

FACULDADE EVANGÉLICA DE JARAGUÁ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**KEIDE MARIA CESÁRIO CRUZ**  
**MIRELLI CUNHA BORGES**

**OS DESAFIOS DOS ADMINISTRADORES NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS  
FRENTE À EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA**

Jaraguá - 2018

**KEIDE MARIA CESÁRIO CRUZ**

**MIRELLI CUNHA BORGES**

**OS DESAFIOS DOS ADMINISTRADORES NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS  
FRENTE À EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à banca examinadora do curso de Administração da Faculdade Evangélica de Jaraguá, como requisito parcial para a obtenção do título de Administrador.

Orientador:

**Prof. Dr. Milton G. Silva Junior**

Jaraguá - 2018

**KEIDE MARIA CESÁRIO CRUZ**

**MIRELLI CUNHA BORGES**

**OS DESAFIOS DOS ADMINISTRADORES NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS  
FRENTE À EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA**

Trabalho de Conclusão de Curso DEFENDIDO e APROVADO em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de  
201\_\_, pela Banca Examinadora do Curso de Administração, constituída pelos membros:

---

Prof. Dr. Milton G. Silva Junior

- Orientador -

---

Prof. Dr. Xxxxx

- Membro Interno -

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	06
<b>ABSTRACT</b> .....	06
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	07
<b>3 MATERIAL E MÉTODOS</b> .....	11
<b>3 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	11
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	18
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	18

# OS DESAFIOS DOS ADMINISTRADORES NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS FRENTE À EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

Keide Maria Cesário Cruz <sup>1</sup>  
Mirelli Cunha Borges <sup>1</sup>  
Milton G. Silva Junior <sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo é referente às inovações tecnológicas que podem ser implantadas nas empresas, criando deste modo desafios a serem enfrentados pelos gestores. O objetivo proposto neste trabalho é examinar as inovações tecnológicas implantadas nas empresas, descrever as funções dos administradores e assim distinguir quais as possíveis barreiras encontradas por eles na área de recursos humanos. O método utilizado trata-se de estudo de revisão literária, em livros físicos e virtuais, artigos e revistas eletrônicas. Portanto é de grande relevância o administrador desenvolver habilidades que favoreça vantagem competitiva na empresa, buscar inovações tecnológicas e entender como as novas tecnologias podem servir de benefício, conseguir ultrapassar as barreiras diárias na área de recursos humanos, desenvolvendo uma liderança com abertura a novas sugestões. Dessa forma pode-se perceber que o papel do administrador é de fundamental importância para o equilíbrio e desenvolver de uma empresa, bem como o bom relacionamento e respeito entre os subordinados, a busca incessante de melhorias e implementação de tecnologias que auxiliem para o crescimento financeiro da empresa.

**Palavras-chave:** Administrador, Tecnologias e Recursos Humanos

## THE CHALLENGES OF ADMINISTRATORS IN THE AREA OF HUMAN RESOURCES IN THE EVENT OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT

### ABSTRACT

O presente artigo é referente às inovações tecnológicas que podem ser implantadas nas empresas, criando deste modo desafios a serem enfrentados pelos gestores. O objetivo proposto neste trabalho é examinar as inovações tecnológicas implantadas nas empresas, descrever as funções dos administradores e assim distinguir quais as possíveis barreiras encontradas por eles na área de recursos humanos. O método utilizado trata-se de estudo de revisão literária, em livros físicos e virtuais, artigos e revistas eletrônicas. Portanto é de grande relevância o administrador desenvolver habilidades que favoreça vantagem competitiva na empresa, buscar inovações tecnológicas e entender como as novas tecnologias podem servir de benefício, conseguir ultrapassar as barreiras diárias na área de recursos humanos, desenvolvendo uma liderança com abertura a novas sugestões. Dessa forma pode-se perceber que o papel do administrador é de fundamental importância para o equilíbrio e desenvolver de uma empresa, bem como o bom relacionamento e respeito entre os subordinados, a busca incessante de melhorias e implementação de tecnologias que auxiliem para o crescimento financeiro da empresa..

**Keywords:** Administrator, Technologies and Human Resources

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaragua. E-mail: aluno@aluno.com

<sup>2</sup> Professor, titulação, orientador do curso de Administração – Faculdade Evangélica de Jaragua. E-mail: orientador@orientador.com

## 1 INTRODUÇÃO

A dificuldade em lidar com a dinâmica evolução tecnológica e com as pessoas é um problema recorrente nas organizações. Isso acaba gerando certa resistência do colaborador em mudar seu cotidiano na empresa. A área de recursos humanos pode influenciar o colaborador demonstrando como as inovações podem beneficiá-lo profissionalmente. Além disso, este setor tem como uma de suas tarefas explanarem como as demandas do mercado de trabalho impõem as pessoas à necessidade de que estas tenham cada vez mais conhecimento apurado do mundo tecnológico. (PAULO et al., 2005)

Firmas que ocupam mão de obra mais qualificada têm mais condições de diferenciar e garantir a qualidade do produto. Ao mesmo tempo em que a melhor qualificação da mão de obra amplia as potencialidades disponíveis nas firmas, o posicionamento competitivo da empresa é positivamente influenciado pela possibilidade de a firma operar com conteúdo tecnológico maior. (PAULO et al., 2005)

A gestão de Recursos Humanos tem a função de transmitir confiança e motivação, reter talento, avaliar desempenho e desenvolver um fluxo de comunicação interna para um ambiente agradável. Contudo o gestor de Recursos Humanos tem grande finalidade dentro de uma organização acarretando sempre um equilíbrio. (KRUGLIANSKAS, ISAK, 2005)

CORREA Na administração da empresa o gestor de Recursos Humanos deve sempre buscar novos conceitos, novidades e estratégias, assim sendo tornar cada vez mais um negocio de sucesso. Para que tenha um acompanhamento com o mercado externo é preciso alterações e modificações. O Gestor de Recursos Humanos deve sempre estar averiguando as inovações tecnológicas, para inserir em sua corporação, ou apenas inovar aquilo que já é gozado no ambiente de trabalho. (ALMEIDA, MARTINHO; TEIXEIRA, MARIA, 1993)

Segundo a Lei n.º 10.973/2004 – Lei da Inovação e estabelecidos pela Lei n.º 11.196/2005, conhecida como Lei do Bem, Art. 1º Esta Lei estabelece medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional do País, nos termos dos arts. 23, 24, 167, 200, 213, 218, 219 e 219-A da Constituição Federal.

Estas consolidam os incentivos fiscais que as pessoas jurídicas podem usufruir de forma automática desde que realizem pesquisa tecnológica e desenvolvimento de inovação tecnológica, buscando, com isso, fortalecer o novo marco legal para apoio ao desenvolvimento tecnológico e inovação nas empresas brasileiras.

Como reflexo, a Pesquisa Industrial de Inovação Tecnológica [PINTEC] indicou que a taxa de inovação das empresas brasileiras nos triênios 1998-2000, 2001-2003 e 2003-2005, é de cerca de 1/3. Esta taxa é mensurada pela fração de empresas que introduziu pelo menos um produto ou processo tecnologicamente novo ou substancialmente aprimorado no período da análise. (CARLOS, Maria DA G. DE O.; VASCONSELOS, Ana Í. T.; MOURA, Heber J. DE; CABRAL, José E. DE O.; MORAIS, Dafne O. C. DE., 2013)

Entretanto para implantar as inovações tecnológicas na área de recursos humanos pressupõe foco e dedicação, pois esse implante poderá romper barreiras de tempo e espaço trazendo assim a sensação de liberdade e conectividade.

*“A falta de entendimento do processo de intervenção, por parte do expressivo número de seus líderes, tem sido considerada uma de suas principais causas de fracassos”.*  
(ALBERTIN)

Os pontos relevantes do processo de intervenção nas organizações, denominados variáveis, precisam ser estudados e tratados para a criação de um ambiente propício para o seu sucesso.

Novos objetivos organizacionais, novas políticas gerenciais, diferentes tecnologias, aquisição de novos equipamentos e sistemas, novos métodos e processos de operação e novos produtos ou serviços representam saltos quânticos nos resultados das empresas, causam mudanças em vários departamentos ou em toda a organização e, conseqüentemente, provocam alterações nos comportamentos das pessoas, nas suas expectativas e atitudes. (Chiavenato, 2008)

De acordo com essa visão as organizações enfrentam dificuldades na aplicação de novos métodos e processos, fazendo com que assim, o clima na empresa fique prejudicado, no entanto é conveniente que as empresas se reinventem e busquem por novos horizontes, abrindo novas oportunidades de mercado. Ainda assim deve-se buscar o comprometimento das pessoas em abordarem essas mudanças. *“Os gestores contribuem com conhecimentos, competências e proporcionam decisões e ações que dinamizam a organização.”*(Chiavenato, 2014)

A forma como o gestor lida com as questões que vão surgindo ao longo do tempo em uma empresa, pode demonstrar como desempenha seu papel, e se é um gestor capacitado para solucionar problemas ou se falta entendimento e capacitação. Com isso é de relevância observar e analisar como o gestor pode contribuir para organização, pois através de seus conhecimentos adquiridos, pode beneficiar ou prejudicar a empresa, dependendo como a organização pode aproveitar tais conhecimentos. (Chiavenato, 2014)

As constantes mudanças nas organizações vêm afetando de maneira progressiva, trazendo novas abordagens de como lidar com as pessoas, fazendo com que assim a área de recursos humanos tenha que se reinventar, mudando a forma como aplicar métodos e gerir pessoas. Apesar disso os administradores podem pensar de forma abrangente, e enfrentar os desafios que essas mudanças podem causar na organização. (Chiavenato, 2014, p. 40)

O mundo dos negócios ficou completamente diferente, exigente, dinâmico, competitivo, mutável e incerto. E as pessoas sentem o impacto dessas influências e necessitam de apoio e suporte por parte dos seus líderes e executivos. E estes requerem, por seu lado, o apoio e suporte da GP. (Chiavenato, 2014, p. 40)

As inovações tecnológicas proporcionam as empresas oportunidade de negócio, sendo referencial no mercado, pois a maioria das empresas busca inovar produtos, serviços e atendimento ao cliente. O administrador, no entanto tem a tarefa de levar novos métodos e melhorias para contribuição do seu ambiente de trabalho, e promover lucratividade para a organização. Tendo em vista o meio de implantar essas inovações na área de recursos humanos para que possa garantir aos seus colaboradores melhores condições de trabalho, e eficácia na forma de atendimento e prestação de serviço. (CHIAVENATO, 2015, p. 397)

*“Gerenciar pessoas é chegar a um alto grau de cooperação e comprometimento e isso é mais do que gerenciar pessoas, é gerenciar com as pessoas. Esse é o caminho para a modernização das empresas e para a modernidade.”* (CHIAVENATO, 2015, p. 397) .

Os consumidores buscam por novidades no mercado, algo que é incomum, e que atrepele os padrões de semelhança com outros produtos, assim com a modernidade em todos os ramos de comércio, a inovação é um investimento essencial para as empresas. Sendo assim, pode-se dizer que as empresas terão que se reinventarem, mesmo com uso de tecnologia avançada, as empresas esperam dos administradores atitudes empreendedoras que tornem as empresas mais vista pela sociedade e deste modo poderá ter o reconhecimento e a valorização da organização. (Chiavenato, 2008, p.26)

*“A velocidade da inovação tecnológica passa a atropelar a economia, a sociedade e a cultura, criando novas necessidades, ainda que desnecessárias e imprevistas, e novos padrões de comportamento e de negócios.”* (Chiavenato, 2008, p.26)

Todas as empresas passam por situações difíceis, e muita das vezes podendo causar um enorme transtorno, fazendo com que a empresa tenha dificuldade em solucionar o problema, no entanto quando a empresa possui um administrador eficiente que se atenta ao futuro, e faz planejamentos caso apareça algum imprevisto, é possível que a solução não esteja distante,

fazendo com que a dificuldade se torne algo mais simples que o previsto. Na área de Recursos Humanos é fator importante, solucionar problemas da organização, principalmente dos colaboradores que se amparam nesse setor. (Corrêa, 2012, p.11).

*“Quando os profissionais de RH sabem organizar e tratar das condições externas do negócio, o medo de um futuro incerto se transforma em confiança, pois eles podem definir prever e administrar suas reações.”* (Corrêa, 2012, p.11).

O setor da empresa que pode ser considerado uns dos mais importantes, é o menos favorecido com as inovações tecnológicas, a área de recursos humanos na aplicação de novas tecnologias é mais fraca, pela rigidez e pelo forte pensamento que muitas organizações ainda possuem, de estagnar e continuar com a forma burocrática de se fazer ou desenvolver as tarefas. Tornando assim difícil adaptar e conciliar a tecnologia com recursos humanos, com isso os resultados esperados por vezes não são alcançados. *“O RH tende a ser mais fraco na área de atuação da compreensão e aplicação de tecnologia para criar eficácia no RH, para alavancar a rede social e para administrar o fluxo de informação estratégica.”* (CORRÊA, 2012, p.54).

As novas competências do RH desafiam os profissionais de RH a contribuir mais e de forma diferente. O RH deve continuar a proporcionar impecáveis serviços de transação e administrativos na maioria das organizações, seja diretamente ou prestando atenção à qualidade do serviço terceirizado, e suas práticas devem tanto adaptar-se quanto levar à capacitação organizacional. (CORRÊA, 2012, p.193)

É importante ressaltar que para os administradores poderem se desenvolver, é preciso contínuo aprendizado e mudanças de hábitos, comprometer-se a inserir concepções diferentes, aceitar opiniões que são contrárias as suas, aprender com as críticas construtivas, e não se acomodar com a rotina de trabalho. Assim além de conseguir alcançar novas estratégias, também poderá contribuir para o desenvolvimento da empresa. Conseqüentemente a área de recursos humanos necessita de melhorias e profissionais qualificados para flexibilizar, modernizar e aprimorar ações revolucionárias. Este trabalho teve como objetivo descrever as funções dos administradores na área de recursos humanos; examinar as novas tecnologias na área de recursos humanos e distinguir as possíveis barreiras encontradas pelos administradores na área de recursos humanos.

## **2 MATERIAL E MÉTODOS**

A pesquisa será realizada através de pesquisas bibliográficas, inserindo concepções de autores diversificados, analisando como os administradores se sobressaem diante das evoluções tecnológicas, mostrando como podem desenvolver métodos que auxiliem nestas questões. Para

o desenvolver da pesquisa foi necessário à leitura de vários livros e revistas, com intuito de acrescentar formas para utilização de novos métodos que podem ser aplicados em uma organização.

A pesquisa analisada foi entorno dos desafios que o administrador enfrenta todos os dias na empresa, principalmente na área de recursos humanos, pois nessa área as empresas sentem dificuldades em aplica-las, pois estão acostumados com a burocracia e acomodados como desenvolvem o serviço.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### *Funções dos administradores na área de recursos humanos.*

A área de recursos humanos evolui questões de grande importância a uma empresa, pois é através dessa área que os administradores desenvolvem projetos relacionados aos colaboradores e um acompanhamento detalhado da saúde física e mental do colaborador, a importância de melhorar o ambiente de trabalho faz com que assim possam desenvolver suas atividades de modo satisfatório. Do mesmo modo, o administrador deve-se atentar quanto às tecnologias, incluindo melhorias no ambiente profissional de trabalho e no modo como desenvolve tarefas, facilitando assim o manuseio de atividades trazendo agilidade e precisão, sob o mesmo ponto de vista incluir essa tecnologia a fim de progredir o trabalho do colaborador se atentando aos possíveis riscos que podem ser causados devido a essa inclusão. A partir da temática da tecnologia, parece muito interessante discutir, por exemplo, riscos e questões relacionados à saúde dos trabalhadores, o problema do ambiente, a questão do consumidor (Bernardes; Valle, 1997 p. 2)

São várias as funções que os administradores desempenham na área de recursos humanos, como recrutamento e seleção de pessoas, assuntos burocráticos relacionados aos colaboradores, treinamentos, acompanhamento do desenvolvimento profissional dos colaboradores entre outras funções que serão abordadas no decorrer do trabalho.

É preciso que o gestor da empresa enxergue que os recursos humanos são a principal força da organização, portanto, devem ser bem cuidados e serem felizes para levarem a empresa ao topo, do contrário, será o maior problema da organização e podem levar a grandes prejuízos. (Afonso; Zompero, 2016, p. 3)

A globalização e as novas tecnologias estão em constante desenvolvimento, aprimorando diversas áreas no mercado, a gestão de recursos humanos tem sofrido fortes

influências de diversas formas que transformou o modelo burocrático antigo em um sistema mais flexível, capaz de desenvolver múltiplas funções com o auxílio de ferramentas, exemplos são: o armazenamento em nuvem, contratação de funcionários online, treinamentos online, entretanto são de suma importância a colaboração e aceitação das pessoas a esses modelos de gestão. (Geraldo, 2013, p.16)

As constantes mudanças fazem com que os administradores tenham de tomar decisões rápidas e acertadas, em um ambiente competitivo que é o mercado de trabalho, é necessário estar atento às evoluções e buscar por inovações. De forma que priorizem os colaboradores de modo geral, proporcionando alternativas que facilitem a decisão de um colaborador permanecer em uma empresa ou até mesmo de um colaborador aceitar ingressar na empresa.

Desenvolver as habilidades humanas do administrador é e será, crescentemente, uma vantagem competitiva de uma gestão focada em alcançar seus resultados. A liderança da empresa deve trabalhar de forma a retirar o melhor de cada trabalhador, de maneira a somar esses aspectos e esforços positivos, traduzindo-os em resultados para a organização e para o colaborador. (Madeira; Miranda, 2012, p.8)

Por outro lado, deve-se entender que a tecnologia é um auxílio ou uma ferramenta, o fator principal que move uma empresa é como administram, como tratam seus funcionários, se o administrador possui autoridade para desenvolver funções e delegá-las, pois existem empresas que não concordam com mudanças bruscas e preferem serem conservadoras, mesmo que isso se torne um risco. No entanto, é nesse momento que o administrador pode demonstrar como seu papel é importante e os benefícios que podem trazer se aderirem a ideias e conceitos novos que podem agregar valor a empresa. “Nota-se que é de essencial importância que as organizações saibam lidar com as tecnologias e os funcionários de maneira equilibrada, objetivando maximizar as receitas”. (Madeira; Miranda, 2012, p. 3)

A principal função do administrador é entender como a empresa funciona, e desse modo conduzir o diretor ou presidente da organização a percorrer o caminho ideal para que sua empresa tenha desenvolvimentos constantes e conseqüentemente aumente os lucros, fazendo com que assim se torne uma empresa de sucesso no mercado, trazendo vantagens competitivas, proporcionando aos consumidores inovações e produtos que satisfaçam suas necessidades. Segundo Rodrigues (2014, p. 18) “A boa gestão de pessoa possibilita o alcance e a manutenção de resultados e até a perpetuação de uma organização”. Acrescenta-se também que a área de recursos humanos é um setor muito produtivo e importante em uma empresa, pois é através dos colaboradores que a empresa pode-se desenvolver profissionalmente, sendo que o administrador é um fator de grande influência para que tudo isso aconteça, pois é através das

suas ações e decisões que o colaborador percorre o caminho, tendo a liberdade com seu superior, pode-se haver cumplicidade, respeito, expressando suas opiniões podendo contribuir para com a empresa.

A gestão de pessoas dependerá da mentalidade predominante na organização, sendo que atualmente, as organizações estenderam seu conceito de parceria incluindo nele, os funcionários, passando a tratá-los como parceiros, onde cada um está disposto a investir seus recursos na organização na medida em que obtiver retornos adequados. (Rodrigues, 2014, p. 15)

Além disso, os administradores necessitam se desenvolver a cada dia, abrindo a mente para novos horizontes, expandindo seus conhecimentos, buscando incrementar ou criar novas formas de melhorar o desempenho na área de recursos humanos, pois a concorrência no mercado está acirrada e os consumidores exigentes, portanto não é vantagem se acomodar e conformar com a realidade e sim pensar no futuro como próximo, movendo-se constantemente em direção as exigências do mercado, estando sempre atento as notícias e tendências.

#### *Novas tecnologias na área de recursos humanos*

A importância do uso de novas tecnologias vem sendo compreendido por grande parte das organizações. Como um bom exemplo, o uso da inteligência artificial, que é um algoritmo (programa de computador) que pode simular o raciocínio humano. O uso de tecnologias de vanguarda faz com que os atuais administradores vislumbrem a possibilidade de crescer diante do mercado de trabalho competitivo.

Em relação aos três últimos séculos, houve pelo menos duas grandes ondas de profundas inovações, que podem ser chamadas de revolução tecnológica (Pochmann, 2003) ou de Revolução Industrial (Castells, 2001).

Inovações tecnológicas vêm sendo criadas e implementadas em um curto espaço de tempo. Um simples aplicativo de telefone se torna uma ferramenta poderosa, capaz de mudar a forma de trabalhar, comunicar e de tornar cada vez mais fácil a prática das nossas atividades do dia a dia. Como por exemplo, as reuniões feitas via teleconferência utilizando aplicativos como; *Skype, WhatsApp, Telegram, Google Duo, Hangouts, Apper.in, ZOOM Cloud Meetings, GoToMeeting* entre outros. Existem ainda aplicativos para realização e controle de transações econômicas, como os Apps de bancos, o *PayPal* e o *PagSeguro*.

Em uma organização é de grande valor e até mesmo necessário à adoção de novas tecnologias. Logo assim é importante analisar que através desta inovação compreendemos que a cultura também carece ser inovada, havendo uma sinergia entre ambas, tendo em vista que

um grupo poderá reagir diferente a esse processo tecnológico. A princípio é difícil lidar com as novidades tecnológicas que aparecem no mercado, destacando que não bastam apenas resultados satisfatórios.

A demanda por resultados estão cada vez melhores, produzidos de forma cada vez mais rápida e que gerem produtos inovadores também são de enorme importância para as corporações. Assim sendo, deve-se questionar os motivos da resistência na implementação da tecnologia da informação para um melhor resultado sem perda ou estresse, evitando que esse tipo de problema seja incidido sobre o público alvo e sobre os colaboradores. (Fleury, 2013, Valentim, 2004).

Do mesmo modo, uma sociedade de informação é baseada na comunicação, telecomunicação e tecnologia da informação. A adesão a essas novas metodologias tecnológica permite programar um procedimento de armazenagem de documentos e afins mais eficiente e seguro. A princípio, o acesso a tais materiais pode se tornar cada vez mais prático e rápido. Como por exemplo, o armazenamento em nuvem permite o envio de arquivos, para que os dados fiquem salvos e disponíveis para acesso a partir de qualquer lugar de maneira fácil, rápida e segura (Valentim, 2002).

A gestão do conhecimento é um conjunto de estratégias para criar, adquirir, compartilhar e utilizar ativos de conhecimento, bem como estabelecer fluxos que garantam a informação necessária no tempo e formato adequados, a fim de auxiliar na geração de ideias, solução de problemas e tomada de decisão. (Valentim 2004)

Da mesma forma, as mudanças tecnológicas acabam ocasionando impactos nos gestores e colaboradores. Com isso, pode-se presumir que o processo de mudança e investimento em tecnologia da informação começa a partir da crença da empresa. Portanto toda a equipe deverá mudar a mentalidade, o que acaba afetando aspectos psicológicos e sociológicos.

Segundo Martin (1991) utiliza-as para ações estratégicas e para planejar e alcançar uma ou mais das três funções independentes: a) aumentar a continuidade (integração funcional, automação intensificada, resposta rápida); b) melhorar o controle (precisão, acuidade, previsibilidade, consistência, certeza); e c) proporcionar maior compreensão (visibilidade, análise, síntese) das funções produtivas.

Do mesmo modo, é de grande importância que todas as organizações insiram esse tipo de tecnologia. Desta forma, tais empresas poderão alcançar seus objetivos de entrar no mercado de maneira competitiva, para se sobressair de tal forma que seus negócios sejam acessíveis, rápidos e para que tenham visibilidade.

Isso inclui uma "engenharia de mudanças" na qual é necessária uma realocação de pessoas, engajar seus funcionários mais importantes, cliente e fornecedores, liderar de forma clara e consistente, manter uma comunicação contínua, criando benefícios quantificáveis considerando o fator humano como a principal causa do fracasso em projetos de mudanças. (BOHLANDER, 2014)

Com isso, mostra-se que através de novas tecnologias que estão sendo criadas e implantadas nas organizações, os hábitos, costumes, comportamentos e até mesmo as crenças podem ser alteradas. Bem como, as mudanças da área de recursos humanos terá necessidade de gerenciar com cautela, evitando erros, podendo assim levar a empresa ao grande sucesso.

#### *Possíveis barreiras encontradas pelos administradores na área de recursos humanos*

A revolução Francesa aconteceu entre os anos de 1789 e 1799 e além de trazer os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, também permitiu uma evolução para os gestores de recursos humanos. Isso comportou uma significativa mudança na linha de produção, que antes era manufaturada e passou a ser mecanizada (Antônio, 2003).

Logo depois vieram as consequências desse processo, os colaboradores deram início a manifestações onde exigiam que as empresas pudessem valorizar o trabalho de seus funcionários. Porém, o início da administração de recursos humanos data de tempos mais antigos, mais precisamente do fim da escravidão no Brasil, que ocorreu em 1888. Mas esse processo ocasionou muitos problemas às empresas, onde os gestores foram coagidos a remunerá-los e oferecer descanso (Vizioli, 2010 p.23).

A área de recursos humanos foi dividida em três formas diferentes de gestão: i. Burocrático-Cardinal que ocorreu entre 1888-1950, onde o gestor administrava somente a parte burocrática e termos judiciais. ii. Administração de Recursos Humanos que ocorreu entre 1950-1990, onde os colaboradores eram escravizados e não recebiam nenhum tipo de treinamento ou instrução. No entanto, todos careciam de que o gestor os orientasse, de como agir no mercado de trabalho. iii. Gestão de pessoas ocorreu desde 1990: atual administração foi reconhecida que os colaboradores são primordiais nas organizações, e que através deles a empresa pode conseguir grandes resultados satisfatórios (Sobral; Peci, 2008)

Assim através dessas mudanças podemos perceber a evolução em algumas formas de trabalhar, o quanto os colaboradores passaram a ser mais respeitados e valorizados.

Dessa forma conceitos antigos como hierarquia, centralização do poder, produção em escala e muitos outros que focavam e mantinham valores e tradições deram lugar a flexibilidade e a descentralização; a mudança

e a inovação; ao conhecimento e a criatividade, visando principalmente qualidade e velocidade (BLEIL., 2010)

De fato, existem barreiras que impedem que os gestores apliquem novas tecnologias nas organizações. Cada empresa tem sua cultura, com isso há uma grande tendência de que os gestores entrem em desequilíbrio com as modificações na hora de implantar novos métodos de trabalhar.

Tornar-se global, adotar novas tecnologias, gerenciar mudanças e talentos, diminuir custos e atender a necessidades do mercado, focaliza a necessidade de desenvolver, qualificar e flexibilizar a força de trabalho para que seja competitiva no século atual (Bohlander, 2014).

A gestão de recursos humanos não é tarefa fácil e são várias as barreiras que surgem no decorrer do trabalho, um grande desafio é quando o diretor da empresa não apoia as sugestões do gestor, causando assim conflitos, desestimulando-o, tornando o trabalho cansativo e insatisfatório, pois o diretor pensa que o gestor quer tomar o seu lugar, e não entende que o gestor apenas está fazendo seu trabalho mostrando o caminho mais fácil a ser seguido, melhorando o desempenho da empresa e buscando alternativas que produza resultados. Um gestor nessa situação possivelmente terá um longo caminho a percorrer, para demonstrar resultados positivos e conquistar a confiança do diretor ou desistir do serviço e procurar outra empresa que reconheça seu devido valor.

É fato que novos direcionamentos de atuação surgem à medida que ocorra evolução. Tornar claro a linha de mudanças e as atuais possibilidades de trabalho do setor de Recursos Humanos faz-se necessário, uma vez que a atuação profissional se modifica conforme a demanda do mercado (Luppi; Bleil, 2010, p.1).

A princípio os gestores não se preocupavam tanto com a questão da tecnologia, atualmente as pessoas não conseguem viver sem ela, desse modo surgem os problemas, pois em consequência disso os colaboradores querem constantemente estar conectados até no ambiente de trabalho, causando transtornos aos administradores, é mais um assunto a se pensar, como usar a tecnologia a favor da empresa, salienta-se ainda a importância do bom relacionamento entre empregador e empregado, pois é neste momento que o gestor pode usar de influências para com esse funcionário, a entender que a empresa presa por competência e não por indisciplina.

Atualmente, torna-se necessário trabalhar uma liderança participativa, na qual os funcionários se sintam parte dos resultados alcançados. Para que este fim seja atingido com sucesso, o gestor deverá expor a situação

atual da empresa para os colaboradores, respeitando os níveis hierárquicos, no intuito de discutir e estabelecer objetivos para a empresa de curto, médio e longo prazo (Madeira; Miranda, 2012, p. 14).

Outro fator que causa prejuízos e até mesmo é sentindo como uma perda na empresa é a demissão de funcionários, o administrador de recursos humanos deve se atentar para que isso não ocorra com frequência na empresa, e entender quais são os motivos que levam a isso. A propósito em consequência desses acontecimentos, as organizações estão mais dispostas a oferecer treinamento aos seus colaboradores, pois assim podem deter de funcionários capacitados e diminuir a frequência de demissões.

O RH tem a obrigação de garantir que os funcionários estejam comprometidos e envolvidos com a empresa, pois a falta de comprometimento é o caminho para o fracasso em um cenário em que o funcionário e sua contribuição à organização passam a ser fundamentais (Ofenhejm, 2003, p. 20).

Ademais, existem barreiras que os administradores enfrentam na área de recursos humanos, do mesmo modo é nesse sentido que surgem as ideias, inovações, novos métodos que podem ser implantados para que possam alcançar os objetivos propostos, podendo dessa forma ultrapassar seus limites conseguindo vantagem competitiva, melhorando a imagem da empresa e consequentemente realizando suas expectativas internas causando motivação ao administrador, trazendo benefícios a organização como um todo. “A boa gestão de pessoa possibilita o alcance e a manutenção de resultados e até a perpetuação de uma organização” (Rodrigues, 2013, p.18).

Mediante o exposto, mesmo com dificuldades ao longo do caminho, os administradores devem manter uma postura inovadora e sobressair desses contratemplos de maneira a apresentar alguma vantagem ou amenizar a situação de forma a não trazer prejuízos à empresa. Portanto, gerir uma empresa é um caminho longo a se percorrer, sendo que é necessário muita dedicação e comprometimento, respeitando os valores, tentando alcançar a missão da empresa, desenvolvendo objetivos que tragam benefícios para ambas as partes, tanto para o empregador quanto para o empregado.

#### **4 CONCLUSÃO**

Em vista dos argumentos apresentados nota-se que o administrador tem a função de mostrar ao seu diretor o seu desenvolvimento e contribuição, tendo grande responsabilidade de

conduzir uma gama de funcionários. É importante manter a empresa em boas condições e inovar para que fique a frente de seus concorrentes, trazendo lucratividade a empresa. Sendo assim, com o passar do tempo às tecnologias vem se desenvolvendo, onde as pessoas também tem tendência a evoluir, porem nem sempre é assim que sobrevém. Através da evolução tecnológica, os administradores se sentiam coagidos a mudar a forma de trabalhar, conseqüentemente evoluindo o jeito de pensar e agir com seus colaboradores. É necessário que o administrador fique atento a essas possíveis ameaças, buscando auxílio através da tecnologia. Sendo indispensável fazer pesquisa de mercado, priorizando o cliente, inovando, se dedicando para que consiga alcançar seus objetivos, se tornando assim um administrador que busca constante desenvolvimento e que toda empresa precisa ter.

## **REFERÊNCIAS**

- ALBERTIN, Alberto. L. Valor estratégico dos projetos de tecnologia de informação. **RAE**, v. 41, n. 3, p. 42-50, Jul/Set, 2001.
- ALMEIDA, Mansueto; ARAÚJO, Rogério D. De; ARBIX, Glauco. et al. **Inovações, padrões tecnológicos e desempenho das firmas industriais brasileiras**. Brasília: IPEA\_ Instituto de pesquisa econômica aplicada, 2005.
- ALMEIDA, Martinho, TEIXEIRA, Maria, MARTINELLI, Dante. Por que administrar estrategicamente recursos humanos?. **RAE Artigo**. v.33, n.2, p. 12-24, Mar/Abr, 1993.
- ASSIS, Érlci G. De. **Tecnologia da informação como ferramenta de apoio a gestão do conhecimento**: Monografia - Especialização em gestão da tecnologia da informação e comunicação, Universidade tecnológica federal do paraná,2013.
- BERNARDES, Marília; VALLE, Rogério. **A questão tecnológica e a qualificação profissional**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1997.
- BLEIL, Cludecir.; LUPPI, Fransiele. Recursos humanos : Um estudo de caso da sua evolução e reconhecimento. **Raci Revista de Administração e Ciências Contábeis Do IDEAU**, v.5 n.11 , p.1-16, Jul/Dez, 2010.
- CARLOS, Maria DA G. DE O.; VASCONSELOS, Ana Í. T.; MOURA, Heber J. DE; CABRAL, José E. DE O.; MORAIS, Dafne O. C. DE. Agrupamento de Empresas Inovativas Segundo a Motivação, Atributos e barreiras á Inovação. **XXXVII Encontro da EMPAD**. v.1, p. 1-16, Set, 2013.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com pessoas: Transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Barueri-SP: Monole LTDA, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri-SP: Manole LTDA, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas, como as mudanças estão mexendo com as empresas**. Barueri-SP: Manole LTDA, 2008.

CRUZ, Tamires A. Da; SANTANA, Lídia C. De. Recursos humanos: presente nas organizações mas desconhecido. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, v.02, n.1 , p. 33-56, Jan, 2015.

FONTOURA, Heloísa C. Da; YOUNGER, Dave U. J.; BROCKBANK, Wayne. **Seis competências para O FUTURO da área de recursos humanos- RH de dentro para fora**. Porto Alegre- RS: Bookman editora LTDA, 2013.

GOESKE, Andréia. M.; OLIVEIRA, Victor. Miranda De. A humanização na era tecnológica. **Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery, Granbery, ISSN**, n. 13, Jul/Dez, 2012. Disponível em: <http://re.granbery.edu.br> acesso em: 30 out. 2018.

KRUGLIANSKAS, ISAK. PEREIRA, José M. Gestão de inovação: a lei de inovação tecnológica como ferramenta de apoio às políticas industriais e tecnológicas. **Rae Eletrônica**, São Paulo, n.2, Jun/Dez, 2005. Disponível em: [http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1912&Secao=ARTIGO\\_S&Volume=4&Numero=2&Ano=2005](http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1912&Secao=ARTIGO_S&Volume=4&Numero=2&Ano=2005). Acesso em: 14 out 2018.

MASCARENHAS, André, O. **tecnologia de informação e gestão de pessoas: Valor Estratégico da TI na transição da área de RH**: Dissertação - Organizações e Recursos, 2003.

SILVA, Raiane R. Da. **A importância do setor de recursos humanos no contexto da estratégia da organização**: Monografia - Unibave gestão em recursos humanos, Centro universitário barriga verde, 2013.

ZANDONÁ, Luis A. B.; BEZERRA, Alex Z. Evolução e tendências para o futuro da administração. Empreendedorismo. **Empreendedorismo Gestão e Negócios**. v. 5, n.5, p. 335–352, 2016.