

## GERENCIAMENTO DE RH ATRAVÉS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO: OS FATORES DE SUCESSO DO SISTEMA SÓLIDES

HR MANAGEMENT THROUGH INFORMATION SYSTEMS: THE SUCCESS FACTORS OF THE SÓLIDES SYSTEM

GESTIÓN DE RRHH MEDIANTE SISTEMAS DE INFORMACIÓN: LOS FACTORES DE ÉXITO DEL SISTEMA SOLIDS

Maria Eduarda baraúna da Silva<sup>1</sup>

Ana Karolina Pereira da Cruz<sup>2</sup>

José Carlos Hoelz<sup>3</sup>

**RESUMO:** Os sistemas de informação, especialmente o sistema Sólides, são essenciais para a gestão de pessoas nas empresas, pois centralizam as informações e a comunicação empresarial, otimizando os processos na área de Recursos Humanos. Este artigo apresenta a utilização do sistema, com profissionais de Recursos Humanos da 'empresa X', uma pequena empresa em Ferraz de Vasconcelos, que identificaram fatores de sucesso na utilização do sistema Sólides. A pesquisa qualitativa envolveu 2 profissionais responsáveis pelos planejamentos estratégicos e processos da área. O objetivo da pesquisa foi entender as suas perspectivas e estratégias sobre o sistema. Os resultados mostraram que a propaganda do serviço foi decisiva na escolha, enquanto o treinamento oferecido é um ponto a ser melhorado. A falta de conhecimento e preparo para usar o sistema foi uma questão a ser desenvolvida, mas também serviu como impulso para a proatividade e aprendizado prático dos profissionais. Além disso, foram destacados fatores de sucesso como a centralização das informações, aumento da produtividade e eficiência, melhoria na comunicação, feedback contínuo e integração dos processos, que levam pequenas e médias empresas a aderir.

581

**Palavras-chave:** Gerenciamento estratégico. Sistemas de RH. Eficiência Organizacional. Tecnologia no RH.

**ABSTRACT:** Information systems, especially the Sólides system, are essential for people management in companies, as they centralize information and business communication, optimizing processes in the Human Resources area. This article presents the use of the system, with Human Resources professionals from 'company X', a small company in Ferraz de Vasconcelos, who identified success factors in using the Sólides system. The qualitative research involved two professionals responsible for strategic planning and processes in the area. The aim of the research was to understand their perspectives and strategies on the system. The results showed that the advertising of the service was decisive in the choice, while the training offered is a point for improvement. The lack of knowledge and preparation to use the system was an issue to be developed, but it also served as an impetus for the professionals' proactivity and practical learning. In addition, success factors such as the centralization of information, increased productivity and efficiency, improved communication, continuous feedback and integration of processes were highlighted, leading small and medium-sized companies to join.

**Keywords:** Strategic management. HR Systems. Organizational Efficiency. HR Technology.

<sup>1</sup> Discente Fatec Zona Leste.

<sup>2</sup> Discente Fatec Zona Leste.

<sup>3</sup> Faculdade de Tecnologia da Zona Leste (Fatec), Professor da instituição.

**RESUMEN:** Los sistemas de información, en especial el sistema Sólides, son esenciales para la gestión de personas en las empresas, ya que centralizan la información y la comunicación empresarial, optimizando los procesos en el área de Recursos Humanos. Este artículo presenta la utilización del sistema, con profesionales de Recursos Humanos de la «empresa X», una pequeña empresa de Ferraz de Vasconcelos, que identificaron factores de éxito en la utilización del sistema Sólides. La investigación cualitativa contó con la participación de dos profesionales responsables de la planificación estratégica y de procesos en el área. El objetivo de la investigación era conocer sus perspectivas y estrategias sobre el sistema. Los resultados mostraron que la publicidad del servicio fue decisiva en la elección, mientras que la formación ofrecida es un punto a mejorar. La falta de conocimientos y preparación para utilizar el sistema fue un aspecto a desarrollar, pero también sirvió de impulso para la proactividad y el aprendizaje práctico de los profesionales. Además, se destacaron factores de éxito como la centralización de la información, el aumento de la productividad y la eficiencia, la mejora de la comunicación, la retroalimentación continua y la integración de los procesos, lo que llevó a las pequeñas y medianas empresas a adherirse.

**Palabras clave:** Gestión estratégica. Sistemas de RRHH. Eficacia organizativa. Tecnología en RRHH.

## INTRODUÇÃO

Segundo Collings et al. (2021) após a COVID-19 os líderes e gestores das organizações tiveram os seus papéis ampliados devido os desafios que foram identificados por conta da crise humana, dentre eles podemos destacar o desenvolvimento pessoal em diversos aspectos nas relações com as pessoas e como as práticas influenciariam na gestão de crise, o gerenciamento de produtividade e avanço acelerado da tecnologia, que evidenciou a importância da segurança digital e o uso de tecnologias para atingir as metas organizacionais.

Para melhor compreensão do estudo realizado é de suma importância introduzirmos o conceito de sistemas, que de acordo com o Dicionário Michaelis (2008), declara que sistema se refere a dados que em conjuntos se tornam complexos de informações por meio de programações que possuem objetivos específicos. Os mesmos que antes eram diferenciais, se tornam cada vez mais essenciais nas empresas que buscam se desenvolver e se tornarem competitivas.

Considerando os desafios enfrentados, iremos analisar no decorrer do estudo realizado o sistema Sólides, conforme o autor Fitria et al. (2023) que destaca os sistemas de informação como fator que influência diretamente no desenvolvimento do departamento de Recursos Humanos, pois além de identificar a necessidade de treinamentos e realizar apoio em planejamentos, realiza o acompanhamento de como as práticas utilizadas e programas de

desenvolvimento de competências tem impactado, além das suas demais funções para auxiliar nos processos diários do departamento.

Neste contexto, o presente artigo se utiliza de uma abordagem qualitativa exploratória, buscando compreender a percepção de um grupo de profissionais da área de Recursos Humanos, com idades distintas, experiências e percepções diferentes sobre a aplicação do Sistema Solides na ‘empresa X’, localizada no bairro de Ferraz de Vasconcelos. A partir dos relatos dos entrevistados, o estudo busca responder: “Quais são os fatores de sucesso observados com a utilização do sistema de informação Sólides?”

Ao compreender o gerenciamento estratégico de recursos humanos através do sistema de informação Sólides, esta pesquisa visa contribuir para o aprimoramento de práticas e políticas voltadas ao desenvolvimento de conhecimento e inovações dentro das empresas, trazendo uma nova perspectiva estratégica e agregando valor à área de Recursos Humanos.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Gestão de Recursos Humanos

Uma organização une esforços individuais para atingir objetivos coletivos que seriam impossíveis de alcançar individualmente, produzindo bens e serviços, com a finalidade de atender as necessidades dos clientes (Maximiniano, 1992; Coelho, 2004).

Coutinho (2006), relata que as organizações nos últimos séculos passam por um intenso processo de transformação, tendo que se adaptarem as mudanças políticas e econômicas. Do mesmo modo, o autor aborda que a crescente competitividade entre as empresas pode ser atribuída a disputa para permanecerem ativas no mercado e a globalização.

Dessa forma, o setor de Recursos Humanos reveste-se de alta importância para as empresas, uma vez que é responsável pelo cuidado das pessoas, o bem mais precioso das organizações, pois, sem elas, as empresas não existiriam. O sucesso das empresas decorre do trabalho eficiente e eficaz realizado pelos seus recursos humanos (Freitas; Carvalheiro; Filho, 2020).

Segundo Silva (2014), o Departamento de Recursos Humanos (DRH) tem como objetivo administrar, orientar e alinhar os objetivos individuais dos funcionários com os objetivos estratégicos da empresa, garantindo o melhor aproveitamento do capital intelectual da organização na direção das metas e objetivos organizacionais.

### 2.3 Sistemas de Informação

O Prof. Cleverson Tabajara Vianna (2016), discute que o ato de informar abrange diversas ações, como notificar, emitir opiniões, orientar e ensinar. Em todos esses contextos, há uma interpretação e atribuição de significados que se relacionam ao comportamento humano.

A comunicação, assim, refere-se à transmissão e interpretação de dados ou informações, frequentemente com um propósito específico. Esses dados são geralmente armazenados em um repositório e envolvem processos de armazenamento, recuperação e processamento (Vianna, 2016).

“O uso sistemático de informação para orientar o funcionamento organizacional é o *sine quae non* de uma organização” (Katz e Kahn, 1974, p.61). De acordo com os autores, a utilização de sistemas de informação é essencial para fazer com que as empresas permaneçam ativas e competitivas.

### 2.4 Tecnologias da Informação na Gestão de Recursos Humanos

Segundo Mateos i Drón (2008) o uso geral de tecnologias nos departamentos de recursos humanos e administração tem se tornado um elemento crucial para o seu desenvolvimento diante dos avanços que as demais empresas alcançaram devido ao processo de globalização nos fatores econômicos. E após a utilização de tecnologias, o seu uso tem se tornado cada vez mais frequentes nesses departamentos, pois a sua utilização está alinhada a resultados de maior aperfeiçoamento de gestão de custos por funcionário.

Susanto e M. (2019) afirmam que os sistemas de informação tem como principal objetivo fornecer as informações de forma estratégica para as operações e gestões na organização, por meio de uma programação realizada a coleta de dados combina o uso dessa tecnologia com a organização de procedimentos da organização.

De acordo com Ele e Li (2021) os sistemas de informação quando utilizados no departamento de recursos humanos trazem muitos benefícios para as organizações como a melhoria na eficiência dos processos diários de RH que com auxílio do sistema diminui o tempo de realização das atividades, precisando somente de profissionais capacitados para realizar e aumenta de forma notável os níveis de serviço.

E ainda sobre os inúmeros benefícios o Dugar, D. (2023) apresenta um dos fatores mais cruciais como fator decisivo para os gestores utilizarem ou não os sistemas, a redução de custos operacionais, tendo em vista que o sistema realizará o trabalho de forma mais rápida e eficiente

que muitas equipes, ocorrendo assim a substituição de profissionais que realizavam manualmente os processos por profissionais de RH que atuam nas áreas de tecnologia, e desenvolvendo cada vez mais vantagens competitivas para as organizações.

Enquanto Ali et al. (2023), destaca que a utilização desses softwares de sistemas de informação auxiliam diretamente na construção de planejamentos mais eficiente, uma vez que utilizado com as equipes melhora de forma significativa influencia positivamente até mesmo em seu clima organizacional, um dos principais fatores identificados por gestões para a redução de turnover em diversos departamentos.

## 2.5 Sistema Sólides

A empresa brasileira Sólides foi fundada em 2015 por Mônica Hauck e Ale Garcia. Destaca-se entre as demais RH Techs, pois seu sistema é amplamente adotado por empresas de pequeno e médio porte no Brasil, informação destacada pelo jornal O Globo (18 abr. 2024).

Segundo um artigo da revista Pequenas Empresas Grandes Negócios (2023), realizar as diversas funções de gestão de pessoas (GP) e administração de pessoal (AP) em uma única plataforma de maneira ágil e eficiente, com a disponibilidade de uma ampla gama de serviços voltados para a retenção de talentos, que promovem uma redução significativa de custos. Esses fatores motivaram mais de 25 mil empresas brasileiras, especialmente pequenas e médias (PMEs), a adotarem a solução de GP e AP da Sólides Tecnologia.

Na matéria da revista Pequenas Empresas Grandes Negócios (25 jul. 2023), Alessandro Garcia, CEO e cofundador da Sólides, relata:

Contratar errado custa caro. Está cada vez mais claro que trazer a gestão de pessoas para o centro das tomadas de decisão estratégicas impacta diretamente nas finanças e nos resultados. Não por acaso, temos visto um crescimento bastante significativo da maioria dos nossos clientes. A Sólides fornece uma tecnologia humanizada que aproxima as pessoas e atrai colaboradores alinhados com os valores da organização. Ajudamos a colocar as pessoas certas nos lugares certos.

A Sólides constitui um dos principais exemplos de sucesso no setor de tecnologia voltada à gestão de pessoas, conhecido como HR Tech. Um estudo recente realizado pela empresa revelou que a adoção de software para a gestão de pessoas reduz a taxa de rotatividade em 43% ao longo de um período de cinco anos. Além disso, a pesquisa evidenciou que essa diminuição no turnover resultou em uma economia de R\$ 287 mil para empresas com 150 colaboradores, que

representa a média do número de funcionários dos clientes do software da Sólides que participaram do levantamento (Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios, 2023).

## MÉTODOS

O presente estudo de caso foi realizado por meio do método de coleta de dados qualitativos, conforme descrito por Godoi e Balsini (2016). A partir desse fato, foi realizada a coleta de dados por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado. O tamanho da amostra foi determinado com base no número de funcionários da área de Recursos Humanos de uma empresa de pequeno porte, situada na cidade de Ferraz de Vasconcelos. Dessa forma, foram entrevistadas 2 profissionais da área de Recursos Humanos da empresa, que vivenciaram a implementação do Sistema Sólides na 'empresa X' e os impactos dessa aplicação na gestão dos recursos humanos, com idades e experiências distintas, conforme é evidenciado na Tabela 1.

Tabela 1 – Lista das entrevistadas

Entrevistado	Gênero	Idade (anos)	Escolaridade	Cargo	Tempo na função
01	Feminino	30	Ensino Médio Completo	Auxiliar Administrativo	7 meses
02	Feminino	42	Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos	Assistente Administrativo	1 ano

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2024).

Na coleta de dados, foi assegurado o anonimato das funcionárias, bem como o da organização. Assim, sempre que nos referirmos a organização, utilizaremos o nome fictício de 'empresa X'. Ademais, foi obtida a autorização das participantes para a transcrição das entrevistas.

Na pesquisa, foi empregado o intercâmbio de diálogo, que explorou as experiências das entrevistadas como um elemento fundamental para enriquecer o estudo realizado e possibilitar a aquisição de novos conhecimentos (Godoi e Mattos, 2006).

A análise das informações coletadas foi efetuada por meio da análise de categorias (Flores, 1994). Através da transcrição das entrevistas, que foram realizadas com questões relevantes ao objeto de estudo, foi efetuada uma subdivisão em metacategorias que representam subtemas, com o objetivo de elucidar a problemática discutida no artigo.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nas informações coletadas 12 categorias foram criadas, como evidenciado na Tabela 2.

**Tabela 2** – Lista de Categorias (parte 1)

Categorias	Alusões
Tempo de Implementação do sistema (TIS)	Envolve alusões que refletem o tempo de implementação do sistema
Papel das Entrevistadas na Utilização do Sistema (PEUS)	Envolve alusões que refletem o papel das entrevistadas na utilização do sistema

**Fonte:** os autores (2024)

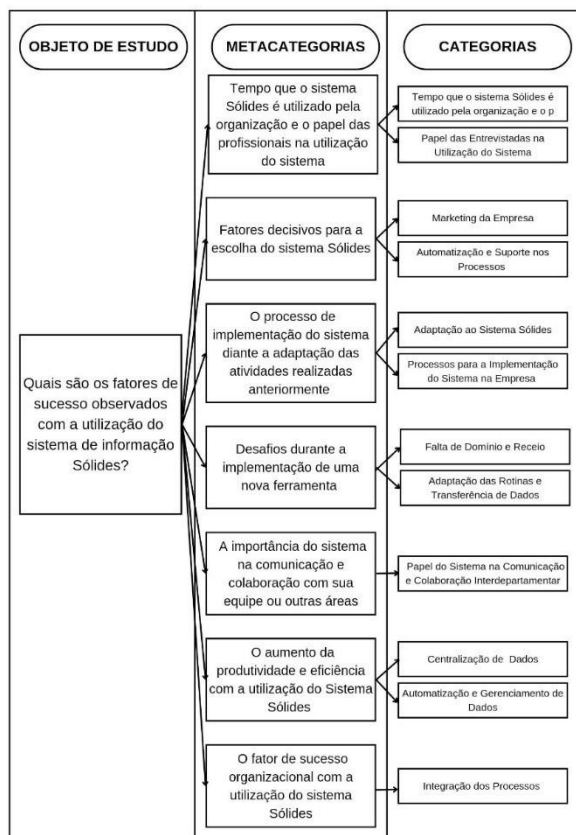
**Tabela 2** – Lista de Categorias (parte 2)

Categorias	Alusões
Marketing da Empresa (MDE)	Envolve alusões que refletem o Marketing da empresa
Automatização e Suporte nos Processos (ASP)	Envolve alusões que refletem a automatização e suporte nos processos
Adaptação ao Sistema Sólides (ASS)	Envolve alusões que refletem a adaptação ao sistema Sólides
Processos para a Implementação do Sistema na Empresa (PISE)	Envolve alusões que refletem os processos para a implementação do sistema na empresa
Falta de Domínio e Receio (FDR)	Envolve alusões que refletem a falta de domínio e receio a nova ferramenta
Adaptação das Rotinas e Transferência de Dados (ARTD)	Envolve alusões que refletem a adaptação das rotinas e transferência de dados
Papel do Sistema na Comunicação e Colaboração Interdepartamentar (PSCCI)	Envolve alusões que refletem o papel do sistema na comunicação e colaboração interdepartamentar
Centralização de Dados (CDD)	Envolve alusões que refletem a centralização de dados
Automatização e Gerenciamento de Dados (AGD)	Envolve alusões que refletem a automatização e gerenciamento de dados
Integração dos Processos (IDP)	Envolve alusões que refletem a integração dos processos

**Fonte:** os autores (2024)

As categorias foram elaboradas e subdivididas com base em sua semelhança em agrupamentos denominados metacategorias, visando esclarecer o objeto de pesquisa (Flores, 1994). Como conforme, a Figura 1.

**Figura 1 – Sistemas de Categorias**



**Fonte:** Os autores (2024)

De acordo com a Figura 1, as metacategorias abordam sobre o tempo que o sistema Sólides é utilizado pela organização e o papel das profissionais na utilização do sistema, fatores decisivos para a escolha do sistema Sólides, o processo de implementação do sistema diante a adaptação das atividades realizadas anteriormente, desafios durante a implementação de uma nova ferramenta, a importância do sistema na comunicação e colaboração com sua equipe ou outras áreas, o aumento da produtividade e eficiência com a utilização do Sistema Sólides e o fator de sucesso organizacional com a utilização do sistema Sólides.

**Tabela 3 – Metacategoria “Tempo que o sistema Sólides é utilizado pela organização e o papel das profissionais na utilização do sistema”**

Código	Descrição da Categoria	Unidades
TIS	Envolve alusões que refletem o tempo de implementação do sistema	EO1 - Há 1 ano mais ou menos, foi vendido como uma plataforma integrada de RH.
PEUS	Envolve alusões que refletem o papel das entrevistadas na utilização do sistema	Eo2 - Fui responsável pela implantação do sistema na empresa e utilizo no meu dia a dia de trabalho, pois na área de RH da empresa só tem eu e mais uma pessoa, cuidamos de todos os processos.

**Fonte:** os autores (2024)



Conforme os resultados da Tabela 3, a implementação do sistema Sólides no departamento de Recursos Humanos foi realizada a aproximadamente 1 ano, e teve como objetivo integrar as atividades de diversas áreas do RH que são administradas somente por nossas entrevistadas.

**Tabela 4** – Metacategoria “Fatores decisivos para a escolha do sistema Sólides”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
MDE	Envolve alusões que refletem o <i>marketing</i> da empresa	Eo2 - A forma como a organização se apresentou foi um fator primordial para a escolha da sua implantação na organização.
ASP	Envolve alusões que refletem a automatização e suporte nos processos	Eo2 - A automação dos processos de departamento pessoal e suporte para os demais processos de Recursos Humanos, minimizando o tempo gasto e aumentando a eficiência ao analisar os resultados

**Fonte:** os autores (2024)

A tabela 4 destaca como fator decisivo na escolha do sistema Sólides foi a forma como a organização se apresentou, destacando a automação dos processos de Departamento Pessoal e o suporte as demais atividades da área de Recursos Humanos. Essa proposta gerou altas expectativas em relação à eficiência e redução de tempo nas tarefas administrativas que por serem realizados somente por duas pessoas, resolveria as dificuldades que o departamento possuía.

589

**Tabela 5** – Metacategoria “O processo de implementação do sistema diante a adaptação das atividades realizadas anteriormente”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
ASS	Envolve alusões que refletem a adaptação ao sistema Sólides	EO1 - Foi dificultoso, uma vez que a empresa ainda fazia alguns trabalhos de forma manual, para compensar a ferramenta que não compreendíamos a utilização
PISE	Envolve alusões que refletem os processos para a implementação do sistema na empresa	Eo2 - Fizemos um levantamento detalhado das atividades anteriores, identificando os pontos fortes e fracos. Realizamos sessões de treinamento para que todos na equipe pudessem se familiarizar com as novas funcionalidades e como elas poderiam melhorar nossas atividades diárias. Estabelecemos canais para que os colaboradores pudessem compartilhar suas experiências durante a adaptação, permitindo ajustes rápidos. Implementamos o sistema em etapas, começando por áreas específicas antes de expandir para toda a equipe, o que facilitou a transição. Esses passos ajudaram a minimizar resistências e a garantir que todos se sentissem confortáveis com as mudanças.

**Fonte:** os autores (2024)

Foram destacados ainda na implementação do sistema o treinamento como uma dificuldade, onde a primeira entrevistada apontou a necessidade de melhorias do mesmo que após ser oferecido pela plataforma de forma sucinta não possuía suporte, enfatizando a importância de uma compreensão mais profunda para maximizar o aproveitamento das funcionalidades do sistema. Além disso, a segunda entrevistada mencionou as dificuldades compreensíveis que surgem no processo de adaptação das equipes diante de mudanças, o que reforça a necessidade de estratégias mais eficazes para facilitar essa transição como por exemplo a sua aplicação por etapas.

**Tabela 6** – Metacategoria “Desafios durante a implementação de uma nova ferramenta”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
FDR	Envolve alusões que refletem a falta de domínio e receio a nova ferramenta	EO1 - Não sabíamos muito bem como mexer na ferramenta, porque o treinamento que tivemos foi incompleto, por conta disso tivemos que criar autonomia e aprender a utilizar a ferramenta, ajustar os nossos processos. Eu tive um certo receio ao utilizar a plataforma, estava adaptada a realizar as minhas atividades, mas depois que inserida na empresa, enfrentar todos esses desafios e medos que eu possuía valeram a pena, pois facilitou muito a minha vida.
ARTD	Envolve alusões que refletem a adaptação das rotinas e transferência de dados	Eo2 - Antes fazíamos todos os processos de RH sem a utilização de sistemas, tivemos que adaptar todas as nossas rotinas diárias, do mesmo modo o transporte de dados soltos para o sistema, foi um processo bem demorado.

**Fonte:** os autores (2024)

Segundo a Tabela 6, um dos principais desafios enfrentados de acordo com as entrevistadas durante a implementação do sistema Sólides foi a falta de treinamento, que impactou na dificuldade do uso do mesmo para substituir as atividades antes realizadas de forma manual, possuindo desafios vivenciados por não ter uso de sistema algum anteriormente. Após a experiência, as entrevistadas destacaram que a autonomia adquirida ao longo do processo de aprendizagem sem suporte resultou na melhoria do engajamento da equipe.

**Tabela 7** – Metacategoria “A importância do sistema na comunicação e colaboração com sua equipe ou outras áreas”

Código	Descrição da Categoria	Unidades
PSCCI	Envolve alusões que refletem o papel do sistema na comunicação e colaboração interdepartamental	Eo2 - o sistema Sólides ajudou na comunicação e colaboração entre equipes e outras áreas. Um exemplo disso é a funcionalidade de feedback contínuo, que permitiu que os colaboradores compartilhem suas impressões e sugestões de forma ágil. Isso não só melhorou a transparência, mas também promoveu um ambiente de aprendizado e melhoria constante na empresa. Quando as equipes conseguem se comunicar de maneira mais eficaz, é mais fácil alinhar objetivos e

resolver problemas rapidamente, fortalecendo a colaboração interdepartamental, mesmo em meio a dificuldades na utilização.

Fonte: os autores (2024)

Na Tabela 7 a segunda entrevistada evidenciou como funcionalidades do sistema, o uso da ferramenta para melhorias na comunicação dentro da organização por meio de feedback contínuo de forma unilateral, tornando a comunicação não somente eficaz, mas também aprimorando o alinhamento de objetivos e resolução de problemas por meio da colaboração dos departamentos.

**Tabela 8 – Metacategoria “O aumento da produtividade e eficiência com a utilização do Sistema Sólides” (parte 1)**

Código	Descrição da Categoria	Unidades
CDD	Envolve alusões que refletem a centralização de dados	EO1 - Ocorreu o aumento na produtividade, porque o Sistema Sólides possibilitou para a empresa a centralização dos [...]

Fonte: os autores (2024)

**Tabela 8 – Metacategoria “O aumento da produtividade e eficiência com a utilização do Sistema Sólides” (parte 2)**

Código	Descrição da Categoria	Unidades
CDD	Envolve alusões que refletem a centralização de dados	[...] dados, ficou mais fácil acessar informações sobre desempenho e métricas em tempo real, facilitando a tomada de decisões.
AGD	Envolve alusões que refletem a automatização e gerenciamento de dados	Eo2 - Percebi um aumento na produtividade e eficiência desde que começamos a usar o sistema Sólides. Como a automação de tarefas rotineiras, como o gerenciamento de <i>feedbacks</i> e avaliações, reduziu o tempo gasto em burocracias, permitindo que eu e minha equipe focássemos em atividades mais estratégicas.

Fonte: os autores (2024)

De acordo com a Tabela 8, quanto aos fatores de produtividade e eficiência a primeira entrevistada identificou um aumento na produtividade pela centralização dos dados, enquanto a segunda entrevistada destacou melhorias significativas não somente por conta da centralização dos dados que automatizaram muitos processos de rotina que realizavam antes, mas também por consequência de ter contribuído de forma significativa na implantação, obtendo assim maior rendimento nas suas atividades da rotina por ter adquirido mais conhecimento sobre o sistema facilitando dessa forma na tomada de decisões.

**Tabela 9 – Metacategoria “O fator de sucesso organizacional com a utilização do sistema Sólides”**

Código	Descrição da Categoria	Unidades
--------	------------------------	----------

IDP	Envolve alusões que refletem a integração dos processos	Eo2 - A integração com os processos existentes da empresa e monitoramento dos resultados para o atingimento dos objetivos organizacionais.
-----	---	--

**Fonte:** os autores (2024)

Complementando os resultados obtidos, as entrevistadas resumiram ainda como principal fator de sucesso para o atingimento dos objetivos da utilização do sistema Sólides, a integração dos processos, transferindo a dedicação e eficiência de funções básicas para direcionar o foco a áreas essenciais para o desenvolvimento da empresa, conforme Tabela 9.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação e utilização do sistema Sólides, no departamento de Recursos Humanos, evidenciado pelo estudo de caso na 'Empresa X', demonstrou que os fatores de sucesso observados com a utilização do sistema de informação Sólides são o aumento expressivo na produtividade e na eficiência operacional. Do mesmo modo, os resultados da pesquisa destacaram também a importância da centralização de dados e automação de processos na melhoria da comunicação e integração interdepartamental. Apesar dos desafios iniciais, como a falta de treinamento e resistência a mudanças, os benefícios observados expressam a necessidade de um suporte contínuo e um planejamento estratégico robusto. Esses fatores são cruciais para maximizar o potencial das novas tecnologias, principalmente do sistema Sólides, e garantem que as empresas que adotem os novos sistemas com intuito de contribuir com o gerenciamento estratégico se destaquem no mercado. Assim, conclui-se que um treinamento eficaz e uma abordagem estruturada na implementação de sistemas não apenas facilitam a sua incorporação e aceitação, mas também potencializam a realização dos objetivos organizacionais.

592

## REFERÊNCIAS

- Ali, O., Krsteska, K., Said, D., & Momin, M. (2023). Tecnologias avançadas habilitaram funções de recursos humanos: Benefícios, desafios e funcionalidades: Uma revisão sistemática. *Cogent Business & Management*, 10.
- ALOMARI, A. (2019). O papel dos sistemas de informação de recursos humanos na melhoria do desempenho da gestão de recursos humanos. *Indian Journal of Science and Technology*.
- ALLONZO, H; LIMA, J; PINTO, M. Sistema de informações gerenciais como auxílio ao setor de Recursos Humanos e melhoria de seus subsistemas empresariais. *RH Visão Sustentável*, v. 1, n. 2, p. 157-166, 2021.

BACH, Sabrina Thais; HAUSEN, Bruno Kober; SÖTHE, Ari. Sistema de informações gerenciais para micro e pequenas empresas. **Seminário de Extensão Universitária da Região Sul-SEURS**, 2022.

BATISTA, G. P; RIBEIRO, F; MACOHON, E. R. Utilização dos sistemas de informação para fins gerenciais:: estudo em micro e pequenas empresas do município de Prudentópolis-PR. **REMIPE-Revista de Micro e Pequenas Empresas e Empreendedorismo da Fatec Osasco**, v. 7, n. 1, p. 82-99, 2021.

COELHO, F. U. **Manual de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 2004.

COUTINHO, M. C. **Participação no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

FLORES, J. G. *Análisis datos cualitativos: Aplicaciones a investigación educativa*. Barcelona: Latorre Literaria, 1994.

CUNHA, Norival Carvalho et al. Utilização de tecnologia da informação no desempenho organizacional. **Revista GeTeC**, v. 9, n. 23, 2020.

Fitria, N. et al. (2023). O papel dos sistemas de informação gerencial no desenvolvimento de competências de recursos humanos. *Jurnal Minfo Polgan*, 2023.

FREITAS, A. F; CARVALHEDO, A. G; FILHO, É. C. **A importância dos recursos humanos nas organizações**. 2020. Monografia (Bacharelado em Administração) – Faculdade Multivix, Local, 2020.

GODOI, C. K; BALSINI, C. P. V. **A visão qualitativa nos estudos organizacionais**: elementos metodológico-epistemológicos. In Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. (pp. 93-96). São Paulo: Saraiva, 2006.

GODOI, C. K; MATTOS, P. L. C. L. **Entrevista qualitativa**: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2006, capítulo 10.

Kaho, Y; Tanaamah, A. (2022). Planejamento estratégico de sistemas de informação usando *Balanced Scorecards* de TI na KSU Talenta. *Journal of Information Systems and Informatics* .

Investir na sólides pode gerar uma economia média anual de R\$ 287 mil para empresas. **PEGN**, Rio de Janeiro, 10 jul. 2023.

KATZ, D. KAHN, R. L. **Psicologia social das organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1974.

MARTINIUK, Viviane Cristina; OLIVEIRA, W. C. A importância do sistema de informação nas empresas. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT**, n. 2, 2020.

MARTINS, J. C; DE CAMPOS, R. R. O uso de sistemas de informação no ambiente empresarial: enfoque sobre os benefícios alcançados. **Revista Interface Tecnológica**, v. 18, n. 1, p. 104-116, 2021.

MAURO, T. G. S. **Desenvolvimento profissional, aprendizagem no trabalho e sistemas de informação de recursos humanos**. Tese (doutorado)—Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, 2019.

MAXIMINIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MICHAELIS: **Dicionário Escolar Língua Portuguesa**. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2008.

PEIXOTO, B. A. G; DA CUNHA, M. C. Sistema de informação gerencial: estudo de caso em uma empresa de mídia impressa e digital. **RH Visão Sustentável**, v. 1, n. 2, p. 110-122, 2021.

SERAFIM, A. O. et al. Sistema de informações gerenciais e eficiência organizacional: estudo de caso na controladoria de uma empresa multinacional do setor automotivo. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 11, n. 2, p. 40-59, 2021.

SILVA, M. L. **Administração de departamento de pessoal**, 13. Ed. São Paulo: Érica, 2014.

Sólides: startup de RH do fundo Warburg Pincus faz sua segunda aquisição. **O Globo**, Rio de Janeiro, 18 abr. 2024.

VIANNA, C. T. **Sistemas de informação no contexto da inovação, dos sistemas, da informação e dos processos gerenciais**. Florianópolis: Publicações do IFSC, 2016.