filtra de maneira mais assertiva, candidatos mais adequados para a vaga em aberto.

Outra forma de captar currículos para vagas de emprego é mediante a entrega desses de maneira impressa que é entregue pessoalmente na universidade. Além deste, é usado os jornais locais como forma de divulgação das vagas disponíveis no campus da USF conforme cidades. Utiliza-se também o e-mail (correio eletrônico) como meio de entregas de currículos.

O site de emprego “Emprega Campinas”. Este site atende aos mais diversos públicos. O site foi fundado em dezembro de 2009, o site “Emprega Campinas” divulga vagas de emprego, seu objetivo é apresentar ao mercado de forma simples e organizada diversas oportunidades de qualificação profissional, disponibilizando informações sobre o mercado de trabalho e empregabilidade com oportunidades de trabalho na iniciativa privada.

3) Auxílio da tecnologia no treinamento e Desenvolvimento

Em relação ao auxílio da tecnologia na capacitação e formação dos colaboradores com o uso de treinamentos on-line, *e-learning* ou cursos EaD, observou-se que tais recursos são muito importantes para a instituição, pois cooperam com a ambientação on-line e continuidade de treinamentos usando os ambientes virtuais atingindo um maior número de colaboradores.

4) Benefício do uso da tecnologia do RH

Diversos são os benefícios que a tecnologia oferece aos processos internos no RH da USF, conforme verifica-se no quadro abaixo.

Quais os benefícios do uso da TI no RH	
X	Redução de custos
X	Agilidade
X	Inovação
	Atingir o maior número de candidatos
	Transparência

Quadro 3: Benefícios com a TI

Os resultados apontam que a tecnologia proporciona diversos benefícios e facilita os processos de RH, como: redução de custos, agilidade e inovação.

Ao adquirir um sistema integrado para o processamento de folha de pagamento, houve conseqüentemente, uma redução de pessoal para este processamento, pois o software proporciona elevada rapidez na execução e processamento das informações solicitadas pelo departamento, não necessitando de muitas pessoas para a execução da folha de pagamento.

Também foi informado que, com o uso da tecnologia nos processos de RH, torna-se desnecessário manter um profissional de TI, com dedicação exclusiva dentro do RH para a emissão de relatórios ou busca de informações no banco de dados, pois o profissional de TI apenas atua como um suporte as áreas, assim, ocorre melhor desempenho dos colaboradores de TI, destinando seu tempo a outras atividades estruturais.

Outros benefícios para os processos relacionados ao recrutamento e seleção são relativos aos currículos serem melhores selecionados, pois com o uso da tecnologia nesta etapa, ocasião que apresenta grande volume de dados para o departamento, existem recursos para otimizar o tempo de trabalho como softwares de análise e filtro de dados, para selecionar e trazer apenas a informações pertinentes à tomada de decisão.

A universidade implementou nos últimos anos, uma política de agregar valor ao negócio através da constante atualização e modernização da infraestrutura de tecnologia da informação, alinhando procedimentos e tecnologia com o objetivo de promover agilidade em todas as etapas organizacionais, conseqüentemente, garantindo maior rapidez no desenvolvimento das atividades do departamento, tornando-as eficientes e atendo aos resultados esperados.

A inovação gerada nos processos como conseqüência dos benefícios trazidos com o emprego da tecnologia, que evolui constantemente possibilitando à organização ter acesso as novas tendências do mercado para permanecer eficaz, melhorando seu desempenho e cumprindo com seus objetivos.

Foi salientado que a tecnologia ampara a identificação e resolução de problemas que abrangem o planejamento de pessoas e a avaliação de desempenho, um exemplo disso é quando um colaborador solicita dispensa do quadro de pessoal da USF. É realizada uma entrevista de desligamento com o intuito de verificar as causas e motivos do ocorrido, essa entrevista pode ocorrer através de meios eletrônicos, proporcionando economia de pessoal e

de recursos. Após a entrevista são lançados os dados em planilhas eletrônicas com objetivo de gerar relatórios com indicadores de avaliação de desempenho.

5) Desvantagens do uso da tecnologia no RH

As desvantagens apontadas pela entrevistada estão no quadro abaixo.

Quais as dificuldades do uso da TI no RH	
X	Impessoalidade
	Falta de conhecimento no manuseio da tecnologia/redes sociais
	Pouca experiência com o site
	Grande número de candidatos, podendo atrasar o processo

Quadro 4: Dificuldades com a TI

Poucas dificuldades foram apontadas, pois todos os colaboradores, após terem ingressado nos cargos, recebem treinamento específico de acordo com as atividades exercidas em suas funções. Desta forma, não há falta de conhecimento na usabilidade da tecnologia para a execução de folha de pagamento e banco de dados, porém, para a utilização de redes sociais, não existem grandes dificuldades no seu manuseio, mas pelo fato de quase não serem utilizadas, não possuem um total domínio de todos os recursos advindos das mesmas.

Ao ser perguntado se existe alguma dificuldade enfrentada pelos profissionais de R&S, a falta de conhecimento da área ou problema existentes para o DI da USF, foi apontada a impessoalidade, pois segundo depoimento da entrevistada, mesmo com o uso dessas tecnologias, a conversa presencial ainda é de extrema importância para compreender o perfil comportamental, experiência e desenvoltura do candidato, pois os profissionais de R&S estão treinados para obter resposta para cada perfil de candidatos.

4. CONCLUSÃO

As teorias de Administração de Recursos Humanos e de Gestão de Pessoas tem revelado que a tecnologia agrega valor ao negócio, ajudando o departamento a ser mais eficiente e eficaz.

O estudo de caso proporciona ao pesquisador a experiência de constatar que a teoria estudada é colocada em prática nas organizações. O questionário desenvolvido procurou demonstrar a importância da tecnologia e os benefícios trazidos para a universidade, através do uso no processo de recrutamento e seleção, entre outros. Com o uso dessas informações a organização tem mais acertos e mais agilidade na contratação de um profissional, tornando o departamento de recursos humanos em uma área estratégica e valorizada, poupando retrabalho.

Constatou-se na análise dos dados, que o principal uso da tecnologia no DI da USF é para o subsistema de Recrutamento e Seleção, especialmente na divulgação das vagas. Verificou-se que os principais métodos de R&S são: sites corporativos da universidade, anúncios em jornais locais, sites de empregos como o “Emprega Campinas” e e-mail.

Pode-se concluir que, os benefícios identificados nos processos de Gestão de Pessoas no D.I. da USF são, a redução de custos, a agilidade e a inovação. Como desvantagem do uso da TI, identificou-se a impessoalidade, apesar da utilização da tecnologia, o diálogo presencial é importante para compreender o perfil comportamental, a experiência e habilidade do

pretendente ao cargo. Poucas foram às dificuldades apontadas pela entrevistada, pelo motivo da USF sempre ofertar aos seus colaboradores, diversos cursos e treinamentos de atualização para as emergentes tendências tecnológicas.

A intenção de investir na utilização de novas tecnologias, usando a TI, basicamente em tudo e em paralelo com a política da Universidade que é o uso da TI a serviço do bem, coloca a USF estrategicamente a frente de outras instituições.

Assim, conclui-se que, o uso da TI no departamento de RH ou em outros departamentos, traz maior eficácia e eficiência para a organização.

5. REFERÊNCIAS

- BERTEQUINI, F. C. M.** O plano de cargos e salários e a remuneração variável. 2010. 120 f. Monografia do Curso Superior de Bacharel em Administração, Centro Universitário de Maringá, Maringá, 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/o-plano-de-cargos-e-salarios-ea-remuneracao-variavel/3891/download/>>. Acesso em: 9 mar. 2017.
- CARVALHO, P. C. de.** Recursos Humanos. São Paulo: Alínea, 2000.
- CHIAVENATO, I.** Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- _____. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K.** Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle de seu setor e criar os mercados de amanhã. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005, 25º Reimpressão.
- LUCIANO, E. M.; TESTA, M. G.; FREITAS, H.** As tendências em comércio eletrônico com base em recentes congressos. XXXVIII CLADEA, Lima/Peru, 2003. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/gianti/files/artigos/2003/2003_127_CLADEA.pdf>. Acesso em 20/03/2017.
- MARRAS, J. P.** Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MASCARENHAS, A. O.** Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- NERES, E. P.; NETO, J. da S.** Retenção de Talentos: A percepção dos colaboradores de Recursos Humanos sobre as políticas adotadas para uma empresa do ramo de bebidas do DF. 2013. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos, Faculdades Integradas Promove, Brasília. 2013.
- PONTES, B. R.** Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- SEIXAS, R. de A. P.** A gestão de pessoas no ambiente organizacional no século XXI. Revista Eletrônica da Faculdade José Augusto Vieira, ano VII, v. 7, n. 4, p. 195-207, mar. 2014.
- UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO - USF.** Institucional: Apresentação. Bragança Paulista. 2017. Disponível em: <<http://www.usf.edu.br/institucional/1/a+usf.htm#conteudoInternas>>. Acesso em 17 maio 2017.