



# OS DESAFIOS NA SELEÇÃO DE TALENTOS EM UMA LOJA DE MÓVEIS EM PALMAS-TO

## THE CHALLENGES IN TALENT SELECTION IN A FURNITURE STORE IN PALMAS-TO

Jakeline Monteiro de ARAUJO  
Faculdade Serra do Carmo (FASEC)  
E-mail: jakelinemonteiro52@gmail.com  
ORCID: <http://orcid.org/0009-0009-7823-2286>

Alan Barros BITAR  
Faculdade Serra do Carmo (FASEC)  
E-mail: alanbitar@gmail.com  
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6811-0033>

375

### RESUMO

O presente Estudo teve como temática o processo de Seleção de Pessoas em uma loja de moveis na cidade de Palmas-To e os seus desafios para contratar talentos para ocuparem cargos na empresa. Dispõe como objetivo, analisar os métodos utilizados pela empresa, bem como explicitar os desafios encontrados na seleção. Utilizando a entrevista em campo, com o responsável pelo processo de seleção e verificando como esses podem auxiliar a empresa a selecionar novos colaboradores.

**Palavras-chave:** Seleção. Competências. Talentos.

### ABSTRACT

The theme of this Study was the People Selection process in a furniture store in the city of Palmas-TO and its challenges in hiring talent to occupy positions in the company. Its objective is to analyze the methods used by the company, as well as explain the challenges encountered in the selection. Using field interviews with those responsible for the selection process and checking how they can help the company select new employees.

**Keywords:** Selection. Challenges. Talents.

## INTRODUÇÃO

No Mundo moderno, algumas empresas tem encontrado desafios no seu processo de seleção para ocupação de cargos, ao promoverem o processo seletivo e avaliação de talentos por meio de entrevistas, formulários e testes, exigem uma qualificação e experiências específicas para a vaga ofertada, já na seleção interna para uma vaga, também se faz necessário um processo criterioso e análise de todos currículos apresentados internamente, assim, ao fazer a seleção, a empresa oferece oportunidades para que novos talentos possam fazer parte do ambiente corporativo.

Ao defrontar-se com o candidato desde o processo de seleção, o relacionamento fica mais fácil para uma contratação. Os gerentes tomam decisões sobre o treinamento de seu pessoal nos limites pré-aprovados pela diretoria sobre os cursos de treinamento (Chiavenato, 2014, p. 40).

O objetivo desta pesquisa consistiu em analisar e explicitar o processo de seleção em uma empresa de Moveis em Palmas-TO, verificando qual o tipo de método usado na seleção e quais desafios foram enfrentados para selecionar profissionais qualificados para ocuparem os cargos vacantes, contribuindo assim, na identificação de falhas do processo de seleção para encontrar uma forma de aperfeiçoamento na busca desses talentos.

“O mercado de trabalho está em procura quando há poucas vagas e muitos candidatos. Nesse caso, os critérios de seleção são mais rígidos, as ofertas salariais são mais baixas e os benefícios menores” (Banov, 2020, p. 21).

É possível que empresas tenham seu próprio processo de seleção e métodos específicos, para a análise dos talentos que irão preencher as vagas disponíveis, ao pesquisar a loja de moveis, analisamos como esses métodos ajudam ou não a empresa, bem como seus desafios na hora de selecionar candidatos adequados para os cargos.

## METODOLOGIA

### Tipo de Pesquisa

O método utilizado foi o exploratório com pesquisa em campo, por entrevista com um funcionário do Departamento Pessoal, bem como o objetivo qualitativo, além de estudos e pesquisas em sites, artigos e livros relacionados ao tema.

Os critérios formais para todo o procedimento de pesquisa são fornecidos pelos métodos científicos. Assim, “o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais, permitindo alcançar conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, mostrando os erros e auxiliando nas decisões do cientista” (Lakatos; Marconi, 2010, p. 82).

### **Instrumento de Coleta de Dados**

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário com perguntas relacionadas ao processo de seleção na loja de forma clara e direta para uma melhor compreensão, explicitando também como a mesma avalia os talentos selecionados para as entrevistas.

Metodologicamente, realizou-se uma pesquisa teórica quanto ao enfoque bibliográfica e documental quanto à forma de coleta de dados, e na investigativa quanto à natureza do produto final. As técnicas utilizadas para análise dos dados colhidos foram as de leitura em livros relacionados ao tema, análise e entrevista em campo.

### **Campo de Pesquisa**

A coleta de dados e entrevista foram realizados em uma loja localizada na região norte de Palmas-TO, sendo que a matriz se localiza na cidade de Araguaína-TO, onde o grupo possui 17 lojas filiais incluindo a que foi realizado a pesquisa, e todas têm como Missão oferecer ao consumidor produtos de excelência.

## **REVISÃO DE LITERATURA**

### **Conceito de Seleção**

“Algumas empresas, em seus processos seletivos, solicitam aos candidatos uma carta de apresentação. Nestas, os selecionadores têm a oportunidade de averiguar quais skills são valorizadas pelos candidatos e os resultados que trouxeram às empresas onde trabalharam” (Banov, 2020, p. 68).

Ao fazerem esse processo de recrutar e selecionar Talentos, comumente as empresas analisam as características dos candidatos, através de entrevistas, questionários ou testes psicológicos, verificando o que cada candidato à vaga tem para

contribuir com a sua performance no crescimento da empresa, o que enfatizará qual é o seu diferencial.

Deste modo fica compreendido, que, a empresa ao fazer esse processo almeja selecionar pessoas com uma boa qualificação para auxiliar a empresa em seus objetivos e metas “[...] selecionar pessoas competentes, precisará ajudá-las a se adaptar à organização e assegurar que suas habilidades de trabalho e conhecimentos estejam sempre atualizados” (Robbins, Stephen, et al. 2013, p. 86).

### **Processo de Seleção**

Sabe-se que, atualmente, as empresas investem cada vez mais em seus talentos e que um dos primeiros passos para se ter sucesso em um negócio é saber selecionar pessoas que farão a diferença em uma empresa, não somente pelo conhecimento técnico, mas pelo conjunto de características que devem estar alinhados com aquilo que se busca para cada organização (Oliveira, et al. 2018, p. 97).

Arellano, (2017) a entrega final de um processo seletivo bem conduzido e estruturado é sempre uma contratação de qualidade, que começa com a adequada divulgação da vaga, que poderá ocorrer para o público interno da empresa (funcionários), para o público externo, ou para ambos. Neste caso a empresa deve investir no seu processo de seleção para que obtenha bons resultados no seu objetivo de selecionar bons talentos.

É o processo para escolha da lista de candidatos construída no recrutamento, aqueles que melhor atenderem aos requisitos de qualificação de acordo com a Descrição e Análise de Cargos. Um procedimento mais refinado de análise (currículos ou pessoas) em que somente permanecem aqueles que têm maior possibilidade de desempenho numa determinada função (Fidelis, 2014, p. 154).

“A seleção atualmente pode filtrar com maior eficiência os candidatos que chegarão às etapas presenciais para maior produtividade do processo seletivo. A etapa on-line está mais longa e rigorosa” (Ribeiro, 2018, p.176).

### **Seleção Interna**

“As empresas procuram adotar políticas e práticas de valorização dos seus recursos humanos, desenvolvendo planos de carreira bem estruturados e bons pacotes de remuneração e benefícios” (Caxito, 2020, p. 116).

Assim, esse processo de seleção interna, visa oferecer oportunidades para Talentos que já estão treinados e conhecem o funcionamento da empresa em seus processos e regimentos, e com isso reconhece e valoriza os funcionários de forma a diminuir o Turnover, bem como contribuir para o crescimento da empresa, com isso sendo reconhecido por mérito.

A seleção de pessoas pode ser definida como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização (Chiavenato, 2021, p. 105).

A seleção interna, propõe uma forma de valorizar os funcionários da empresa destacando Talentos, incentivando os mesmos a sempre procurarem crescer dentro da organização, contribuindo para os objetivos e metas a serem alcançados a curto, médio e longo prazo.

A sobrevivência e o progresso de uma grande empresa dependem, em grande parte, de sua capacidade de atrair, selecionar, treinar e posicionar corretamente, no presente, as pessoas com potencial para atuar, no futuro, na alta administração da empresa, assumindo responsabilidades e agindo como uma equipe integrada (Lacombe, 2021, p. 12).

### **Seleção Externa**

Quando as vagas não são preenchidas internamente, há procura de candidatos fora do quadro de colaboradores da empresa, ou seja, busca-se por talentos disponíveis no mercado de trabalho ou que estejam empregados em outras organizações, é o processo de atração e seleção de profissionais do mercado para compor o quadro de funcionários da empresa. É chamado de externo porque foca em um público que ainda não faz parte da organização.

De acordo com Fidelis (2014), quando o processo de recrutamento não é viável internamente, procuram-se soluções externas para atender essas necessidades. Ademais, é uma modalidade de recrutamento que encontrará no ambiente externo um número maior e, ao mesmo tempo, desconhecido de possibilidades de mão de obra, esperançosa por um emprego.

Em nossa pesquisa, percebemos que, na seleção externa surgiram desafios, pois foi necessário selecionar externamente profissionais para o cargo disponível na empresa, ao fazerem essa seleção, foram analisados currículos de alguns candidatos que não possuíam os requisitos mínimos exigidos para o cargo.

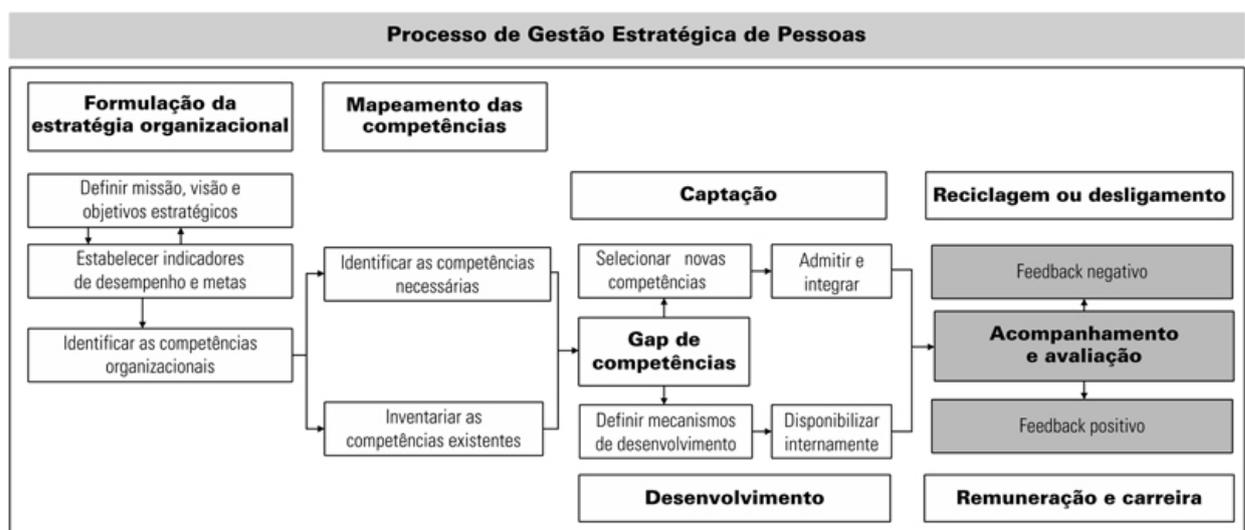
O recrutamento externo é: o processo de captação de recursos humanos no mercado de trabalho, com o objetivo de suprir uma necessidade da empresa no seu quadro de efetivos. Já as vantagens desse tipo de recrutamento é que “incentiva a interação da organização com o Mercado de Recursos Humanos, permitindo a incorporação de pessoas que “renovem os ares” da organização com seus talentos, habilidades e expectativas (Caxito, 2012, p.23).

### Técnicas de Seleção

As técnicas completas (ou etapas) de um processo de seleção compreendem: análise de currículo (físico ou on-line), entrevista (presencial e/ou por Skype ou outros meios), aplicação de testes, dinâmicas de grupo e/ou jogos empresariais e exame médico específico” (Banov, 2020, p. 63).

Dessa forma, as técnicas de seleção vão além da divulgação das vagas e atração dos Talentos, se faz necessário um processo e métodos bem definidos para que a empresa consiga selecionar de forma precisa.

**Figura 1-** Processo de gestão estratégica de pessoas.



**Fonte:** Adaptado Arellano (2017).

Segundo Ribeiro (2018) a porta de entrada das pessoas na empresa, e ter um processo seletivo bem definido é também uma estratégia ligada ao sucesso da organização, já que garante ter pessoas com o perfil adequado às vagas existentes.

As principais etapas são:

- 1) Definição da vaga;
- 2) Definição do perfil;
- 3) Divulgação da vaga;
- 4) Consulta ao cadastro;
- 5) Triagem preliminar de candidatos;
- 6) Entrevistas/provas/testes;
- 7) Escolha dos finalistas;
- 8) Entrevistas com o requisitante;
- 9) Escolha final;
- 10) Exames/referências/documentos/fim da seleção.

Portanto, seguindo estes critérios, uma Empresa com intuito de selecionar Talentos, poderá ter bons resultados nesse processo, pois, ao fazê-lo, com a ação de uma Equipe preparada, a chance de sucesso será ainda maior pois, ela deverá obter resultados satisfatórios contratando profissionais qualificados no mercado.

## **ENTREVISTA**

“Uma entrevista é a forma mais comum de comunicação objetiva, planejada e séria. Pode ser formal ou informal, mínima ou altamente estruturada, simplista ou sofisticada, de apoio ou ameaçadora, com duração que varia de alguns minutos a horas” (Stewart e Cash., 2015, p. 8).

Segundo Caxito (2020, on line, s/p),

[...] a entrevista é a técnica mais utilizada nos processos seletivos, por causa do baixo custo, facilidade de aplicação, adaptação da técnica às diversas fases do processo seletivo e riqueza de informações, sensações e impressões sobre o candidato que ela possibilita ao selecionador. Tendo isso a entrevista é um método muito utilizado nas empresas para selecionar bons talentos, com a ajuda de psicólogo.

Embora na empresa pesquisada não tenha um profissional com registro e o departamento de pessoal seja gerenciado por funcionaria sem formação superior,

percebemos que conforme citado a cima por Caxito, a entrevista é um método muito utilizado nas empresas para selecionar bons talentos, com a ajuda de psicólogos que vão analisar as características de cada candidato selecionando os melhores.

Entrevista é a técnica mais utilizada nos processos seletivos, por causa do baixo custo, facilidade de aplicação, adaptação da técnica às diversas fases do processo seletivo e riqueza de informações, sensações e impressões sobre o candidato que ela possibilita ao selecionador (Costa, et al., 2022, p 167).

Atualmente, entre todos os instrumentos utilizados pelo selecionador, a entrevista de seleção é considerado mais importante. Até alguns anos atrás, contudo, era tida como instrumento acessório: foi uma época em que os testes psicológicos eram mais relevantes que a própria análise pessoal do selecionador (Jean Pierre, 2016, p. 55).

## TESTES PSICOLÓGICOS

Segundo Oliveira, et al, (2018, p. 99),

[...] estes testes visam a predizer o comportamento humano com base no que foi revelado na situação do teste. Geralmente são divididos em: psicométricos e de personalidade. Os psicométricos medem as aptidões individuais, ou seja, se o candidato atinge um escore mínimo para exercer a função na empresa, por exemplo, teste de inteligência. Já os testes de personalidade, como o próprio nome diz, verificam traços de personalidade, como aspectos motivacionais, interesses, distúrbios, etc.

Mesmo sem ter essa profissional em seus quadros, entendemos que os testes psicológicos auxiliam o selecionador de Talentos no momento da entrevista, onde poderão avaliar os candidatos de forma precisa, e com a ajuda de uma Psicóloga poderão conseguir melhores resultados na aplicação dos testes.

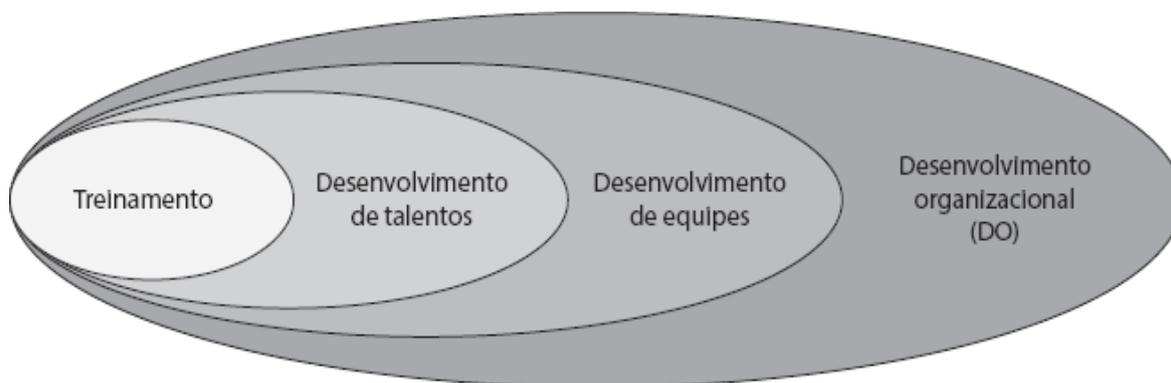
“Apontam elementos comportamentais de inteligência, seus interesses, tipo de personalidade, graus de confiabilidade e de responsabilidade etc. São elementos que complementam o quadro diagnostico das competências do candidato para o cargo” (Fidelis, 2014, p. 76).

### Importância da Seleção

Selecionar o Talento certo para a Empresa é de suma importância e estratégico, pois, o processo de seleção requererá tempo, treinamentos, custos e uma forte disputa com os concorrentes afim de atrair esses profissionais, uma vez que, o

processo de seleção se baseia em um conjunto de técnicas que têm a função de auxiliar na escolha do profissional mais adequado para preencher determinada vaga dentro da Empresa. Neste sentido, cada uma delas ajuda a identificar se o candidato tem as competências necessárias para a função.

**Figura 2** - Estratos de treinamento, desenvolvimento de talentos, desenvolvimento de equipes e DO.



**Fonte:** Adaptado Chiavenato (2021).

Neste processo, a empresa além de desenvolver Talentos, proporcionará uma seleção mais eficaz onde, economizara tempo e recursos para encontrar candidatos para ocupar o cargo ofertado, contudo, o processo de selecionar é essencial para que se encontre profissionais qualificados e atualizados.

## DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Posterior a aplicação da entrevista, os dados foram analisados de acordo com a resposta do responsável pela seleção de talentos na Empresa. Neste capítulo foram abordados os resultados obtidos através das análises e entrevista com o departamento pessoal da loja de Moveis em Palmas-TO, com perguntas relacionadas ao processo de seleção.

### Perfil do Entrevistado

**Tabela 1-** Perfil do entrevistado.

Função	Cargo
Responsável por selecionar Talentos	Departamento Pessoal

## Perguntas e Análises das Respostas

Com o propósito de analisar como é o processo de atração e seleção de candidatos para cargos disponíveis na Empresa, foram dirigidas as seguintes perguntas:

### 1) Como a Loja identifica e atrai candidatos qualificados para as posições em aberto?

Tabela 2. Resposta

Responsável por selecionar Talentos	São contactadas empresas recrutadoras, Mídias digitais e captação de currículos.
-------------------------------------	--

Fonte: dados da pesquisa.

Segundo a Responsável pelo processo de seleção, a Empresa atrai e identifica os candidatos através de empresas recrutadoras que fazem o processo de atração e filtração, realizando a divulgação das vagas com todos os requisitos exigidos e como o candidato pode estar entrando em contato para participar da seleção.

Com a utilização das mídias digitais a loja divulga as vagas em aberto onde os interessados são atraídos, assim entrando em contato com a loja ou encaminhando-se pessoalmente até o local de seleção.

A captação de currículos ocorre de forma física e/ou online, onde candidato entrega seu currículo na loja ou são enviados para o Email do departamento responsável, onde são filtrados passando por uma análise.

“O desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à capacidade em desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas” (Dutra, et al.2017, p. 4)

### 2) Quais métodos de recrutamento e seleção consideram mais eficazes na hora de selecionar talentos?

Tabela 3. Resposta.

Responsável por selecionar Talentos	Questionários e Entrevistas
-------------------------------------	-----------------------------

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a selecionadora, os questionários são aplicados assim que o requerente a vaga é contatado até a loja para fazer a entrevista, neste questionário ele preenche seus dados, suas características, respondem perguntas sobre si mesmo e o como deseja contribuir para a empresa.

As entrevistas são feitas pela responsável por selecionar Talentos, após a análise dos melhores currículos, onde é avaliado pessoalmente as características de cada interessado a vaga, nesse processo de entrevista se tem a primeira e segunda fase, na segunda avaliação um supervisor responsável pelo RH da matriz certifica-se que o candidato está apto a avançar no processo.

**3) Para analisar as habilidades de cada candidato, como a Loja avalia as habilidades técnicas e comportamentais dos candidatos durante o processo de seleção?**

**Tabela 4.** Resposta.

Responsável por selecionar Talentos	Conhecimento sobre a vaga, conhecimento sobre a Empresa e demonstração de empatia.
-------------------------------------	--

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Em entrevista, o departamento pessoal checa os conhecimentos dos candidatos sobre a vaga que está sendo ofertada, analisando a desenvoltura e características particular de cada Talento e destacando seus diferenciais.

Além de saber sobre a vaga, é necessário saber sobre a empresa em que se deseja trabalhar, assim o departamento também analisa seus conhecimentos sobre o local onde o selecionado irar atuar, para contribuir com o crescimento da mesma.

Cada Talento tem sua particularidade, em entrevista se faz a análise de como o candidato reage a cada situação apresentada, e isso contribui para que a seleção seja completa, ainda, como ele age e trata os demais, demonstrando se pratica a empatia.

**4) Como a Loja verifica as referências dos candidatos e o que ela busca nessas referências?**

**Tabela 5.** Resposta.

Responsável por selecionar Talentos	Verificam a estabilidade do emprego anterior, experiência e desejam que o Talento tenha cursos de qualificação no currículo apresentado.
-------------------------------------	--

**Fonte:** Dados da pesquisa.

A estabilidade em empregos anteriores é de suma importância, pois mostra estabilidade e compromisso com o trabalho, bem como oportunidades. Conseqüentemente ao buscar novas oportunidades o candidato também está se qualificando para disputar cargos, onde conhecimento é um diferencial.

**5) Como a Loja se posiciona com situações em que há um grande número de vagas e uma baixa procura de candidatos qualificados para a posição?**

**Tabela 6.** Resposta.

Responsável por selecionar Talentos	Se amplia a divulgação das vagas e atração de Talentos em agências que exercem processos de seleção de candidatos.
-------------------------------------	--

**Fonte:** Dados da pesquisa

A falta de mão de obra qualificada tem sido um desafio na hora de selecionar Talentos para ocupar vagas na Loja de moveis, que em alguns momentos, ocasionam um grande período sem conseguir preencher, isso se deve à falta de interessados ou candidatos qualificados.

**6) Como a Loja comunica os resultados do processo de seleção aos candidatos selecionados?**

**Tabela 7.** Resposta.

Responsável por selecionar Talentos	Ligação, Whatsapp ou Email
-------------------------------------	----------------------------

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Para comunicar o resultado do processo de seleção ao candidato o departamento pessoal liga para o candidato, envia mensagens pelo Whatsapp ou Email, informando que o mesmo foi selecionado e deve comparecer a Loja de moveis para entregar suas documentações e prosseguir à efetivação.

## 7) Como a Loja avalia o processo de seleção utilizado hoje na Empresa?

**Tabela 8.** Resposta

Responsável por selecionar Talentos	Poderia ser mais eficiente com a contratação de uma Psicóloga.
-------------------------------------	--

**Fonte:** Dados da pesquisa.

O departamento constatou que poderia haver mais eficiência, com a contratação de uma Psicóloga para estar profissionalizando nesse processo de seleção e análise dos candidatos no momento da entrevista.

A ação de uma Psicóloga no momento da seleção é de suma importância, pois, com o seu conhecimento na área, ela pode perceber algumas características que a atual responsável pelo Departamento de Pessoal na Empresa de moveis não identificaria no momento em que está selecionando os Talentos.

387

## 8) Quais os desafios para selecionar pessoas qualificadas?

**Tabela 9.** Resposta.

Responsável por selecionar Talentos	Falta de capacitação dos Talentos é muito recorrente e a falta de mão de obra (não a interessados).
-------------------------------------	---

**Fonte:** Dados da pesquisa.

A falta de capacitação é notada em muitos currículos analisados, e se faz necessário que esses candidatos tenham cursos, especializações ou experiências na área pretendida/oferecida, e ao realizar esses processos a empresa observou que, os selecionados para a vaga disponível não são/estão qualificados.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se perceber o quão desafiador e Estratégico é para qualquer Empresa a Seleção de Talentos, quer seja pela “carência” desses profissionais no mercado, ou pela falta de “qualificação adequada” ou por serem extremamente disputados pelo “mercado”, ou seja, todas as demais empresas e não só os concorrentes.

Assim, diante das respostas obtidas sobre o processo de seleção, um ponto a ser observado é que a empresa busca selecionar de forma ágil com o suporte de Agencias de seleção, e reconhece que se faz necessário um auxílio de uma Profissional

qualificada na área (Psicóloga). Como dista o autor Chiavenato (2021), a seleção de pessoas é definida como a escolha do homem certo para o cargo certo.

Porém, todo processo tem suas inexatidões, e, conforme falamos acima, a Empresa não tem utilizado em suas seleções uma Psicóloga para delinear e avaliar de forma profissional e precisa as características e perfis dos Talentos, e isso tem dificultado o Departamento de Pessoal a contratar de forma mais ágil.

Por isso, entendemos que, planejar corretamente se faz cada vez mais necessário, ainda mais quando se trata do principal Capital Ativo das Empresas “PESSOAS”, assim, na demanda de contratar, recrutar, selecionar, capacitar e desenvolver um ambiente produtivo dentro de uma Empresa, deve-se ser ainda mais criterioso.

Nesse sentido, a proposta desta pesquisa, teve o intuito de mostrar que o processo de Recrutamento e Seleção, visa valorizar o capital humano de uma Empresa, e com os processos feitos de forma adequada, poderão garantir a entrada de novas competências, motivados e preparados rumo ao crescimento empresarial.

Como sugestão, e para fins de melhorias nos Processos Seletivos, entendemos que se faz necessário a contratação além de Agências Profissionais de Recrutamento e Seleção, de uma Psicóloga, bem como de investimentos em treinamentos e capacitação da Equipe, que trabalha no Departamento de Pessoal.

## REFERENCIAS

ARELLANO, Eliete. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro, 1ª.ed. Editora Elsevier. 2017. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152458/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BANOV, Márcia R. **Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital**. São Paulo. 5ª.ed. Editora Atlas, 2020. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CAXITO, Fabiano. **Do Desemprego a Relocação: como redirecionar sua vida profissional**. 1ª.ed. Rio de Janeiro, Editora Alta Books. 2020. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550816456/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

CAXITO, Fabiano. **Recrutamento e seleção de pessoas**. 1ª.ed. Curitiba, Editora IESDE Brasil, 2012. Disponível em:

OS DESAFIOS NA SELEÇÃO DE TALENTOS EM UMA LOJA DE MOVEIS EM PALMAS-TO. Jakeline Monteiro de ARAUJO; Alan Barros BITAR. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2024 - MÊS JUNHO- Ed. 51. VOL. 02. Págs. 375-390. <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdadefacit.edu.br).

[https://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO\\_recrutamento\\_e\\_selecao\\_de\\_pessoas.pdf](https://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO_recrutamento_e_selecao_de_pessoas.pdf). Acesso em: 24 de abril. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4<sup>a</sup>.ed. Barueri, Editora Manole Ltda, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.uniscd.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/Idalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em: 23 abril, 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, **Recrutamento e Seleção de Pessoal** - Como Agregar Talentos à Empresa. 9<sup>a</sup>.ed. Barueri, Editora Atlas Ltda, 2021. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos** - Como Incrementar Talentos na Empresa. 9<sup>a</sup>.ed. Barueri, Editora Atlas, 2021. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771271/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

COSTA, Gleison G.; SIMIÃO, Anna R M.; CRUZ, Livia; et al. **Técnica de entrevista e aconselhamento psicológico**. Porto Alegre, Editora Sagah, 2022. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556903460/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas: realidade atual e desafios futuros**. 1<sup>a</sup>.ed. Rio de Janeiro, Editora Atlas, 2017. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas** - Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais. São Paulo: Editora Érica LTDA, 2014. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517803/>. Acesso em: 30 abril. 2024.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**, 3.ed. São Paulo, Editora Saraiva Educação, 2021. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=yUAIEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=yUAIEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r#v=onepage&q&f=false), Acesso em 20 maio, 2024.

LAKATOS; MARCONI. M.V. (2010). **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, (2010) Disponível em: [https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy\\_of\\_historia-i/historia-ii/china-e-india](https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india), Acesso em 8 setembro.

OLIVEIRA, Luana Y M.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; et al. **Gestão de pessoas**. Porto Alegre, Editora Sagah Educação, 2018. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

OS DESAFIOS NA SELEÇÃO DE TALENTOS EM UMA LOJA DE MOVEIS EM PALMAS-TO. Jakeline Monteiro de ARAUJO; Alan Barros BITAR. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2024 - MÊS JUNHO- Ed. 51. VOL. 02. Págs. 375-390. <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdadefacit.edu.br).

PIERRE, Jean, **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15ª.ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2016. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/ADMINISTRA%C3%87%C3%83O\\_DE\\_RECursos\\_HUMANOS/mEBnDwAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=MARRAS,+Jean+Pierre.&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/ADMINISTRA%C3%87%C3%83O_DE_RECursos_HUMANOS/mEBnDwAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=MARRAS,+Jean+Pierre.&printsec=frontcover), Acesso em: 01 junho, 2024.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Pessoas** - 3ª.ed. São Paulo, Editora Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131808/>. Acesso em: 30 mai. 2024.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Treinamento de pessoas**. 1. ed. São Paulo, Editora Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/>. Acesso em: 14 mai. 2024.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert M. **Fundamentos de gestão de pessoas**. São Paulo. 1ª.ed. Editora Saraiva, 2013. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502204348/>. Acesso em: 23 abril. 2024.

STEWART, Charles J.; CASH, William B. **Técnicas de entrevista**. Porto Alegre, 14ª. ed. Editora AMGH, 2015. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555042/>. Acesso em: 12 jun. 2024.