

COMO A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO IMPACTA A QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES DE UM DEPARTAMENTO PESSOAL

Sunamita Marcos Reis

Fabício Vasconcelos Ribeiro

RESUMO

A informação e a inovação tecnológica são indispensáveis ao crescimento das organizações, trazendo eficiência, agilidade e integração de processos. Além de melhorar os resultados das empresas, essas ferramentas digitais impactam diretamente a qualidade de vida dos colaboradores, ao transformar rotinas, reduzir tarefas repetitivas e promovendo ambientes mais colaborativos e estratégicos. O objetivo deste trabalho é investigar de que maneira a tecnologia da informação afeta a qualidade de vida dos colaboradores de um departamento pessoal. Com isso, traçamos os seguintes objetivos específicos: caracterizar a gestão e o departamento pessoal, identificar a relevância da tecnologia da informação para as organizações e avaliar como as colaboradoras percebem os benefícios da tecnologia na gestão de pessoas e na qualidade de vida no trabalho. A investigação é qualitativa, de caráter descritivo, embasada em revisão bibliográfica e com a aplicação de um questionário estruturado. A análise dos dados coletados foi realizada de maneira descritiva, o que possibilitou entender como se interconectam a inovação tecnológica, a organização do trabalho e a vivência profissional no setor em questão.

Palavras-chaves: TI, Qualidade de Vida no Trabalho, DP, Automação, Gestão de Pessoas, Inovação.

ABSTRACT

Information and technological innovation are indispensable to the growth of organizations, bringing efficiency, agility, and process integration. In addition to improving company results, these digital tools directly impact the quality of life of employees by transforming routines, reducing repetitive tasks, and promoting more collaborative and strategic environments. The objective of this work is to investigate how information technology affects the quality of life of employees in a human resources department. To this end, we set the following specific objectives: to characterize the management and the human resources department, to identify the relevance of information technology for organizations, and to evaluate how female employees perceive the benefits of technology in people management and quality of life at work. The investigation is qualitative, descriptive in nature, based on a literature review and the application of a structured questionnaire. The analysis of the collected data was carried out descriptively, which made it possible to understand how technological innovation, work organization, and professional experience interconnect in the sector in question.

Keywords: IT, Quality of Life at Work, HR, Automation, People Management, Innovation.

1. INTRODUÇÃO

A evolução da tecnologia da informação tem mudado de maneira significativa os contextos organizacionais, influenciando processos, estruturas e, principalmente, a vivência dos funcionários. No âmbito do departamento pessoal, que é o setor encarregado das questões administrativas e legais, surge a questão: Como a tecnologia da informação afeta a qualidade de vida dos funcionários de um departamento pessoal? Essa questão é o foco deste estudo, que se propõe a investigar os impactos da inovação tecnológica tanto na eficiência operacional quanto no bem-estar e na motivação dos colaboradores.

A presente pesquisa tem como objetivo geral investigar de que maneira a tecnologia da informação afetou a qualidade de vida dos colaboradores do departamento pessoal. Para tanto, estabeleceram-se três objetivos específicos: (1) Conceituar e caracterizar gestão e departamento pessoal; (2) identificar a relevância da tecnologia da informação nas organizações; e (3) relacionar e validar junto aos colaboradores suas percepções sobre os benefícios da tecnologia aplicados à gestão de pessoas e à qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa foi realizada com uma metodologia qualitativa, de caráter descritivo, baseada em revisão bibliográfica e um questionário estruturado aplicado. O questionário foi desenvolvido com o suporte de autores que abordam temas como gestão, tecnologia da informação e qualidade de vida no trabalho, e foi aplicado às funcionárias do departamento pessoal. As respostas foram agrupadas por temas e analisadas com médias e gráficos, o que possibilitou identificar padrões de percepção e conectá-los ao referencial teórico.

Os resultados obtidos mostram que as colaboradoras têm uma percepção bastante positiva, identificando na tecnologia um potencial transformador para reorganizar processos, melhorar a comunicação, integrar diferentes áreas de conhecimento e tornar as rotinas de trabalho mais simples. A automação foi particularmente apreciada por permitir que as pessoas se dedicassem às tarefas mais estratégicas, promovendo o crescimento humano e a valorização do capital intelectual. Os dados também corroboram que a tecnologia está alinhada à missão institucional e ao compromisso com o bem-estar social, o que torna ainda mais relevante como ferramenta estratégica para a gestão de pessoas e para a promoção da qualidade de vida no trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO: ESTRUTURA, PESSOAS E TECNOLOGIA

Drucker (1989) define a empresa com uma organização social que busca resultados econômicos através da produtividade e inovação. Maximiano (1997) define a organização produtiva como uma entidade que transforma recursos em bens e serviços, através da ação coordenada de pessoas, visando a obtenção de resultados.

A estrutura organizacional é a maneira lógica e funcional que se articula o corpo social da empresa, e deve obedecer a princípios administrativos como autoridade, divisão de trabalho, unidade de comando, entre outros, para que cada parte contribua de forma ordenada e eficiente (Fayol, 1981).

Segundo Gil (2010), a organização é formada por setores que realizam funções específicas, como o Departamento Pessoal, que cuida de questões legais e operacionais.

Para Ferreira (2005), o Departamento Pessoal é uma área técnica que realiza atividades burocráticas relacionadas à formalização da relação de emprego, como admissão, controle de ponto, pagamentos de salários, férias, demissões, declarações e emissão de tributos sociais. Está de acordo com a lei, previne passivos trabalhistas e garante a organização e estabilidade dos procedimentos administrativos.

De acordo com Chiavenato (2008), gestão é o processo de decisão e ação que abrange o planejamento, a organização, a liderança e o controle dos recursos de uma organização.

A administração de pessoas deve integrar a estrutura, a tecnologia e a coordenação das pessoas, criando ambientes éticos e participativos que visem ao desenvolvimento dos indivíduos, pois o desempenho e os resultados de uma organização estão diretamente relacionados à valorização das pessoas (Vieira e Hanashiro, 2000).

A gestão da informação, por sua vez, é responsável por organizar dados, utilizá-los de forma inteligente, promover ambientes colaborativos e integrar recursos informacionais com as práticas organizacionais (Fernandes, 1996).

2.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: BEM-ESTAR, EFICIÊNCIA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

A Qualidade de Vida no Trabalho é entendida como um processo biopsicossocial que leva em conta o ser humano em sua totalidade, englobando aspectos físicos, emocionais, sociais e organizacionais. O bem-estar dos colaboradores é estratégico para que empresas sejam eficientes, sustentáveis e produtivas. (Limongi-França e Assis, 1995).

Aspectos como clareza das informações, a transparência e a objetividade na comunicação interna são essenciais para que os colaboradores compreendam seus papéis e metas. A autonomia para tomadas de decisões que potencializa o engajamento, a motivação e o senso de pertencimento, junto com a carga de trabalho, que se refere tanto ao volume e à intensidade das tarefas quanto aos prazos para execução e ao efeito físico e emocional, levando em conta evitar estresse e fadiga, tem um grande impacto na Qualidade Vida no Trabalho (Carneiro, 2018).

“A forma como os processos são conduzidos, a clareza das informações e autonomia dos profissionais influenciam diretamente na qualidade de vida no trabalho.” (Carneiro, 2018, p.35)

De acordo com Schirrmester e Limongi-França (2012), a comunicação horizontal e participativa é o que sustenta a integração, pois cria laços, promove a cooperação e reforça práticas de cuidado humanizado, inovação tecnológica e eficiência na organização.

O sentimento de pertencimento é essencial para a construção de vínculos e para estimular o engajamento. Quando os colaboradores se percebem como parte

integrante da organização fortalecem sua identidade organizacional e passam a atuar de forma mais colaborativa e saudável. Esse processo está diretamente ligado à motivação, a retenção de talentos e à consolidação da cultura organizacional (Oliveira, 2019).

Engajamento é o resultado de boas práticas de gestão de pessoas, que motivam, reconhecem e alinham objetivos pessoais e da empresa. Colaboradores engajados são mais produtivos, dedicados, e apaixonados por criar um ambiente positivo que colabore e impulse os resultados da companhia (Chiavenato, 2005).

Segundo Maslow (1954), a motivação consiste em um processo incessante de atender às necessidades humanas: fisiológicas, de segurança, sociais, estima e autorrealização. Isso acontece à medida que cada dessas necessidades é satisfeita, impactando diretamente o comportamento do colaborador no ambiente de trabalho.

A tecnologia da informação, usada de forma estratégica, é um dos pilares da qualidade de vida no trabalho segundo Lima et al. (2016) as ferramentas digitais têm papel decisivo para tornar os ambientes de trabalho mais produtivos e mais humanos.

A implementação inteligente da tecnologia, em especial a automação, elimina ou aprimora tarefas operacionais repetitivas, garantindo mais precisão, velocidade e supervisão dos processos. A automação permite que os profissionais se desvinculem de tarefas burocráticas favorecendo uma abordagem mais estratégica voltada para o desenvolvimento humano, a melhoria do clima organizacional, a inovação e os resultados empresariais (Batiz et al., 2009).

De acordo com Fernandes (1996), a gestão eficaz da informação - que consiste em organizar, processar e utilizar dados de maneira estratégica para fundamentar decisões - quando aliada à tecnologia, proporciona agilidade, transparência, segurança e colaboração.

A Qualidade de Vida no Trabalho não pode ser reduzida à simples busca pela produtividade, mas sim a um projeto organizacional justo, democrático, humanizado, que articula bem-estar, eficiência, transformação digital e responsabilidade social (Rodrigues, 1999; Bom Sucesso, 1998).

2.3. GESTÃO DA INFORMAÇÃO

A administração de pessoas se torna estratégica com a gestão da informação, que valoriza o capital humano ao unir dados e decisões, fazendo uso inteligente deles para aumentar a eficiência, o alinhamento institucional e o desenvolvimento de talentos (Brasil, 2017).

Segundo Albertin e Albertin (2009) a gestão da informação não é apenas uma questão de infraestrutura tecnológica; deve ser considerada um ativo da organização, pois é fundamental para converter dados em conhecimento valioso.

Os sistemas de informação sustentam a gestão de informação, possibilitando a comunicação entre os diferentes níveis da organização e o seu o ambiente externo, guiada pelos critérios de acurácia, relevância, tempestividade e acessibilidade, assegurando que os dados sejam empregados para potencializar a tomada de decisão (Rezende, 2008).

“Os sistemas de informação permitem a comunicação entre diversos níveis da organização e entre estas e o ambiente externo.” (REZENDE, 2008, p. 44)

O'Brien (2001) ainda acrescenta que os sistemas de informação são grupos estruturados de pessoas, processos e tecnologia dedicados à coleta e disseminação de dados relevantes, sendo que a informação quando considerada um recurso estratégico é vital para o planejamento, controle e inovação.

A gestão da informação possibilita que se extraia conhecimento a partir de dados brutos (Turban Et Al, 2013).

A maneira como a informação é gerida é o que determina, para Bueno (2003) a qualidade da informação.

De acordo com Rossini (2013) e Oliveira (2003), a gestão da informação abrange elementos humanos e culturais, sendo essencial fomentar uma cultura de transparência, ética e compartilhamento de conhecimentos.

Ainda segundo Silva e Vergara (2003), a comunicação interna é um instrumento estratégico que, se bem planejado, fortalece os vínculos empregatícios, cria ambientes mais colaborativos e integrados, minimiza conflitos e aumenta a sensação de pertencimento, refletindo positivamente no desempenho dos profissionais.

2.4. A IMPORTÂNCIA DA TECNOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

É um alicerce que promove a reestruturação interna, aprimora a comunicação e dá valor ao capital humano nas empresas (Fernandes, 1996).

De acordo com Beal (2007) potencializa o desempenho, fortalece a capacidade de resposta e sustenta vantagens competitivas, sendo considerado um ativo que gera valor, transforma processos, apoia decisões e aumenta a eficiência, o desempenho e fomenta a inovação contínua nas empresas em contexto dinâmicos e competitivos.

A tecnologia configura-se como um agente de transformação relevante, cuja atuação ultrapassa os limites dos processos operacionais e alcança a cultura organizacional. Ela influencia comportamentos, valores e formas de pensar, além de se consolidar como uma força estratégica capaz de orientar as relações institucionais (Chiavenato, 2003; Maximiano, 2011)

Fleury (2002) o considera um fator estratégico que transcende o mero domínio técnico, englobando saberes, práticas e competências, afetando dimensões humanas – como atitudes, conhecimentos e capacidade inovadoras dos indivíduos – e organizacionais, no que diz respeito à estrutura, cultura e processos internos, criando valor quando há uma sinergia entre o conhecimento técnico e a habilidade institucional de absorver e aplicar esse saber.

De acordo com Albertin e Albertin (2003), a tecnologia da informação, quando bem estruturada, assegura a qualidade dos dados e oferece suporte estratégico à tomada de decisões. Ela potencializa a capacidade de investigação, promove maior precisão nos métodos, facilita o acesso à informação, fortalece a gestão e contribui para a geração de conhecimento, além de fomentar transparência e valorização do capital humano.

Segundo Oliveira (2002), a tecnologia nas organizações é uma ferramenta capaz de promover resultados positivos, tanto na esfera operacional quanto no aspecto humano, sempre alinhado à missão institucional e ao compromisso com o bem-estar social.

2.5 OS BENEFÍCIOS DA TECNOLOGIA

Os benefícios, segundo Gracietti (2022), estão diretamente ligados à habilidade de proporcionar resultados tangíveis para a organização, devendo simplificar as rotinas, otimizar processos e aprimorar a experiência dos profissionais, resultando em ganhos práticos que se manifestam em eficiência, produtividade e qualidade no ambiente de trabalho.

Podem promover uma racionalização administrativa, agilidade e eficiência dos processos, eliminando tarefas repetitivas, melhoria do desempenho organizacional, ganhos operacionais que otimizam processos, aumentam a produtividade e permitem que os profissionais atuem em atividades mais estratégicas (Foina, 2001).

Sua habilidade de converter dados em informação assegura a qualidade necessária para que decisões gerenciais sejam tomadas, apoiando os gestores por meio de análises precisas e confiáveis. Além disso, oferece suporte estratégico à tomada de decisão, tornando o ambiente empresarial mais inteligente, seguro e eficiente (Rezende; Abreu, 2000; Oliveira, 2002)

Ambientes organizacionais dinâmicos e colaborativos favorecem o desenvolvimento humano, estimulam a comunicação e fortalecem o engajamento dos colaboradores, contribuindo para uma cultura interna mais saudável e inovadora (Vergara, 2009).

São esses avanços que unem setores, integram áreas e unidades administrativas, articulam e fluidificam processos, simplificam o fluxo de informações, elevam a precisão das ações e melhoram a eficiência gestão (Oliveira, 2002; Albano, 2001).

De acordo com Vergara (2009), a capacidade de gerar um impacto positivo deve estar alinhada à missão institucional e ao bem-estar social, e essa capacidade deve atuar como uma ferramenta para promover a transformação tanto organizacional quanto humana, além de fomentar a transparência, a agilidade e a valorização do capital humano.

3. METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos estabelecidos, fundamentados teoricamente, este capítulo apresentará a metodologia empregada na elaboração deste artigo.

“A metodologia é o conjunto de métodos e caminhos que são percorridos na busca do conhecimento.” (Andrade, 2010, p. 117).

De acordo com Vergara (2003), existem dois critérios fundamentais para classificar os tipos de pesquisa: quanto à finalidade, a pesquisa pode ser classificada como exploratória, descritiva, explicativa ou metodológica; quanto aos meios, pode ser classificada como de campo, de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, pesquisa-ação e estudo de caso.

A pesquisa exploratória conforme Gil (2002, p.4), visa aprofundar o entendimento sobre um tema, tornando-o mais claro ou ajudando na formulação de hipóteses, e pode envolver levantamento bibliográfico e entrevista.

O estudo descritivo visa, principalmente detalhar as características de uma população ou fenômeno específico (Gil, 2002, p.42)

A investigação foi de natureza exploratória-descritiva e ocorreu em um escritório administrativo situado em Vitória/ES, entre os dias 28 a 31 de outubro de 2025 com o objetivo de elucidar as relações de causa e efeito entre a utilização da tecnologia da informação, a automação de tarefas e a qualidade de vida no trabalho no setor de departamento pessoal.

A abordagem é considerada qualitativa – pois obtém dados diretamente do ambiente natural, sendo o pesquisador o principal instrumento (Silva e Menezes, 2005, p.20)

A abordagem da pesquisa é qualitativa, uma vez que se propõe a entender como as colaboradoras do departamento pessoal percebem os impactos da tecnologia da informação em sua qualidade de vida no trabalho.

Já a pesquisa bibliográfica, conforme Gil (2002), é realizada a partir da consulta a materiais já elaborados, em especial livros e artigos científicos.

De acordo com Andrade (2010), a pesquisa bibliográfica desempenha um papel crucial na pesquisa de campo, pois possibilita ao pesquisador realizar uma revisão da literatura pertinente ao tema, definindo os objetivos da pesquisa e justificando a escolha do tema em questão.

Sobre a população ou universo, de acordo com Vergara (2013), de uma pesquisa é definida como um conjunto de elementos que possuem características que são relevantes para o objeto de estudo.

Foram quatro colaboradoras do departamento pessoal que participaram da pesquisa, incluindo uma Diretora e três assistentes que exercem papéis tanto estratégicos quanto operacionais. A Diretora participa de audiências e entrevistas, supervisiona o canal de denúncias e coordena decisões em conjunto com a CEO. A primeira assistente cuida da admissão, coopera na entrevista, coordena a integração, cuida dos benefícios; a segunda, do ponto eletrônico, escalas mensais, férias e processo disciplinar; e a terceira, das rescisões contratuais, atendimento demissional, gestão mensal do vale transporte, administração do arquivo morto.

O instrumento que será utilizado nesta pesquisa é um questionário estruturado, desenvolvido a partir de uma revisão bibliográfica já realizada. A revisão da literatura possibilitou mapear os conceitos e variáveis mais relevantes sobre qualidade de vida no trabalho, gestão de pessoas e influência da tecnologia da informação, fundamentando assim a elaboração das perguntas.

Como salienta Gil (2008, p.101), a coleta de dados constitui uma fase crucial na pesquisa científica, visto que é através dela que se adquire as informações indispensáveis para entender, analisar e solucionar o problema em questão. Para coletar dados, foi elaborado e aplicado um questionário, utilizando a plataforma digital Google Forms, composto de 29 perguntas divididas em 5 blocos temáticos, com intuito de captar a percepção das colaboradoras sobre cada tema, e foi enviado as colaboradoras através de um link via aplicativo de mensagens plataforma Teams e WhatsApp.

A conclusão e o tratamento dos dados foram feitos a partir da análise descritiva dos detalhes obtidos na pesquisa aplicada pelo Google Forms, elaborada e trabalhada diretamente com os gráficos da plataforma de aplicação e com auxílio do Microsoft Excel, com a criação de tabelas e os cálculos de percentuais, o que possibilitou a elaboração de um relatório descritivo e ponderado com os objetivos do problema de pesquisa, chegando assim aos resultados e considerações finais.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa visou constatar à prática dos conceitos estudados no referencial teórico. A seguir, procederemos à análise dos dados obtidos. A pesquisa qualitativa foi realizada por meio de um questionário estruturado, e as perguntas foram elaboradas

para incentivar os entrevistados a compartilharem suas opiniões sobre a relação entre qualidade de vida no trabalho e tecnologia da informação.

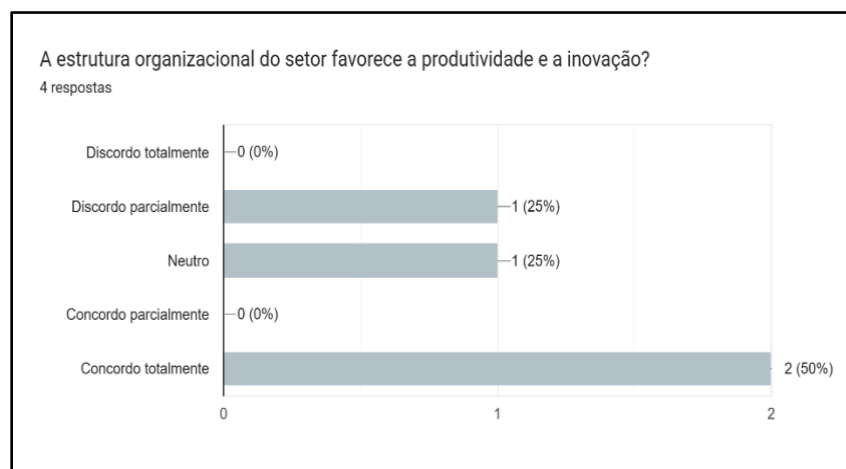
Esta seção segue a mesma estrutura dos blocos temáticos da pesquisa, que são: Organização e Gestão: Estrutura, Pessoas e Tecnologia, Qualidade de Vida no Trabalho: Bem-estar, Eficiência e Transformação Digital, Gestão da Informação, A Importância da Tecnologia nas Organizações, Benefícios da Tecnologia.

4.1. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO: ESTRUTURA, PESSOAS E TECNOLOGIA

Este bloco explorou de que maneira a estrutura organizacional, a gestão de pessoal e a tecnologia impactam a eficiência e a colaboração dentro do setor. A média das respostas variou entre 4,25 e 5,0 com destaque para os itens que abordam a conformidade legal e a valorização das pessoas.

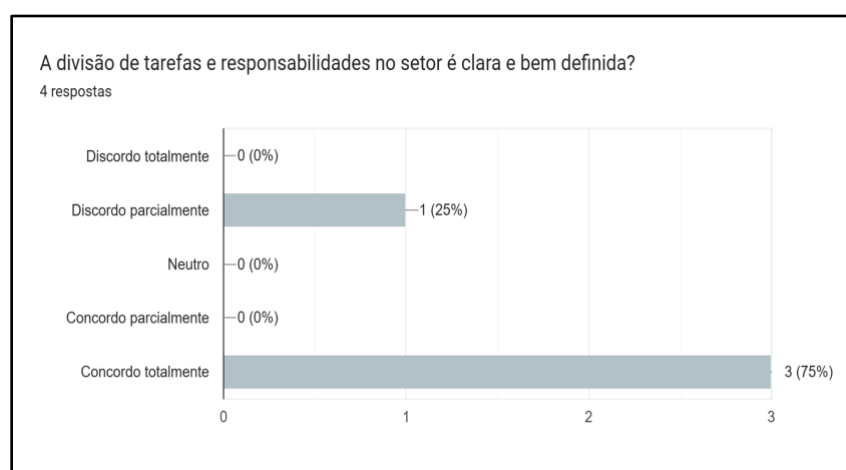
Questão 1 deste tópico revela que ainda há áreas de melhoria na organização interna para que todas as colaboradoras reconheçam completamente como suas ações impactam na produtividade e inovação.

Figura 4.1.1 – A estrutura organizacional do setor favorece a produtividade e a inovação?



Fonte: Própria

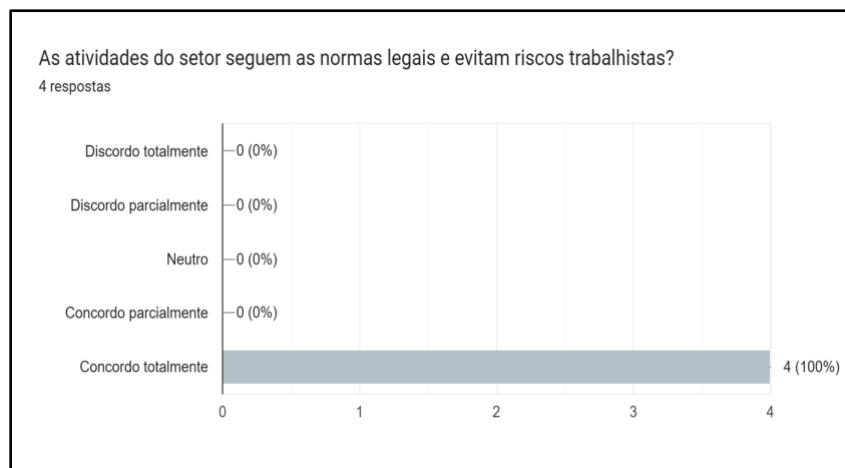
Figura 4.1.2 – A divisão de tarefas e responsabilidades no setor é clara e bem definida?



Fonte: Própria

Já na questão 2, predomina uma visão positiva sobre a clareza na distribuição das funções, mas a resposta divergente indica que há ajustes a serem feitos para que todas vejam a divisão de responsabilidade de maneira uniforme.

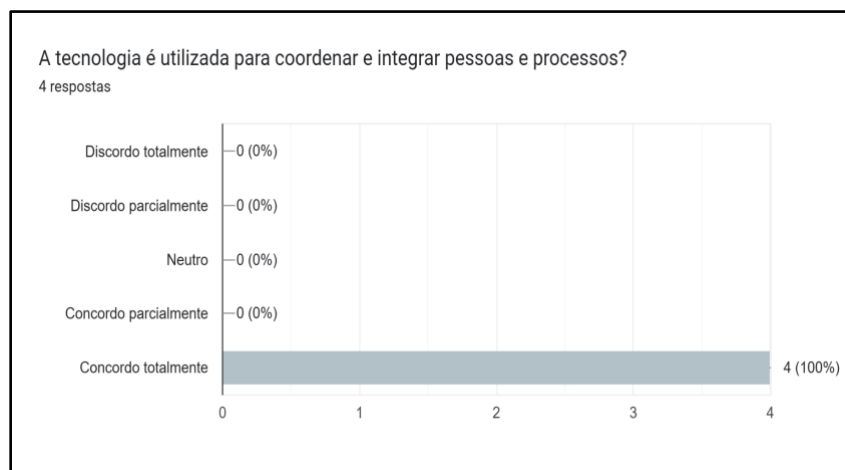
Figura 4.1.3 – As atividades do setor seguem as normas legais e evitam riscos trabalhistas?



Fonte: Própria

A uniformidade na resposta indica que todos os entrevistados acreditam que o setor age em conformidade com as leis, oferecendo segurança jurídica e evitando riscos trabalhistas.

Figura 4.1.4 – A tecnologia é utilizada para coordenar e integrar pessoas e processos?

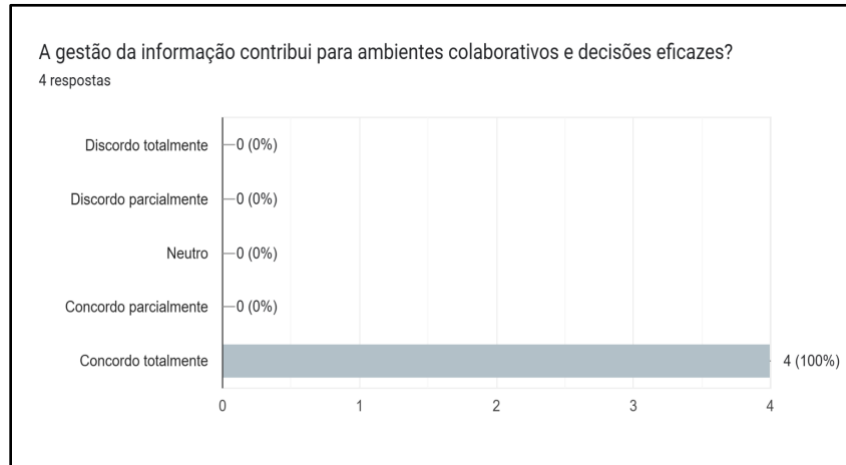


Fonte: Própria

Conforme gráfico na questão 4, a resposta unânime evidencia que os recursos tecnológicos são vistos como indispensáveis para a organização do setor. Essa sinergia entre a tecnologia e a gestão, reforça que, além de ser um catalisador de processos, também serve como uma ferramenta crucial para alinhar pessoas e processos, promovendo uma gestão eficiente e integrada.

Com 100% de votos, é total unanimidade na questão 5. Essa unanimidade reforça que a indústria da informação, de fato, reconhece a informação como um recurso estratégico, integrador de pessoas e processos que gera eficiência, transparência e alinhamento organizacional.

Figura 4.1.5 – A gestão da informação contribui para ambientes colaborativos e decisões eficazes?



Fonte: Própria

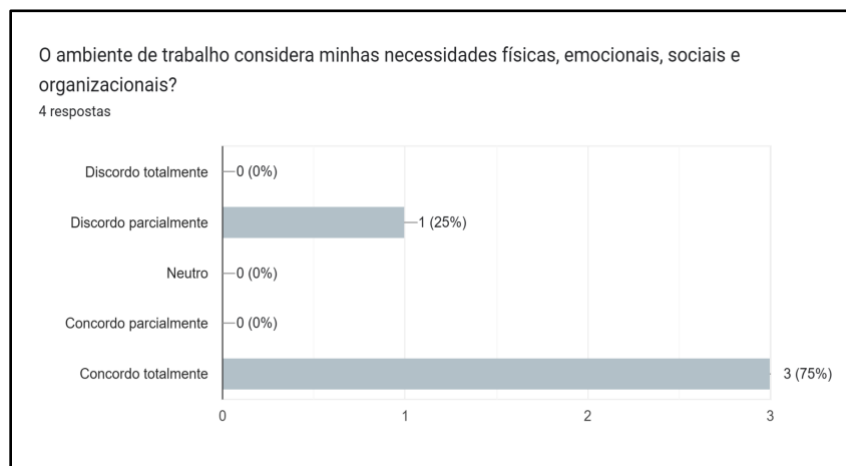
A maior parte das colaboradoras acredita que a organização do setor impulsiona a produtividade e que a tecnologia é usada para alinhar pessoas e processos. Isso corrobora com os apontamentos de Fayol (1981) acerca da necessidade de uma clara divisão de tarefas e de Vieira e Hanashiro (2000) no que diz respeito à valorização do capital humano.

4.2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: BEM-ESTAR, EFICIÊNCIA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Os itens desse bloco discutiram questões biopsicossociais, relacionadas ao bem-estar, à autonomia, ao sentimento de pertencimento e ao equilíbrio da carga de trabalho. As médias variaram entre 4,0 e 5,0 com ênfase na percepção de pertencimento e motivação.

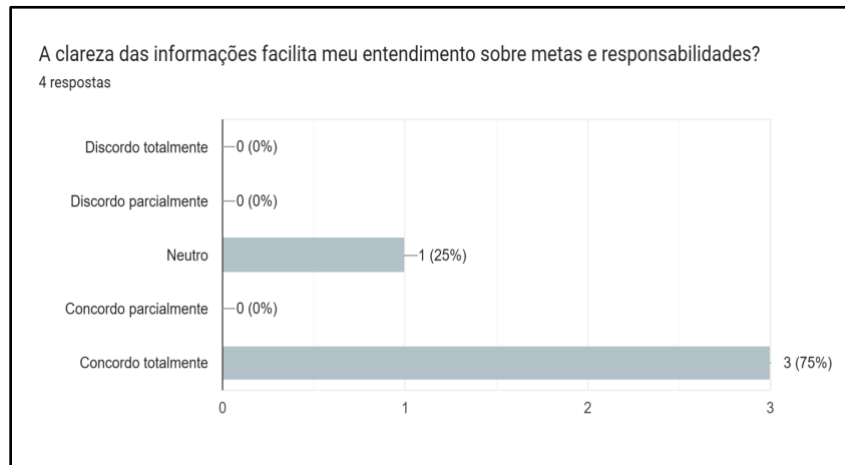
O fato da percepção predominantemente positiva, na questão 1, indica o quanto a maior parte da equipe reconhece que o ambiente de trabalho atende às suas necessidades em diferentes dimensões. No entanto, uma resposta neutra sugere que ainda há espaço para melhorias.

Figura 4.2.1 – O ambiente de trabalho considera minhas necessidades físicas, emocionais, sociais e organizacionais?



Fonte: Própria

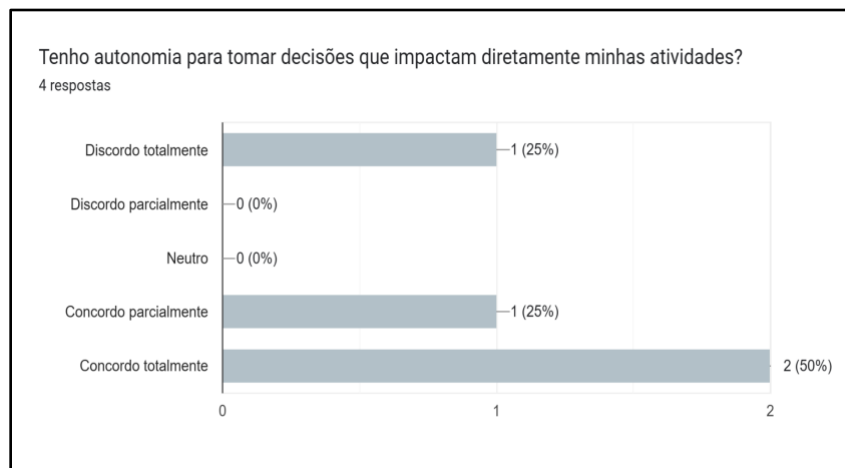
Figura 4.2.2 – A clareza das informações facilita meu entendimento sobre metas e responsabilidades?



Fonte: Própria

As colaboradoras avaliam de forma positiva, representando que não há discordância quanto à clareza das informações. Essa percepção corrobora para o entendimento das metas e responsabilidades, embora uma resposta neutra sinalize que há ainda oportunidades para tornar a comunicação mais uniforme e acessível a todas.

Figura 4.2.3 – Tenho autonomia para tomar decisões que impactam diretamente minhas atividades?

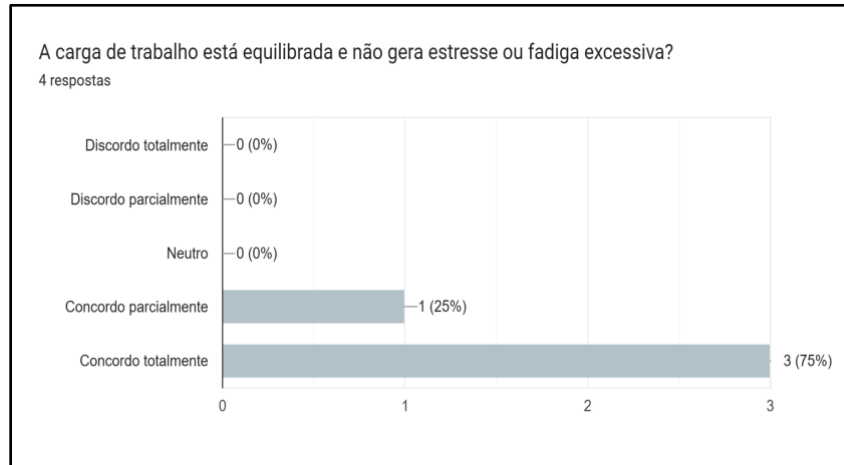


Fonte: Própria

O resultado revela percepções predominantemente positiva. Parte das colaboradoras reconhece autonomia para tomar decisões que impactam diretamente suas atividades. Entretanto, algumas respostas revelam limitação significativa nesse aspecto, o que demonstra que a autonomia não é percebida de forma homogênea entre todas as participantes.

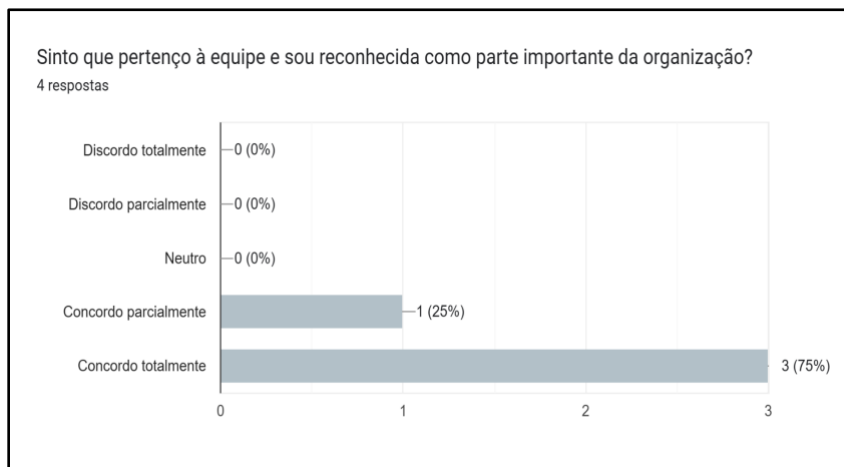
A questão 4, valida um resultado, demonstra percepção majoritariamente positiva, indicando que a carga de trabalho é vista como equilibrada e não gera impactos excessivos de estresse ou fadiga. Porém a resposta parcial reforça a importância de manter práticas que assegurem o bem-estar e a eficiência de forma uniforme para todas.

Figura 4.2.4 – A carga de trabalho está equilibrada e não gera estresse ou fadiga excessiva?



Fonte: Própria

Figura 4.2.5 – Sinto que pertenço à equipe e sou reconhecida como parte importante da organização?



Fonte: Própria

Na questão 5, a maioria das colaboradoras sente pertencimento e reconhecimento dentro da equipe, identificando-se como parte importante da organização. Entretanto, a resposta parcial indica que é necessário ainda fortalecer práticas de valorização e integração para que todas se sintam igualmente reconhecidas com parte essencial da organização. Esse resultado evidencia que o sentimento de pertencimento, embora presente, precisa ser continuamente trabalhado para consolidar uma cultura organizacional inclusiva e engajadora.

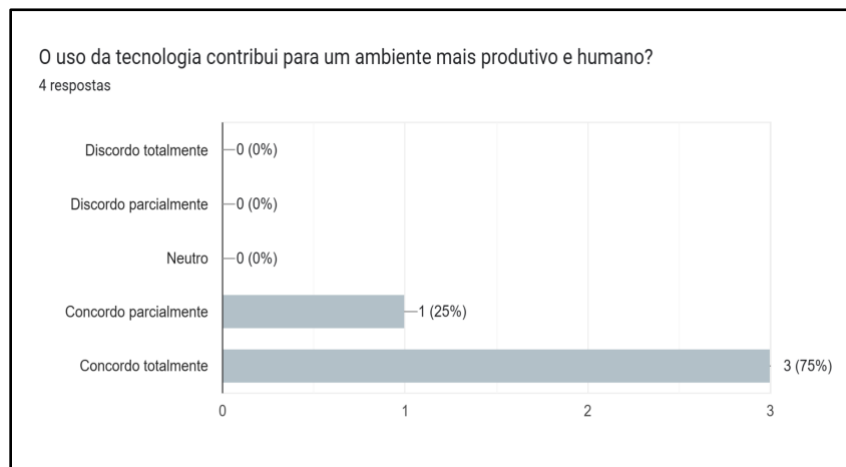
Já na questão 6, observa-se que, embora a maioria das colaboradoras percebam que suas necessidades estão sendo respeitadas, a presença de uma resposta neutra sugere necessidade de aprimoramento das práticas existentes e dedicar maior atenção as demandas individuais, de modo a assegurar uma percepção uniforme de cuidado e valorização. Esse achado reforça a importância de políticas de gestão mais personalizada, capazes de atender as especificidades de cada colaboradora e promover equidade no ambiente de trabalho.

Figura 4.2.6 – Minhas necessidades básicas e profissionais são respeitadas no ambiente de trabalho?



Fonte: Própria

Figura 4.2.7 – O uso da tecnologia contribui para um ambiente mais produtivo e humano?



Fonte: Própria

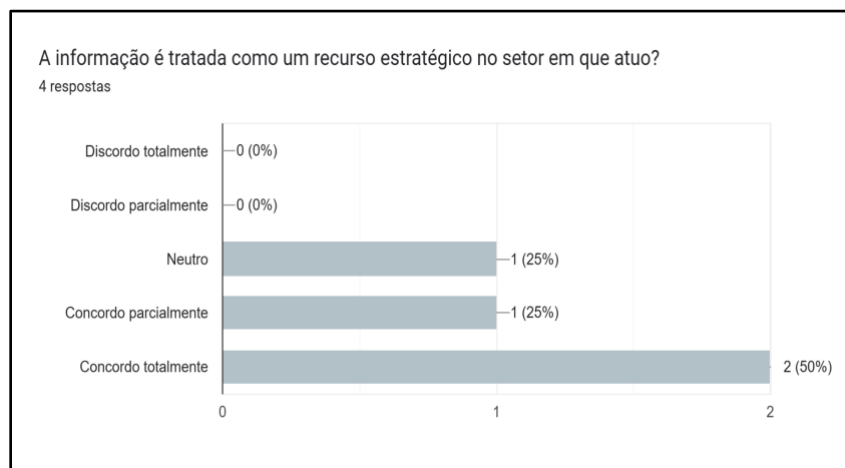
O resultado desta questão demonstra que a maioria reconhece que a tecnologia favorece tanto a produtividade quanto a humanização no ambiente de trabalho. A resposta parcial aponta que é necessário aprimorar o uso das ferramentas digitais a fim de garantir uma percepção uniforme.

O resultado do tópico em geral foi positivo, alinhando-se ao que Carneiro (2018) e Oliveira (2019) que ressaltam sobre a importância da comunicação e do relacionamento afetivo para o engajamento.

4.3. GESTÃO DA INFORMAÇÃO

Este bloco investigou como os dados são geridos, compartilhados e usados para fundamentar decisões. Os resultados variaram entre 4,25 e 5,0, evidenciando um forte nível de concordância sobre a informação ser um recurso estratégico.

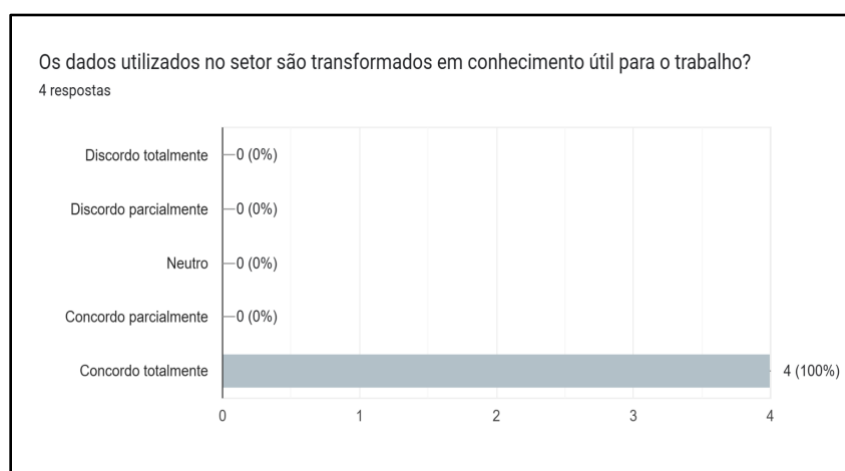
Figura 4.3.1 – A informação é tratada como um recurso estratégico no setor em que atua?



Fonte: Própria

Metade das colaboradoras reconhece claramente a informação como recurso estratégico. No entanto, as respostas parciais e neutras indicam que essa percepção ainda não é homogênea, evidenciando a necessidade de melhoria.

Figura 4.3.2 – Os dados utilizados no setor são transformados em conhecimento útil para o trabalho?

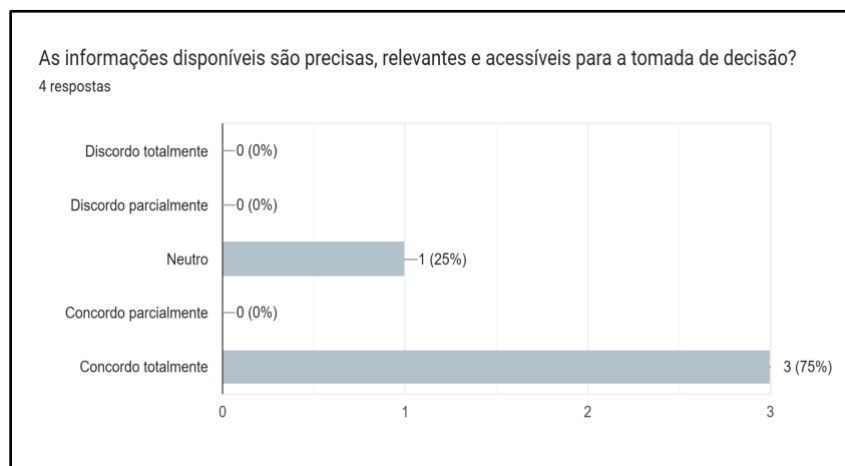


Fonte: Própria

Todas as colaboradoras percebem, na questão 2, que os dados são efetivamente transformados em conhecimento aplicável às atividades. Esse resultado indica que o setor já consolidou práticas que valorizam os dados como insumo estratégicos para tomada de decisão, eficiência dos processos e melhoria contínua do trabalho. Além disso, evidencia-se que a gestão da informação está integrada a cultura organizacional.

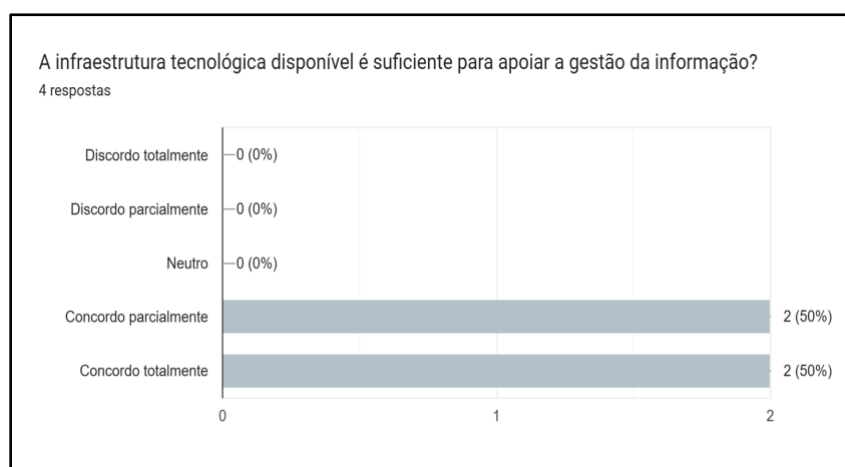
Já na questão 3, os resultados revelam uma avaliação bastante favorável, a maior parte da equipe considera que as informações disponíveis são precisas, relevantes e acessíveis. Ainda assim, a presença de uma resposta parcial demonstra sobretudo que há pontos para melhoria.

Figura 4.3.3 – As informações disponíveis são precisas, relevantes e acessíveis para a tomada de decisão?



Fonte: Própria

Figura 4.3.4 – A infraestrutura tecnológica disponível é suficiente para apoiar a gestão da informação?

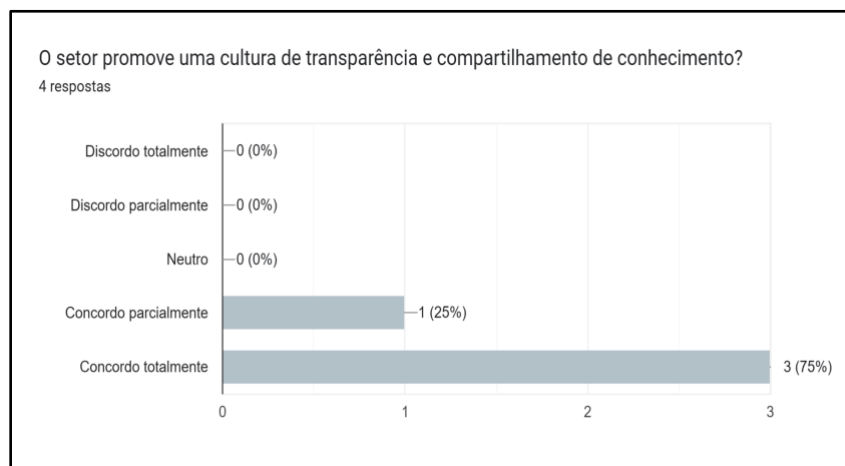


Fonte: Própria

Apesar da percepção positiva de modo geral, na questão 4, considera que a infraestrutura tecnológica é adequada para apoiar a gestão da informação, porém analisamos que há um nível de confiança dividido, visto a resposta parcial, com isso há oportunidade de melhoria para que toda equipe perceba a robustez da base tecnológica e sua capacidade de atender plenamente às demandas do setor. Esse resultado reforça a necessidade de investimento contínuos em atualização tecnológicos.

Pela análise, da questão 5, a concordância total há percepção da cultura de transparência e compartilhamento de conhecimento consolidada no setor. O setor já demonstra avanços significativos, mas pode investir em mecanismo de comunicação e integração para assegurar a percepção visto a resposta parcial apresentada. Esse resultado demonstra que há práticas sólidas da gestão de informações, mas ainda é necessário aprimorar estratégia de inclusão e participação para garantir para que todos os colaboradores sintam-se plenamente envolvidos e reconheçam de forma uniforme os benefícios dessa cultura organizacional.

Figura 4.3.5 – O setor promove uma cultura de transparência e compartilhamento de conhecimento?



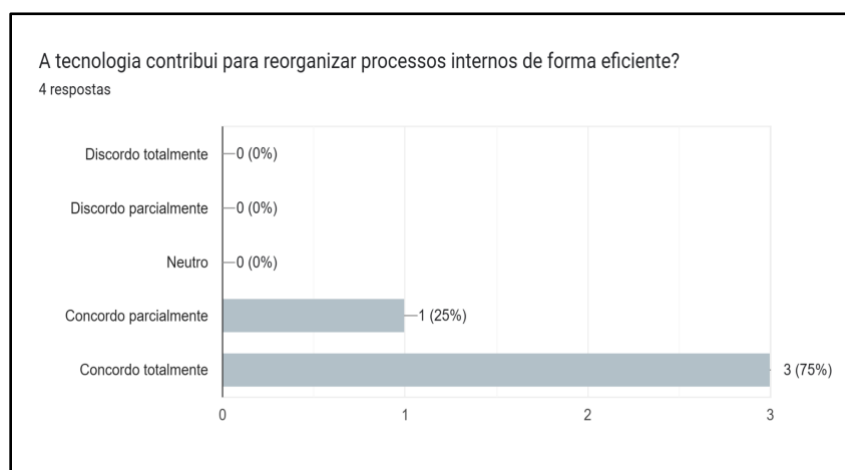
Fonte: Própria

Os colaboradores entendem que os sistemas de informação melhoram a comunicação e que a infraestrutura tecnológica é suficiente. Isso fortalece as ideias de Rezende (2008) e Albertin e Albertin (2009), que afirmam que a gestão da informação deve ser considerada um ativo organizacional.

4.4. A IMPORTÂNCIA DA TECNOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

A finalidade deste bloco foi entender como as colaboradoras percebem a importância estratégica da tecnologia na estrutura organizacional, na comunicação interna, na valorização do capital humano e na transformação cultural. Os resultados mostram que a tecnologia é percebida como um fator positivo e transformador no local de trabalho.

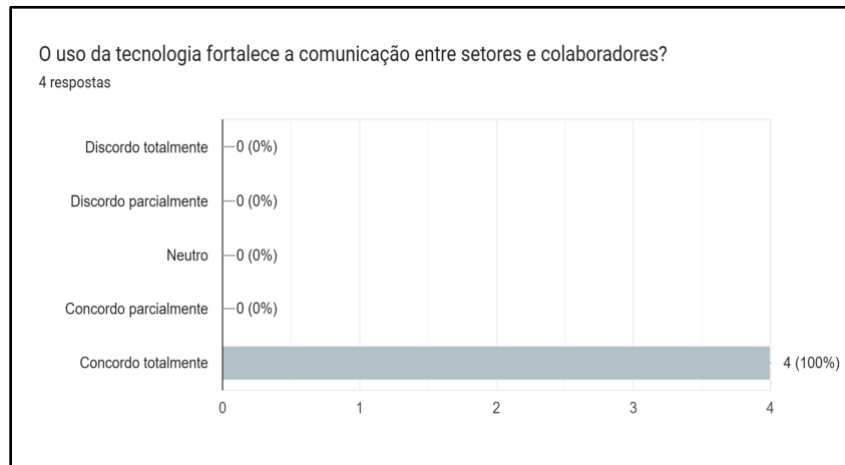
Figura 4.4.1 – A tecnologia contribui para reorganizar processos internos de forma eficiente?



Fonte: Própria

A maioria percebe que a tecnologia tem papel fundamental na reorganização dos processos internos, tornando-os mais eficientes, mas é necessário continuar investindo em práticas que garantam eficiência plena e uniforme impactando a resposta parcial.

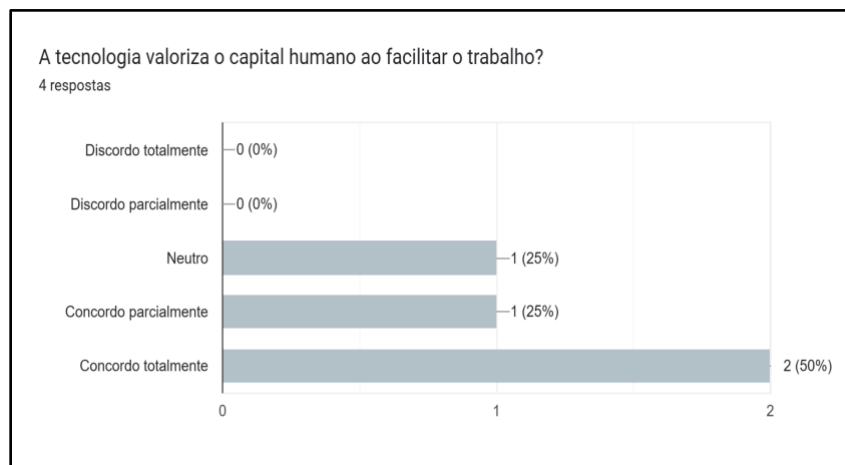
Figura 4.4.2 – O uso da tecnologia fortalece a comunicação entre setores e colaboradores?



Fonte: Própria

A unanimidade positiva demonstra que as ferramentas digitais estão atendendo plenamente as necessidades de integração, promovendo maior alinhamento e colaboração entre setores e colaboradores.

Figura 4.4.3 – A tecnologia valoriza o capital humano ao facilitar o trabalho?

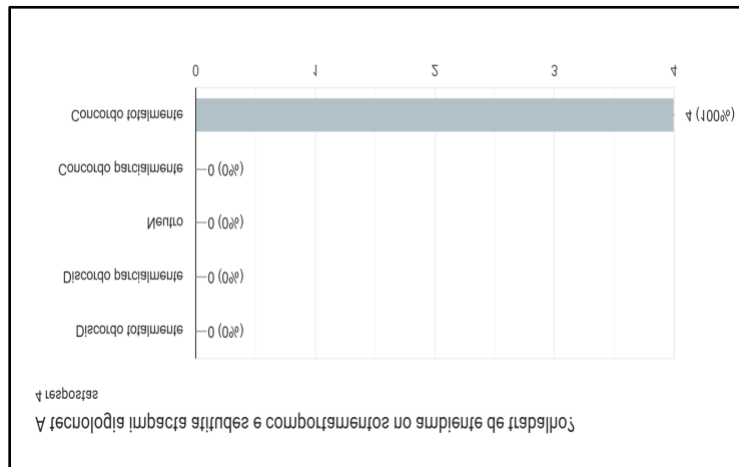


Fonte: Própria

O resultado da questão 3, demonstra percepções variadas, metade percebe claramente que a tecnologia contribui para valorizar o capital humano, tornando o trabalho mais simples e eficiente, uma parte reconhece os benefícios de forma parcial, enquanto outra se mantém neutra, o que sugere que nem todas sentem plenamente o impacto da contribuição da tecnologia.

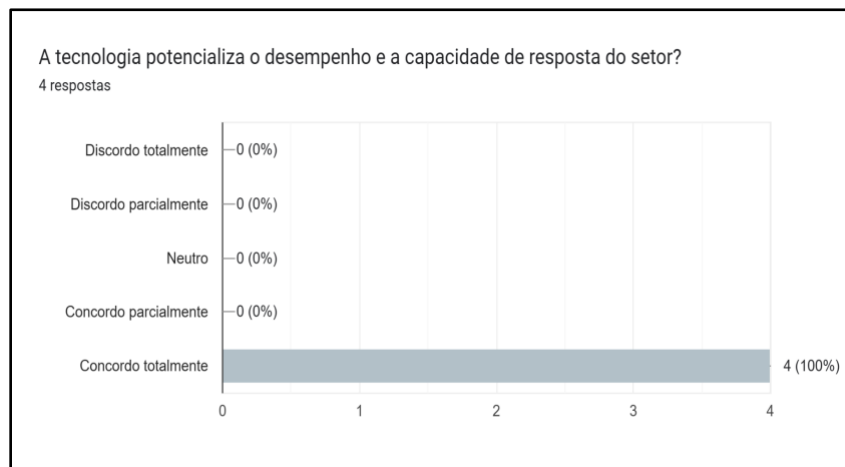
Todas reconhece, na questão 4, que a tecnologia influencia diretamente atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho. Esse resultado mostra que o uso de recursos tecnológicos não altera processos, mas também molda a forma como as pessoas se relacionam, colaboram e desempenham suas funções. Além disso, evidencia-se que a tecnologia atua como um agente de transformação cultural, capaz de redefinir práticas organizacionais e fortalecer a integração entre indivíduos e equipes, promovendo ambiente mais dinâmicos e inovadores.

Figura 4.4.4 – A tecnologia impacta atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho?



Fonte: Própria

Figura 4.4.5 – A tecnologia potencializa o desempenho e a capacidade de resposta do setor?

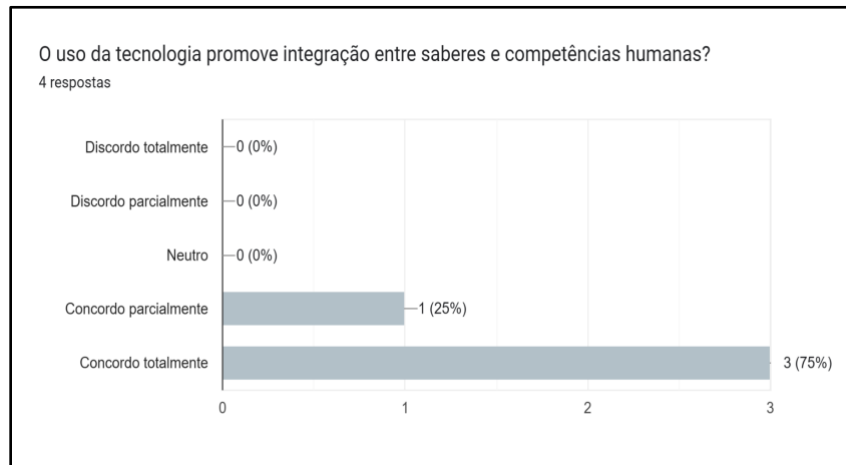


Fonte: Própria

Unanimidade, na questão 5, reforça que a tecnologia é um fator decisivo para ampliar o desempenho e a agilidade do setor, o resultado evidencia que os recursos tecnológicos estão fortalecendo a capacidade de resposta, permitindo maior eficiência e rapidez nas demandas, confirmando a tecnologia como suporte estratégico para integração de processos e valorização do capital humano, consolidando-se como elemento essencial para competitividade e sustentabilidade organizacional.

Apesar do predomínio positivo, na questão 6, uma resposta sugere que, embora os efeitos sejam percebidos, ainda há oportunidade de melhoria entre competências, porém a maioria acredita que a tecnologia favorece a integração entre conhecimento e habilidades humanas e que isso fortalece a colaboração e o aprendizado coletivo. Esse resultado evidencia que os recursos tecnológicos não apenas otimizam processos mas também atuam como catalisadores de práticas de inovação e de construção de ambientes mais participativo e orientado ao desenvolvimento contínuo.

Figura 4.4.6 – O uso da tecnologia promove integração entre saberes e competências humanas?



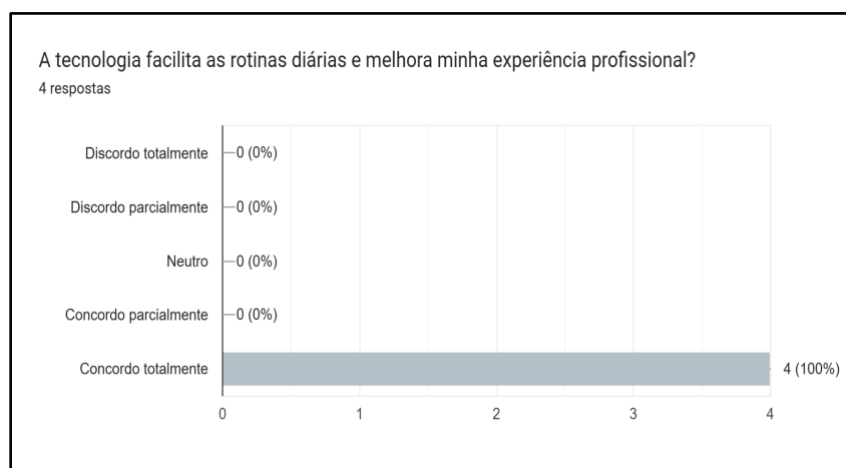
Fonte: Própria

Os resultados estão alinhados com o que afirmam autores como Chiavenato (2003) e Maximiano (2011) que descreve a tecnologia como uma força estratégica que pode moldar comportamentos e a cultura de uma organização. A visão das colaboradoras também se alinha ao que diz Fleury (2002) ao reconhecer que a tecnologia combina conhecimentos e práticas, influenciando tanto as dimensões humanas quanto as estruturais.

4.5. BENEFÍCIOS DA TECNOLOGIA

Este foi o grupo que obteve maior nível de concordância, com médias de 5,00 em praticamente todos os itens. As colaboradoras afirmaram que a tecnologia torna as rotinas mais fáceis, aprimora a vivência profissional e eleva a produtividade. Mesmo com as melhorias já identificadas, uma resposta sugere que o processo de transformação tecnológica pode ser aprofundado e mais bem estruturado.

Figura 4.5.1 – A tecnologia facilita as rotinas diárias e melhora minha experiência profissional?

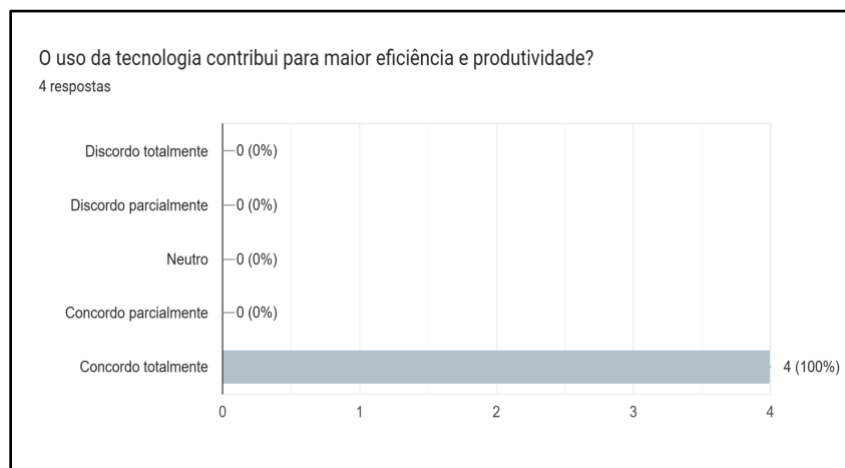


Fonte: Própria

Todos reconhecem que a tecnologia contribui diretamente para simplificar tarefas e aprimorar a experiência profissional, evidenciando que os recursos tecnológicos

disponíveis estão alinhados às necessidades do setor, trazendo eficiência e praticidade.

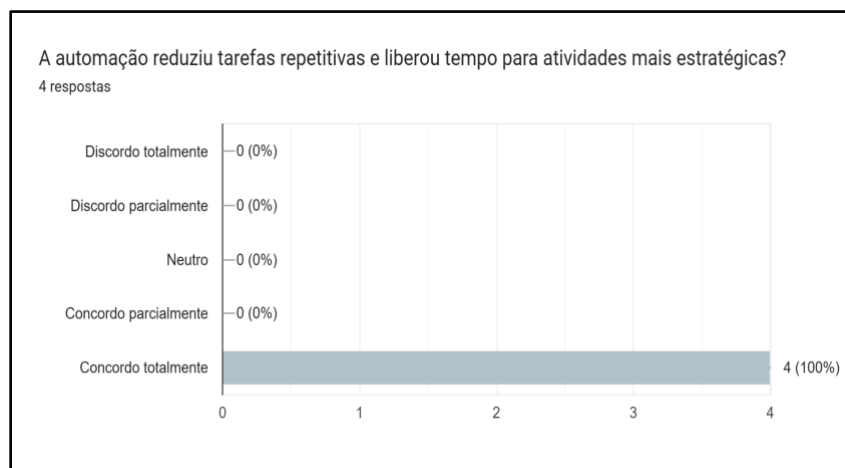
Figura 4.5.2 – O uso da tecnologia contribui para maior eficiência e produtividade?



Fonte: Própria

O consenso favorável é que todas as colaboradoras apontam que a tecnologia desempenha papel essencial no aumento da eficiência e produtividade, provando que os recursos disponíveis estão em sintonia com as demandas do setor. Essa percepção unânime mostra que a tecnologia não só simplifica as rotinas de trabalho como também fortalece o desempenho tanto individual quanto coletivo.

Figura 4.5.3 – A automação reduziu tarefas repetitivas e liberou tempo para atividades mais estratégicas?

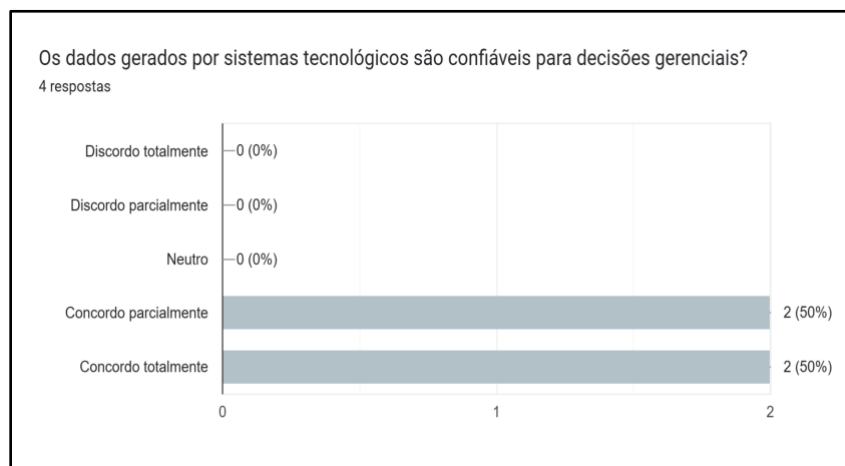


Fonte: Própria

O resultado, acima, aponta que a automação trouxe ganhos claros, eliminando tarefas repetitivas e liberando tempo para atividades de maior valor estratégico, complexo e relevante, testemunhando que os processos automatizados estão alinhados à necessidade do setor.

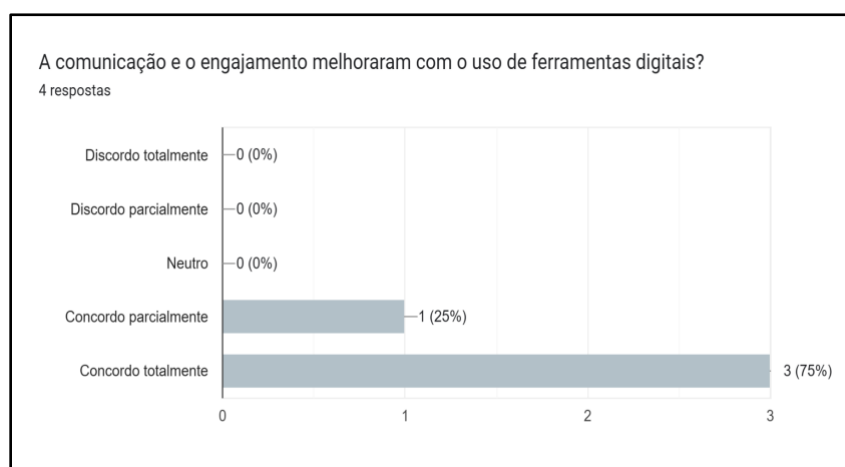
Metade das colaboradoras reconhece, conforme gráfico abaixo, essa confiabilidade de forma plena. A outra metade demonstra não confiar plenamente sugerindo que ainda há pontos a serem aprimorados.

Figura 4.5.4 – Os dados gerados por sistemas tecnológicos são confiáveis para decisões gerenciais?



Fonte: Própria

Figura 4.5.5 – A comunicação e o engajamento melhoraram com o uso de ferramentas digitais?

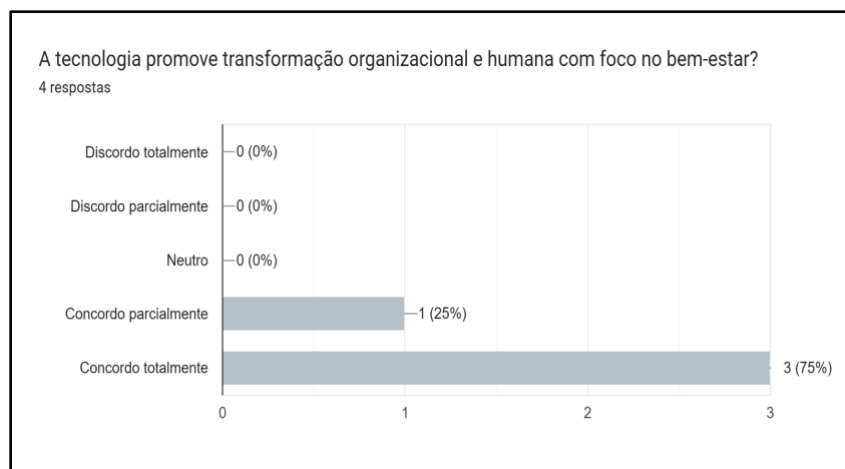


Fonte: Própria

Com o resultado predominantemente positivo, na questão 5, a percepção é que as ferramentas digitais contribuíram significativamente para melhorar a comunicação e o engajamento no setor, porém a existência de uma resposta parcial, embora os benefícios sejam claros, informa que pode ser aprimorado para garantir uma experiência uniforme e ainda mais integrada.

A maior parte da equipe avaliou, na questão 6, que a tecnologia tem gerado transformações em ambos os âmbitos, organizacional e individual, refletindo diretamente no bem-estar.

Figura 4.5.6 – A tecnologia promove transformação organizacional e humana com foco no bem-estar?



Fonte: Própria

A Automação foi especialmente apreciada por permitir que mais tempo fosse dedicado a tarefas estratégicas, conforme apontam Foina (2001) e Gracietti (2022). A ideia de que a tecnologia favorece espaços de maior criatividade e colaboração foi, igualmente, muito enfatizada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi avaliar se a tecnologia da informação influencia a qualidade de vida dos colaboradores do setor de pessoal. Com base na fundamentação teórica e na aplicação de um questionário estruturado, foi possível elucidar de que maneira a automação de tarefas, a gestão da informação e o uso estratégico da tecnologia impactam o ambiente laboral, as interações humanas e o desempenho no trabalho.

De acordo com os resultados, as colaboradoras do departamento pessoal demonstram uma visão majoritariamente positiva em relação à tecnologia da informação, identificando-a como um agente de transformação que pode organizar os processos internos, melhorar a comunicação, integrar diferentes conhecimentos e tornar as rotinas operacionais mais simples.

A automação foi, em particular, muito apreciada por permitir que mais tempo fosse dedicado a tarefas estratégicas, favorecendo o desenvolvimento humano e a valorização do capital intelectual.

Os dados revelam que a tecnologia está alinhada à missão institucional e ao compromisso com o bem-estar social, conforme apontado por Rezende e Abreu (2000) e Oliveira (2002), e que quando bem estruturada, a gestão da informação favorece ambientes de reforçar que, a gestão da informação, quando bem estruturada, favorece ambientes colaborativos, decisões mais eficazes e maior transparência.

A pesquisa também revelou que a qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada à clareza nas informações, à autonomia nas decisões, ao sentimento de pertencimento e à motivação, elementos que, junto com uso inteligente da tecnologia, favorecem a criação de ambientes organizacionais mais éticos, participativos e inovadores.

Assim podemos afirmar que a tecnologia da informação, quando aliada à gestão de pessoas e à cultura organizacional, torna-se uma ferramenta estratégica para a eficiência, o bem-estar e a transformação do ambiente organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTIN, Alberto Luiz; ALBERTIN, Rosa Maria de Moura. *Gestão de Tecnologia da Informação: alinhamento estratégico e aplicação nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2003.

ANDRADE, Maria Margarida de. *Introdução à metodologia do trabalho científico*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BATIZ, L; BATIZ, M.; BATIZ, R. *Qualidade de Vida no Trabalho e Automação*. São Paulo: Atlas, 2009.

BEAL, Adriana. *Gestão Estratégica da Informação: Transformando Dados e Informações em Resultados*. São Paulo: Atlas, 2007.

BOM SUCESSO, E. *Qualidade de Vida nas Organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. *Gestão da Informação e do Conhecimento*. Brasília: MPDG, 2017.

CARNEIRO, Laila Leite. *Qualidade de Vida no Trabalho: Autonomia, Carga e Comunicação*. São Paulo: Atlas, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 7. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

FAYOL, Henri. *Administração Industrial e Geral*. São Paulo: Atlas, 1981.

FERNANDES, Cláudio. *Gestão da Informação nas Organizações*. São Paulo: Atlas, 1996.

FLEURY, Maria Tereza Leme. *Gestão Estratégica e Vantagem Competitiva: A Contribuição da Abordagem Baseada em Competências*. Revista de Administração Contemporânea, v.6, n.1, p. 124-144, jan/abr. 2002.

FOINA, Pedro Luiz. *Informática: Aplicação na Empresa*. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antônio Carlos. *Fundamentos da Administração*. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e Técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRACIETTI, Fernanda. *Tecnologia da Informação e Qualidade de Vida no Trabalho*. Curitiba: InterSaber, 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Comunicação e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMA, F. A. et al. *Tecnologia da Informação e Qualidade de Vida no Trabalho*. Curitiba: InterSaber, 2016.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. *Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Sistemas de Informação: conceitos, metodologia e administração*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

OLIVEIRA, Paula de Carvalho. *Ser e pertencer: o sentimento de pertencimento nas organizações brasileiras sob a ótica da cultura organizacional*. 2019. 90 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Públicas) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://bdta.abcd.usp.br/item/002981533>. Acesso em: 19 nov. 2025.

REZENDE, Denis Alcides; Abreu, Aline França de. *Tecnologia da Informação aplicada a sistema de informação empresariais: o papel estratégico da informação e dos sistemas de informação na empresa*. São Paulo: Atlas, 2000.

REZENDE, Denis Alcides. *Planejamento de Sistema de Informação e Informática: Guia Prático para Planejamento Estratégico*. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, C. A. *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Humanista*. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSSINI, Analisa. *Gestão da Informação: Aspectos Humanos e Culturais*. Curitiba: InterSaber, 2013.

SCHIRRMESTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Comunicação e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2012

SILVA, M. M.; VERGARA S. C. *Gestão de Pessoas: Comunicação e Pertencimento*. São Paulo: Atlas 2003.

SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005

VIEIRA, Maria M.; HANASHIRO, Darcy M. M. *Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional*. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de Pessoas*. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009

DRUCKER, Peter. *A Prática da Administração de Empresas*. São Paulo: Pioneira, 1989.

FERREIRA, Adriana. *Departamento Pessoal: Rotinas Trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ASSIS, Silvio. *Qualidade de Vida no Trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Moderna*. São Paulo: Atlas, 1995.

MASLOW, Abraham. *Motivação e Personalidade*. São Paulo: Cultrix, 1954.

ALBERTIN, Alberto Luiz; ALBERTIN, Rosilda da Silva. *Gestão Estratégica da Informação: Tecnologia da Informação e Vantagem Competitiva*. São Paulo: Atlas, 2009.

O'BRIEM, James A. *Sistema de Informação e as Decisões Gerenciais na Era da Internet*. São Paulo: Saraiva, 2001;

TURBAN, Efraim et al. *Administração de Tecnologia da Informação: Teoria e Prática*. São Paulo: Elsevier, 2013.

BUENO, Wilson da Costa. *Comunicação empresarial: Teoria e prática*. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Gestão Estratégica da Informação*. São Paulo: Atlas, 2003.

ALBANO, C. R. *Tecnologia da Informação e Gestão Pública*. Brasília: IPEA, 2001.