

O USO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE CRÍTICA

THE USE OF INFORMATION SYSTEMS IN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT: A CRITICAL ANALYSIS

Ciências Sociais Aplicadas • 16/06/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/781549617](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/781549617)

Ricardo Daher Oliveira¹

Wilson Alves de Araújo²

Alexandro Souza Da Silva³

Bruna da Silva Souza⁴

Danielle Ferreira Spindola⁵

João Felipe Almeida Morais⁶

Wilson Campos Palmeira Junior⁷

RESUMO

O presente artigo analisa o uso dos Sistemas de Informações Gerenciais (SIG) na Gestão de Pessoas, demonstrando sua importância para o funcionamento das organizações contemporâneas. O estudo parte da compreensão da empresa como um sistema técnico e social, no qual pessoas, processos, tecnologias e informações encontram-se interligados de maneira dinâmica e interdependente. A pesquisa buscou compreender como os Sistemas de Informações contribuem para o controle empresarial, para o fortalecimento da tomada de decisões e para a otimização das práticas relacionadas à Gestão de Pessoas. Para isso, realizou-se uma revisão bibliográfica fundamentada em autores que discutem os conceitos de sistemas organizacionais, controle empresarial, gestão da informação e administração de recursos humanos. O trabalho evidenciou que os SIG permitem integração entre setores, monitoramento contínuo das atividades organizacionais, redução de falhas operacionais e melhoria dos processos decisórios. Além disso, verificou-se que os sistemas tecnológicos favorecem maior organização dos dados relacionados aos colaboradores, auxiliando processos de recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional. A pesquisa também demonstrou que a utilização estratégica da informação contribui para criação de ambientes organizacionais mais transparentes, colaborativos e eficientes, fortalecendo simultaneamente a competitividade empresarial e a valorização do capital humano. Conclui-se que os Sistemas de Informações representam ferramentas indispensáveis para o desenvolvimento organizacional contemporâneo, pois promovem integração entre tecnologia, controle e pessoas, contribuindo diretamente para melhoria da produtividade, da comunicação interna e do engajamento dos colaboradores nos processos

produtivos.

Palavras-chave: Sistemas de Informações; Gestão de Pessoas; Controle Empresarial; Tecnologia da Informação; Gestão Organizacional.

ABSTRACT

This article analyzes the use of Management Information Systems (MIS) in Human Resource Management, demonstrating their importance for the functioning of contemporary organizations. The study is based on the understanding of the company as a technical and social system, in which people, processes, technologies, and information are dynamically and interdependently interconnected. The research sought to understand how Information Systems contribute to organizational control, strengthen decision-making processes, and optimize practices related to Human Resource Management. To achieve this objective, a literature review was conducted based on authors who discuss the concepts of organizational systems, business control, information management, and human resource administration. The study revealed that MIS enables integration among organizational departments, continuous monitoring of organizational activities, reduction of operational failures, and improvement of decision-making processes. Furthermore, it was found that technological systems promote better organization of employee-related data, supporting recruitment, training, performance evaluation, and professional development processes. The research also demonstrated that the strategic use of information contributes to the creation of more transparent, collaborative, and efficient organizational environments, simultaneously strengthening business competitiveness and the appreciation of human capital. It is concluded that Information Systems represent indispensable tools for contemporary

organizational development, as they promote integration between technology, control, and people, directly contributing to improvements in productivity, internal communication, and employee engagement in productive processes.

Keywords: Information Systems; Human Resource Management; Business Control; Information Technology; Organizational Management.

1. INTRODUÇÃO

A utilização dos Sistemas de Informações Gerenciais (SIG) tem se consolidado como um dos principais instrumentos de modernização das organizações contemporâneas, especialmente em um cenário marcado pela intensificação da competitividade, pela transformação digital e pela necessidade constante de adaptação estratégica. A evolução tecnológica ocorrida nas últimas décadas promoveu profundas alterações na forma como as empresas planejam, organizam, executam e controlam suas atividades, fazendo com que a informação passasse a ser compreendida como um recurso essencial para a tomada de decisões. Nesse contexto, os Sistemas de Informações assumem uma posição estratégica dentro das organizações, pois possibilitam maior integração entre setores, velocidade na circulação de dados e eficiência operacional, contribuindo diretamente para o desempenho institucional e para a construção de vantagens competitivas sustentáveis.

Dentro dessa perspectiva, a Gestão de Pessoas também sofreu significativas transformações ao longo do tempo. O modelo tradicional baseado apenas em rotinas burocráticas e administrativas passou gradativamente a incorporar práticas

voltadas ao desenvolvimento humano, à valorização do capital intelectual e ao alinhamento entre os objetivos organizacionais e as necessidades dos colaboradores. Dessa forma, a gestão moderna compreende que as pessoas representam um dos ativos mais importantes das instituições, sendo responsáveis pela inovação, produtividade e fortalecimento da cultura organizacional. Assim, torna-se indispensável a utilização de ferramentas tecnológicas capazes de auxiliar os gestores no acompanhamento das atividades relacionadas ao recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, controle de competências e desenvolvimento profissional.

Os Sistemas de Informações aplicados à Gestão de Pessoas surgem exatamente como mecanismos capazes de ampliar a eficiência desses processos organizacionais. Por meio da automação de tarefas, do armazenamento estruturado de dados e da geração de relatórios gerenciais, os SIG permitem maior precisão nas análises e oferecem suporte às decisões estratégicas relacionadas aos recursos humanos. Além disso, tais sistemas possibilitam a redução de falhas operacionais, diminuem retrabalhos e promovem maior agilidade nos processos internos, permitindo que os profissionais da área concentrem esforços em ações mais analíticas e estratégicas. Dessa maneira, o uso da tecnologia torna-se um elemento indispensável para a construção de ambientes organizacionais mais eficientes, integrados e orientados por informações confiáveis.

Outro aspecto relevante relacionado à utilização dos Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas refere-se à capacidade de promover maior controle organizacional. Em um ambiente empresarial caracterizado pela necessidade de respostas rápidas e decisões fundamentadas, o acesso imediato às informações torna-se

um diferencial competitivo extremamente relevante. Os SIG possibilitam que gestores acompanhem indicadores relacionados à produtividade, absenteísmo, rotatividade, desempenho individual e coletivo, além de fornecerem dados importantes para o planejamento organizacional. Com isso, a tomada de decisão deixa de ser baseada apenas em percepções subjetivas e passa a utilizar informações concretas e sistematizadas, fortalecendo a capacidade estratégica da organização e reduzindo riscos administrativos.

Além da dimensão operacional e estratégica, os Sistemas de Informações também exercem influência significativa sobre a qualidade da comunicação organizacional. A integração tecnológica entre diferentes setores favorece a circulação de informações, reduz barreiras comunicacionais e contribui para o alinhamento dos objetivos institucionais. No âmbito da Gestão de Pessoas, essa integração permite maior transparência nos processos internos, facilita o acompanhamento de metas e fortalece a relação entre colaboradores e organização. Conseqüentemente, os sistemas tecnológicos passam a contribuir não apenas para a eficiência administrativa, mas também para a melhoria do clima organizacional e para o fortalecimento das relações interpessoais dentro do ambiente corporativo.

A relevância do uso dos Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas torna-se ainda mais evidente quando se observa o contexto contemporâneo marcado pela digitalização das organizações e pela crescente valorização da informação como elemento estratégico. O avanço da inteligência artificial, da análise de dados e das plataformas digitais vem modificando profundamente as práticas de gestão organizacional, exigindo que empresas e profissionais desenvolvam novas competências relacionadas ao uso da

tecnologia. Nesse cenário, os SIG não devem ser compreendidos apenas como ferramentas técnicas, mas como instrumentos capazes de transformar processos, otimizar recursos e ampliar a capacidade competitiva das organizações. Assim, sua utilização representa um fator essencial para empresas que buscam modernização, eficiência e melhores resultados institucionais.

Outro ponto importante refere-se à contribuição dos Sistemas de Informações para o desenvolvimento de políticas mais eficientes de valorização profissional. A utilização de dados organizados permite identificar competências, necessidades de capacitação e potencialidades dos colaboradores, favorecendo a construção de estratégias voltadas ao desenvolvimento humano e profissional. Além disso, a tecnologia facilita o acompanhamento do desempenho dos trabalhadores, permitindo que os gestores implementem práticas mais justas, transparentes e alinhadas aos objetivos organizacionais. Dessa forma, os Sistemas de Informações deixam de possuir apenas uma função operacional e passam a atuar como instrumentos de apoio ao crescimento institucional e ao fortalecimento do capital humano nas organizações.

Considerando-se a relevância do tema abordado por este trabalho, o presente artigo tem como problema de pesquisa: **Como o Uso do SIG pode otimizar os processos de Gestão de Pessoas?** Tal questionamento há de requerer tanto, uma revisão bibliográfica quanto, a utilização de mecanismos de observação ou coleta de informações capazes de permitirem que, a temática investigada atinja o objetivo geral da pesquisa que é: **Descrever Acerca dos Benefícios do Uso dos Sistemas de Informações Na Gestão de Pessoas.**

2. REVISÃO DA LITERATURA

Para que o presente artigo atinja seus propósitos, é necessário que se faça uma contextualização acerca das teorias e artigos existentes cujo propósito será o de dar consistência técnica-científica a este trabalho. Neste sentido, é requerido uma abordagem aos seguintes temas: **A Empresa Como Um Sistema; O Papel dos Sistemas de Informações no Controle Empresarial e Os Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas** pois, entende-se ser este o caminho para a análise do problema suscitado neste artigo.

2.1. A Empresa Como Um Sistema

A empresa contemporânea pode ser compreendida como um sistema complexo, integrado por múltiplos elementos que interagem continuamente em busca do alcance de objetivos organizacionais. Essa compreensão sistêmica tornou-se fundamental diante das transformações econômicas, tecnológicas e sociais que passaram a influenciar as organizações modernas. Nesse contexto, a empresa deixa de ser percebida apenas como uma estrutura produtiva voltada à geração de lucros e passa a ser entendida como um organismo dinâmico, composto por diferentes partes interdependentes que atuam de maneira coordenada. Conforme destacam Guimarães e Évora (2004, p. 73), as organizações tornaram-se “cada vez mais complexas, hierarquizadas, especializadas e que demandavam supervisão e gerência”, evidenciando a necessidade de compreender a empresa a partir de uma lógica sistêmica.

A concepção da empresa como sistema está diretamente associada à Teoria Geral dos Sistemas, que passou a influenciar fortemente os

estudos organizacionais ao demonstrar que os sistemas existem dentro de outros sistemas e que suas funções dependem das relações estabelecidas entre suas partes. Gomes e Fernández Marcial (2019, p. 397) afirmam que um sistema deve ser entendido como “um complexo de elementos em interação”, constituindo uma totalidade organizada e interdependente. Dessa forma, a empresa não pode ser analisada apenas a partir de departamentos isolados, mas sim por meio da interação entre pessoas, tecnologias, estruturas, processos e fluxos informacionais que garantem seu funcionamento integrado.

Sob essa perspectiva, a organização empresarial apresenta características típicas dos sistemas abertos, uma vez que mantém constante interação com o ambiente externo. As empresas recebem influências econômicas, políticas, sociais e tecnológicas, ao mesmo tempo em que também transformam o ambiente em que estão inseridas. Guimarães e Évora (2004, p. 73) ressaltam que a Teoria Contingencial demonstrou que “a organização e o processo de trabalho de uma empresa são influenciados pelo ambiente externo em que se inserem”, reforçando a ideia de adaptação organizacional permanente. Assim, a sobrevivência empresarial depende da capacidade de interpretar informações, responder às mudanças e reorganizar continuamente seus processos internos diante das transformações do mercado.

Além de constituir um sistema organizacional, a empresa também pode ser compreendida como um sistema técnico. Isso ocorre porque suas operações dependem diretamente da utilização de recursos tecnológicos, métodos operacionais, sistemas de informação, equipamentos, fluxos produtivos e instrumentos de controle gerencial. Martins et al. (2010, p. 2) afirmam que os sistemas

de informação permitem “armazenamento, processamento e saída de informações”, promovendo integração entre os diversos setores organizacionais. Nesse sentido, a dimensão técnica da empresa está relacionada à racionalização dos processos, ao controle das operações, à automação produtiva e à utilização estratégica da informação para otimização do desempenho organizacional.

A dimensão técnica da organização também se evidencia na crescente incorporação da Tecnologia da Informação nos processos administrativos e produtivos. Martins et al. (2010, p. 4) destacam que a Tecnologia da Informação reúne “ferramentas de informática, comunicação e automação” alinhadas às estratégias organizacionais, com o objetivo de aumentar a competitividade empresarial. Dessa maneira, a empresa moderna passa a depender intensamente de sistemas informatizados capazes de fornecer suporte à tomada de decisão, controle operacional, gestão financeira, monitoramento produtivo e integração de dados organizacionais. A empresa, enquanto sistema técnico, organiza fluxos de informações e transforma dados em conhecimento estratégico para sustentar sua atuação competitiva no mercado contemporâneo.

Entretanto, reduzir a empresa apenas à sua dimensão técnica representa uma interpretação limitada da realidade organizacional. As organizações também são compostas por indivíduos, grupos sociais, relações humanas, cultura organizacional e processos de interação coletiva, o que caracteriza sua dimensão social. Guimarães e Évora (2004, p. 73) observam que as teorias administrativas contemporâneas passaram a valorizar “o lado psicossocial que envolve o processo de trabalho”, reconhecendo a importância das relações interpessoais dentro das organizações. Assim, a empresa

deve ser compreendida não apenas como um conjunto de máquinas, tecnologias e processos, mas também como um espaço de convivência humana, cooperação, conflitos, liderança, motivação e construção social.

A empresa enquanto sistema social torna-se ainda mais evidente quando se analisa a importância da comunicação e da informação nas organizações. Silva e Tomáel (2007, p. 1) afirmam que pessoas e organizações “dependem da informação em seus processos decisórios”, sendo a gestão da informação fundamental para a competitividade organizacional. Nesse contexto, os fluxos de comunicação representam elementos essenciais para a integração entre indivíduos, setores e processos internos. A empresa depende da circulação contínua de informações para garantir coordenação, alinhamento estratégico e eficiência organizacional. Dessa forma, o fator humano assume papel central na dinâmica empresarial, uma vez que são as pessoas que produzem, interpretam, compartilham e utilizam as informações necessárias ao funcionamento organizacional.

A dimensão social da empresa também se manifesta por meio da necessidade de integração entre diferentes competências profissionais. Guimarães e Évora (2004, p. 74) destacam que os modelos organizacionais contemporâneos valorizam equipes multiprofissionais e relações de cooperação entre setores. Essa lógica rompe com estruturas rígidas e excessivamente fragmentadas, permitindo maior participação coletiva nos processos decisórios. Assim, a empresa passa a atuar como um sistema social interdependente, no qual o desempenho organizacional depende da capacidade de articulação entre indivíduos, grupos e unidades funcionais. A eficiência empresarial deixa de ser resultado apenas da

tecnologia utilizada e passa a depender também da qualidade das relações humanas estabelecidas no ambiente organizacional.

Outro aspecto importante refere-se ao fato de que os sistemas empresariais dependem simultaneamente da integração entre tecnologia e pessoas. Gomes e Fernández Marcial (2019, p. 403) afirmam que um sistema de informação é constituído por “diferentes tipos de informação registrada ou não, externamente ao sujeito”, integrando estrutura organizacional, tecnologia e indivíduos. Dessa maneira, a empresa contemporânea deve ser compreendida como um sistema sociotécnico, no qual elementos técnicos e sociais encontram-se profundamente interligados. A tecnologia não opera de maneira isolada, pois depende da ação humana para coleta, interpretação, processamento e utilização das informações organizacionais.

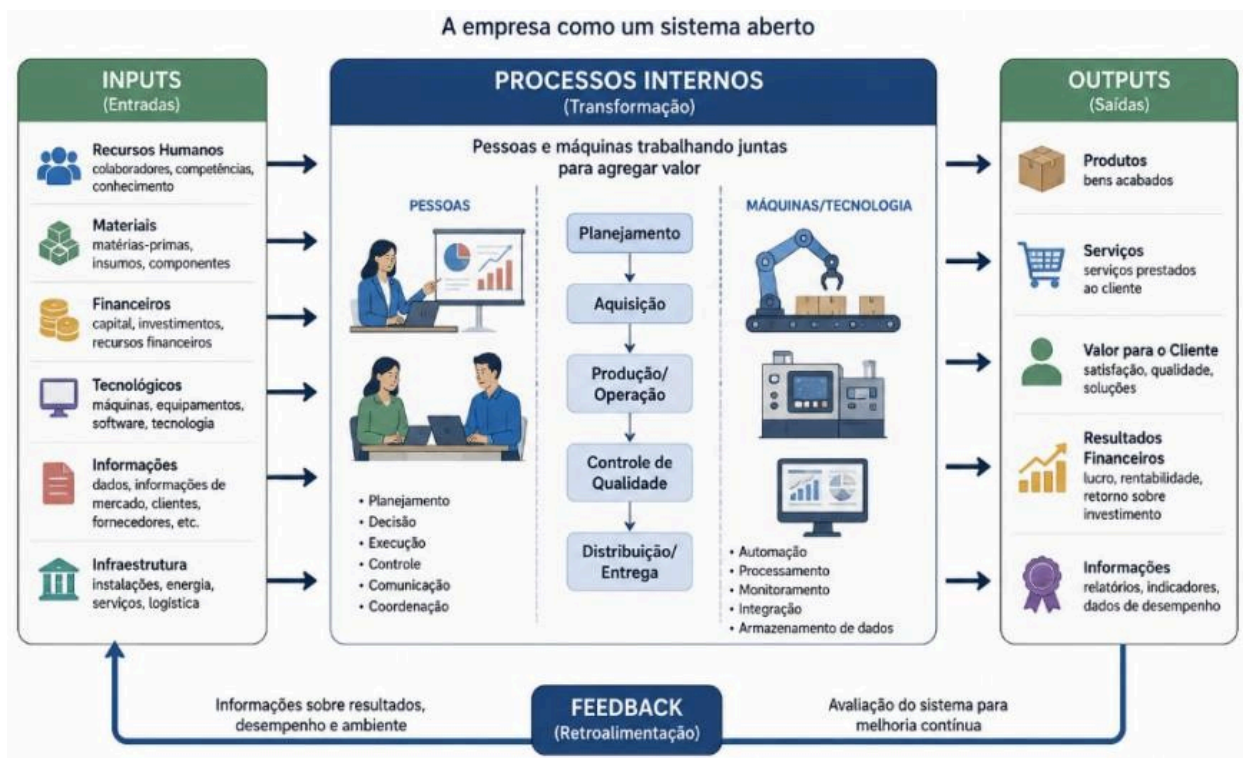
Nesse sentido, a gestão organizacional moderna exige equilíbrio entre eficiência técnica e valorização humana. A simples adoção de tecnologias avançadas não garante competitividade se não houver integração entre processos, pessoas e objetivos organizacionais. Martins et al. (2010, p. 7) afirmam que os Sistemas de Informação Gerencial contribuem para “melhoria na tomada de decisão” e “melhoria na estrutura organizacional”, mas ressaltam a necessidade do envolvimento das pessoas no processo de implementação tecnológica. Assim, o sucesso organizacional depende tanto da capacidade técnica da empresa quanto da qualidade de suas relações sociais internas.

Portanto, compreender a empresa como um sistema técnico e social torna-se indispensável para analisar as organizações contemporâneas. A empresa é formada por estruturas

interdependentes que integram tecnologia, informação, pessoas, processos e relações humanas em um ambiente dinâmico e continuamente influenciado pelo contexto externo. Sua eficiência depende da articulação entre recursos técnicos e sociais, evidenciando que a organização não pode ser interpretada apenas sob uma perspectiva mecanicista ou exclusivamente humana. Assim, a visão sistêmica permite compreender que a empresa constitui uma totalidade organizada, cuja sustentabilidade e competitividade decorrem da integração equilibrada entre tecnologia, informação, gestão e capital humano.

A figura 1 a seguir, demonstra de forma visual o fluxo dos recursos pelo sistema empresarial demonstrando as vias pelas quais os recursos humanos, materiais, tecnológicos e informacionais entre outros, passam até a geração do produto/serviço final, além de demonstrar a necessidade do feedback para o controle da organização.

Figura 1: Fluxo de um Sistema Empresarial



Fonte: Os (as) autores (as) com uso da IA (2026)

A figura apresenta a empresa como um sistema aberto e integrado, no qual diferentes recursos são transformados em produtos, serviços e informações por meio da interação entre pessoas, processos e tecnologias. Os inputs representam os elementos necessários ao funcionamento organizacional, incluindo recursos humanos, materiais, financeiros, tecnológicos, infraestrutura e dados informacionais. Esses recursos alimentam os processos internos, nos quais ocorre a transformação organizacional por meio do planejamento, aquisição, produção, controle de qualidade e distribuição. Nesse contexto, a integração entre pessoas e máquinas demonstra que a empresa possui simultaneamente uma dimensão técnica e social.

A informação e o controle assumem papel estratégico dentro desse fluxo sistêmico, pois permitem monitorar operações, avaliar desempenho, reduzir desperdícios e orientar a tomada de decisões. O feedback apresentado na figura evidencia a importância da retroalimentação contínua do sistema, possibilitando correções,

melhorias e adaptação ao ambiente externo. Dessa forma, a gestão da informação torna-se essencial para garantir eficiência operacional, competitividade e sustentabilidade organizacional.

Além de beneficiar a empresa, o fluxo sistêmico impacta diretamente diversos agentes sociais, como colaboradores, gestores, clientes, fornecedores, acionistas, Estado e comunidade. Informações confiáveis favorecem transparência, geração de empregos, arrecadação tributária, responsabilidade social e desenvolvimento econômico, fortalecendo as relações organizacionais e ampliando os benefícios coletivos produzidos pelas atividades empresariais.

2.2. O Papel dos Sistemas de Informações no Controle Empresarial

Os Sistemas de Informação assumem posição estratégica no ambiente organizacional contemporâneo, especialmente diante da crescente complexidade dos mercados, da globalização e da necessidade de respostas rápidas aos desafios internos e externos das empresas. Em um cenário marcado pela competitividade, as organizações passaram a depender intensamente da informação como recurso essencial ao planejamento, ao controle e à tomada de decisões. Nesse contexto, os Sistemas de Informação deixaram de possuir apenas uma função operacional, tornando-se instrumentos fundamentais para a coordenação dos processos empresariais e para a sustentação das estratégias organizacionais. Conforme Azambuja, Dalfovo e Rodrigues (2005, p. 52), os sistemas de informação podem ser compreendidos como mecanismos destinados à coleta, processamento, armazenamento e distribuição

de informações capazes de facilitar o planejamento, o controle e o processo decisório organizacional.

A empresa, sob a perspectiva sistêmica, deve ser entendida como um sistema aberto, dinâmico e interdependente, composto por diversos subsistemas que interagem continuamente entre si e com o ambiente externo. Nesse modelo, recursos humanos, financeiros, materiais, tecnológicos e informacionais relacionam-se para transformar entradas em produtos, serviços e resultados organizacionais. Vianna (2016, p. 16) destaca que as organizações são sistemas abertos e possuem múltiplos subsistemas, entre eles os subsistemas técnicos, de apoio, manutenção e gerenciais, sendo estes últimos responsáveis pelo controle e coordenação das atividades empresariais. Dessa forma, a sobrevivência organizacional depende diretamente da capacidade da empresa em monitorar informações, interpretar variáveis ambientais e ajustar continuamente seus processos internos.

Os Sistemas de Informação tornam-se indispensáveis nesse contexto porque possibilitam integração entre os setores organizacionais, promovendo maior fluidez na circulação das informações e ampliando a capacidade de controle da empresa sobre suas operações. Martins et al. (2011, p. 2) afirmam que os sistemas de informação otimizam os fluxos de informação e conhecimento dentro das organizações, permitindo que os dados circulem entre os diferentes setores de forma integrada e contínua. Tal integração favorece não apenas a eficiência operacional, mas também a redução de falhas, desperdícios e inconsistências nos processos administrativos e produtivos.

A importância do controle organizacional está diretamente relacionada à necessidade de garantir que os objetivos empresariais sejam alcançados de forma eficiente e eficaz. Em uma organização, o controle não deve ser compreendido apenas como mecanismo de fiscalização, mas principalmente como instrumento de acompanhamento, monitoramento e correção das atividades organizacionais. Vianna (2016, p. 17) ressalta que a gestão está imediatamente conectada ao planejamento, às metas, à capacidade de mudança e ao controle, sendo este indispensável ao funcionamento dos sistemas organizacionais. Assim, o controle empresarial depende da existência de informações precisas, atualizadas e confiáveis capazes de orientar as decisões dos gestores.

Nesse sentido, os Sistemas de Informação contribuem diretamente para o fortalecimento da gestão empresarial ao fornecer dados relevantes para o processo decisório. Baczotte e Garcia (2008, p. 12) afirmam que o Sistema de Informação Gerencial representa o conjunto de recursos destinados a gerar informações necessárias para apoiar o processo decisório nas organizações. A utilização adequada dessas informações permite que gestores acompanhem indicadores de desempenho, avaliem resultados, identifiquem falhas operacionais e promovam intervenções corretivas de maneira rápida e eficiente.

Além da dimensão técnica, a empresa também possui uma dimensão social, pois é composta por pessoas que interagem continuamente em busca dos objetivos organizacionais. Os sistemas de informação, portanto, não operam isoladamente das relações humanas, mas dependem diretamente da participação dos colaboradores para que sejam eficazes. Silva (2008, p. 2) destaca que

os sistemas de informação influenciam o comportamento dos usuários e exigem capacitação contínua para minimizar barreiras de utilização e ampliar a eficiência organizacional. Isso demonstra que tecnologia e pessoas devem atuar de forma integrada para que o controle organizacional seja efetivamente alcançado.

A informação assume, nesse contexto, papel estratégico dentro das organizações. Jannuzzi, Falsarella e Sugahara (2014, p. 96) afirmam que a informação constitui elemento determinante para orientar ações empresariais, científicas, econômicas e sociais, sendo um dos principais insumos para a competitividade organizacional. A capacidade de coletar, interpretar e utilizar informações relevantes permite que as empresas desenvolvam vantagens competitivas, antecipem tendências de mercado e ampliem sua capacidade de adaptação às mudanças ambientais.

Os Sistemas de Informação também exercem papel fundamental na coordenação dos processos internos da empresa. O controle das operações produtivas, financeiras, comerciais e administrativas depende da integração entre dados, pessoas e tecnologias. Martins et al. (2011, p. 3) destacam que os sistemas de informação coletam, processam, armazenam e disseminam informações destinadas ao suporte das operações, da coordenação e da tomada de decisões organizacionais. Dessa forma, os sistemas permitem maior previsibilidade das operações e auxiliam no alinhamento das ações organizacionais aos objetivos estratégicos da empresa.

Outro aspecto relevante refere-se ao uso dos Sistemas de Informação para monitoramento do ambiente externo. Empresas inseridas em mercados altamente competitivos necessitam acompanhar continuamente clientes, concorrentes, fornecedores,

tendências econômicas e mudanças tecnológicas. Azambuja, Dalfovo e Rodrigues (2005, p. 50) afirmam que a competitividade organizacional depende da capacidade da empresa em perceber sinais ambientais e utilizá-los como referência para reposicionamento estratégico. Assim, os sistemas de informação funcionam como mecanismos de inteligência organizacional, ampliando a capacidade de análise e resposta das empresas diante das transformações do mercado.

O controle empresarial também se relaciona diretamente à redução de incertezas no processo decisório. Conforme Baczotte e Garcia (2008, p. 3), informações estruturadas e relevantes contribuem para reduzir incertezas, melhorar a qualidade das decisões e ampliar a capacidade administrativa das organizações. Em ambientes organizacionais marcados pela complexidade e volatilidade, decisões fundamentadas em informações consistentes tornam-se indispensáveis para a sustentabilidade empresarial.

Os Sistemas de Informação Gerencial contribuem ainda para a melhoria da produtividade organizacional. A automatização de processos reduz erros operacionais, amplia a velocidade das atividades administrativas e melhora a qualidade dos serviços oferecidos. Baczotte e Garcia (2008, p. 13) destacam que os sistemas de informação gerencial promovem redução de custos operacionais, melhoria do acesso às informações, maior produtividade e aperfeiçoamento dos processos decisórios. Dessa forma, o controle organizacional deixa de ser apenas um mecanismo corretivo e passa a atuar como instrumento de geração de eficiência e competitividade.

Outro ponto relevante refere-se à capacidade dos Sistemas de Informação em fortalecer o aprendizado organizacional e a gestão do conhecimento. As informações produzidas pelos sistemas permitem registrar experiências, acompanhar resultados e disseminar conhecimento dentro da organização.

O processo de controle também está relacionado ao feedback organizacional, elemento essencial dentro da abordagem sistêmica. O feedback permite que a empresa compare resultados alcançados com objetivos planejados, promovendo ajustes necessários ao desempenho organizacional. Vianna (2016, p. 18) demonstra que os sistemas organizacionais operam por meio da transformação de entradas em saídas, utilizando mecanismos de retroalimentação para corrigir desvios e aperfeiçoar resultados. Assim, os Sistemas de Informação tornam-se instrumentos indispensáveis ao acompanhamento contínuo do desempenho empresarial.

Quadro 1: Áreas Organizacionais, Subáreas e Possíveis Tipos de Controle

Área Macro	Áreas Micro	Tipos de Controle Possíveis
Administração	Planejamento, coordenação, direção	Controle estratégico, controle gerencial, indicadores de desempenho
Recursos Humanos	Recrutamento, treinamento, folha de pagamento	Controle de produtividade, absenteísmo, desempenho e clima organizacional
Produção	Operações, manutenção, logística	Controle de qualidade, controle de processos, controle de estoque
Financeira	Tesouraria, contas a pagar, contabilidade	Controle orçamentário, fluxo de caixa, auditoria e custos

Marketing	Vendas, publicidade, relacionamento	Controle de vendas, participação de mercado, satisfação do cliente
Tecnologia da Informação	Infraestrutura, segurança, sistemas	Controle de acesso, segurança da informação, monitoramento de sistemas
Compras	Aquisição, fornecedores, contratos	Controle de suprimentos, contratos e fornecedores
Logística	Transporte, armazenagem, distribuição	Controle de entregas, rastreamento e distribuição

Fonte: Os (as) Autores (as) (2026)

O quadro demonstra que os Sistemas de Informação podem atuar em praticamente todas as áreas organizacionais, promovendo integração, monitoramento e controle das atividades empresariais. Cada setor da empresa exige diferentes mecanismos de acompanhamento, os quais dependem diretamente da produção e análise de informações confiáveis. Dessa forma, o controle organizacional passa a ser realizado de maneira sistêmica, permitindo que a empresa acompanhe indicadores, identifique falhas e alinhe seus processos aos objetivos estratégicos. A utilização integrada dos sistemas fortalece a eficiência operacional, melhora a comunicação interna e amplia a capacidade decisória da organização.

Conclui-se, portanto, que os Sistemas de Informação representam elementos indispensáveis para o controle empresarial contemporâneo. Em uma empresa compreendida simultaneamente como sistema técnico e social, a informação torna-se recurso

estratégico essencial para integração, coordenação, planejamento e tomada de decisões. O controle organizacional depende diretamente da capacidade da empresa em produzir, interpretar e utilizar informações relevantes para monitorar processos internos e responder às exigências do ambiente externo. Assim, os Sistemas de Informação não apenas fortalecem a eficiência operacional, mas também contribuem para a sustentabilidade, competitividade e permanência das organizações em mercados cada vez mais dinâmicos e complexos.

2.3. Os Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas

Os Sistemas de Informação assumem papel fundamental no contexto contemporâneo da Gestão de Pessoas, sobretudo diante da crescente necessidade das organizações em coordenarem processos produtivos, controlar informações estratégicas e promover um ambiente organizacional mais eficiente e integrado. Em um cenário empresarial marcado pela competitividade, pela velocidade das transformações tecnológicas e pela valorização do capital humano, as empresas passaram a compreender que a gestão eficiente das pessoas depende diretamente da capacidade de coletar, processar e interpretar informações relevantes. Nesse contexto, os Sistemas de Informação contribuem não apenas para o controle organizacional, mas também para a criação de ambientes mais colaborativos, organizados e alinhados aos objetivos institucionais. Conforme Fonseca e Garcia (2007, p. 15), os sistemas de informação gerencial possuem a capacidade de melhorar a tomada de decisões, aumentar a produtividade e favorecer a motivação das pessoas envolvidas no ambiente organizacional.

A empresa deve ser compreendida como um sistema técnico e social, formado por estruturas organizacionais, tecnologias, processos e, principalmente, pessoas que interagem continuamente em busca de objetivos comuns. Nesse modelo sistêmico, os colaboradores deixam de ser vistos apenas como executores de tarefas e passam a representar elementos estratégicos para o funcionamento organizacional. Fonseca e Garcia (2007, p. 12) afirmam que um sistema corresponde à junção de partes interdependentes que trabalham conjuntamente para alcançar um determinado objetivo. Dessa forma, o setor de Gestão de Pessoas assume função central na articulação entre os objetivos organizacionais e as necessidades humanas presentes no ambiente de trabalho.

Os Sistemas de Informação aplicados à Gestão de Pessoas permitem às organizações organizar dados relacionados aos funcionários, acompanhar indicadores de desempenho, administrar processos de recrutamento, treinamento, remuneração e desenvolvimento profissional. Além disso, possibilitam maior controle sobre as relações internas da empresa, promovendo integração entre os setores e melhoria na comunicação organizacional. Santos (2009, p. 15) destaca que os sistemas de informação armazenam, processam, analisam e geram resultados sobre pessoas e assuntos de interesse da organização, contribuindo diretamente para a tomada de decisão e para o controle organizacional.

A Gestão de Pessoas necessita de mecanismos de controle eficientes porque a ausência de informações organizadas compromete o planejamento estratégico e reduz a capacidade da empresa em responder às mudanças do ambiente externo. Os sistemas de informação tornam-se essenciais nesse processo

porque oferecem suporte técnico à administração dos recursos humanos e permitem monitoramento contínuo das atividades organizacionais. Fonseca e Garcia (2007, p. 13) afirmam que a informação é indispensável às organizações porque envolve todos os departamentos e fornece sustentação às tomadas de decisões. Assim, o controle exercido sobre o setor de Gestão de Pessoas não deve possuir caráter meramente fiscalizador, mas sim estratégico e integrador.

A utilização dos Sistemas de Informação na Gestão de Pessoas também contribui para ampliar o sentimento de acolhimento e pertencimento dos colaboradores dentro da organização. Quando os funcionários percebem que os processos internos são organizados, transparentes e orientados por informações confiáveis, aumenta-se o nível de confiança institucional e engajamento no ambiente de trabalho. Fonseca e Garcia (2007, p. 16) destacam que os sistemas de informação gerencial promovem melhoria nas atitudes e atividades dos funcionários, aumento da motivação das pessoas envolvidas e melhor interação com os fornecedores e demais setores organizacionais.

A integração promovida pelos sistemas de informação fortalece a comunicação interna e favorece o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais participativa. Em empresas que utilizam sistemas integrados, informações relacionadas aos funcionários tornam-se acessíveis de forma rápida e organizada, permitindo maior eficiência na resolução de problemas e na tomada de decisões relacionadas ao capital humano. Rodrigues, Oliveira e Silva (2015, p. 38) afirmam que os Sistemas de Informação Gerencial proporcionam agilidade, praticidade e auxílio no planejamento das

atividades empresariais, permitindo às organizações adaptarem-se às mudanças do ambiente competitivo.

Outro aspecto relevante refere-se à utilização dos Sistemas de Informação para monitoramento do desempenho organizacional e acompanhamento da produtividade dos colaboradores. A gestão eficiente das pessoas exige análise contínua de indicadores relacionados à produtividade, absenteísmo, rotatividade, clima organizacional e desenvolvimento profissional. Santos (2009, p. 18) ressalta que os sistemas de nível gerencial são projetados para monitoramento, controle e tomada de decisões administrativas. Dessa forma, os sistemas fornecem aos gestores informações estratégicas para identificação de problemas e adoção de medidas corretivas.

Os Sistemas de Informação também desempenham papel importante nos processos de recrutamento, seleção e treinamento de funcionários. A automatização dessas atividades reduz falhas operacionais, melhora a organização dos dados e possibilita maior agilidade na identificação de talentos. Além disso, os sistemas permitem armazenar históricos profissionais, acompanhar desempenho dos colaboradores e identificar necessidades de capacitação. Rodrigues, Oliveira e Silva (2015, p. 44) afirmam que os sistemas ERP permitem integração entre diferentes setores organizacionais, incluindo módulos específicos de recursos humanos, facilitando o gerenciamento das informações e o controle das operações internas.

A empresa contemporânea necessita equilibrar eficiência técnica e valorização humana para alcançar resultados sustentáveis. Nesse sentido, os Sistemas de Informação tornam-se instrumentos

fundamentais para harmonizar produtividade organizacional e bem-estar dos trabalhadores. Fonseca e Garcia (2007, p. 20) destacam que o sistema de informação gerencial exerce impacto direto sobre a estrutura organizacional, influenciando cultura, filosofia, política e modelos de gestão. Assim, a tecnologia deixa de possuir função exclusivamente operacional e passa a contribuir para a construção de relações organizacionais mais equilibradas e eficientes. A Gestão de Pessoas, quando apoiada por Sistemas de Informação, amplia sua capacidade de desenvolver estratégias voltadas à retenção de talentos e fortalecimento do comprometimento organizacional. Empresas que conseguem organizar adequadamente suas informações sobre funcionários possuem melhores condições de identificar potencialidades, reconhecer desempenhos e promover ações motivacionais. Fonseca e Garcia (2007, p. 23) afirmam que o sucesso da tomada de decisão depende diretamente da qualidade das informações que chegam aos gestores. Isso demonstra que informações estruturadas são essenciais para decisões mais humanas, eficientes e estratégicas.

Outro ponto importante refere-se à capacidade dos Sistemas de Informação em reduzir conflitos internos e melhorar o ambiente organizacional. A transparência das informações, aliada à organização dos processos internos, contribui para minimizar ruídos de comunicação e fortalecer as relações interpessoais dentro da empresa. Fonseca e Garcia (2007, p. 19) ressaltam que a implementação do sistema de informação gerencial exige envolvimento coletivo e participação dos membros da organização para garantir melhores resultados. Dessa forma, o uso da tecnologia precisa estar associado à valorização das pessoas e ao fortalecimento das relações humanas.

Os Sistemas de Informação também auxiliam na construção de ambientes organizacionais mais democráticos e participativos. A disponibilidade de informações claras e acessíveis permite que gestores e colaboradores atuem de maneira mais integrada nos processos decisórios. Santos (2009, p. 39) afirma que os Sistemas de Informação não podem mais ser tratados como ferramentas alternativas, mas como instrumentos indispensáveis aos processos gerenciais contemporâneos. Nesse sentido, a Gestão de Pessoas passa a utilizar os sistemas não apenas como mecanismos administrativos, mas como ferramentas de fortalecimento da cultura organizacional.

Além do controle operacional, os Sistemas de Informação favorecem o desenvolvimento do aprendizado organizacional. As informações armazenadas permitem acompanhar resultados, identificar tendências e promover melhorias contínuas nos processos de Gestão de Pessoas. Moreira (2022, p. 1089) afirma que os sistemas de informação gerencial proporcionam sistematização das informações relevantes à tomada de decisões em todos os níveis da organização. Isso contribui diretamente para a criação de estratégias mais eficientes voltadas ao desenvolvimento humano e organizacional.

Quadro 2: Gestão de Pessoas, Áreas Micro e Possíveis Tipos de Controle

Área de Gestão de Pessoas	Áreas Micro	Tipos de Controle Possíveis
Recrutamento e Seleção	Banco de currículos, entrevistas, admissões	Controle de candidatos, perfil profissional, tempo de contratação

Treinamento e Desenvolvimento	Capacitação, cursos, desempenho	Controle de participação, avaliação de desempenho, produtividade
Administração de Pessoal	Folha de pagamento, benefícios, frequência	Controle de ponto, absenteísmo, horas extras
Gestão de Clima Organizacional	Comunicação interna, motivação, integração	Controle de satisfação, engajamento e conflitos internos
Saúde e Segurança do Trabalho	Medicina ocupacional, prevenção de riscos	Controle de acidentes, exames periódicos, afastamentos
Avaliação de Desempenho	Metas, competências, feedback	Controle de desempenho individual e coletivo
Gestão de Carreiras	Promoções, sucessão, desenvolvimento	Controle de evolução profissional e retenção de talentos
Relações Trabalhistas	Normas internas, compliance, legislação	Controle documental, jurídico e disciplinar

Fonte: Os (as) Autores (as) (2026)

O quadro demonstra que os Sistemas de Informação possuem ampla aplicabilidade dentro da Gestão de Pessoas, atuando como instrumentos de controle, integração e apoio às decisões organizacionais. Cada área micro necessita de acompanhamento contínuo para garantir eficiência operacional e equilíbrio nas relações humanas dentro da empresa. O controle exercido por meio dos sistemas não deve possuir caráter exclusivamente burocrático, mas sim estratégico, permitindo que a organização acompanhe indicadores, identifique necessidades dos colaboradores e promova ambientes de trabalho mais acolhedores e produtivos. Assim, os

Sistemas de Informação contribuem simultaneamente para o alcance dos objetivos empresariais e para a valorização do capital humano.

Diante o exposto, constata-se que os Sistemas de Informação representam ferramentas indispensáveis para a Gestão de Pessoas nas organizações contemporâneas. Em empresas compreendidas como sistemas técnicos e sociais, o controle organizacional torna-se essencial para garantir eficiência produtiva, integração interna e valorização dos colaboradores. Os sistemas permitem organizar informações, acompanhar indicadores, fortalecer processos decisórios e promover ambientes organizacionais mais transparentes e acolhedores.

Dessa forma, a Gestão de Pessoas apoiada por Sistemas de Informação pode contribuir não apenas para o alcance dos objetivos estratégicos da empresa, mas também para o desenvolvimento humano, motivação e engajamento dos trabalhadores no processo produtivo.

3. METODOLOGIA

A construção do conhecimento científico exige que o pesquisador compreenda a importância da revisão bibliográfica como fundamento para o desenvolvimento de análises críticas e interpretações teóricas consistentes. Na obra *Os Analectos – Confúcio*, que trata do pensamento de Confúcio (541 – 479 A.C.), logo na introdução, na parte que trata da “A Natureza de Um Clássico, o tradutor descreve a ideia de que um clássico jamais permanece estático, pois suas interpretações são constantemente ampliadas pela posteridade, acumulando novas leituras, comentários e

significados ao longo do tempo. O texto ressalta que a ciência se fortalece justamente pela capacidade de releitura crítica das obras clássicas, permitindo que diferentes gerações reinterpretem conceitos e produzam novas compreensões sobre os fenômenos estudados. Dessa forma, a revisão bibliográfica não representa uma mera repetição do conhecimento produzido, mas sim um mecanismo de ampliação analítica e aprofundamento científico, no qual o pesquisador estabelece diálogo crítico entre autores, teorias e contextos históricos distintos. (Confúcio, 2000, p. XVIII)

A metodologia proposta para o presente trabalho fundamenta-se inicialmente na realização de uma revisão bibliográfica acerca dos temas pertinentes ao título da pesquisa, buscando identificar conceitos, interpretações, abordagens teóricas e contribuições científicas relacionadas à temática investigada. A revisão bibliográfica possui relevância fundamental porque permite ao pesquisador compreender o estado atual do conhecimento científico sobre determinado assunto, identificando avanços, lacunas e contradições existentes na literatura. Conforme Gil (2008, p. 50), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, permitindo ampla cobertura dos fenômenos analisados. Nesse sentido, a utilização de obras clássicas da metodologia científica torna-se indispensável para garantir rigor acadêmico e aprofundamento analítico no processo investigativo.

Após a realização da revisão bibliográfica, o trabalho desenvolverá uma correlação temática entre os autores e teorias estudadas, buscando estabelecer uma análise crítica sobre os conteúdos encontrados na literatura. Essa etapa metodológica pretende não apenas reunir conceitos já produzidos, mas interpretar criticamente

as relações existentes entre eles, observando convergências, divergências e possibilidades analíticas aplicáveis à temática proposta. Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 183), a pesquisa bibliográfica não consiste em mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre determinado assunto, mas permite ao pesquisador examinar o tema sob novo enfoque, chegando a conclusões inovadoras. Assim, a correlação crítica entre os referenciais teóricos representa etapa essencial para construção de interpretações científicas mais aprofundadas.

A pesquisa terá caráter qualitativo e descritivo, uma vez que buscará interpretar fenômenos teóricos e compreender relações conceituais presentes nos materiais analisados. A abordagem qualitativa possibilita examinar aspectos subjetivos, históricos e interpretativos presentes nas produções científicas, favorecendo uma compreensão mais ampla da temática investigada. Para Minayo (2001, p. 21), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, valores, crenças e interpretações, permitindo aprofundamento analítico sobre fenômenos sociais e científicos. Nesse contexto, a metodologia adotada possibilitará estabelecer conexões entre os referenciais teóricos revisados e os problemas centrais discutidos no trabalho.

O desenvolvimento metodológico também envolverá procedimentos de análise comparativa e interpretação crítica das informações coletadas na revisão bibliográfica. O objetivo dessa etapa consiste em identificar como diferentes autores abordam os temas relacionados ao objeto de estudo, permitindo ao pesquisador construir posicionamento analítico fundamentado cientificamente. Conforme Severino (2017, p. 131), a pesquisa científica exige interpretação rigorosa dos referenciais teóricos utilizados, evitando

simples descrição dos conteúdos analisados. Assim, a metodologia proposta buscará interpretar criticamente os dados bibliográficos, relacionando-os diretamente à problemática central da pesquisa e às hipóteses levantadas durante o desenvolvimento do estudo.

Outro aspecto importante da metodologia refere-se à seleção criteriosa das fontes bibliográficas utilizadas no trabalho. Serão priorizados livros, artigos científicos, dissertações e teses reconhecidas academicamente, garantindo maior confiabilidade e validade científica às análises realizadas. A escolha de autores clássicos da metodologia científica justifica-se pela necessidade de fundamentação sólida e rigorosa no processo investigativo. Segundo Demo (2000, p. 37), a pesquisa científica exige permanente atitude crítica e reflexiva diante das informações analisadas, sendo indispensável o uso de referenciais teóricos consistentes e metodologicamente confiáveis. Dessa forma, a seleção bibliográfica será realizada observando critérios de relevância, atualidade e pertinência temática.

Por fim, a metodologia proposta pretende demonstrar que a revisão bibliográfica constitui etapa indispensável para o desenvolvimento da ciência, sobretudo quando associada à análise crítica dos conteúdos investigados. A correlação temática entre diferentes autores permitirá ampliar a compreensão sobre o objeto de estudo, contribuindo para produção de conhecimento científico fundamentado e analiticamente consistente. Conforme Vergara (2016, p. 42), a pesquisa bibliográfica fornece instrumental teórico necessário para interpretação dos fenômenos e construção das análises científicas. Assim, o presente trabalho utilizará a revisão bibliográfica como mecanismo de aprofundamento teórico e desenvolvimento crítico da temática proposta, permitindo

estabelecer relações analíticas capazes de contribuir para o avanço das discussões científicas sobre o tema investigado.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

A análise conjunta dos tópicos “A Empresa Como Um Sistema”, “O Papel dos Sistemas de Informações no Controle Empresarial” e “Os Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas” permite compreender que a organização contemporânea não pode mais ser interpretada apenas como uma estrutura produtiva isolada, limitada à execução de tarefas operacionais. Os três tópicos apresentam uma relação de interdependência que evidencia a necessidade de integração entre tecnologia, informação, controle e capital humano para que os objetivos organizacionais sejam alcançados de maneira eficiente. Nesse contexto, a empresa passa a ser entendida como um sistema aberto, dinâmico e adaptativo, no qual pessoas, recursos materiais, processos e informações interagem continuamente em busca de resultados institucionais sustentáveis.

O tópico referente à empresa como sistema demonstra que as organizações contemporâneas são compostas por múltiplos subsistemas interligados, cuja eficiência depende da coordenação entre elementos técnicos e sociais. A empresa não atua apenas por meio de equipamentos, máquinas e estruturas administrativas, mas principalmente pela interação entre indivíduos, processos e fluxos informacionais. Essa visão sistêmica estabelece as bases conceituais necessárias para compreensão dos demais tópicos, pois evidencia que o funcionamento organizacional depende da integração entre diferentes setores e da circulação contínua de informações. Dessa forma, a organização deixa de possuir uma estrutura rígida e

fragmentada, passando a atuar de maneira integrada e orientada por dados estratégicos.

A partir dessa perspectiva sistêmica, o tópico relacionado ao papel dos Sistemas de Informações no controle empresarial amplia a discussão ao demonstrar que o controle organizacional somente se torna possível quando existem mecanismos capazes de coletar, organizar, processar e interpretar informações relevantes. Em uma empresa entendida como sistema técnico e social, o controle não possui apenas função fiscalizadora, mas também estratégica, corretiva e preventiva. Os Sistemas de Informações assumem, nesse contexto, a função de integrar os diversos setores organizacionais, permitindo monitoramento contínuo das operações, redução de falhas e fortalecimento da tomada de decisões. Assim, a informação transforma-se em um recurso estratégico indispensável à coordenação organizacional.

A correlação entre os tópicos torna-se ainda mais evidente quando se observa que a eficiência do controle empresarial depende diretamente da qualidade das informações produzidas pelos sistemas organizacionais. A empresa, enquanto sistema aberto, necessita interpretar continuamente as mudanças do ambiente externo e responder rapidamente às exigências do mercado, dos consumidores, da legislação e das transformações tecnológicas. Nesse cenário, os Sistemas de Informações funcionam como instrumentos de inteligência organizacional, permitindo maior previsibilidade, capacidade de adaptação e sustentabilidade empresarial. A ausência de mecanismos eficientes de controle compromete não apenas os resultados financeiros, mas também a capacidade da organização em manter competitividade e estabilidade institucional.

O terceiro tópico, voltado aos Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas, aprofunda a discussão ao demonstrar que o capital humano representa elemento central para o funcionamento organizacional. Se a empresa é um sistema técnico e social, torna-se evidente que a gestão eficiente das pessoas constitui condição indispensável para o alcance dos objetivos estratégicos. Os Sistemas de Informações aplicados à Gestão de Pessoas permitem monitorar indicadores relacionados à produtividade, desempenho, absenteísmo, rotatividade e desenvolvimento profissional, oferecendo suporte à tomada de decisões e ao planejamento organizacional. Dessa forma, o controle organizacional passa a envolver não apenas processos operacionais, mas também aspectos humanos e comportamentais presentes no ambiente empresarial.

Outro aspecto relevante da correlação entre os tópicos refere-se ao fato de que os Sistemas de Informações não atuam apenas como ferramentas tecnológicas, mas também como instrumentos de integração social dentro das organizações. Ao organizar informações, promover comunicação entre setores e facilitar o acesso aos dados organizacionais, os sistemas contribuem para criação de ambientes mais transparentes, colaborativos e participativos. Isso demonstra que tecnologia e relações humanas não são elementos opostos, mas componentes complementares do funcionamento empresarial. A eficiência organizacional depende justamente da capacidade de equilibrar racionalidade técnica e valorização humana.

A análise integrada dos tópicos também evidencia que a Gestão de Pessoas deixou de possuir caráter meramente burocrático e passou a desempenhar função estratégica dentro das organizações contemporâneas. O uso de Sistemas de Informações possibilita

maior organização dos processos de recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional, permitindo que os gestores adotem decisões mais precisas e alinhadas aos objetivos institucionais. Ao mesmo tempo, esses mecanismos contribuem para ampliar o sentimento de pertencimento e acolhimento dos colaboradores, fortalecendo o engajamento no processo produtivo e reduzindo conflitos organizacionais.

Outro ponto importante refere-se à relação entre informação, controle e competitividade empresarial. A integração entre os tópicos demonstra que empresas capazes de utilizar informações de maneira estratégica possuem melhores condições de responder às mudanças ambientais, identificar oportunidades e corrigir falhas operacionais. O controle empresarial fundamentado em Sistemas de Informações permite maior eficiência na utilização dos recursos organizacionais, redução de desperdícios e fortalecimento do planejamento estratégico. Assim, os Sistemas de Informações deixam de possuir função apenas operacional e passam a atuar como instrumentos de sustentação da competitividade organizacional.

Além disso, os tópicos analisados demonstram que a empresa contemporânea depende de processos contínuos de retroalimentação e aprendizagem organizacional. O feedback gerado pelos Sistemas de Informações permite acompanhar resultados, identificar desvios e promover melhorias contínuas nos processos internos. Essa capacidade de monitoramento permanente fortalece tanto o controle organizacional quanto a Gestão de Pessoas, permitindo que a empresa adapte suas estratégias de maneira mais rápida e eficiente diante das transformações do

ambiente externo. Dessa forma, os Sistemas de Informações contribuem simultaneamente para estabilidade organizacional, inovação e desenvolvimento institucional.

Tabela 1: Correlação Temática Contribuições dos Sistemas de Informações em RH

Tópico	Relação Temática	Contribuição dos Sistemas de Informações para a Gestão
A Empresa Como Um Sistema	A organização é composta por partes interdependentes técnicas e sociais	Integra setores, organiza fluxos de informação e fortalece a coordenação organizacional
Controle Empresarial	O controle garante alinhamento entre objetivos e operações	Permite monitoramento, análise de indicadores e apoio à tomada de decisões
Gestão de Pessoas	O capital humano é elemento estratégico da organização	Organiza dados de funcionários, desempenho, treinamento e produtividade
Informação Organizacional	A informação é recurso essencial ao funcionamento empresarial	Gera dados confiáveis para planejamento e decisões estratégicas
Feedback Organizacional	O sistema necessita de retroalimentação contínua	Possibilita correções, melhorias e adaptação ao ambiente externo
Integração Sociotécnica	Pessoas e tecnologia atuam de maneira complementar	Harmoniza eficiência operacional e valorização humana
Competitividade Empresarial	Empresas dependem de adaptação constante ao mercado	Amplia agilidade, produtividade e capacidade estratégica

Comunicação Organizacional	A circulação de informações fortalece a organização	Reduz falhas de comunicação e melhora integração entre setores
----------------------------	---	--

Fontes: Os(as) Autores (2026)

A tabela demonstra que os três tópicos desenvolvidos ao longo da pesquisa, encontram-se profundamente interligados dentro da dinâmica organizacional contemporânea. No cotidiano das organizações, os Sistemas de Informações atuam simultaneamente como mecanismos de controle, integração e apoio estratégico, permitindo que empresas administrem seus recursos técnicos e humanos de maneira mais eficiente. A relação entre empresa sistêmica, controle empresarial e Gestão de Pessoas evidencia que a competitividade organizacional depende não apenas da tecnologia utilizada, mas também da capacidade de integrar informações, pessoas e processos em um ambiente organizacional equilibrado, adaptativo e orientado pela tomada de decisões fundamentadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu compreender que os Sistemas de Informações Gerenciais representam instrumentos fundamentais para a modernização das organizações contemporâneas, sobretudo no contexto da Gestão de Pessoas e dos processos produtivos. A análise bibliográfica realizada ao longo do estudo demonstrou que a empresa deve ser entendida como um sistema técnico e social, no qual pessoas, tecnologias, estruturas, informações e processos encontram-se profundamente interligados. Nesse contexto, os Sistemas de Informação assumem função estratégica, pois possibilitam integração organizacional, melhoria da comunicação interna, fortalecimento do controle empresarial e ampliação da

capacidade decisória das organizações. Assim, constatou-se que a informação deixou de representar apenas um recurso operacional e passou a constituir um elemento indispensável à competitividade e sustentabilidade empresarial.

O problema de pesquisa proposto pelo artigo foi satisfatoriamente respondido a partir da revisão bibliográfica desenvolvida, uma vez que ficou evidenciado que o uso dos Sistemas de Informações Gerenciais contribui diretamente para otimização dos processos relacionados à Gestão de Pessoas. A pesquisa demonstrou que os SIG ampliam a eficiência organizacional por meio da organização de dados, monitoramento de indicadores, integração entre setores e fortalecimento do planejamento estratégico. Além disso, verificou-se que a utilização dessas ferramentas reduz falhas operacionais, favorece maior agilidade administrativa e proporciona suporte técnico à tomada de decisões relacionadas aos recursos humanos. Dessa maneira, a análise dos referenciais teóricos permitiu compreender que a utilização estratégica da informação representa um diferencial competitivo indispensável às organizações contemporâneas.

Os objetivos propostos pelo trabalho também foram alcançados, especialmente no que se refere à descrição dos benefícios proporcionados pelos Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas. A pesquisa evidenciou que os sistemas tecnológicos permitem maior controle sobre processos de recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, produtividade, absenteísmo e desenvolvimento profissional. Ao mesmo tempo, verificou-se que a utilização dessas ferramentas contribui para criação de ambientes organizacionais mais organizados, transparentes e colaborativos. Assim, os Sistemas de Informações não apenas fortalecem a

eficiência administrativa, mas também favorecem o desenvolvimento humano e a valorização do capital intelectual dentro das organizações.

Outro aspecto importante identificado durante a pesquisa refere-se à correlação existente entre os tópicos abordados ao longo do artigo. A compreensão da empresa como sistema permitiu demonstrar que as organizações dependem da integração entre múltiplos subsistemas para garantir eficiência operacional e estabilidade institucional. O estudo sobre o papel dos Sistemas de Informações no controle empresarial evidenciou que o monitoramento contínuo das atividades organizacionais depende diretamente da produção e análise de informações confiáveis. Já a discussão sobre os Sistemas de Informações na Gestão de Pessoas demonstrou que a valorização humana e o controle organizacional podem atuar de maneira complementar dentro das empresas. Dessa forma, a correlação temática entre os tópicos analisados fortaleceu a compreensão sistêmica da organização e ampliou a consistência analítica da pesquisa.

A pesquisa também permitiu constatar que a Gestão de Pessoas contemporânea deixou de possuir caráter exclusivamente burocrático e passou a atuar de forma estratégica dentro das organizações. O uso dos Sistemas de Informações possibilita aos gestores maior capacidade de análise, planejamento e acompanhamento do desempenho organizacional, contribuindo para decisões mais precisas e fundamentadas. Além disso, a tecnologia favorece o fortalecimento das relações interpessoais, melhora a circulação das informações e amplia o sentimento de pertencimento dos colaboradores no ambiente de trabalho. Assim, a utilização dos Sistemas de Informações demonstra-se relevante não

apenas para o controle dos processos produtivos, mas também para promoção do engajamento, motivação e desenvolvimento humano nas organizações.

Outro ponto relevante observado ao longo do estudo refere-se à importância do feedback organizacional dentro da dinâmica sistêmica empresarial. A retroalimentação contínua das informações permite identificar falhas, corrigir desvios, acompanhar resultados e promover melhorias permanentes nos processos internos. Nesse sentido, os Sistemas de Informações contribuem para ampliar a capacidade adaptativa das organizações diante das transformações econômicas, tecnológicas e sociais do ambiente contemporâneo. Empresas que conseguem integrar adequadamente pessoas, tecnologia e informação possuem maiores condições de alcançar competitividade, sustentabilidade e eficiência organizacional em mercados cada vez mais complexos e dinâmicos.

Diante do exposto, conclui-se que os Sistemas de Informações Gerenciais representam ferramentas indispensáveis para a Gestão de Pessoas e para o funcionamento eficiente dos processos organizacionais. A pesquisa demonstrou que a integração entre tecnologia, controle organizacional e capital humano constitui elemento essencial para o alcance dos objetivos empresariais e para fortalecimento das relações organizacionais. Assim, a utilização estratégica dos Sistemas de Informações contribui diretamente para melhoria da produtividade, da comunicação, da tomada de decisões e da valorização dos colaboradores dentro das organizações contemporâneas.

Contribuições do Artigo

- Demonstrou a empresa como um sistema técnico e social integrado.
- Evidenciou a importância estratégica dos Sistemas de Informações no controle organizacional.
- Relacionou os Sistemas de Informações à melhoria da Gestão de Pessoas.
- Apresentou a importância da informação para tomada de decisões organizacionais.
- Demonstrou a relação entre tecnologia, produtividade e competitividade empresarial.
- Evidenciou a contribuição dos SIG para integração entre setores organizacionais.
- Destacou a importância do feedback e do monitoramento contínuo nas organizações.
- Apontou a relevância dos Sistemas de Informações para valorização e desenvolvimento do capital humano.

Para futuras pesquisas ressalta-se a necessidade de ampliar a temática abordada neste artigo por meio da associação dos Sistemas de Informações a outras áreas organizacionais, como logística, marketing, finanças, produção, gestão ambiental, inovação tecnológica e planejamento estratégico. Tal ampliação poderá contribuir para desenvolvimento de análises mais abrangentes sobre o impacto da tecnologia e da informação na gestão integrada das organizações contemporâneas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZAMBUJA, Ricardo Alencar de; DALFOVO, Oscar; RODRIGUES, Leonel Cezar. **Sistema de informação estratégico para pequenas e médias empresas.** RAI - Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 49-61, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/973/97317090005.pdf>. Acesso em: 14/05/26

BACZOTTE, Cristina; GARCIA, Elias. **A importância do sistema de informação gerencial na gestão empresarial para tomada de decisões.** Unioeste, Cascavel, 2008. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/368>. Acesso em: 14/05/26

CONFÚCIO. **Os Analectos.** Apresentação e notas de Simon Leys; tradução de Claudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2000. (Clássicos).

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico.** São Paulo: Atlas, 2000. GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2008.

FONSECA, Eva Fabiani de Mello; GARCIA, Osmarina Pedro Garcia. **O sistema de informação gerencial e sua importância no desenvolvimento das empresas.** Ciências Sociais em Perspectiva, Cascavel, v. 6, n. 11, p. 11-25, 2007. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/1497>. Acesso em: 16/05/26

GOMES, Liliana Isabel Esteves; FERNÁNDEZ MARCIAL, Viviana. **Sistema de Informação: abordagem conceitual e metodológica.**

Bibliotecas. Anales de Investigación. v. 15, n. 3, p. 395-404, 2019.
Disponível em: <https://revistasbnjm.sld.cu/index.php/BAI/article/view/111>. Acesso em: 13/05/26.

GUIMARÃES, Eliane Marina Palhares; ÉVORA, Yolanda Dora Martinez. **Sistema de informação: instrumento para tomada de decisão no exercício da gerência.** Ciência da Informação, Brasília, v. 33, n. 1, p. 72-80, jan./abr. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/XyD5tMC7NK7YFCsPgTvQCWM/?lang=pt>. Acesso em: 10/05/26

JANNUZZI, Celeste Aída Sirotheau Corrêa; FALSARELLA, Orandi Mina; SUGAHARA, Cibele Roberta. **Sistema de informação: um entendimento conceitual para a sua aplicação nas organizações empresariais.** Perspectivas em Ciência da Informação, v. 19, n. 4, p. 94-117, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/fKbBSPKSPdN6XbSkfyGMKMK/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 11/05/26

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Pablo Luiz et al. **Tecnologia e Sistemas de Informação e Suas Influências na Gestão e Contabilidade.** Disponível em arquivo acadêmico anexado. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28816533.pdf>. Acesso em: 13/05/26.

MARTINS, Pablo Luiz et al. **Tecnologia e sistemas de informação e suas influências na gestão e contabilidade.** UFSJ, 2011. Disponível

em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28816533.pdf>.

Acesso em: 10/05/26

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MOREIRA, Tayane Parente Guerra. **Sistema de informação gerencial no processo de tomada de decisão: um estudo bibliométrico**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 1086-1100, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8916>. Acesso em: 21/05/26.

RODRIGUES, Lucas Martins; OLIVEIRA, Mayne Souza e Silva; SILVA, Rogério Oliveira da. **A importância dos sistemas de informação na gestão de empresas**. Periódico Científico Tecnologias em Projeção, v. 6, n. 2, p. 37-47, 2015. Disponível em: <https://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao4/article/view/543>. Acesso em: 16/05/26.

SANTOS, Jorge Alberto dos. **Sistemas de informação: apoio aos processos de tomada de decisão estratégica**. Monografia (Graduação em Administração) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/10083>. Acesso em: 18/05/26.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, Patrícia Maria. **Sistemas de informação em bibliotecas: o comportamento dos usuários e bibliotecários frente às novas**

tecnologias de informação. Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Campinas, v. 5, n. 2, p. 1-24, 2008. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/2010>. Acesso em: 14/05/26

SILVA, Terezinha Elisabeth da; TOMÁEL, Maria Inês. **A gestão da informação nas organizações.** Informação & Informação, Londrina, v. 12, n. 2, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1806>. Acesso em: 13/05/26.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2016.

VIANNA, Cleverson Tabajara. **Sistemas de informação no contexto da inovação, dos sistemas, da informação e dos processos gerenciais.** Florianópolis: IFSC, 2016. Disponível em: https://www.ifsc.edu.br/documents/30701/523474/sistemas_Informa%C3%A7%C3%A3o_no_contexto_inovacao_producao_WEB.pdf. Acesso em: 14/05/26

¹ Docente do Curso de Administração da UNEB - *Campus* Eunápolis.
E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

² Docente do Curso de Administração da UNEB - *Campus* Eunápolis.
E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

³ Discente do Grupo de Pesquisa em Adm. - UNEB *Campus* XVIII. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁴ Discente do Grupo de Pesquisa em Adm. - UNEB *Campus XVIII*. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁵ Discente do Grupo de Pesquisa em Adm. - UNEB - *Campus XVIII*. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁶ Discente do Grupo de Pesquisa em Administração - UNEB - *Campus XVIII*. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

⁷ Discente do Grupo de Pesquisa em Adm. - UNEB – *Campus XVIII*. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)