



**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE  
LONDRINA**

**AMANDA KAWANA NUNES DOS SANTOS**

**A EVOLUÇÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL DENTRO DA  
CONTABILIDADE NO BRASIL**

**Londrina  
2019**

**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE  
LONDRINA**

AMANDA KAWANA NUNES DOS SANTOS

**A EVOLUÇÃO DO DEPARTAMENTO PESSOAL DENTRO DA  
CONTABILIDADE NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto de Ensino  
Superior de Londrina – INESUL, como  
parte dos requisitos para obtenção do  
grau em Bacharel em...

Orientador: Prof. Claudio Crepaldi

**Londrina**

**2019**

**AMANDA KAWANA NUNES DOS SANTOS**

**A EVOLUÇÃO DA CONTABILIDADE DENTRO DO  
DEPARTAMENTO PESSOAL NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto de Ensino  
Superior de Londrina – INESUL, como  
parte dos requisitos para obtenção do  
grau em Bacharel em...

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Claudio Crepaldi

---

Prof. Paola Guariso Crepaldi

---

Prof. Altair Roberto Mata

Londrina, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

## RESUMO

O DP (Departamento de Pessoal) tem sua existência desde o tempo da escravidão, assim a história da sua evolução nos demonstra diversas mudanças, a partir de definições e melhorias neste setor. Em 1930 no Governo de Getulio Vargas surgiram às primeiras mudanças ainda não suficientes, em 1943 foi aprovada a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) a partir daí veio as Leis a serem seguidas trazendo diversas melhorias para ambas às partes, com o passar do tempo, as mudanças e a evolução das pessoas surgiram também à necessidade de melhoria na CLT. A partir daí a segurança do trabalho passou a ser obrigatório para as empresas, para a melhoria dos controles, então foram criados os laudos técnicos de segurança de saúde. Assim em Novembro de 2017 entra em vigor a Reforma Trabalhista, diminuindo as ações trabalhistas. Hoje o governo visa uma forma de unificar as obrigações trabalhistas e diminuir a burocracia em questões trabalhista, esta sendo implantado então o Sistema de Escrituração Digital de obrigações Fiscais, Previdenciária e Trabalhista, o eSocial.

**Palavras chave:** Evolução, atualização e capacitação.

## ABSTRACT

DP (Personnel Department) has existed since the time of slavery, so the history of its evolution shows us several changes, from definitions and improvements in this sector. In 1930, in the Getulio Vargas government, the first changes were not yet sufficient, in 1943 the CLT (Consolidation of Labor Laws) was approved, and from there came the Laws to be followed, bringing several improvements for both parties, over time, the changes and evolution of people also arose from the need to improve CLT. From that point on, job safety became mandatory for companies to improve controls, so technical health safety reports were created. Thus, in November 2017, the Labor Reform enters into force, reducing labor lawsuits. Today the government is looking for a way to unify labor obligations and reduce bureaucracy in labor matters, and the Digital Bookkeeping System for Tax, Social Security and Labor obligations, the eSocial, is being implemented.

---

<sup>1</sup>Amanda Kawana Nunes dos Santos, Acadêmica do curso de Ciências Contábeis, Faculdade Integrado INESUL, e-mail:amandakawana01@gmail.com

<sup>2</sup>Claudio Crepaldi, Professor Universitário no Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL. Pós Graduado em Auditoria pela Faculdade Unopar e graduação em Ciências Contábeis pela Faculdade Norte do Parana - Faccar.

## **INTRODUÇÃO**

Tem está pesquisa o objetivo de explorar o DP (Departamento de Pessoal), Definir o que é o Departamento de Pessoal e o que ele faz sua história desde a escravidão onde ainda pouco se sabia passando pelo governo de Getúlio Vargas 1930, até a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, falando sobre os lucros do empregador e dos empregados, os direitos e deveres de ambas as partes os melhores ambiente no trabalho, a segurança do trabalho que entra em vigor junto a CLT em 1943 trazendo ao funcionário melhores condições de saúde e uma exposição mínima ao risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e em situações de algum risco aos funcionários os mesmo passaram a ter direito a uma bonificação de insalubridade e periculosidade, os empregadores passam a ter um incentivo para ter mais responsabilidade com a segurança do funcionário trazendo a empresa um trabalhador com mais disposição e permanente por maior tempo na produção, a boa pratica da segurança do trabalho também passa a diminuir o tributo de INSS de acordo com os números de CAT's da empresa, os laudos técnicos que são utilizados até os dias de hoje, chegando a Reforma da CLT, minimizando os passivos trabalhistas, como veremos a seguir.

### **Definição de Departamento De Pessoal**

Departamento De Pessoal, na prática, desempenha as imputações do departamento de recursos humanos (RH) da companhia. Fazer arquivo de documentos, cálculo de folha de pagamento, contratação, dispensa de trabalhadores e tudo o que diz respeito à afinidade entre a companhia e seus funcionários é função do departamento de pessoal (DP).

O conhecimento do Departamento De Pessoal não se restringe somente a isso para identificar as alterações que advieram gradualmente no departamento e perceber melhor porque alterou, é preciso conhecer sua evolução histórica.

## **O Que o Departamento de Pessoal Faz**

O departamento de Recursos Humanos sofreu expressivas mudanças. Historicamente considerado somente como uma área responsável por procedimentos meramente burocráticos e técnicos, ao RH pertencia, quase que unicamente, tarefas de recrutamento, seleção, treinamento de colaboradores e demissão.

O desempenho do departamento era distinguido por atividades com pouco ou nenhuma substância estratégica para o sucesso do planejamento empresarial.

De certa maneira, esse panorama ajuizava a atitude assumida pelos cooperadores das organizações, os quais operavam na categoria de executores dos comandos do condutor, sem demonstrar amplo conhecimento ativo responsável na tomada de decisões empresariais.

Esse panorama mudou hoje a circunstância é bastante distinta da vivenciada tempos atrás.

Segundo Sena (2012) Departamento de Pessoal é responsável por cuidar da admissão do funcionário desde o registro parte de documentação, até a exoneração dos funcionários cuidando do cálculo das rescisões e envio dos documentos, cuidado da afinidade entre as companhias e os trabalhadores, cálculo das folhas de pagamentos, emissão de aviso de férias e execução dos cálculos sobre os registros das férias, atenta ainda os cálculos de 13º salário e dos encargos sociais como: DARF IR,FGTS e INSS.

*“De acordo com Sena (2012, p. 19), menciona a função do departamento de pessoal: ‘‘Conduzir a circulação de pessoal entre empregado e empregador, organizar folha de pagamento, férias, 13º salário, anulação de um contrato de trabalho e responsabilidades sociais’’*

## **A HISTÓRIADA EVOLUÇÃO DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL**

A Administração de Recursos Humanos (ARH) evolui de acordo com os acontecimentos econômicos, históricos, políticos e sociais em cada período. De

acordo com Chiavenato (2009), no decorrer do século XX, as modificações nas funções de Recursos Humanos passaram por três momentos; o momento da industrialização clássica, que teve início nos anos de 1900 e persistiu até 1950; o período da industrialização neoclássica, que correu de 1950 até os anos de 1990 e a era da informação, que teve começo em 1990 e se distende até os dias de hoje. Assim sendo Chiavenato (2009), outros autores (ALBUQUERQUE; LEITE, 2009; CATTANI; DEMO, 2011; MARRAS, 2011) ainda se seguraram a distinguir e aproximar as etapas de evolução da ARH logo que a modificação das organizações.

Conforme Santos (2011), Departamento de Pessoal nasceu no período dos escravos, onde um soberano nomeava uma pessoa de confiança e denominava como condutor principal para prestar atenção nos seus escravos e da produção de cada um deles, que nessa ocasião eram aceitos apenas como máquinas que tinham que trabalhar até se afadigarem e sempre sendo supervisionados por esse administrador.

*Conforme Santos (2011) a expressão “Departamento de Pessoal” tem um caráter histórico, vindo desde a época da escravidão, onde os soberanos indicavam indivíduos (conhecidos como capitães), para prestar atenção dos escravos a quem viam como máquinas, meros equipamentos dos quais extraíam o máximo deles.*

## **PERÍODO DA EVOLUÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: 1900 A 1950**

O período entre os anos de 1900 e 1930 ficou conhecido como a Escola de Administração Científica ou Escola Clássica, quando o homem era qualificado como ser racional, capaz de tomar decisões e admitir todas as variáveis que o afetam.

*Segundo Marras (2011, p. 5) “tudo deu início com a precisão de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, com destaque, de modo óbvio, nas horas trabalhadas, nas faltas e nos*

*atrasos para efeito de pagamentos ou desconto”.*

Nesta etapa, o profissional de Administração de Recursos Humanos era chamado de chefe de pessoal e continha como características a frieza, inflexibilidade e ser um seguidor das leis.

O primeiro momento identificado por Chiavenato (2007; 2009) foi a Era da Industrialização Clássica, que andou nos anos de 1900 a 1950, tendo início com a Revolução Industrial. Este momento, também se distinguia como Departamento de Pessoal e depois como relações industriais. O setor de pessoal apresentava como obrigação o cumprimento da parte legal e burocrática da organização, aplicações de advertências, como aprovação, controle de férias, folhas de pagamento, entre outras atividades. No momento seguinte, o departamento de relações industriais permanecia com as próprias atividades anteriores, e ainda acrescentou o relacionamento da organização com o sindicato.

Este momento também foi caracterizado pelo exemplo centralizador e piramidal e pela departamentalização funcional. As disposições e regras internas sobre padronização e disciplina do procedimento organizacional eram vindas do alto da pirâmide. Prevalencia uma cultura com intensas tradições, as pessoas eram ponderadas como máquinas e capital da organização. As alterações ainda eram lentas (CHIAVENATO, 2009).

No governo de Getúlio Vargas 1930, as companhias levaram um choque e sofreram uma oscilação com a legislação trabalhista, onde foi criado o ministério do trabalho, funções com carga horária a ser exercida, carteira profissional e a proteção da mulher e do menor no trabalho.

O gestor de Pessoas passa não somente cumprir uma função contábil, como também a realizar o recrutamento e acompanhar as leis vigentes.

A CLT é aprovada pelo decreto Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, entrando em vigor em 10 de novembro do mesmo ano. A Consolidação das Leis do Trabalho, como é conhecida mantém vigor e força que perdura até os dias de hoje, com alguns ajustes ao longo dos anos a fim de se adaptar aos novos tempos e tecnologias, sem alterar sua essência.



## **Mudanças Após A Consolidação Das Leis Do Trabalho**

Com a aprovação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) as empresas e os empregados passaram ter direitos e obrigações, ao longo dos anos as Leis trabalhistas brasileiras trouxeram aos trabalhadores segurança e estabilidade como, por exemplo, o 13º salário, adicional de um terço de férias, adicionais de horas noturnas, redução das horas extras diárias, adicional de insalubridade, preciosidade e o salário família esses são alguns direitos adquiridos com as novas Leis vigentes.

### **Segurança**

A segurança do trabalho é uma junção de ações para prevenir acidentes e doenças de trabalho, quando se fala de segurança do trabalho estamos falando da segurança com equipamentos, máquinas o uso correto de EPI, e falando também de saúde, qualidade no ambiente de trabalho. Com aumento dos números de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais progressivo no Brasil, necessitou tomar providências para controlar esse crescimento, já que essas doenças e acidentes eram prejudiciais tanto ao funcionário que tinha a saúde prejudicada quanto para as empresas que muitas vezes arcavam com a falta da produção do funcionário e ainda com ações e indenizações por conta dos prejuízos causados aos seus trabalhadores. De imediato foram tomadas medidas cabíveis para oferecer melhor condições para os funcionários. Na CLT passou a ter validade no ano de 1943. Para que esses riscos fossem evitados, foi criado os Laudos técnicos para medir e qualificar os riscos existentes naquele local e maneiras de deixar os empregados menos expostos a esses riscos. Em alguns casos, mesmo existindo as precauções ainda sim o funcionário passava por alguns riscos, foi então conquistado o direito a insalubridade e periculosidade, laudos que são utilizados até os dias de hoje.

## **Laudos Técnicos De Segurança Do Trabalho**

Todas as empresas, independentes do tamanho ou regime tributário, precisa ter os laudos técnicos, quando não tem essa documentação validada pode sofrer uma fiscalização. E através desses laudos que se mede e previne os riscos dos funcionários. Alguns deles são:PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PCA (Programa de Conservação Auditiva), PPR (Programa de Proteção Respiratória), Laudo Técnico de Insalubridade, Laudo Técnico de Periculosidade), LTCAT (Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho), PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e o ASO(Atestado de Saúde Ocupacional).

Os funcionários passaram a ter mais segurança, ficando menos expostos aos perigos, fazendo o uso do EPI (Equipamentos para Proteção Individual) corretamente, passou a ter melhor qualidade de vida e uma saúde menos precária, já que as situações que poderiam causar doenças ocupacionais ou acidentes de trabalhos passaram a ser precavidos.

As empresas passaram a ter um resultado melhor após a existência e prática da segurança do trabalho, os funcionários passaram a ter um número menor de doença ocupacional e acidente de trabalho, conseqüentemente diminuindo os CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). As empresas também passaram a ter benefícios no tributo de INSS, medido pelo RAT (Risco de Acidente de Trabalho) e FAT (Fator Acidentário de Prevenção), o FAT pode representar 000,5 décimos a 2,000 inteiros aplicados sobre o RAT. A alíquota do FAT vai ser definida de acordo com os números de CAT's da empresa, quanto mais acidentes mais as empresas pagam, em contra partida as empresas que não tem CAT aberto no ano anterior, pode ser bonificada com a diminuição do valor da alíquota do FA.

A alíquota do RAT será de 1, 2 ou 3% calculada pelo total de remuneração dos funcionários no decorrer do mês, se haver funcionários que podem ter o

benefício da aposentadoria especial pode ter um acréscimo de acordo com a legislação vigente.

Surgiram também junto com esses benefícios de proventos os descontos entre eles estão o INSS (previdência social), Imposto de Renda, Contribuição Sindical. Esses descontos são realizados em folha de pagamento dos funcionários e repassados aos seus devidos lugares.

As empresas passam a ter como obrigação registrar esses proventos e descontos em Folha de Pagamento nessa época ainda podendo ser manuscrita ou através de processos mecânicos ou eletrônicos, de uma forma que esse documento fique disponível para auditoria da fiscalização.

*Conforme Oliveira (2011) O uso da folha de pagamento é obrigatório para o empregador conforme preceitua a Lei nº 8.212/91, art. 32, inciso I, da consolidação da Legislação Previdenciária – (CLP). Nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados e deve ficar a disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer informações necessárias á continuidade da empresa.*

A complexidade contextual na elaboração das Leis brasileiras dificulta o entendimento e aplicabilidade da mesma a falta de compreensão e o avanço tecnológico fazem com que passe a existir a necessidade de mudanças, a pressa na da elaboração das leis e a burocracia no país, faz com que nossas leis sejam insuficientes, não suprimindo a necessidade da vida real. Algumas dessas leis foram bem escritas, mas trazem com elas as dificuldades na hora da compreensão de uma pessoa menos preparada e algumas vezes até mesmo de profissionais capacitados. Por fim entendemos que o exagero na elaboração das Leis e a incompletude delas acabam por gerar entendimentos e interpretações diferentes. A fim de ajustar as Leis existentes é que surge a necessidade da CLT ser revisada e adaptada de acordo com as necessidades com o passar do tempo.

*De acordo com Oliveira (2011) “No Brasil, a legislação trabalhista tem características singulares, talvez em parte*

*devido ao meio, à cultura burocrática, herdada de Pero Vaz de Caminha, com sua famosa carta, e em parte devido a leis elaboradas apressadamente, que muitas vezes são insuficientes para dar conta da realidade do mundo do trabalho. Algumas delas são bem-feitas, mas trazem uma complexidade de tal monta que só os indicados podem, com competência, entendê-las e praticá-las.*

## **REFORMA TRABALHISTA**

Com a necessidade de melhoria da CLT, em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Reforma trabalhista, ela trouxe ajuste e adaptação a nova realidade que estamos vivendo, se adequando com as tecnologias e a mudanças. Trouxe a adaptação para algumas situações que já aconteciam fora da lei, onde eram feito acordos verbal de rescisões, férias e salários entre a empresa e o funcionário diferente do que acusavam os papéis assinados. Essa falta de formalidade causaram as empresas um aumento progressivo nas ações trabalhistas, muitas vezes ação por má fé da parte do funcionário.

*Oliveira (2011) fala como as empresas podem evitar futuras ações “Entendemos que o caminho mais breve para uma empresa evitar insucessos e frustrações futuras, com ações que terminam em multas penosas, é seguir o que estabeleceu o legislador democraticamente constituído”.*

## **ESOCIAL**

O eSocial é um sistema de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias e Trabalhista, é uma plataforma onde será centralizada todas as informações sobre os funcionários, vínculos empregatícios, previdência, FGTS, folha de pagamento, férias, rescisões, Departamento Pessoal, será através desse sistema a comunicação entre as empresas e o Governo de uma forma unificada e de uma forma simples com a finalidade de diminuir a burocracia existente hoje em dia. É de grande importância que os profissionais desta área e as empresas esteja em constantes atualizações, para que possa acompanhar toda a implantação do sistemas e as futuras substituições das

obrigações trabalhistas. O eSocial chega com o intuito de melhoria, agilidade e facilidade para o setor de Departamento de Pessoal e para as empresas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As empresas passam a ter cuidado na contratação, um responsável pelo Departamento De Pessoal, para que possam evitar futuras surpresas com ações trabalhistas seguindo a risca o que manda a legislação vigente, é muito importante o profissional está sempre se atualizando com a legislação, com as mudanças que acontece na legislação e sempre muito atento às convenções coletivas do trabalho, já que cada sindicato trabalha com convenção diferente atendendo diretamente as necessidades do grupo que está relacionado à sua categoria. Laudos Técnicos são importantes sempre manter dentro do prazo de validade, sempre sendo analisado e corrigido de acordo com os riscos apresentados para os funcionários e para a empresa, acompanhar as rotinas trabalhistas dos funcionários, a carga horária, se está sendo cumprido corretamente, verificar sempre se não estão extrapolando as horas extras limitadas por dias, se estão batendo o cartão ponto corretamente, se estão respeitando o horário de almoço de no mínimo uma hora e outros cuidados que podem evitar um passivo trabalhista sempre verificando e auditando situações que poder causar riscos. Esses profissionais devem estar sempre em constantes atualizações sempre em busca de melhorias, com a implantação do eSocial os profissionais terão que melhores condições de trabalho, menos burocracia, para isso é importante estar super atentos com a implantação e as obrigações que vão surgindo e estarem em mudanças constantemente para que ocorra tudo bem durante o processo de implantação, é um projeto que visa grandes mudanças e melhorias para esses profissionais.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LEITE, Nildes Pitombo (Orgs.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009.

ARAUJO, Luis César G. de. **Organização, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional: arquitetura organizacional, benchmarking, empowerment, gestão pela qualidade total, reengenharia**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CATTANI, A. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Porto Alegre: Editora Universidade, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. \_\_\_\_\_, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DEMO, Gisela. **Políticas de gestão de pessoas nas organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, J.S. (Org.). **Gestão por competências**. São Paulo, Gente, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Teoria geral da administração: uma introdução**. São Paulo:Pioneira, 2006.

SANTOS, Thiago de Souza; AVELAR, Ewerton Alex; VIEIRA, Eliane Apolinário;. **Gestão do conhecimento: uma análise das pesquisas brasileiras desenvolvidas na primeira década do século XXI. Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 1, n. 2, p. 150-165, jul./dez. 2011.

SENA, Gabriel A.; SILVA, Edson A.; LUQUINI, Roberto de A. **A reforma do Poder Judiciário no Brasil: uma análise a partir do modelo gerencial**. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, v. 4, n. 16, p. 68-78, 2012.

OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos Trabalhistas 2**. Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2011.

<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu?view=default> acessado: 19/11/2019 18:45

<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nrs.htm> acessado: 18/11/2019 23:45

<http://www.saluttotal.com.br/blog/laudos-tecnicos-de-seguranca-do-trabalho/>

21/11/2019 18:55