

IMPORTÂNCIA DO PROFISSIONAL DE DEPARTAMENTO PESSOAL E A RELAÇÃO COM A CONTABILIDADE DA EMPRESA

Autora: Raissa Cristiane da Silva Brogio¹

Orientador: Ricardo Bernardes de Mello²

RESUMO

O sucesso organizacional está cada vez mais dependente do conhecimento, da criatividade, da motivação e do engajamento da equipe que a compõe. O sucesso da equipe, por sua vez, cada vez mais depende de oportunidades de aprendizado e de um ambiente que contribua ao pleno desenvolvimento de suas habilidades. Este artigo visa evidenciar a importância do profissional de departamento pessoal (DP) dentro das organizações bem como analisar a relação existente entre este profissional e a área contábil, fortalecendo a relação entre essas duas áreas e colaborando para um ambiente organizacional mais favorável ao pleno desenvolvimento da empresa e dos profissionais. O estudo foi feito através de pesquisa bibliográfica e o objetivo principal é conscientizar os empregadores acerca das vantagens em se contratar profissionais de departamento pessoal como forma de se resguardar de possíveis processos trabalhistas e ainda como medida preventiva a multas por fiscais da justiça do trabalho, além de otimizar os processos da empresa relativos a rotina de pessoal. Outra vertente abordada no artigo é a relação de parceria que deve existir entre o DP e a área contábil, deixando de lado velhos paradigmas, como o de acreditar que os contadores são os reais executores e os profissionais do departamento pessoal meros conferentes do serviço executado.

Palavras-chave: Departamento Pessoal. DP. Contabilidade.

¹Administração, Faculdade Cenecista de Varginha (FACECA), MBA em Departamento Pessoal: Legislação e Práticas Trabalhistas, UNIS-MG. e-mail: raissa.brogio@hotmail.com.

²Mestre em Sistemas de produção na agropecuária, Universidade José do Rosário Vellano (UNIFENAS). e-mail: ricardo@unis.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O departamento pessoal é o setor responsável pela documentação trabalhista relacionada a todos os colaboradores de uma empresa. Citam-se como exemplos: recibos e avisos de férias, folha de pagamento, décimo terceiro salário, informações relacionadas ao vale-transporte e outros benefícios como vale alimentação, vale refeição, convênio farmácia, e quaisquer outros documentos para realização de rotinas que o governo exija, sendo, portanto, parte indispensável de negócios de qualquer porte e atividade que possuam empregados devidamente registrados.

Além dessas atribuições, o departamento pessoal é responsável também pelo cumprimento das NR's (normas regulamentadoras) referentes a questões como higiene e segurança do trabalho, além de atender a justiça do trabalho e as fiscalizações trabalhistas pelas quais a empresa venha a passar, comprovando que a organização está devidamente estruturada e organizada em conformidade com a legislação vigente. O DP também é fundamental para identificação e resolução de problemas graves como a falta de assiduidade e pontualidade dos empregados, absenteísmo e rotatividade.

Já a contabilidade – seja ela interna ou terceirizada – é responsável pelo cálculo legal dos impostos, controlar a evolução do patrimônio organizacional além de registrar e calcular todas as operações financeiras e comerciais realizadas em determinado período, confeccionar relatórios que serão usados para propiciar aos usuários (acionistas, sócios, gerente, governo, etc.) informações relevantes e úteis ao processo de tomada de decisão, bem como para que a situação econômica e patrimonial da empresa seja analisada.

É impossível tomar decisões assertivas sem analisar os dados e informações gerados pelo setor contábil da empresa. Inclusive, toda e qualquer empresa é obrigada a ter seu sistema contábil, que realize a escrituração contendo, por exemplo, recibos de pagamentos variados, notas fiscais de compra e venda de matéria prima e/ou serviços, pró-labore, documentação expedida por tabelionatos e/ou cartórios, extratos de movimentação bancária, documentação referente a empréstimos e financiamentos e todos os outros atos e fatos contábeis da empresa em geral, de acordo com a lei 10.406/2002.

Tanto a área de departamento pessoal quanto a contábil são extremamente importantes para a empresa, entretanto, o departamento pessoal tem um papel maior no desenvolvimento organizacional, já que trabalha não só para cumprir a

legislação trabalhista mas também em prol do aperfeiçoamento do principal ativo que as corporações possuem: as pessoas.

O presente artigo objetiva evidenciar a importância do profissional que atua no departamento pessoal além de analisar a relação existente entre este profissional e a área contábil, fortalecendo a relação entre essas duas áreas e colaborando para um ambiente organizacional mais favorável ao pleno desenvolvimento da empresa.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Departamento pessoal nas empresas

Parte dos processos do Departamento Pessoal que se conhece na atualidade, data de várias décadas atrás. Embora de forma pouco estruturada, desde que as primeiras indústrias foram surgindo era hábito registrar atividades de contratação e demissão de pessoal. Mas o departamento pessoal começou a tomar forma mesmo a partir de que o governo provisório brasileiro de 1930 instituiu o Decreto nº 19.398, de 11/11/30, que foi por várias vezes revogado, tendo a última versão contendo várias medidas de proteção ao trabalhador. Nos anos seguintes ocorreram ações importantes como a regulamentação dos sindicatos; em 1943 a Consolidação das leis do trabalho - CLT (norma legislativa brasileira que se refere ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho) e em 1969 a Carteira de trabalho e previdência social – CTPS, de acordo com o site do ministério do trabalho e previdência social do Brasil.

Por volta dos anos 70, algumas empresas começaram a adotar denominações como "Departamento de Administração de Pessoal", "Relações Humanas" ou ainda "Recursos Humanos", para identificar os profissionais responsáveis pelo cumprimento da legislação trabalhista. E, embora relativamente novo, o setor - que vem ganhando cada vez mais importância dentro das empresas - tem papel fundamental, pois tem a missão de administrar as relações entre empregado e empregador. O Departamento Pessoal também é o responsável pela administração da parte burocrática relacionada a legislação trabalhista e o profissional que trabalha nessa área deve ser dinâmico devido a rotina bem movimentada em determinadas épocas.

Hoje, normalmente utiliza-se a denominação RH (Recursos Humanos) para identificar todos os componentes do departamento pessoal em conjunto aos responsáveis por processos específicos como de recrutamento, seleção e capacitação, como psicólogos, por exemplo.

Podem-se citar como competência do departamento pessoal atividades como: processo de contratação, atualização dos dados cadastrais, processo de desligamento, documentação relativa a afastamentos, licenças, vale-transporte, gratificação natalina (13º salário) e abono salarial, controle de frequência (cartão de ponto), férias e tudo mais que tiver relação aos empregados. Quando uma empresa se desenvolve, quem identifica esta informação em primeira instância é o Departamento Pessoal, através da análise de demanda de pessoal, por exemplo.

A obra “Departamento Pessoal Modelo” (BRONDI, BERMÚDEZ, 2009.) claramente as obrigações trabalhistas das empresas dentre as quais se destacam o Cadastro geral de empregados e desempregados (CAGED), inscrição no Programa de integração social (PIS) caso o trabalhador não seja cadastrado, criação da Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), depósito no Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e recolhimento da contribuição previdenciária para o Instituto nacional de seguridade social (INSS), além da Relação anual de informações sociais (RAIS). Em resumo, o departamento pessoal tem as seguintes atribuições:



Fonte: Autor, 2016.

Embora não tenha contato com os consumidores finais dos produtos e/ou serviços ofertados pela empresa, o departamento pessoal também tem seus clientes: os colaboradores internos. Por este motivo, o setor deve sempre se preocupar em prestar um bom atendimento a esse cliente interno, mantendo-o motivado para que através de seu rendimento satisfatório contribua ao desenvolvimento organizacional.

Em conjunto ao cumprimento da legislação, o departamento pessoal também normalmente é o responsável pela comunicação da empresa com os funcionários e por receber informações desses funcionários, fazendo com que os fatos relevantes cheguem até as partes interessadas através de ferramentas tais como o quadro de avisos; correio eletrônico; jornal da empresa; manual do colaborador e caixinha de sugestões.

Atualmente, uma das contratações mais complexas de serem feitas é a do profissional de departamento pessoal, pois, além de conhecimento técnico esse profissional precisa ter visão do negócio e estar disposto a conhecer e implantar as melhores práticas de RH disponíveis, tendo consciência de que seu papel é fundamental na edificação das estratégias empresariais.

2.2 Recursos Humanos e Departamento Pessoal

O profissional de Departamento Pessoal existe antes da área de Recursos Humanos e foi posteriormente integrado a esta. Conforme exposto no tópico anterior, o departamento pessoal tem origem no surgimento das primeiras indústrias que começaram a ter o hábito registrar atividades de contratação e demissão de pessoal. A área de recursos humanos (RH) surge num segundo momento, agregando atividades mais estratégicas e menos operacionais como a de seleção de pessoal, por exemplo e hoje o DP evoluiu de operacional para RH Estratégico.

A primeira fase desse processo de evolução foi a de gestão de Pessoas como Departamento Pessoal, ou seja, as atividades relacionadas aos colaboradores eram executadas por um escritório contábil (o que ainda acontece em pequenos negócios) e se resumiam à questões burocráticas determinadas pelo empregador, já que ainda não existia legislação específica. Com o passar do tempo, o RH começava a surgir através de alguns requisitos como por exemplo a preocupação em exigir dos candidatos a uma vaga algumas referências de trabalhos anteriores e experiência.

A segunda fase foi a da gestão de pessoas como gestão do comportamento humano, por volta 1930, quando surgiram as primeiras leis trabalhistas no Brasil. A partir daí, passou a existir em algumas empresas o "Chefe de Pessoal", figura responsável por conhecer a legislação trabalhista e manter atualizados os registros e obrigações exigidas por lei, para poupar a empresa de processos. Durante este período acreditava-se que o profissional ideal para ocupar o posto seria o bacharel em Direito.

Entre as décadas de 70 e 80, o RH passou a atuar com foco estratégico, a gestão de Recursos Humanos passaram a derivar das estratégias corporativas e a responsabilidade principal da gestão de RH era agregar valor à organização através da equipe para gerar competitividade, conquistando mais clientes. Segundo Porter (1989), a gerência de Recursos Humanos é relacionada a vantagem competitiva em qualquer organização, sendo em algumas empresas chave para a vantagem competitiva.

Apesar da evolução citada algumas empresas ainda hoje encontram-se estacionadas na primeira ou segunda fase, enxergando o setor de Recursos Humanos, que engola o departamento pessoal como centro de custos ao invés de reconhecê-lo como Centro de resultados, estratégico para o desenvolvimento organizacional.

2.3 Contabilidade nas empresas

A origem e evolução da contabilidade confunde-se com o próprio desenvolvimento da humanidade. A Contabilidade está presente no mundo desde o início dos tempos, e veio como necessidade para registrar as atividades do comércio. Desde que o escambo (troca de bens e serviços por outros) foram sendo substituídos pelas moedas dos reinos, simples relatórios começavam a ser escritos.

Com o passar do tempo, o homem começava a possuir quantidades cada vez maiores de valores, então, como tal informação não era de fácil memorização, utilizam-se cada vez mais os registros, que possibilitavam saber quanto o valor acumulado poderia render e ainda como e de que forma multiplicar as posses. No período medieval, várias inovações foram introduzidas à contabilidade pelos governos e também pela igreja, e acredita-se que o termo *Contabilidade* tenha surgido

durante esta época, na Itália. Dentre as variadas definições fornecidas pela literatura, pode-se considerar a contabilidade como sendo uma ciência que analisa e controla o patrimônio. Assim sendo, o objetivo fundamental da contabilidade é o patrimônio, não as pessoas, fato que evidencia a importância da existência do departamento pessoal nas empresas, sendo inclusive um setor estratégico capaz de otimizar os resultados das empresas através de seu capital humano, considerado principal ativo de uma organização.

2.4 Relação entre o departamento pessoal e a contabilidade

Geralmente, empresas de médio e grande porte - por possuírem grande número de empregados - tem um Departamento Pessoal próprio, que atua no interior da empresa. Já as empresas menores terceirizam esse serviço, contratando escritórios de contabilidade para cumprirem tal função.

Contudo, é preciso que os empregadores se conscientizem da relevância de possuírem seu próprio departamento pessoal na empresa, pois, escritórios de contabilidade cuidam apenas da parte burocrática - atendendo a legislação trabalhista - enquanto o setor de DP, além de cuidar da burocracia também atua estrategicamente com ações de melhor aproveitamento da mão de obra, valorização e motivação dos empregados e conseqüentemente melhoria dos resultados organizacionais,

Como inicialmente o departamento pessoal cuidava apenas da documentação pessoal dos empregados, era visto como um setor burocrático e operacional, composto por armários de arquivo cinza, lotado de documentos confidenciais e profissionais de funções que poucos empregados sabiam exatamente o que faziam, até aparecer algum problema com plano de saúde ou ser demitido. A partir dessa concepção vem a dificuldade que algumas empresas tem de enxergar valor no setor de RH, devido ao fato ainda a encararem como área de suporte e não como setor estratégico.

E não só as pequenas empresas podem ter dificuldade em dar o devido valor ao potencial estratégico da área de departamento pessoal. Há grandes empresas que também não dão espaço para que o DP haja de forma "independente" para propor soluções e melhorias, e acabam perdendo grandes chances de se destacar e conquistar maior fatia de mercado.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não que o departamento pessoal seja mais importante que a contabilidade ou vice versa, mas, estrategicamente assumem papéis diferentes e precisam estar em sintonia para que haja sinergia e o resultado do todo (empresa) seja maior que a soma das partes (setores independentes). O departamento pessoal precisa entender a contabilidade trabalhista (cálculo de folha de pagamento, férias, etc.) porém não só meramente para conferir o trabalho realizado pelo contador, mas principalmente para usar essas informações para conseguir traçar estratégias de desenvolvimento.

Por este motivo, o departamento pessoal necessita ser composto por profissionais devidamente capacitados, pois é uma área que tem íntima ligação com o crescimento do negócio, já que existe não só pela parte operacional mas também pela função estratégica de otimizar e multiplicar o desempenho dos colaboradores, seja por ações de treinamento, através de estudo de cargos e salários, proposta de plano de carreira ou ainda como suporte às áreas de negócio na montagem de equipes.

É importante ressaltar que o escritório contábil é bastante eficiente com relação ao cumprimento da burocracia da legislação trabalhista, entretanto, por normalmente atender a mais de uma empresa e vários clientes – pessoas físicas – os profissionais que lá trabalham não possuem tempo para analisar estrategicamente as informações geradas. Eles também não tem como propor soluções assertivas por estarem externos à realidade cotidiana da empresa, sendo portanto este papel cabível ao profissional de departamento pessoal que conhece melhor a missão, visão, valores, dificuldades e oportunidades de certo negócio.

Principalmente pelo momento de instabilidade econômica que o Brasil vive, cada dia mais as empresas buscam reduzir custos, otimizar a utilização de recursos, agir sustentavelmente para reter e fidelizar clientes e aproveitar a equipe para alcançar resultados melhores. Devido a este cenário, não há espaço no mercado para profissionais que não tenham visão estratégica ou que atuem no departamento pessoal preocupados apenas com questões burocráticas, recebendo as informações da contabilidade e arquivando sem tratar essas informações de modo a auxiliar no desempenho organizacional.

PROFESSIONAL IMPORTANCE OF PERSONNEL DEPARTMENT AND RELATIONSHIP WITH THE COMPANY'S ACCOUNTING

ABSTRACT

The organizational success is increasingly dependent on knowledge, creativity, motivation and team engagement that compose it. The team's success, in turn, increasingly depends on learning opportunities and an environment that contributes to the full development of their abilities. This article aims to highlight the importance of professional personnel department (PD) within organizations and to examine the relationship between the professional and accounting, strengthening the relationship between these two areas and contributing to a more favorable organizational environment to the full development of business and professionals. The study was done through literature and the main goal is to educate employers about the benefits of hiring professional personnel department as a way to guard against possible lawsuits and also as a preventive measure to fines for tax justice work as well optimize business processes for personal routine. Another aspect discussed in the article is the partnership that must exist between the PD and accounting, leaving the old side paradigms like to believe that accountants are the real performers and professional personnel department mere lecturers run service.

Keywords: Personnel Department. PD. Accounting.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps>>. Acesso em: 05 de mar. 2016 às 21:26h.

BRONDI, Benjamin; BERMÚDEZ, René Raúl. **Departamento Pessoal Modelo**. 6. Ed. São Paulo: IOB, 2009. 816p

ESTEVEES, Sofia. **Departamento de Pessoal ou RH?**. Disponível em: <https://endeavor.org.br/departamento-de-pessoal-ou-rh/?esvt=b&esvq=_cat%3Aendeavor.org.br&esvadt=999999---1&esvcrea=75514462525&esvplace=&esvd=c&esvaid=50078&gclid=CjwKEAjw0KK4BRDCiKHD5Ny8pHESJACLE620lbQRyggfNMw1QTtvaV_Aj06zGw8gGhcb-i2lidXRrBoC1IPw_wcB>. Acesso em 17 de mar. 2016 às 09:42h.

HAUCK, Mônica. **Departamento Pessoal E Sua Importância Dentro Das Empresas.** Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=u4ngcbxwh>. Acesso em 14 de fev. 2016 às 15:44h.

JUBILATO, Jorge. **O profissional de DP na evolução histórica do RH e seu perfil atual.** Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Mudanca/Artigo/4534/o-profissional-de-dp-na-evolucao-historica-do-rh-e-seu-perfil-atual.html#>>. Acesso em: 12 de mar. 2016 às 15:15h.

NASCIMENTO, Viviane. **A importância do Departamento Pessoal e suas funções na empresa.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-do-departamento-pessoal-e-suas-funcoes-na-empresa/66034/>>. Acesso em 13 de fev. 2016 às 16:28h.

OLIVEIRA, Elisângela. **Contabilidade: Sua função dentro das Empresas.** Disponível em: <<http://atitudeenegocios.com/funcao-da-contabilidade/>>. Acesso em 13 de fev. 2016 às 16:01h.

PORTER, Michael Eugene. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior.** Rio de Janeiro: Campus, 1989. 512p.

SATO, Vilson T. **Guia Prático DP e RH.** Disponível em: <<http://www.sato.adm.br/guiadp/paginas/introducao.htm>>. Acesso em: 14 de fev. 2016 às 15:13h.

ZANLUCA, Júlio Cesar. **A Consolidação Das Leis Do Trabalho – CLT.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>>. Acesso em 05 de mar. 2016 às 20:18h.

ZANLUCA, Júlio César e Jonatan de Sousa. **História da contabilidade.** Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/historia.htm>>. Acesso em 05 de mar. 2016 22:04h.