



# VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:  
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

**2 A 6 DE SETEMBRO/2019**



**Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:**

**Resumo**       **Relato de Experiência**       **Relato de Caso**

## **RELAÇÃO ENTRE PRÁTICAS DE E-HRM E RESULTADOS ORGANIZACIONAIS**

**AUTOR PRINCIPAL:** Geizi Cássia Bettin do Amarante

**CO-AUTORES:** Anelise Rebelato Mozzato

**ORIENTADOR:** André da Silva Pereira

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

### **INTRODUÇÃO**

A velocidade da tecnologia e inovação pressionam as organizações, as quais, inevitavelmente, necessitam de mobilização para acompanhar tal ritmo. A área de gestão de recursos humanos (HRM – Human Resource Management) também sofre esse impacto, a emergência para se tornar mais eficiente, produtiva, inovadora e capaz de apoiar os objetivos estratégicos, impelida a trabalhar com a gestão eletrônica de recursos humanos (e-HRM). Muito é reivindicado e expresso sobre as vantagens do e-HRM, mas a comprovação científica dessas vantagens ainda é escassa. A HRM traz vantagem competitiva sustentável, justamente ao distinguir seres humanos de outros recursos, sendo que as pessoas se constituem como base em sua capacidade de aprender, transferir conhecimento e fazer uso produtivo dos recursos. Portanto, este estudo tem por objetivo compreender se as práticas de e-HRM pode estrategicamente impactar nos resultados organizacionais.

### **DESENVOLVIMENTO:**

Visando tornar a área de HRM mais estratégica, as organizações buscam melhorar a capacidade e os processos por meio da implementação e do desenvolvimento de e-HRM (MARLER; FISHER, 2013). A visão baseada em recursos da empresa é um paradigma teórico importante que tem sido extensivamente usado na literatura estratégica (IQBAL et al., 2019). Geralmente, a HRM refere-se a um conjunto de atividades realizadas por uma empresa para a utilização efetiva do capital humano (IQBAL et al., 2019). De acordo com Bayarçelik e Findikli (2015) essas atividades podem ser divididas em três categorias principais: atividades transacionais (derivadas do



# VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:  
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

**2 A 6 DE SETEMBRO/2019**



impacto operacional), atividades tradicionais (derivadas de impactos relacionais) e atividades transformacionais (derivadas do impacto transformacional). As práticas operacionais de e-HRM estão relacionadas ao papel administrativo da área de RH (IQBAL et al., 2019). Tais atividades são também geralmente consideradas uma condição essencial para a existência da área de RH (BAYARÇELIK; FINDIKLI, 2015). Os locais de trabalho usam práticas de e-HRM de nível zero ou operacionais para atingir “metas transacionais” (IQBAL et al., 2019), incluindo, entre outras, melhorias de produtividade e redução do custo das atividades de RH. Em seguida, as práticas relacionais de e-HRM, que enfocam relacionamentos interpessoais. Bayarçelik e Findikli, (2015) descrevem práticas relacionais de e-HRM como uma ferramenta para gerenciar o relacionamento entre organizações e seus funcionários. O propósito de tais práticas é duplo: primeiro, melhoram a qualidade dos serviços de HRM e, segundo, asseguram justiça processual e organizacional capacitando funcionários e gerentes. Por outro lado, a e-HRM transformacional diz respeito às práticas de e-HRM com caráter estratégico (IQBAL et al., 2019), para alinhar a atitude e o comportamento dos funcionários com a estratégia da organização. Ao fazer uma interseção entre e-HRM e HRM estratégica chega-se a três descobertas preliminares (MARLER; FISHER, 2013): 1) há evidências empíricas sistemáticas muito limitadas sobre se a e-HRM está relacionada a resultados estratégicos, particularmente desempenho organizacional; 2) há evidências consideráveis indicando que os fatores contextuais provavelmente serão os principais moderadores do relacionamento entre a equipe de recursos humanos eletrônicos e os resultados estratégicos da gestão de recursos humanos; finalmente, 3) há lacunas consideráveis na literatura cumulativa que precisam ser abordadas para fornecer uma orientação sólida aos profissionais. Há muitas oportunidades para continuar refinando essa importante área de pesquisa, como afirmam Marler e Fisher (2013), Bayarçelik e Findikli (2015) e IQBAL et al. (2019), inclusive, destaca-se a necessidade de mais estudos empíricos sobre e-HRM e resultados estratégicos de HRM em nível macro.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

As atividades de e-HRM sinalizam melhora na qualidade dos serviços de HRM e na produtividade dos funcionários. Para tanto, as organizações devem conhecer as capacidades e eficiências da e-HRM ao adotá-las, assim poderá agregar valor estratégico aos resultados organizacionais. Contudo, é necessário tomar cuidado com o contexto das organizações e da subjetividade envolvida.

## **REFERÊNCIAS**



# VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:  
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

**2 A 6 DE SETEMBRO/2019**



FINDIKLI, M. A.; BEYZA BAYARÇELIK, E. Exploring the outcomes of Electronic Human Resource Management (E-HRM)?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 207, p. 424-431, 2015.

IQBAL, N.; AHMAD, M.; RAZIQ, M. M.; & BORINI, F. M. Linking e-hrm practices and organizational outcomes: empirical analysis of line manager's perception. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 21, n. 1, p. 48-69, 2019.

MARLER, Janet H.; FISHER, Sandra L. Uma revisão baseada em evidências de e-HRM e gestão estratégica de recursos humanos. *Revisão de Gerenciamento de Recursos Humanos*, v. 23, n. 1, p. 18-36, 2013.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):**

**ANEXOS**