

ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL

**Mikaela Patrícia Gomes Rocha¹
Cíntia Mendes de Assis²**

cintiamendesassis@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

O objetivo deste trabalho é avaliar a importância do DP e sua interferência no funcionamento da instituição. O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, com o intuito de compreender a realidade do meio que será observado. Além disso, também foi utilizada a entrevista semi-estruturada com uma funcionária que atua no DP, a fim de conhecer melhor essa área de atuação. A Psicologia Organizacional e do Trabalho passou por diversas mudanças desde sua origem, levando em consideração que esta área teve grande reconhecimento no período da industrialização e seu objetivo era certificar uma boa produtividade no trabalho. As ações de intervenção na instituição foram observadas pelos estagiários do curso de psicologia em uma instituição de ensino, com foco em observar o funcionamento do Departamento Pessoal da instituição. Insta enfatizar que devido a constante evolução do mundo, das pessoas, e do modo operário, as empresas buscam acompanhar esse desenvolvimento promovendo mudanças significativas no seu modo de agir. Em síntese, o Departamento Pessoal, vai além de recurso que visa trabalhar com admissões, demissões, benefícios, entre outros, esse setor lida também com o bem estar das pessoas dentro da instituição, com propósito de garantir boa qualidade de trabalho para que os indivíduos tenham um bom rendimento, mas que acima disso sejam vistos como sendo parte da entidade de não como uma “máquina”.

PALAVRAS-CHAVE: Departamento Pessoal, organização, psicologia organizacional.

INTRODUÇÃO

De acordo com Gomes (2020), a Psicologia Organizacional e do Trabalho descende de uma psicologia relacionada com o regime de Revolução Industrial no país, com foco em compreender os fenômenos psicológicos das organizações e quais fatores poderiam ser melhorados. Assim, após algumas décadas, esse ramo se envolve em ações mais específicas, como analisar o indivíduo e o seu trabalho

¹ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

² Psicóloga, Especialista em Terapia Cognitivo Comportamental, Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

na instituição, reconhecendo, desse modo, as demandas que surgiam. Logo, o psicólogo nas organizações atua tanto em processos de recrutamento, análise de cargos, como em estratégias que visam garantir uma boa qualidade de vida e bem-estar.

Diante do exposto, enfatiza-se a importância da gestão de pessoas dentro das instituições. A princípio, pode-se caracterizar gestão de pessoas como um conjunto de práticas com finalidade de auxiliar na organização, seleção de pessoal, recrutamento, recolocação, entre outros, além de favorecer no incentivo e desempenho dos indivíduos. Dessa forma, as empresas e outras entidades são formadas por determinado grupo de pessoas que ajudam em seu desenvolvimento, posto isso, são necessárias estratégias para que aconteça um crescimento entre si (CHIAVENATO, 2014).

Ademais, a área de recursos humanos é indispensável quando se trata alguma empresa, levando em consideração que esta é responsável por atividades relacionadas a gestão de pessoas e também pelo departamento pessoal realizando atividades como treinamento, folha de pagamento, admissão, demissão, e também por reconhecer os recursos das pessoas, como suas habilidades, seus interesses, dentre outros. No entanto, essas ações devem ser realizadas por profissionais qualificados para que não tenha efeito contrário (TAVARES, 2019).

Segundo Tavares (2019), partindo de um pressuposto histórico, o setor de recursos humanos ganhou ênfase no início do século XX, quando começa a surgir uma preocupação maior com a organização das empresas. À vista disso, as práticas de gestão de recursos humanos é um método preciso nas empresas, considerando que podem usar técnicas como a qualificação das pessoas e outras já citadas.

Posto isto, destaca-se o Departamento Pessoal, inserido no setor de RH, que realiza atividades burocráticas desde admissão, até o desligamento do funcionário da empresa. Assim, o DP, atua de forma estratégica sob o funcionamento da instituição, fazendo com os funcionários tenham uma boa experiência e permanecem na equipe, fazendo com que, tanto a entidade como os colaboradores consigam atingir seu propósito, como o desempenho, lucro, dentre outros (SANTOS E AMORIM, 2023).

O trabalho em questão justifica-se através de uma experiência de estágio do curso de psicologia realizada por meio de observação de serviços ofertados no setor de Departamento Pessoal do Centro Universitário Vértice – Univértix. Nossa hipótese para essa questão é: Qual a importância do Departamento Pessoal para a organização?

O objetivo deste trabalho é avaliar a importância do DP e sua interferência no funcionamento da instituição.

Trabalhos como este são importantes para compreender o trabalho do psicólogo organizacional e o funcionamento de uma instituição, permitindo conhecer como estes trabalham em prol da qualidade de vida dos trabalhadores.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Psicologia Organizacional e do Trabalho passou por diversas mudanças desde sua origem, levando em consideração que esta área teve grande reconhecimento no período da industrialização e seu objetivo era certificar uma boa produtividade no trabalho. Logo, o psicólogo nas organizações começa a se envolver nas resoluções de conflitos, processo de seleção, saúde e qualidade de vida, entre outros (MARÇAL, SILVA E CORRÊA, 2022).

Sendo assim, Marçal, Silva e Corrêa (2022), destacam que o psicólogo no contexto organizacional atua com o propósito de compreender o ambiente de trabalho, além de considerar a subjetividade da empresa, assim como os fenômenos ligados a vida do trabalhador.

Ante o exposto, enfatiza-se que os Recursos Humanos se caracterizam em uma empresa por seu trabalho no processo de seleção de pessoal, recrutamento, contratos, relação com as pessoas, dentre outros. De modo mais objetivo, este setor é responsável pela organização da empresa (BUENO E BORGES, 2021).

No que se refere às organizações, vale salientar que estas estão sempre sofrendo grandes transformações, ainda mais com os avanços tecnológicos, fazendo com que ao mesmo tempo em que novas instituições estejam surgindo, outras saem do mercado de trabalho, por isso, é relevante ressaltar a importância da gestão de uma empresa e outros fatores que a compõe. Assim sendo, uma empresa funciona quando há um conjunto de pessoas, e para gerir essas pessoas é

necessário compreender esses aspectos (CHIAVENATO, 2000). Assim, é importante caracterizar que:

a gestão é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso dos recursos e competências organizacionais para alcançar determinados objetivos de maneira eficiente e eficaz mediante um arranjo coeso e convergente de pessoas, recursos e competências (CHIAVENATO, 2021).

Outrossim, anteriormente o trabalho era visto apenas diante de um modelo capitalista, no qual o principal objetivo era o lucro. No entanto, acontecem grandes mudanças com a evolução do processo de gestão de pessoas, como, o desenvolvimento de Leis Trabalhistas, e outros meios que garantiam direitos como salário e carga horária digna para cada funcionário (ARAÚJO, 2019).

Em concordância com Araújo (2019), o modelo de gestão de pessoas visa estabelecer uma relação entre a empresa e os trabalhadores, a fim de conhecer melhor as pessoas e suas necessidades. Dessa forma, através dessa gestão é possível potencializar as habilidades do sujeito e proporcionar bons resultados tanto para empresa, como para o funcionário. Assim, é possível fazer com que as pessoas se sintam motivadas e queiram crescer dentro da organização.

À medida que as empresas crescem, ou com o surgimento de novas instituições há o crescimento do setor de Recursos Humanos, em razão de suas habilidades, visão de futuro e sua forma de atuação (ARAÚJO, 2019).

Diante desses conceitos, vale salientar a relevância do Departamento de Pessoal, pois, este setor já existe antes mesmo de ser reconhecido como modelo de atuação, uma vez que, outrora, os “patrões” precisavam designar funções, controlar e exigir o máximo de esforço dos trabalhadores, o que caracterizava-se, como um trabalho escravo (SILVA, 2021).

No decorrer dos anos, com a origem das Leis de trabalho, inicia-se o avanço nas empresas em relação à organização e a forma sobre como as pessoas eram tratadas. Assim, o Departamento Pessoal entra em vigor após anos de mudança e criação de Leis que visam garantir o direito das pessoas (SILVA, 2021).

Por conseguinte, o Departamento Pessoal destaca sua eficácia por ser um setor que lida com questões burocráticas de uma empresa, se diferenciando do Recursos Humanos, visto que trabalha no âmbito de contratação, demissão pagamentos, etc. Dessa maneira, entende-se que mesmo sendo pouco distintos,

esses setores trabalham em conjunto, pois necessitam de uma boa relação e comunicação com os indivíduos (SILVA, 2021).

Conforme Santos e Amorim (2023), o Departamento Pessoal, também se caracteriza por obter informações importantes da empresa, o que auxilia no trabalho dos colaboradores, fazendo com que estes estejam realizados com suas funções. Desse modo:

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 (SANTOS E AMORIM, 2023).

Portanto, levando em consideração os aspectos de como gerir uma empresa, e as formas de atuação de alguns setores, também é necessário pensar na saúde e qualidade de vida das pessoas, já que, antes, o objetivo era lucrar, supervisionar as pessoas forma rígida e fazer com o trabalho fosse o foco de tudo (BERGAMINI, 2015).

Em contrapartida, atualmente, há uma preocupação maior com o comportamento humano, as pessoas buscam cada vez mais se conhecer e conhecer aqueles com que possui convivência, seja nas relações familiares, pessoais ou de trabalho. Tais habilidades podem ajudar no fortalecimento de vínculos no ambiente de trabalho (BERGAMINI, 2015).

METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, com o intuito de compreender a realidade do meio que será observado. Por conseguinte, esse método busca entender as diversas experiências e contextos do meio em que é realizada a pesquisa, de forma que o pesquisador fique atento a perspectiva dos participantes e não somente a sua visão particular (DE JESUS SOARES, 2019).

Por esse motivo, a pesquisa qualitativa busca conhecer a história, as crenças e o relacionamento das pessoas que estão em determinado ambiente, além de entender o sentido que as pessoas apresentam sobre os fenômenos que são observados, entre outros fatores (DE JESUS SOARES, 2019).

De acordo com Danna de Mattos (p.11, 2001) a observação gera grande aprendizado sobre as diferentes culturas ou contextos sociais, uma vez que, esse

método, é um mecanismo no qual o pesquisador consegue compreender o que será trabalhado em certo meio social. Por exemplo, ao atuar em um ambiente, o profissional deve observar o comportamento das pessoas, sua cultura, seu meio social, etc. Ao voltar o olhar para elas, esse mesmo profissional observará o agir de todos esses indivíduos e dessa forma realizará seu trabalho de observação ao se inserir naquele contexto. Observar as pessoas faz parte do trabalho do psicólogo, como objetivo de compreender o que será trabalhado.

Além disso, também foi utilizada a entrevista semi-estruturada com uma funcionária que atua no DP, a fim de conhecer melhor essa área de atuação. Dessa forma, nessa entrevista pode-se utilizar um roteiro de modo subjetivo, no qual o entrevistador tem como objetivo obter as informações necessárias sobre o campo pesquisado (DOS SANTOS, DE JESUS E BATTISTI, 2021).

Os dados obtidos foram observados através da pesquisa descritiva de dados, que visa analisar os fenômenos, e considerar as variáveis, sem interferir no objeto de pesquisa (HEERDT, 2007).

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix.

O estágio foi realizado no Centro Universitário Vértice – Univértix.

A observação foi realizada no período de 8 horas por dia, durante 5 dias, totalizando 40h, oportunizando observação do funcionamento, atividades, público e demanda dos serviços ofertados.

A análise observada é baseada no contexto de gestão de uma empresa, caracterizando a observação do trabalho que é realizado através do setor de Departamento Pessoal.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

As ações de intervenção na instituição foram observadas pelas estagiárias do curso de psicologia em uma instituição de ensino, com foco em observar o funcionamento do Departamento Pessoal da instituição.

Assim sendo, ao questionarmos a importância do DP, uma funcionária que atua nessa área relatou que: “a função do Departamento Pessoal é realizar

admissões e demissões de funcionários, controle de férias, folha de pagamento, benefícios, entre outros”.

Conforme Santos e De Amorim (2023), mediante a funcionalidade deste setor, cabe ao profissional responsável pelo DP, cumprir com as responsabilidades exigidas do cargo, dado que, estão sempre em contato com os colaboradores, no diz que respeito a resolução de problemas, contratação e desligamento de funcionários, estabelecimento de rotinas, como outras questões burocráticas.

Todavia, o Departamento Pessoal, apresenta alguns aspectos que o difere do setor de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, na medida em que estes, de acordo com a entrevistada:

algumas das principais funções do Recursos Humanos é realizar o recrutamento e seleção, onboarding de novos funcionários, treinamento e desenvolvimento, alocação de colaboradores e avaliação de desempenho, dentre outras.

Levando em consideração estes conceitos, percebe-se que há algumas diferenças, mas que estes setores estão conectados, em razão de precisarem um do outro para exercer suas funções, por exemplo, se o RH é responsável por realizar o recrutamento e seleção, o DP fica responsável pelo processo de contratação e por toda parte burocrático nesse processo. Sendo assim, a gestão de pessoas, é responsável pela integração das pessoas na organização, já que na atualidade os colaboradores e os parceiros trabalham em conjunto para haja uma boa qualidade de vida no trabalho e como consequência o desenvolvimento da empresa (ARAÚJO, 2019).

Na sequência, questionamos sobre a importância desses setores na instituição, e a entrevistada ressalta que:

esses setores são de suma relevância em uma empresa, pois são eles em conjunto que irão que realizar os trâmites para a contratação de funcionários para a empresa e realizam a gestão das pessoas na empresa e são responsáveis por realizar atividades administrativas e burocráticas que fazem parte da relação entre empregador e empregado.

Insta enfatizar que devido a constante evolução do mundo, das pessoas, e do modo operário, as empresas buscam acompanhar esse desenvolvimento promovendo mudanças significativas no seu modo de agir, como, promovendo trabalho em equipe, mostrando preocupação os resultados, e destacando que a empresa precisa das pessoas para que possa funcionar, ou seja, o trabalhador não

é vista apenas como uma “mão de obra”, mas como um colaborador de quem a instituição precisa para seja bem sucedida (CHIAVENATO, 2014).

Por fim, destacando o setor de DP, perguntamos como este auxilia na qualidade de vida dos trabalhadores, assim, a colaboradora destaca que o DP, atua: “auxiliando na motivação dos funcionários, para que assim se sintam mais a vontade no local de trabalho”.

Dessa forma, percebe-se o quanto as empresas estão buscando evoluir no seu modo de atuação, posto que, cada vez mais destacam que são seus colaboradores são parte da entidade e que sem eles não existe instituição. No entanto, é válido destacar que, essas mudanças acontecem devido a percepção de que para que se tenha lucro é preciso que os trabalhadores tenham qualidade de vida e um ambiente favorável de trabalho (SANTOS E DE AMORIM, 2023).

Por outro lado, o DP, também atua como forma estratégica de obter as informações necessárias dos funcionários, dos cargos ocupados, de todo funcionamento no geral, o que auxilia aos líderes das entidades terem acesso e conhecer mais sobre seus colaboradores (SANTOS E DE AMORIM, 2023).

Nessa perspectiva, um fenômeno observado e realizado neste campo, foram as lembranças para o dia da mulher, orçamentos, organograma, organização de calendário anual, dentre outras atividades que foram realizadas em grupo pelas estagiárias.

Contudo, as atividades que foram realizadas no decorrer do estágio, destacaram o que era visto em teoria, como a mudança que aconteceram nas últimas em relação a gestão de pessoas. As entidades, atualmente buscam cuidar dos seus funcionários para que permaneçam no trabalho. Sendo assim, os gestores visam agregar, recompensar, escutar, e atuar também em prol do desenvolvimento de pessoas, para que ambos possam crescer juntos. No entanto, é preciso considerar que uma empresa trabalha com metas e não apenas com uma visão romantizada do que é gerir pessoas (ROSA, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, o Departamento Pessoal, vai além de recurso que visa trabalhar com admissões, demissões, benefícios, entre outros, esse setor lida também com o

bem estar das pessoas dentro da instituição, com propósito de garantir boa qualidade de trabalho para que os indivíduos tenham um bom rendimento, mas que acima disso sejam vistos como sendo parte da entidade e não como uma “máquina”. Ademais, este setor cuida para que cada colaborador exerça seu papel conforme proposto nas leis trabalhistas, para que não haja desvio de função, nem impedimentos no que se tem direito.

Ainda assim, esses setores citados ao longo do trabalho são o diferencial dentro de qualquer entidade, mas, é importante que estes funcionem na prática, e não somente no papel, pois quem auxilia no processo de desenvolvimento de qualquer instituição são as pessoas, e estas precisam ter acesso a um ambiente de trabalho adequado, saber trabalhar em equipe, entre outros fatores. Nesse contexto, entra o psicólogo organizacional, pois mesmo que seu trabalho não seja realizar atendimento clínico, este profissional trabalha na gestão de pessoas, conhece os colaboradores, atua na resolução de conflitos, orienta as pessoas de acordo com sua realidade, escuta, e aplica seu conhecimento para que os objetivos sejam atingidos.

Por meio deste trabalho, observamos a importância do DP, e como este é um setor necessário para o funcionamento de qualquer entidade. Nota-se que o trabalho do psicólogo também é de grande relevância, mas que este geralmente atua no setor de RH e GP, porém, de toda forma seu trabalho é fundamental, visto que para as pessoas consigam desempenhar suas funções é preciso uma boa condição de saúde, tanto física, como mental, por isso este profissional é essencial na construção de possibilidades e apresentação de caminhos que estejam sempre em construção para um bem maior.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Isabella Cristina Ribeiro de. **A importância da gestão de pessoas com foco no recursos humanos**. 2019. Repositório Institucional AEE. Universidade Evangélica de Goiás. Administração. Trabalhos de Conclusão de Curso – TCC's. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/2077>. Acesso em: 22 de abril de 2023.

BUENO, Cristhian Sissi et al. OS BENEFÍCIOS DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS PARA AS ORGANIZAÇÕES. **Revista GeTeC**, v. 10, n. 32, 2021. Disponível em:

Anais do FAVE – Fórum Acadêmico da Univértix, Matipó, setembro, 2023.

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2580>. Acesso em: 22 de abril de 2023.

BERGAMINI, Cecília W. **PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS: Psicologia do Comportamento Organizacional**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498475/>. Acesso em: 22 abril 2023.

Chiavenato, Idalberto **Gestão de pessoas** : o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. -- 4. ed. -- Barueri, SP : Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**, 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

DANNA, Marildá Fernandes. MATTOS, Maria Amélia. **Aprendendo a observar**. 2.ed. - São Paulo: EDICON, 2011. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1QHD7S4BXoWMNLhjtXXbXv3R1wNeD4K6z/view>. Acesso em: 09 de junho de 2023.

DE JESUS SOARES, Simaria. Pesquisa científica: uma abordagem sobre o método qualitativo. **Revista Ciranda**, v. 3, n. 1, p. 1-13, 2019. Disponível em: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ciranda,+1593-5182-13-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ciranda,+1593-5182-13-PB%20(1).pdf). Acesso em: 28 de fevereiro de 2023.

DOS SANTOS, Alexa Fagundes; DE JESUS, Gabrieli Guterres; BATTISTI, Isabel Koltermann. Entrevista semi-estruturada: considerações sobre esse instrumento na produção de dados em pesquisas com abordagem qualitativa. **Salão do Conhecimento**, v. 7, n. 7, 2021. Disponível em: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/20805-Texto%20do%20artigo-54292-1-2-20211018%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/20805-Texto%20do%20artigo-54292-1-2-20211018%20(1).pdf). Acesso em: 08 de junho de 2023.

Heerdt, Mauri Luiz **Metodologia científica e da pesquisa** : livro didático / Mauri Luiz Heerdt, Vilson Leonel ; design instrucional Luciano Gamez, [Carmen Maria Cipriani Pandini]. – 5. ed.rev. e atual. – Palhoça : UnisulVirtual, 2007. 266 p. : il. ; 28 cm. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/22112/1/fulltext.pdf>. Acesso em: 08 de junho de 2023.

MARÇAL, Álvaro Ferreira; SILVA, Nathália Vidal; CORRÊA, Clara Silva. **A psicologia organizacional de modo estratégico**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/32556/6/Artigo%20-%20A%20psicologia%20organizacional%20de%20modo%20estrat%3%a9gico.pdf>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

ROSA, Isabela Aparecida Croch de Castro. **O papel do psicólogo dentro das organizações**. 2021. Disponível em:

<http://repositorio.fucamp.com.br/handle/FUCAMP/534> . Acesso em: 08 de junho de 2023.

SANTOS, Ana Luíza Caldas; DE AMORIM, Dênia Aparecida. A importância do departamento de pessoal para as organizações: uma revisão da literatura. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 39, 2023. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2972>. Acesso em: 22 de abril de 2023.

SAMPAIO–UNILEÃO, CENTRO UNIVERSITÁRIO DR LEÃO; GOMES, MARIA EDUARDA CORDEIRO. **Psicologia organizacional e do trabalho: estigmas e práticas**. Disponível em: <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/PSICOLOGIA/P1244.pdf>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2023.

SILVA, Amanda Soares *et al.* **Evolução histórica do departamento de pessoal e sua importância para as empresas**. 2021. Repositório Digital FacMais Facmais - Unidade: Inhumas Trabalho de Conclusão de curso. Disponível em: <http://65.108.49.104/handle/123456789/341>. Acesso em: 22 de abril de 2023.

TAVARES, Joana Inês Robalo. **Satisfação profissional e práticas de gestão de recursos humanos: Estudo de caso**. 2019. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/25901>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2023.