

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ANDREYNA LAIS FERREIRA DE SOUZA
DIEGO RIBEIRO TAVARES
TATIANA BARROS DE MOURA**

**A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL PARA A
ADMINISTRAÇÃO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

**RECIFE
2024**

**ANDREYNA LAIS FERREIRA DE SOUZA
DIEGO RIBEIRO TAVARES
TATIANA BARROS DE MOURA**

**A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL PARA A
ADMINISTRAÇÃO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Disciplina TCC II do
Curso de Administração do Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
parte dos requisitos para conclusão do
curso.

Orientador(a): Prof. Jadson Freire

**RECIFE
2024**

**ANDREYNA LAIS FERREIRA DE SOUZA
DIEGO RIBEIRO TAVARES
TATIANA BARROS DE MOURA**

**A IMPORTÂNCIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL PARA A
ADMINISTRAÇÃO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Disciplina TCC II do
Curso de Administração do Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA, como
parte dos requisitos para conclusão do
curso.

APROVADO EM:

BANCA EXAMINADORA

Dr. Jadson Freire

Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA

Dr. Bruno Melo Moura

Centro Universitário Brasileiro - Unibra

Mr. Rodrigo Maia Pimentel

Centro Universitário Brasileiro - Unibra

AGRADECIMENTOS

Durante a trajetória acadêmica que resultou neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), nos envolvemos de forma relevante para a execução deste projeto. Com profunda gratidão, abrimos este espaço para expressarmos nossa consideração e agradecimento a todos que, de algum modo, participaram deste processo. Inicialmente, queremos manifestar nossa sincera gratidão ao nosso orientador, Jadson Freire cuja orientação, paciência e conhecimento especializado foram cruciais para a realização deste estudo.

Sua habilidade para estimular o raciocínio crítico e fornecer *feedbacks* construtivo foi crucial para que nós pudéssemos melhorar nossas ideias e obter um resultado cada vez melhor. Não podemos deixar de destacar as nossas famílias, que sempre confiaram em nós e nos apoiou sem reservas. Somos gratos a Unibra que nos ofereceu um ambiente acadêmico estimulante e repleto de oportunidades para aprender.

A estrutura, os recursos e a equipe de professores foram fundamentais para o nosso progresso acadêmico e pessoal. Portanto, este trabalho é um espelho de todas essas contribuições e do esforço conjunto de todos que colaboraram com nosso trabalho. A todos vocês, a nossa gratidão, esperamos que este Trabalho de Conclusão de Curso possa trazer uma contribuição relevante para a área de estudo e que, de algum modo, retribua o suporte e a confiança que recebemos durante essa trajetória.

RESUMO

O Departamento Pessoal (DP) desempenha um papel fundamental na gestão de colaboradores e no cumprimento das obrigações trabalhistas, sendo um setor que passou por inúmeras transformações ao longo do tempo. O objetivo geral desta pesquisa foi compreender a importância do Departamento Pessoal na relação entre funcionários e empresas na contemporaneidade. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, que permitiu a coleta de informações relevantes de fontes confiáveis sobre a evolução do setor. Os resultados indicaram que o DP, inicialmente voltado para funções burocráticas, se transformou com o passar do tempo, incorporando tecnologias e assumindo um papel mais estratégico nas organizações. A implementação de ferramentas e o uso de sistemas digitais modernizaram as práticas do DP, tornando-as mais eficientes e integradas. Concluiu-se que o Departamento Pessoal, atualmente, é essencial não apenas para a administração de processos trabalhistas, mas também para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, contribuindo significativamente para a relação entre empresas e seus colaboradores.

Palavras-chave: Departamento Pessoal, recursos humanos, gestão de pessoas.

ABSTRACT

The Personnel Department (DP) plays a fundamental role in managing employees and fulfilling labor obligations, being a sector that has undergone numerous transformations over time. The general objective of this research was to understand the importance of the Personnel Department in the relationship between employees and companies in contemporary times. The methodology used was bibliographical research, which allowed the collection of relevant information from reliable sources about the evolution of the sector. The results indicated that the DP, initially focused on bureaucratic functions, transformed over time, incorporating technologies and assuming a more strategic role in organizations. The implementation of tools and the use of digital systems have modernized PD practices, making them more efficient and integrated. It was concluded that the Personnel Department is currently essential not only for managing labor processes, but also for promoting a healthier and more productive work environment, contributing significantly to the relationship between companies and their employees.

Keywords: Personnel Department, human resources, people management.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1 SURGIMENTO DO DEPARTAMENTO PESSOAL	8
2.2 NOVAS ATRIBUIÇÕES.....	9
2.3 AVANÇOS TECNOLÓGICOS	10
2.4 IMPORTÂNCIA NA RELAÇÃO ENTRE FUNCIONÁRIO E EMPRESA.....	11
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	12
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	13
5 CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS.....	22

1 INTRODUÇÃO

O departamento pessoal é uma área fundamental nas organizações, desempenhando um papel crucial na gestão dos colaboradores e no cumprimento das obrigações trabalhistas. Desde os primórdios da Revolução Industrial, o departamento pessoal tem evoluído significativamente para atender às demandas do mercado de trabalho em constante transformação. Inicialmente responsável apenas pelo registro de funcionários e cálculo de salários, ao longo dos anos passou a englobar diversas outras atividades, como recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento (Cunha, 2022).

As atualizações e mudanças pelas quais o departamento pessoal passou ao longo dos anos refletem as transformações do mercado de trabalho e da legislação trabalhista. Com a globalização e a tecnologia cada vez mais presentes nas organizações, o departamento pessoal precisou se adaptar para acompanhar essas mudanças. A implementação de novos processos e ferramentas de gestão de pessoas tornou-se essencial para garantir a eficiência e a conformidade com as leis trabalhistas (Sousa Moraes, 2020).

O impacto das inovações tecnológicas no departamento pessoal tem sido significativo, com a automação de processos, *softwares* especializados em gestão de pessoas e plataformas online de recrutamento e seleção facilitando as atividades cotidianas dos profissionais da área. Essas ferramentas permitem uma maior agilidade nos processos, reduzindo erros e otimizando o tempo dedicado às tarefas administrativas (Chiavenato, 2024).

As mudanças governamentais também exercem influência direta no departamento pessoal, com reformas trabalhistas e previdenciárias impactando nas rotinas e obrigações das empresas (Santana, 2023). A evolução dos profissionais que atuam no departamento pessoal é outro aspecto relevante a ser considerado. Com as novas demandas do mercado, é essencial que esses profissionais estejam constantemente se capacitando e se atualizando para acompanhar as mudanças e garantir sua relevância no ambiente corporativo (Ferreira; Oliveira, 2019).

Os desafios enfrentados pelo departamento pessoal diante das constantes mudanças econômicas, políticas e sociais são inúmeros. A capacidade de adaptação desses profissionais torna-se crucial para garantir a eficiência dos processos internos da empresa e o cumprimento das obrigações legais (Silva,

2017). Diante das perspectivas futuras para o departamento pessoal, é possível vislumbrar um cenário marcado pelo avanço da tecnologia, tendências inovadoras na gestão de pessoas e possíveis alterações na legislação trabalhista (Moura, 2018).

Nesse contexto, é fundamental que os profissionais da área estejam preparados para enfrentar os desafios que surgirão, buscando sempre se manter atualizados e alinhados com as melhores práticas do mercado (Moura, 2018). Essa pesquisa tem como objetivo mapear a importância do Departamento Pessoal na relação entre funcionários e empresas na contemporaneidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SURGIMENTO DO DEPARTAMENTO PESSOAL

O Departamento Pessoal tem suas origens no início do século XX, quando as empresas começaram a se organizar de forma mais estruturada e a necessidade de gerenciar os funcionários se tornou evidente. Nesse contexto, surgiram os primeiros departamentos responsáveis por questões como registro de empregados, controle de jornada de trabalho e pagamento de salários. A industrialização e o crescimento das empresas foram fatores determinantes para o desenvolvimento do Departamento Pessoal, que passou a desempenhar um papel fundamental na administração dos recursos humanos (Garcia, 2020).

No Brasil, em 1930, durante a gestão de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho. Nas décadas seguintes, especialmente nas décadas de 1930 e 1940, o Ministério implementou uma série de medidas para proteger os trabalhadores. Essas medidas, juntamente com outras, foram compiladas em 1943 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabeleceu de forma clara os direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados (Borges *et al.*, 2023).

No regime da CLT, o departamento pessoal além de lidar com as suas atividades diárias como contratações, demissões, espelho de ponto, regras internas, se tornou responsável também sobre as questões de legislação trabalhista de seus funcionários tornando assim um elo importante na relação da empresa com o colaborador mesmo depois do término do vínculo entre ambos (Vitoriano, 2023). A

criação do Departamento Pessoal foi uma resposta à demanda por uma gestão mais eficiente e organizada da força de trabalho, garantindo o cumprimento das obrigações legais e o bem-estar dos empregados (Amorim; Sita, 2021).

2.2 NOVAS ATRIBUIÇÕES

Com o passar dos anos, dada sua relevância do departamento pessoal dentro das empresas, o setor passou de um setor só de burocracia entre funcionário e empresa, para um setor que é responsável também sobre questões que envolve o lado humano do colaborador dentro e fora das organizações (Cruz *et al.*, 2019). A valorização do capital humano e a busca por maior eficiência nas práticas organizacionais contribuíram para essa transformação, tornando o Departamento Pessoal um aliado estratégico na gestão empresarial (Oliveira, 2022).

Com o passar dos anos, dada sua relevância e o crescimento das atividades do departamento pessoal dentro das empresas, as organizações passaram a investir em programas de fácil acesso e manuseio que pudessem facilitar a vida da própria empresa, e do seu funcionário na busca das suas informações pessoais e trabalhista, tendo assim uma relação de transparência e poupando tempo de ambos para um bom ambiente organizacional (Junior;Doti, 2021).

Antigamente, as atividades eram realizadas manualmente, com pouca tecnologia envolvida, enquanto hoje em dia a automação e informatização são essenciais para garantir eficiência e precisão nos processos (Leite, 2017). Com o avanço da tecnologia, novas funções surgiram no departamento pessoal, como a gestão de dados e informações em sistemas integrados. Os profissionais dessa área agora precisam lidar com *softwares* especializados que facilitam o armazenamento e análise de informações dos colaboradores, tornando os processos mais eficientes e seguros. Além disso, a integração de diferentes sistemas permite uma visão mais ampla e estratégica do capital humano da empresa (Vargas; Alves;Mrejen, 2021).

As atualizações das legislações trabalhistas e previdenciárias também tiveram um grande impacto no departamento pessoal, exigindo adaptações constantes nos processos internos das empresas. Com a constante mudança nas leis e normas vigentes, os profissionais da área precisam estar sempre atualizados para garantir o cumprimento das obrigações legais e evitar possíveis

penalidades(Feitosa, 2022). A complexidade dessas normas torna essencial a presença de especialistas em legislação trabalhista dentro do departamento pessoal (Kherlakian;Cruz, 2021).

A necessidade de adaptação do departamento pessoal às exigências governamentais, como o eSocial, é fundamental para garantir a conformidade legal das empresas. O cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas é uma responsabilidade crucial desse setor, sendo necessário acompanhar de perto as mudanças na legislação para evitar possíveis penalidades ou multas (Barbosa; Silveira-Martins, 2018).

2.3 AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Por isso as empresas precisam ter profissionais capacitados e atualizados no seu departamento pessoal pois eles precisam está sempre atentos às mudanças que podem ocorrer no mundo interno e principalmente no externo. O atraso nesses aspectos podem fazer a organização ter problemas com a justiça futuramente (Silva, 2021). A relação entre as inovações tecnológicas e governamentais no departamento pessoal é crucial para garantir uma gestão eficiente dos colaboradores (Farias, 2023).

A integração entre sistemas automatizados e o cumprimento das normas legais são essenciais para evitar erros e garantir a conformidade com as obrigações trabalhistas (Farias, 2023). A combinação desses dois aspectos permite uma maior eficiência nos processos internos das empresas, facilitando o trabalho dos profissionais responsáveis pela gestão de pessoas (Gonçalves, 2019). No entanto, o avanço tecnológico também traz consigo desafios para o Departamento Pessoal.

A constante evolução das ferramentas digitais exige dos profissionais da área uma capacitação contínua para acompanhar as mudanças e aproveitar todo o potencial das novas tecnologias (Pereiraet *al.*, 2021). Além disso, as frequentes alterações na legislação trabalhista exigem uma constante atualização e revisão dos processos internos do Departamento Pessoal, para assegurar o cumprimento pleno das normas legais em vigor. Essa dinâmica impõe às organizações o desafio de se manterem informadas sobre mudanças regulatórias e de adaptarem seus procedimentos administrativos de maneira ágil e eficaz. A capacidade de adaptação a essas mudanças não é apenas uma necessidade operacional, mas também uma

estratégia fundamental para que o Departamento Pessoal continue desempenhando um papel relevante dentro das empresas(Benchimol, 2020).

2.4 IMPORTÂNCIA NA RELAÇÃO ENTRE FUNCIONÁRIO E EMPRESA

O papel do Departamento Pessoal na gestão estratégica de pessoas vai além da simples administração operacional. Esse departamento atua no planejamento e desenvolvimento de políticas voltadas para o bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores, contribuindo para a construção de um ambiente organizacional saudável e produtivo. O foco na valorização do capital humano é essencial para o sucesso das organizações no mercado competitivo atual (Camargos,2019).

As novas demandas dos colaboradores em relação ao departamento pessoal incluem a busca por mais transparência e agilidade nos processos internos. Os funcionários esperam ter acesso fácil às informações relacionadas à sua vida profissional, como folha de pagamento, benefícios e férias, essa necessidade de acesso rápido e claro reflete a valorização da autonomia e da responsabilização individual no ambiente de trabalho (Araújo, 2021). Além disso, a rapidez na resolução de questões burocráticas é cada vez mais valorizada pelos colaboradores, que buscam um atendimento eficiente e personalizado por parte do departamento pessoal (Amorim; Santos, 2019).

O departamento pessoal desempenha um papel fundamental na gestão de pessoas, atuando como um elo entre a empresa e seus colaboradores. Por meio de suas atividades, o departamento pessoal garante o cumprimento das leis trabalhistas e promove o bem-estar dos funcionários (De Meis, 2019). A valorização do capital humano dentro da empresa é essencial para o desenvolvimento dos colaboradores e o fortalecimento da cultura organizacional.

As atualizações no departamento pessoal podem contribuir significativamente para esse processo, oferecendo oportunidades de crescimento profissional, reconhecimento pelo desempenho e estímulo à criatividade (Ramos;Oliveira; Santos, 2023). Por isso, torna-se fundamental que os gestores adotem uma postura transparente em relação aos objetivos das atualizações implementadas no ambiente corporativo, especialmente no que diz respeito às mudanças nos processos e práticas do Departamento Pessoal. Essa transparência não apenas fortalece a confiança entre a gestão e os colaboradores, mas também contribui para o

alinhamento de expectativas e a redução de possíveis resistências às mudanças (Pedreti, 2024).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa foi utilizado o procedimento bibliográfico. A pesquisa bibliográfica é essencial para reunir de outras obras já existentes, todas as informações pertinentes sobre o tema da pesquisa futura e assim colher o máximo de conhecimento sobre o assunto que deseja desenvolver o seu trabalho científico tendo domínio do tema para transmitir informações verídicas de fontes seguras e confiáveis para seus futuros leitores (Sousa; Oliveira, Alves, 2021).

Enquanto à abordagem, a pesquisa é quali-quantitativa. Segundo Neves (2007), a pesquisa quali-quantitativa desenvolve-se quando os documentos são analisados tanto numericamente quanto em termos de seu conteúdo. Essa abordagem permite uma compreensão mais ampla e detalhada dos dados, combinando a objetividade dos números com a profundidade da análise interpretativa do conteúdo textual. Em tempo, para o objetivo técnico da pesquisa, optou-se pela abordagem exploratória, que visa aprofundar o conhecimento sobre um tema específico.

A pesquisa exploratória permite adentrar em conteúdos pouco estudados ou abordados de forma superficial, com o intuito de ampliá-los e desenvolvê-los de maneira mais robusta, entregando novos contrapontos e perspectivas ao tema em questão (Gil, 2002). A técnica de organização da pesquisa foi baseada na seleção de artigos científicos. A plataforma principal de coleta de dados foi o Google Acadêmico.

A escolha desta plataforma de coleta de dados é justificada por sua ampla cobertura de artigos científicos de alta qualidade e por ser frequentemente utilizada em pesquisas acadêmicas para garantir a inclusão de publicações de diferentes áreas do conhecimento. Além disso, oferece ferramentas avançadas de busca e análise, permitindo filtrar a literatura por critérios como período, área de estudo, autores e tipo de documento, o que facilita a identificação de trabalhos relevantes para a pesquisa (Machado; Ferreira, 2021).

Foram utilizadas as seguintes palavras-chave: Departamento Pessoal, Recursos Humanos, Gestão de Pessoas. Foram consideradas as informações

publicadas entre 2017 à 2024. Os critérios de inclusão foram a língua portuguesa, artigos dentro do período estabelecido e a relevância do conteúdo. Os critérios de exclusão foram: artigos em outras línguas, artigos fora do período estabelecido, e obras de autores que já estavam selecionadas para agregar a pesquisa (Quadro 1).

Quadro 1 – Critérios de inclusão e exclusão

CRITÉRIOS	
CRITÉRIO DE INCLUSÃO	CRITÉRIO DE EXCLUSÃO
ARTIGOS EM LÍNGUA PORTUGUESA	ARTIGOS EM OUTRAS LÍNGUAS
ARTIGOS DENTRO DO PERÍODO (2017 - 2024)	ARTIGOS FORA DO PERÍODO (2017 - 2024)
ADICIONADOS AO TRABALHO - 24 ARTIGOS	

Fonte: elaborado pelos autores, 2024.

A tabela de resultados a seguir tem como base a plataforma “Google acadêmico” utilizando o modo “pesquisa avançada” colocando os descritores: “departamento pessoal”, “recursos humanos” e “gestão de pessoas”, com o filtro temporal (2017-2024), tendo sido encontrados 1290 resultados. A seguir, foram coletados somente artigos de revista, disponíveis entre as páginas um e seis da plataforma em questão, resultando no total de 24 artigos adicionados aos resultados deste estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No Quadro 2 abaixo são demonstrados os resultados obtidos na pesquisa mediante os critérios de inclusão e exclusão definidos nos processos metodológicos.

Quadro 2 – Resultados obtidos na pesquisa

ANO	AUTOR	TÍTULO	TIPO DE PESQUISA	NOME DO PERIODICO
2023	Santos e Amorim	A importância do departamento de pessoal para as organizações: uma revisão da literatura	Revisão bibliográfica	Revista GETEC
2024	Ferreira e Rosa	Rotinas trabalhistas em escritórios de contabilidade com ênfase na implementação do sistema social	Revisão bibliográfica	Revista científica multidisciplinar da faculdade alfa um a rama-unialfa
2024	Silva e Gobbes	A importância do contador no departamento pessoal	Revisão bibliográfica	Revista fanorpi de divulgação científica

2022	Justino <i>et al</i>	Percepção dos profissionais do departamento pessoal na implantação do esocial nas empresas	Revisão bibliografica	Revista conhecimento contábil
2023	Silva e Amorim	Os desafios do departamento de pessoal frente à reforma trabalhista	Revisão bibliografica	Revista getec
2020	Braga <i>et al</i>	Gestão de recursos humanos em pequenas empresas	Revisão bibliografica	Revista encontros científicos univs
2023	Amorim, Pereira e Gonçalves	Desafios e benefícios na implantação do esocial	Revisão bibliografica	Revista getec
2020	Cavalcante	Importância do profissional contábil no departamento de pessoal como estratégia para reduzir riscos e custos às empresas	Revisão bibliografica	Revista científica bssp
2020	Lopes <i>et al</i>	Software de departamento de pessoal-importância da implementação na supervisão de planejamento da força de trabalho	Revisão bibliografica	Revista multidisciplinar do sertão
2024	Santana	As ações de um departamento pessoal preventivo: reflexos em passivos trabalhistas	Revisão bibliografica	Revista científica da unimaís
2018	Moraes <i>et al</i>	Departamento de recursos humanos e pessoal. Diferença e similaridades e a relação com a contabilidade	Revisão bibliografica	Revista eletrônica organizações e sociedade
2018	De Lima, Baggio e Fernandes	A importância da gestão de pessoas para a qualidade de vida no trabalho	Revisão bibliográfica	Revista unifesohumanase Sociais
2019	Prado <i>et al</i>	Recrutamento e seleção de pessoal: Relatos de Experiência em uma EJ na cidade de Maringá/PR	Revisão Bibliográfica	Revista da Extensão
2019	Marques Rahn e Weber	Gestão de pessoas: Experiências no setor público	Revisão bibliográfica	Revista Eletrônica de estratégica e negócios
2019	Da Paixão, Silveira e Do Nascimento	A estratégia em organizações e o processo estratégico de gestão de pessoas	Revisão Bibliográfica	Revista Alcance
2020	Oliveira, Melo e Ribeiro	A gestão estratégica dos recursos humanos: o caso da Sasal, S.A. – Faurecia	Revisão bibliográfica	Revista UCP
2020	Oliveira e Honório	Práticas de recursos humanos e comprometimento organizacional: Associando os construtos em uma organização pública	Revisão bibliográfica	Revista de Administração Mackenzie.
2020	Tenório <i>et al</i>	Importância do profissional contábil no departamento de pessoal como estratégia para reduzir riscos e custos às empresas	Revisão Bibliográfica	Revista Científica BSSP
2023	Da Cruz	Gestão de pessoas: Um estudo acerca do recrutamento e seleção de pessoal	Revisão bibliográfica	Revista Interdisciplinar
2023	Silveira e Vasconcelos Ramos	O desafio da gestão de pessoas em empresas de pequeno porte	Revisão bibliográfica	Revista Anais do comine
2022	Genari e Macke	Práticas de gestão sustentável de recursos humanos e os impactos no comprometimento organizacional	Revisão bibliográfica	Revista de Administração de Empresas

2021	Varzoni e Amorim	Modelos de gestão de pessoas	Revisão bibliográfica	Revista de carreiras e pessoas
2021	Nascimento <i>et al</i>	Gestão de pessoas: Análise dos métodos de recrutamento e seleção para o gerenciamento de empresas	Revisão bibliográfica	Revista Científica da Ajes
2022	Santos <i>et al</i>	Evolução dos recursos humanos até a era digital	Revisão bibliográfica	Revista vox

Fonte: elaborado pelos autores, 2024.

Cavalcante (2020) afirma que a contabilidade passou por uma evolução significativa, desde métodos rudimentares até os atuais sistemas informatizados, com contribuições notáveis de Luca Pacioli, pioneiro na teoria das partidas dobradas, e Leonardo Fibonacci, que desenvolveu técnicas matemáticas para a contabilidade comercial. De acordo com Tenório *et al.* (2020), o trabalho da contabilidade para o departamento pessoal vai muito além das questões técnicas. A contabilidade é importante para auxiliar as empresas a minimizarem os riscos e poupar nos custos operacionais.

Quando as atividades contábeis se conectam com a administração de pessoas, a empresa ganha uma percepção mais estratégica, impactando diretamente na saúde financeira. Além disso, ferramentas como *softwares* específicos para a área de departamento pessoal tornam o planejamento do conjunto mais eficaz e ajudam as empresas a se adaptarem rapidamente às mudanças do mercado, tornando os processos mais automatizados e minimizando erros de proporção grandiosas (Lopes *et al.*, 2020).

Assim, na contemporaneidade, o ambiente digital impõe o desafio urgente de renovação, exigindo que as organizações realizem negócios com maior eficiência e utilizem a tecnologia de maneira estratégica e inteligente Santos *et al.* (2022). No Quadro 3 abaixo é possível observar uma linha do tempo com os principais eventos relacionados ao DP no Brasil.

Quadro 3 – Evolução do Departamento Pessoal ao longo do tempo

Início do século XX	Formalização do Departamento Pessoal como área responsável por contratar, registrar e monitorar funcionários, especialmente em grandes fábricas
Décadas de 1930-1960	Consolidação das leis trabalhistas em diversos países, incluindo o Brasil com a criação da CLT (1943), atribuindo ao Departamento Pessoal responsabilidades legais sobre direitos e obrigações trabalhistas
Década de 1970	Introdução dos primeiros sistemas mecânicos e informatizados, otimizando registros e cálculos trabalhistas

Década de 1990	Avanço das tecnologias digitais e surgimento de <i>softwares</i> especializados em gestão de pessoal, como os sistemas integrados de folha de pagamento
Década de 2010	Implementação de sistemas governamentais, como o eSocial no Brasil, integrando informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, e aumentando a transparência e eficiência
Dias atuais	Departamento Pessoal assume papel estratégico, promovendo a relação saudável entre funcionários e empresas, garantindo conformidade legal e otimizando processos com tecnologias avançadas e análises de dados

Fonte: Garcia, 2020; Borges *et al.*, 2023; Oliveira (2022); Leite (2017); Moraes *et al.*, (2018).

No contexto econômico globalizado e instável, o contador moderno deve estar em constante aperfeiçoamento, dominando diferentes áreas dentro da empresa e utilizando ferramentas para otimizar processos, prevenir prejuízos e facilitar a integração de dados entre a organização e órgãos externos. Essa atuação estratégica reforça a importância do contador como peça-chave para o sucesso empresarial (Cavalcante, 2020).

O DP desempenha um papel essencial na manutenção da conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no atendimento a obrigações legais e no suporte aos colaboradores, assegurando o cumprimento dos direitos dos trabalhadores conforme as legislações trabalhistas e previdenciárias em vigor, além de garantir que a empresa atenda às exigências legais aplicáveis (Moraes *et al.*, 2018).

Silva e Gobbes (2024) ressaltam a necessidade de profissionais qualificados, que acompanhem as atualizações diárias nas legislações e sistemas, garantindo a prevenção de conflitos trabalhistas e o cumprimento de prazos para evitar penalizações tanto para empresas quanto para trabalhadores. Justino *et al.* (2022) exploram os impactos dessa reforma no DP, evidenciando uma redução nos processos trabalhistas devido à menor incidência de ações infundadas.

Santana (2024) corrobora este dado ao constatar que um departamento bem estruturado e capacitado reduz significativamente o risco de ações trabalhistas, garantindo o cumprimento dos direitos constitucionais dos funcionários e prevenindo passivos inesperados. Para isso, é fundamental que os profissionais da área se dediquem ao aprendizado contínuo, acompanhando e se adaptando às atualizações da legislação.

Além disso, a implementação do eSocial surge como um marco significativo na modernização das rotinas trabalhistas. Santos e Amorim (2023) destacam que o

sistema impactou diretamente os processos de escrituração contábil e fiscal, trazendo benefícios como a simplificação no envio de obrigações. Ferreira e Rosa (2024) complementam, apontando que a percepção dos profissionais sobre o eSocial é predominantemente positiva, especialmente no que diz respeito à facilitação do trabalho e à capacitação proporcionada tanto por empresas quanto por esforços individuais.

Amorim, Pereira e Gonçalves (2023) apontam que a evolução tecnológica transformou a gestão de documentos e o cumprimento de obrigações fiscais, destacando a implantação do eSocial como um marco nesse processo. Embora tenha trazido benefícios significativos para a União e os contribuintes, como maior eficácia na prestação de informações, também impôs desafios às empresas e profissionais envolvidos.

O eSocial impactou profundamente as rotinas de contadores e administradores de pessoal, muitos dos quais se sentiram despreparados para lidar com a nova obrigatoriedade. Desde sua implementação gradual em 2015, com previsão de conclusão em janeiro de 2023, o sistema ainda suscita dúvidas e exige adaptações contínuas nas metodologias e práticas de empresas públicas e privadas (Amorim; Pereira; Gonçalves, 2023).

Segundo Chiavenato (2004), a era da informação, iniciada nos anos 1990 e vigente até hoje, é marcada pela rapidez das mudanças e pela necessidade de respostas imediatas. Nas pequenas empresas, essa dinâmica é ainda mais intensa, exigindo agilidade em adaptações para se manterem competitivas no mercado. Nesse contexto, o setor de recursos humanos enfrenta desafios significativos, pois seu desenvolvimento demanda avaliações constantes da organização, mercado, colaboradores e competências necessárias (Braga *et al.*, 2020).

Transformar o RH em uma área estratégica exige tempo, investimentos em diagnósticos, treinamentos e planejamento, sendo que os resultados geralmente não são imediatos, o que requer paciência e recursos contínuos. Essa realidade explica por que muitas pequenas empresas evitam investir em um RH estratégico, devido à falta de disponibilidade ou disposição para alocar os esforços e recursos necessários para o desenvolvimento dessa área (Braga *et al.*, 2020). Oliveira, Melo e Ribeiro (2020) mostram como a gestão estratégica de recursos humanos faz toda a diferença. Alinhar as práticas de gestão de pessoas aos objetivos da empresa é um passo importante para conquistar vantagens competitivas.

Segundo Da Paixão *et al.* (2019) a gerência de pessoas estratégica é indispensável para o sucesso das organizações, pois deve andar alinhada à indústria corporativa. Isso envolve práticas ao recrutamento, treinamento, avaliação de andamento e conservação de talentos, todas voltadas para atingir os objetivos da empresa. Contudo, a integração segura enfrenta desafios quanto solidez à mudança e dificuldades de mensuração. Superando esses obstáculos, as empresas podem construir um ambiente mais competitivo e inovador, tornando a gerência de pessoas um fator fundamental para a cumprimento da estratégia organizacional.

Para Varzoni e Amorim (2021) os modelos de gestão de pessoas ajudam as organizações a gerenciar o comportamento humano no trabalho. Eles dizem que a gestão de pessoas é composta por políticas e práticas que conciliam as expectativas de organizações e colaboradores ao longo do tempo. Existem vários modelos de gestão de pessoas que pode ser seguido por uma empresa entre eles, estão o modelo baseado por competências que foca nas habilidades dos funcionários, o por resultados que leva em consideração as metas da empresa e o modelo focado no bem-estar do colaborador, ou seja, a opinião do seu empregado é válida, como ele se sente dentro da empresa é importante.

A gestão de pessoas dentro do departamento pessoal é importante pois por diversas vezes, segundo Da Cruz (2023) terá situações que os funcionários vão ter que lidar com as dúvidas, questionamentos dos colaboradores de outros setores, e ter a paciência, de explicar com calma e com clareza tudo que for perguntado e dando as informações certas. Ainda falando sobre como é importante o setor de pessoal saber gerir pessoas, para Silveira e Vasconcelos Ramos (2022), em muitas empresas de pequeno porte, o setor acumula mais funções e é responsável por todo o gerenciamento geral da empresa como contratar, demitir, fazer ações que estimulem a produtividade de seu quadro de funcionários, dá informações pessoais e profissionais. Tendo essa capacidade de encontrar uma solução para gerir os problemas que aparecem é importante para ter um departamento pessoal organizado nas empresas.

Oliveira e Honório (2020) também ressaltam que cuidar bem da gestão de pessoas é essencial para fortalecer o comprometimento dentro da empresa. Um ambiente de trabalho saudável e inclusivo aumenta a motivação e ajuda a reter talentos, fatores que são decisivos para o bom desempenho organizacional. De acordo com De Lima, Baggio e Fernandes (2018) é indispensável para elevar a

qualidade de vida no trabalho, garantindo que os funcionários se sintam motivados, produtivos e valorizados. Isso envolve cuidar do ambiente de trabalho, da saúde física e psicológica dos colaboradores e reconhecer seus esforços. Problemas quanto excesso de trabalho, falta de reconhecimento e ambientes negativos podem desfavorecer o bem-estar. Para enfrentá-los, é essencial investir em apoio,

Marques Rahn e Weber (2019) viram os olhares para a gestão de pessoas no setor público pois segundo eles no setor público, a gestão de pessoas é importante para corrigir os serviços oferecidos a população e o experimento dos servidores. Envolve desafios quanto ao excesso de burocracia, carreiras pouco flexíveis, complexidade ao motivar funcionários e falta de uso de tecnologias modernas. A experiência do servidor depende de fatores quanto ao ambiente de trabalho, chances de avanço e comunhão com os gestores.

Silva e Amorim (2023) apontam que o DP vai além da gestão burocrática, desempenhando um papel estratégico na motivação e valorização dos colaboradores. O setor auxilia no alinhamento entre propósitos organizacionais e práticas de gestão, garantindo a execução de políticas motivacionais e o cumprimento de obrigações legais. O estudo reforça que o DP não só gerencia atividades administrativas, mas também contribui para a produtividade e o desenvolvimento de competências dos funcionários.

Para Nascimento *et al.* (2021) o fluxo de trabalhadores nas organizações é um assunto que gera debate na gestão de pessoas e está relacionada às normas internas da organização. Em um mundo empresarial competitivo, a busca por pessoas que tenha as qualidades adequadas fazem as empresas criarem estratégias e vantagens para manter seus colaboradores. Isso faz não apenas encontrar candidatos com as habilidades técnicas boas, mas também aqueles que se identifiquem com os valores e objetivos da organização, o que pode levar uma maior estabilidade aos seus funcionários e deixando eles parecidos com as características das organizações.

De acordo com Prado *et al.* (2019) o recrutamento e seleção de pessoas é fundamental para o sucesso das empresas, pois influencia inteiramente a riqueza e o cultivo organizacional. Com o crescimento da tecnologia, ferramentas quanto plataformas digitais e alcance artificial tem facilitado o processo, mas também surgiram desafios, quanto a quantidade de dados e a necessidade de estabilizar a automação com a análise humana. Nesse raciocínio, Genari e Macke (2022) fala

que, na gestão de pessoas, as organizações devem considerar os recursos humanos como um recurso estratégico, uma vez que seus recursos e capacidades geram competitividade organizacional, levando as empresas fazerem políticas de atrair, e desenvolver os seus talentos.

Entretanto, Lopes *et al.* (2020) afirmam que o trabalho desempenhado pelos profissionais do Departamento de Pessoal é essencial para o sucesso organizacional, mas depende de ferramentas adequadas para otimização. Na Supervisão de Planejamento da Força de Trabalho, a ausência de um *software* específico gera inconsistências que comprometem a eficiência. A este respeito, Santos *et al.* (2022) apontam que é essencial que as empresas invistam em tecnologia e inovação para se manterem competitivas e garantirem sua sobrevivência, considerando a necessidade constante de aprimorar seus serviços.

Isto corrobora os achados de Araújo (2021), Amorim e Santos (2019) e De Meis (2019). Para os autores, o Departamento Pessoal desempenha um papel estratégico na gestão de pessoas, indo além da simples administração operacional. Ele é responsável por desenvolver políticas voltadas para o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores, contribuindo para um ambiente organizacional saudável e produtivo.

As novas demandas dos funcionários incluem maior transparência e agilidade nos processos internos, especialmente no acesso rápido a informações relacionadas à folha de pagamento, benefícios e férias. Além disso, os colaboradores buscam um atendimento eficiente e personalizado, com rapidez na resolução de questões burocráticas. O departamento pessoal também atua como um elo entre a empresa e os colaboradores, garantindo o cumprimento das leis trabalhistas e promovendo o bem-estar dos funcionários (Araújo, 2021; Amorim; Santos, 2019; De Meis, 2019).

6 CONCLUSÃO

O objetivo da presente pesquisa foi mapear a importância do Departamento Pessoal na relação entre funcionários e empresas na contemporaneidade. O Departamento Pessoal teve seu início no século XX como um setor voltado para funções burocráticas, como contratação, registro e controle de funcionários, especialmente em grandes fábricas.

Com o passar do tempo, e a consolidação das leis trabalhistas, o DP assumiu responsabilidades legais significativas, como garantir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores e das obrigações da empresa. Ainda, novas tecnologias começaram a ser incorporadas, especialmente a partir da década de 1970, com sistemas informatizados que tornaram as operações mais ágeis e precisas. Nos anos 1990, os sistemas digitais e *softwares* especializados na gestão de pessoal proporcionaram um novo nível de eficiência.

Na atualidade, o Departamento Pessoal evoluiu para um papel estratégico dentro das organizações, não mais restrito a funções administrativas, mas também focado no desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores. A implementação de sistemas como o eSocial, por exemplo, modernizou as práticas e tornou a gestão mais transparente e integrada. Hoje, o DP é essencial na promoção de uma relação saudável entre funcionários e empresas, contribuindo para a construção de um ambiente organizacional mais eficiente e produtivo.

Uma sugestão de pesquisa futura seria investigar o impacto da inteligência artificial e da automação no Departamento Pessoal, explorando como essas tecnologias estão transformando a gestão de pessoas e os processos administrativos dentro das organizações. O estudo poderia analisar as implicações dessas inovações para a eficiência operacional, o cumprimento das obrigações trabalhistas e a experiência do colaborador.

REFERÊNCIAS

AMORIM, D. A.; PEREIRA, M. V. M.; GONÇALVES, L. A. Desafios e benefícios na implantação do esocial. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 38, 2023. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2975>>. Acesso em: 02 set. 2024.

AMORIM, M.; SITA, M. **Excelênciano secretariado**: a importância da profissão nos processos decisórios como assessorar e atingir resultados corporativos e pessoais com competência. São Paulo, SP: Literare Books Internacional, 2021. Disponível em:

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=rPoyEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT28&dq=A+Evolu%C3%A7%C3%A3o+e+Import%C3%A2ncia+do+Departamento+Pessoa+l:+Hist%C3%B3ria,+Atualiza%C3%A7%C3%B5es+e+o+Impacto+das+Inova%C3%A7%C3%B5es+Tecnol%C3%B3gicas+e+Governamentais+na+Administra%C3%A7%C3%A3o&ots=c_TuKrXj8W&sig=SryaZxLupGAJ9jRbGYZPS4Gtml0>. Acesso em: 01 set. 2024.

AMORIM, P. F.; SANTOS, C. A. S. **Ensino técnico de informática no iserj**: um relato histórico. In: V Simpósio de História da Informática na América Latina e Caribe, 2019. Disponível em:

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=J8CPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA148&dq=A+Evolu%C3%A7%C3%A3o+e+Import%C3%A2ncia+do+Departamento+Pessoal:+Hist%C3%B3ria,+Atualiza%C3%A7%C3%B5es+e+o+Impacto+das+Inova%C3%A7%C3%B5es+Tecnol%C3%B3gicas+e+Governamentais+na+Administra%C3%A7%C3%A3o&ots=3onMFcmiBl&sig=B2GAaMFdt23_CA238l39IMzb61k>. Acesso em: 23 ago. 2024.

ARAÚJO, M. C. L. S. **Políticas de desenvolvimento profissional**: um estudo no Departamento de Recursos Humanos de uma empresa de carcinicultura, no Rio Grande do Norte. 2021. 38f. Monografia (Graduação em Administração Pública) - Secretaria de Educação a Distância, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Macau, 2021.

BARBOSA, M.B.; SILVEIRA-MARTINS, E. Concursos Públicos Docentes em uma Universidade Federal: Proposta de Melhorias em Software. **Revista de Administração**, 2018. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rac/a/WPcWCJ4NxCzfvjwhSBmnDGs/?lang=pt>>. Acesso em: 12 set. 2024.

BENCHIMOL, J. L. **Manguinhos do sonho à vida**: a ciência na Belle Époque. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2020. Disponível em:

<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=59MDEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=A+Evolu%C3%A7%C3%A3o+e+Import%C3%A2ncia+do+Departamento+Pessoal:+Hist%C3%B3ria,+Atualiza%C3%A7%C3%B5es+e+o+Impacto+das+Inova%C3%A7%C3%B5es+Tecnol%C3%B3gicas+e+Governamentais+na+Administra%C3%A7%C3%A3o&ots=1s6Dsc_Vgc&sig=m40IWgUULQL-lzoX_zidyCVouHY>. Acesso em: 01 set. 2024.

BORGES, K. E. O. et al. **A evolução histórica do departamento pessoal e recrutamento e seleção**. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza Etec, Irmã Agostina, 2023. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/13455/1/A%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20hist%C3%B3rica%20do%20departamento%20pessoal%20e%20recrutamento.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRAGA, D. G. V. Gestão de Recursos Humanos em Pequenas Empresas. Centro Universitário Vale do Salgado, **Revista Encontros Científicos**, Univs V.2, N.1. 2020.

CAMARGOS, R. M. **Proposta de modelo de transferência de tecnologia para a internacionalização de universidade pública em Mato Grosso do Sul**: um estudo de caso. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede. Dissertação. 183 p. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019. Disponível em: <<https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/MESTRADO-ADMINISTRACAO-PUBLICA/DISSERTA%C3%87%C3%95ES%20DEFENDIDAS/7%20-%20Renan%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2024.

CAVALCANTE, A. P. A. F.T. A importância do profissional contábil no departamento de pessoal como estratégia para reduzir riscos e custos às empresas. **Revista Científica BSSP**, v. 1, n. 1, p. 0-0, 2020. Disponível em: <<https://app.periodikos.com.br/article/5f4d53eb0e88251874b9f0d4/pdf/rcbssp-1-1-5f4d53eb0e88251874b9f0d4.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2 ed. Rio de Janeiro. Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **O impacto revolucionário das novas tecnologias na Gestão de Pessoas**. Instituto Chiavenato, 2024. Disponível em: <<https://chiavenato.com/pt-br-conteudos/o-impacto-revolucionario-das-novas-tecnologias-na-gestao-de-pessoas/>>. Acesso em: 07 jul. 2024.

CRUZ, A. A. et al. **A implantação de novas tecnologias no departamento de pessoal e recursos humanos**. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - ETEC Professor Armando José Farinazzo, Fernandópolis, 2019. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/19762>>. Acesso em: 22 jul. 2024.

CUNHA, A. M. **História econômica brasileira: modelos, crises e políticas culturais no Brasil**. Porto Alegre: UFRGS/FCE, Itaú Cultural, 2022. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/250828/001140599.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 01 jul. 2024.

DE MEIS, L. **Ciência, educação eo conflito humano-tecnológico**. Senac, 3ª edição, 2019. Disponível em: <<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=OYmEDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT20&dq=A+Evolu%C3%A7%C3%A3o+e+Import%C3%A2ncia+do+Departamento+Pessoal:+Hist%C3%B3ria,+Atualiza%C3%A7%C3%B5es+e+o+Impacto+das+Inova%C3%A7%C3%B5es>>.

%A7%C3%B5es+Tecnol%C3%B3gicas+e+Governamentais+na+Administra%C3%A7%C3%A3o&ots=5a0oRZp6ON&sig=wXijoaLGPfRgFcZVzcyR3AJG5H8>. Acesso em: 16 mai. 2024.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. **A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos**. Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, 2021.

FARIAS, E. M. L. **Software de Planejamento de Recursos Empresariais (ERP) e a produtividade no departamento pessoal**. São Luís: Centro Universitário UNDB, 2023. Disponível em: <<http://repositorio.undb.edu.br/handle/areas/1099>>. Acesso em: 16 set. 2024.

FEITOSA, É. A. **eSocial: a perspectiva dos profissionais do departamento pessoal de Fortaleza sobre as mudanças com a implementação do sistema**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Centro Universitário Christus, 2022. Disponível em: <<https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/1424>>. Acesso em: 03 out. 2024.

FERREIRA, C. O.; OLIVEIRA, E. M. M. **Departamento de recursos humanos e departamentopessoal: características e divergências na profissão contábil**. Trabalho de Conclusão de Curso - Graduação (Ciências Contábeis) - Universidade Estadual de Goiás, Uruaçu - GO, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ueg.br/jspui/handle/riueg/2616>>. Acesso em: 02 dez. 2024.

FERREIRA, J. M. C. **Novas tecnologias e organização do trabalho**. In A. G. PEREIRA et al. (Orgs.), *Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho* (pp. 67-101). Florianópolis: Ed. da UFSC, 2001.

FERREIRA, G. D.; ROSA, P. F. M. Rotinas trabalhistas em escritórios de contabilidade com ênfase na implementação do sistema esocial. **Revista ScientiaAlpha**, v. 3, n. 3, 2024. Disponível em: <<https://revista.alfaumuarama.edu.br/index.php/rsa/article/view/114>>. Acesso em: 13 jul. 2024.

GARCIA, S. **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. Solimar Garcia. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: <<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=TzHrDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=A+Evolu%C3%A7%C3%A3o+e+Import%C3%A2ncia+do+Departamento+Pessoal:+Hist%C3%B3ria,+Atualiza%C3%A7%C3%B5es+e+o+Impacto+das+Inova%C3%A7%C3%B5es+Tecnol%C3%B3gicas+e+Governamentais+na+Administra%C3%A7%C3%A3o&ots=UQqH0wnCma&sig=LBItzomzCtGlbzN5PFnR6vHkLgs>>. Acesso em: 08 nov. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, Editora Atlas SA, 2002.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GONÇALVES, T. C. N. M. **Gestão de dados pessoais e sensíveis pela administração pública federal**: desafios, modelos e possíveis impactos com a nova lei. UnICEUB, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/14499>>. Acesso em: 03 nov. 2024.

JÚNIOR, V. H. C.; DOTI, M. M. **Implementação De Software Para Auxílio De Departamento Pessoal**. In: Congresso de Tecnologia-FatecMococa. 2021. Disponível em: <<https://congresso.fatecmococa.edu.br/index.php/congresso/article/view/313>>. Acesso em: 01 dez. 2024.

JUSTINO, M. C. O. et al. Percepção dos profissionais do departamento pessoal na implantação do eSocial nas empresas. **Revista Conhecimento Contábil**, v. 12, n. 2, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.apps.uern.br/index.php/RCC/article/view/4535>>. Acesso em: 13 set. 2024.

KHERLAKIAN, J. A.; DE SOUZA CRUZ, M. T. **O futuro do trabalho**: impactos das inovações tecnológicas nas profissões do futuro. Pesquisa Discente - pucsp.br, 2021. Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/graduacao/cursos/administracao/Pesquisa_discente_adm_2021.pdf#page=94>. Acesso em: 18 ago. 2024.

LEITE, G. A. **Transferência da tecnologia e da inovação no ensino profissional em agropecuária**: estudos no Brasil e Argentina. 126 f. Tese (Doutorado em Ciência, Tecnologia e Inovação em Agropecuária) - Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica-RJ, 2017. Disponível em: <<https://rima.ufrj.br/jspui/handle/20.500.14407/9860>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

MACHADO, M. I. C.; FERREIRA, J. M. Análise do nível de conhecimento dos discentes do curso de Ciências Contábeis sobre os direitos trabalhistas: estudo comparativo sobre a percepção dos discentes antes e depois da disciplina Direito do Trabalho e Seguridade Social. **Revista do Fórum Gerencial**, 1(3), 211-224, 2021.

LOPES, A. C. Q. et al. *Software* de departamento de pessoal-importância da implementação na supervisão de planejamento da força de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Sertão**, v. 2, n. 4, p. 576-593, 2020. Disponível em: <<https://revistamultisertao.com.br/index.php/revista/article/view/318/177>>. Acesso em: 15 out. 2024.

MACKAY, K.; VOGT, C. Information technology in everyday and vacation contexts. **Annals of Tourism Research**, 39(3), 1380-1401. 2012.

MORAES, A. A. R. et al. Departamentos de Recursos Humanos e PESSOAL: diferenças e similaridades e a relação com a Contabilidade. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, v. 7, n. 7, p. 44-66, 2018. Disponível em: <<https://revista.facfama.edu.br/index.php/ROS/article/view/334>>. Acesso em: 03 set. 2024.

MOURA, L. M. F. **Blockchain: perspectiva tecnológica para a administração pública no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Curso de Administração, 2018. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/185021>>. Acesso em: 02 jul. 2024.

OLIVEIRA, L. A. **Smart Vision–Marketing de Conteúdo: A importância das redes sociais e Inbound Marketing no Mercado Empresarial**. Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2022. Disponível em: <<https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/103613>>. Acesso em: 16 ago. 2024.

PEDRETI, P. S. **Contexto e análise dos impactos econômicos e ambientais da indústria automobilística no Brasil**. TCC (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Economia, 2024. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/255602>>. Acesso em: 09 set. 2024.

PEREIRA, T. C. G. et al. **Desenvolvimento da tecnologia na área de recursos humanos**. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual ETEC de Cidade Tiradentes (Cidade Tiradentes - São Paulo), São Paulo, 2021. Disponível em: <<http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/6526>>. Acesso em: 07 set. 2024.

RAMOS, I. F. R.; OLIVEIRA, J. B.; SANTOS, M. E. A. **Como alcançar resultados positivos através da cultura organizacional**. 2023. 24f. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos). Extensão EMEB- Paulo Freire - Cosmópolis. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. Escola Técnica Estadual - ETEC Trajano Camargo, Limeira.

SANTANA, D. A. As ações de um departamento pessoal preventivo: reflexos em passivos trabalhistas. **Revista Científica da UniMais**, v. 22, n. 1, p. 153-169, 2024. Disponível em: <<https://revistas.facmais.edu.br/index.php/revistacientificafacmais/article/view/196/97>>. Acesso em: 03 out. 2024.

SANTANA, M.V.S. **Entre inovações e disrupções: como um banco público reage às mudanças tecnológicas no mercado financeiro brasileiro?** Monografia (graduação em Administração) - Departamento de Administração, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2023. Disponível em: <<https://ri.ufs.br/handle/riufs/17655>>. Acesso em: 09 nov. 2024.

SANTOS, N. P. P. et al. Evolução dos recursos humanos até a era digital. **RevistaVox**, ISSN 2674-8673 - N. 07 - AGO/2022. Disponível em: <<https://revistavox.metropolitana.edu.br/wp-content/uploads/2022/08/04.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2024.

SANTOS, A. L. C.; AMORIM, D. A. A importância do departamento de pessoal para as organizações: uma revisão da literatura. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 39, 2023. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2972>>. Acesso em: 27 jul. 2024.

SILVA, A. S. et al. Evolução histórica do departamento de pessoal e sua importância para as empresas. **DSpace/Manakin Repository**, 2021. Disponível em: <<http://65.108.49.104/xmlui/handle/123456789/341>>. Acesso em: 01 dez. 2024.

SILVA, A. B. **Os serviços postais e a demanda por novas tecnologias**: um estudo na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) de Maracanaú/CE. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/34910>>. Acesso em: 04 jul. 2024.

SILVA, N. S.; AMORIM, D. A. Os desafios do departamento de pessoal frente à reforma trabalhista. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 38, 2023. Disponível em: <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/getec/article/view/2978>>. Acesso em: 02 jul. 2024.

SILVA, L. H. M.; GOBBES, M. A importância do contador no departamento pessoal. **Revista Universitas da FANORPI**, v. 3, n. 10, p. 81-94, 2024. Disponível em: <<https://fanorpi.com.br/universitas/index.php/revista/article/view/288>>. Acesso em: 18 jul. 2024.

SOUSAMORAES, R.B. **Indústria 4.0**: impactos sociais e profissionais. Editora Blucher, 2020. Disponível em: <<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=M2ULEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=A+Evolu%C3%A7%C3%A3o+e+Import%C3%A2ncia+do+Departamento+Pessoal:+Hist%C3%B3ria,+Atualiza%C3%A7%C3%B5es+e+o+Impacto+das+Inova%C3%A7%C3%B5es+Tecnol%C3%B3gicas+e+Governamentais+na+Administra%C3%A7%C3%A3o&ots=mzFCoJDae&sig=M2SOiKq2RBT9jFSmyoGInZBh7eA>>. Acesso em: 05 ago. 2024.

VARGAS, M.A.; ALVES, N. G.; MREJEN, M. **Ciência, tecnologia e inovação em tempos de pandemia**: implicações da Covid-19. Fiocruz, Cadernos do desenvolvimento, 2021. Disponível em: <https://cee.fiocruz.br/sites/default/files/CEIS%204.0%20no%20contexto%20da%20Covid-19%20-%20Cadernos%20do%20Desenvolvimento.pdf#page=146>. Acesso em: 11 set. 2024.

VITORIANO, I. M. O. **Gestão De Pessoas e Departamento Pessoal**. Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos. - Faculdade de Tecnologia de Franca - "Dr. Thomaz Novelino", Franca, 2023. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/13881>>. Acesso em: 08 dez. 2024.