



Importância do setor de recursos humanos para a organização das empresas agroindustriais

Importance of the human resources sector for the organization of agro-industrial companies
Importancia del sector de recursos humanos para la organización de las empresas agroindustriales

Normando Miquéias de Araújo Oliveira¹, Patrício Borges Maracajá³, Helayne Cristhina Lucena Araújo⁵, Aline Carla de Medeiros^{1,2,3}, Sângela Maria Pereira dos Santos¹, Maria Michele Venancio⁴, José Pereira da Silva Filho¹, Rossino Ramos de Almeida¹, Flávio Franklin Ferreira de Almeida¹ e Tamires D`Ávila de Moraes Andrade¹

RESUMO: Recursos Humanos - RH é considerado o conjunto de princípios, estratégias e técnicas que visa contribuir para a atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer empresa. O setor de RH foi criado com objetivo de ser intermediário entre os interesses da empresa e os dos colaboradores, intuito que se mantém até os dias atuais, porém com modificações e transformações que ocorrem de acordo com a evolução do mercado de trabalho. O presente estudo trata-se de uma revisão integrativa da literatura. Foram utilizados artigos científicos publicados no Scientific Electronic Library Online (SciELO) e no banco de dados google acadêmico, sendo utilizados como descritores recursos humanos, empresas e gestão, e que tenham sido publicados entre os anos de 2014 e 2024. Os resultados acima apresentados demonstram a escassez de estudos relacionados ao tema escolhido, onde apenas 6 (seis) estudos foram selecionados, nota-se também o ano de 2023 foi o que mais teve estudos publicados. O RH desempenha dentro funções eficazes que permitem o alcance dos objetivos da empresa, pois dependendo de como se trata os trabalhadores, se pode aumentar ou reduzir as forças e fraquezas da organização. É uma área que objetiva a atração, recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e motivação dos trabalhadores dentro da empresa. Com o exposto se pode notar que o RH não é apenas responsável por contratar e demitir funcionários, o setor se torna de suma importância para o funcionamento da empresa, assim como para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, com clima agradável, com trabalhadores gerenciados de acordo com os objetivos da empresa.

Palavras chave: Empresas. Gestão. Recursos Humanos. Trabalhadores.

ABSTRACT: Human Resources - HR is considered the set of principles, strategies and techniques that aim to contribute to the attraction, maintenance, motivation, training and development of the human assets of any company. The HR sector was created with the objective of acting as an intermediary between the interests of the company and those of the employees, an intention that remains to this day, although with modifications and transformations that occur according to the evolution of the job market. This study is an integrative literature review. Scientific articles published in the Scientific Electronic Library Online (SciELO) and in the Google Scholar database were used, using the descriptors human resources, companies and management, and that were published between the years 2014 and 2024. The results presented above demonstrate the scarcity of studies related to the chosen theme, where only 6

¹ Mestrando em gestão e sistemas agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande - Paraíba – UFCG, Pombal, Paraíba Brasil. E-mail: normandocanuto@gmail.com. sangelamaria405@gmail.com; jopereiracat@gmail.com; romeroramosdealmeida@gmail.com; flavioalmeida@fiponline.edu.br; tamiresmd@gmail.com;

² Prof. Professor do Programa em gestão em sistemas agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, Pombal, Paraíba Brasil. E-mail: patriciomaracaja@gmail.com;

³ Prof. Doutora pela Universidade Federal de Campina Grande Programa de Pós Graduação em Engenharia de Processos e Professor do Programa em gestão em sistemas agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, Pombal, Paraíba Brasil . E-mail: alinecarla.edu@gmail.com

⁴ Escola da Ciência da Saúde de Patos – ECISA/UNIFIP : E-mail: michelevenancio485@gmail.com ⁵ E-mail: Cristhina92@outlook.com

(six) studies were selected, it is also noted that the year 2023 was the one with the most studies published. HR performs effective functions that allow the company to achieve its goals, since depending on how employees are treated, the organization's strengths and weaknesses can be increased or reduced. It is an area that aims to attract, recruit, select, train, develop and motivate employees within the company. With the above, it can be seen that HR is not only responsible for hiring and firing employees; the sector becomes of utmost importance for the company's operation, as well as for maintaining a safe work environment, with a pleasant climate, with employees managed according to the company's goals.

Keywords: Companies. Management. Human Resources. Workers.

RESUMEN: Recursos Humanos - Se considera RRHH al conjunto de principios, estrategias y técnicas que tienen como objetivo contribuir a la atracción, mantenimiento, motivación, formación y desarrollo del activo humano de cualquier empresa. El sector de RRHH nació con el objetivo de actuar como intermediario entre los intereses de la empresa y los de los empleados, intención que se mantiene hasta el día de hoy, pero con modificaciones y transformaciones que se producen según la evolución del mercado laboral. El presente estudio es una revisión integradora de la literatura. Se utilizaron artículos científicos publicados en la Biblioteca Científica Electrónica en Línea (SciELO) y en la base de datos Google Scholar, utilizando como descriptores recursos humanos, empresas y gestión, y que fueron publicados entre los años 2014 y 2024. Los resultados presentados anteriormente demuestran la escasez de estudios relacionados con el tema elegido, donde solo se seleccionaron 6 (seis) estudios, también se observa que el año 2023 fue el año con más estudios publicados. RRHH desempeña funciones efectivas que permiten alcanzar los objetivos de la empresa, ya que dependiendo del trato que se dé a los trabajadores se pueden aumentar o reducir las fortalezas y debilidades de la organización. . Es un área que tiene como objetivo atraer, reclutar, seleccionar, formar, desarrollar y motivar a los trabajadores dentro de la empresa. Con lo anterior se puede señalar que RRHH no solo se encarga de contratar y despedir empleados, el sector se vuelve sumamente importante para el funcionamiento de la empresa, así como para mantener un ambiente de trabajo seguro, con un clima agradable, con trabajadores gestionados. de acuerdo con los objetivos de la empresa.

Palabras clave: Empresas. Gestión. Recursos humanos. Trabajadores

INTRODUÇÃO

O setor de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel fundamental no sucesso das empresas agroindustriais, atuando como um verdadeiro motor propulsor para o alcance dos objetivos organizacionais. Em um setor tão dinâmico e exigente como o agronegócio, a gestão eficiente dos talentos é crucial para garantir a competitividade e a sustentabilidade das empresas. As empresas agroindustriais competem por profissionais qualificados e experientes (Ferreira e Soeira, 2013; Silva e Gaia, 2024; Barata, 2024). O RH é responsável por desenvolver estratégias de recrutamento e seleção eficazes, além de implementar políticas de remuneração e benefícios atrativos para reter os melhores talentos. A capacitação e o desenvolvimento dos colaboradores são essenciais para acompanhar as constantes mudanças tecnológicas e as novas demandas do mercado (Albertini, 2024).

O RH promove programas de treinamento e desenvolvimento, visando aprimorar as habilidades e o conhecimento dos funcionários. Colaboradores engajados e motivados são mais produtivos e comprometidos com os objetivos da empresa. O RH desenvolve ações para fortalecer o clima organizacional, promover a comunicação interna e reconhecer o desempenho dos colaboradores. (Sousa, 2018; Silva e Gaia, 2024)

A avaliação de desempenho é uma ferramenta fundamental para identificar as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores e alinhar os objetivos individuais aos objetivos da empresa. O RH é

responsável por implementar um sistema de avaliação justo e transparente. A gestão da sucessão é crucial para garantir a continuidade dos negócios e o desenvolvimento de novos líderes (Almeida, 2024). O RH identifica e desenvolve os talentos internos para assumirem posições de liderança no futuro. O RH é responsável por garantir o cumprimento da legislação trabalhista e construir relações sólidas com os sindicatos e representantes dos trabalhadores. A cultura organizacional é um ativo intangível que diferencia as empresas. O RH contribui para a construção e fortalecimento da cultura organizacional, alinhada aos valores e aos objetivos da empresa (Avezan de Oliveira, 2018).

Atualmente as empresas sempre procuram inúmeras maneiras de manter a organização de seus espaços internos e para que esse objetivo se concretize se torna necessário que se utilize os recursos que se tem disponível, principalmente os recursos humanos. Desse modo surge a necessidade de se procura melhor o aproveitamento desses recursos como forma de elevar a produção e a manutenção de trabalhadores habilitados na empresa (Moraes, Florêncio e Omaki, 2001; Ponchirolli e Fialho, 2005). Sendo assim o setor de recursos humanos se torna de grande importância para que a empresa funcione e atinja suas metas (Malschitzky, 2012;; Fick, Marcelo e Vaccaro, 2016; Rocha, 2018).

Recursos Humanos - RH é considerado o conjunto de princípios, estratégias e técnicas que visa contribuir para a atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer empresa. Saber gerenciar de forma adequada os integrantes da empresa pode resultar no melhor rendimento dos mesmos, tornando os investimentos mais rentáveis (Del Fiaco, 2003; Magiroski et al, 2017; Silva, *et al.*, 2017).

Ainda, de acordo com Sarmiento, Sarmiento, Espinoza (2018), o RH são pessoas que participam das empresas independentemente de seu nível ou função, contribuindo com suas habilidades e conhecimento. Portanto, ser considerados como fator de relevância no desenvolvimento das empresas, já que são responsáveis por desenvolver e aplicar os processos necessários, utilizar com eficiência os recursos garantindo o ótimo funcionamento do serviço e permanência no mercado.

O setor de RH foi criado com objetivo de ser intermediário entre os interesses da empresa e os dos colaboradores, intuito que se mantém até os dias atuais, porém com modificações e transformações que ocorrem de acordo com a evolução do mercado de trabalho (Caetano, 2024). A gestão de pessoal tem diversos benefícios dentro da empresa, como o aumento gradativo da produtividade, eficiência e eficácia do trabalho, contribuindo para melhor organização, conhecimento dos colaboradores e articulação de suas habilidades dentro do serviço (Lima, *et al.*, 2021).

Assim, Fernandez (2023) relata que o RH tem como função integrar dentro das empresas os trabalhadores de acordo com suas necessidades, além de promover seu desenvolvimento integral estabelecendo políticas que contribuam para sua realização pessoal e orientem de forma adequada como agir de maneira eficiente (Haracemko, 2024). Os gestores precisam estar conscientes das forças de trabalho e devem ser capazes de propor estratégias para resolver possíveis desafios que podem surgir em termos de RH (Oliveira et al 2024).

Diante do que foi exposto se pode notar que o RH não é um setor responsável apenas por contratar e demitir um trabalhador, mas também está intimamente relacionado com o bom ambiente de trabalho, manutenção da saúde do trabalhador, com o desenvolvimento de treinamento, entre outros. Assim surgiu o questionamento: Qual a importância do setor de RH para a organização das empresas?

Acredita-se que o desenvolvimento dessa pesquisa irá contribuir com novas informações, assim como para os profissionais do setor que busquem conhecimento acerca do tema e como base científica para novos estudos. O estudo tem como objetivo identificar na literatura qual a importância do setor de RH para a organização de uma empresa.

METODOLOGIA

O presente estudo trata-se de uma revisão integrativa da literatura, que se classifica como método de pesquisa cujo objetivo é analisar os estudos já publicados referentes a um determinado tema, de modo a sintetizar o conhecimento atual, contribuindo para o aprofundamento da temática investigada (Sousa, et al., 2017).

Para isso, a pesquisa foi dividida nas seis etapas do processo: 1) identificação do tema e da questão norteadora; 2) seleção da amostragem com estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão; 3) categorização dos estudos com síntese das 14 informações; 4) análise crítica dos estudos incluídos; 5) interpretação e discussão dos resultados e, 6) apresentação da revisão/ síntese do conhecimento. Seguindo-se as etapas descritas, primeiramente elegeu-se a seguinte questão norteadora desta pesquisa: “Qual a importância do setor de recursos humanos para a organização das empresas?”.

Foram utilizados artigos científicos publicados no Scientific Electronic Library Online (SciELO) e no banco de dados google acadêmico, sendo utilizados como descritores recursos humanos, empresas e gestão. Utilizou-se como critérios de inclusão artigos científicos disponíveis em português, disponíveis na íntegra, na forma gratuita online, que respondam à questão norteadora deste estudo e que tenham sido publicados entre os anos de 2014 e 2024. Sendo estabelecidos como critérios de exclusão: trabalhos científicos que não abordem a temática, trabalhos duplicados, além de relatos de experiência, resumos de conferência, editoriais, dissertações e teses, justificando-se a exclusão de tais tipos de estudo pelo rigor metodológico dessa pesquisa.

A busca pela bibliografia se deu no mês de Agosto de 2024, com base no cruzamento dos descritores já mencionados, sendo captados todos os artigos que contemplem o tema. A estratégia de busca adotada se deu por meio de combinações variadas desses descritores associados pelo operador booleano “AND”, utilizando-se esses entrecruzamentos como chave de busca nos campos título, resumo e assunto. Após a seleção do corpus da pesquisa, para realizar a categorização dos dados foi utilizado um quadro sinóptico elaborado pelo próprio autor

para registrar as informações extraídas, sendo elas: título do artigo, autores, ano de publicação, base de coleta, metodologia e objetivos da pesquisa. Por se tratar de uma revisão de literatura, não foi necessário que a pesquisa passe pela aprovação do Comitê de Ética, já que não terá em seu desenvolvimento opiniões extraídas de entrevistas com seres humanos.

A busca inicial foi realizada através dos descritores já mencionados sendo encontrado um total de 290 artigos e monografias distribuídos nos dois locais de buscas, com a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão já estabelecidos, foram excluídos 271 estudos. Com a leitura detalhada e retirada de pesquisas duplicadas excluiu-se 16 estudos, chegando à amostragem dessa pesquisa, que contém 6 pesquisas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O quadro 01 apresenta a caracterização dos estudos selecionados de acordo com autores, título do artigo, ano de publicação, delineamento metodológico, principais resultados.

Quadro 01: Caracterização da amostra.

Autores	Título	Ano de publicação	Delineamento metodológico	Principais Resultados
Olievira, K. H. D.; Bitar, A. B.	A importância do setor de recursos humanos na retenção de motoristas em uma empresa de transporte em Palmas – TO.	2023	Pesquisa de campo com abordagem quantitativa.	A área de Recursos Humanos é fundamental para o sucesso de qualquer empresa, envolve diversas atividades, desde a contratação de novos funcionários até o treinamento, gerenciamento de bem-estar, remuneração, gerenciamento organizacional.
Ribeiro, B. B. L.	A importância do setor dos recursos humanos na organização	2023	Levantamento bibliográfico.	A gestão de recursos humanos desempenha um papel fundamental no desempenho organizacional. Ela se concentra em atividades relacionadas ao recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, motivação e retenção dos colaboradores, visando garantir que a organização tenha uma força de trabalho qualificada, engajada e produtiva.
Silva, M. H. S.; Sousa, R.P.; Silva, Y. M.	Administração de recursos humanos: Qual a importância de um RH estratégico dentro das organizações?	2023	Pesquisa de campo.	O trabalho do RH representa para a sociedade um apoio em respeito à segurança trabalhista, fornecendo apoio a um salário digno, propostas de carreira sólida, educação contínua, comunicação e crescimento dos trabalhadores.
Saad, D. S. <i>et al.</i>	A administração e a importância da	2018	Revisão bibliográfica.	É essencial para que uma empresa cresça de forma estruturada e

	gestão de pessoas em pequenas empresas.			sustentável, uma vez que o departamento de gestão de pessoas pode orientar os colaboradores na busca dos resultados esperados.
Magiroski, C. et al.	Políticas de recursos humanos: importância nas relações de trabalho.	2017	Revisão bibliográfica.	A gestão de recursos humanos desempenha um papel fundamental no desempenho organizacional. Ela se concentra em atividades relacionadas ao recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, motivação e retenção dos colaboradores, visando garantir que a organização tenha uma força de trabalho qualificada, engajada e produtiva.
Silva, J. T. L. et al.	A importância da gestão de recursos humanos nas organizações.	2017	Pesquisa bibliográfica.	Surge para gerenciar a entrada dos trabalhadores, bem como suas experiências e formação que proporcionarão um melhor desempenho nas atividades realizadas no local de trabalho, além de proporcionar valorização de cada um dos indivíduos no processo.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados acima apresentados demonstram a escassez de estudos relacionados ao tema escolhido, onde apenas 6 (seis) estudos foram selecionados, nota-se também o ano de 2023 foi o que mais teve estudos publicados.

Uma empresa eficaz é capaz de alcançar seus objetivos de maneira eficiente, utilizando seus recursos da melhor maneira possível, para isso se quer um planejamento cuidadoso, distribuição das responsabilidades, sistema de monitoramento e controle adequado, assim como a capacidade de se adaptar a mudanças e desafios que surgem (Silva; Souza; Silva, 2023).

Todas as empresas buscam se tornar referência dentro do mercado e tem como principal disputa a inovação tecnológica e o melhor desempenho dentre todas, isso se é buscado de forma obcecadamente, diante disso se pode notar a forte dependência que as empresas têm do fator humano, principalmente na parte do atendimento (Rocha, 2018).

Assim o setor de RH é uma função essencial dentro de uma empresa que se concentra no gerenciamento e desenvolvimento de trabalhadores. É uma área que objetiva a atração, recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e motivação dos trabalhadores dentro da empresa (Ribeiro, 2023).

Ainda Rocha (2018) menciona que o RH desempenha dentro funções eficazes que permitem o alcance dos objetivos da empresa, pois dependendo de como se trata os trabalhadores, se pode aumentar ou reduzir as forças e fraquezas da organização (Vieira et al, 2024). O setor deve fazer com que o trabalho seja produtivo, havendo o aproveitamento das habilidades dos trabalhadores, além de melhorar o processo e as condições de trabalho dos mesmos.

Ribeiro (2023) apresenta as principais atividades desempenhadas pelo setor de RH dentro das empresas: planejamento de pessoal, recrutamento seleção, treinamento e desenvolvimento, gestão de desempenho, remuneração e benefícios, relações trabalhistas e cultura de organização (Stankevecz et al, 2024). Assim, o RH envolve a comunicação efetiva com os trabalhadores, contribuindo para uma força de trabalho qualificada, motivada, engajada e produtiva.

Corroborando com o autor acima, Masgiroski *et al.* (2017) atribui ao RH funções estratégicas, competitividade, promoção e auxílio aos processos de mudança e pelo envolvimento dos empregados com a empresa. Enfatiza que se devem realizar as seguintes intervenções: estabelecer programas e incentivo afim de manter o trabalhador na empresa por mais tempo, flexibilização no recrutamento, seleção, treinamentos e avaliação do desempenho dos funcionários, adequar a administração de cargos e salários de acordo com o mercado de trabalho.

Estrategicamente o RH é fundamental para qualquer empresa, realizando diversas atividades, tendo como um dos principais objetivos a identificação e seleção dos melhores talentos para a empresa. Com isso o setor passa a ter a função estratégica de atrair, reter e motivar as pessoas que são necessárias para o desenvolvimento da empresa, além disso manter um ambiente organizado e calmo reflete o grau de satisfação dos trabalhadores, assim como na qualidade do trabalho realizado (Oliveira; Bitar, 2023).

Em seu estudo Silva *et al.* (2017) relata que o RH surge como forma de gerenciar a entrada dos trabalhadores, bem como sua experiência e também sua valorização, pois no que se refere a competitividade, são talentos que necessitam que desenvolvimento e manutenção. É por meio da motivação dos trabalhadores que as atividades são desenvolvidas com mais eficiência, esforço e entusiasmo, mantendo assim a organização dos serviços, identificação de possíveis problemas para que sejam traçadas soluções, acarretando a aumento da produtividade e longevidade do trabalhador.

Todas as empresas devem ter um setor de RH que seja atuante e organizado, de forma a medir as relações, compartilhar informações, criando planos de carreira e desafios de acordo com cada perfil e aptidão de cada trabalhador, sempre acompanhando de perto seus desenvolvimentos (Pereira, 2023) . Ter um profissional de gestão permite que a empresa invista na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, em sua produtividade, comunicação interna resultados, afinal quando se tem trabalhadores motivados o serviço se desenvolve sem comprometimentos, atingindo assim as metas propostas (Saad, *et al.*, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o exposto se pode notar que o RH não é apenas responsável por contratar e demitir funcionários, o setor se torna de suma importância para o funcionamento da empresa, assim como para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, com clima agradável, com trabalhadores gerenciados de acordo com os objetivos da empresa. O trabalho da gestão de recursos humanos visa o recrutamento de trabalhadores especializados, realização de treinamentos, manutenção da organização dos setores de trabalho da empresa, assim garantia de remuneração, benefícios e relações trabalhistas que asseguram os direitos dos trabalhadores, promovendo assim um ambiente de trabalho motivador e produtivo.

O desenvolvimento do estudo apresentou como limitações a falta de publicações relacionadas ao assunto, demonstrando que o tema ainda necessita de aprofundamento, para elucidar possíveis lacunas existentes. A pesquisa visa impulsionar ainda mais a realização de novos estudos para que se tenha uma melhor compreensão sobre a importância do RH nas empresas, seja em qualquer setor de atuação.

REFERÊNCIAS

AVEZANI, Dayane Cristiane Sell; DE OLIVEIRA, Tatiana Dornelas. A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS EM UMA ORGANIZAÇÃO:: A ÓTICA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS. **Jornal Eletrônico Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v. 10, n. 1, p. 11-11, 2018.

ALMEIDA, J. V. M. *Gestão do sistema de recompensa: um estudo de caso em uma empresa de estética em Natal/RN* (Bachelor's thesis, Universidade Federal do Rio Grande do Norte). (2024).51p.

ALBERTINI, Keani et al. Análise comparativa das estratégias de Employer Branding com enfoque na retenção de colaboradores em Startups de tecnologia do Brasil e Peru. TCC de Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina 2024. 86p

BARATA, Clarinda Luísa Ferreira **A Gestão Humanizada na Escola como caminho para a transformação da Educação—um estudo de caso**. Dissertação Escola Superior de Educação E Ciências Sociais Instituto Politécnico de Leiria Portugal. 2024. 127p.

CAETANO, Valber Herminio, Competências teórico-práticas do arquivista: interlocuções entre a formação profissional e o mercado de trabalho na região nordeste do Brasil. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa – PB. 2024. 164p.

DEL FIACO, Juliana Luiza Moreira. Das Relações Humanas a importância do fator humano nas instituições de ensino superior. *Revista Gestão, Inovação e Negócios*, 2006, 3: 59-77.

FERNANDEZ, M. M. B. Importancia del recurso humano en las MiPyMEs Industriales en Culiacán, Sinaloa. **Brazilian Journal of Business**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 300-311 , jan./mar., 2023. Disponível em: DOI:

10.34140/bjbv5n1-019. Acessado em: 100 de ago de 2024.

FERREIRA, Sidneis Francisco; SOEIRA, Fernando dos Santos. A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis. **Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos**, v. 4, n. 1, p. 46-56, 2013.

FICK, Marcelo Eduardo; VACCARO, Guilherme Luís Roehle. Eficiência Global de Equipamentos: Um estudo em uma empresa de formas para calçados. *Revista ESPACIOS*| Vol, 2016, 37.04.

HARACEMKO, A. B., ANTUNES, C. C., DOS SANTOS, M., DE FRANCA, Q. S., & VANALI, O. A. C. (2024). PROCESSO DECISÓRIO ORGANIZACIONAL: Pesquisa do Clima Organizacional no processo de Tomada de Decisão. *Inova+ Cadernos de Graduação*, 4(2).

LIMA, C. C.; SANTOS, D. O.; SANTOS, D. PACÍFICO, G. L.; PACÍFICO, L. H.; SOUZA, P. M. A **Importância do setor de recursos humanos em micro e pequenas empresas**. ETEC “PROF.^a Anna de Oliveira Ferraz”. Técnico em Recursos Humanos. Araraquara, 2021. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/5823>. Acessado em: 10 de ago 2024.

MORAES, Walter FA; FLORENCIO, C.; OMAKI, E. Uma década de sucesso: estratégias competitivas de grandes empresas brasileiras exitosas. *ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 2001, 25.

MALSCHITZKY, Nancy. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. *Revista da FAE*, 2012, 15.1: 150-165.

MAGIROSKI, C., REIGOTA, F., DE BRITO MORIGI, J., & DE SOUZA, A. D. (2017). Políticas de Recursos Humanos: importância nas relações de trabalho. *Revista Foco*, 62-77.

OLIVEIRA, K. H. C.; BITAR, A. B. A importância do setor de recursos humanos na retenção de motoristas em uma empresa de transporte em Palmas – TO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v.9.n.05. mai. 2023. Disponível em: doi.org/10.51891/rease.v9i5.9871. Acessado em: 15 de ago 2024.

OLIVEIRA, E. S., BACCI, S. C. C., PARIS, L. R. P., MENEGASSI, W. J. C., & NETO, J. M. A. (2024). Automação nos Processos Industriais: Processo de Implementação e o Papel do Gestor de Tecnologia da Informação. *Prospectus (ISSN: 2674-8576)*, 6(1), 153-203.

PONCHIROLLI, Osmar; FIALHO, Francisco Antonio Pereira. Gestão estratégica do conhecimento como parte da estratégia empresarial. *Revista da FAE*, 2005, 8.1.

PEREIRA, T. A. D. S. (2023). A inclusão no mundo do trabalho das mulheres técnicas em eletromecânica egressas do IFS - Campus Lagarto. SE. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Sergipe IFS -Campus Lagarto. 137p.

RIBEIRO, B. B. L. **A importância do setor dos recursos humanos nas organizações**. Monografia (Graduação), Departamento Acadêmico de Ciências da Administração, Fundação Universidade Federal de Rondônia. Guajará-Mirim, 2023. Disponível em: <https://ri.unir.br/jspui/handle/123456789/4871>. Acessado em: 15 de ago 2024.

ROCHA, L. A. **A importância da administração de recursos humanos para as empresas**. Monografia (Graduação), FACULDADE EVANGÉLICA DE JARAGUÁ. CURSO DE ADMINISTRAÇÃO. Disponível em: http://45.4.96.19/bitstream/ae/1054/1/2018-1_TCC_RochaLucilviadeAraujo.pdf. Acessado em: 15 de ago

2024.

SAAD, D. S.; CARDOSO, G. M.; CAVALHEIRO, J. C.; Brasil, A. V. A administração e a importância da gestão de pessoas em pequenas empresas. **Braz. J. of Develop.**, Curitiba, v. 4, n. 6, p. 3426-3435, out./dez. 2018. Disponível em: <https://www.brjd.com.br/index.php/BRJD/article/view/351/304>. Acessado em: 15 de ago 2024.

SARMIENTO, M. M. Y; SARMIENTO, J. R. Y; & ESPINOZA, J. M. M. Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. **Universidad y Sociedad**, 10(2), 89-93. 2018. Disponível em: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>. Acessado em: 10 de ago 2024.

SILVA, M. H. S.; SOUSA, R. P.; SILVA, Y. M. **ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: Qual a importância de um RH estratégico dentro das organizações?** Escola Técnica Estadual Trajano Camargo [internet], Limeira, 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/19376>. Acessado em: 15 de ago 2024.

SILVA, H. M., & GAIA, J. V. P.. A Influência da motivação nas organizações. Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca SP (2024) 53p.

SILVA, J. T. L.; SOUZA, M. H. S.; ALCALDE, E. A.; BRASIL, A. S.; SOUSA, M. L. L. A importância da gestão de recursos humanos nas organizações. **Rev. Conexão Eletrônica** – Três Lagoas, MS - Volume 14 – Número 1 – Ano 2017. Acessado em: 15 de ago 2024.

STANKEVECZ, A. M., MEARDI, B., ALVES, E. C., TEIXEIRA, G. D. F. S., DE LIMA, J. C. I., PRADO, N., & VANALI, O. P. A. C. (2024). O impacto da falta de envolvimento dos funcionários no processo de tomada de decisão em uma metalúrgica. *Inova+ Cadernos de Graduação*, 4(2).

SOUSA, Paulo do N.. A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL. **REVISTA CIENTÍFICA UNIBALSAS**, v. 9, n. 2, 2018.

VIEIRA, Marili Moreira; DE SOUZA LOPES, Ana Lúcia; DE OLIVEIRA, Gabriel Henrique. *Docência na escola deste século: Entre a nova e a velha escola*–Vol. 2. Editora CRV, 2024.