



FACULDADE DO MACIÇO DE BATURITÉ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

ANDERSON KENNEDY LIMA LIRA

**A PERCEPÇÃO DO FUNCIONÁRIO A PARTIR DA ÓTICA DA GESTÃO DE
PESSOAS, RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO PESSOAL**

BATURITÉ - CE
2020

ANDEROSN KENNEDY LIMA LIRA

**A PERCEPÇÃO DO FUNCIONÁRIO A PARTIR DA ÓTICA DA GESTÃO DE
PESSOAS, RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO PESSOAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao curso de Recursos Humanos da
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB como
requisito parcial a obtenção do título de
bacharel em Recursos Humanos.

Orientador (a): Prof. Me. Joviano de Sousa Silva

BATURITÉ – CE

2020

Ficha catalográfica elaborada pelo autor por meio do
Sistema de Geração Automático da Faculdade do Maciço de Baturité

Lima Lira, Anderson Kennedy

A PERCEPÇÃO DO FUNCIONÁRIO A PARTIR DA ÓTICA DA GESTÃO DE
PESSOAS, RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO PESSOAL / Anderson
Kennedy Lima Lira . - : Faculdade do Maciço de Baturité - FMB,
2020.

18f.

TCC (Recursos humanos) - Faculdade do Maciço de Baturité -
FMB: Baturité, 2020.

Orientador(a): Me. Joviano De Sousa Silva

1 O Trabalho busca compreender como o funcionário é visto a
partir da percepção da Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e
Departamento Pessoa .

**A PERCEPÇÃO DO FUNCIONÁRIO A PARTIR DA ÓTICA DA GESTÃO DE
PESSOAS, RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO PESSOAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao curso de Recursos Humanos da
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB como
requisito parcial a obtenção do título de
Bacharel em Recursos Humanos.

Aprovada em: 17/12/2020

BANCA EXAMINADORA

Orientador
Prof. Mestre
Joviano de Sousa Silva
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

Prof. Mestre
José Felipe Oliveira da Silva
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

Prof. Especialista
Antonia Olandina Franco Coelho
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

A PERCEPÇÃO DO FUNCIONÁRIO A PARTIR DA ÓTICA DA GESTÃO DE PESSOAS, RECURSOS HUMANOS E DEPARTAMENTO PESSOAL

Anderson Kennedy Lima Lira¹, Joviano de Sousa Silva²

RESUMO

O presente estudo tem como premissa a busca por compreender como o funcionário é visto a partir da percepção da Gestão de Pessoas, do Recursos Humanos e do Departamento Pessoal, de forma a apresentar as ações e formas de tratamento que o profissional recebe de cada campo. Nosso tipo de metodologia é a bibliográfica e, para entendermos quais as melhores opções para a busca pelos dados do estudo, utilizamos como fonte, dentre outros autores, Junho (2020); Mota (1981); Sólido (2020); Tonelli (2002). É importante notarmos que o estudo tem como foco o funcionário e as ações que são voltadas para ele, por isso mesmo as áreas estudadas são de cunho descritivo/exploratório. Baseados no contexto apresentado e nas argumentações expostas no decorrer da pesquisa, percebemos que o desenvolvimento das ciências que trabalham com os recursos humanos de uma empresa vem acontecendo com o passar do tempo. Hoje, os três campos estudados (Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Departamento Pessoal) não são os mesmos de dez, vinte ou cinquenta anos atrás. Como também não serão os mesmos daqui a algum tempo.

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

ABSTRACT

The present study has as premise the search to understand how the employee is seen from the perception of People Management, Human Resources and Personnel Department, in order to present the actions and forms of treatment that the professional receives from each field. Our type of methodology is bibliographic and, in order to understand what are the best options for searching for study data, we used as a source, among other authors, June (2011); Mota (1981); Sólido (2020); Tonelli (2002). It is important to note that the study focuses on the employee and the actions that are aimed at him, so even the areas studied are descriptive / exploratory. Based on the context presented and on the arguments exposed during the research, we realized that the development of the sciences that work with the human resources of a company has been happening over time. Today, the three fields studied (People Management, Human Resources and Personnel Department) are not the same as ten, twenty or fifty years ago. Nor will they be the same in a while.

Keywords:

People management; Human Resources; Personal department;

¹ Graduando do curso de recursos Humanos da Faculdade do Maciço de Baturité /
E-mail: andersonkrh@gmail.com

² Prof. Ms. da Faculdade do maciço de Baturité. Mestre em Humanidades pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira | UNILAB; Especialista em Ciências Políticas pela Universidade Cândido Mendes | UCAM; E-mail - jovianodesousa@gmail.com

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
1. REVISÃO DE LITERATURA	06
2. METODOLOGIAS	13
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	13
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
5. REFERÊNCIAS	15

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como premissa a busca por compreender como o funcionário é visto a partir da percepção da Gestão de Pessoas, do Recursos Humanos e do Departamento Pessoal, de forma a apresentar as ações e formas de tratamento que o profissional recebe de cada campo.

Pensando nisso, nosso trabalho está organizado da seguinte forma:

Na revisão da literatura apresentamos nossas argumentações a partir da pesquisa e compilação de dados. Nisso, discutimos o que é Gestão de Pessoas, abordando um pouco do seu histórico e tecendo comentários acerca da importância da mesma para o desenvolvimento e permanência do funcionário na sua função.

Logo em seguida buscamos discutir a área dos Recursos Humanos e apresentar em que ponto ela se difere da Gestão de Pessoas e qual a relação entre ambas. Apresentamos, mesmo que de forma breve, um rápido histórico e comparações de acordo com a época em que se discute o tema.

Por fim, argumentamos sobre o departamento pessoa e de como o mesmo se transformou desde a década de 30 aos dias de hoje, passando de um mero dado forma, a ações que possibilitam a aproximação do funcionário parra com a instituição.

Dando sequência, expomos o nosso tipo de metodologia e a descrevemos para entendermos quais as melhores opções para a busca pelos dados do estudo. Como a mesma é de cunho bibliográfico, utilizamos como fonte, dentre outros autores, Junho (2020); Mota (1981); Sólito (2020); Tonelli (2002).

Por fim, ao realizarmos a tabulação das informações encontradas fizemos um pequeno comparativo entre as três áreas (Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Departamento Pessoal) para expormos um pouco do que as diferencia e o que as torna semelhantes. É importante notarmos que o estudo tem como foco o funcionário e as ações que são voltadas para ele, por isso mesmo as áreas estudadas são de cunho descritivo/exploratório.

Espera-se, com esse trabalho contribuir para a grande área da Administração, uma vez que são poucos os estudos que abrangem o Departamento pessoal, menos ainda os estudos que partem da premissa da ótica do próprio funcionário, ou seja, intencionamos, ao menos, que o assunto possa servir de inspiração para pesquisas futuras.

1. REVISÃO DE LITERATURA

1.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O FUNCIONÁRIO

Com a ascensão da Revolução Industrial alguns conceitos foram surgindo e tomando conta do mercado. Patrão, empregado, funcionário, servidor, e tantos outros que tiveram suas primeiras percepções a partir do desenvolvimento das pequenas indústrias e perpetuaram-se pela história.

De acordo com pesquisas, as nomenclaturas que apontam hierarquia, posições e ou relações pessoais e interpessoais surgiram a partir da necessidade do trabalho. Com o trabalho, muitas pessoas/profissionais precisaram se juntar a outros e manter essa ligação profissional, mas é em razão do trabalho em si. E, por ser o foco, o trabalho acaba por transformar o homem e o meio em que vive, como aponta Junho (2020, p.76):

Trabalho é uma categoria filosófica, é a essência do Homem, o que o difere do animal. Uma das características básicas do capitalismo é justamente retirar a essência do Homem. Como? Fragmentando o trabalho, fazendo com que o proletário participe de uma parte ínfima no processo produtivo. Com isso, o proletário perde a visão do todo, não reconhece que a mercadoria que ele próprio ajuda a produzir é fruto de seu esforço.

Já a partir dessa visão vamos percebendo que, o capitalismo é um dos grandes responsáveis pela aplicação dos termos que nos remetem ao funcionário, pois ele faz com que o homem perceba que o trabalho é algo que ele oferece, mas que o produto desse trabalho, não é dele.

Além desse fato, não é ele quem define a hora de entrar na fábrica nem a função que desempenhará, muito menos é o dono dos equipamentos, máquinas e ferramentas necessários para produzir uma mercadoria. O que ele vende ou aluga é a sua disposição ou a força para executar alguma tarefa que lhe é determinada. A esse processo de fragmentação do trabalho e da perda das forças produtivas Marx dá o nome de alienação. (JUNHO, 2020, p.77)

Hoje em dia, muitas pesquisas se destinam a trabalhar com a hierarquia nas empresas, bem como os termos que se relacionam a elas. De maneira mais direta, vários dicionários apontam o verbete *funcionário* como aquele que desempenha funções e é retribuído por tal atividade. Outros colocam que o funcionário é aquele

que exerce ou desempenha funções como um trabalho remunerado, devendo, portanto, reportar-se aqueles que lhe pagam para tal.

Para Chiavenato (2008, p.253)

Os indivíduos são motivados a satisfazer uma hierarquia de necessidades, à medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do seu comportamento, estando a necessidade de auto realização no nível mais alto e a satisfação das necessidades fisiológicas no nível mais baixo da pirâmide representativa da hierarquia das necessidades humanas.

Assim, podemos entender que a necessidade de se ter um trabalho pode ser humana, mas aquela de entender-se como um ser inferior, na escola profissional, de um outro passa a ser uma necessidade mais externa ao indivíduo. Essa exigência externa é, na maioria das vezes, aplicada pela burocracia que, para Mota (1981, p.07), nesse caso, pode ser entendida como “uma estrutura social na qual a direção das atividades coletivas fica a cargo de um aparelho impessoal hierarquicamente organizado, que deve agir segundo critérios impessoais e métodos racionais”.

No que concerne ao desenvolvimento da designação do termo funcionário, Sólido (2013, p.03) nos diz que

Da mesma forma é importante pontuar que o termo empregado/funcionário tem plena sintonia com o período fordista/taylorista (Taylor 1856-1917), cuja proposição formal estava baseada na descrição de funções/departamentos. O termo colaborador entra para o jargão da administração a partir da administração japonesa, na década de 70 do século XX. Mas é importante frisar que a discussão do tema precisa ultrapassar questões que acabam funcionando como “cortina de fumaça”, como as que se prendem à discussão sobre a filiação a correntes conservadoras ou de vanguarda no emprego do termo, apelando para a inovação daquela década (70) de forma asséptica, como se o problema fosse exclusivamente conceitual.

No entanto, a autora ainda nos chama atenção para o tratamento utilizado para determinado profissional e a relação que o mesmo tem com o contexto em que está inserido, na intenção de não correremos os riscos de atentarmos contra a pessoa do profissional ou o que ele representa.

Devemos analisar com cuidado o contexto de onde surge o termo e o tipo de relação capital x trabalho que encontramos no cenário de origem. É preciso pensar, como Foucault, no poder do discurso. Assim como é preciso analisar o que está por de trás da cena, o que fica latente ou o que é encoberto. (SÓLIO, 2013, p.03).

Diante do exposto, é essencial que tenhamos numa empresa contextos que possam trabalhar com o profissional de acordo com que ele representa, levando em conta aquilo que ele espera de uma situação mais formal. Pensando nisso, dissertaremos a seguir sobre como as principais áreas que trabalham diretamente com o profissional se portam e apoiam o trabalhador, sendo elas: a Gestão de Pessoas, os Recursos Humanos e o Departamento pessoal.

1.2 A GESTÃO DE PESSOAS E SUA RELAÇÃO COM O FUNCIONÁRIO

A Gestão de Pessoas é uma subárea da ciência da Administração que concentra-se na atuação dentro de uma instituição/empresa. É através da Gestão de Pessoas que um determinado grupo passa a ser acompanhado e gerido de acordo com suas funções e representação no meio em que trabalha. É na Gestão de Pessoas que os líderes/responsáveis buscam manter um contato mais próximo dos profissionais que servem à empresa como uma forma de entendê-los e, assim mais próximos, perceberem melhores ações para o desenvolvimento das atividades desenvolvidas na instituição.

Na percepção de Chiavenato (2008)

A Gestão de Pessoas – GP é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHIAVENATO, 2008, p. 08)

Para Artigonal (2011, p.13) “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”. Dessa forma, entender o funcionário como um ser humano, dotado de necessidades, preocupações e funções é um dos principais papéis da Gestão de Pessoas.

Para Pontes (2011)

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.

Olhando por esse prisma, a Gestão de Pessoas precisa ter alguém que esteja à sua frente e que olhe para o profissional de forma a contribuir com ele e auxiliá-lo da melhor forma possível no seu trabalho. Não estamos apontando que a Gestão de pessoas deve *fiscalizar* o funcionário, pelo contrário, ela deve entendê-lo e deixá-lo livre para a realização de suas tarefas. Por isso mesmo, o Gestor de Pessoas tem que ter, dentre muitas características, a Liderança, pois é exatamente essa a função da gestão de pessoas, liderar um grupo/equipe.

Abaixo apontamos as principais diferenças entre estar no poder, controlar uma situação e ser líder, representar um determinado grupo e/ou. Para Tomaz (2020) essas são as principais diferenças entre um gestor de pessoas que exerce sua função em função da hierarquia e o Gestor Líder.

PODER	LIDERANÇA
Estabelece uma relação de dependência	Desenvolve alinhamento entre os objetivos organizacionais e individuais
Foca em táticas de conquista da submissão	Foca na conscientização, confiança mútua e transparência nas relações
Exerce o poder formal ou busca a política como meios de alcançar o poder	O liderado percebe conscientemente a influência genuína do líder

FONTE: TOMAZ (2020, p.05)

É inegável a importância da liderança no desenvolvimento da sociedade, na geração e escalada dos negócios e no desempenho organizacional. Durante muito tempo, o conceito de liderança esteve associado à posição social, política ou hierárquica no âmbito das instituições. Em outra perspectiva, a liderança também foi considerada como uma característica inata ou um talento natural dos líderes. No entanto, permanecer com essas concepções pode distanciar você do verdadeiro líder que é ou poderá ser.

Por entender-se como representante do funcionário, a Gestão de Pessoas desenvolve ações que tendem a atuar de forma a beneficiar não só os representados, como também a empresa. Em contrapartida, a relação entre funcionário e empresa é

muito mais centrada e ambos acabam tendo mais ciência de suas funções. (INÁCIO, 2008, p.46). Dentre essas ações podemos destacar:

- 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 autoestima;
- 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.

1.3 RECURSOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O FUNCIONÁRIO

Os Recursos Humanos passaram a exercer uma maior influência dentro de um sistema administrativo a partir dos anos 90, quando o tratamento demasiadamente formal foi substituído por um pouco mais de proximidade da empresa para com o funcionário.

Para Azevedo & Martins (2011, p.05)

O Departamento de Recursos Humanos da empresa é o responsável por cuidar das pessoas, atuando no recrutamento, na seleção de candidatos, no treinamento e capacitação dos funcionários. Atua também no planejamento sobre as remunerações e benefícios, tem a função de pesquisar e melhorar o clima organizacional. Os profissionais que atuam nesse departamento são da área de administração e psicologia. As tarefas executadas pelo Departamento de Recursos Humanos também podem ser terceirizadas para agências de empregos.

Dessa forma entendemos que os Recursos Humanos é uma área que se difere da Gestão de Pessoas, principalmente, no quesito recrutar e selecionar pessoas para a empresa. Enquanto a Gestão de Pessoas já trabalha diretamente com o funcionário contratado e que já desenvolve ações dentro da instituição, o RH atua desde a busca por profissionais, a contratação e até a entrada do profissional na empresa.

Quando há uma preocupação exagerada com o retorno financeiro dos funcionários já existentes, o Recursos Humanos fica com as atividades comprometidas, uma vez que atua, diretamente com aqueles que precisam se adequar à empresa. Nesse olhar, Tonelli (2002) nos diz que:

Os processos de decisão nesse período ficam concentrados por um lado na alta administração e, por outro, nas linhas de produção. As consequências disso são a diminuição ainda mais o papel da área de recursos humanos e confirmando o caráter de apoio que a área passa a ter. (TONELLI, 2002, p.146).

No meio de tudo isso, enquanto a gestão cuida do profissional e o RH de sua entrada e busca por novas pessoas, temos o Departamento Pessoal que vai, mesmo que por diferenças mínimas, diferir-se das anteriores.

1.4 DEPARTAMENTO PESSOAL E SUA RELAÇÃO COM O FUNCIONÁRIO

O Departamento Pessoal, surgido na década de 30, é, até hoje, confundido com os Recursos Humanos e também, em certas vezes, com a Gestão de Pessoas. No entanto, essa área da administração de empresas/instituições tende a realizar tarefas mais formas e muito específicas. Cabe ao Departamento Pessoal desenvolver atividades, dentre elas as três principais: admissão, compensação e demissão de funcionários.

Para Silva et al (2011) essa parte da administração era muito formal e o pouco contato que tinha com o funcionário, era pra tratar de assuntos relacionados à contratação e exercício de tarefas.

Assim, para Silva et al (2011, p.03):

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 consequentemente, trouxe vários descontos em seu salário.

Ao sofrer mudanças no decorrer da história, a partir dos anos 90 as empresas foram, aos poucos percebendo que o tratamento que o Departamento Pessoal dava aos funcionários poderia prejudicar o seu funcionamento, e ou até os seus resultados. Notaram que trabalhar com funcionários que eram tratados como números poderia contribuir para um baixo rendimento dos mesmos.

Para Maximiano (2007, p.128) “as empresas, como todas as organizações, dependem de pessoas qualificadas, motivadas, integradas e produtivas para realizar seus objetivos”. Com essas transformações, as empresas passaram a adotar novas ações para o Departamento Pessoal, passando a “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. (SILVA, et al, 2011, p.03).

O que encontramos hoje, são empresas que trabalham de forma a fazer com que o funcionário se sinta cada dia mais parte da empresa, bem como dos seus resultados, sejam eles bons ou ruins.

Com a evolução dos meios de comunicação e a implementação das novas tecnologias, o Departamento Pessoal passou a estar mais presente na vida dos funcionários, e isso tem possibilitado uma aproximação daqueles que, antes, só tinham contato quando precisavam tratar de algo mais específico e imediato. Manter o vínculo com o funcionário/colaborador é algo que não compete apenas aos três campos (Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Departamento Pessoal), mas a todos os funcionários e representantes da instituição, uma vez que estes buscam os mesmos objetivos: um melhor desenvolvimento da empresa.

2. METODOLOGIAS

A metodologia desta pesquisa pode ser caracterizada como bibliográfica, uma vez que utilizamos materiais já publicados em sites, eventos e apostilas de cursos, para a discussão. Também apresentamos termos que já foram discutidos antes, mas sem esse viés da percepção do funcionário. Assim, a argumentação feita a partir da compilação das informações decorreu-se a partir de leitura de material, o que caracteriza uma pesquisa bibliográfica.

O material angariado deu-se por pesquisa na internet, onde buscou-se em sites especializados a partir de uma pesquisa de busca pelo Google Acadêmico, onde procuramos pelas seguintes palavras-chaves:

- a) Gestão de Pessoas
- b) Recursos Humanos
- c) Departamento pessoal

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica que debate um tema já em desenvolvimento, intencionamos apresentar uma pesquisa com característica exploratória, uma vez que tendemos a abranger ainda mais a discussão sobre os temas em questão.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

No decorrer da pesquisa encontramos definições que podem se aplicar aos três campos estudados, no entanto, buscávamos debater aqueles que tinham relação direta com o funcionário.

Entender o que é Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Departamento Pessoal faz parte do trabalho, mas compreender como esses estão ligados ao funcionário é fundamental para o objetivo deste estudo. Assim, baseados no que pudemos encontrar na literatura vigente, apontamos abaixo as ações/percepções de cada ramo anterior em relação ao funcionário. Vale destacar que essas atividades podem variar de empresa para empresa, uma vez que cada administração sabe lidar como bem lhe couber com essas obrigações.

1 – Principais ações da Gestão de Pessoas para com o funcionário.

- a) Liderança
- b) Clima Organizacional Seguro e Agradável
- c) Investimento pessoal
- d) Trabalho em equipe
- e) Motivação do trabalho
- f) Relacionamento pessoal

2 – Principais ações dos Recursos Humanos para com o funcionário.

- a) Recrutamento
- b) Seleção
- c) Treinamento
- d) Desenvolvimento
- e) Capacitação
- f) Segurança do trabalho
- g) Serviços Sociais

3 – Principais ações do Departamento Pessoal para com o funcionário.

- a) Admissão
- b) Homologação
- c) Folha de pagamento
- d) Férias
- e) Décimo Terceito
- f) Calculos Trabalhistas em geral

4. CONSIDERAÇÃO/ES FINAIS

Baseados no contexto apresentado e nas argumentações expostas no decorrer da pesquisa, percebemos que o desenvolvimento das ciências que trabalham com os

recursos humanos de uma empresa vem acontecendo com o passar do tempo. Hoje, os três campos estudados (Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Departamento Pessoal) não são os mesmos de dez, vinte ou cinquenta anos atrás. Como também não serão os mesmos daqui a algum tempo.

No entanto, devemos entender que em toda ação/atitude das empresas, há sempre que se perceber os dois lados: os ganhos da empresa e em contrapartida aquilo que é oferecido aos funcionários. Nem sempre essas duas proposições estarão de acordo, por isso mesmo é importante que mais pesquisas possam estar sendo feitas enquanto houver objeto de estudo.

Pensado dessa forma, é importante atentarmos para o fato de que cada uma dessas áreas tem uma visão e uma missão específica para com o funcionário e estas, mesmo que possam parecer distintas entre si, se complementam de alguma forma, direta ou indiretamente.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTIGONAL. **As diferenças entre Recursos Humanos e Gestão de Pessoas.** Disponível em: <<http://www.artigonal.com/administracaoartigos/as-diferencas-entre-recursos-humanos-egestao-de-pessoas-718458.html>> Acesso em 29 de Novembro de 2020.

AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de. MARTINS, Solange. **As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal.** Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arg-idvol_14_1311018575.pdf Acesso em 29 de Novembro de 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

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 29 de Novembro de 2020.

JUNHO, Yago Euzébio Bueno de Paiva. **O melífluo conceito de colaborador.** Disponível em <http://www.brasilmetropole.com.br/index.php/cultura/opiniao/item/8664-o-elifluo-conceito-decolaborador#axzz3nAFcXw5M> - Acesso em 29 de Novembro de 2020.

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

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. **O que é burocracia.** São Paulo: Brasiliense, 1981.

PONTES, J. **A evolução na Gestão de Pessoas.** Disponível em: <<http://www.jbsoft.com.br/?op=noticias¬icia=146>> Acesso em 29 de Novembro de 2020.

SILVA, Angela Maria da. **Distinção entre departamento pessoal, recursos humanos e gestão de pessoas.** Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/0126_0072_01.pdf. Acesso em 29 de Novembro de 2020.

SÓLIO, Marlene Branca. **Colaborador: Conceito e preconceito.** Caxias do Sul, 2011: Disponível em http://www.abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho_marlene.pdf. Acesso em 29 de Novembro de 2020.

TOMAZ, José Estevam. **Liderança à frente dos negócios conceitos e metodologias em gestão.** Fundação Demócrito Rocha, Fortaleza - Ce, 2020.

TONELLI, M. J.; CALDAS, M. P.; LACOMBE, B. M. B. Desenvolvimento Histórico do RH no Brasil e no Mundo. In: Gustavo G. Boog; Magdalena Boog. (Org.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. 1ed.São Paulo: Editora Gente, 2002, v. 1.