

IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DAS EMPRESAS

Data de aceite: 02/05/2023

Bianca Cruzeiro Amorim

Estudante de Graduação 5º período do Curso de Ciências Contábeis do UNIPAM

Ana Cecília Amaral de Sousa

Estudante de Graduação 5º período do Curso de Ciências Contábeis do UNIPAM

Sandro Ângelo de Andrade

Orientador do trabalho Prof. Me. do Curso de Ciências Contábeis do UNIPAM

Trabalho apresentado na área temática III – Ciências Contábeis do XVII Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 25 a 28 de outubro de 2022.

RESUMO: O presente trabalho teve como objetivo estudar a evolução do setor de RH, e o que a mesma trouxe para o crescimento das empresas. Neste mesmo vimos o quanto é importante dar voz ao seu colaborador, para que ele se sinta motivado e demonstre grandes resultados para a evolução da instituição. O estudo foi feito com base em oito artigos relacionados ao tema da evolução, vimos o quanto é essencial o papel deste setor dentro de uma empresa. Concluimos o estudo com grande

aprendizado sobre este tema.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos, Evolução, Colaborador.

ABSTRACT: The present work aimed to study the evolution of the HR sector, and what it brought to the growth of companies. In this same one, we saw how important it is to give voice to your collaborator, so that he feels motivated and demonstrates great results for the evolution of the institution. The study was based on eight articles related to the theme of evolution, we saw how essential the role of this sector is within a company. We concluded the study with great learning on this topic.

KEYWORDS: Human Resources, Evolution, Collaborator.

1 | INTRODUÇÃO

Conforme Abraham Linconl a maior habilidade de um líder é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns. Sendo assim podemos entender que a formação de líderes é totalmente essencial para o desenvolvimento de uma boa equipe. (OLIVEIRA,2017)

Segundo Chiavenato (1999) a

gestão de pessoas em uma organização permite-se a colaboração eficiente de funcionários para que atinjam um bom desempenho em seus objetivos pessoais e organizacionais.

O setor de recursos humanos era denominado como recursos industriais, sua criação teve mérito durante a revolução industrial. De acordo com Gil (2016) a expressão Administração de Recursos Humanos começou a ser empregada na década de 1960 para atribuir as funções relativas à Administração de Pessoal na esfera das empresas. Até então as atividades desempenhadas pelos funcionários dos departamentos de pessoal correspondiam a pouco mais do que as atividades rotineiras de admissão, pagamento de salários e desligamento de empregados.

De acordo com Coutinho (2006), a Gestão de Pessoas baseia-se no fato de que o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem e da forma como elas estão organizadas, são estimuladas e capacitadas, e como são mantidas num ambiente de trabalho e num clima organizacional adequados.

Entendemos que na atualidade a função do setor de RH tem como iniciativa demonstrar o valor que cada profissional tem para a organização, pois demonstrando preocupação com seu colaborador faz com que eles se mantenham motivados e empenhados com o trabalho que realizam. Hoje o profissional de Recursos Humanos necessita saber diferenciar as pessoas com quem trabalham, visto que elas possuem histórias e personalidades distintas, alguns de personalidade forte outras nem tanto, isso tudo é devido a história que cada um carrega com si. É de suma importância que o profissional de RH entenda que seus colaboradores não são apenas recursos. (RIBEIRO,2005)

Este trabalho teve como objeto geral analisar o papel atual do setor de recursos humanos em relação ao setor de recursos humanos tradicional. Contribuiu para o conhecimento profundo de recursos humanos e o aprimoramento de novas técnicas no desenvolvimento de pessoas.

O desenvolvimento desta pesquisa pode ser de grande conhecimento para empresários nos quais tem o interesse de conhecer mais sobre o setor de RH e implementar na sua instituição, para assim agregar conhecimento para o desenvolvimento da mesma. Uma empresa que opta por isso ela tende a ajudar o seu funcionário e assim acaba se ajudando pois terá um funcionário empenhado em suas tarefas diárias.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção será possível conhecer sobre o departamento de recursos humanos, sua evolução no tempo e sua importância dentro das empresas.

2.1 Recursos Humanos

O conceito de Gestão de Recursos Humanos é recente. Antes disso, era falado em Administração de Pessoal. No início desta forma tão tradicional de liderar as pessoas

nas empresas não havia a preocupação com as práticas pessoais, tendo apenas um interesse pelos aspectos salariais, avaliação, formação e compensação dos empregados. Sobre a importância do RH é de importância considerável trazer a evolução da área de Recursos Humanos para os dias atuais, buscando entender sua trajetória ao longo dos anos. (MICHAELLIS, 2002, p. 329).

Selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para trabalhar em uma empresa como uma verdadeira equipe, com objetivos definidos, fazendo com que cada membro conheça seu papel, coopere com os demais e “vista a camisa” para produzir resultados é a responsabilidade mais importante dos administradores. O trabalho de formar, integrar, conduzir e aperfeiçoar uma equipe pode levar vários anos e não há seguro contra a perda desse importante ativo. (LACOMBE,2020)

O papel de lidar com pessoas exige algumas características do profissional de RH como: conhecimento, atenção, sensibilidade, empatia, carinho, ser compreensível, pois uma simples questão de dar e receber pode mudar a visão de um funcionário. O papel do RH é fazer com que seu colaborador veja que ele é importante para a organização e assim se manter motivado. (CHIAVENATO,2021)

Conforme Marques (2015) o RH tem como função em uma organização reconhecer a importância do trabalho e o desempenho de cada pessoa dentro da mesma. Dimensionar e planejar qualitativamente as necessidades da organização, de forma a atender as especificidades do negócio e permitir atingir seus objetivos é essencial para o bom desenvolvimento dessa organização.

Segundo Gomes (2012), a evolução nos modelos de gestão, nas práticas de produção e as inovações tecnológicas são cada vez mais constantes demandam cada vez mais de profissionais capacitados e que estejam dentro do perfil desejado, alinhado aos valores da organização e que detenham as habilidades técnicas e comportamentais exigidas.

O RH é de suma importância, ele incentiva os colaboradores, as pessoas tomam decisões, fixam objetivos e planejam, produzem e vendem os produtos. Recursos humanos é um assunto fascinante e importante. O fascínio reside no fato de que envolve as pessoas no trabalho. E é importante porque os recursos humanos são a própria organização. O negócio demonstra preocupação com seus talentos e faz com que eles se mantenham mais envolvidos e entusiasmados com o trabalho que devem realizar e assim ajudam no desenvolvimento da organização. (Milkovich, George, T. e John W. Boudreau, 1999.)

2.2 A importância do RH dentro das Instituições

A área de recursos humanos atualmente tem nos apresentado uma certa importância devido ao olhar que as empresas vêm tendo por este departamento de grande importância. É através dele que alcançamos resultados na qualidade, produtividade e atendimento. O setor de recursos humanos é responsável pela ampliação do desenvolvimento humanos

dentro das incorporadoras. A área de recursos humanos dentro de uma empresa é um pouco trabalhosa, pois este setor é como se fosse um auxílio para todos os outros, trabalhando na ampliação e solução de problemas. O Rh é a peça chave na ajuda das tomadas de decisões. (TELMO,2015)¹

Conforme o pensamento de Dutra (2001) para inserir o processo de recrutamento e seleção na captação de pessoas do âmbito de relação macroeconômica para obter a mão de obra. Esse conceito quer dizer que os processos são amplos como na expatriação, o que significa que é a transferência entre áreas da mesma organização.

Captação de pessoas é um de vários movimentos de funcionários na instituição e no mercado. Mas na realidade, qualquer movimento de pessoas que ocorra na empresa será trabalho de captação e com uma grande demanda nos requisitos. Para muitos autores a gestão estratégica de pessoas é a forma de orientar seus colaboradores nos objetivos profissionais e pessoais. (DUTRA, 2001)

Respeitando a classificação definida por Marques (2015) quando uma empresa estabelece políticas dos recursos humanos ela tem alguns objetivos: Criar e fazer a implementação de programas voltados a manutenção de funcionários e na organização, fazendo assim o corte de gastos desnecessários com admissões e demissões; ser mais eficazes nos processos de gestão de pessoas para que se tenha pessoas na quantidade certa e capacitadas para executar suas tarefas; adequar o salário de seus funcionários de acordo com o mercado de trabalho. Também temos que ressaltar que as políticas de gestão de pessoas são ferramentas indispensáveis para que se possa ter uma relação amigável com seus funcionários

2.3 RH a evolução entre o passado e presente

A evolução da legislação trabalhista e o aumento da sindicalização, fez com que os departamentos de recursos humanos crescessem, concentrando-se na análise de cargos para a seleção, treinamento, avaliação e compensação. A partir das décadas de 1960 e 1970, o que se tinha de abordagem focada nas Relações Humanas evoluiu para a era da Qualidade de Vida no Trabalho, buscando satisfazer os interesses dos funcionários e organizações, enfatizando o bem estar e a produtividade, para se ter um bom desenvolvimento da colaboração. (DEADRICK; STONE, 2014).

Conforme DocuSing (2022) na fase inicial do RH que antes era chamado de Departamento de Relações Industriais, as maiores preocupações eram focadas nos custos da instituição e na eficiência do trabalho. A sua função desde o início sempre foi focada no controle de registros burocráticos e na supervisão da conduta dos operários.

Segundo Deroide (2021)² temos algumas fases históricas, que podem ser divididas em 5 fases:

1 <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-recurso-humano-em-uma-organizacao/>

2 <https://rhjunior.com.br/noticias/breve-historia-dos-recursos-humanos-no-brasil/>

- Antes de 1930: Fase Contábil;
- 1930 a 1950: Fase Legal;
- 1950 a 1965: Fase Tecnista;
- 1965 a 1985: Fase Administrativa;
- 1985 até os dias de hoje: Fase Estratégica.

Diante deste cenário surgiu a oportunidade de organizar o capital humano no âmbito legal e foi progressivamente evoluindo. No final dos anos 80, os funcionários da área passaram a desenvolver uma posição mais estratégica, principalmente na área de planejamento e gestão. (DEROIDE,2021)

O desenvolvimento dos sistemas de RH a partir da interface direta com o negócio fez com que novas perspectivas surgissem a partir da gestão de pessoas, buscando sistemas que integrassem e agissem em: formas de aprimorar o desenvolvimento humano, construção de rede, atendimento ao cliente, trabalho em equipe com foco em conhecimento, flexibilidade de RH e outros (JACKSON; SHULLER; JIANG, 2014).

Conforme Marques (2015) várias transformações vêm ocorrendo no mundo, a área de RH sofre com várias mudanças radicais. As diferenças entre o velho e novo recursos ocorridos nos últimos anos são capazes de mostrar a transformação que este setor passou.

A gestão de recursos humanos nas organizações tem sofrido uma série de alterações ao longo dos últimos 20 anos. Uma das mais relevantes transformações ocorridas foi a mudança de seu posicionamento na estrutura da organização passando de uma área operacional para uma área de estratégia. Hoje é uma área que participa de tomadas de decisões de grande importância. (MARQUES,2015). As comparações entre o novo e o velho recursos humanos no quadro a seguir:

Velho papel do Rh	Novo papel do Rh
<ul style="list-style-type: none"> • Controlar de maneira rigorosa seus funcionários; • Manter as informações salariais em segredo; • Manter a avaliação de potencial como tarefa exclusiva do RH; • Manter em segredo tudo que dizia a respeito dos recursos humanos e conservar a imagem de um departamento fechado; • Pressupor que as atividades de linha de frente operacionais sem a presença dos recursos humanos • Fazer treinamento para todos, de maneira indiscriminada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propor um conjunto de normas alinhados com os princípios da organização e normas trabalhistas; • Administrar procedimentos que possibilitem uma remuneração competitiva entre os funcionários; • Ver pessoas como seres espirituais e também a organização e ajuda-las em seu processo de desenvolvimento; • Ter no treinamento uma função para retenção do capital humano.

Quadro 1 – O Velho e Novo Papel do Recursos Humanos.

Fonte: Adaptado de Ribeiro (2005)

Segundo Claro e Nickel (2022, p.17), o setor de Recursos Humanos tem um novo formato, apresentando mudanças de forma gradual. Para os autores já faz algum tempo

que a área passou de um simples departamento para um agente de transformações na organização.

Para empresas se tornarem bem-sucedidas elas precisam começar a investir neste setor, visto que ele é considerado a peça chave para a virada de jogo na corporação, sendo o responsável pelo sucesso ou não da empresa, pois quando o setor falha, vai haver a falta de comunicação, sendo assim dificultando a transição da melhoria. (CHIAVENATO, 1999)

Para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004) a realização de pesquisas com os funcionários é muito importante para avaliar seu perfil e seu grau de motivação, satisfação e integração, podendo trazer análises da diversidade na organização. E assim podendo motivar mais seu quadro de colaboradores, pois o setor de recursos humanos deve ser sua fonte de apoio para a evolução e perca de seus medos, e assim tendo o seu melhor desenvolvimento para a organização.

De acordo com Vilas (2009), a nova visão do RH passou a ver as pessoas como seres dotados de inteligência, conhecimento e habilidades. Assim as organizações passaram a adquirir uma vantagem.

3 | METODOLOGIA

De acordo com Mendes (2020)³ uma metodologia é a justificativa para a abordagem de pesquisa e a lente através da qual a análise ocorre. Dito de outra maneira, uma metodologia descreve a estratégia geral de pesquisa que dita a maneira pela qual a pesquisa deve ser realizada.

Afirma-se que pesquisa bibliográfica é aquela com base em materiais previamente publicados, podendo ser analisados em livros, revistas, jornais, dissertações dentre outros já impressos. (Gil, 2017)

A metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados (BRUYNE, 1991 p. 29).

A questão de pesquisa levantada aponta para a utilização de pesquisa qualitativa para sua análise e desenvolvimento. A pesquisa qualitativa analisa o fato em seu ambiente natural, na busca de dar sentido ou interpretá-lo de acordo com seus significados para os próprios sujeitos de pesquisa, como afirmam Denzin e Lincoln (1994).

A pesquisa é do tipo qualitativa, pois iremos realizar a busca no Google Acadêmico afim de analisar artigos, no qual o tema é sobre recursos humanos. Na busca iremos utilizar o termo “evolução RH” para nos ajudar a concluir essa pesquisa. Iremos analisar pesquisas do período de 01/2022 a 06/2022, nos qual analisaremos, se a maioria é do sexo feminino ou masculino, se concordam que teve a evolução, e o que acharam que agregou com essa

3 <https://www.fm2s.com.br/metodologia/#:~:text=Assim%2C%20uma%20metodologia%20%C3%A9%20a,a%20pesquisa%20deve%20ser%20realizada.>

mudança.

4 I ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção apresentam-se análises e discussões das informações coletadas através de uma pesquisa bibliométrica realizada no Google Acadêmico, com o seguinte termo: “evolução do RH”, no qual encontramos 323 resultados, porém apenas 8 artigos eram relacionados ao tema abordado nos quais reuniram quinze autores. Dentro destes verificamos que oito são do sexo feminino e sete do masculino, no qual estes foram publicados no ano de 2022.

4.1 Conclusão da análise da evolução do rh

No cenário brasileiro começou-se a falar de recursos humanos nas décadas de 1960 (GIL,2001), como consequência do impulso industrial.

Dentro do setor de recursos humanos, no que podemos dizer capital humano, ele abrange a parte de recrutamento e seleção, planos de cargos e salários, saúde ocupacional. Um departamento que ao longo dos anos tornou-se de grande relevância para as empresas, no qual a ajuda a empresa a manter sempre em dia com seus funcionários e o crescimento da mesma.

Para uma empresa manter seu título de competitividade é importante ela investir em tecnologia, treinamentos, cursos, para que assim seus colaboradores sejam motivados a dar o seu melhor. Podemos observar que na evolução do setor de Rh, ele deixou de ser apenas um setor que comandava e passou a ser um setor que auxilia na evolução e no crescimento de uma empresa. Pode-se ver que com esta evolução as empresas passaram a ser mais humanas, pois seus colaboradores passaram a ter sua voz ouvida e atendida, assim ele se motiva a fazer o melhor pelo serviço e tendo o desempenho profissional como um dos focos principais no decorrer de carreira.

DADOS COLETADOS	
NÚMERO DE ARTIGOS ENCONTRADOS	323
NÚMERO DE ARTIGOS DE ACORDO COM O TEMA	8
TOTAL DE AUTORES	15
SEXO DOS AUTORES	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo feminino: 8 • Sexo masculino: 7
ANO DE ACESSO	2022
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Científica • Pesquisa de campo <ul style="list-style-type: none"> • Método 5s • Bibliográfica
CARACTERÍSTICA EM COMUM	Nas análises podemos observar uma característica em comum na qual é o quanto a evolução do RH foi importante para o crescimento das empresas com as informações que foram adquiridas na transformação. Com isso as pessoas buscam as empresas nas quais utilizam deste método com os seus colaboradores.

Quadro 2 – Tabela levantamento de dados

Fonte: Dados da Pesquisa.

Analisando os oito artigos selecionados podemos observar que eles têm em senso comum a ideia de que houve a evolução neste setor, todo o tema abordado ele traz algo que foi benéfico para a empresa e seus funcionários. Observamos que todos os autores quando se retratam do RH eles fazem um comentário no qual informa que ele veio para acrescentar nas empresas. Vemos que o antigo RH não tinha as preocupações com bem-estar, saúde mental, motivação dos seus colaboradores, ele só pensava nos custos e no monitoramento de seus operários. O velho RH ou mais conhecido como departamento pessoal era temido pelos funcionários pois tinha certa fama de ser um setor onde era rígido e sempre empunha regras, e não tinha tanta ligação com os funcionários, ele estava ali apenas para fiscalizar o desempenho dos colaboradores.

Atualmente o novo RH é bem visto em toda a empresa, ele se dedica e se preocupa com cada colaborador, ele procura saber como está o andamento da linha de produção, mas também analisa a motivação dos funcionários ali empregados. O setor de recursos humanos procura saber o nível de satisfação dos seus colaboradores, pois com um profissional motivado o ganho será maior para a empresa. Observa-se que esse setor só tende a evoluir cada vez mais trazendo ganhos para as colaborações e seus colaboradores.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente teve como objetivo analisar e conhecer sobre a evolução do setor de recursos humanos ao decorrer dos anos. Neste mesmo também levamos o que aprendemos

com o estudo para a realização deste trabalho.

Recursos humanos mostra que é possível recrutar um grupo de pessoas e selecionar, aperfeiçoar, treinar estas para ter um bom desenvolvimento profissional e gerar resultados para a instituição.

Estudando o velho e novo RH observamos a grande evolução ao passar dos anos. O departamento pessoal que era focado em fiscalizar seus colaboradores e só pensava em lucros, passou a ser chamado de recursos humanos e com olhares diferentes para seus funcionários, ele que nos tempos atuais se preocupa com o seu colaborador, procura ajudá-lo mostrando que a empresa preocupa com seu bem-estar e não apenas com seu serviço. Pois uma empresa que

Os artigos que foram encontrados observam-se uma característica em comum, que a qual mostra em todos que na evolução do RH ele trouxe uma melhoria significativa para as empresas nas quais aderem à este departamento, pois assim fica uma via de mão dupla, empresa com uma boa qualidade de funcionários e funcionários numa empresa que visa o seu melhor.

Diante de tudo abordado e estudado, concluímos que o RH continua em andamento com sua evolução, pois ela é aliada da tecnologia e ao passar dos anos sempre haverá modificações para o seu crescimento e aceitação dentro das empresas, pois uma boa empresa sempre procura novas informações para o seu crescimento.

Ao longo dos anos, o setor de recursos humanos se tornou uma parte fundamental das empresas de sucesso, atuando como um forte aliado, que cuida de questões administrativas envolvendo os colaboradores e ajuda a empresa a alcançar os objetivos de negócio. Com boas estratégias, os profissionais da área trabalham para aproveitar ao máximo a capacidade do capital humano, mas sem perder de vista o bem-estar dos funcionários.

REFERÊNCIAS

ARMBRUST, Gabrielle. Recursos Humanos: entenda o que é o RH, o que ele faz e como ter uma equipe de sucesso! 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recursos-humanos>. Acesso em: 07 out. 2022.

BRUYNE, Paul de. Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica. 5. ed. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 1991.

CHIAVENATO, Idalberto. Fundamentos de Administração. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel do recurso humano nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CLARO, M. A. P. M.; NICKEL, D. C. Gestão de pessoas. In: MENDES, Judas Tadeu Grassi (Org). Gestão do capital humano. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, 2002.]

COUTINHO, M. C. Participação no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

DEADRICK, D. L.; STONE, D. L. Human resource management: Past, present, and future. *Human Resource Management Review*, Amsterdã, v. 24, n. 3, p. 193–195, 2014. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/journal/human-resource-managementreview/vol/24/issue/3> Acesso em: 10 oct. 2022.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introduction: entering the field of qualitative research. In: Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Org.). *Handbook of qualitative research* (1-17). Thousand Oaks: Sage, 1994.

DEROIDE, Heloisa. BREVE HISTÓRIA DOS RECURSOS HUMANOS NO BRASIL. 2021. Disponível em: <https://rhjunior.com.br/noticias/breve-historia-dos-recursos-humanos-no-brasil/>. Acesso em: 06 set. 2022.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas com base em competências. In: Dutra, Joel Souza (org). *Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas*. São Paulo: Editora Gente, 2001.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papeis estratégicos*. Rio de Janeiro: Atlas, 2016.

JACKSON, S. E.; SCHULER, R. S.; JIANG, K. An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *Academy of Management, Briarcliff Manor*, v. 8, n. 1, p. 1–56, 2014. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/19416520.2014.872335?journalCode=annals>. Acesso em: 09 out. 2022

LACOMBE, Francisco. *Recursos Humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARQUES, José C. *Gestão de Recursos Humanos*. Cengage Learning Brasil, 2015.

MENDES, Guilherme. O que é Metodologia? Qual a importância? 2020. Última modificação: 07 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/metodologia/#:~:text=Assim%2C%20uma%20metodologia%20%C3%A9%20a,a%20pesquisa%20deve%20ser%20realizada..> Acesso em: 15 set. 2022.

MICHAELIS. *Dicionário escolar de língua portuguesa*. São Paulo: Melhoramentos, 2002.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 1999.

ONZE, Redação. RECURSOS HUMANOS: UMA GUIA COMPLETO SOBRE O SETOR. 2022. Disponível em: <https://www.onze.com.br/blog/recursos-humanos/>. Acesso em: 10 out. 2022.

RECURSOS Humanos: a importância do setor para as empresas. 2019. Disponível em: <https://www.docusign.com.br/blog/recursos-humanos>. Acesso em: 03 out. 2022.

RIBEIRO, A. de L. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 4. ed. Rio de Janeiro, 2004.

TELMO, Aline. A Importância do Setor de Recursos Humanos em uma organização. 2015. Atualizada em 24/06/2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-recurso-humano-em-uma-organizacao/>. Acesso em: 30 ago. 2022.

VILLAS BOAS, Ana Alice e ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de Andrade. Gestão estratégica de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.