



A IMPORTÂNCIA DO CATÁLOGO DE ATIVIDADES TÍPICAS DO PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS (GPE): Um estudo da Resolução Normativa CFA nº475 de 23 de dezembro de 2015.

**Francisco Vicente de Lima¹
Cícero Carlos de Lima²
Israeliton Guilherme Barbosa³**

Resumo: O presente artigo tem o propósito de apresentar o Catálogo de Atividades Típicas do Profissional de Administração na Área de Gestão de Pessoas (GPE), aprovado em Resolução Normativa⁴ do Conselho Federal de Administração (CFA). Justifica-se pela necessidade de instituições de ensino, professores, coordenadores de cursos e estudantes de Administração, além dos profissionais, saberem quais atividades poderão desempenhá-las e defendê-las, no exercício ético da sua profissão, referente à Área de GPE. Tem por objetivo identificar as principais atividades privativas do Administrador, descrever sobre o alinhamento conceitual e apresentar a abordagem da área de conhecimento de GPE e seus níveis. Neste contexto surge o problema desta pesquisa: Quais são as atividades típicas do profissional de Administração, na área de GPE, aprovadas na Resolução Normativa CFA nº475⁴? O procedimento metodológico, além da pesquisa bibliográfica, abrangeu a identificação e a análise dos diplomas legais e dos instrumentos normativos atinentes ao campo e à área de conhecimento, sendo eles: Lei Federal⁵, Decreto⁶ e Resolução Normativa⁴. Os resultados apresentados neste trabalho são as atividades privativas dos profissionais de Administração na área de GPE, a evolução conceitual da área e a abordagem da área de conhecimento de GPE, desdobrada em sete níveis de atuação apresentados do geral para o específico, abrangendo a área de conhecimento, a função geral, a função específica, a ação principal, a subação, a atividade e a subatividade.

Palavras-Chave: Administração. Gestão de Pessoas. Atividades Típicas. Resolução Normativa CFA.

¹ Autor, Docente do Curso de Administração, e-mail: vicente_lima@msn.com, (89) 9 9984 8121.

² Co-autor, Docente do Curso de Administração, e-mail: ccarloslima@gmail.com, (89) 9 99855699.

³ Co-autor, Docente do Curso de Administração, e-mail: israeliton@hotmail.com, (89) 9 8801 1010.

⁴ CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Resolução nº475, de 23 de dezembro de 2015: Aprova catálogo de atividades típicas de atuação dos profissionais de Administração na área de Gestão de Pessoas (GPE), para compor o Código Brasileiro de Administração – CBA. Brasília: CFA, 2015.

⁵ BRASIL. Lei nº.4769, de 9 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Brasília: Poder Executivo, 1965.

⁶ BRASIL. Decreto nº.61.934, de 22 de dezembro de 1967. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Administrador, de acordo com a Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965 e dá outras providências. Brasília: Poder Executivo, 1967.

Abstract: This article aims to present the Typical Activities Catalog Management Professional in Human Resources Management Area (GPE), approved by Normative Resolution of the Board of the Federal Council (CFA). Justified by the need for educational institutions, teachers, course coordinators and directors of students, in addition to the professionals, knowing what activities can perform them and defend them in the ethical practice of their profession, referring will GPE area. It aims to identify the main private activities Administrator, describe about the conceptual alignment and present the approach of GPE knowledge area and their levels. In this context the problem of this research arises: What are the typical activities of the Management professional in the area of GPE, approved the Normative Resolution nº475 CFA? The methodological procedure, in addition to literature, included the identification and analysis of legislation and regulatory instruments pertaining to the field and the field of knowledge, namely: Federal Law Decree and Resolution Normativa. The results presented here are the private activities of management professionals in GPE area, the conceptual evolution of the area and approach of GPE knowledge area, split into seven performance levels presented from general to specific, covering the area knowledge, general function, the specific function, the main action, the subaction, activity and subactivity.

Keywords: Management. People Management. Typical activities. Normative Resolution CFA.

1 INTRODUÇÃO

O início do século XXI evidencia a concorrência acirrada, a globalização e a instabilidade no mundo dos negócios, influenciando a cultura das organizações que têm a necessidade de adaptar-se à realidade do ambiente externo em pouco tempo, sendo forçadas, por vezes, a tomar decisões rápidas e a ultrapassar obstáculos contingenciais.

A Gestão de Pessoas (GPE) é uma das áreas de conhecimento privadas, no campo da Administração, originárias da Lei Federal nº 4.769, de 9 de setembro de 1965, que “Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências”, bem como do Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967, que “Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Administrador, de acordo com a Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965 e dá outras providências”.

O Conselho Federal de Administração (CFA), no uso de sua competência de orientar e disciplinar o exercício da profissão de Administrador, considerando a necessidade de identificar e regulamentar as atividades privadas do administrador em cada uma de suas áreas de atuação, previstos em Lei Federal, supracitada, resolve aprovar o “Catálogo de Atividades Típicas do Profissional de Administração

na área de Gestão de Pessoas (GPE), para compor o Código Brasileiro de Administração – CBA”, através da Resolução Normativa nº475 de 23 de dezembro de 2015.

De acordo com a Resolução Normativa nº475 (CFA, 2015, p.5), a Codificação no Código Brasileiro de Administração (CBA) compor-se-á das (09) nove áreas de atuação definidas como áreas do conhecimento, originárias da Lei supracitada e de seu regulamento pelo Decreto nº61.934/67.

Para melhor compreensão e frente aos avanços da nomenclatura do campo de Administração e Seleção de Pessoal, o CBA fez um alinhamento conceitual, atualizando a denominação da área de conhecimento para Gestão de Pessoas (GPE).

A abordagem de conhecimento refere-se à subdivisão do campo de conhecimento. O referido catálogo de atividades foi construído de maneira detalhada do geral para o específico, abordando as funções e atribuições na área de Gestão de Pessoas (GPE), considerando que a área de Gestão de Pessoas é responsável pelo alinhamento institucional que integra as pessoas à cultura e a a e a estratégia da organização. A concepção dos vínculos estabelecidos dentro do ambiente de trabalho é a etapa inicial para o desafio de gerir as pessoas. Por meio do entendimento dos elementos constituintes da cultura, é possível compreender os mecanismos de interação entre os funcionários e as tarefas que executam. Assim, os níveis foram catalogados sucessivamente como: área de conhecimento, função geral, função específica, ação principal, subação, atividade e subatividade.

Este trabalho se justifica pela necessidade de toda a sociedade, em especial, as instituições de ensino, os professores, os coordenadores de cursos e os estudantes de Administração, além dos profissionais, saberem quais atividades poderão desempenhar e defender, no exercício ético da sua profissão, referente à Área de Gestão de Pessoas.

Assim, o presente trabalho tem por objetivos identificar as principais atividades privativas do Administrador, descrever sobre o alinhamento conceitual da área e apresentar a abordagem da área de conhecimento de gestão de pessoas e seus níveis. O Código Brasileiro de Administração compor-se-á das nove áreas de conhecimento do campo privativo da Administração. Aqui, surge o problema desta pesquisa: Quais são as atividades típicas do profissional de Administração, na área de Gestão de Pessoas, aprovadas na Resolução Normativa CFA nº475?

2 GESTÃO DE PESSOAS

2.1 Referencial Teórico

Á área de Gestão de Pessoas é uma das áreas mais desafiadoras no campo de conhecimento da administração, pois, envolve o esforço mútuo entre pessoas e organizações numa reciprocidade de desafios e benefícios. As organizações buscam pessoas dotadas de conhecimentos, habilidades e aptidões que constituem fatores competitivos para o seu negocio. Esta área é extremamente contingencial e situacional e, busca o desenvolvimento de competências essenciais e distintivas que agregam valor competitivo à organização integrando as variáveis básicas da administração, como as tarefas, pessoas, estrutura, tecnologias e ambiente organizacional.

Segundo CHIAVENATO (2010, p.4):

O contexto da Gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas dentro das organizações e, estas, dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar o sucesso. De um lado, as pessoas empenham considerável tempo e esforços no trabalho porque dele advém a subsistência e o sucesso pessoal, assim, as pessoas dependem das organizações nas quais trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais (CHIAVENATO, 2010).

Desta forma, as pessoas devem ser consideradas como seres humanos, parceiros, ativadores de recursos organizacionais, talentos fornecedores de competências representando o capital humano, ou seja, o principal ativo da organização que agrega valor e inteligência ao negócio da organização.

Por outro lado, continua CHIAVENATO (2010, p.5):

As organizações, também, dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos. Assim, fica evidenciado que cada uma das partes – pessoas e organizações – depende da outra, numa relação de mútua dependência e reciprocidade de benefícios (CHIAVENATO, 2010).

As organizações através da gestão de pessoas devem buscar o alcance de seus objetivos e a realização de sua missão, proporcionando competitividade à organização e mantendo políticas éticas e comportamentais socialmente responsáveis.

Para ARAÚJO (2009, p.293):

Existe um claro entendimento de que os gestores de maneira geral devem ser portadores de conhecimento técnico-superior que credenciem a apontar soluções e caminhos para a organização e não apenas para a sua área específica de atuação. Para o gestor de pessoas o conhecimento de tecnologias que promovam aperfeiçoamentos e mudanças têm caráter de obrigatoriedade (ARAÚJO, 2009).

Hoje, uma das maiores preocupações dos profissionais de administração é a identificação, mensuração e atuação profissional nas áreas de competências específicas da sua profissão, onde a Lei Federal que dispõe sobre o exercício profissional no campo de conhecimento da Administração, especifica apenas, as nove áreas de atuação privativas do administrador.

A área de Gestão de Pessoas, em meados do século XX, ocupava-se de funções básicas, tradicionais, normalmente atividades de rotina, ligadas à cálculos trabalhistas e às exigências legais vigentes. Neste sentido, os papéis desempenhados pela área de Gestão de Pessoas evoluem, em relação à abrangência de atuação, saindo departamento de pessoal, ampliando para integração e interação com ambiente empresarial. Evolui, também, em relação a complexidade de atuação, deixando de realizar tarefas simples para decidir sobre diversas variáveis em um ambiente dinâmico, contingencial e complexo.

2.2 Metodologia

O procedimento metodológico tem por finalidade demonstrar as etapas utilizadas na realização do trabalho.

Segundo Richardson (1999), esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa e não requer uso de métodos e técnicas estatísticas. Em relação aos objetivos, conforme Gil (1999), caracteriza-se como exploratória.

Gil (1999), destaca que a pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral a cerca de determinado assunto.

Nesta pesquisa foram utilizadas duas formas de observação e coleta de dados:

2.2.1 Pesquisa Documental

Para Lakatos (2003, p.174) “a característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”.

Esta pesquisa, abrangeu a identificação e a análise dos diplomas legais e dos instrumentos normativos atinentes ao campo e à área de conhecimento, sendo eles:

- a) Lei Federal nº 4.769, de 9 de setembro de 1965 – que “Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências”;
- b) Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967, que “Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Administrador, de acordo com a Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965 e dá outras providências”;
- c) Resolução Normativa CFA nº475, que “Aprova o Catálogo de Atividades Típicas do Profissional de Administração na área de Gestão de Pessoas (GPE), para compor o Código Brasileiro de Administração – CBA.

2.2.2 Pesquisa Bibliográfica

Foram examinadas obras sobre a área de conhecimento que envolve o tema em questão.

2.3 Apresentação dos Resultados e Análise dos Resultados

Tendo em vista a necessidade de responder à questão da pesquisa e alcançar assim o objetivo deste estudo, buscou-se os dados referentes ao conhecimento profissional do administrador na área de Gestão de Pessoas, recentemente, catalogados pelo CFA como atividades típicas da área.

2.3.1 Abordagem da Área de Conhecimento

Em termos práticos a classificação da Área de Gestão de Pessoas (GPE) deve seguir modelo com a seguinte classificação: Área do Conhecimento; Ação Principal; Detalhamento da Ação Principal; Delimitação do Escopo da Ação Principal.

Assim, o Catálogo de Atividades Típicas do Profissional de Administração na área de GPE apresenta as seguintes funções específicas: Recrutamento Interno; Recrutamento Externo; Seleção; Admissão; Integração de Pessoas; Treinamento e Desenvolvimento; Gestão de Desempenho; Estrutura de Cargos e Salários; Pesquisa de Clima Organizacional; Eventos Corporativos; Planejamento e Gestão Estratégica de Pessoas; Higiene, Segurança e Qualidade de Vida; Rotina Trabalhista; Remuneração e Incentivos e; Desligamento. Aplicando-se a lógica proposta e os fundamentos da técnica do Diagrama de Árvore foram descritas todas as funções específicas com suas respectivas subações, além da delimitação do escopo da ação principal, como demonstramos por meio de tabela 1 a lógica desta relação.

Tabela 1 – Abordagem da Área de Conhecimento

CAMPO DE CONHECIMENTO: ADMINISTRAÇÃO
Nível 1: ÁREA DE CONHECIMENTO: GESTÃO DE PESSOAS
Nível 2: AÇÃO PRINCIPAL: GPE. 001 – Recrutamento Interno
Recrutar é o processo de identificar e atrair pessoas. O recrutamento interno consiste em aproveitar melhor o funcionário que já trabalha na empresa, trazendo maior motivação interna. Estimula a permanência do funcionário e sua fidelidade à empresa, mostrando a perspectiva de carreira na empresa.
Nível 3: SUBAÇÕES:
GPE. 001.001 – Requisição e Solicitação de Pessoas
GPE. 001.002 – Descrição de Cargos
GPE. 001.003 – Análise Interna
GPE. 001.004 – Divulgação da Vaga
GPE. 001.005 – Recebimento e Triagem de Interessados
GPE. 001.006 – Encaminhamento para Seleção
Nível 4: DELIMITAÇÃO DO ESCOPO DA AÇÃO PRINCIPAL
A ação de Recrutamento Interno, normalmente compreende as seguintes subações: Requisição e solicitação de pessoal: identificação da necessidade e descrição o cargo. A área demandante por meio da emissão e aprovação de solicitação de pessoal verifica as características específicas do cargo como: horário de trabalho, remuneração, benefícios e perfil do candidato conforme descrição do cargo. Descrição de cargos: formulário onde consta a relação das atividades ou funções que o candidato executará na empresa, bem como qual perfil (características do candidato) se adapta ao cargo para facilitar a localização da pessoa na organização. Análise interna (Recrutamento Interno): meio que a organização utiliza ao recorrer ao seu quadro de funcionários, verificando se existem candidatos internos com potencial para suprir a vaga existente. Divulgação da vaga: divulgação por meio de quadros de aviso internos, por meio da intranet, pela apresentação direta ou por indicação do colega de trabalho. Na divulgação são expressas as características do cargo, remuneração e benefícios, assim como os requisitos mínimos ao perfil do cargo. Recebimento e triagem de currículo / interessados: meio pelo qual a organização recebe os interessados internos. Acontece pela entrega do currículo interessado ou registrando na área o interesse em participar da seleção. Encaminhamento para seleção: depois de selecionados os candidatos, ou currículos, ou registro de interesse, esses serão comunicados do processo de seleção.

Fonte: Pesquisador - Adaptado de (CFA, 2015, p.6)

Segundo a Resolução Normativa nº475 (CFA, 2015, p.10), “é importante destacar que a área de Gestão de Pessoas (GPE) deve está totalmente alinhada com a cultura e a estratégia da organização”. A compreensão dos vínculos construídos dentro do ambiente de trabalho é a etapa inicial para o desafio de gerir as pessoas.

De acordo com a Resolução Normativa nº475 (CFA, 2015):

O CBA observa um padrão de elaboração e estilo a fim de manter uma lógica descritiva e analítica ao longo do tempo, adotando o código alfa numérico. As áreas são identificadas com três letras, até nove números e sete níveis hierárquicos, conforme o grau de detalhamento envolvido na atividade (CFA, 2015, p.5).

Assim, a identificação das atividades típicas exercidas pelos profissionais de Administração na área de Gestão de Pessoas (GPE) foram desdobradas em sete níveis a seguir:

- a) 1º Nível – Área de Conhecimento: Refere-se à subdivisão do campo de conhecimento, sendo no presente termo de referência, a área de conhecimento designada de Gestão de Pessoas. A partir deste tema o catálogo foi construído de maneira detalhada do geral para o específico, abordando as funções e atribuições da área de pessoas.
- b) 2º Nível – Função Geral: Constitui o primeiro desdobramento da área de conhecimento, compreendendo a designação mais genérica dada a um grupo amplo de ações principais. Função na forma mais genérica é, pois, uma “ação peculiar a qualquer órgão”. Dessa generalidade deriva, por exemplo, a função organizacional, definida como sendo o conjunto de tarefas especializadas, executadas pelas pessoas em uma organização, visando à consecução dos objetivos desta. Funções organizacionais são, por exemplo: planejamento, organização, execução e controle, normalmente denominados de funções da Administração Geral. Vinculam-se a estas funções especializadas como Gestão de Pessoas, Finanças, Produção, Pesquisa e Desenvolvimento, Marketing, Suprimento.
- c) 3º Nível - Função Específica: Para melhor clareza ou adequação do desdobramento, serão estabelecidas as funções específicas pertinentes, as quais serão subdividas em ações principais e estas em subações.
- d) 4º Nível – Ação Principal: Refere-se à subdivisão das funções específicas constituintes da referida área de conhecimento, em grupos de atividades afins. Cada grupo de atividades constitui uma Ação Principal.
- e) 5º Nível – Subação: É cada uma das partes que compõe uma ação principal. A identificação de um conjunto de subações de mesma natureza constitui uma forma direta de detalhar o conteúdo de determinada ação principal.
- f) 6º Nível – Atividade: De maneira geral atividade é a “qualidade de ativo” ou “faculdade de poder atuar”. Assim, tomando-a no

contexto da administração, pode-se definir atividade como tudo aquilo que as pessoas fazem no ambiente de trabalho ou particularmente. Se necessário para a delimitação de uma ação principal, pode-se subdividir atividade em subatividades.

g) 7º Nível – Subatividade: Refere-se ao desdobramento de uma atividade em nível operacional, sendo utilizada somente nos casos que forem indispensáveis (CFA, 2015, p12).

A classificação acima não determina que todos os níveis estabelecidos sejam utilizados. O objetivo da classificação é orientar a organização e o desdobramento lógico do assunto de interesse, visando subsidiar o detalhamento das ações principais e a delimitação de seus escopos. Cada nível antecedente é mais amplo que o subsequente, sucessivamente.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo identificou as principais atividades privativas dos profissionais de Administração na área de Gestão de Pessoas (GPE), aprovadas em Resolução Normativa do Conselho Federal de Administração, supracitada, cuja denominação da área, é uma evolução conceitual da Administração e Seleção de Pessoal, originária da Lei Federal que dispõe sobre o exercício da profissão. Esta evolução conceitual, além da denominação, também, representa os novos papéis que o profissional de Administração desempenha no ambiente organizacional.

A importância do Catálogo de Atividades Típicas do Profissional de Administração na Área de Gestão de Pessoas (GPE) é sua contribuição para as instituições de ensino, professores, coordenadores de cursos e os estudantes de Administração, através do qual, é possível identificar, delimitar e orientar quais atividades poderão desempenhar e defender, no exercício ético da sua profissão, referente à Área de Gestão de Pessoas.

Finalmente, a abordagem da área de conhecimento de gestão de pessoas está delimitada em Resolução Normativa do CFA, com caráter legal-normativo, desdobrada em sete níveis de atuação, apresentados do mais amplo para o mais específico, abrangendo, a área de conhecimento, a função geral, a função específica, a ação principal, a subação, a atividade e a subatividade. O Catálogo de Atividades Típicas do Profissional de Administração na Área de Gestão de Pessoas (GPE) é parte integrante do Código Brasileiro de Administração (CBA) que está sendo desenvolvido pelo Conselho Federal de Administração (CFA).

REFERENCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL. **Lei nº.4769, de 9 de setembro de 1965**: Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Brasília: Poder Executivo, 1965.

_____. **Decreto nº.61.934, de 22 de dezembro de 1967**: Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Administrador, de acordo com a Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965 e dá outras providências. Brasília: Poder Executivo, 1967.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Resolução nº475, de 23 de dezembro de 2015**: Aprova catálogo de atividades típicas de atuação dos profissionais de Administração na área de Gestão de Pessoas (GPE), para compor o Código Brasileiro de Administração – CBA. Brasília: CFA, 2015.

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

GIL, Antônio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.