INTERFACE TECNOLÓGICA

TECNOLOGIA EM PRODUÇÃO INDUSTRIAL
Interface Tecnológica · v. 23, n. 1, 2026 · p. 281–291
ISSN on-line 2447-0864 · ISSN impresso 1807-3980
https://doi.org/10.31510/infa.v23i1.2412

GESTÃO DE PESSOAS NO VAREJO ALIMENTAR: desafios, benefícios e práticas organizacionais

Human resource management in food retail: challenges, benefits, and organizational practices

Laís Matheus de Angeli[1], Luís Fernando Terazzi[2]

AUTORIA

[1] **Laís Matheus de Angeli**
Fatec Taquaritinga – SP – Brasil
laisangeli02@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0003-7027-4189

[2] **Luís Fernando Terazzi**
Fatec Taquaritinga – SP – Brasil
luis.terazzi@cps.sp.gov.br
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4251-7326

HISTÓRICO

Recebido	08/04/2026
Aceito	09/06/2026
Publicado	30/06/2026

COMO CITAR

ANGELI, L. M. de; TERAZZI, L. F. Gestão de pessoas no varejo alimentar: desafios, benefícios e práticas organizacionais. **Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 23, n. 1, p. 281-291, 2026. DOI: 10.31510/infa.v23i1.2412.

LICENÇA

Artigo de acesso aberto distribuído sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

cc BY 4.0

RESUMO

Este estudo aborda a gestão de pessoas no varejo alimentar, considerando a relevância dos colaboradores como fator estratégico para o desempenho organizacional. O objetivo foi analisar as práticas de gestão de pessoas a partir da percepção de trabalhadores que atuam em funções operacionais. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa, sendo realizada com 15 colaboradores de três organizações do setor localizadas na cidade de Taquaritinga, interior de São Paulo, por meio de questionário estruturado em escala Likert. Os resultados indicam que a jornada de trabalho, especialmente em finais de semana e feriados, e a sobrecarga de atividades constituem os principais desafios enfrentados, impactando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, observou-se que benefícios relacionados à segurança financeira, saúde e qualidade de vida são mais valorizados, enquanto as oportunidades de crescimento apresentam percepções moderadas. Conclui-se que a gestão de pessoas no setor demanda práticas alinhadas às expectativas dos colaboradores, contribuindo para maior satisfação e melhor desempenho organizacional.

Palavras-chave: Condições de trabalho. Motivação profissional. Recursos humanos.

ABSTRACT

This study addresses human resource management in the food retail sector, considering the relevance of employees as a strategic factor for organizational performance. The objective was to analyze HR management practices based on the perception of workers in operational roles. The research is characterized as descriptive, with a quantitative approach, conducted with 15 employees from three organizations in the sector located in the city of Taquaritinga, in the interior of São Paulo, using a structured questionnaire based on a Likert scale. The results indicate that working hours, especially on weekends and holidays, and work overload are the main challenges faced, impacting the balance between personal and professional life. Furthermore, benefits related to financial security, health, and quality of life were found to be more valued, while growth opportunities showed moderate perceptions. It is concluded that HR management in the sector requires practices aligned with employees' expectations, contributing to greater satisfaction and improved organizational performance.

Keywords: Working conditions. Professional motivation. Human resources.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Marras (2017), os colaboradores representam um dos principais diferenciais competitivos das organizações, pois tecnologias e processos podem ser replicados, mas a capacidade de relacionamento, criatividade e engajamento dos funcionários é única. No varejo alimentar, onde o contato direto com os clientes é determinante, a motivação e a permanência dos trabalhadores tornam-se essenciais para o funcionamento e o sucesso dos supermercados (MARRAS, 2017). Neste sentido, Chiavenato (2014) ressalta que a gestão de pessoas deve ser entendida como um conjunto integrado de práticas voltadas para motivar e reter talentos, funcionando como um elemento estratégico para o alcance de resultados sustentáveis, de modo que investir em políticas de motivação, comunicação e reconhecimento contribui tanto para a satisfação dos colaboradores quanto para a eficiência e competitividade do varejo alimentar.

Além disso, pesquisas recentes demonstram que empresas que investem de forma consistente em práticas de gestão de pessoas conseguem reduzir índices de rotatividade e elevar significativamente o desempenho das equipes (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2018), tornando o estudo dos desafios e das práticas organizacionais nesse contexto não apenas uma necessidade, mas também uma resposta concreta às demandas do mercado varejista em constante transformação. A análise de práticas organizacionais eficazes na gestão de pessoas pode contribuir para reduzir custos com demissões e treinamentos recorrentes. Além disso, essas práticas favorecem a melhoria do clima organizacional e o aumento da produtividade das equipes (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2018).

Diante desse contexto, torna-se relevante compreender como as práticas de gestão de pessoas são percebidas pelos próprios colaboradores, especialmente em setores caracterizados por elevada interação com o público e intensa dinâmica operacional, como o varejo alimentar. A percepção dos trabalhadores pode fornecer informações importantes sobre fatores que influenciam sua satisfação, motivação e permanência nas organizações.

Este artigo tem como objetivo analisar as práticas de gestão de pessoas no varejo alimentar, a partir de uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa, conduzida com quinze colaboradores em funções operacionais de três organizações do segmento, localizadas na cidade de Taquaritinga, interior de São Paulo. Busca-se compreender os principais desafios enfrentados na rotina do colaborador, bem como identificar aspectos relacionados a rotatividade de colaboradores, absenteísmo, benefícios e satisfação dos colaboradores. Os dados coletados foram organizados em gráficos, possibilitando uma análise clara e objetiva sobre a percepção dos trabalhadores a respeito da gestão de pessoas em seu ambiente de trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Fundamentos da gestão de pessoas nas organizações

De acordo com Oliveira, Pérez-Nebra e Tordera (2022), a gestão de pessoas ocupa um papel estratégico nas organizações contemporâneas por articular os interesses institucionais às necessidades humanas no ambiente de trabalho. Ao longo dos anos, essa área deixou de ser vista apenas como um setor responsável por rotinas administrativas e passou a assumir uma perspectiva mais ampla, voltada ao desenvolvimento e à valorização dos colaboradores. Assim, os trabalhadores deixam de ser considerados apenas recursos produtivos e passam a ser reconhecidos como sujeitos ativos no alcance dos objetivos organizacionais (OLIVEIRA; PÉREZ-NEBRA; TORDERA, 2022).

Nesse cenário, Almeida, Novaes e Yamaguti (2023) indicam que a gestão de pessoas envolve práticas como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, políticas de remuneração e benefícios, além da promoção do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho. Quando essas ações estão alinhadas à estratégia da empresa, tornam-se capazes de fortalecer o comprometimento das equipes e melhorar os resultados institucionais (ALMEIDA; NOVAES; YAMAGUTI, 2023). Conforme destacam Ribeiro *et al.* (2022), trata-se de um momento decisivo para identificar profissionais cujo perfil esteja alinhado à cultura organizacional, contribuindo para a redução da rotatividade e para relações de trabalho mais estáveis.

De maneira semelhante, para Cruz (2023), o treinamento e o desenvolvimento assumem relevância diante das constantes transformações tecnológicas e organizacionais. Investir na capacitação contínua não apenas amplia competências técnicas e comportamentais, como também fortalece o vínculo entre colaborador e organização, favorecendo o desempenho coletivo. Além disso, segundo Almeida, Novaes e Yamaguti (2023), a avaliação de desempenho deve ser compreendida como uma ferramenta de orientação e crescimento profissional. Quando realizada de forma transparente e participativa, permite identificar potencialidades e necessidades de melhoria, contribuindo para decisões mais justas e alinhadas às metas organizacionais. Associada a políticas de reconhecimento, essa prática tende a estimular maior engajamento e motivação entre os colaboradores (RIBEIRO *et al.*, 2022).

Outro ponto relevante refere-se à construção de um ambiente de trabalho saudável. Conforme Oliveira, Pérez-Nebra e Tordera (2022), aspectos como comunicação eficaz, valorização e atenção à saúde mental tornaram-se centrais nas organizações modernas. Ao adotar práticas mais humanizadas, a gestão de pessoas contribui para a redução de conflitos, absenteísmo e desgaste emocional (OLIVEIRA; PÉREZ-NEBRA; TORDERA, 2022). Dessa forma, percebe-se que a gestão de pessoas atua como mediadora entre organização e colaboradores, buscando equilibrar resultados econômicos e responsabilidade social.

2.2 Varejo alimentar e suas especificidades organizacionais

A partir da compreensão dos fundamentos da gestão de pessoas, torna-se necessário analisar o contexto organizacional em que essas práticas se desenvolvem. No presente estudo, esse contexto é o varejo alimentar, setor que ocupa posição estratégica na economia por comercializar produtos essenciais à população e manter contato direto e constante com o consumidor (MARRAS, 2017).

Segundo Bezerra (2023), o varejo alimentar é composto por supermercados, hipermercados, atacarejos e mercados de bairro, caracterizando-se pela elevada capilaridade e pelo grande volume de operações diárias. Por atender necessidades básicas da sociedade, o setor apresenta relativa estabilidade mesmo em cenários de instabilidade econômica, o que reforça sua relevância social e econômica. Além disso, conforme destacam Martins e Silva (2022), o segmento é marcado por diversidade de formatos e modelos de negócio, que variam de pequenos estabelecimentos familiares a grandes redes nacionais.

Outro aspecto relevante refere-se às margens de lucro reduzidas, que tornam a eficiência um fator determinante para a sustentabilidade das empresas do setor (BEZERRA, 2023). Soma-se a isso a crescente digitalização do consumo, que impõe a integração entre canais físicos e digitais e amplia as exigências relacionadas à experiência de compra. Nesse cenário, Marras (2017) denota que o desempenho dos colaboradores se torna ainda mais estratégico, uma vez que a qualidade do

atendimento, a agilidade nos processos e a organização do ambiente influenciam diretamente a percepção do cliente. Assim, investir na valorização e no desenvolvimento dos funcionários deixa de ser apenas uma prática administrativa e passa a constituir um diferencial competitivo para o varejo alimentar (MARRAS, 2017).

Por fim, o comportamento do consumidor exerce influência direta sobre as estratégias do varejo alimentar, exigindo qualidade, preço competitivo, conveniência e atendimento diferenciado. Nesse contexto, a gestão eficiente de processos e pessoas torna-se um diferencial competitivo, uma vez que colaboradores motivados e valorizados tendem a oferecer um atendimento mais qualificado, contribuindo para a fidelização dos clientes (MARRAS, 2017).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se como pesquisa descritiva, pois tem como finalidade analisar as práticas de gestão de pessoas no varejo alimentar a partir da percepção dos colaboradores, buscando identificar aspectos relacionados à satisfação, benefícios, motivação e ambiente organizacional. Segundo Turrioni e Mello (2012), a pesquisa descritiva tem como objetivo caracterizar determinada população, permitindo estabelecer relações entre variáveis por meio da utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário.

Em relação a sua abordagem metodológica, esta pesquisa é classificada como quantitativa, pois, de acordo com Turrioni e Mello (2012), a abordagem quantitativa tem como finalidade quantificar opiniões e informações, traduzindo-as em dados numéricos que possibilitam análise posterior. Nesse sentido, optou-se pela abordagem quantitativa, considerando que os dados foram coletados por meio de questionário estruturado e organizados em percentuais e gráficos, permitindo uma interpretação objetiva dos resultados.

O estudo foi realizado em três estabelecimentos do setor varejista alimentar localizados na cidade de Taquaritinga, interior do estado de São Paulo. A amostra foi composta por quinze colaboradores, ocupantes de diferentes funções operacionais, como: operadores de caixa, fiscais de caixa, conferentes e repositores. A seleção dos participantes ocorreu de forma não probabilística, considerando a disponibilidade dos trabalhadores no momento da aplicação do instrumento.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário composto por perguntas fechadas, estruturadas majoritariamente em escala do tipo *Likert* e de satisfação de cinco pontos. Segundo Turrioni e Mello (2012), a escala *Likert* e de satisfação é um instrumento de mensuração amplamente utilizado em pesquisas sociais para avaliar atitudes, percepções e opiniões, por meio de afirmações nas quais o respondente indica seu grau de concordância ou discordância. Trata-se de uma escala que possibilita transformar percepções subjetivas em dados quantificáveis, favorecendo a análise estatística dos resultados. O questionário foi composto por seis questões fechadas, organizadas em quatro dimensões principais: jornada de trabalho e condições laborais, benefícios e reconhecimento, desenvolvimento profissional e oportunidades de crescimento, e motivação no ambiente de trabalho. O instrumento foi elaborado pelos autores com base nos conceitos discutidos na literatura.

Após a coleta, os dados foram organizados em planilhas eletrônicas e desenvolvidos os gráficos, possibilitando análise visual das respostas. A interpretação dos resultados foi de relacionar os dados às discussões sobre gestão de pessoas, como, motivação, dificuldades, jornada de trabalho, benefícios e desempenho organizacional. A participação ocorreu de forma voluntária, mediante

esclarecimento prévio dos objetivos da pesquisa e garantia de anonimato dos respondentes. Ressalta-se que foram respeitados os princípios éticos da pesquisa, garantindo-se o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações fornecidas, sendo os dados utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Em um setor de serviços altamente competitivo e centrado no cliente, os colaboradores que atuam diretamente no atendimento representam a principal interface entre a organização e o consumidor, desempenhando papel fundamental na experiência de compra (RAO; LAO; LIU, 2021). No varejo alimentar, funções como operadores de caixa, atendentes, repositores e fiscais de caixa assumem posição estratégica, pois são esses profissionais que mantêm contato direto e constante com o público. Dessa forma, compreender como os trabalhadores do varejo torna-se essencial para avaliar a efetividade da gestão de pessoas no setor.

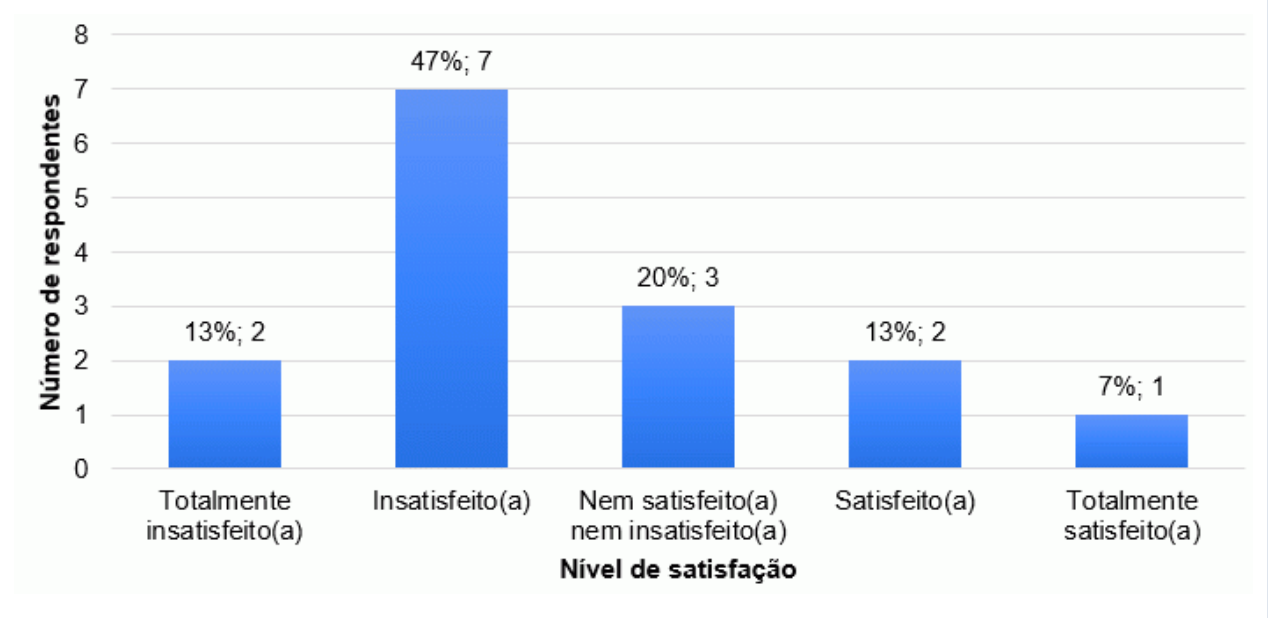
A análise dos dados coletados foi organizada em blocos temáticos, de acordo com a estrutura do questionário aplicado aos colaboradores. Essa organização permite compreender diferentes dimensões relacionadas às condições de trabalho, benefícios, oportunidades de desenvolvimento e percepção do ambiente organizacional.

4.1 Jornada de trabalho e condições laborais

O primeiro bloco do questionário teve como objetivo compreender a percepção dos 15 colaboradores em relação à jornada de trabalho e às condições associadas ao exercício de suas atividades. Nesse contexto, foram analisados aspectos relacionados à satisfação com os horários de trabalho, incluindo a atuação em finais de semana e feriados, bem como a possibilidade de conciliar as responsabilidades profissionais com a vida pessoal.

A análise dessas variáveis é especialmente relevante no setor varejista alimentar, caracterizado por jornadas que frequentemente exigem flexibilidade de horários e disponibilidade dos colaboradores em diferentes períodos do dia e da semana. Dessa forma, compreender como os trabalhadores percebem essa dinâmica contribui para identificar possíveis fatores que influenciam sua satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. Assim, o Gráfico 1 apresenta a distribuição das respostas relacionadas ao grau de satisfação dos colaboradores em relação aos horários de trabalho praticados pela empresa.

Gráfico 1 – Grau de satisfação com os horários de trabalho, incluindo finais de semana e feriados



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

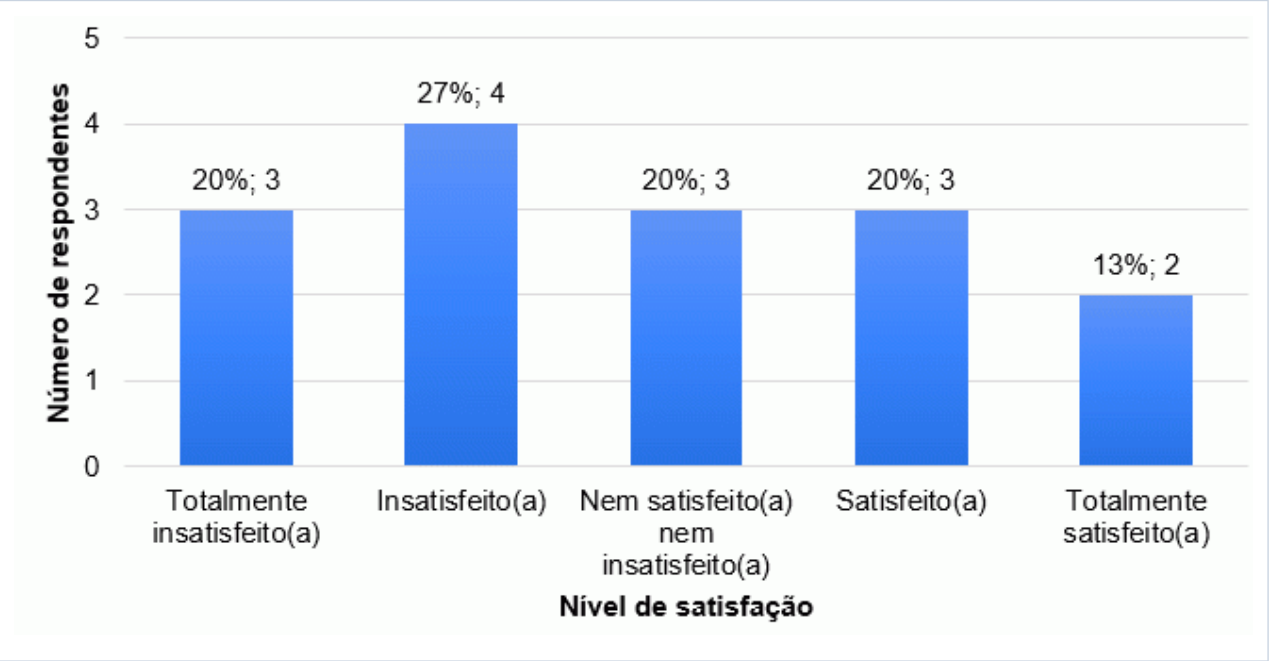
Nos resultados apresentados no Gráfico 1, observa-se que uma parcela expressiva dos colaboradores demonstra insatisfação com os horários de trabalho. Os dados evidenciam que a jornada de trabalho pode estar influenciando a percepção dos colaboradores em relação à motivação no trabalho. O predomínio de respostas negativas, ou seja, 60% (Totalmente insatisfeito e Insatisfeito), sugere a necessidade de atenção e cuidado por parte da gestão. Sob essa perspectiva, conforme destaca Chiavenato (2014), as condições de trabalho e a forma como são percebidas pelos colaboradores exercem influência direta sobre a satisfação e o seu desempenho no ambiente organizacional.

Além da satisfação com os horários de trabalho, buscou-se compreender também a percepção dos colaboradores quanto à possibilidade de conciliar as atividades profissionais com a vida pessoal. Os resultados para esta pesquisa indicaram que 40% dos respondentes apresentaram "percepção neutra" em relação a essa questão, enquanto 33% declararam-se "insatisfeitos" e 13% "totalmente insatisfeitos", não havendo registros na categoria "satisfeito(a)". Esses resultados sugerem que, para uma parcela significativa dos colaboradores, ainda existem desafios relacionados ao equilíbrio entre as demandas profissionais e a vida pessoal. Tal cenário pode estar associado às características do setor varejista alimentar, que frequentemente exige alternância de horários.

4.2 Benefícios e reconhecimento

O segundo bloco do questionário buscou compreender a percepção dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos pela empresa e à forma como esses elementos contribuem para o reconhecimento e a motivação no ambiente de trabalho. Assim, buscou-se inicialmente avaliar o grau de satisfação dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos pela empresa. Assim, o Gráfico 2 apresenta a distribuição das respostas obtidas.

Gráfico 2 – Grau de satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

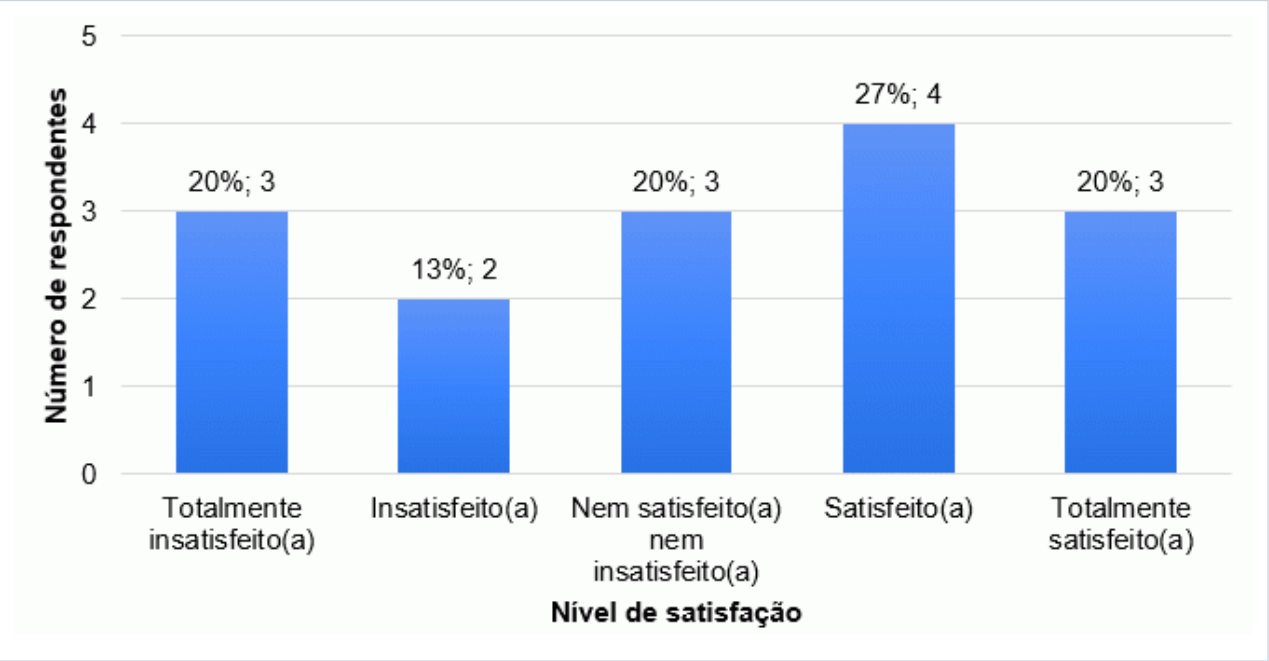
A análise dos dados no Gráfico 2 demonstra que a percepção dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos pela empresa apresenta certa diversidade de opiniões. A maior concentração de respostas encontra-se na categoria “insatisfeito(a)”, representando 27% dos participantes, enquanto 20% declararam-se “totalmente insatisfeitos”.

Esse resultado reforça a importância das políticas de benefícios como instrumento de valorização e retenção de colaboradores, aspecto apontado por Ribeiro *et al.* (2022) como relevante para o fortalecimento do vínculo entre trabalhador e organização.

4.3 Desenvolvimento profissional e oportunidades de crescimento

Buscando compreender a percepção dos colaboradores em relação às oportunidades de crescimento profissional, foi analisada a afirmativa referente à existência de possibilidades de desenvolvimento na organização. Entende-se que esse aspecto é relevante, pois a percepção de crescimento pode influenciar diretamente na motivação e no comprometimento dos trabalhadores. Nesse sentido, os resultados obtidos são apresentados no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Percepção sobre oportunidades de crescimento profissional no setor varejista



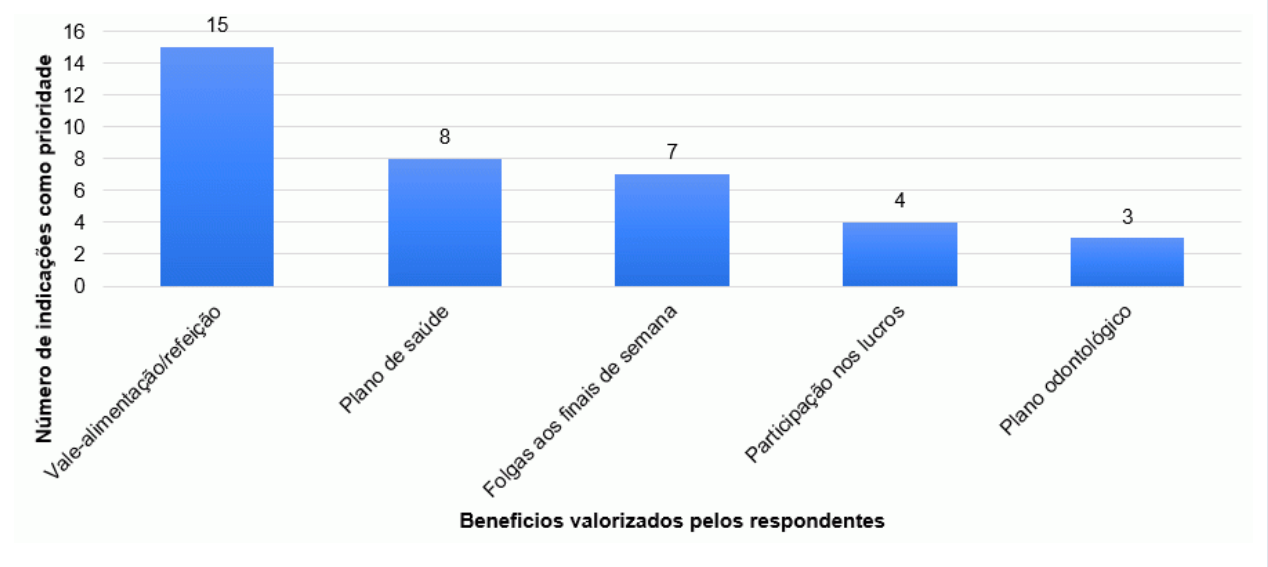
Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Observa-se, no Gráfico 3, a percepção dos colaboradores em relação às oportunidades de crescimento profissional no setor varejista. Nota-se que a maior concentração de respostas está na categoria "satisfeito(a)", representando 27% dos participantes. Além disso, 20% declararam-se "totalmente satisfeitos". De acordo com Cruz (2023), ações voltadas ao desenvolvimento profissional contribuem para o fortalecimento do comprometimento organizacional e para a permanência dos colaboradores nas empresas.

4.4 Motivação no ambiente de trabalho

Com o objetivo de identificar quais motivações relacionadas a benefícios empregatícios são considerados mais relevantes pelos colaboradores, foi incluída no questionário uma questão em que os participantes deveriam indicar cinco benefícios/motivações em ordem de prioridade. Essa abordagem permitiu compreender quais aspectos, de acordo com o Gráfico 4, são mais valorizados pelos trabalhadores.

Gráfico 4 – Benefícios mais valorizados pelos colaboradores do setor varejista de alimentos

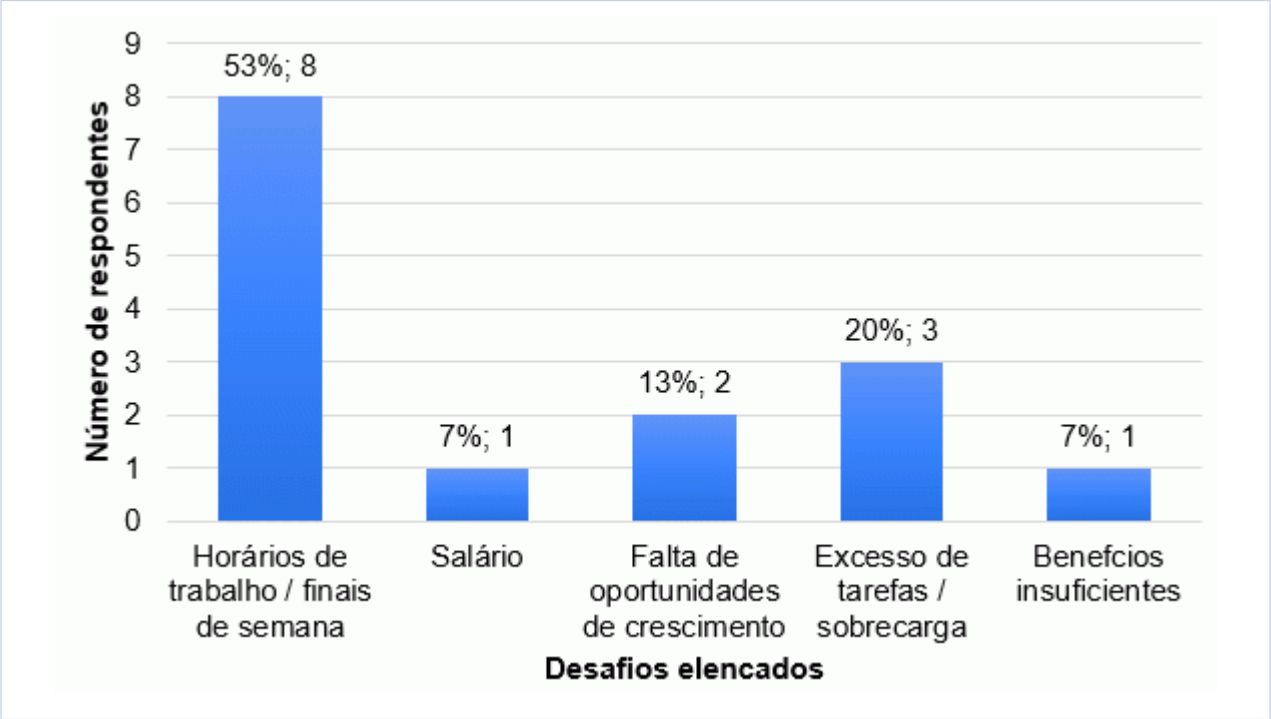


Fonte: Dados da pesquisa (2026).

A análise do Gráfico 4 demonstra que o vale-alimentação/refeição foi apontado como o benefício/motivação mais valorizado pelos colaboradores, sendo indicado por todos os respondentes. Em seguida, destacam-se o plano de saúde, com oito indicações, e as folgas aos finais de semana, com sete indicações. Esses resultados evidenciam que benefícios relacionados à segurança financeira, à saúde e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional tendem a ser mais valorizados pelos trabalhadores.

Além da identificação dos benefícios mais valorizados pelos colaboradores, buscou-se compreender quais são os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores no desempenho de suas atividades diárias. A análise dessas percepções permite identificar fatores que podem impactar diretamente na satisfação e nas condições de trabalho no ambiente organizacional. Nesse contexto, os resultados obtidos são apresentados no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Principais desafios enfrentados pelos colaboradores no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os dados, conforme Gráfico 5, evidenciam que os principais desafios enfrentados pelos colaboradores estão fortemente associados à organização da jornada de trabalho, com destaque para a atuação em finais de semana, indicando um possível impacto negativo no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Para Oliveira, Pérez-Nebra e Tordera (2022), aspectos relacionados às condições de trabalho e ao bem-estar dos colaboradores exercem influência direta sobre sua satisfação e permanência nas organizações.

5 CONCLUSÃO

Os resultados evidenciam que a gestão de pessoas no varejo alimentar envolve múltiplos fatores que influenciam a experiência dos colaboradores, com destaque para a jornada de trabalho, especialmente em finais de semana e feriados, a sobrecarga de atividades e a percepção sobre benefícios e reconhecimento. Além disso, aspectos relacionados ao desenvolvimento profissional e à valorização demonstram que a motivação no ambiente organizacional está associada não apenas à remuneração, mas também ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e às perspectivas de crescimento.

O estudo atingiu seu objetivo ao analisar as práticas de gestão de pessoas a partir da percepção dos quinze colaboradores, permitindo identificar os principais desafios e elementos que impactam sua satisfação no ambiente de trabalho. Como contribuição prática, o estudo fornece informações que podem auxiliar gestores do varejo alimentar na formulação de estratégias voltadas à melhoria das condições de trabalho, dos benefícios oferecidos e das oportunidades de desenvolvimento profissional. Além disso, contribui para ampliar a compreensão sobre a percepção dos colaboradores em funções operacionais.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se o reduzido número de participantes, bem como a concentração da coleta de dados em três organizações localizadas em um único município do inte-

rior paulista, o que restringe a possibilidade de generalização dos resultados para outros contextos organizacionais.

Para estudos futuros, recomenda-se ampliar a amostra, incluir organizações de diferentes portes e regiões geográficas e adotar abordagens qualitativas ou mistas, permitindo aprofundar aspectos relacionados à motivação, satisfação e retenção de colaboradores no varejo alimentar. Dessa forma, será possível ampliar o conhecimento sobre as práticas de gestão de pessoas no setor e fornecer subsídios ainda mais consistentes para a tomada de decisão organizacional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. I. R. de; NOVAES, M. B. C. de; YAMAGUTI, C. L. Liderança e gestão estratégica de pessoas: duas faces da mesma moeda. **Revista de Administração da UFSM**, v. 1, n. 1, 2023.

BEZERRA, L. G. F. **Melhoria e inovação dos processos de negócios no varejo alimentar**: contribuição à gestão estratégica de pessoas. 2023. 43 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CRUZ, W. C. da. Gestão de pessoas: um estudo acerca do recrutamento e seleção de pessoal. **Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação**, v. 1, n. 1, p. 14-29, 2023.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. de. **Gestão estratégica de pessoas**: fundamentos e tendências. São Paulo: Atlas, 2018.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, H. G. B.; SILVA, A. A. da. Fatores humanos na produtividade: quando o turnover não é só um turnover. **Práticas em Contabilidade e Gestão**, n. 1, 2022.

OLIVEIRA, T. A. de; PÉREZ-NEBRA, A. R.; TORDERA, N. Práticas de gestão de pessoas no Brasil: uma revisão sistemática. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. 2279-2288, 2022.

RAO, Y.; LAO, L.; LIU, C. How do front-line employees make decisions on whether to hide their knowledge from co-workers in hospitality firms? **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 33, n. 5, p. 1532-1553, 2021.

RIBEIRO, F. T. *et al*. A importância da gestão de pessoas para o sucesso organizacional. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 2, p. 692-704, 2022.

TURRIONI, J. B.; MELLO, C. H. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção**: estratégias, métodos e técnicas para condução de pesquisas quantitativas e qualitativas. Itajubá: Unifei, 2012.

Os conceitos e as opiniões expressos neste artigo são de responsabilidade exclusiva de seus autores.