

## AS DIFICULDADES QUE AS EMPRESA EMPRENTAM COM A FALTA DE INVESTIMENTOS EM TENOLOGIA: UM ESTUDO NUMA PEQUENA EMPRESA DE ALFENAS, MINAS GERAIS

MASCARENHAS, Carlos Cesar<sup>2</sup>

MACHADO, Victor Andrade<sup>2</sup>

MAY, Aparecida Mendes<sup>2</sup>.

MOREIRA, Everton Thiago Moreira<sup>2</sup>

REIS, Carlos Eduardo<sup>1</sup>

RÁO, Eduardo Martins<sup>2</sup>

### 1 RESUMO

O Recursos Humanos chamado de RH é o elo entre os funcionários e a empresa. Ele é o setor responsável pelo recrutamento, entrevista, admissão, manejo do funcionário no trabalho, até a sua demissão/desligamento da empresa. O RH o controle de documentos, a integração dos setores internos e externos. O Recursos Humanos surgiu com o crescimento sobre as relações que envolviam o empregado e o empregador, agregando, sobre si, os diferentes desafios e responsabilidades. O mesmo passou por algumas mudanças de nomenclatura, mas o que é relevante não é o nome em si, mas o sentido e a sua essência. O presente trabalho visa abordar o funcionamento do Recursos Humanos em uma empresa de pequeno porte. O mesmo vem apresentar a falta de recursos em tecnologia empresarial, mostrando como é feito o trabalho de um profissional da área. O trabalho será baseado no dia a dia de um profissional de RH, evidenciando sua realidade com a falta de tecnologia, demonstrando como é feito a folha de pagamento, o livro de funcionários, o arquivo de documentos e a ficha de cadastro de cada funcionário.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos; Pequenas Empresas; Gestão de Pessoas; Contabilidade; Tecnologias.

### 2 INTRODUÇÃO

Podemos dizer que os recursos humanos, na última década, tiveram uma grande acentuação, ampliando assim, os direitos sociais. Não se pode mais falar em recursos humanos sem pensar na

relação de diálogo e respeito entre o empregador e o empregado. Sendo assim, de acordo com Chiavenato (2009), as pessoas constituem o mais importante ativo das organizações.

Neste trabalho, o foco é mostrar o dia a dia de um funcionário de Recursos Humanos e a falta de tecnologias necessárias na área. A tecnologia é o tipo de recurso fundamental nas organizações modernas, nas empresas, ou seja, no trabalho de cada funcionário. Fazê-los conhecer a necessidade de uma tecnologia de qualidade é melhorar sempre para fazer um colaborador de qualidade para a organização e a sociedade. Chiavenato (2010) considera fundamental:

a 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 discussão para esse tema é que vai encaminhar esta pesquisa, e tem como desempenho discutir condições favoráveis e eficazes para o funcionário de recursos humanos.

Elton Mayo, na sua pesquisa denominada Experiências de Hawthorne, mostra que a teoria das relações humanas percebeu a necessidade de tornar a administração mais humana e democrática. Segundo Kluyver e Pearce II (2007),

O que antes era considerado ponto forte nas organizações — a minimização da iniciativa humana — tornou-se seu principal ponto fraco, já que as novas realidades competitivas focam o atingimento das estratégias, metas e objetivos organizacionais através do aperfeiçoamento das pessoas e por esse motivo pedem um novo impulso gerencial focado no desenvolvimento humano (KLUYVER; PEARCE II, 2007).

Por isso, quando falamos em tecnologia, falamos em um ambiente de trabalho justo e digno. Pois, como os recursos humanos foram se atualizando ao passar dos anos, torna-se necessário caminhar lado a lado com a nossa tecnologia. Hoje em dia, fica impossível um funcionário não ter acesso a certas tecnologias, que servem para ajudá-lo no desempenho da sua função.

### **3 JUSTIFICATIVA / OBJETIVO**

A pesquisa irá mostrar a importância do estudo desse caso para solucionar as dificuldades que a pequena empresa sofre com a falta de investimentos em tecnologias. O estudo irá mostrar como é feito o trabalho de um funcionário de Recursos Humanos sem uma alta tecnologia, como é feito as suas tarefas de forma física sem o suporte de softwares, aplicativos que ajudam e torna o serviço menos burocráticos, com menos papeis e mais eficientes. A pesquisa, vai apontar quais são as dificuldades enfrentadas pelo funcionário do setor de RH e quais são as saídas mais práticas e quais são os investimentos a serem feitos pela empresa. Foram criados mecanismos tecnológicos para nos auxiliar em nossos serviços, nos ajudando e tornando as coisas mais fáceis e viáveis.

As tecnologias que foram criadas e que vão ser expostas ao longo desse estudo nessa pesquisa, serve para manter o trabalho em ordem e dão credibilidades ao setor de RH. As grandes empresas que estão consolidadas no mercado, hoje em dia, todas tem o uso de software, aplicativos e outras tecnologias de alta ponta, para auxiliar os setores.

Então, o estudo mostra que a empresa necessita de uma atualização sobre essa dificuldade de ter um investimento em uma tecnologia de alta qualidade. A importância desse estudo, é mostrar que uma dificuldade em ter acesso a uma boa tecnologia, trava o setor e faz ele voltar para o passado, faz a empresa ter um retrocesso e faz também, o funcionário do setor de RH ter a sua credibilidade abalada, como podemos ver mais adiante na presente pesquisa, ele tem que desviar de suas funções, para resolver coisas que não são de seu setor. Mostra a importância em se ter um investimento em uma tecnologia de qualidade.

Pois as empresa que não motivam seus funcionários podem estar fadadas a ter um baixo desempenho em comparação com as que motivam seus funcionários. Portanto a motivação deve ser estimulada na empresa, pois isso motiva e estimula os funcionários a realizarem determinada tarefa para alcançar suas metas.

Mediante o cenário a atual observamos que há muita competição entre as empresas, e vimos que muitas empresas ainda têm dificuldade em criar um ambiente motivacional para seus funcionários e isso faz com que falte aos funcionários disposição para cumprir suas devidas tarefas, sendo assim a empresa que não motiva não sai do lugar; e as empresas que motivam seus funcionários conseguem uma maior produtividade, pois os funcionários buscam maior reconhecimento e autorrealização assim se empenhado mais.

Sendo assim o trabalho tem como objetivo mostra maneiras de as empresas aplicarem mais meios para motivar seus funcionários, buscando a melhor harmonia e produtividade.

#### **4 METODOLOGIA**

O desenvolvimento do trabalho é embasado em pesquisa exploratória bibliográfica. Segundo Gil (2008) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado devendo ser realizada uma pesquisa em livros e artigos científicos na busca de se conceituar o tema abordado. ”

A pesquisa vai ser pautada sobre o dia a dia de um funcionário de recursos humanos “RH”, de uma pequena empresa em Alfenas, no sul de Minas Gerais. A pesquisa tem como objetivo o acompanhamento desse funcionário de recursos humanos nas suas tarefas diárias, com o intuito de mostrar como é desenvolvido as suas tarefas sem a ajuda de uma tecnologia de ponta.

A pesquisa irá acompanhar como é feito a seleção de funcionários, a entrevista, o manejo desse funcionário novo no trabalho, o diálogo do setor com os demais funcionários, mostrara como o setor de Recursos Humanos dessa pequena empresa enfrenta a falta de investimentos em tecnologias, seja elas desde uma boa internet, como uma boa cadeira, como um bom software, apontando e mostrando como é feito o trabalho do setor de forma manual, de forma física.

Os recursos utilizados por essa pesquisa foram: a indagação sobre certos temas, sobre como efetuar e detalhar certos serviços de forma manual sem a ajuda de uma boa tecnologia e a observação de como o funcionário executa suas tarefas.

## **5 DESENVOLVIMENTO**

A pesquisa demonstrou, através de observação, que a pequena empresa não tem muitos recursos tecnológicos. A direção da empresa, que é feita pelo próprio empresário, não conta com muitos recursos em equipamentos, não possui um investimento na sua própria sede, não possui conforto em seus equipamentos de escritório, tais como: cadeiras, mesas, computadores, não possui uniformes, local sem ventilação e também não tem um investimento em internet de qualidade.

O funcionário de recursos humanos tende a ser o elo dos repasses das decisões tomadas pelo seu superior aos demais funcionários. Sendo responsável:

- por passar certas tarefas e delega algumas obrigações aos funcionários. Normalmente, essas decisões que este funcionário de recursos humanos tem que repassar aos demais funcionários é feita de forma informal, de “boca a boca”, ou por mensagens de WhatsApp.

- responsável pelo tratamento dos demais funcionários, tudo aquilo que algum deles necessita é passado para ele, fazendo o reporte para o seu chefe, além de ficar encarregado de fazer as compras dos EPI's e outros itens de uso dos demais funcionários. Mas, como a empresa é pequena, o profissional acaba sendo desviado de suas tarefas dos recursos humanos, para exercer outras tarefas de outros setores, sendo bem comum essa mudança.

A pequena empresa conta com um apoio de um escritório de contabilidade, mas o funcionário do setor de recursos humanos da empresa é quem faz a folha de ponto, que ainda é no papel e escrito a mão, faz a emissão de notas fiscais pelo emissor, o controle de notas de saída e entrada de mercadorias, além de fazer o controle das horas extras.

A pesquisa observou que a empresa usa o livro de funcionários, onde deve ser anotado todos os dados relativos à sua admissão, duração e efetividade do trabalho, as férias, acidentes e demais circunstâncias que interessam à proteção do trabalhador - parágrafo único do art. 41 da CLT. Este livro de funcionários é um documento obrigatório, mas essa obrigação foi substituída pelo eSocial. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho passou a disciplinar o registro eletrônico de empregados e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) por meio do eSocial. Apenas os empregadores que optarem pelo registro eletrônico de empregados estarão aptos à substituição do livro de registro de empregados. Os que não optarem pelo registro eletrônico continuarão a fazer o registro em meio físico.

Já existe uma modernização para o livro de funcionários, porém a pequena empresa ainda está acostumada a fazer esses lançamentos de forma manual, no livro físico.

A pesquisa também observou que o funcionário de recursos humanos dessa pequena empresa faz a ficha cadastral dos funcionários de forma física, em um papel impresso, onde consta algumas informações básicas sobre eles. O funcionário de recursos humanos alimenta essas informações escrevendo a mão e depois abre uma pasta em um arquivo, onde essa ficha cadastral fica arquivada. A ficha cadastral de funcionários poderia ser digital, e salva no computador, não tendo risco de se perder e diminuindo os gastos com papel e caneta.

A pequena empresa não conta com o relógio de ponto digital, então a folha de ponto é feita de forma física. Em um papel impresso com linhas, o funcionário de recursos humanos escreve o nome do funcionário na parte superior do papel, em cada linha se coloca uma data, ele coloca todas as folhas de ponto em uma prancheta e coloca na porta, onde os funcionários assinam as horas. A forma mais correta seria aproveitar a tecnologia e colocar um relógio de ponto digital, pois ele contabiliza e guarda as horas sem fazer rasuras e sem correr o risco de se perder.

As horas extras feitas pelos funcionários seguem à risca a folha de ponto, só que no alto da folha vai estar descrito que aquela folha é de horas extras. Porém, a empresa além de contar as horas extras, conta também como produção. Cada coisa produzida pelo funcionário na hora extra, acaba em uma bonificação a ele.

Como a pequena empresa faz muitas coisas de forma manual, tem muitos documentos que não podem ser descartados, então o uso do armário de arquivo faz-se necessário e útil. A empresa conta com dois armários de arquivo, que são organizados pelo funcionário dos recursos humanos.

Muitas empresas já não possuem mais esse tipo de armário, pois aproveitam bastante da tecnologia ofertada. Além de ter um gasto desnecessário com papel, caneta e pastas para fazer os arquivos, há o risco de alguns documentos se perderem. A forma ideal seria criar uma pasta no computador e arquivar lá.

A pesquisa pode acompanhar uma entrevista que foi feita pelo funcionário do RH a um novo candidato a uma vaga ofertada pela empresa. A vaga foi publicada em um grupo em uma rede social. O candidato entrou em contato com a empresa e o teve uma conversa preliminar pelo WhatsApp e marcou uma conversa presencial. Na conversa presencial, seguindo todos os protocolos devido ao COVID-19, o funcionário de RH deixou o ambiente bem descontraído e leve. O funcionário de RH, pediu para o candidato se apresentar de forma mais livre, mais informal, enquanto ele analisava o seu currículo. Após a apresentação e a análise do currículo, o funcionário do RH, apresentou a empresa, fez a descrição da vaga a ser ocupada, falou o valor do salário do cargo e pontuou que a empresa não contava com plano de saúde, odontológico, entre outros. Após o candidato conhecer a empresa e a vaga, o funcionário de RH fez algumas perguntas ao candidato. Perguntas de cunho profissional e pessoal, para conhecer melhor candidato. Após a conversa, o funcionário de RH liberou o candidato a vaga e falou que em breve entraria em contato com ele para dar um posicionamento positivo ou negativo sobre a vaga a ser ocupada.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A empresa que sofreu a pesquisa, esta cadastrado no regime tributário como EIRELI. Ela conta com o apoio de 17 funcionários e uma estrutura de mil m<sup>2</sup>. Na área de RH, ela conta com o apoio de apenas um funcionário, que cuida de todos os serviços da área. O ramo de atuação da empresa, é a fabricação de peças automotivas.

A pesquisa realizada demonstra como o funcionário de recursos humanos de uma pequena empresa trabalha e faz o seu papel sem a ajuda de uma tecnologia de qualidade. Nota-se que em seu dia a dia ele faz o seu trabalho e acaba mudando de setor e não deixa que isso atrapalhe sua rotina no setor de recursos humanos, mostrando a sua qualificação que mesmo com poucos recursos, é capaz de realizar um bom trabalho. A pesquisa descreve na análise de dados como é fundamental uma

atualização do escritório onde esse profissional trabalha, pois torna mais difícil fazer tudo na forma física, além de não ter nenhum conforto, como podemos ver no acompanhamento do trabalho desse profissional.

A pesquisa mostra que a maior dificuldade que a empresa sofre, é a falta de investimento em tecnologia, pois fazer tudo na forma física torna o serviço mais difícil, além de voltar no tempo, um retrocesso. As dificuldades para o setor de RH sem uma tecnologia de alta, vai desde os seus equipamentos sem manutenção, a forma de trabalho sem um software de alta qualidade, o acesso aos dados para as tomadas de decisões, como a criação de um ambiente saudável para a organização, isso tudo se torna uma dificuldade para o setor de RH.

A grande problemática, é a falta de apoio do próprio chefe, pois se ele investisse em alguma tecnologia de boa qualidade, iria facilitar o trabalho do setor. As novas tecnologias que a empresa necessita, são as novas plataformas, novos softwares, novas formas de ter acesso a informações e incontáveis dados que ajudam a ter a facilidade no manuseio de informações. A alta tecnologia tem quebrado várias barreiras dentro da área de Recursos Humanos, tais como:

- O acesso aos dados para as tomadas de decisões;
- A otimização de varias tarefas cotidianas;
- A garantia de recrutamento e seleção mais eficientes para o processo;
- A criação de um ambiente saudável para a organização.

Para que essa mudança se torne realidade nessa pequena empresa, é necessário investir em Hi-Techs - é uma abreviação em inglês para a alta tecnologia, uma ferramenta de alta tecnologia, que já é usada e faz parte do dia a dia de grandes empresas. Algumas das tendências da alta tecnologia e a aplicação das mesmas no Recursos Humanos:

- Big data;
- Software de gestão;
- E-learning;
- Gamificação

Os estudos mostram que estamos caminhando para uma era onde tudo se torna mais fácil, onde a burocracia é menor e onde os trabalhos sejam mais fáceis de ser resolvidos, porém, com a falta de investimentos em tecnologias, isso acaba se tornando difícil. Temos que acompanhar as mudanças, ainda mais quando elas são feitas para tornar as coisas mais fáceis, como o caso do Hi-Techs. O

incentivo ao indivíduo, a recompensa, a produtividade e os padrões éticos são um conjunto que faz diferença para um exímio profissional. Segundo Refatti e Santos (2012, p. 4):

as constantes transformações observadas ao longo do século XX, principalmente no âmbito das teorias administrativas organizacionais, impulsionadas pelo avanço das inovações tecnológicas mundiais, trouxeram às empresas mudanças radicais no trato com os indivíduos, como consequência das interferências ocasionadas pelos fatores externos às organizações, exercendo total domínio sobre a ideia e administração da gestão de pessoas, tornando notória a evolução do conceito de capital humano e gestão de pessoas, e como as influências de tais teorias ainda predominam nas organizações atuais.

A pesquisa foi realizada na cidade de Alfenas, Sul de Minas Gerais. A cidade, possui duas universidades de grandes portes, uma particular e a outra Federal. Como toda cidade de interior, Alfenas conta com uma força maior do ramo de atividade rural, além de ter muitas empresas no seu distrito industrial que é considerado um dos maiores do Sul de Minas Gerais. Alfenas é procurada por pessoas de pequenas cidades vizinhas, para o tratamento de Oncologia, pois tem um centro especializado, além de ter uma santa Casa com uma grande estrutura e conta com um hospital universitário. Alfenas também é muito procurada na área da saúde bucal, pois tem as universidades e possui dois institutos de pós-graduação que faz atendimentos gratuitos para as pessoas.

De acordo com a estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, sua população estimada em 2020 era de 80.494 habitantes.



[https://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:MinasGerais\\_Municip\\_Alfenas.svg](https://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:MinasGerais_Municip_Alfenas.svg)

A pesquisa foi realizada no ano de 2021 durante os meses de Abril e Maio, pelo aluno da UNISEPE do curso de ciências contábeis, Carlos Eduardo Reis. Terminamos essa pesquisa com a seguinte frase de Henry Ford: “Você poderia tirar de mim as minhas fábricas, queimar os meus prédios, mas, se me der o meu pessoal, eu construirei, outra vez, todos os meus negócios”.





## 7. FONTES CONSULTADAS

BRANDÃO, Hugo Pena e BAHRY, Carla Patrícia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. Revista do Serviço Público – RSP, Brasília, v. 56, n. 2, p. 179-194, abr/jun, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

Chiavenato, I. (2008). Gestão De Pessoas: O Novo Papel Dos Recursos Humanos Nas Organizações. Rio De Janeiro: Elsevier.

CHIAVENATO, I. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DONAIRE, Denis. Gestão Ambiental na Empresa. 2ª Ed. – São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2007.

KLUYVER, Cornelis A. de; PEARCE II, John A. Estratégia: uma visão executiva. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14.ed, São Paulo: Futura , 2011.

OLIVEIRA, Márcia Regina de; SANTOS, Isabel Cristina dos; LOURENÇÃO, Paulo Tadeu de Mello. Avaliação por competências em ambiente de alta tecnologia. In: CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira (Org.). Gestão integrada de organizações. Rio de Janeiro: Brasport, 2008. p. 188-214.

REFATTI , Sandra ;SANTOS , Juliana Agustineli Pereira. Evolução do capital humano nas organizações. 2012. Disponível em :<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418550.pdf>> Acesso em 12 de dezembro de 2017. Acesso em 19/05/2021