

ARTIGO ORIGINAL

**A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA AS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO DA LITERATURA**

*THE IMPORTANCE OF THE PERSONNEL DEPARTMENT FOR ORGANIZATIONS: A LITERATURE REVIEW*

Ana Luíza Caldas Santos<sup>1</sup>  
Dênia Aparecida de Amorim<sup>2</sup>

**RESUMO:**

Com o objetivo de avaliar o departamento de pessoal (DP) para as organizações e sua importância nos processos da empresa relativos às rotinas trabalhistas, foi constatado que o DP é de extrema importância para as organizações. Ele é essencial ao funcionamento e manutenção e responsável por gerenciar as atividades burocráticas que envolvem os colaboradores, como também comprometer a gestão e planejamento para que não ocorram falhas nas tarefas que envolvam habilidades e competências dos colaboradores. Para o desenvolvimento do estudo foi realizada uma pesquisa descritiva. A pesquisa visou apresentar a importância do departamento de pessoal no cenário contábil por meio da criação de perspectiva de desenvolvimento de pessoas, alinhamento de propósitos e das práticas de gestão. Ao analisar os processos da empresa relativos à rotina de pessoal, percebeu-se que há cuidados com a documentação pessoal dos colaboradores e as noções práticas da contabilidade na medida em que é necessário o atendimento da legislação trabalhista. O DP também auxilia em orientações estratégicas para melhor aproveitamento da mão de obra e na valorização e motivação dos indivíduos que exercem diariamente as atividades empresariais. O departamento envolve a execução de políticas e regulamentos, além de fatores motivacionais interligados à segurança, ordem, regras e comportamento. Essa consideração por parte das obrigações, deveres e direitos, consolida o DP como setor que presencia princípios e estilos de tomada de decisão, tendo em vista as atividades exercidas pelos colaboradores e com a finalidade básica de proporcionar competências e produtividade.

**Palavras-Chave:** Colaboradores; Departamento Pessoal; Produtividade.

**ABSTRACT:**

*With the objective of evaluating the personnel department (DP) for organizations and its importance in the company's processes related to labor routines, it was found that the DP is extremely important for organizations. It is essential for operation and maintenance and responsible for managing the bureaucratic activities that involve employees, as well as compromising management and planning so that there are no failures in tasks that involve employees' skills and competencies. For the development of the study, a descriptive research was carried out. The research aimed to present the importance of the personnel department in*

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP (2021). E-mail: ana.luiza.caldas@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Administração Pública (2022) pela UFTM. Bacharel em Administração (2009), Ciências Contábeis (2018), MBA em Gestão Empresarial (2012) pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP. Especialização em Gestão Pública (2016) pela FAVENI e em Contabilidade Pública e Auditoria pela Faculdade Instituto Brasil de Ensino - IBRA (2020). E-mail: deniamorim@hotmail.com

## A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA

*the accounting scenario through the creation of a perspective of people development, alignment of purposes and management practices. When analyzing the company's processes related to the personnel routine, it was noticed that there is care with the personal documentation of the collaborators and the practical notions of accounting insofar as it is necessary to comply with the labor legislation. The DP also assists in strategic guidelines for better use of labor and in valuing and motivating individuals who carry out business activities on a daily basis. The department involves the execution of policies and regulations, as well as motivational factors linked to safety, order, rules and behavior. This consideration on the part of obligations, duties and rights, consolidates the DP as a sector that witnesses principles and styles of decision-making, in view of the activities carried out by employees and with the basic purpose of providing skills and productivity.*

**Keywords:** *Collaborator; Personal Department; Productivity.*

### 1 INTRODUÇÃO

O departamento de pessoal, popularmente conhecido como DP, se fundamenta em um setor interno que desempenha funções de grande responsabilidade, como atividades que vão desde o processo burocrático para admissão de pessoal e manutenção de funcionários até o processo de desligamento de empregados perante as suas funções em uma empresa (BATISTA; SOUSA; GOMES, 2019). Quando se propõe a analisar a representatividade de um departamento de pessoal, considera-se a missão de cuidar de assuntos referentes aos empregados, além de uma forte relação com a contabilidade, pois a contratação ou treinamentos inadequados podem impactar de forma negativa os resultados de uma organização (MORAES *et al.*, 2018).

A gestão de pessoas, as rotinas e as inovações do departamento diante de novas tecnologias e sistemas de informações estratégicas fazem com que se tenha perante o cenário contábil a desburocratização e informatização de documentos e registros do empregador, além da compreensão de rotinas trabalhistas, com incentivo à pesquisa contínua e ao acompanhamento das tendências, oportunidades e desafios relacionados com os desdobramentos das relações trabalhistas (FIDELIS, 2020).

O departamento de pessoal realiza estrategicamente pretensões de desenvolvimento, e, para isso conta com a modernização e flexibilização das relações trabalhistas para impactar na vida profissional de todas as pessoas ligadas a empresa. Conforme Bezerra (2019), o setor consolida a unidade empresarial responsável pelas atividades que envolvem todas as questões e processos da vida do colaborador no cotidiano organizacional. Para que se tenha êxito, principalmente na otimização de processos relativos à rotina de pessoal, cabe necessariamente

o fornecimento e troca de informações de modo preciso com os demais departamentos. Assim, a correta definição e organização dos processos passam a ser etapas primordiais para a garantia do bom funcionamento e da criação de um fluxo de trabalho capaz de conectar com todas as áreas da entidade.

Mediante a importância do departamento de pessoal e toda a condição exercida quanto ao estudo de informações e envolvimento de pessoas, questiona-se qual a importância no que se refere aos processos empresariais relativos à rotina de pessoal para as organizações? Assim, o objetivo geral do estudo foi avaliar o departamento de pessoal nas organizações e sua importância nos processos da empresa relativos às rotinas trabalhistas.

A pesquisa justificou-se pela importância que o DP representa às organizações, devido à essencialidade ao funcionamento e manutenção, pois é responsável por gerenciar atividades burocráticas com envolvimento dos colaboradores, como também comprometer a gestão e planejamento para que não ocorram falhas nas tarefas que envolvam habilidades e competências dos colaboradores.

Para o desenvolvimento do estudo foi realizada uma pesquisa descritiva. Teve intuito de apresentar a importância do DP no cenário contábil por meio da criação de perspectiva de desenvolvimento de pessoas, alinhamento de propósitos e práticas de gestão, enfatizando a interlocução entre os interesses empresariais e dos colaboradores, com base em estudos anteriores que defendem e apresentam as rotinas do setor.

## **2 DEPARTAMENTO PESSOAL**

A importância do departamento de pessoal e o comprometimento em otimizar os processos relativos a rotina de pessoal para as organizações repercute o conhecimento em promover o desenvolvimento de competências, o comportamento e o desempenho dos colaboradores, tendo logicamente um setor no contexto empresarial com toda a responsabilidade quanto às referidas ações (SANTOS; CRUZ, 2019). Toda organização almeja gerir pessoas com eficácia e eficiência, admitindo um conjunto de competências específicas de extrema abrangência, tais como estabelecer as ações adequadas para o DP, ter a compreensão de quais são as atribuições e a importância do setor, além de gesticular a gestão empresarial.

Contudo, ao aproximar os processos da empresa relativos à rotina de pessoal, percebe-se que não há apenas os cuidados com a documentação pessoal dos colaboradores. Há também as noções práticas da contabilidade na medida em que há o atendimento da legislação

## A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA

trabalhista, orientações estratégicas para melhor aproveitamento da mão de obra, valorização e motivação dos indivíduos que exercem diariamente as atividades em uma empresa. A partir dessa concepção e contando com ótimos processos, cria-se uma perspectiva para o crescimento do negócio em que atua alinhado à função estratégica de melhoria do desempenho dos colaboradores (BROGIO; MELLO, 2016).

Conforme Folgiarini e Castro (2020), a relevância do DP para a gestão dos processos empresariais vincula-se a administração que envolve as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, bem como a capacidade de relacionamento interpessoal e profundos conhecimentos na aplicação na legislação. No que se refere ao relacionamento interpessoal, assegura os pontos referentes às políticas internas, procedimentos e rotinas de trabalho dos colaboradores. Para que se possa atingir os objetivos almejados quanto à otimização dos processos organizacionais é necessário um controle interno em torno das ações elaboradas pelo planejamento.

O controle interno é essencial para o DP, pois sua ação perante as atividades empresariais dos colaboradores mantém como instrumento o aperfeiçoamento das informações, consistindo sempre em orientação, análise do desempenho realizado e as melhorias que podem internamente ser realizadas. Quanto à rotina do departamento é inevitável o fato de que se deve ter como obrigatoriedade a premissa de assegurar melhores condições de trabalho e benefícios sociais aos colaboradores, conforme as medidas de proteção que lhe são destinadas (CARDOSO; CARDOZO, 2020).

Ao tratar as rotinas existentes e necessárias para a realização com êxito das atribuições trabalhistas e previdenciárias cabíveis ao DP, Azevedo, Haber e Martins (2014) definem que a excelência requer um órgão que englobe setores de admissão, acompanhamento das rotinas e desligamento. Embora todos tenham o comprometimento e responsabilidade burocrática e cumpram a legislação trabalhista, é evidente que cada setor exerce uma finalidade específica, como o processo de integração da pessoa contratada pela empresa, o processo de controle da jornada de trabalho e o processo de desligamento e quitação de contrato de trabalho.

Dentre a consolidação de ações constituídas pelas rotinas do departamento, Santos e Demambro (2021) esclarecem que o setor lida com os colaboradores, a fim de resolver conflitos e possibilitar que a empresa se organize da melhor maneira possível. Entende-se que a atuação dessas rotinas é conduzida estrategicamente para melhor se adequar a cada assunto retratado, e agem como um sistema integrado, conjugado de partes relacionadas entre si. A

partir disso, os setores efetivam ações visando à formulação de processos para aperfeiçoar a gestão de pessoas e melhorar a organização como um todo.

### **2.1 A Importância do Departamento Pessoal**

O envolvimento do DP com os processos empresariais designa a rotina de pessoal e fazem com que se gerem informações relevantes e necessárias correspondentes aos colaboradores, em vista do posicionamento das pessoas na organização, nos trabalhos executados e nas atitudes positivas e favoráveis no contexto empresarial. A demonstração favorável de uma ação corresponde, por parte do departamento, à capacidade de interagir colaboradores que tenham potencial para as atividades cotidianas, assumindo responsabilidades e agindo como uma equipe integrada (MORAES *et al.*, 2018).

Destacada sua importância aos trabalhos realizados, a organização de cargos e salários, juntamente com todos os assuntos referentes aos empregados, o DP, de acordo com Souza *et al.* (2017), é responsável por exercer políticas de pessoal com a função de zelar pelos colaboradores como sendo o maior bem que a empresa possui, e não apenas como fonte de recursos, ou seja, os envolvidos são vistos como um recurso indispensável para a entidade.

Portanto, a ação voltada para o cuidado do capital humano faz com que o DP tenha a convicção de que deve buscar o desempenho eficiente das pessoas, o que engloba a adaptação dos colaboradores aos cargos e funções, a manutenção das pessoas no exercício de suas atividades, a promoção e desenvolvimento das atribuições e funções e o monitorando das ações exercidas pelos empregados (PAULA; NOGUEIRA, 2016).

A constante atualização da legislação trabalhista e previdenciária, de acordo com Moura e Soares (2019), faz com que a contabilidade dedique um setor capacitado para esta tarefa, sendo essa a área de atuação do departamento pessoal. Essa divisão organizacional envolve as pessoas, e evidentemente, a gestão empresarial. Na lógica, há o conhecimento sobre a condição vivenciada de cada colaborador contido na empresa, visando uma melhor gestão empresarial, longevidade do empreendimento, melhor tratamento e relação entre empregado e empregador, além da integração entre outros departamentos.

Para a concretização dos trabalhos empresariais, Chiavenato (2014) *apud* Botelho *et al.* (2016), afirma que é necessário manter uma relação amplamente essencial no que se refere aos colaboradores, pois constituem uma peça fundamental na engrenagem e nos objetivos estabelecidos. Deste modo, vigora a importância justificada do DP, representada pela gestão de pessoas juntamente com a responsabilidade em organizar as relações de trabalho, atenções necessárias por serem consideradas estratégicas. Assim, a missão do setor procede como

## A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA

competência necessária para equilibrar o vínculo e as demandas das empresas e colaboradores, promovendo políticas e práticas que envolvem relacionamentos próprios do ambiente de trabalho.

Ao assumir a coordenação de todos os assuntos relacionados ao processo de relações trabalhistas, Machado (2018) defende que o DP conduz os colaboradores para a garantia de direitos e deveres. Necessariamente, um meio fundamental para este processo de coordenação se baseia no controle interno, responsável por mapear o conjunto de rotinas ou procedimentos, com o intuito de atingir os objetivos organizacionais e auxiliar a contabilidade de forma ordenada. A partir do momento que há a coordenação das atividades vitalizadas pelos colaboradores, o setor consegue eficiência e economia de operações.

Ressalta-se que dentre o papel de coordenação das atividades, conforme Botelho *et al.* (2016), o DP almeja proporcionar ganho de produtividade e maiores rendimentos financeiros para as organizações, pois é um setor que detém informações sobre os colaboradores e visa mantê-los satisfeitos e motivados, de modo a oferecer condições físicas, psicológicas e sociais. Conveniente a esse papel, o setor envolve a adoção de múltiplas práticas que visam unir e manter toda a organização, lidando com vários setores e reivindicações, aplicando políticas sensatas que vão ao encontro do que é preconizado pela companhia.

A gestão empresarial envolvendo pessoas desencadeia um aspecto essencial para as organizações devido à compreensão de um dos pilares, representado na figura do colaborador, e o modo que eles se apresentam de acordo com a dinâmica do mercado organizacional. Cabe ao DP o uso de ferramentas e estratégias bem definidas, com o intuito de alcançar a excelência organizacional para enfrentar desafios como a globalização, novas tecnologias, e gestão de capital intelectual (ÁVILA; SILVA, 2016).

Devido à percepção das pessoas que a condição de existência do DP está exclusivamente ligada à relação dos colaboradores com a empresa por meio da execução das atividades, não há o raciocínio de que o setor intercede para o alcance de expectativas de crescimento financeiro e desenvolvimento. Ao admitir que não há este pensamento, as organizações deixam de reconhecer que o departamento é importante para o cenário contábil e administrativo, já que disponibiliza elevado nível estratégico das informações que demandam por processos internos organizados e sistematizados.

Considerando os impactos da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, e posicionando sua repercussão no cenário envolvendo a gestão empresarial e as rotinas de pessoal, ocorreram mudanças quanto à negociação coletiva e a

sentença normativa da Justiça do Trabalho. De maneira objetiva, houve como ações importantes promovidas pela referida lei, a ampliação das possibilidades de terceirização (contratação do trabalhador como pessoa jurídica, e sem vínculo empregatício), criação de novos formatos de contratação, principalmente o autônomo exclusivo e o intermitente; restrições de acesso à Justiça do trabalho; retirada de poderes, atribuições e prerrogativas das entidades sindicais (ABDALA; LOOS, 2019).

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para o alcance do objetivo foi a revisão de literatura, incrementando como foco para pesquisa o Departamento de Pessoal e suas atribuições em torno da gestão de pessoas, rotinas e inovações diante de novas tecnologias e sistemas de informações estratégicas.

Para levantamento bibliográfico foi consultado o repositório de dados “*Google Acadêmico*” e para pesquisa inicial adotou-se os termos *Departamento Pessoal, Gestão de Pessoas, Orientação de Colaboradores em uma Empresa* que resultou em 41 artigos, enquanto que, com os termos *Rotina de Pessoal*, a pesquisa retornou 27 artigos. Ao delimitar a pesquisa ao período de 2016 a 2020, os resultados migraram para 15 e 12 artigos, respectivamente.

Com intuito de atender ao objetivo de pesquisa, houve a leitura, análise e averiguação de conteúdo desses artigos, com foco no tema *Rotina do DP, atribuições trabalhistas e previdenciárias cabíveis*. Assim, a área do estudo concentrou todas as observações a partir do modo de reconhecer o DP como essencial para a empresa, comparando as ideias proporcionadas pelos pesquisadores, e retratando a gestão do comportamento humano.

Logo, com a premissa de agregar valor à organização pela consideração da importância do DP, foi identificada a vantagem em se ter uma equipe competitiva, e o reconhecimento como estratégico para o planejamento organizacional. Os achados foram discutidos na análise dos Resultados e Discussões e envolveram cinco artigos essenciais quanto aos enfoques estabelecidos e relevâncias determinadas em suas pesquisas.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Como forma de avaliar o departamento pessoal para as organizações e sua importância no que se refere aos processos empresariais relativos a rotina de pessoal, intensificou o fato de

## A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA

que o este departamento desencadeia a viabilidade de conduzir pessoas com qualidade, eficiência e muita produtividade para contribuir com os objetivos da organização.

Nesse sentido, todos os estudos pesquisados sobre o tema alegaram que o DP não é responsável apenas pelos processos burocráticos relacionados às questões trabalhistas, como também pela transmissão de informações aos órgãos competentes. Ao repassar conhecimentos aos colaboradores e gestores, este departamento se torna cada vez mais estratégico, auxiliando também na direção e na tomada de decisão. O Quadro 01 apresenta a relevância do DP para as organizações e o principal enfoque das pesquisas em questão.

Quadro 01: Estudos pesquisados sobre o tema DP e sua importância para as organizações, enfoques estabelecidos em suas obras e relevâncias determinadas nas pesquisas.

<b>Autores pesquisados</b>	<b>Enfoques estabelecidos em suas obras</b>	<b>Relevâncias determinadas em suas pesquisas</b>
ÁVILA; SILVA, 2016.	O DP como setor que busca a excelência organizacional, para enfrentar desafios como novas tecnologias e novas maneiras em alcançar os objetivos estabelecidos.	Otimiza o retorno sobre os investimentos de todos os colaboradores, exercendo a retenção e aprimoramento para que possam ser necessários as ações no alcance de seus objetivos.
BEZERRA, 2019.	Referenciar o DP como entidade que gerencia os recursos humanos de uma organização, por meio de políticas capazes de torna-la mais competitiva por meio da competência essencial.	Compartilha informações e conhecimento a seus colaboradores, tendo como meios a divulgação correta de informações e a análise de todo o trabalho realizado.
FOLGIARINI; CASTRO, 2020.	O DP como órgão fundamental no planejamento estrutural de uma organização, pois age de maneira a prevenir e detectar possíveis falhas e erros na execução de atividades.	Integra os objetivos pessoais e organizacionais na busca de objetivos superiores e comuns a todos, pessoas e organização.
BATISTA; SOUSA; GOMES, 2019.	O DP possui três funções principais: admissão de pessoal, promover a qualificação profissional e envolvimento e desenvolvimento do capital humano.	Desempenha funções de grande responsabilidade, as quais exigem competências e habilidades, como conhecimento da legislação trabalhista e previdenciária, garantindo assim que direitos e deveres dos funcionários estejam em cumprimento com a lei.
PAULA; NOGUEIRA, 2016.	O DP como regulador e implementador de normas, garantindo assim o bom funcionamento da organização.	Interage com todos os setores, alocando cada colaborador em suas tarefas específicas, adquirindo maior produtividade para a organização.

Fonte: Elaborado pelas autoras, 2021.

O departamento de pessoal nas organizações consolida habilidades na regulamentação do colaborador na empresa, como também na transmissão de conhecimentos e acompanhamento das atividades realizadas, sendo decisivo na interatividade entre colaboradores e empresa, e nas ações nitidamente manifestadas pelo papel de transformar

conhecimento em ação (ÁVILA; SILVA, 2016); (PAULA; NOGUEIRA, 2016); (BEZERRA, 2019); (BATISTA; SOUSA; GOMES, 2019); (FOLGIARINI; CASTRO, 2020).

De modo geral, a relevância do DP para as organizações e sua importância nos processos empresariais relativos às rotinas trabalhistas, determinam que esse setor é voltado para a orientação e condução de colaboradores no ambiente empresarial e demonstra ser uma área que cuida das relações dos funcionários com a empresa (FOLGIARINI; CASTRO, 2020). Além disso, cabe ao DP acompanhar e intervir no que diz respeito aos direitos e deveres dos colaboradores (BATISTA; SOUSA; GOMES, 2019).

Com esse propósito, o DP gira em torno de responsabilidades nas quais são definidas prioridades e adequações na capacidade e modo de agir, tendo como meios a coordenação, a programação e o controle das atividades exercidas (BEZERRA, 2019). A competência associada ao departamento acompanha o comprometimento e engajamento dos funcionários para com a empresa, demonstrando influência sobre pessoas, principalmente quando se inspira funcionários a executar funções a partir de orientações realizadas.

Dentre as mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/2017, verificou-se que os cargos e salários podem ser negociados entre empresas e trabalhadores, sem a necessidade de homologação nem anotação no controle de trabalho, como também a rescisão do contrato de trabalho pode ser realizada na empresa com negociação amigável. Essas alterações fizeram com que o DP assumisse a análise sobre as necessidades organizacionais e o desenvolvimento de políticas, programas, sistemas e atividades promovidas pelos colaboradores (ÁVILA; SILVA, 2016).

Quanto à condição vista como crucial para o desempenho das organizações, Ávila e Silva (2016) e Bezerra (2019) apontam que a organização do trabalho e orientação dada aos colaboradores por parte do DP representa a capacidade de lidar com pessoas, proporcionando destaque por meio desses indivíduos que realizam as ações.

O papel do departamento é voltado, em um primeiro instante, para coordenar o trabalho realizado pelos funcionários, direcionando as medidas adequadas para o resultado desejado, e diante dessa lógica, Oliveira e Honório (2019), Batista, Sousa e Gomes (2019), Mascarenhas (2011), Souza *et al.* (2017), retratam que o DP deve ser considerado um setor de suma importância para as organizações, associando o foco na produtividade, no mercado de trabalho, e no crescimento amplo das empresas.

A importância do DP nas organizações de acordo com Oliveira e Honório (2019) condiz a uma conduta possibilitada por uma política de gestão de pessoas, no qual busca

## A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA

através de suas ações e práticas, conciliar suas necessidades e expectativas organizacionais, com as necessidades e expectativas das pessoas que nela trabalham. Essa afirmação está relacionada com as ideias admitidas por Batista, Sousa e Gomes (2019), que deixam bem claro que além do DP ter uma ampla política de gestão de pessoas, orienta e gerencia o comportamento humano no ambiente organizacional.

Mascarenhas (2011) *apud* Souza *et al.* (2017) afirmam que o DP é responsável por coordenar as atividades dos colaboradores nas organizações, demonstrando com representatividade o conjunto de práticas necessárias para conduzir a posição gerencial relacionada as pessoas e suas vertentes. A ação deste órgão perante a contabilidade promove o desenvolvimento do capital humano por meio de práticas de gestão capazes de realizar seu potencial. No que se refere aos processos e aos cuidados do capital humano, o setor possui como características repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades, ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas ou a sua otimização no trabalho.

O departamento deve conduzir as pessoas com qualidade, eficiência e produtividade para contribuir com os objetivos da organização, admitindo como meio o gerenciamento perante as atividades exercidas pelos colaboradores e como finalidade básica proporcionar competências e produtividade. Ao cuidar do capital humano das organizações, o DP almeja vantagem competitiva, por disponibilizar de forma precisa a ação a ser executada, evitando prejuízos com falhas, e contribuindo significativamente para as metas estabelecidas (CHIAVENATO, 2010).

O enfoque no colaborador por parte do DP para que corresponda novas habilidades segundo Souza *et al.* (2017), ou até mesmo para ampliar o conhecimento existente como algo estratégico em relação ao organização, faz com que haja por parte do DP a atenção em torno de colaboradores mais preparados, e capacitados para a jornada de trabalho. Isso se torna possível na medida em que destaca o desenvolvimento nas organizações como processo capaz de analisar resultados e avaliar as metas traçadas no planejamento elaborado por parte do DP. Por sua vez, deve ser concretizado que não existe sucesso de uma ação vista como estratégica por parte do DP, sem a interação do indivíduo com as normas e comportamentos exigidos em um mercado cada vez mais complexo e intenso.

Contudo, as práticas do departamento relacionadas com o comprometimento organizacional, demonstram que as organizações modernas demandam sobrevivência mercadológica. Para isso, cabe ao DP interligar, posicionar e orientar o comprometimento do colaborador em apoio a essa exigência, englobando métodos e qualificações para que os

indivíduos tenham habilidades em relação a oportunidades de participação e crescimento (OLIVEIRA; HONÓRIO, 2019).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a finalidade de avaliar a importância do departamento de pessoal nas organizações e sua importância nos processos empresariais relativos às rotinas trabalhistas, considera-se que o objetivo do estudo foi alcançado adequadamente. Estrategicamente, esse setor realiza o alinhamento de todas as atividades exercidas, induzindo a um comportamento por parte dos colaboradores em relação ao planejamento estabelecido.

Sobre a administração que envolve as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, bem como a capacidade de relacionamento interpessoal e profundos conhecimentos na aplicação na legislação, o DP envolve a execução de políticas e regulamentos, os fatores motivacionais interligados a segurança, ordem, regras e comportamentos.

Essa consideração por parte das obrigações, deveres e direitos, consolida o DP como repartição que presencia princípios e estilos de tomada de decisão, tendo em vista as atividades exercidas pelos colaboradores e como finalidade básica proporcionar competências e produtividade.

Em relação ao fato de que o departamento desencadeia a viabilidade de conduzir pessoas com qualidade, eficiência e produtividade para contribuir com os objetivos da organização, bem como a consolidação de habilidades na regulamentação do colaborador na empresa, há uma ênfase no ajuste das práticas e ações realizadas e planejadas quanto à gestão do trabalho e evidentemente às estratégias estabelecidas que cada vez mais se tornam dependentes dos colaboradores. Com a menção desse requisito, demonstra-se que o gerenciamento perante as atividades exercidas pelos colaboradores, e como finalidade básica proporcionar competências e produtividade.

Como limitador do estudo aponta-se para estudos que comprovem as habilidades e conhecimentos que um indivíduo deve possuir para exercer o cargo designado para DP. Para pesquisas futuras sugere-se relacionar os estudos em torno do DP como condição estratégica, perante as metas estabelecidas e exercidas no mercado em que atuam as organizações, demonstrando que o papel de orientar e motivar os colaboradores é crucial no dia a dia, e necessário para os objetivos traçados.

## REFERÊNCIAS

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Maurício Johnny. Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: uma análise da lei 13.467/17. *Journal of Perspectives in Management*, n. 1, v. 3, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/jpm/article/view/239777>. Acesso em: 01 nov. 2021.

AVILA, Bruna Danielle Albuquerque de; SILVA, Drielen França Ferreira da. Políticas de Recursos Humanos e Gestão Estratégica: Uma análise da motivação dos vendedores em um Jogo de Empresas. *Revista LAGOS – UFF*, Volta Redonda, v. 7, n. 1, p. 26-37, 2016. Disponível em: <http://www.revistalagos.uff.br/index.php/lagos/article/view/244/131>. Acesso em: 01 abr. 2021.

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. **As diferenças entre departamento de Recursos Humanos e departamento pessoal**. 2014. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Instituto de Ensino Superior de Londrina, Londrina, 2014. Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_14\\_1311018575.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf). Acesso em: 15 mai. 2021.

BATISTA, Fernanda Dantas; SOUSA, Francisca Mércia dos Santos; GOMES, Rickardo Léo Ramos. A importância do departamento de pessoal nas organizações. *Revista Observatório de La Economia Latinoamericana*, p. 1 – 15, 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/departamento-pessoal-organizacoes.html>. Acesso em: 06 mar. 2021.

BEZERRA, Rute Medeiros Maia. **Mapeamento de processos do departamento pessoal: um estudo de caso em uma empresa de transportes**. 2019. 87 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção) - Departamento de Engenharias e Ciências Ambientais, Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, 2019. Disponível em: [https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/4518/1/RuteMMB\\_MONO.pdf](https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/4518/1/RuteMMB_MONO.pdf). Acesso em: 07 mar. 2021.

BOTELHO, Caíque de Vete; FERREIRA, Felipe; ALMEIDA, Gustavo de Lazziri; COSTA, Junior Denardi; SANTOS, Ruam Alves da Silva. **Práticas modernas na gestão de pessoas**. 2016. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Capixaba de Nova Venécia – MULTIVIX, Nova Venécia, 2016. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2019/04/praticas-modernas-na-gestao-de-pessoas.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BROGIO, Raissa Cristiane da Silva; MELLO, Ricardo Bernardes de. **A importância do profissional de departamento pessoal e a relação com a contabilidade da empresa**. 2016. 10 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração de Empresas) – Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, 2016. Disponível em:

SANTOS, A. L. C.; AMORIM, D. A.

<http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/502/1/IMPORT%C3%82NCIA%20DO%20PROFISSIONAL%20DE%20DEPARTAMENTO%20PESSOAL%20E%20A%20RELA%C3%87%C3%83O%20COM%20A%20CONTABILIDADE%20DA%20EMPRESA.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2021.

CARDOSO, Franciane Custódio; CARDOZO, Maria Aparecida. **A rotina do departamento pessoal: um estudo de caso na empresa Consult Contabilidade**. 2020. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdades Fucap, Capivari de Baixo, 2020. Disponível em: [https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca\\_repositorio/87ef87ee01fcdfe59e7e8d67d52e7d90.pdf](https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/87ef87ee01fcdfe59e7e8d67d52e7d90.pdf). Acesso em: 10 mai. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, Patrícia Danielle Souza. **Metodologias de pesquisa utilizadas nos programas de Pós Graduação em Ciência da Informação do IBICT e UNESP nos anos de 2014 a 2016**. 2018. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Biblioteconomia) - Instituto de Ciências Sociais, Universidade Federal do Pará, Belém, 2018. Disponível em: [https://bdm.ufpa.br:8443/jspui/bitstream/prefix/552/1/TCC\\_MetodologiasPesquisaUtilizadas.pdf](https://bdm.ufpa.br:8443/jspui/bitstream/prefix/552/1/TCC_MetodologiasPesquisaUtilizadas.pdf). Acesso em: 28 mai. 2021.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Pessoas: rotinas trabalhistas e dinâmicas no departamento de pessoal**. 6. ed. São Paulo: Editora Érica, 2020.

FOLGIARINI, Izabelli Piovesan; CASTRO, Marcelo Gonçalves de. **Controle interno em um departamento pessoal: uma proposta de utilização em um escritório de contabilidade**. 2020. 18 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Unicruz, Cruz Alta, 2020. Disponível em: <https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2021/03/CONTROLE-INTERNO-EM-DEPARTAMENTO-PESSOAL-UMA.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2021.

MASCARENHAS, André. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

MORAES, Andressa Araújo Rodrigues; TIOSSI, Fabiano Martin; FERRACINI, Maria José Floriano; MOL, Dalva Alice Rocha. Departamentos de Recursos Humanos e pessoal: diferenças e similaridades e a relação com a contabilidade. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 7, n. 7, p. 44-66, 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/326566471\\_DEPARTAMENTOS\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_E\\_PESSOAL\\_DIFERENCAS\\_E\\_SIMILARIDADES\\_E\\_A\\_RELACAO\\_COM\\_A\\_CONTABILIDADE](https://www.researchgate.net/publication/326566471_DEPARTAMENTOS_DE_RECURSOS_HUMANOS_E_PESSOAL_DIFERENCAS_E_SIMILARIDADES_E_A_RELACAO_COM_A_CONTABILIDADE). Acesso em: 06 mar. 2021.

MOURA, Eduardo Gabriel de; SOARES, Emília Maria Gonçalves. A importância do profissional contábil no departamento de pessoal como estratégia para reduzir o orçamento empresarial. Seminário de IC, 15, 2019, Simpósio de TCC, 18, 2019. Brasília, DF. **Anais...**

## A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA

Brasília, DF: Centro Universitário ICESP, p. 372-392, 2019. Disponível em: [http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais\\_simposio/arquivos\\_up/documentos/artigos/9329ab3b29bb38700de07f0b2f271ab6.pdf](http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/9329ab3b29bb38700de07f0b2f271ab6.pdf). Acesso em: 30 mar. 2021.

OLIVEIRA, Heloiza Helena de; HONORIO, Luiz Carlos. Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: associando os construtos em uma organização pública. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 4, p. 1-28, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/MtCHdpD7SVSZQdrQyTHTxcH/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 04 out. 2021.

OLIVEIRA JUNIOR, Eloir Lázaro. **Pesquisa científica na graduação: um estudo das vertentes temáticas e metodológicas dos TCCs**. 2017. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Ciências Integradas do Pontal, Universidade Federal de Uberlândia, Ituiutaba, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/20939>. Acesso em: 07 mar. 2021.

PAULA, Vilson; NOGUEIRA, Giulia. A importância da área de gestão de pessoas para o sucesso da organização. Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 12, 2016. São Paulo, SP. **Anais...** São Paulo, SP: CNEG, 2016. Disponível em: [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_047.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf). Acesso em: 14 mai. 2021.

SANTOS, Fábio Henrique; DEMAMBRO, Elizeu. **A rotatividade de pessoal nas organizações: a importância da gestão de Recursos Humanos na cultura organizacional**. 2021. 19 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Barra das Garças, 2021. Disponível em: [http://gestaopublica.bag.ifmt.edu.br/media/filer\\_public/2d/9d/2d9d362c-e3d2-4539-9a42-39823e3077eb/a\\_rotatividade\\_de\\_pessoal\\_nas\\_organicoes\\_a\\_importancia\\_da\\_gestao\\_de\\_recursos\\_humanos\\_na\\_cultura\\_organizacional.pdf](http://gestaopublica.bag.ifmt.edu.br/media/filer_public/2d/9d/2d9d362c-e3d2-4539-9a42-39823e3077eb/a_rotatividade_de_pessoal_nas_organicoes_a_importancia_da_gestao_de_recursos_humanos_na_cultura_organizacional.pdf). Acesso em: 10 mai. 2021.

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos; CRUZ, Myrt Thânia de Souza (orgs). **Gestão de Pessoas do século XXI: desafios e tendências além de modismos**. São Paulo: Tiki Books, 2019. Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/2019-12/livro-de-gestao-de-pessoas-seculo-xxi-versao-correta.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SOUZA, Dércia Antunes; CARDOSO, Lucas Roberto Gabriel; SANTANA, Joelma Maria Ferreira; FAJAN, Fernanda Deolinda; OLIVEIRA, Marcos Antônio Maia de. Análise do uso da tecnologia nos processos de recursos humanos: estudo de caso em uma Universidade Privada. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 14, 2017. Resende, RJ. **Anais...** Resende, RJ: FATEC, 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/12425104.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2021.