

**FACULDADE PATOS DE MINAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARCOS DAVID MOREIRA

**AUTOMAÇÃO DE PROCESSOS DE RH: uma revisão sistemática sobre
monitoramento de pessoas**

**PATOS DE MINAS
2021**

MARCOS DAVID MOREIRA

**AUTOMAÇÃO DE PROCESSOS DE RH: uma revisão sistemática sobre
monitoramento de pessoas**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Patos de Minas,
como requisito parcial para a conclusão de
Graduação em Administração.

Orientador: Prof. Me. Bráulio Emílio Maciel
Faria

**PATOS DE MINAS
2021**

Ata

Ao Curso de Administração da Faculdade Patos de Minas, e às pessoas com quem convivi nesses espaços ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na comunhão com amigos nesses espaços foram a melhor experiência da minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTO

Agradeço imensamente a Deus por ter me concedido saúde, força e disposição para fazer a faculdade e o trabalho final de curso. Também sou grato ao Senhor por ter dado saúde aos meus familiares e tranquilizado o meu espírito nos momentos mais difíceis da minha trajetória acadêmica até então.

Agradeço à minha família e aos meus amigos por todo o carinho, amor e força. Sou grato, especialmente, aos meus pais, Lylia e Luiz, que tanto lutaram pela minha educação e nunca me deixaram perder a fé.

Ao meu orientador Bráulio Emílio Maciel Faria. Obrigado, mestre, por exigir de mim muito mais do que eu imaginava ser capaz de fazer. Manifesto aqui minha gratidão eterna por compartilhar sua sabedoria, seu tempo e sua experiência.

Agradeço a todos os professores por me proporcionarem o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e da afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais, sem nominar, terão os meus eternos agradecimentos.

Também quero agradecer à Faculdade Patos de Minas - FPM e ao seu corpo docente que demonstrou estar comprometido com a qualidade e a excelência do ensino.

A inovação sempre significa um risco. Qualquer atividade econômica é de alto risco e não inovar é muito mais arriscado do que construir o futuro.

Peter Drucker

AUTOMAÇÃO DE PROCESSOS DE RH: uma revisão sistemática sobre monitoramento de pessoas

AUTOMATION OF HR PROCESSES: a systematic review of people monitoring

Marcos David Moreira¹

Bráulio Emílio Maciel Faria ²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos do processo de automação de processos do setor de recursos humanos, em especial, do monitoramento de pessoas através da folha de ponto, com ênfase nos benefícios não só para este setor, mas para a empresa no geral. Para tanto, a metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica, em uma abordagem qualitativa, com vistas a avaliar o tema em sua totalidade. Com isso, notou-se que mesmo em face a investimentos tecnológicos, bem como custeio e capacitação de profissionais, a automação dos processos é responsável por uma otimização de recursos financeiros e tempo, fator crucial para manter a empresa em um cenário competitivo no mercado. Conclui-se, portanto, que a intrínseca ligação entre investimento tecnológico para implementação de um sistema autônomo e a qualificação dos profissionais para operá-lo leva ao desenvolvimento organizacional, manifestado na obtenção de resultados mais prósperos, como o lucro e a diminuição de custos operacionais.

Palavras-chave: Automação; Folha de ponto; Organização; Competitividade.

ABSTRACT

This work aims to analyze the impacts of the process of automation process in the human resources sector, in particular, the monitoring of people through the time sheet, with an emphasis on the benefits not only for this sector, but for the company in the general. Therefore, the methodology used was a bibliographic review, in a qualitative approach, with a view to evaluating the topic in its entirety. Thus, it was noted that even in the face of technological investments, as well as costing and training professionals, process automation is responsible for optimizing financial resources and time, a crucial factor to keep the company in a competitive market scenario. It is therefore concluded that the intrinsic link between technological investment to implement an autonomous system and the qualification of professionals to operate it leads to organizational development, manifested in the achievement of more prosperous results, such as profit and cost reduction operational.

Keywords: Automation; Timesheet; Organization; Competitiveness.

¹Graduado em Administração pela Faculdade Patos de Minas, e-mail: marcos.01477@alunofpm.com.br

²Mestrando em Gestão Estratégica Pública e Privada (2019), Especialista em Gestão de Pessoas (2016) e Bacharel em Administração (2012). Coordenador de Recursos Humanos da FPM e FCJP, professor do Ensino Superior da FPM e FCJP, e-mail: braulioemilio@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo apresentar a automação de processos como uma ferramenta para o setor de recursos humanos – RH –, mormente, no que se refere à folha de ponto, de modo a avaliar o seu impacto como um todo no funcionamento e nos resultados de uma empresa.

A automação de processos é conhecida por ser uma prerrogativa da técnica associada ao BPM, *Business Process Management* (Gerenciamento de Processos de Negócios), ou também pode ser popularmente conhecida como Gestão de Processos Empresariais. Esse processo provoca maior segurança para empresas que têm o foco na competição do mercado. Desse modo, a automação dos processos tenta possibilitar uma maior qualidade de informações, prezando pela velocidade da informação e a consequente redução de custos (NEVES, 2016).

Este gerenciamento elenca padrões e sistemáticas as quais devem ser entendidas e praticadas para uma eficaz modernização por meio dos processos dos negócios (SILVA, 2017). Assim, é de grande valia abordar que analisar um processo de automação de processos dentro do setor de Recursos Humanos, mais especificamente na folha de ponto, é uma proposta que muito aflora um grande diapasão. Isso se dá porque a folha de ponto é um instrumento muito importante no mecanismo de trabalho de qualquer empresa.

Para tanto, utilizou-se como metodologia uma revisão bibliográfica, em uma abordagem qualitativa, com a finalidade de se provar o ponto cerne do fulcro desdobramento deste trabalho: os impactos da automação da folha de ponto. Assim, o diapasão central é de um trabalho qualitativo, pois compreende a totalidade do fenômeno.

A escolha da temática justifica-se pois, principalmente em face à um cenário de pandemia, manter-se competitivo no mercado pode ser um sinônimo de “sobrevivência” de uma empresa, ainda atrelado a isso, a perspectiva da gestão de recursos humanos oferece um leque visionário acerca do assunto, otimizando o funcionamento organizacional, proporcionando menor demanda por profissionais e ganhando tempo e recursos.

Objetivou-se, especificamente, analisar os benefícios do processo de automação no monitoramento de pessoas, verificar as medidas tomadas para a

implantação do processo de automação no monitoramento de pessoas e avaliar a automação de processos como um impulsionador de empresas.

No primeiro capítulo, far-se-á uma evolução histórica do procedimento de controle de ponto. Já no capítulo seguinte, serão expostos os benefícios do processo de automação. Por fim, analisar-se-á a relação direta da automação com a necessidade de uma reorganização institucional.

2 METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho foi utilizada a pesquisa bibliográfica narrativa numa abordagem qualitativa que busca oferecer maior familiaridade com o tema proposto. A abordagem metodológica será realizada da seguinte forma: em um primeiro momento foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema e, posteriormente, feito uma descrição e análise dos dados e as conclusões sobre o tema.

Pesquisa bibliográfica é vista como um levantamento bibliográfico ou revisão da literatura que é uma das etapas da investigação científica. Sendo parte da investigação científica, ela torna-se um instrumento na educação continuada dos profissionais. Os avanços da tecnologia aplicada à ciência da informação e o crescimento de recursos de informação na mesma área certamente darão suporte para que esse trabalho amplie os recursos para a pesquisa bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica é primordial na construção da pesquisa científica, uma vez que nos permite conhecer melhor o fenômeno em estudo, não apenas reproduzindo a temática tal qual fora abordada, mas reavaliando a temática sob uma nova ótica. Segundo Andrade, define-se pesquisa bibliográfica como:

[...] habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas (ANDRADE, 2012, p. 31).

Revisão de literatura ou pesquisa bibliográfica é definida por Cervo e Bervian (1983, p. 55) como a busca para “explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas”, além de “conhecer e analisar as contribuições bibliográficas ou científicas já existentes sobre determinado assunto, tema ou problema”.

Para Gil, “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento das relações entre variáveis” (2008, p. 57).

Após a coleta de material foi feita a análise, a interpretação e a redação de acordo com os materiais coletados de livros, revistas, internet e publicações diversas. Para a coleta dos dados foram utilizadas fontes secundárias. Fontes secundárias referem-se a determinadas fontes primárias, isto é, são constituídas pela literatura originada de determinadas fontes primárias e constituem-se em fontes das pesquisas bibliográficas. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados de busca de artigos foram o Google Acadêmico e o SciELO.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 O PROCESSO DE EVOLUÇÃO DA FOLHA DE PONTO

A folha de ponto é, em linhas gerais, um registro do horário de trabalho de seus empregadores, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943). Esta gera a obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, dos trabalhadores.

Após a Revolução Industrial, no século XIX, o mercado colocou em voga a especialização e a produção em massa. Inicialmente, existia uma superexploração dos trabalhadores, materializada em péssimas condições laborais, atreladas às jornadas extenuantes de trabalho e, ainda, salários baixíssimos (GARCIA, 2018).

No mesmo sentido, Pilatti (2017) acrescenta que, devido a este processo, tanto as condições de trabalho quanto a qualidade de vida foram deterioradas a um nível inumano. Nota-se, claramente, tal precarização ao se analisar as moradias e condições de higiene ou alimentação – paupérrimas – da época. Neste contexto, os empregados eram obrigados a trabalhar entre 12 e 16 horas diárias, sendo sua contabilização feita, superficialmente, de acordo com as condições climáticas, isto é, o nascer e o pôr do sol.

A origem da fixação da jornada de trabalho em 08 horas diárias se deu a partir do Tratado de Versalhes, em 1919, juntamente com a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que editou sua primeira convenção internacional, na qual constava tal limitação (LEITE, 2019). No Brasil, tal fixação se deu a partir da Constituição Federal de 1934, sendo mantida pelas cartas magnas subsequentes, cuja jornada semanal era de 48 horas de trabalho. Todavia, somente com a Constituição de 1988, mesmo com a manutenção da jornada diária de 08 horas, houve a redução da jornada semanal para 44 horas (ROMAR, 2019).

Em meados de 1930, com a necessidade da indústria de controlar efetivamente a jornada de trabalho de seus empregados, surgiu a figura de um funcionário específico, registrando o horário e a saída de todos os funcionários (SILVA, 2017). Entretanto, tal registro permitiria manipulações e prejuízos aos funcionários, uma vez que este controle não era transparente. Desse modo, a anotação do ponto denota seu caráter de interesse público, já que a obrigatoriedade da conservação de tais registros, por parte do empregador leva à possibilidade de fiscalização por parte das autoridades administrativas e judiciais (SCHIMIDT; VARGAS, 2011).

Posteriormente, após uma série de reivindicações e o surgimento da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), este controle passou a ser feito pelos próprios funcionários, por meio de um caderno de assinaturas, através do qual eles anotariam o horário de entrada e saída e, depois, assinariam (SILVA, 2017). Durante o período ditatorial brasileiro, compreendido entre 1964 a 1985, houveram inúmeros ataques aos direitos trabalhistas, causando um grave retrocesso nessa seara. Segundo Netto (2011), vale destacar o arrocho salarial, o fim da estabilidade aos 10 anos de serviço, a proibição do direito de greve, a proibição da organização sindical, entre outros. Desse modo, os trabalhadores eram submetidos ao binômio da repressão-assistência, com baixíssimas condições de reivindicar seus direitos (MARCOSIN, 2014).

Entre as décadas de 1990 a 2000, período pós-redemocratização, com vistas a otimizar este processo de registro de ponto e garantir mais lisura, surgiu o relógio de ponto, carimbando ou furando o papel com os respectivos horários de entrada e saída. Este, logo deu lugar ao cartão magnético e outros métodos semelhantes (BONILLA, 2019).

Entretanto, hodiernamente, junto às flexibilidades dos horários de trabalho e os diversos modos que as empresas alocam seus pontos, deságua a necessidade de informatizar esses vieses. O investimento em recursos tecnológicos de uma empresa

perpassa necessidades muito impactantes. Isso se dá porque os modos de produção estão cada vez mais desenvolvidos, e a empresa anseia por informações para um melhor manuseamento e melhora do que Neves (2017) relata:

A automação de processos levou ao surgimento de novas técnicas de implementações de funcionalidades de forma a aperfeiçoar a produção industrial, a operação de equipamentos, construção de dispositivos simples e baratos em larga escala e, em último caso, fornece um benefício ao usuário final (NEVES, 2017, p.02).

Em consonância a este viés, a difusão do controle de ponto eletrônico, definido como “o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas” pela Portaria 1.510 de 21 de agosto de 2009, propiciou o desenvolvimento de novos métodos. Tais métodos podem ser vistos na evolução presente em: aplicativos de celular que permitem o controle de ponto, a exemplo do “Oitchau”; tecnologias de reconhecimento facial; tecnologias biométricas; armazenamento em nuvem, entre outras. Portanto, o apreço por novas técnicas, bem como o investimento em recursos que provocam organização empresarial é um grande e inesgotável benefício, o qual corrobora em um maior planejamento e controle. Com isso, há um ganho tanto para a empresa, otimizando o processo de coleta destes dados e informações, além de ter uma maior garantia do cumprimento da carga horária, quanto para o trabalhador que tem seus direitos trabalhistas resguardados (FIA, 2019).

3.2 BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO PROCESSO DE AUTOMAÇÃO NO MONITORAMENTO DE PESSOAS

O processo de automação na gestão de pessoas associa diretamente o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas à aplicação dos recursos humanos na empresa. Com isso, a área torna-se mais estratégica e aumenta seu valor de atribuições, executando um trabalho de maior valor de acordo com sua responsabilidade empresarial (IMPULSE, 2020).

Em outras palavras, a partir de uma evolução tecnológica que proporciona um cenário com meios informatizados, *softwares* e dispositivos integrados, aplica-se sua capacidade de tomada de decisões autônoma, isto é, independentemente da presença do humano, à gestão de pessoas. Nesse sentido, a Confederação Nacional

da Indústria acrescenta que com a chegada da internet, o uso de recursos online e inovadores, puderam realizar atividades mais rapidamente, como organizar planilhas, técnicas de comunicação, armazenar documentos em "nuvens" (CNI, 2019).

Por outro lado, a implantação, bem como a aplicabilidade prática, deste modelo de gestão de pessoas perpassa por desafios, causando um considerável impacto na empresa devido à resistência à sua implantação, motivada, inúmeras vezes, pelo desconhecimento de seu funcionamento, ausência de capacitação ou conservadorismo (NEVES, 2017). A priori, destaca-se uma transformação dos postos de trabalho que estão sumindo por conta da otimização de trabalho (MARRAS, 2017). Sendo assim, torna-se evidente a possibilidade de perda de emprego em alguns setores à medida que algumas máquinas estão assumindo tarefas que antes eram executadas por humanos. Todavia, há uma série de novos empregos criados em virtude do uso de dados que se faz necessário aos novos modelos de trabalho que estão surgindo, tendo como exemplo o trabalhador remoto que não precisa se deslocar de sua casa para o trabalho, ou seja, a sua casa passa a ser um ambiente de trabalho (FIA, 2019).

Em seguida, outra dificuldade percebida é a de encontrar profissionais capacitados para a execução de tais tarefas, junto à tabulação e controle dos dados. Este fato justifica-se pois o modelo supra requer a presença de profissionais cada vez mais qualificados e que produzam com menores taxas de erros, diferente de caso o funcionário executar sem auxílio da tecnologia (LUDOS PRO, 2019).

Outrossim, tanto a exigência de qualificação profissional, quanto os custos operacionais para a instalação de meios autônomos de gestão de pessoas são fatores que dificultam seu alastramento, mormente, em face às pequenas empresas, com baixo capital de investimento ou, até mesmo, àquelas com pensamento arcaico, o qual despreza (ou desconhece) os benefícios reflexos da utilização deste modelo. Com isso, através de uma ótica conservadora, sem olhar os benefícios a curto e longo prazo, principalmente em empresas sem grande contingente humano, a automação de gestão de pessoas encontra uma barreira para sua implantação em larga escala (NEVES, 2017).

Em contrapartida, ao superar os impasses supra, torna-se evidente a otimização do processo de controle e gestão de pessoas. De início, vale citar que a própria exigência de profissionais qualificados para exercerem as atividades em um novo modelo de RH (Recursos Humanos), leva à uma diminuição de erros oriundos

de atividades manuais como, por exemplo, analisar integralmente as folhas de ponto preenchidas à mão pelos funcionários de uma empresa. Estes profissionais serão voltados para uma conferência da tabulação de dados já processados, com o objetivo de traçar o perfil dos funcionários, na tentativa de aumentar a produtividade e a redução de custos (SILVA, 2017).

Portanto, o próprio grau de especialização dos funcionários pode ser visto como um fator positivo e diferenciador, devido à sua atuação na gestão de conflitos. Acrescenta-se que “esta equipe é responsável pelo contato inicial com o funcionário ou área cliente na busca de solução das suas demandas” (MASCARENHAS *et al*, 2015, p.11).

Outra mudança evidenciada é a descentralização do trabalho. Antes, desde a coleta até à tabulação e tomada de decisões era concentrada na figura humana, por meio do operador de RH, complicando a circulação célere desses dados. Assim, por meio da descentralização operacional, graças ao uso intensivo de tecnologia da informação, as responsabilidades pelas funções relacionadas à operação diária dos diversos sistemas de gestão de pessoas foram redistribuídas (MASCARENHAS *et al*, 2015).

A partir de um sistema autônomo, o funcionário, bem como eventuais interessados (gerentes, diretores e profissionais de RH), tem fácil acesso a dados como: turno de trabalho, troca de turno, cadastro de eventos, autorização e cálculo de horas extras, banco de horas, abonos, registro de horários de entrada x saída, cálculo de férias, descontos salariais, administração de benefícios, entre outros (FIDELIS, 2016).

Destarte, tem-se uma abrupta otimização do tempo e maior segurança no armazenamento e na efetiva demonstração da realidade dos dados, tendo em vista a margem de erro praticamente inexistente desses sistemas de controle de ponto. No mesmo sentido, a implementação da TI permitiu também a transformação dos fluxos de atividades relacionados a esses processos, levando à eliminação de etapas desnecessárias na circulação das informações (MASCARENHAS *et al*, 2015).

Por fim, a facilidade e a difusão do acesso às diversas informações levam à uma democratização das informações ao se pensar que antigamente tais dados não possuíam um mínimo necessário de transparência. Por isso, tornava-se um fator prejudicial aos funcionários que sequer tinham acesso ao controle de frequência,

impossibilitando sua conferência e dificultando a possível reivindicação de erros ou fraudes (ROMAR, 2019).

3.3 AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DE UMA (RE)ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL

O altíssimo investimento tecnológico vivenciado pelas empresas tem, por uma de suas finalidades, acelerar os processos administrativos e organizacionais. Apresentar um amplo quadro de funcionários deixou de ser sinônimo de eficiência (FELDMAN, 2003). Em vez disso, a prerrogativa de automação de processos ganhou o papel de provocar uma maior velocidade, organização e discernimento acerca das folhas de ponto.

Nesse sentido, há algumas arbitrariedades, segundo Neves (2016), pois as transformações organizacionais devem ser precedidas de uma ponderação entre os benefícios desejados e os custos para implementação destas mudanças. No mesmo giro, acrescenta que de nada adianta investir em alta tecnologia, sem considerar as mudanças organizacionais indispensáveis para o correto uso e aproveitamento das potencialidades, destacando uma qualificação profissional.

É importante destacar que, embora a automação de processos seja um investimento muito pertinente na área empresarial, nem sempre as empresas que mais investem em tecnologia são as que proporcionalmente são as que melhores atuam no mercado de trabalho (STRASSMANN, 1996). Sendo assim, como já enfocado anteriormente, deve haver um paralelismo entre investimento tecnológico e qualificação técnico-operacional para os funcionários deste setor.

Diante da automação de processos, a qual é considerada uma ferramenta tecnológica, há também o diapasão de que, para obter os resultados esperados, há a necessidade de modificações no modo de operar da empresa, bem como uma mudança na organização e estratégia da mesma (CHIAVENATO, 2010). Em outras palavras, as organizações precisam se atualizar e se adequar aos avanços tecnológicos, de modo a causar impactos na empresa.

No mesmo sentido, Pontes (2010) assevera que, tão logo existem avanços tecnológicos, há uma maior necessidade de alterações nas empresas desenvolvedoras dessas tecnologias, de forma a proporcionar um avanço contínuo, cada vez mais acelerado. Por conseguinte, as empresas precisam de mais

flexibilidade para se atualizar, sob risco de perder espaço no mercado. As empresas são dotadas de uma influência direta tecnológica, proporcionando, mesmo que indiretamente, uma alteração estrutural, afetando seu planejamento e a tomada de decisões. Posto isto, as organizações precisam ter uma sólida base informacional e comunicacional, com sistemas acessíveis a todos.

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 maioria 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” (SOUZA, 2017, p.198).

Portanto, considerando o cenário mundial marcado pela globalização, atrelada ao alto nível tecnológico, para uma empresa se manter no mercado, sobretudo em períodos de crise ou momentos atípicos, a exemplo de uma pandemia, esta precisa se reinventar e, ainda, ser o mais eficiente possível, com o menor dispêndio de tempo e recursos. Nesse afã, Mascarenhas (2011) acrescenta que, de acordo com uma visão baseada em recursos, a vantagem competitiva varia de combinações valiosas e exclusivas de recursos, dentre os quais estão os recursos humanos e os organizacionais, cujo desenvolvimento seria coordenado pela área de RH.

Desse modo, cabe ressaltar uma crescente automação dos processos de RH, através do qual a empresa concentra-se no seu produto estratégico, naquilo que é capaz de fazer melhor, com competitividade e maior produtividade; as tarefas secundárias e auxiliares são realizadas através da implementação de ferramentas tecnológicas, com menor custo a longo prazo e demanda de pessoal (FARIA, 1994). Com isso, os custos são reduzidos, além de existir um aumento na eficiência da execução dessa atividade.

Portanto, a implementação de um sistema autônomo de gestão de pessoas deve ser seguida de uma alteração organizacional, com vistas a acompanhar a primeira evolução, e não a limitar. Fruto desse processo é a automação como uma ferramenta impulsionadora das empresas, em diversos setores, beneficiando funcionários e a empresa, e otimizando tempo e recursos financeiros. Diante desses benefícios, Noe, Clarke e Klein (2014) acrescentam que a tecnologia atua como um instrumento facilitador para o estabelecimento de políticas e práticas inovadoras de desenvolvimento do capital intelectual, este sendo o maior patrimônio de uma

organização, pois é fundamental para que as organizações obtenham vantagem competitiva.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face ao exposto, tornou-se evidente que o processo de automação da folha de ponto traz benefícios não só ao setor de recursos humanos de uma empresa. Na verdade, seus impactos refletem em toda a organização, gerando otimização de tempo e recursos – fatores cruciais para a manutenção da competitividade de uma empresa.

Além disso, o investimento para sua implementação, a priori, visto como um impasse ou dificultador, pode representar uma alteração organizacional que leve a mais resultados benéficos, desde que acompanhado de uma capacitação profissional, como já demonstrado. Um corpo de funcionários mais qualificados, sem dúvidas, leva a um melhor desempenho da empresa, mesmo que gozem de uma remuneração mais alta.

Destarte, a superação dos impasses que dificultam a efetiva implementação de um processo cada vez mais autônomo, principalmente de uma visão mais conservadora ou arcaica, leva ao desenvolvimento organizacional, tanto tecnológico quanto em se tratar de capacitação profissional, contribuindo abruptamente para uma maior obtenção de lucro e resultados da empresa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, SP: Atlas, 2012.

BONILLA, Johnatan Israel Corrales. **Desafios da gestão de pessoas com a inserção da Indústria 4.0**. 2019. Tese de Doutorado.

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

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Tendências de mercado as vantagens da flexibilidade no trabalho**. 2019. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/>. Acesso em: 15 ago. 2021.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica: para uso dos estudantes universitários**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983

FARIA, A. **Terceirização: um desafio para o movimento sindical**. In: MARTINS, H. H. T. S.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec, 1994.

FIA. Fundação Instituto de Administração. **Soft Skills: O que são, Tipos Principais e Como Desenvolver**. 2019. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/soft-skills/>. Acesso em: 05 set. 2021.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas - Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento de Pessoal**. 4. ed. São Paulo: Érica, 2016.

FELDMAN, Martha S. **A performative perspective on stability and change in organizational routines**. *Industrial and corporate change*, v. 12, n. 4, p. 727-752, 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho – 12. Ed. Re., atua e ampl – Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 1103.**

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IMPULSE. **RH 4.0: A nova tendência do RH**. 2020. Disponível em: <https://impulse.net.br/rh4-0/#:~:text=O%20RH%204.0%20%C3%A9%20a,uso%20inteligente%20das%20ferramentas%20tecnol%C3%B3gicas>. Acesso em: 15 ago. 2021.

LAKATOS, Eva M; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório publicações e trabalhos científicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LUDOS PRO. **Saiba o que é RH 4.0: Conheça 4 tendências do RH 4.0**. 2019.

Disponível em: <https://www.ludospro.com.br/blog/rh-40>. Acesso em: 15 ago. 2021.

MASCARENHAS, A. O., Vasconcelos, F. C. de; Vasconcelos, I. F. G. de. (1).

Impactos da tecnologia na gestão de pessoas - um estudo de caso. Revista De Administração Contemporânea, [S.l.], v. 1, p.125-147. 2015.

<https://doi.org/10.1590/S1415-65552005000100007>.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MARCONSIN, C. **Ditadura Militar no Brasil: debatendo os ataques à autonomia sindical e aos direitos trabalhistas**. 20 f. UERJ, Rio de Janeiro, 2014.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**. Editora Saraiva, 2017.

NETTO, 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**. 2011. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso do Curso Superior de Gestão em Recursos Humanos, Faculdades Integradas Promove, Brasília. 2013.

NEVES, Cleonor. **OS DEZ MAIORES DESAFIOS DA AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL: as perspectivas para o futuro**. In: II CONGRESSO DE PESQUISA E INOVAÇÃO DA REDE NORTE NORDESTE DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA (2017). João Pessoa, 2017.

NEVES, Cleonor *et al.* **Os dez maiores desafios da automação industrial: As perspectivas para o futuro**. In: II Congresso de Pesquisa e Inovação da Rede Norte Nordeste de Educação Tecnológica. 2016.

NOE, R. A.; CLARKE, A. D. M.; KLEIN, H. J. **Learning in the twenty-first-century workplace**. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Ohio, v. 1, p. 245-275, 2014.

PILLATI, Luiz Alberto. **Perspectivas na Sociedade do Conhecimento**.

In: QUALIDADE DE VIDA E NOVAS TECNOLOGIAS. IPES Editorial, 2017. cap. 5, p. 41-51.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ROMAR, CARLA TERESA MARTINS. **Direito processual do trabalho esquematizado®**. Saraiva Educação S.A., v. 3, 2019.

SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de departamento pessoal**. 15. ed. São Paulo: Érica, 2017. 150 p.

SOUZA, 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. 2017.

STRASSMANN, P. **The economics and politics of information management.** KPMG Impact Program, 1996.

VARGAS, Luiz Alberto de; SCHMIDT, Paulo Luiz. **A luta pela limitação da jornada de trabalho e o controle de ponto eletrônico.** Revista Jus Navigandi, Teresina, v. 16, n. 3050, 7 nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20361>. Acesso em: 1º jul. 2021.

Endereço eletrônico para correspondências:

marcos.01477@alunofpm.com.br

braulioemilio@gmail.com