

# Sistema de informação gerencial: um estudo de caso em uma empresa de construção civil

Amanda Dantas<sup>a</sup>

Rony Silva<sup>b</sup>

Maycon Ricarbene<sup>c</sup>

## Resumo

Esse estudo tem como tema o Sistema de Informação Gerencial e seu uso na Gestão de Recursos Humanos bem como nos processos de Atração e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Plano de Cargos e Salários, Saúde, Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Sustentabilidade. Como problema de pesquisa a seguinte questão: Quais os possíveis benefícios no uso de um Sistema de Informação Gerencial no que tange aos processos de Gestão de Recursos Humanos em uma empresa de construção civil? Como objetivo propõe descrever os benefícios no uso de um Sistema de Informação Gerencial no que tange aos processos de Gestão de Recursos Humanos em uma empresa de construção civil. A metodologia constou de uma pesquisa descritiva e de campo, além da pesquisa bibliográfica. O instrumento de coleta de dados foi constituído por uma entrevista realizada com a Assistente Administrativa e um questionário aplicado a mesma. Aos dados obtidos receberam tratamento de natureza qualitativa.

**Palavras-chave:** Sistema de Informação Gerencial. Recursos Humanos. Gestão de Pessoas.

## 1. Introdução

O Sistema de Informação Gerencial (SIG) é uma ferramenta que oferece suporte por meio da automação de alguns processos, gerando a infraestrutura necessária à Gestão da informação. O objetivo do SIG “é fornecer um apoio informatizado para que o gestor e a organização possam atingir metas e objetivos pretendidos.” (MOURA, 2019, p. 1). Nesse estudo abordaremos o uso do SIG em uma empresa do ramo de construção civil, tomando como foco de análises os processos de Gestão de Pessoas, a saber, Atração e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Plano de Cargos e Salários, Saúde, Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Sustentabilidade.

<sup>a</sup> Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>b</sup> Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>c</sup> Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

De acordo com Moura (2019), o SIG é uma área da Gestão que vem apresentando grande crescimento nas empresas, evoluindo em função do avanço das tecnologias e da necessidade das organizações se adaptarem às novas exigências do mercado. No cenário contemporâneo o SIG constitui uma necessidade frente as exigências de rapidez, flexibilidade e agilidade que se apresentam às organizações. Para responder a estas demandas, as organizações precisam se tornar mais competitivas, investindo em tecnologias, mas sem abrir mão da dimensão humana.

O SIG é capaz de auxiliar o gestor em sua tomada de decisão de forma mais assertiva. Inseridas em um ambiente extremamente demarcado pela complexidade e diversidade, empresas necessitam identificar com precisão chances e oportunidades para se manterem sustentáveis. A intenção do SIG é fornecer apoio informatizado para que o gestor e a organização possam atingir metas e objetivos pretendidos e seu principal benefício consiste em oferecer a capacidade de melhorar a qualidade e disponibilidade das informações, assim como dos conhecimentos gerados à empresa, clientes e fornecedores (MOURA, 2019, p. 1).

Visando atender os propósitos desta pesquisa, abordaremos o uso do SIG por uma empresa de grande porte que atua no setor de construção civil. O estudo de campo foi realizado em sua sede localizada no município de Itaguaí no estado do Rio de Janeiro.

Nesse estudo abordaremos o SIG como fator de diferenciação capaz de promover vantagens competitivas à empresa no que tange à Gestão de Recursos Humanos (GRH) e os processos característicos de Atração e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Plano de Cargos e Salários, Saúde, Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Sustentabilidade.

### **1.1. Problemáticas**

- Prazo de execução exíguo para alguns processos da gestão;
- Apenas os colaboradores de nível intermediário e gerencial alimentam o sistema, causando possíveis atrasos na comunicação ascendente;
- Apenas um usuário pode utilizar o sistema por vez, para outros colaboradores acessarem o sistema, mesmo em outras localidades deve-se aguardar ou interromper o seu uso;
- Se houver erro na entrada de dados no sistema é necessário solicitar a intervenção do superior para reparar o erro, prejudicando a dinâmica do trabalho no sistema.

## 1.2. Problema

Quais os possíveis benefícios no uso de um Sistema de Informação Gerencial no que tange aos processos de Gestão de Recursos Humanos em uma empresa de construção civil?

## 1.3. Objetivo final

Descrever os benefícios no uso de um Sistema de Informação Gerencial no que tange aos processos de Gestão de Recursos Humanos em uma empresa de construção civil.

## 1.4. Objetivos intermediários

- Demonstrar a importância do sistema de Informação Gerencial para os processos de Gestão de Recursos Humanos em uma empresa de construção civil;
- Analisar a praticidade do uso do sistema pelos respectivos usuários;
- Verificar se o Sistema de Informação Gerencial da organização contribui para um melhor planejamento e performance na Gestão de Recursos Humanos.

## 2. Justificativa

Construção civil é um dos principais setores industriais do País. A função da construção civil é ajudar a desenvolver o bem-estar da sociedade, preservando o meio ambiente, por meio de obras de engenharia civil nos segmentos de infraestrutura e edificações. Nessa perspectiva, a aplicabilidade do Sistema de Informação Gerencial pode representar um importante fator estratégico na Gestão de Recursos Humanos, contribuindo para o planejamento sistêmico da empresa.

Na prática da pesquisa, a cada etapa os autores deste projeto poderão vir a integrar a teoria e prática, contribuindo academicamente, uma vez que constitui uma temática atual e importante na formação de gestores.

O conjunto de resultados obtidos traz para a ciência importantes subsídios para a compreensão dos usos e aplicações possíveis de um Sistema de Informação Gerencial. Para as organizações, permite aprofundar as análises de mercado, conhecer as características dos serviços e identificar seus principais destinos dentro da área de Gestão de Recursos Humanos.

### 3. Metodologia

A presente pesquisa utilizou como metodologia a pesquisa descritiva, em que seu objetivo é descrever as características de uma população, um fenômeno ou experiência para o estudo realizado. É realizada levando em conta os aspectos da formulação das perguntas que norteiam a pesquisa, além de estabelecer também uma relação entre as variáveis propostas no objeto de estudo em análise. Ou seja, é realizado um estudo detalhado, com coleta, análise e interpretação dos dados.

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2002, p. 42).

Quanto aos procedimentos de coleta de dados foi realizada uma pesquisa de campo, que segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 186), é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Também foi realizada uma entrevista individual conduzida pelos pesquisadores com a Analista Administrativa da empresa. Segundo Gil (2002, p. 115), entrevista é a técnica de coleta de dados em que o investigador se apresenta frente ao entrevistado e lhe formula perguntas, com objetivo de obter os dados que interessam a uma investigação. Utilizou-se ainda para a coleta de dados um questionário, aplicado a Analista Administrativa. Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 201), o questionário é,

constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistado. Junto com o questionário deve-se enviar uma nota ou carta explicando a natureza da pesquisa, sua importância e a necessidade de obter respostas, tentando despertar o interesse do recebedor, no sentido de que ele preencha e devolva o questionário dentro de um prazo razoável.

O questionário, elaborado após a entrevista e com o intuito de complementá-la, foi composto de 20 perguntas abertas e aplicado à distância. Para a interpretação dos dados desta pesquisa foi utilizado o método qualitativo, que permite melhor obtenção de informações para esclarecimento do objetivo do estudo. É um método em que os campos

de estudo não são situações artificiais em laboratório, mas sim práticas e interações dos sujeitos na vida cotidiana (FLICK, 2004).

## **4. Fundamentação teórica**

### **4.1. O processo de atração e seleção**

Segundo Pontes (2014), o recrutamento é a atração fornecida pela empresa para procurar candidatos que ocupem vagas existentes, tendo dois meios de recrutamento, o interno e externo.

No recrutamento interno a vaga é preenchida por funcionários da própria organização sendo por transferência ou promoção, tendo diversas vantagens como, o tempo de ambientação é menor comparado ao contratado externo, diminuição dos custos em relação ao recrutamento e seleção de candidatos externos, valorização dos profissionais internamente que é o reconhecimento que a companhia faz aos colaboradores estimulando-os a buscar a excelência e promove um espírito de autodesenvolvimento.

No recrutamento externo a vaga é preenchida por novos candidatos através da atração utilizando diversas fontes como internet, site da própria empresa, site de empresas especializadas e redes sociais. Quando realizado esse recrutamento pode se obter vantagem como renovação de ideias para a organização.

O SIG pode contribuir para definir com maior precisão as características que o candidato deverá apresentar para desempenhar suas funções, baseando-se em análises e relatórios anteriores que permitam constituir o mapeamento das competências essenciais e críticas que devem ser observadas quando do processo de Recrutamento. As qualificações da vaga já podem ser planejadas e eventualmente atualizadas a partir do feedback fornecido pelo SIG. A utilização do SIG pode também representar menores custos, uma vez que poderá evitar o retrabalho por meio de um processo mais assertivo.

O recrutamento pode ser um recurso para a dinamização organizacional ou um transtorno causador de rotatividade. É, nesse sentido, que o SIG auxilia em um melhor planejamento e manejo da situação, definindo de forma integrada todas as etapas do processo. Tanto no recrutamento interno quanto externo o SIG pode ser utilizado para encontrar candidatos aptos e com potencial para contribuir com o desenvolvimento organizacional, retendo talentos e diminuindo assim a rotatividade. Favorece ainda a rapidez do processo ao localizar com mais eficiência candidatos com as especificações

necessárias em seu banco de dados.

Dois fatores impactam o resultado de atividades de recrutamento: a escolha de boas fontes de recrutamento, alinhadas ao perfil da posição em aberto e o comportamento dos recrutadores, nesse cenário, o uso do SIG pode influenciar impactando positivamente a ambos os fatores.

## 4.2. Seleção

De acordo com Pontes (2014), seleção de pessoal é o processo por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades de recursos humanos, escolhendo aqueles que melhor ocupariam determinado cargo na organização, como base em uma avaliação de seus conhecimentos e habilidades e de suas atitudes e motivações, identifica o candidato mais qualificado entre aqueles recrutados. A seleção é um processo decisório baseado em dados confiáveis para agregar talentos e competências capazes de contribuir em curto, médio e longo prazo para o sucesso da organização (CHIAVENATO, 2014). Sendo o processo responsável pela qualidade das pessoas que nela trabalham, constitui-se como elemento vital. Sem pessoas, as organizações não funcionam, não há resultados, produtividade, qualidade e competitividade. Pessoas conferem o sucesso da organização que dependem das competências das pessoas e do Capital Humano da empresa. O SIG se insere como aliado na definição de escolhas mais assertivas.

Podemos dizer que a seleção é um processo de comparação entre as características que a empresa quer encontrar nos candidatos e o que de fato estes apresentam, resultando na escolha daquele que melhor atende aos critérios estabelecidos para a posição disponível (CHIAVENATO, 2014). Como processo sistêmico que tem por finalidade escolher, entre os candidatos recrutados, aquele que contemple o perfil traçado pela empresa para ocupar o cargo em questão, o SIG pode se constituir em uma ferramenta operativa para a melhor eficácia do processo pela sua proposta integradora, permitindo a visualização, elaboração e monitorando, por meio de relatórios, o protocolo de aplicação do processo seletivo. Os candidatos que forem julgados mais adequados podem ser assinalados e encaminhados pela área de RH ao setor requisitante para a decisão final de aceitar ou rejeitar o candidato.

O SIG poderá integrar as seguintes atividades:

- Comparação entre os requisitos exigidos pelo cargo a ser preenchido e as características apresentadas pelo candidato;
- Escolha dos candidatos que apresentam maior pontuação no processo

seletivo e com maior probabilidade de se ajustar ao cargo; e

- Os candidatos que mais se adequam às características, cultura, política e filosofia da organização.

Considerando que a seleção é responsabilidade de linha, assim como função de staff, o SIG poderá, ainda, proporcionar:

- A Solicitação de preenchimento do cargo por meio da emissão de solicitação de empregado;

- Apontar as características básicas que o candidato deve apresentar e que apresenta; e

- Avaliar e comparar os candidatos por meio dos seus respectivos resultados nas entrevistas e demais procedimentos utilizados na seleção.

Assim, o SIG visa selecionar os candidatos com as qualificações necessárias para agregar valor à organização e às pessoas, gerando subsídios para análise e decisão.

A seleção é necessária, pois as pessoas apresentam diferenças individuais, reunindo competências diferentes entre si, com determinadas características de personalidade e grau de conhecimento diversos. Diferindo, portanto, na forma como executam as tarefas e em seu desempenho. Esta é a função da seleção de pessoas: encontrar os profissionais cujo perfil pessoal e profissional mais se aproxime do que está definido no escopo da vaga, atendendo à necessidade da empresa. A seleção é uma comparação entre variáveis ou requisitos exigidos pela organização, em relação ao perfil das características dos candidatos que se apresentem na disputa pela oportunidade (CHIAVENATO, 2014).

Portanto, o sucesso da contratação vai depender de como serão realizadas as etapas que subsidiam e fundamentam a definição da escolha do melhor candidato. Dentro dos métodos e técnicas de seleção, a empresa precisa escolher os instrumentos mais eficazes assim como os candidatos mais adequados. O SIG atua como interlocutor deste processo, atendendo necessidades de escolha assertiva no processo de seleção para obter um candidato com o perfil desejado. A análise é feita comparando o conjunto de características existentes e apresentadas e que poderão ou não estar de acordo com o perfil traçado da posição em aberto, indicando todas as competências necessárias para o bom desempenho naquela função.

O uso do SIG como processo integrado e sistêmico pode proporcionar bases de indicadores para uma maior adequação do colaborador ao cargo e consequente

satisfação, rapidez em se adequar e ajustar às novas funções, ampliação do potencial intelectual e talentos com a escolha sistemática dos melhores candidatos e estabilidade no trabalho.

Uma escolha assertiva gera uma contratação segura e provavelmente resultados positivos para ambas as partes, organizações e colaborador, atendendo expectativas mútuas. Um processo de seleção conduzido de forma correta terá maior probabilidade de obter o resultado pretendido. Assim, o processo de recrutamento e seleção, em cada uma de suas etapas, deve ser planejado de forma sistemática e alinhado à estratégia organizacional. A eficácia e eficiência do processo deverá se materializar em uma contratação que, efetivamente, agregue capital intelectual, talentos e competências que farão o diferencial na organização. E isto permite maior rendimento no trabalho, redução da necessidade de treinamentos após contratação para o desenvolvimento, melhor adequação ao cargo sem processos longos de integração, deixando recursos financeiros e de tempo para serem investidos em outras áreas.

Esses fatores quando obtidos demonstram que o uso do SIG para agregar pessoas foi bem-sucedido.

### **4.3. Treinamento e desenvolvimento**

#### **4.3.1. Treinamento**

Cada vez mais a área de Gestão em Recursos Humanos percebe a importância estratégica do Treinamento e Desenvolvimento. Embora sejam processos importantes e estratégicos são pouco reconhecidos e valorizados pelas organizações. O treinamento organizacional é voltado para uma utilidade prática e determinada, tendo seu foco principalmente na área operacional e técnica. E tem como função trazer o conhecimento, informações específicas e habilidades em determinadas atividades ou funções, para promover o desenvolvimento de forma sustentável e consciente da instituição e da sociedade como um todo. Assim, caracterizando-se pela busca de uma aprendizagem específica, propiciando uma melhoria na performance atual do trabalho desempenhado, focado na tarefa e em resultados imediatos. O objetivo é um resultado de curto prazo, dando o preparo, oportunidades e mudanças de hábitos a atitudes dos treinados. Nesse sentido, o treinamento contínuo passa a ser uma condição indispensável, visando garantir a obtenção dos melhores resultados possíveis.

O Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT) deve permear todo o



processo de Treinamento. Nesse sentido, o Treinamento é constituído pelo levantamento (ou diagnóstico). É uma preliminar, inserindo a localização do setor necessitado de treinamento voltado para determinada atividade. Na continuidade do processo, observação, avaliação de desempenho e questionário de pesquisa, são alguns meios para levantar ou diagnosticar a necessidade de um treinamento na organização. Outra etapa da implementação do treinamento é a programação ou planejamento. Nesse ponto, determina-se qual abordagem do treinamento, qual objetivo, qual conteúdo, local dentre outros. Um próximo passo vem a implementação do treinamento depois de concluído toda a programação (etapa anterior). A execução pode ser aplicada por uma consultoria externa ou interna. E por final é realizada a avaliação dos resultados e feedback do processo de treinamento. Essa etapa é de verificação de resultados versus modificações desejadas pela empresa.

Todo o processo de LNT – Diagnóstico, Planejamento, Execução, Monitoramento e Avaliação – pode ser integrado com o uso do SIG, favorecendo a tomada de decisão por parte do Gestor. O SIG também pode ser explorado como ferramenta para levantar defasagens e necessidades de treinamento, identificando potencialidades de modo personalizado para construção de diretrizes assertivas que explorem mais adequadamente as competências necessárias e constituindo indicadores de habilidades que devem ser desenvolvidas pelos colaboradores.

### **4.3.2. Desenvolvimento organizacional**

O desenvolvimento organizacional envolve um processo de mudança de cultura de uma organização. Hoje, com o advento de constantes mudanças de comportamento da sociedade – modismo, as empresas precisam estar sempre atualizadas e presentes dentro dessas atualizações cotidianas, para repaginar seus colaboradores. Ao mesmo tempo, quando se fala de desenvolvimento organizacional, fala-se de um processo que tem que ser bem planejado. Envolve todos os níveis da organização e é processado a longo prazo a educar e renovar a cultura da organização. Exigindo do gestor uma expertise para olhar além do cenário atual, e com experiência ou intuição para prever os novos rumos de uma geração inconstante. Quando identificado, é utilizar o processo de desenvolvimento organizacional, que são: coleta de dados, diagnóstico organizacional e ações de intervenção. Para assertivamente ter um processo proveitoso e alinhado tanto as necessidades externas quanto as internas, sejam elas da organização ou individual.

Assim, o Desenvolvimento Organizacional (DO), é um esforço integrado de mudança planejada que envolve a organização como uma totalidade. O DO envolve

um processo de três etapas: coleta de dados, diagnóstico organizacional e ação de intervenção. Entre as técnicas de intervenção em DO, as mais importantes são: realimentação (feedback) de dados, desenvolvimento de equipes, enriquecimento de cargos, treinamento da sensibilidade e consultoria de procedimentos (CHIAVENATO, 2009, p. 193).

Nesta perspectiva, o SIG possibilita à organização atingir maiores níveis de excelência; colaboradores mais desenvolvidos nas respectivas dimensões de sua funcionalidade e gestores capazes de tomar decisões mais efetivas. É uma ferramenta que possibilita, ainda, direcionar melhor as funções que determinado colaborador poderá desempenhar em uma equipe; bem como a identificação de fatores subjacentes ao comprometimento nos resultados de colaboradores, equipe e organização, mensurando padrões diferenciais que afetam a performance, por meio de uma percepção mais precisa das formas de atuação interativa entre indivíduo, grupo e organização.

#### **4.4. Plano de cargo, carreira e salário**

Segundo Resende (1991), um adequado Plano de Cargos, Carreira e Salário (PCCS) não pode ser obtido sem a utilização das técnicas de descrição, avaliação e classificação das funções. Tem como objetivos finais o equilíbrio salarial, atração e fixação de pessoal qualificado, diminuição de reclamações trabalhistas, criação de oportunidades de progresso, uso racional de verbas salariais, contribuição para o cumprimento dos demais subsistemas de RH e a busca da justiça social.

O Plano de Cargo, Carreira e Salários é um sistema utilizado por empresas/organizações/instituições para atrair e manter o funcionário tornando um diferencial na gestão de pessoas pois ajuda a reter talentos, sendo uma ferramenta que visa ambos, colaborador e instituição, privilegiando o crescimento profissional de pessoal. Um PCCS bem elaborado e estruturado ajuda a reduzir possíveis causas judiciais que impacta de forma positiva na visão de stakeholders na organização em relação às pessoas.

O SIG pode funcionar como estratégia fornecedora de um panorama sobre a capacidade cognitiva e as respectivas competências para assumir posições específicas, permitindo constituir, de modo mais assertivo, o planejamento de carreira ao identificar quais aptidões possui e quais deverá desenvolver para impulsionar seu crescimento profissional. Seu objetivo é apresentar um perfil das principais características do colaborador e compará-las às exigências profissionais do cargo, desenhando uma direção futura em sua carreira. Isso ajuda o colaborador a compreender quais são as possibilidades para o desenvolvimento da sua carreira, ampliando suas possibilidades.

Definição clara de o que a organização deseja e precisa melhorar, buscando soluções e alternativas possíveis para atender as necessidades organizacionais por meio do investimento e aprimoramento dos colaboradores possibilita que pessoas e organização cresçam conjuntamente de forma criteriosa e com diretrizes alinhadas, determinando os rumos desejados, gerenciando o capital humano, criando uma cultura de análises que oferecem subsídios a importantes decisões pautadas em avaliações assertivas e fidedignas.

#### **4.4.1. Cargo**

As formas tradicionais das organizações ordenaram e agruparam as tarefas atribuídas às pessoas que as compõem em um conjunto, mais ou menos formal, constitui um fato organizacional ao qual se convencionou chamar de "cargo" (PASCHOAL, 2012).

Cargo é um fator de suma importância, pois engloba todas as tarefas do colaborador dentro da organização, sua remuneração e o perfil do ocupante da vaga baseado nos requisitos físicos, mentais, responsabilidade de trabalho e condições de trabalho. A ocupação de um cargo pode mexer com o ego das pessoas dentro da organização, uma vez que os funcionários passam a ter uma visão diferente a respeito do próximo e de si mesmo, como, por exemplo, se apresentando pelo cargo: "Eu sou Diretor Geral", podendo significar orgulho por ocupar a vaga ou talvez um ego elevado, também podendo significar uma admiração pelo próximo a ocupar um cargo de grande importância "Fulano é Chefe de Contabilidade".

#### **4.4.2. Salário**

A importância do salário pode ser analisada sob dois prismas distintos: o prisma do empregado e o prisma da organização. Para o empregado significa retribuição, sustento, padrão de vida, reconhecimento. Para a organização representa custo e fator influenciador do clima organizacional e da produtividade (PASCHOAL, 2012).

Segundo Paschoal (2012), para a empresa o salário tem impacto econômico bem visível, mas existem efeitos que nem sempre são visíveis como a influência no clima organizacional e na produtividade da organização, afetando diretamente na imagem interna e externa da organização, e outros. Mas não pode se preocupar apenas com a posição no mercado externo ou a seu poder executivo, mas também quanto à equidade interna, analisando se o salário é adequado ao cargo e se as diferenças salariais entre empregados são criteriosas e bem fundamentadas.

Para as pessoas, o salário tem um significado psicológico importante pois mexe com seu poder de compra e bem-estar, não sendo ele o principal motivacional humano nas organizações. Há alguns fatores a serem analisados na elaboração do salário como pesquisa de mercado, tarefas atribuídas ao cargo, responsabilidade, subordinados entre outras funções.

#### **4.4.3. Carreira**

Segundo Dutra (2010), perspectiva de carreira nas instituições, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas à empresa.

Um plano de carreira é basicamente um roteiro que descreve, passo a passo, o que o colaborador deve fazer para que esteja em condição de assumir um determinado posto de trabalho ou determinada função na organização. No primeiro momento devem ser pautadas todas as características, habilidades, competências, formação acadêmica, conhecimentos – que são necessários para ocupar o cargo ou função pretendidos – e, paralelamente, pautar todas as condições atuais do trabalhador, gerando uma sensação de igualdade e justiça.

#### **4.5. Segurança do trabalho e gestão ambiental**

O Brasil lidera o ranking de países com maiores índices de acidente de trabalho, segundo a OIT (Organização Mundial Trabalho). Isso porque a maioria das organizações brasileiras estão isentas da formalização de serviços correlacionados à saúde e segurança do trabalho.

Segurança e saúde do trabalhador devem ser prioridades dentro de qualquer organização, trabalhando a prevenção de acidentes e garantindo um meio ambiente de trabalho salubre. Trabalhar com cada colaborador a importância de seguir cada procedimento estabelecido, em sua atividade, é muito importante para evitar acidentes de trabalho. Dando a organização uma sustentabilidade em seus processos e perenidade.

Segundo Barbosa Filho (2011, p. 218):

Infelizmente, para boa parte dos empresários brasileiros e para os seus representantes nos vários níveis hierárquicos de sua organização, o domínio do conhecimento da temática por parte dos trabalhadores, em realidade, representa o terror das constantes denúncias aos órgãos fiscalizadores e de futuras cobranças de indenizações trabalhistas.

Nessa área o SIG auxilia o gestor a atingir uma administração assertiva e efetiva,

conforme as normas e leis da legislação brasileira determina, evitando possíveis ações trabalhistas. O SIG poderá estipular informações de prevenções ao gestor como ações administrativas, prevendo acidentes de trabalho e acidentes ao meio ambiente, quais EPI (Equipamento de Proteção Individual) e EPC (Equipamento de Proteção Coletivo) necessários ao cargo e função, o que fazer com o ambiente interno e externo onde a empresa atua e se localiza, visando a sustentabilidade, tratando o ambiente para presentes e futuras gerações e utilizando sinalizações corretas.

Por meio do Sistema de Informação e Gestão de Qualidade, as empresas ganham vantagem competitiva ao executarem suas tarefas e processos de maneira mais eficiente, melhorando sua produtividade, reduzindo os custos e aprimorando a qualidade de seus produtos ou serviços oferecidos (LAUDON; LAUDON, 2010).

Segundo Moura (2019), uma dimensão importante na atualidade e que diz respeito diretamente às empresas de modo geral e aos gestores de modo particular é o tema da Gestão de Qualidade. A qualidade é fator preponderante afetando todos os processos organizacionais e parceiros envolvidos, desde fornecedores até clientes internos e externos. Qualidade deve ser compreendida como processo imbricado, não só qualidade de produtos, mas qualidade ambiental e de trabalho, envolvendo saúde, segurança e principalmente bem-estar.

## **5. Apresentação e análise de resultados**

De acordo com o relato da entrevistada, a empresa se utiliza de 2 softwares que são alimentados por colaboradores, um que fornece informações ligadas ao Departamento Pessoal e outro ao Recursos Humanos. Portanto, observa-se que a empresa pesquisada atua de forma departamentalizada, onde a Gestão com pessoas é separada em uma função contábil, responsável por vínculos e contratos empregatícios e outro setor responsável pelo gerenciamento de pessoas. O software utilizado é alimentado por colaboradores que interagem entre si e que de acordo com a movimentação, fornece relatórios gerenciais, este, relacionado a suprimentos, engenharia, financeiro e contabilidade, caracterizando um Sistema de Informação Gerencial, ainda que parcialmente. Segundo a entrevistada, o sistema, embora atenda às necessidades da empresa, tanto na área financeira, quanto da contábil, do setor de compras e engenharia, observamos que o referido sistema carece de uma maior integração, principalmente em relação à gestão de recursos humanos, uma vez que o mesmo não está integrado ao sistema. Podemos supor que a falta de um gestor de Recursos Humanos possa ser uma das razões pela qual o sistema não opera

considerando as necessidades deste setor.

Considerando a entrevista realizada, podemos afirmar que os principais problemas enfrentados pelos gestores da organização em relação às pessoas são questões emocionais e financeiras que geralmente afetam a produção, ainda que, os gerentes estejam sempre dispostos a contornar cada situação da melhor forma possível. Esse é outro indicador da necessidade de um gestor especialista em Recursos Humanos, visando trabalhar os aspectos comportamentais que envolvem a Gestão com Pessoas.

Em relação à segurança e controle de informações apenas os gerentes que tem cargo de confiança operam com informações sigilosas. A empresa não dispõe de um programa de controle e monitoria de informações sigilosas. Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (2005, p. 10 apud MOURA, 2019), é essencial que organizações identifiquem os seus requisitos de segurança da informação a partir da análise/avaliação de riscos para a organização, levando-se em conta os objetivos e as estratégias globais de negócio da organização por meio da “análise/avaliação de riscos, são identificadas as ameaças aos ativos e as vulnerabilidades destes, e realizada uma estimativa da probabilidade de ocorrência das ameaças e do impacto potencial ao negócio.” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2005, p. 10 apud MOURA, 2019, p. 28). Considerando ainda, “a legislação vigente, os estatutos, a regulamentação e as cláusulas contratuais que a organização seus parceiros comerciais, contratados e provedores de serviço têm que atender, além do seu ambiente sociocultural.” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2005, p. 10 apud MOURA, 2019, p. 28). E também considerando o “conjunto particular de princípios, objetivos e os requisitos do negócio para o processamento da informação que uma organização tem que desenvolver para apoiar suas operações.” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2005, p. 10 apud MOURA, 2019, p. 28).

Ainda, de acordo com a entrevistada, se o sistema for alimentado corretamente e dentro do prazo poderá ajudar os gestores na tomada de decisão, pois o mesmo complementa de forma eficaz, através de números e relatórios gerenciais o desenvolvimento da empresa. Apesar da falta de uma maior integração, o sistema não apresenta, na opinião da entrevistada nenhuma fragilidade ou deficiência. É oportuno lembrarmos que, de acordo com Moura (2019, p. 1) o “Gestor é, antes de tudo, um agente de decisões. Em ambientes complexos, decisões precisam ser cada vez mais rápidas e certeiras”. Portanto, o Gestor, para tomar suas decisões, precisa de elementos que subsidiem suas decisões, por meio de uma visão sistêmica, do todo, compreendendo o ambiente interno e externo que afetam os processos decisórios, bem como

identificando impactos e desdobramentos que as decisões poderão vir a provocar na empresa.

No treinamento dos funcionários para operarem o sistema, não há reclamações e estes parecem ser suficientemente treinados para operar o atual sistema de informação utilizado na empresa. A própria construtora oferece treinamento através de seus colaboradores mais antigos e também através da empresa desenvolvedora do software.

Os gerentes executam relatórios mensalmente que geram indicadores para avaliar a situação dos negócios, por meio de planilhas de Excel. O sistema contribui para otimizar os processos da empresa. Segundo relato da entrevistada, sem ele ficaria impraticável efetuar qualquer levantamento de notas fiscais, suprimentos, contas a pagar e receber, contabilidade, uma vez que folha de pagamento, impostos, benefícios, eventos, tudo isso é emitido através de sistema (sic).

Em relação ao nível de participação dos funcionários na utilização do sistema, somente cargos administrativos, gerenciais se utilizam do sistema, tanto na sua alimentação quanto na emissão de relatórios, através de nivelamento e senha. Objetivando uma maior utilidade do sistema, o ideal seria que também aos colaboradores de nível operacional fosse oportunizado a possibilidade de alimentar o sistema, tornando-o assim mais efetivo ante a proposta de um Sistema de Informação Gerencial. De acordo com Moura (2019, p. 23), “para cada nível da Gestão há, respectivamente, uma análise diferenciada do SIG. Assim, o processo decisório subsidiado pelo SIG deve considerar os três níveis: estratégico, tático e operacional dentro de ordem de hierarquias”.

E, como vimos, na empresa pesquisada o nível operacional não está efetivamente participando na usabilidade do sistema.

Um sistema de informação não deve trabalhar de forma isolada, ele precisa acessar e integrar os diversos processos e níveis organizacionais

Os sistemas de informação precisam trocar informações entre si, integrando o sistema. Os sistemas de informação corporativos funcionam interativamente, isto é, se comunicando com outros sistemas de informação e integrando todos os sistemas de negócio da empresa (MOURA, 2019, p. 24).

Para a entrevistada, o atual sistema utilizado facilita totalmente a rotina de trabalho, atendendo as necessidades da empresa. Acredita, ainda, que a empresa melhorou com a adoção e utilização deste sistema. Embora alguns colaboradores administrativos de nível médio alimente o sistema, apenas gerentes e diretores podem fazer alterações, exclusões, inserir dados e emitir relatórios, uma vez que as mesmas somente podem ser feitas através de senha de gerência ou diretoria.

## 6. Conclusão

Vimos que em relação ao processo de Atração e Seleção, o SIG pode ajudar na comparação entre os requisitos exigidos pelo cargo a ser preenchido e as características dos candidatos ao cargo, indicando escolhas que tenham maiores probabilidades de ajustar-se no cargo vago e assim desempenhá-lo. Assim, o SIG assessora a Gestão de Recursos Humanos no processo seletivo, definindo informações sobre os diferentes candidatos e de que forma serão identificadas as competências e valores necessários ao cargo, a fim de uma tomada de decisão assertiva.

Em relação ao Treinamento e Desenvolvimento, o SIG permite otimizar o processo com menor investimento e diminuição dos gaps, obtendo uma contínua valorização do capital humano da organização, a retenção de talentos e diminuição da rotatividade, melhoria do relacionamento interpessoal entre colaboradores e potencialização da produtividade, tudo isto graças a capacidade de gerar subsídios mais assertivos e integrado entre os diversos processos da gestão.

Entender mais sobre a própria funcionalidade, pessoal e organizacional, assim como os fatores que a afetam é essencial para se obter colaboração e benefícios mútuos de pessoas e organização. Organizações precisam estar atentas a seus colaboradores, oportunizando seu desenvolvimento e atendendo suas necessidades de autorrealização e satisfação, o que gera maior interesse e vontade de contribuir com a organização de maneira significativa. A ferramenta aqui apresentada possibilita orientar os setores de Recursos Humanos em função de possibilitar a compreensão do perfil e funcionalidade de cada colaborador, compondo dados, informações e conhecimentos, o que permite fornecer uma ampla visão da situação da Gestão de Recursos Humanos. É função e responsabilidade da Gestão de Recursos Humanos aprimorar os pontos de fragilidade e reforçar aqueles que são vistos como positivos na visão dos colaboradores que vivenciam o dia a dia organizacional.

A confiança em um sistema depende de seu grau de operacionalidade que, por sua vez, é atributo da praticidade, prestatividade e responsividade do sistema. Um Sistema de Informações Gerenciais deve, assim, permitir agilidade e automação para maior eficiência das tarefas, assim como análises mais precisas dos processos organizacionais, manipulação de eventos complexos, visando prover decisões mais fidedignas.

Informação constitui-se em um fator primordial para obtenção de conhecimento, principal fator competitivo juntamente com pessoas no mercado atual. Com isso, o principal benefício na adoção de um Sistema de Informações Gerenciais para a empresa é a capacidade de melhorar a qualidade e disponibilidade das informações e



conhecimentos, bem como clientes internos e externos, e fornecedores.

Diante dessas considerações, entendemos que o problema de pesquisa formulado - “Quais os possíveis benefícios no uso de um Sistema de Informação Gerencial no que tange aos processos de Gestão de Recursos Humanos em uma empresa de construção civil?” - pode ser respondido, afirmando que além dos benefícios já citados, podemos destacar a importância do Sistema de Informações Gerenciais ser customizado para se obter uma maior efetividade do mesmo.

Quanto ao objetivo proposto nesta pesquisa – “Descrever os benefícios no uso de um Sistema de Informação Gerencial no que tange aos processos de Gestão de Recursos Humanos em uma empresa de construção civil – o mesmo também foi atingido, uma vez que por meio do estudo empreendido foi possível descrever os benefícios esperados pelo uso de um Sistema de Informação Gerencial.

## **7. Recomendações**

Ainda que, na perspectiva da entrevistada, o atual sistema utilizado atenda às necessidades da empresa, após o estudo de campo, recomenda-se a utilização de um Sistema de Informações Gerenciais mais adequado e customizado que permita proporcionar:

- Um maior alinhamento organizacional, integrando o setor de Recursos Humanos à funcionalidade do Sistema de Informações Gerenciais utilizado;
- Aprimorar os processos de comunicação e interação entre colaboradores e entre colaboradores e organização, estendendo o uso do Sistema de Informações Gerenciais aos colaboradores do nível operacional para alimentarem o sistema;
- Oportunizar maior desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, bem como de desenvolvimento pessoal, profissional e social, por meio de recursos que um Sistema de Informações Gerenciais mais atualizado poderia proporcionar, melhorando o desempenho, competitividade e alcance de resultados;
- Direcionar estratégias de forma mais assertiva, consistente, alinhando colaboradores e objetivos organizacionais;
- Incentivar e estimular os colaboradores, atendendo suas necessidades pessoal, profissional e social, visando obter maior comprometimento e motivação; e principalmente, atuar para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

## Referências

BARBOSA FILHO, A. N. Segurança do trabalho e gestão ambiental. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2011.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. 7. ed. rev. atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

DUTRA, J. S. (org.). Gestão de carreira na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

FLICK, U. Uma introdução à pesquisa qualitativa. São Paulo: Bookman, 2004.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAUDON, K.; LAUDON, J. Sistemas de informações gerenciais. 9. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MOURA, C. B. de. Sistema de informações gerenciais – SIG. Rio de Janeiro, 2019. 29 p. Apostila.

PASCHOAL, L. Administração de cargos e salários: manual prático e novas metodologias. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

PONTES, B. R. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. São Paulo: LTr, 2014.

RESENDE, E. J. Cargos, salários e carreira: novos paradigmas conceituais e práticos. São Paulo: Summus, 1991.



## Informações dos autores

**Amanda Dantas:** Graduada em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.  
Contato: amandadbruno@gmail.com

**Rony Silva:** Graduado em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.  
Contato: ronycalixto97@gmail.com

**Maycon Ricarbene:** Graduado em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.  
Contato: ricarbbene@yahoo.com.br