

A PERSPECTIVA DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA AGÊNCIA BANCÁRIA DE CASTRO-PR SOBRE DEPARTAMENTO PESSOAL E RECURSOS HUMANOS

EMPLOYEES PERSPECTIVES ABOUT PERSONNEL DEPARTMENT AND HUMAN RESOURCES IN A BANKING AGENCY FROM CASTRO-PR

Fábio Takeshi Sato¹

Resumo: As empresas investem cada vez mais na área de Gestão de Pessoas investe no capital humano, com o intuito de obter maiores resultados do capital humano. Este artigo tem por objetivo indicar qual é o entendimento e as reais diferenças entre o Departamento Pessoal e o Recursos Humanos na visão dos gerentes e subordinados de um banco privado na cidade de Castro- PR. Para isso aplicou-se um questionário aos gerentes e subordinados afim de se conhecer a real identificação, por parte dos mesmos, do Departamento Pessoal e Recursos Humanos, para analisar quais os conhecimentos, influências e o entendimento da diferenciação dos temas. A pesquisa compreende a análise dos dados de forma qualitativa e quantitativa, obtendo resultados para o atingimento do objetivo desta pesquisa. Observou-se que a compreensão dos pesquisados é confusa sobre a funcionalidade dos temas, ou seja, desconhecem as reais aplicabilidades.

Palavras-chave: Departamento Pessoal. Recursos Humanos. Gestão de Pessoas.

Abstract: Companies invest more and more in the area of People Management invests in human capital, with the aim of obtaining greater results of human capital. This article aims to indicate the understanding and real differences between the Personal Department and Human Resources in the view of the managers and subordinates of a private bank in the city of Castro-PR. For this purpose a questionnaire was applied to the managers and subordinates in order to know their real identification of the Personnel Department and Human Resources, to analyze the knowledge, influences and the understanding of the differentiation of the themes. The research comprises the analysis of the data in a qualitative and quantitative way, obtaining results to reach the objective of this research. It was observed that the comprehension of the respondents is confused about the functionality of the themes, that is, they do not know the real applicabilities.

Keywords: Personnel Department. Human Resources. People Management.

¹ Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas (UNIANDRADE). Professor do Curso de Administração (SECAL).
fabio.sato@professorsecal.edu.br

INTRODUÇÃO

Este Artigo tem como temática Gestão de Pessoas: As organizações passam por diversas transformações com o passar dos anos, e isso envolve o setor de pessoas, desde a satisfação dos colaboradores (clientes internos) e também a satisfação dos clientes externos. Segundo Fischer (2010, p.43): “Entende-se por modelo de Gestão de Pessoas a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho”.

Conforme o passar dos anos, tem-se observado que os gerentes usam varias técnicas organizacionais para obter colaboração e produtividade dos colaboradores. A área de Recursos Humanos passou por várias mudanças.

O homem antes, era visto apenas como fator produtivo conforme afirma Chiavenato (2000, p.71): “O homem deveria produzir como uma máquina ou robô, uma vez que Taylor procurava, sem conhecer devidamente o organismo humano, conseguir o rendimento máximo, quando deveria conseguir o rendimento ótimo”.

As pessoas não devem ser consideradas apenas recursos produtivos da organização, mas sim parceiro dela, para que ambos trabalhem em harmonia em busca dos objetivos esperados.

Sem dúvida as pessoas podem ser consideradas o bem mais importante das organizações, onde pode verificar que segundo Gil (2011, p.51): “Precisa primeiramente considerar como pessoas e não como meros recursos de que a organização pode dispor a seu bel prazer. Precisa tratá-los como elementos que impulsionam a organização e não como agentes passivos”.

As organizações sem as pessoas que trabalham nela são apenas depósitos vazios, o talento humano deve ser visto de maneira diferente, como pessoas que vão agregar e colaborar de forma eficaz dentro de cada organização. Dessa maneira deve-se tornar o ser humano competente para atuar em atividades que desenvolverá colaboradores, ou seja, pessoas que pensem no crescimento não somente individual, mas também, no crescimento da organização.

Segundo Lacombe e Heilborn (2006) abordam que o bom administrador deve possuir habilidades, conhecimento e compreender ele mesmo e sua equipe.

Sendo assim, os diretores, gerentes, supervisores, colaboradores em geral devem entender a diferença e funcionalidade entre Departamento Pessoal e

departamento de Recursos Humanos dentro de uma organização, para se adequar no quesito de bom administrador.

Diante desta problemática surge o seguinte questionamento: Qual a importância e em que pode resultar compreender e aplicar a diferença entre Departamento Pessoal e departamento de Recursos Humanos por parte dos gerentes e subordinados dentro de uma agência bancária?

A importância segundo Ferreira (1999) quer dizer influência, ou seja, quais influências irá envolver a organização, os gerentes entenderem o real significado de Departamento Pessoal e Recursos Humanos. Ainda conforme o dicionário Michaelis a diferença pode ser entendida como a divergência de opiniões a qual iremos verificar o real entendimento, influências e opiniões que estes departamentos irão trazer para a organização.

Acredita-se que Recursos Humanos estão ligados diretamente a Gestão de Pessoas, e têm sido um agente positivo para as organizações, e para os gestores que nela atuam. Estes gestores tem o papel de disseminar e motivar seus colaboradores para que tragam os resultados esperados.

Onde conforme Chiavenato (2014, p. 214) diz:

Recursos Humanos é o nome tradicionalmente dado às pessoas que ingressam, permanecem e participam da organização, qualquer que seja seu nível hierárquico ou sua tarefa. [...]. Constituem o único recurso vivo, dinâmico e inteligente da organização, aliás, o recurso que decide como manipular os demais recursos, que são inertes e estáticos por si. Além disso, constituem um tipo de recurso dotado para o crescimento e desenvolvimento.

Desta maneira, o objetivo geral do presente artigo é: analisar e compreender o entendimento do Departamento Pessoal e Recursos Humanos no ponto de vista da gerência e subordinados em uma agência bancária no município de Castro- PR.

Para a sequência deste estudo apresenta-se a Revisão de Literatura, seguida do item Materiais e Métodos, posteriormente apresentado os Resultados e discussão e se encerra com as Conclusões.

REVISÃO DE LITERATURA

Gestão de Pessoas

Para Gil (2006, p. 17) “a Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.”

A Gestão de Pessoas deve ter o envolvimento gerencial para alcançar os objetivos, e juntamente com a gerência devem estar sempre buscando a satisfação não somente dos colaboradores mas também as metas individuais da organização.

De acordo com Chiavenato (2014, p.11) a Gestão de Pessoas está interligada diretamente as nomenclaturas de Departamento Pessoal e Recursos Humanos.

A Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas – colaboradores, empregados, funcionários, Recursos Humanos, talentos ou qualquer denominação de que seja utilizada – para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Os nomes – como Departamento Pessoal, relações industriais, Recursos Humanos, desenvolvimento de talentos, capital humano ou capital intelectual – são utilizados para descrever a unidade, o departamento ou a equipe relacionada com a Gestão de Pessoas.

A Gestão de Pessoas tem a relação com o Departamento Pessoal e o Recursos Humanos, pois, pode ser considerada a forma atualizada de gestão, e isso envolve tanto as tarefas burocráticas do Departamento Pessoal como as tarefas relacionadas as pessoas.

Conforme Knapik (2008, p. 149):

A área de Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e subsistemas que se preocupam com o gerenciamento de pessoas nas organizações e que levam a eficácia dos colaboradores nas organizações em busca de objetivos e da organização. [...]. É a área de Gestão de Pessoas que tem a responsabilidade de criar uma relação positiva e construtiva de parceria e interação.

A Gestão de Pessoas é um departamento de suma importância de toda e qualquer organização, pois tem relação com a ajuda no desenvolvimento e crescimento de cada empresa. É o departamento que coloca em prática as ferramentas de gestão para identificar as necessidades e as limitações que a empresa tem, referente aos Recursos Humanos.

Departamento Pessoal

O Departamento Pessoal tinha o foco no desenvolvimento de tarefas operacionais, ou seja, cuidar se os funcionários estavam fazendo o que era

estipulado e também na aplicação de medidas e leis dos trabalhadores conforme afirma Chiavenato (2014 p,37):

Os Departamentos Pessoais eram órgãos destinados a fazer cumprir as exigências legais do emprego como: admissão através de contrato, anotação de carteira de trabalho, quantidade de horas trabalhadas, aplicação de advertências e medidas disciplinares pelo não cumprimento de contrato, contagem de férias e entre outros.

Os Departamentos Pessoais tinham a ênfase principal nas tarefas burocráticas dentro das organizações, ou sejam, eram esses os departamentos os responsáveis pelos pagamentos de funcionários, férias, horas extras, admissão e rescisão de contratos de trabalho.

Silva (2009, p.1) descreve o Departamento Pessoal como o setor responsável por toda “parte burocrática (relativo à legislação Trabalhista e Previdenciária), é o setor que elabora a folha de pagamento, faz registro das carteiras dos funcionários, calcula as guias do INSS e FGTS para pagamento, cuida da parte demissional, etc.”

Conforme os autores, esse é o setor responsável pelas tarefas burocráticas sem dar muita importância ao ser humano em si, e contrasta que é o setor responsável apenas de tarefas específicas com as leis trabalhistas, ou seja, está ligado as práticas operacionais.

Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos idealiza as pessoas como recursos vivos e inteligentes e não mais como máquinas. Recursos Humanos tem sido cada vez o fator de maior importância para determinação do sucesso das organizações. Onde influenciam os comportamentos organizacional e pessoal, conforme Davel & Vergara (2001, p.31):

Pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a se posicionar de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

As pessoas com o passar dos anos são vistas como parte essencial das empresas, deixaram de ser vistas como apenas a mão de obra que necessitava, e

sim como pessoas responsáveis pelo desenvolvimento do sucesso da organização.

Chiavenato (2014, p. 42) salienta que “os chamados departamento de Recursos Humanos desenvolvem funções táticas, como órgãos prestadores de serviços especializados. Cuidam do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas e sindicais.”

O departamento de Recursos Humanos se tornou o responsável em apoiar o capital humano, ele atua em desenvolver as pessoas através de recrutamento, seleção de pessoas, treinamento para melhor capacitação dos colaboradores.

Assim como no planejamento de remunerações e benefícios, tem o envolvimento no clima organizacional. Sendo assim o setor de Recursos Humanos, engloba as tarefas de Departamento Pessoal e passa de um setor burocrático e operacional, para ser o desenvolvedor de pessoas.

Departamento Pessoal X Recursos Humanos

Knapik (2008, p.40) busca diferenciar o Departamento Pessoal do Recursos Humanos da seguintes forma:

- Departamento Pessoal: Tendo um enfoque na burocracia e no controle das pessoas. A empresa é a mais centralizadora, e os Recursos Humanos é visto como órgão fiscalizador.
- Recursos Humanos: é uma forma de gestão mais dinâmica e focada no desenvolvimento e na motivação das pessoas. Preocupa-se com os interesses dos colaboradores.

A diferença entre cada uma dessas áreas envolvem cada vez mais os gestores, pois, alguns, ainda entendem o Departamento Pessoal e Recursos Humanos como o mesmo setor, e isso pode levar ao fracasso da organização, pois o Departamento Pessoal é o responsável pelas regras que devem ser obedecidas, sem pensar muito no ser humano. Já os Recursos Humanos está cada vez mais entrelaçado com o capital humano, investindo e desenvolvendo nas pessoas dentro das organizações.

MATERIAL E MÉTODOS

Para o atingimento do objetivo geral desta pesquisa, a abordagem de estudo de caso efetuado, o que para Gil (2006, p. 58), o estudo de caso não aceita um roteiro rígido para a sua delimitação, mas é possível definir quatro fases que mostram o seu delineamento: delimitação da unidade-caso, coleta de dados, seleção, análise e interpretação dos dados e a elaboração do relatório.

Quanto aos procedimentos, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, que do ponto de vista de Gil (2006) é feita a partir de material publicado por outros autores, seja em livros, artigos, revistas, materiais disponibilizados na internet e entre outros. Tendo por objetivo, segundo Trujillo (1974, p.230) é para que o pesquisador possa manipular as informações, para análise, e adequar a seu estudo.

Para Richardson (1999, p.70) “a abordagem quantitativa caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto na modalidade de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas”.

Neste entendimento, utilizou-se para que pudesse autificar os dados coletados e chegando a um número a ser interpretado para análise.

Para Minayo (2001, p.14), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Utilizou-se o método estatístico, que para Marconi e Lakatos (2003), fornece uma descrição quantitativa da sociedade, considerada como um todo organizado. Delimita-se o tema, especificando as características dos envolvidos e depois mede-se a variação quantificável que contribua para o entendimento.

Segundo Marconi e Lakatos (2003), questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

Ainda foi utilizada a coleta de dados, onde Chiavenato (2010) destaca que, os dados servem como base para a resolução de problemas, entendendo-se que um dado sem parametrização utiliza-se de forma superficial. Já se tiver o cuidado de tratar, o dado, ganhar-se significado para compreensão do mesmo.

Na pesquisa a amostragem, onde para Marconi e Lakatos (2003, p. 162) “é

uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”.

Utilizou-se na coleta de dados um questionário aos colaboradores de uma agência bancária na cidade de Castro-PR, com o objetivo de verificar informações referentes ao grau de entendimento das áreas de Departamento Pessoal e Recursos Humanos. A pesquisa foi aplicada para 12 (doze) gerentes e/ou subordinados no período de 15 de maio de 2016 a 23 de maio de 2016.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a realização da coleta de dados pode-se verificar o ambiente que está sendo feito a pesquisa, fatores de relevância e uma melhor verificação e controle. Foram utilizados para o estudo de caso, um questionário através de perguntas fechadas e abertas, onde os gerentes e subordinados na empresa responderam de forma clara e objetiva, assim foi concluído a real percepção do significado do entendimento da área de Departamento Pessoal e Recursos Humanos pela ótica gerencial. Os questionários foram analisados e a seguir serão apresentados em forma de número e gráficos para melhor visualização. Os questionários foram distribuídos aleatoriamente, sem especificar a identificação do nome do pesquisado.

A seguir apresentam-se os resultados da pesquisa aplicada. Os participantes da pesquisa responderam um questionário contendo 17(dezessete) perguntas sendo que da questão 1 (um) até a 15(quinze) são questões objetivas e as questões 16 (dezesseis) e 17 (dezessete) são descritivas.

Demonstra-se que de acordo com as questões de 1 (um) a 5 (cinco) estas questões tem caráter nominal onde serviram para descrever as características dos entrevistados.

Bergamaschi e Souza (2015, p. 1) “na escala nominal os indivíduos são classificados em categorias segundo uma característica. Ex: sexo (masculino, feminino) e assim como na escala ordinal onde os indivíduos são classificados em categorias que possuem algum tipo inerente de ordem. Neste caso, uma categoria pode ser "maior" ou "menor" do que outra. Ex: nível socioeconômico”.

De acordo com as questões, foram analisados que 50% dos entrevistados são homens e os outros 50% são mulheres. Referente a idade dos pesquisados

pode comprovar que deste universo 42% tem idade entre 18 e 26 anos, 42% tem entre 27 a 35 anos, 8% tem entre 36 e 44 anos e 8% tem mais de 45 anos de idade. Constatou-se que referente ao tempo de emprego 50% tem entre 1 a 5 anos de trabalho, 25% está a menos de 1 ano na empresa e 25% está acima de 10 anos na empresa. Com relação ao nível hierárquico das atividades desempenhadas, 33% consideram suas atividades relacionadas com o nível estratégico/comercial e 67% tem o envolvimento de suas atividades com a área operacional.

As questões de número 6 (seis) até a questão 15 (quinze) serviram como base para compreender o entendimento dos entrevistados para os assuntos de Departamento Pessoal e Recursos Humanos.

Compreendeu que 8% acredita que o setor que cuida da seleção e treinamento das pessoas dentro da organização que trabalha é o papel Departamento Pessoal enquanto que 92% dos entrevistados indicam que o responsável pelo treinamento e seleção de pessoas é o setor de Recursos Humanos.

Para Toledo (1982, p.8) Recursos Humanos seria um conjunto de princípios, estratégias e técnicas que visa contribuir para a atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer grupo organizado. Seja este grupo, ou organização, pequeno ou grande, seja privado ou público, desempenhe ele atividades de trabalho, de lazer, ação política ou religiosa etc.

Pode verificar que o setor que cuida da parte de treinamento dentro de uma organização é o setor de Recursos Humanos que tem a relação com a motivação, desenvolvimento e manutenção dos colaboradores para que tenham um aperfeiçoamento dentro destas para que consigam trazer os objetivos esperados.

Verificou-se que 17% compreendem que o setor que é responsável pela supervisão dos colaboradores é setor de Recursos Humanos, enquanto que 83% indicaram os gerentes como sendo responsáveis pela supervisão dos colaboradores.

Na questão de número 8 (oito): A área que aborda todas as questões vitais relacionadas as pessoas dentro da organização, desde recrutamento e seleção, a rentabilidade e relações trabalhistas é feita por quem? Concluiu que 33% compreendem que o Departamento Pessoal é o setor responsável pelo

recrutamento e seleção de pessoal, enquanto que 67% responderam que o setor de Recursos Humanos é o responsável pela seleção e treinamento dos colaboradores.

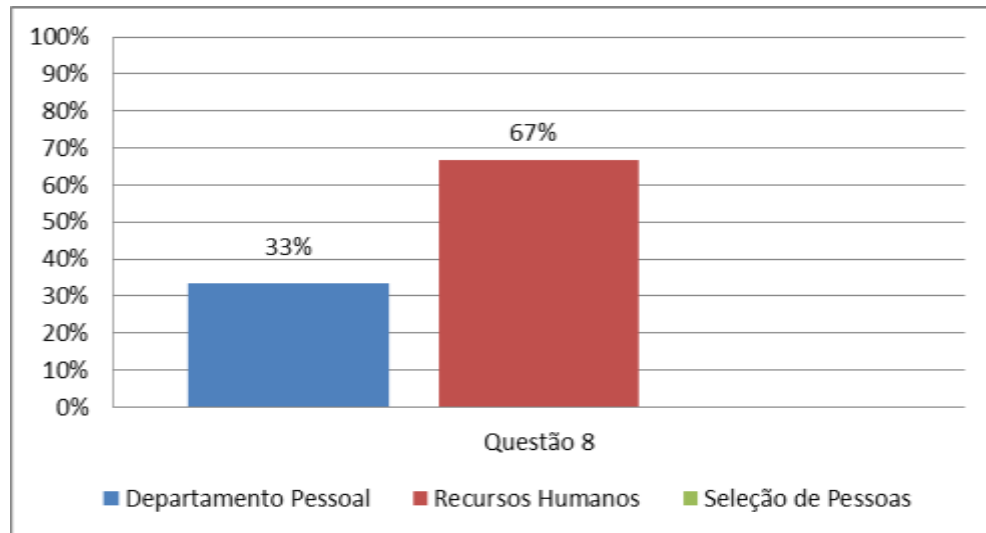


Gráfico 1 – Questão 8
Fonte: Pesquisa de campo (2016)

Baseado nas políticas dos cargos e salários, 8% indica que tem o envolvimento do Departamento Pessoal, enquanto 83% indicam o setor de Recursos Humanos como foco da política de cargos e salários e 8% indicaram que tem o envolvimento do Ministério Público.

Referente ao sistema de integração de profissionais novos, 42% indicam como o Departamento Pessoal sendo o responsável, e 25% veem o departamento de Recursos Humanos como o integrador de profissionais, foi colocado a opção de consultoria para ver se os entrevistados entendiam realmente do assunto abordado, porém 33% dos entrevistados escolheram a consultoria como resposta.

Dos treinamentos recebidos, 17% dos relacionaram o Departamento Pessoal como o principal desenvolvedor, enquanto que 83% dos entrevistados relacionaram o Recursos Humanos como o setor responsável pelos treinamentos oferecidos pela empresa.

Quando foi perguntado do plano de cargos e salários, verificou que 25% indicaram que é de responsabilidade do Departamento Pessoal e 75% dos entrevistados relacionam o setor de Recursos Humanos como o responsável pelo plano de cargos e salários dentro da empresa.

Com base na questão 13 (treze): O setor que cuida de competências como: a

admissão, atualização cadastral, demissões, concessão de licenças, cálculos de rescisão de contrato, afastamentos, férias, 13º salário, entre outros é o papel de qual departamento? Verificou que 42% dos entrevistados relacionam o Departamento Pessoal sendo o responsável pelas competências burocráticas da organização, e 58% dos entrevistados relacionam o Recursos Humanos como sendo o setor das tarefas burocráticas.

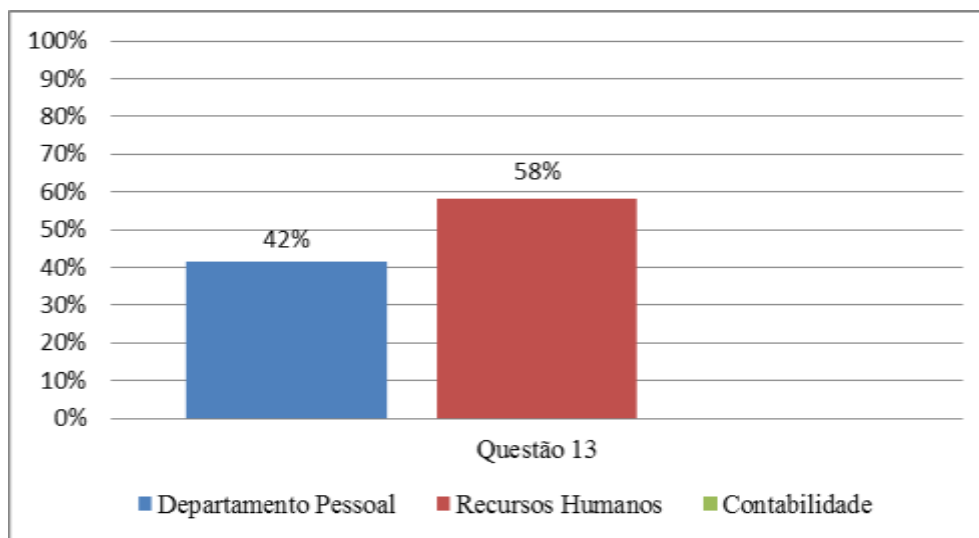


Gráfico 2 – Questão 13
Fonte: Pesquisa de campo (2016)

Em relação ao diagnóstico das necessidades para o desenvolvimento das pessoas nas organizações, 33% relacionam com o Departamento Pessoal e 67% relacionaram o setor de Recursos Humanos como o principal responsável como pelo diagnóstico das necessidades.

Confirmou se que 8% entende o Departamento Pessoal como o setor de valorização dos colaboradores e 92% indicaram o setor de Recursos Humanos como o responsável pelo setor que mais valoriza o ser humano dentro da organização.

A questão aberta de número 16 (dezesseis): você compreende que há diferenças entre salário e remuneração? Sim ou não? Justifique sua resposta.

Compreendeu que 92% dos pesquisados, entendem que o salário é apenas o valor tangível que a organização proporciona no dia do pagamento, ou seja, que ele é uma fonte de renda ou o salário que recebem, os outros 8% não souberam diferenciar. Enquanto que 50% compreenderam a remuneração sendo o conjunto

dos benefícios adicionais que a organização proporciona, como por exemplo: comissões, bônus, vale alimentação, gratificações, plano médico. Outros 34% acreditam que a remuneração ainda envolve a participação financeira como, por exemplo, a participação nos lucros e resultados da empresa, 8% acredita que a remuneração está relacionada aos esforços feitos dentro da empresa e outros 8% não souberam diferenciar.

A questão aberta de número 17 (dezesete): você conhece o real significado e as diferenças entre o Departamento de Pessoal e o Departamento de Recursos Humanos? Explique.

Analisou que 42% dos pesquisados relacionam o Departamento Pessoal como o setor de rotinas administrativas e burocráticas como o responsável pela contratação e demissão de funcionários, pagamento de salários, responsável pelo vale transporte, 17% entendem que o Departamento Pessoal é o responsável pelos treinamentos e desenvolvimento de funcionários, o setor que delega as funções, 8% indicam como o setor que envolver as partes judiciais, 8% indicam como o setor responsáveis pelas estratégias e ações internas e 16% não souberam diferenciar. Já o entendimento de Recursos Humanos pode verificar que 50% dos pesquisados relacionam como o setor que tem o envolvimento com a Gestão de Pessoas ou quem faz o recrutamento, treinamento e seleção das pessoas, 34% compreende que é o setor que faz a admisão e demissão de funcionários e envolve todas as partes burocráticas como, pagamento de salários, cálculo de férias, licença, planos de saúde, outros 16% dos pesquisados não souberam responder.

CONCLUSÕES

Ao realizar a pesquisa quantitativa verificam-se os métodos formais, onde são traduzidas as opiniões e as respostas são formadas por números e reproduzidas através de gráficos. Já ao utilizar a pesquisa qualitativa não se preocupa com os resultados numéricos, e sim, com o aprofundamento da compreensão de um determinado grupo na organização.

O estudo de caso teve como objetivo aplicar um questionário de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas de uma empresa no ramo financeiro, e com base nas informações obtidas, verificar o real entendimento das nomenclaturas: Departamento

Pessoas e Recursos Humanos.

O referencial teórico, levantamento e análise de dados, pesquisa bibliográfica, e as informações obtidas, foram de grande relevância para o aperfeiçoamento e a realização do objetivo Geral deste trabalho científico.

A aplicação do questionário obteve o levantamento de dados numéricos sobre os temas abordados e com a análise e a identificação das diferenças dos pontos negativos e positivos que o entendimento de cada pesquisado pode trazer.

A partir deste estudo verificou-se que os colaboradores da instituição ainda confundem as reais diferenças entre o Departamento Pessoal e o departamento de Recursos Humanos. Verificou-se que há uma discrepância entre as questões 16 e 17, onde os colaboradores confundem o Departamento Pessoal como o setor de treinamento e desenvolvimento de pessoas e o setor de Recursos Humanos como o setor de admissões, demissões e que envolve as tarefas burocráticas da organização.

Portanto, é de grande importância rever que as diferenças são muitas e que as pessoas são o bem mais importante das organizações, dentro desse conceito as pessoas devem ser motivadas e incentivadas. Enquanto as pessoas forem vistas apenas como um produto, não conseguiremos muitos avanços. Portanto a Gestão de Pessoas é de suma importância pois o ser humano deve ser ensinado, incentivado e motivado para realizar suas tarefas e assim atingir os objetivos dentro e fora da organização.

Através deste artigo pode se entender que as reais atribuições do setor de Departamento pessoal envolvem as tarefas burocráticas de toda e qualquer organização, como por exemplo, é o setor que faz as contratações e demissões de funcionários, assim como o cálculo de férias e 13º salário.

Já o setor de Recursos Humanos, que hoje é mais conhecido como Gestão de Pessoas é o setor responsável pela capacitação, treinamento e o desenvolvimento de funcionários.

Sendo assim, estes dois setores são os responsáveis pelos resultados da empresa, pois ambos trabalham da forma correta e incentivam os colaboradores de acordo com as suas tarefas e objetivos, que nada mais é que a satisfação, motivação e sucesso pessoal e profissional do capital humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMASCHI, D. P.;SOUZA, J. M. P. FSP/USP. HEP 175-Bioestatística – 2015. Disponível em: <http://www.fsp.usp.br/~denisepb/hep175/Apostila.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas. 3 ed. 6. tiragem**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DAVEL, E, VERGARA, S. **Gestão com pessoas e subjetividade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, 1910-1989. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3. Ed. Totalmente revista e ampliada. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FISCHER, André Luiz, DUTRA, Joel Souza, AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Gestão de Pessoas: práticas modernas e transformação nas organizações**, São Paulo: Atlas, 2010.

TOLEDO, Flávio, **O que são Recursos Humanos**, 1 ed. São Paulo, Brasiliense 1982.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Um enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e talentos**. 2. Ed. Curitiba: Xibpex, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, Marilene Luzia da. **Departamento Pessoal**. 2009 Disponível em:
<<http://pt.shvoong.com/business-management/human-resources/1908558-departamentopessoal>> Acesso em 21 abr.2016.

TRUJILLO, A. F.. **Metodologia da ciência**. 3. ed. Rio de Janeiro: Kennedy, 1974.