

A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NA EMPRESA NORTELOG TRANSPORTE, LOGÍSTICA E ARMAZENAGEM.¹

THE IMPORTANCE OF THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS OF PEOPLE AT THE COMPANY NORTELOG TRANSPORT, LOGISTICS AND STORAGE.

Jeremias Nunes Martins²
Marco Johnny de Oliveira Nascimento³

RESUMO: Na atualidade, as organizações dedicam-se cada vez mais a área de recursos humanos, o que é fundamental para que haja um desenvolvimento nas formas de recrutar e selecionar pessoas. Diante desse cenário, o presente trabalho apresenta como tema a importância do processo de recrutamento e seleção na empresa Nortelog. Para isso, foi desenvolvido uma pesquisa qualitativa, através da aplicação de questionários e entrevistas, e uma pesquisa bibliográfica. A partir das pesquisas realizadas e das análises dos dados coletados, o trabalho revela como é o processo de recrutamento e seleção: um modelo onde o requisitante participa ativamente em conjunto com a área de recursos humanos na escolha do candidato.

Palavras-chave: recrutamento e seleção; Nortelog ; recursos humanos.

ABSTRACT: Nowadays, organizations are increasingly dedicating themselves to the area of human resources, which is essential for development in the ways of recruiting and selecting people. Given this scenario, this work presents as its theme the importance of the recruitment and selection process at Nortelog. For this, a qualitative research was developed, through the application of questionnaires and interviews, and a bibliographical research. Based on the research carried out and the analysis of the data collected, the work reveals what the recruitment and selection process is like: a model where the requester actively participates together with the human resources area in choosing the candidate.

Keywords: recruitment and selection; Nortelog; human resources.

Data de apresentação: 06 / 12 / 2023.

¹ Artigo apresentado ao curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal do Amapá como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

² Acadêmico do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Email: jeremiasmartins1304@gmail.com.

³ Orientador, Mestre em Ambiente e Desenvolvimento. Docente do Instituto Federal do Amapá. Email: marco.nascimento@ifap.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade as empresas necessitam estar em consonância com o mercado de recursos humanos pois, é neste espaço que estão disponíveis todos os possíveis candidatos às vagas abertas no mercado de trabalho. As organizações têm se dedicado cada vez mais aos processos de recrutamento e seleção de pessoal, buscando melhorias em seus processos, visando sempre alavancar vendas, maximizar seus lucros e reduzir custos.

Segundo Chiavenato (1994), o recrutamento pode ser definido como o conjunto de mecanismos e procedimentos que busca identificar e atrair candidatos qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Considerando os fatos abordados, o presente trabalho realizou um estudo revelando a necessidade de estudar as formas de recrutar e selecionar pessoas em uma empresa, visto que as práticas de recrutamento e seleção, possibilitam que as empresas encontrem candidatos com as características adequadas aos cargos e funções, com agilidade e menor custo. Assim, o trabalho possui como tema a importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas na empresa Nortelog transporte, logística e armazenagem.

Essa empresa foi selecionada para ser estudada pela pesquisa pois destaca-se entre seus concorrentes, por contar com colaboradores bem capacitados e adequados para desempenharem seus cargos e funções. Fazendo com que tenha um referencial cada vez maior no mercado de transporte, logística e armazenagem.

Diante disso, emerge o seguinte problema de pesquisa: Qual a importância do processo de recrutamento e seleção na empresa Nortelog transporte, logística e armazenagem?

O trabalho apresenta como objetivo geral verificar a importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas na empresa Nortelog transporte, logística e armazenagem na cidade de Santana-AP. Além disso, possui como objetivos específicos conhecer a metodologia, identificar os pontos positivos e analisar os resultados práticos do processo de recrutamento e seleção.

Para alcançar seus objetivos, a metodologia utilizada no trabalho foi dividida em cinco etapas, baseando-se na realização de uma pesquisa qualitativa e de pesquisas bibliográficas.

A construção do artigo dividiu-se em: Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Resultados, Considerações Finais e Referências.

No decorrer do trabalho apresenta-se a resposta ao problema proposto e a forma que objetivos traçados foram alcançados. Conclui-se também que o tema é amplo, necessitando de constantes estudos para manter a contextualização em relação ao recrutamento e seleção de pessoal.

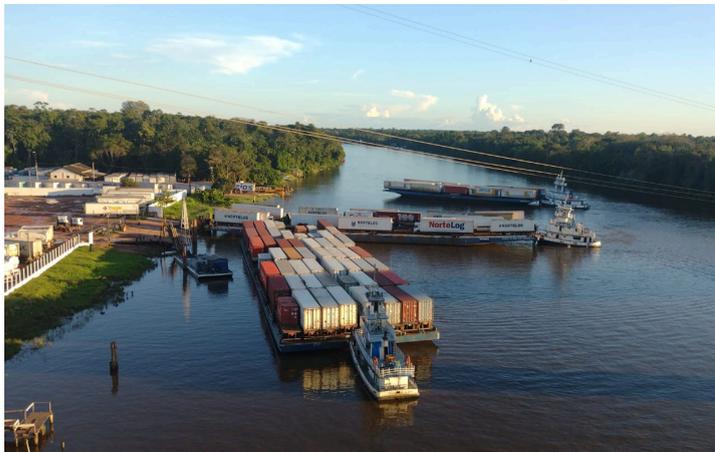
2 DESENVOLVIMENTO

2.1 História de atuação e investimentos da empresa Nortelog Transporte, Logística e Armazenagem Ltda para atender o cliente.

A Nortelog Transporte, Logística e Armazenamento Ltda, iniciou suas atividades, através da necessidade do transporte de cargas rodo-fluvial com qualidade para o Estado do Amapá. A eficiência dos transportes com a adequada entrega de bens dentro das cidades (Millendorf, 1989; Santos; Aguiar, 2001) e a minimização de impactos provenientes desta circulação (Bernadet, 1996). Desde sua fundação em 2011, a Nortelog tem dado importantes passos em direção às suas conquistas, onde cresce em estrutura e participação de mercado, contando hoje com amplas instalações em seus terminais logísticos nos Estados do Amapá e

Pará.

Figura 1: saída e carregamento de balsas da empresa Nortelog.



Fonte: Jeremias Nunes Martins.

O comprometimento com a qualidade dos serviços é uma constante e está presente em todos os setores da empresa, seja no atendimento, na tecnologia empenhada nos processos, no aprimoramento de seus serviços, como no profissionalismo e na responsabilidade de nossos colaboradores.

É com muito trabalho e respeito ao mercado que a Nortelog faz de sua história, uma história de vitórias, resultantes da relação de dedicação e confiança conquistada junto aos seus clientes, parceiros e fornecedores.

De acordo com a Nortelog (2020), a empresa investiu na melhoria da logística, fez aquisição de frotas de veículos novos, balsa com empurradores com equipamentos de última geração e conseqüentemente, reduzindo o tempo de viagem.

Neste contexto, a economia da região ganha mais agilidade e competitividade, pois uma logística mais segura agrega vantagens a diversos segmentos, comércio, indústria e integração entre os Estados. Além desses benefícios, os usuários economizam no tempo de viagem. De acordo com Igor Ansoff (1965), "vantagem competitiva" é um dos cinco componentes de uma estratégia empresarial.

O compromisso da empresa é priorizar a contratação de mão de obra na região, proporcionando a oferta de empregos. O levantamento é de aproximadamente 450 empregos diretos e indiretos que atuam nas operações.

2.2 Identidade institucional da empresa

2.2.1 Nortelog Transporte Logística Armazenagem Ltda.

A Empresa está situada na Cidade de Santana, Estado do Amapá, no Distrito Industrial Rodovia Macapá Mazagão, s/nº setor 019, CEP 68925-000, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 13.861.254/0002-27, inscrita no IE (Inscrição Estadual), sob o nº 13.861.254/0002-27 (NORTELOG, 2020).

A elaboração da identidade organizacional, com missão, visão e valores, é fundamental para proporcionar a esta e aos seus colaboradores, um caminho que os oriente a atingir seus objetivos. O tripé formado pela missão, visão e valores, representa a identidade da empresa ou da instituição. Todos precisam ter conhecimento claro do propósito, da razão e da existência da empresa (Dal'Bó, 2009).

A missão da empresa Nortelog (2020) é operar com excelência no segmento de

logística e transporte, oferecendo soluções logísticas inovadoras aos seus clientes, garantindo o crescimento e aperfeiçoamento de nossos serviços. Além de contribuir para o desenvolvimento dos Estados do Amapá e Pará, a marca visa o trabalho sério, que ofereça soluções de transporte com qualidade e respeito, no que há de mais moderno em procedimentos logísticos, garantindo-se a eficácia de seus processos, conferindo a confiança de importantes clientes no transporte de produtos, promovendo o desenvolvimento social, econômico e a geração de resultados que superem as expectativas dos acionistas.

A visão perseverada pela empresa, é o reconhecimento como melhor operador logístico rodo-fluvial, ofertando serviços com qualidade, soluções inovadoras e tornando-se referência em excelência na prestação de serviços logísticos.

A Nortelog está definida e integrada para seguir os valores da organização, ética profissional, comprometimento, respeito pelas pessoas, informação, pontualidade e qualidade.

2.3 Como a Nortelog realiza seus processos de recrutamento?

O recrutamento é a forma utilizada para atrair e localizar candidatos que possuam o perfil adequado ao cargo que necessita ser preenchido. As atividades de recrutamento de uma empresa devem ser altamente estimuladoras, no sentido de fazer com que candidatos queiram realmente ingressar na organização (Bulgacov, 2006).

O recrutamento deve ser a primeira etapa para a seleção de pessoas, pois, já serve como uma triagem de candidatos adequados ao cargo, comparados com os que não possuem o perfil necessário.

O recrutamento envolve um processo cujo início depende de decisão do gerente ou outra função responsável por dar início a este processo dentro de uma organização. As fontes de recrutamento são as áreas do mercado de recursos humanos quando se fala de recrutamento interno e externo. O recrutamento interno contempla os possíveis candidatos ao cargo que estejam trabalhando na própria empresa, já o recrutamento externo busca candidatos que não atuam na organização (Chiavenato, 2003, p.77).

O recrutamento é um termo comumente aplicado à descoberta e ao desenvolvimento de boas fontes de candidatos necessários à organização, de modo a sempre ter um número adequado de propostas de trabalho para preenchimento de vagas, assim o recrutamento é um processo de procurar empregados (Lodi, 1992). O Setor de recrutamento e seleção precisa verificar qual foi o motivo da requisição, se for aumento do quadro, é necessário checar se já está autorizado pela administração da empresa, e se for substituição, deve-se verificar quem saiu da empresa, qual era o seu salário e as razões da saída. Tendo todas as informações e o perfil do cargo definido, o processo de recrutamento pode ser iniciado.

Na empresa Nortelog realiza-se o Recrutamento misto, que ocorre com candidatos que já trabalham na organização, com o propósito promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas e também com candidatos que estão no mercado, que ainda não fazem parte do quadro de colaboradores da organização.

O recrutamento misto ocorre quando a organização utiliza tanto o recrutamento interno quanto recrutamento externo, já que um método completa o outro, uma vez que, ao se fazer um recrutamento interno, o indivíduo deslocado para a posição vaga precisa ser substituído em sua posição atual.

Ao realizar um recrutamento interno, em algum ponto surge sempre uma vaga a ser preenchida com recrutamento externo, a menos que seja extinta. Por outro lado, sempre que se faz um recrutamento externo, algum desafio, alguma oportunidade ou algum horizonte deve ser oferecido ao novo colaborador, sob a pena de procurar desafios e oportunidades em outra

organização que ofereça melhores condições de trabalho. O recrutamento misto pode ser adotado em três alternativas de sistema (Chiavenato, 1999):

A) Inicialmente, recrutamento externo, seguido de recrutamento interno, caso aquele não apresente resultados desejáveis;

B) Inicialmente recrutamento interno, seguido de recrutamento externo, a organização dá prioridade a seus empregados na disputa das oportunidades existentes.

C) Recrutamento externo e recrutamento interno, concomitantemente: É o caso em que a organização está mais preocupada com o preenchimento de vagas existentes.

Assim, cada processo apresenta informações a serem levantadas e atividades a serem desenvolvidas, para um processo de recrutamento que se aproxima da realidade e da necessidade da organização em completar o quadro de seus colaboradores.

2.4 Como se dá o processo de seleção?

As organizações desejam que seus funcionários sejam capazes de desempenhar uma variedade de tarefas e de se movimentar com facilidade de uma equipe para outra. Desta forma buscam funcionários que, além das habilidades específicas para o trabalho, tenham também personalidade e atitudes que se ajustem a cultura organizacional e que demonstrem comportamento de cidadania organizacional. Assim, da mesma forma que o objetivo do recrutamento é abastecer o processo seletivo, o objetivo da seleção é escolher e classificar os candidatos mais adequados às necessidades do cargo e da organização (Chiavenato, 1999).

A seleção deve seguir o mesmo conceito do recrutamento, isto é, todas as etapas e ferramentas utilizadas no processo seletivo devem servir de parâmetro de comparação entre candidatos e cargos.

A entrevista é um dos pontos principais da seleção e é o que irá averiguar a qualificação, o potencial e a motivação do candidato ao cargo, após análise dos candidatos e dos dados obtidos, os selecionados, que serão poucos, passam por uma entrevista técnica, que irá transcorrer com o supervisor, gerente, coordenador ou encarregado da área requisitante a fim de realizar uma análise profunda dos conhecimentos do candidato (Pontes, 2010).

A empresa Nortellog, utiliza na maioria dos casos de seleção de pessoal para a composição de sua equipe a entrevista comportamental, porém em casos específicos recorre a outras formas de entrevistar um candidato.

Entrevista comportamental é uma técnica que permite avaliar as habilidades do candidato, desenvolvidas ao longo de sua trajetória profissional, referentes aos cargos que ocupou. As perguntas exigem que o candidato descreva as ações, comportamentos e sentimentos em diversos momentos de sua carreira. A entrevista deve ser planejada de forma a utilizar perguntas abertas específicas ligadas a situações profissionais, que levem a resposta com verbos de ação no passado (Chiavenato, 2010). Leva o candidato a uma resposta completa composta por três partes:

- a) Contexto – como era a situação;
- b) Ação – o que ele fez;
- c) Resultado – quais os resultados obtidos a partir da ação tomada.

Neste sentido, os profissionais entrevistados relatam que para a empresa a entrevista comportamental é “muito importante, é profunda e visa identificar a qualificação, o potencial e a motivação para o cargo”.

Assim, realizar uma entrevista comportamental com foco nas competências pode ser uma excelente forma de descobrir se um candidato está apto para a função a desempenhar e para atuar no ambiente de trabalho da empresa.

A entrevista comportamental pode colocar expor o caráter, a honestidade, a reação, a espontaneidade e a personalidade do candidato ao posto de colaborador (Chiavenato, 2010).

Algumas competências universais podem ser identificadas na entrevista comportamental, são elas (Marras, 2011):

- a) Capacidade empreendedora;
- b) Capacidade de trabalhar sob pressão;
- c) Comunicação;
- d) Criatividade e inovação;
- e) Cultura da qualidade;
- f) Capacidade negocial;
- g) Liderança; Planejamento e organização;
- h) Tomada de decisão; Visão sistêmica.

A empresa também utiliza outras técnicas de entrevistas, além da comportamental, quando necessário e que se adequem ao perfil do cargo solicitado pelos gestores; uma delas é a entrevista situacional ou de simulação, que é utilizada quando o candidato pode buscar uma nova colocação, diferente de sua experiência anterior, ou quando foi recrutado internamente, na disputa por uma promoção, e, por isso, não tem experiência no cargo.

Nesse caso, o profissional de recursos humanos utiliza a entrevista situacional, modalidade que conta com exercícios ou simulações de situações que podem ocorrer no cotidiano da função pretendida.

Uma orientação da empresa estudada, é que independente do resultado, a entrevista deve sempre ser encerrada com uma observação positiva.

2.5 Legislação vigente sobre recrutamento e seleção

A Lei da Liberdade Econômica, Lei 13.874/2019, promoveu novamente alterações na CLT, e em outras legislações acerca de mercado e Código Civil Brasileiro, e foi chamada de “minirreforma trabalhista”.

Porém, após passar pela Câmara dos Deputados e pelo Senado, houve “enxugamentos” nas propostas e as alterações em relação à CLT não deram mudanças tão drásticas como a reforma anterior.

A Lei da Liberdade Econômica entrou em vigor no dia 20 de setembro de 2019, com a intenção de reduzir burocracias, dar segurança jurídica aos negócios e estimular a criação de empregos. Nesse sentido, é importante abordar o Toyotismo, modelo de produção industrial criado após a Segunda Guerra Mundial, que visa uma produção flexível, baseando-se na produção por necessidade, ou seja, de acordo com a demanda do mercado, assim, evitando desperdícios (Guitarrara, 2019).

Confira as mudanças da nova Lei Trabalhista 2019:

- a) **O trabalho intermitente** - Contratar profissional que não atuará em todos os meses, dias ou horas. Por exemplo, você pode admitir um técnico para realizar manutenções de máquinas quinzenalmente.
- b) **O Teletrabalho** - Admitir ou transferir profissionais para o home office. É algo que era feito com base em algumas interpretações da CLT e que, agora, ganha segurança jurídica com autorização específica (Guimarães, 2023).
- c) **Tempo parcial** - Fixar jornadas de meio-expediente. Ocorreram mudanças nos horários e na possibilidade de horas extras: 30 horas semanais sem serviço extra; 26 horas semanais com até 6 horas extras; Jornada de 12x36; e estipular serviços por 12 horas seguidas e folgas por 36. Agora, a prática é permitida, apenas com acordo com o

colaborador.

- d) **Compensação de jornada** - Outra mudança é que, agora, é mais fácil trocar o pagamento do adicional de horas extras pela concessão de horas ou dias de folga. As formas de fazer são as seguintes: Por acordo de compensação de 30 dias; por acordo verbal, escrito ou pela simples ação nesse sentido. As horas extras podem ser concedidas como folga dentro do mesmo mês.
- e) **Banco de horas** - O profissional acumula as horas-extras como se fossem créditos a serem compensados. O banco de horas pode funcionar ou via compensação em 6 meses por acordo escrito com o colaborador ou negociação com o sindicato para compensação em até 1 ano, caso que já existia na lei anterior.
- f) **Remuneração** - Ajustes importantes foram realizados para quem trabalha com incentivos aos colaboradores. Determinadas verbas não são mais consideradas remuneração como: Ajuda de custo; auxílio-alimentação; diárias para viagem; prêmios; e abonos. Isso significa que é possível conceder benefícios temporários ou condicionados a metas, sem que eles se transformem em parcelas irredutíveis dos ganhos profissionais.
- g) **Fracionamento de férias** - As férias, que antes só poderiam ser divididas em dois períodos no ano, agora, podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um tenha pelo menos 14 dias, e nenhum seja inferior a 5.
- h) **Plano de cargos e salários** - A legislação eliminou a necessidade de homologação dos planos de carreira no ministério do trabalho. Além disso, a existência do quadro organizado elimina o pedido de equiparação salarial. Por exemplo, você não correrá o risco do administrador júnior solicitar uma equiparação com o sênior, ainda que as tarefas sejam similares.

A flexibilização também pode ser considerada uma vantagem para os processos de recrutamento e seleção. Há diversas formas de contratar, como jornada de 8 horas diárias, regime de tempo parcial, home office e 12x36. E, a empresa pode definir horários conforme as necessidades do cargo ou desejo de atrair talentos.

- i) **Procedimentos de admissão** - Ao lado da nova lei trabalhista, é importante mencionar o E-social como inovação relacionada ao processo de admissão. Agora, todas as contratações precisam ser comunicadas, por meio eletrônico centralizado, no mesmo dia.

Alternativamente, é permitido um cadastramento prévio com CNPJ, CPF do trabalhador, data de nascimento e data de admissão. A partir de então, ganha-se 7 dias para complementar o cadastro.

Outra vantagem da plataforma é concentrar as comunicações ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e Ministério do Trabalho e Emprego. Logo, basta seguir o passo a passo do manual do E-social, além, é claro, de realizar a anotação na carteira de trabalho com devolução em 48 horas e nos livros internos.

- j) **Limites específicos** - A CLT apresenta algumas normas que devem ser observadas pelos profissionais de RH, para que a empresa não seja autuada ou receba processos judiciais. Veja as proibições: Exigir exame ou atestado relativo à esterilidade, gravidez ou HIV; pedir informações sobre serviços de proteção de créditos (SPC), antecedentes criminais ou ausência de processos trabalhistas; discriminar pessoas por ser portador de deficiência, cor, idade, sexo etc.; e solicitar comprovação de experiência superior a 6 meses para que a pessoa seja contratada.

Perceba que a legislação causa diferentes impactos nos processos de recrutamento e seleção de pessoas. As estratégias utilizadas para atrair talentos e acertar na contratação precisam ser adequadas aos limites.

3 CONCLUSÃO

Nota-se que a empresa, razão deste estudo de caso, está muito bem atualizada no que se refere às estratégias de captação de recursos humanos adequado às suas necessidades.

A importância dada pela empresa aos seus serviços prestados, a qualidade de atendimento ao cliente e por consequência a valorização dos seus colaboradores é resultante da aplicação de um projeto muito bem planejado e executado.

A forma como a empresa se coloca no mercado é uma maneira objetiva de demonstrar que há uma preocupação em atender bem seus usuários, bem como manter uma equipe de trabalho coesa e competente, onde a captação de talentos seja realizada por meio do recrutamento e seleção e onde ocorra o gerenciamento dos novos colaboradores de modo que estes queiram fazer e sentir-se parte da empresa.

Após os estudos realizados neste trabalho, conclui-se que o recrutamento e seleção de pessoal é uma poderosa ferramenta para atrair e localizar candidatos adequados e com isso promover o sucesso da organização. Na verdade, trata-se de um desafio contínuo, especialmente em tempos de guerra, crises políticas e econômicas e a pandemia.

A contratação de profissionais adequados e bem qualificados vem diminuindo os custos com pessoal e a rotatividade, melhorando assim a qualidade dos serviços prestados e a imagem das empresas. Por isso os processos de recrutamento e Seleção de Pessoal dentro de uma organização devem ser criteriosos. Assim verifica-se a importância de planejar a captação de novos funcionários para as empresas por se tratar de uma atividade com metodologia própria para o preenchimento de vagas. Planejar corretamente a necessidade de pessoal, recrutar, selecionar, capacitar e desenvolver um ambiente produtivo dentro de uma organização é um trabalho que exige um olhar crítico.

Neste estudo ficou evidenciada a necessidade de um planejamento para o processo de recrutamento e seleção de pessoal de forma a otimizar e tornar eficiente contratação de pessoal atrelado ao perfil desejado pela organização.

O referencial teórico promove a reflexão e indica caminhos para a prática de um recrutamento e seleção eficientes que podem dar à organização meios para a realização destes processos de maneira a promover os talentos já presentes e na captação de novos profissionais.

Assim, a empresa do estudo de caso precisa manter o equilíbrio dos processos, mantendo a qualidade dos serviços e a satisfação dos clientes e colaboradores.

Este trabalho se propôs a mostrar de forma objetiva que um bom processo de Recrutamento e Seleção visa valorizar o capital humano de uma organização e que, quando esses processos são feitos adequadamente, garantirão a entrada de novos talentos com potencial e qualidade e bem preparados para motivar o processo de crescimento da empresa, todavia, isoladamente ele não encerra tão importante tema, e sim, abre precedentes para futuras obras enriquecerem o assunto.

REFERÊNCIAS

ANSOFF, H. Igor. **Corporate Strategy**. New York: McGraw-Hill, 1965.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neida Aparecida de Souza. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 3.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BERNADET, M. Distribution des Merchandises en Zone Urbaine : le rapport du Conseil National des Transports. TRANSPORTS URBAINS,v.23, n. 91,p.6-16, 1996.

BULGACOV, S. **Manual de Gestão Empresarial**. São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 nov. 2023.

BRASIL. Lei n. 13.874 de 20 de Setembro de 2019. **Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica e estabelece garantias de livre mercado**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113874.htm. Acesso em 17 nov. 2023.

BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 17 nov. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Talento e empregabilidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 7 ed. Barueri: Manole, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2006.

DAL'BÓ, Reginaldo André. **Missão, visão e valores**: saiba os principais princípios para gerar valor para os clientes, acionistas, equipes e a sociedade. [S. l.: s.n.], 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/missao-visao-e-valores/28883/>. Acesso em: 24 set. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GUITARRARA, Paloma. **Toyotismo**. Brasil Escola. [S. l.: s.n.], [entre 2004 e 2023]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em: 17 dez. 2023.

GUIMARÃES, Bruna. **Nova Lei Trabalhista 2019: como ela impacta o RH?**. [S. l.: s.n.], 11 de jun. 2023 Gupy Blog. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/nova-lei-trabalhista>. Acesso em: 01 de mar. 2023.

LODI, João Bosco. **Recrutamento de Pessoal**. São Paulo: Pioneira, 1992.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MILLENDORF, S.F. **Goods Transportation in Urban Areas**. New York: American Society of Civil Engineers- ASCE, 1989. p. 25-27.

NORTELOG. **Quem somos - Nortelog**. Santana: Nortelog, [entre 2011 e 2023]. Disponível em: <https://norteloglogistica.com.br/>. Acesso em: 20 set. 2020.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: LTR, 2010.

ROCHA, J. A.O. **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença, 1997.

SANTOS, E.C. dos ; AGUIAR, E.M. **Transporte de Cargas em Áreas Urbanas**. São Paulo: Atlas, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.