

DISTINÇÃO ENTRE DEPARTAMENTO PESSOAL, RECURSOS HUMANOS E GESTÃO DE PESSOAS

Angela Maria da Silva; Claudinei Antunes de Oliveira; Danielli Maria; Juliana de Moraes Cardoso; Patrícia Barbosa Farias; orientador Nelson Gonçalves Prianti Junior

FAETEC - Faculdade de Tecnologia Thereza Porto Marques – Gestão de Recursos Humanos - Rua São Sebastião, 25 – Centro – Jacareí/SP, nelson.priantijr@gmail.com

RESUMO- A revisão bibliográfica pretendida nesse artigo aborda, as atribuições de Departamento Pessoal, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas; mostrando o papel de cada um dentro das organizações e as principais diferenças entre eles, visto que, ocorre, em diversas ocasiões, o fato de se confundir um com o outro. Inicialmente, é apresentado como surgiu o Departamento Pessoal e, na seqüência, temos o surgimento dos Recursos Humanos, que se dá juntamente com a evolução da Administração. Por fim, apresentamos Gestão de Pessoas, que é voltada aos cargos de liderança, como forma de tornar o ambiente de trabalho mais humano e menos mecanizado.

Palavras-chave: Departamento; Recursos; Gestão.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Introdução

O Departamento Pessoal, ainda hoje confundido com Recursos Humanos, surgiu na década de 30, e era encarregado por tarefas específicas relacionadas a admissão, compensação e demissão dos funcionários. Mas esse departamento priorizava apenas a questão do lucro, sem se preocupar se o empregado estava psicologicamente bem; se ele estava na função correta, de acordo com suas características profissionais ou até mesmo qual o motivo que o levou a ter aquela falta injustificada, que conseqüentemente, trouxe vários descontos em seu salário.

Foi quando, na década de 90, as empresas perceberam que algo deveria ser mudado, pois o fato de tratar pessoas como números não estava trazendo a progressão esperada.

Segundo Maximiano (2007, p. 128), “as empresas, como todas as organizações, dependem de pessoas qualificadas, motivadas, integradas e produtivas para realizar seus objetivos”. A partir dessa percepção, nasceu o Recursos Humanos, que continua contendo o Departamento Pessoal mas, além disso, trata de fazer o colaborador sentir-se bem na empresa em que trabalha, promovendo qualificação profissional, visando o crescimento dentro da organização; premiações, de acordo com as metas alcançadas e muitos outros benefícios.

Atualmente as empresas agregaram novos conhecimentos, reflexões e conceitos e insere-se

assim a Gestão de Pessoas, que trata de promover a motivação e de aproveitar o que há de melhor em cada colaborador.

Dessa forma, esse artigo objetiva explicar as atribuições de Departamento Pessoal, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, e evidenciar as diferenças entre esses conceitos.

Metodologia

Esta pesquisa, realizada através de consultas a livros e artigos disponíveis em sites e alguns conceitos obtidos nas aulas de Introdução a Administração, consiste em esclarecer o que é Departamento Pessoal e o que mudou após o surgimento dos Recursos Humanos e Gestão de Pessoas.

O Departamento Pessoal surgiu nas empresas na década de 30, e era responsável pelas questões burocráticas relacionadas ao trabalhador, como: folha de pagamento, férias, horas extras, etc., deixando de lado a questão humana e estando preocupado somente com benefício ou prejuízo financeiro trazidos pelos mesmos (FEMPI, 2011).

A forma “fria” de lidar com os principais membros de uma organização começou a mudar aos poucos, desde a locação correta dos soldados à unidade, na 2ª Guerra Mundial, em 1940, até o surgimento dos Recursos Humanos (Administração de Pessoas), em 1990.

Pontes (JBSOFT, 2011) cita a essência dos Recursos Humanos e o papel do colaborador dentro de uma instituição.

As pessoas são fundamentais para o sucesso das organizações. Atrair e manter talentos é o grande desafio da administração de pessoas. O início deste desafio está em identificar a pessoa certa para o lugar certo nas empresas. Quando isso é feito, as pessoas irão contribuir com todo o seu potencial, criatividade e motivação para o alcance dos objetivos organizacionais.

De acordo com Silva (2011), a Revolução Industrial, que ocorreu do final do século XVII até o começo do século XX, ocasionou o crescimento acelerado e desorganizado das empresas e a mecanização, que é nada mais que a substituição do trabalho do homem por máquinas. Daí surgiu a necessidade de uma administração, que organizasse toda essa mudança que estava ocorrendo. Ainda, conforme a acima citada, a Administração é composta por três teorias: a Teoria Científica, a Teoria Clássica e a Teoria das Relações Humanas.

- **Teoria Científica** foi ministrada por Frederick Winslow Taylor, e para ele, os funcionários deveriam estar voltados apenas para a função que lhe fosse atribuída e, inclusive, criou um tempo padrão para que cada tarefa fosse realizada.

- **Teoria Clássica** criada por Henri Fayol, tinha por objetivo aumentar o crescimento das empresas por meio de criação de cargos, de estruturação.

- **Teoria das Relações Humanas** foi aplicada por Elton Mayo, e é a que mais se relaciona com os Recursos Humanos.

Com início em 1923, Mayo realizou diversas experiências que tinham como objetivo constatar se o ambiente de trabalho estava adequado às tarefas que estavam sendo realizadas; a opinião que o funcionário tinha com relação a empresa e criar o espírito de grupo nas relações entre as equipes de trabalho.

Segundo Oliveira (Administradores, 2010), para Elton Mayo, "o conflito é uma chaga social, a cooperação é o bem estar social".

Com a criação dos Recursos Humanos é possível dar continuidade ao pensamento de Elton Mayo e, assim como ele, por objetivo trabalhar a parte pessoal dos colaboradores, visando atingir os objetivos estabelecidos pela empresa, de modo que os funcionários estejam motivados e satisfeitos com a função que exercem. Formas de

ter essa reciprocidade entre funcionário e empresa são: a criação de treinamentos, Segurança no trabalho, Serviço Social e muitos outros, enquanto o Departamento Pessoal ficou sendo um setor dos Recursos Humanos, continuando responsável pela parte financeira da relação entre funcionário e empresa.

Atualmente, dentro dos Recursos Humanos, nós temos a Gestão de Pessoas, onde os líderes visam ter um relacionamento mais próximo de seus colaboradores, como forma de obter resultados positivos para a empresa e de fazer com que o mesmo cresça profissionalmente.

Segundo Artigonal (2011):

"A Gestão de Pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, que é o Capital Humano, que nada mais são que as pessoas que a compõe".

Através da Gestão de Pessoas, não é necessário que a empresa contrate um profissional que tenha exatamente o perfil que ela deseja. Nessa forma de Gestão, ele pode ser moldado, através de treinamentos e processos motivacionais, para o perfil de conhecimento e habilidade de que a organização necessita.

Ainda, de acordo com a referência acima citada, o gestor deve ter: visão sistêmica, trabalhar em equipe, bom relacionamento inter pessoal, capacidade de planejamento e empreendedorismo, capacidade de adaptação e flexibilidade, cultura da qualidade, criatividade e comunicação, liderança, iniciativa e dinamismo.

Inácio (2008) sugere algumas ações, que dentro da visão holística, todas são interativamente responsáveis pelos seus resultados. São elas:

- a) Promover maior integração entre os diversos grupos da organização;
- b) Criar nas equipes de trabalho uma consciência profissional, proporcionando meios para o resgate da auto-estima;
- c) Intensificar o treinamento;
- d) Investir no desenvolvimento profissional e pessoal não só por intermédio de cursos, mas também de inovações no sistema de trabalho;
- e) Permitir que o funcionalismo busque o seu próprio crescimento profissional;
- f) Reconhecer por meio de prêmios ou simplesmente por intermediário de elogio, oferecer feedback quanto ao desempenho;

- g) Levar o funcionário a interagir com a comunidade, enfatizar a responsabilidade social da organização e do trabalho de cada pessoa;
- h) Criar ambientes físicos de trabalho seguros e agradáveis;
- i) Avaliar constantemente o bem-estar e a satisfação pessoal dos funcionários;
- j) Disponibilizar recursos (materiais, tecnológicos equipamentos, entre outros.);
- k) Promover um clima organizacional positivo o que inclui estimular as relações interpessoais;
- l) Intensa formação e instrução absolutamente concentrada naquelas capacidades primordiais da instituição;
- m) Apoio e estímulo ao investimento pessoal do funcionário em seu desenvolvimento;
- n) Divulgação dos propósitos e objetivos;
- o) Sinalização de continuidade do trabalho;
- p) Contabilização sistemática dos resultados;
- q) Adequação das práticas de treinamento às diferenças individuais das pessoas.

Tudo isso se resume na concepção de que um bom gestor de pessoas deve saber lidar com diversos tipos de personalidades; promover sempre o estímulo para obter resultados e reconhecimento quando alguma meta é atingida; envolver todos os membros da equipe nas tarefas propostas, cada um de acordo com o seu perfil e, principalmente, ter a visão de que está trabalhando com seres humanos, e não com máquinas.

Segundo um conto chinês, citado por Vergara (2006):

“Ouvir o inaudível é uma qualidade necessária ao bom dirigente. Somente quando o dirigente aprende a ouvir atentamente o coração das pessoas, percebendo seus sentimentos não comunicados, suas dores não expressas e suas queixas não formuladas, é que ele pode inspirar confiança, entender quando alguma coisa está errada e identificar as verdadeiras necessidades dos cidadãos”.

Resultados e Discussão

Tendo como base as pesquisas realizadas, pode ser notada a grande diferença que há entre os conceitos Departamento Pessoal, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, onde

os três trabalham com pessoas, mas de maneiras distintas, conforme o Quadro 1.

Quadro1: As principais diferenças entre Departamento Pessoal, Recursos Humanos e Gestão de Pessoas

Departamento Pessoal	Recursos Humanos	Gestão de Pessoas
Folha de Pagamento	Treinamentos	Liderança
Admissão	Desenvolvimento	Clima Organizacional Seguro e Agradável
Homologação	Capacitação	Trabalho em Equipe
Férias	Segurança do Trabalho	Investimento Pessoal
Décimo Terceiro	Serviços Sociais.	Motivação no Ambiente de Trabalho
Cálculos Trabalhistas em Geral.		Relacionamento Interpessoal.

Conclusões

Na pesquisa realizada, são definidos os três conceitos abordados e é mostrada a contribuição de cada um dentro da organização de trabalho.

Define-se que Departamento Pessoal contribui nas rotinas administrativas; Recursos Humanos contribui no Desenvolvimento Pessoal e Gestão de Pessoas contribui no relacionamento interpessoal.

Os três conceitos estão ligados ao trabalho com seres humanos de diferentes características e comportamentos. Sendo assim, um complementa o outro na distinção de cada área, tornando-se indispensáveis dentro de uma organização.

Referências Bibliográficas

ARTIGONAL. As diferenças entre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/administracao-artigos/as-diferencas-entre-recursos-humanos-e-gestao-de-pessoas-718458.html>> Acesso em maio 2011.

FEMPI – Frente Empresarial Pró-Itaquaquecetuba.
A diferença entre Departamento Pessoal e Recursos Humanos. Disponível em:
<<http://www.fempi.com.br/main/index.php?id=157>>
Acesso em mar. 2011.

INACIO, S. R. L. A Diferença entre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Disponível em:
<<http://www.webartigos.com/articles/11773/1/As-Diferencas-Entre-Recursos-Humanos-E-Gestao-De-Pessoas/pagina1.html>> Acesso em: maio. 2011.

MAXIMIANO, A. Administração para Empreendedores. 1. ed. [S.l.]: Prentice Hall Brasil, 2007.

OLIVEIRA, W. A. R. Principais teorias e escolas da Administração. Disponível em:
<<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/principais-teorias-e-escolas-da-administracao/50247/print/>> Acesso em maio. 2011.

PONTES. A evolução na Gestão de Pessoas. Disponível em: <<http://www.jbsoft.com.br/?op=noticias¬icia=146>> Acesso em mar. 2011.

SILVA, Ana Paula. Professora que, no presente semestre, leciona a matéria de Introdução a Administração no nosso curso.

VERGARA. S. Gestão de Pessoas. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

INÁCIO, S. R. da L., desenvolvimento pessoal. Disponível em <www.webartigos.com>. acesso em nov. 2011.