

# REDUÇÃO DO DESEMPREGO NA SOCIEDADE BRASILEIRA: CONSCIENTIZAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS E PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE UM SISTEMA WEB PARA RECRUTAMENTO

Ruan Avanci Belentani<sup>1</sup>  
Anna Patricia Zakem China<sup>2</sup>  
Geraldo Henrique Neto<sup>3</sup>

## Introdução

O desemprego, caracterizado pela falta de oportunidades e vagas remuneradas para pessoas aptas e à procura de um ofício, é algo que vem crescendo rapidamente no Brasil desde a crise de 2014. Com este artigo, busca-se de início conceituar o desemprego e apontar os altos e baixos que a taxa de desemprego sofreu ao longo do tempo, para compreensão do cenário em que se encontra o país. Ao enfatizar os problemas ocasionados pelo desemprego, torna-se clara a necessidade urgente de ações para melhorar essa realidade da sociedade brasileira.

Para entender e localizar possíveis causas do crescimento acelerado do desemprego, é necessário compreender como é realizado o processo de recrutamento nas empresas, assim como suas etapas, características e tipificações. Chiavenato (2014) define que recrutamento se trata dos esforços que a empresa deve dispender para trazer novos colaboradores por meio de uma ação externa para atrair os candidatos à vaga em aberto.

De acordo com as pesquisas do estudo realizado por Azevedo et al. (1998), o principal fator que dificulta a contratação é o excesso de exigências de qualificação e escolaridade para ocupar a vaga e, muitas das vezes, essas exigências não são necessárias à função em questão. Sendo assim, a qualificação e escolaridade tornam-se fator de concorrência, mas não de salários justos ou de melhor remuneração.

Para melhorar esse problema de desencontro candidato-vaga, as empresas devem enxergar alguns benefícios ao diminuírem as exigências para a ocupação da vaga. Além disso, podem dar mais importância às qualidades interpessoais,

---

1 Discente do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas da FATEC de Ribeirão Preto.  
E-mail: ruan.belentani@fatec.sp.gov.br.

2 Professora Doutora do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas da FATEC de Ribeirão Preto.

3 Professor Mestre do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas da FATEC de Ribeirão Preto  
Revisor de português – Ricardo Zackm (Professor de Língua Portuguesa).

uma vez que são as mais valorizadas no perfil profissional, inerentes ao exercício funcional, considerado requisito necessário a qualquer cargo.

Com o aumento da demanda por profissionais e a falta de qualificação, as empresas precisam se reinventar para não ficarem com o quadro de colaboradores defasado. Neste contexto, é proposto o desenvolvimento de um sistema *web*, como uma ferramenta de apoio, de acesso e utilização *on-line*, para auxiliar nesse processo de recrutamento. Esse sistema tem como objetivo prover o encontro do candidato desempregado, que busca ingressar ou retornar ao mercado de trabalho, com as empresas que apresentam vagas em aberto e não conseguem contratar. A utilização do sistema *web* irá auxiliar no processo de recrutamento de maneira que as vagas certas para os candidatos ideais se concentrem em um único lugar.

## **1. O desemprego no Brasil**

De acordo com Reinert (2001), o desemprego é caracterizado, de um modo geral, como a não possibilidade do trabalho assalariado nas organizações. Parafraseando Garraty (1978), desemprego é a condição em que se encontra a pessoa sem meio aceitável de ganhar a vida, e os desempregados são pessoas capazes de trabalhar, mas ociosas, independente da sua boa vontade para trabalhar ou do que possam fazer para atender às necessidades da sociedade.

Desde o início do século XX, o desemprego toma a forma de um sintoma discreto, o qual chama a atenção, mas não chega a alarmar. A não ser a partir dos anos 1980, quando o desemprego aparecerá como problema, como ameaça para os brasileiros, e não somente de quebra de ordem, mas também pela inviabilização de um projeto de desenvolvimento. As políticas brasileiras de emprego, foram formuladas durante a década de 1980, porém, só nos anos 1990 é que tiveram um amplo desenvolvimento. No início dos anos 1990, a situação não era favorável devido à inflação, alta dos preços dos produtos de primeira necessidade, falta de regulação do comércio e de trabalho devido às crises (JARDIM, 2009: p. 69-78).

Segundo Quadros (2003), houve um acentuado agravamento do desemprego na segunda metade dos anos 1990, com um aumento de 70 por cento dos desempregados no período de 1992 a 2001, causando um fenômeno generalizado na sociedade urbana brasileira, o qual se abateu com intensidade dobrada sobre as famílias da massa popular.

Após esse período, o desemprego no Brasil reduziu-se entre 2003 e 2011, de acordo com Menezes Filho (2016), por dois motivos: a redução do tamanho do grupo mais jovem comparado com o todo e o aumento da participação das mulheres, além da taxa de desemprego ter diminuído dentro desses grupos com o aquecimento da economia. Para Silva e Pires (2014), o período de 2003 estendendo até 2013, representa para o Brasil uma queda acentuada da taxa de desemprego, encerrando 2013 com a menor média anual histórica do indicador. A pesquisa de Silva e Pires (2014) constata que ocorreu a passos rápidos uma grande queda da probabilidade de desligamento dos ocupados e, de maneira mais tímida, as condições de acesso para os desocupados.

Em sequência, a crise econômica de 2014 trouxe o aumento das taxas de desemprego. Segundo Camargo (2016), a crise corroeu os avanços de 15 anos de reformas fundamentais para gerar os ganhos de bem-estar, e o desemprego não deve parar de crescer pelo menos até 2017 ou 2018. Gaier e Moreira (2017) ressaltam que a taxa de desemprego do Brasil saltou a 12,6 por cento no trimestre encerrado em janeiro de 2017, fazendo o país iniciar o ano com quase 13 milhões de pessoas sem colocação no mercado de trabalho.

Faz-se interessante destacarmos que há uma relação entre escolaridade e taxa de desemprego, conforme pormenorizado por Fraga e Dias (2007), em que a taxa de desemprego é mais elevada para níveis baixos de escolaridade média (menos de 5 anos de estudos). Constatando, assim, que os desempregados com níveis baixos de escolaridade média, ou seja, aqueles que possuem um currículo pobre de graduação, são os que encontram mais dificuldades para arrumar serviço no mercado de trabalho.

Por sua vez, Reinert (2001) enfatiza que o desemprego tem consequências devastadoras, tanto para a pessoa desempregada e sua família, quanto para a sociedade e a política. Para estas, ele cita o aumento de impostos, despesas médico hospitalares e com segurança, entre outras. Enquanto para aquelas, ele aponta que o desemprego está diretamente relacionado com o aumento de problemas com a saúde física e mental do trabalhador, violência, crime, radicalização política e desorganização familiar e social.

A exclusão no mercado de trabalho se constitui como uma pena severa para o indivíduo, que se desdobra por todas as demais dimensões de sua existência, suas relações familiares, pessoais e amorosas, deixando marcas psíquicas, obstruindo o desenvolvimento da autoestima, do autorrespeito e da autoconfiança. Além da questão do sustento, conquistar um emprego é um feito de conteúdo simbólico, construído social e historicamente (GUIMARÃES, 2011).

Menezes Filho (2016) ressalta que o grupo demográfico que mais contribui para o desemprego atualmente é o homem adulto, que ainda é o chefe de família na maioria dos lares. Assim, a perda de bem-estar nas famílias brasileiras está sendo maior ainda que na crise anterior. Para Azeredo (2017, *apud* GAIER; MOREIRA, 2017), as pessoas estão procurando trabalho por uma questão clara de necessidade, uma questão de sobrevivência. Por isso, a procura não para de crescer.

## **2. O processo de recrutamento nas empresas**

Chiavenato (2014) define que métodos de recrutamento são os esforços da empresa para trazer novos colaboradores por meio de uma ação externa para atrair os candidatos de que necessita. Para Faria (2015), o recrutamento é composto por um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados para ocupar os cargos disponíveis.

O recrutamento auxilia na captação da mão de obra adequada à necessidade da empresa, reduzindo as chances de erros na escolha dos perfis esperados. Quando o recrutamento é eficiente, ele poupa tempo e dinheiro gastos no processo seletivo (DESSLER, 2003).

Segundo Ferreira e Santos (2013), quando a empresa apresenta alguma vaga em aberto e há a necessidade de preenchê-la, faz-se necessário tornar esta necessidade pública por meio de anúncios, para que possíveis candidatos tomem conhecimento da vaga em aberto. Nesta etapa, ocorre o processo de comunicação, em que a empresa comunica e divulga a vaga para atrair os candidatos ao processo seletivo (CHIAVENATO, 2014).

Os procedimentos adotados durante um processo seletivo permitem identificar as características do candidato, avaliar suas técnicas, competências, capacidade de trabalho, motivações, capacidade de integração e as reações diante das regras da empresa (LACOMBE, 2005). Chiavenato (2014) explica que a seleção tem por base comparar os requisitos exigidos pelo cargo dentro da empresa e as características do perfil das pessoas que se candidatam à vaga.

Para Limongi-França e Arellano (2002), a entrevista é o instrumento mais importante do processo de recrutamento e seleção; por isso, ela deve ser conduzida por um profissional experiente e capaz de identificar que fatores pessoais podem interferir no processo. É recomendável que o mesmo candidato seja avaliado por vários entrevistadores para reduzir este problema.

Como define Pontes (2010), existem duas fontes de recrutamento, a interna e a externa. A interna recruta candidatos que já são empregados na própria empresa e a externa, os candidatos de fora da empresa, no mercado de trabalho. Neste artigo, será dado ênfase à fonte de recrutamento externa, pois a interna não apresenta uma relação direta com a redução do desemprego, visto que o funcionário já se encontra empregado na própria empresa. Ribeiro (2006, p.60) “No recrutamento externo ocorre a procura de candidatos disponíveis ou não no mercado de trabalho entre aqueles que melhor atendem às exigências da empresa”.

Rabaglio (2008, p.39) apresenta diversas vantagens do recrutamento externo, como “o aumento do capital intelectual, a equipe diversificada, a motivação da equipe, valorização da equipe, traz experiências novas de mercado, novos conhecimentos e renova o banco de dados”. Chiavenato (2014) reforça as vantagens citando a aquisição de novos talentos, habilidades e competências para a organização, enriquecendo o patrimônio humano. Além de renovar a cultura organizacional, trazer novas aspirações, incentivar a interação da empresa com o mercado de recursos humanos e enriquecer de maneira mais rápida e intensa o capital intelectual.

De acordo com Periard (2011), existem dois fatores determinantes para o tipo de divulgação e abordagem que a empresa utilizará no recrutamento externo, que são os recursos financeiros da empresa e o tempo disponível. É necessário que os profissionais de RH escolham bem as formas de divulgação das vagas para que o recrutamento atinja seu objetivo de maneira eficaz. Segue abaixo, de maneira sucinta, os principais meios de recrutamento externo:

## **2.1 Indicação de funcionários**

Os próprios empregados indicam pessoas de seu convívio para a vaga ofertada. A qualificação da pessoa indicada normalmente é alta, pois os

funcionários hesitam indicar indivíduos que possam não apresentar um bom desempenho (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2003).

## **2.2 Banco de currículos**

O Curriculum Vitae é de grande importância no recrutamento externo, pois serve como um catálogo do candidato. Este deve conter: dados pessoais, objetivo pretendido, graduação, experiência profissional, habilidades e qualificações (CHIAVENATO, 2014). Ribeiro (2006) enfatiza que a empresa sempre deve estar de “portas-abertas” para esses candidatos, mesmo que não tenha vaga disponível no momento. Ou seja, ela nunca deve desestimular os candidatos a procurarem a empresa espontaneamente, para que não haja perda de atratividade no mercado de trabalho.

## **2.3 Anúncios**

Anúncios em jornais, revistas, rádios e televisão estão diminuindo devido à internet. Este método é indicado para atingir um público amplo e variado. A empresa pode ser mais seletiva, de maneira a anunciar em veículos especializados em alguma área para atingir um público específico (PEQUENO, 2012). Para Ribeiro (2006), este método é eficiente, pois consegue atingir uma grande quantidade de candidatos de uma única vez. Porém, ele não é seletivo, pois dentre as pessoas que se apresentam, muitas acabam não tendo os requisitos mínimos para ocupar a vaga.

## **2.4 Consultoria especializada**

Antigamente conhecidas por “Agências de emprego”, atualmente, oferecem basicamente dois tipos de serviços: um voltado para a organização e outro para o profissional. O serviço voltado para o profissional constitui-se de um anúncio do currículo no *site* da empresa de consultoria especializada, onde as empresas possam acessar esses currículos, e o candidato paga uma taxa por essa exibição. O serviço voltado para a organização constitui-se da exibição de vagas e de ferramentas para busca de currículos no banco de dados dessa consultoria (PEQUENO, 2012).

## **2.5 Instituições educacionais**

As parcerias com entidades educacionais são importantes para recrutar estagiários, *trainees* e recém-formados, além de ajudar a fortalecer a imagem institucional (PEQUENO, 2012). Para Bohlander, Snell e Sherman (2003) as escolas técnicas e de ensino médio fornecem funcionários para tarefas de escritório e de operários, enquanto as universidades fornecem candidatos para posições gerenciais.

## **2.6 Relacionamento com outras empresas**

Trata-se da união de esforços de recrutamento em um regime de parceria

entre as empresas que atuam no mesmo segmento (PEQUENO, 2012). Conforme Ribeiro (2006), quando um recrutador precisa de candidatos, ele pode recorrer a seus colegas de outras empresas, para que estes indiquem candidatos aprovados, mas não contratados, reforçando que estes contatos têm que ser realizados em parceria de cooperação mútua.

## **2.7 Internet**

A internet é responsável pela revolução no processo de recrutamento devido ao seu imediatismo e a facilidade que há para se interagir digitalmente com os candidatos em qualquer tempo e lugar. Há, entretanto, uma limitação para esse tipo de recrutamento, pois é exigido um tempo maior do recrutador para se dedicar e lidar com essas atividades, devido ao grande número de currículos que pode ser recebido com facilidade (CHIAVENATO, 2014).

No estudo realizado por Gomes et al. (2012), percebe-se que as empresas também estão utilizando cada vez mais as redes sociais virtuais para a realização do recrutamento, como Twitter, YouTube, LinkedIn, Facebook, entre outras. Com as vantagens de inexistência de custo, conseguir atingir o público jovem, fornecerem um banco de dados para contato e da abrangência e rapidez do recrutamento.

Cerca de 77 por cento dos profissionais de recursos humanos, tanto nas empresas quanto nas consultorias de recrutamento e seleção, utilizam os recursos e funcionalidades da internet para oferta de emprego e pesquisa de candidatos (ALVES, 2005). Segundo Januzzi (2004, *apud* MITTER; ORLANDINI, 2005), o recrutamento por meio da internet representa uma das mais atuais, úteis e dinâmicas aplicações das tecnologias de informação no que tange a área de gestão de pessoas.

Os anúncios e oportunidades de trabalho nos cadernos de emprego de grandes jornais eram o retrato dos métodos de recrutamento e seleção no passado, porém, além do acúmulo de papel, sempre foram dispendiosos em tempo e gastos. Com o advento da internet, que modificou as relações de negócios, exerceu influências sobre a comunicação, entretenimento, atividades sociais e sobre a gestão das empresas, as organizações passaram a desenvolver ações de recrutamento através da internet (MITTER; ORLANDINI, 2005).

Nota-se que há uma redução no recrutamento por meio de anúncios e um aumento cada vez maior do recrutamento por meio da internet, que, além de revolucionar o processo de recrutamento, está recebendo toda a atenção e apostas das empresas para passar a atuar como principal ferramenta para esse processo, devido às inúmeras vantagens apresentadas.

## **3. Desencontro dos desempregados com o recrutamento**

De acordo com as pesquisas do estudo realizado por Azevedo et al. (1998), as exigências do mercado de trabalho foram o ponto de convergência de todos os entrevistados. Todos se referiram às diversas exigências (dentre as principais, a qualificação, escolarização, experiência em carteira e idade) como um dos maiores

empecilhos na procura de empregos. O excesso de exigência de qualificação e escolaridade foi citado por praticamente todos os trabalhadores entrevistados. Qualificação e escolaridade tornaram-se um fator de concorrência, mas não de salários justos ou de melhor remuneração.

As exigências em relação à idade têm como resultado, algumas vezes, que pessoas com mais de 30 anos sejam descartadas independentemente da sua experiência e capacidade. Essa situação é similar ao tratamento dado aos idosos em nossa sociedade atual, em que são constantemente desmerecidos e colocados à margem. Essas exigências seguem as tendências do mercado globalizado, onde impera a regra da maior produção com menores custos, visando aumentar a margem de lucro (AZEVEDO et al., 1998).

Praticamente todas as famílias possuem um ou mais membros que se encontram desempregados ou trabalhando precariamente no mercado informal. E, ao mesmo tempo, existem milhares de postos de trabalho abertos por falta de qualificação dos candidatos (PASTORE, 2005).

Azevedo (1998) cita que, com o aumento das exigências de mercado, o trabalhador é tratado como um produto que precisa mostrar suas qualidades e, de preferência, que tenha mais qualidades que os demais trabalhadores.

É possível que também haja vagas ociosas, não devido à escassez de pessoal qualificado para ocupá-las, mas sim por um problema de informação, em que trabalhadores desempregados desconhecem onde estão as vagas que demandam suas competências e habilidades. Ao mesmo tempo que as empresas não possuem informações necessárias para encontrar candidatos aptos (BOSWELL; STILLER; STRAUBHAAR, 2004).

Richardson (2007) ressalta que é comum anúncios de vagas de emprego solicitarem competências superiores às mínimas necessárias para realizar determinada função, por exemplo: gerente de obras fluente em inglês. Além de solicitarem atributos pessoais que não dizem respeito a conhecimentos especializados, como por exemplo: versatilidade, capacidade de comunicação e disponibilidade para trabalhar horas extras.

Na pesquisa qualitativa de Gondim, Brain e Chaves (2003), toma-se nota que, as empresas, ao contratarem serviços terceirizados para a realização do recrutamento, fazem exigências para o preenchimento da vaga que são muito acima do que efetivamente será necessário nas atividades cotidianas no ambiente de trabalho.

Segundo Carrol (1979), as empresas têm uma variedade de responsabilidades perante à sociedade, que estão além das de gerar lucros e obedecer às leis e regulamentações governamentais. Tomei (1984) enfatiza que a definição de responsabilidade social não se coloca, de nenhuma forma, como uma afronta a realização de lucros. Não é uma auto tributação, nem uma oposição ao comportamento de maximizar os lucros. É pressuposto por esse conceito que a sociedade aguarda que as empresas realizem vários benefícios sociais, entre esses, a facilitação no recrutamento de pessoal.

#### **4. Benefícios para as empresas com menor exigência**

As empresas que contratam jovens à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração são dispensadas de pagar contribuições à Segurança Social, a seu cargo (23,75 por cento), por esses trabalhadores durante o período de 36 meses, mas mantendo apenas a obrigação contributiva de 11 por cento a cargo do trabalhador (MENDES, 2014). Torres e Tomé (2013) citam outro benefício na contratação de desempregados, que prevê o reembolso de uma porcentagem, podendo chegar a 100 por cento, da Taxa Social Única paga pela empresa, quando contratar desempregados com idade igual ou superior a 45 anos, ou equiparado, que esteja inscrito no centro de emprego há pelo menos seis meses consecutivos. Estes são apenas dois exemplos entre os diversos incentivos financeiros e parafiscais de apoio à contratação de desempregados e jovens em busca do primeiro emprego.

Teixeira e Vieira (2004) construíram um modelo microeconômico, que apresenta como resultado que as empresas que aumentam o número de trabalhadores com alta escolaridade veem aumentar o seu risco de falência. Reforçando, assim, o argumento de empresas portuguesas de que os trabalhadores de alta escolaridade adquirem rapidamente o conhecimento específico em uma empresa e, depois, já começam a exigir aumentos de salário para não irem para as concorrentes.

Mais de 20 por cento das empresas maringauenses já não fazem necessário ter experiência para cargos administrativos de nível médio, o que possibilita deduzir que algumas empresas já estejam aderindo à política do primeiro emprego e, assim, podem optar por oferecer salários menores (PEREIRA; GRABOSKI, 2006).

Deixando à parte a exigência pelas qualificações e escolaridade, as empresas podem focar em encontrar colaboradores com habilidades interpessoais. As habilidades interpessoais são as mais valorizadas no perfil profissional, inerentes ao exercício funcional, sendo considerado requisito necessário a qualquer cargo. Principalmente, em cargos de liderança para gerenciar conflitos, dar *feedbacks* às equipes, coordenar os processos e comunicar-se persuasivamente com clientes (GONDIM; BRAIN; CHAVES, 2003).

Para Carlos (2012), a aptidão de autoconhecimento é muito importante e procurada pelas empresas, pois as pessoas com essa capacidade conseguem estabelecer relacionamentos interpessoais mais efetivos e eficazes. É de fundamental importância a consciência de que o relacionamento interpessoal é estratégico e primordial no ambiente de trabalho.

#### **5. Desenvolvimento de um sistema *web***

Após a análise e estudo dos tópicos abordados, propõe-se o desenvolvimento de um sistema *web*, para auxiliar na redução da taxa de desemprego e ser um facilitador do processo de recrutamento para as empresas. Esse sistema deve permitir o cadastramento das pessoas que estão desempregadas e em busca de vagas disponíveis para ingressar ou retornar ao mercado de trabalho, concomitante com o cadastramento das empresas que querem preencher suas vagas em aberto.

Deve haver um consenso, conforme explicitado anteriormente os motivos, de que as vagas têm reduzidas exigências de escolaridade e qualificação, pois escolaridade e qualificação não são o foco para a discriminação entre os candidatos, mas sim, suas habilidades interpessoais.

Como observou-se, uma relação, em que a taxa de desemprego é mais elevada para níveis baixos de escolaridade média, o processo de cadastro no sistema, por parte dos candidatos, deve ser feito de maneira simples, para que qualquer pessoa, com baixa qualificação e escolaridade, consiga realizá-lo. Também se faz necessário que o cadastro filtre apenas os candidatos desempregados, mantendo assim o objetivo da redução do desemprego na sociedade.

Bispo (2003) explica que os sistemas de mensuração psicológica facilitam o trabalho de seleção e têm adequado as pessoas às vagas disponíveis. Sendo assim, o sistema *web* deve possuir testes de mensuração psicológica para avaliar e classificar as habilidades interpessoais dos candidatos.

Apesar de atualmente existirem outros sistemas com funcionalidades para recrutamento *on-line*, nenhum apresenta essa abordagem e foco nas habilidades interpessoais e com o objetivo da redução do desemprego.

### **Considerações finais**

As empresas, no processo de recrutamento e na expectativa de reunirem profissionais comprovadamente capacitados, aumentam as exigências de escolaridade e qualificações sem levar em conta as atividades inerentes a cada cargo, contribuindo assim para a falha no processo de recrutamento (GONDIM; BRAIN; CHAVES, 2003).

Visto que, atualmente, há uma grande falha no processo de recrutamento, pela situação atual do Brasil ter milhares de pessoas desempregadas sem previsão de melhora a curto prazo e, ao mesmo tempo, milhares de vagas em aberto, este artigo traz a proposta da conscientização das empresas em realizar abertura de vagas com menos exigências de escolaridade e qualificação, demonstrando benefícios para as empresas, assim como o cumprimento de seu papel social, por reduzir o desemprego. Além disso, na atual crise, as empresas podem preencher as vagas em aberto, uma vez que a expectativa de ganho destes candidatos é menor.

Ademais, a conscientização das empresas, há a proposta de desenvolvimento de um sistema *web* com foco nas habilidades interpessoais dos candidatos, em que há um encaixe com as vagas que requerem menos exigências. Sendo esse sistema *web* capaz de auxiliar as empresas a preencherem as vagas em aberto e reduzir o desemprego na sociedade através das contratações das pessoas desempregadas.

Porém, como citado por Gondim, Brain e Chaves (2003), as habilidades interpessoais são as mais difíceis de serem encontradas entre os candidatos. Sendo assim, fica a sugestão para a realização prévia de um estudo sobre a obtenção dos principais requisitos necessários para o desenvolvimento de um sistema *web* capaz de absorver as habilidades interpessoais dos candidatos, visto que, através dos modelos atuais de currículo, não é possível avaliar essas habilidades.

## Referências

- ALVES, R. **eRecruitment**: novos desafios para o recrutamento on-line. 2005. Disponível em: <[http://www.janelanaweb.com/reinv/rui\\_alves6.html](http://www.janelanaweb.com/reinv/rui_alves6.html)>. Acesso em: 12 mar. 2017.
- AZEVEDO, J. T. de, et al. As estratégias de sobrevivência e de busca de emprego adotadas pelos desempregados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 1, dez. 1998. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37171998000100003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37171998000100003)>. Acesso em: 05 mar. 2017.
- BISPO, P. **Prestadoras de serviços recorrem à tecnologia**. 2003. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3620&org=2>>. Acesso em: 12 mar. 2017.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- BOSWELL, C.; STILLER, S.; STRAUBHAAR, T. **Forecasting labour and skills shortages**: how can projections better inform labour migration policies. Hamburg: HWWA, 2004.
- CAMARGO, J. M. “A crise corroeu os avanços. Teremos de refazer 15 anos”, diz economista: depoimento. [10 de fevereiro, 2016]. **Época**. Rio de Janeiro: Entrevista concedida a Samantha Lima. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/tempo/noticia/2016/02/crise-corroeu-os-avancos-teremos-de-refazer-15-anos-diz-economista.html>>. Acesso em: 01 mar. 2017.
- CARLOS, J. Definições de relacionamentos interpessoais. **Intellectus Revista Acadêmica Digital**, n. 20, p. 243-249, abr./jun 2012. Disponível em: <<http://www.revistaintellectus.com.br/DownloadArtigo.ashx?codigo=222>>. Acesso em: 12 mar. 2017.
- CARROL, A.B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review**, v. 4, n. 4, p. 497-505, 1979.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.
- DESSLER, G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- FARIA, M. H. A. **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.
- FERREIRA, S. F.; SANTOS, F. S. A importância do recrutamento e seleção de pessoas. **Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos”**. v. 4, n. 1, p. 46-56, jan./jun. 2013. Disponível em: <<http://www.semar.edu.br/revista/downloads/edicao4/ArtigoImp%20ort%C3%A2nciaRecrutamentoSelecaoPessoas.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2017.
- FRAGA, G. J.; DIAS, J. Taxa de desemprego e a escolaridade dos desempregados nos estados brasileiros: estimativas dinâmicas de dados em painéis. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 3, jul./set. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-80502007000300005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502007000300005)>. Acesso em: 03 mar. 2017.
- GAIER, R. V.; MOREIRA, C. **Desemprego no Brasil salta a 12,6% no tri até janeiro, com 13 milhões sem trabalho**. Disponível em: <<http://extra.globo.com/noticias/economia/desemprego-no-brasil-salta-126-no-tri-ate-janeiro-com-13-milhoes->

- sem-trabalho-20975351.html>. Acesso em: 28 fev. 2017.
- GARRATY, J. **Economic Thought and Public Policy**. New York: Harper & Row, 1978. p. 10.
- GOMES, T. C. et al. Recrutamento pela internet: a utilização das redes sociais virtuais. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE INCLUSÃO DIGITAL, 1., 2012, Passo Fundo. **Anais...** Passo Fundo, 2012. Disponível em: <<http://gepid.upf.br/senid/2012/anais/96229.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2017.
- GUIMARÃES, C. M. Scripts para o palco das entrevistas de emprego. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 14, n. 2, dez. 2011. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172011000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000200008)>. Acesso em: 08 mar. 2017.
- GONDIM, S. M. G.; BRAIN, F.; CHAVES, M. Perfil profissional, formação escolar e mercado de trabalho segundo a perspectiva de profissionais de Recursos Humanos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho. Florianópolis**, v. 3, dez. 2003. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572003000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572003000200006)>. Acesso em: 08 mar. 2017.
- JARDIM, F. A. A. **Do desempregado ao desemprego**: desenvolvimento das políticas públicas de emprego no Brasil. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Os processos de recrutamento e seleção. In: FLEURY, M. T. L. et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- MENDES, F. **Guia de Medidas de Apoio à Contratação**, v. 2, fev. 2014. Disponível em: <[http://www.fredericomendes.pt/files/3713/9178/9658/Guia\\_de\\_Medidas\\_de\\_Apoio\\_Contratao.pdf](http://www.fredericomendes.pt/files/3713/9178/9658/Guia_de_Medidas_de_Apoio_Contratao.pdf)>. Acesso em: 13 mar. 2017.
- MENEZES FILHO, N. **Artigo**: desemprego e crise social. 2016. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/blogdocpp/artigo-desemprego-e-crise-social/>>. Acesso em: 28 fev. 2017.
- MITTER, G. V.; ORLANDINI, J. M. Recrutamento On-Line/Internet. **Maringá Management**: Revista de Ciências Empresariais, v. 2, n. 2, p. 19-34, jul./dez. 2005. Disponível em: <<http://www.maringamanagement.com.br/novo/index.php/ojs/article/view/17/11>>. Acesso em: 12 mar. 2017.
- PASTORE, J. Faltam empregos e sobram vagas. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo, 20 set. 2005. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_054.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_054.htm)>. Acesso em: 05 mar. 2017.
- PEQUENO, Á. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.
- PEREIRA, C. S. I.; GRABOSKI, M. A. N. O perfil profissional solicitado e os salários e benefícios oferecidos pelas empresas maringaenses na contratação de cargos administrativos médios. **Maringá Management**: *Revista de Ciências Empresariais*, v. 3, n. 2, p. 39-51, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.maringamanagement.com.br/include/getdoc.php?id=202&article=51&..>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

- PERIARD, G. **Recrutamento de pessoal**: o que é e como funciona. 2011. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/recrutamento-de-pessoal-o-que-e-e-como-funciona/>>. Acesso em: 08 mar. 2017.
- PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de pessoal**. São Paulo: Ltr, 2010.
- QUADROS, W. Classes sociais e desemprego no Brasil dos anos 1990. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 12, n. 1, p. 109-135, jan./jun. 2003.
- RABAGLIO, M. O. **Gestão por competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
- REINERT, J. N. Desemprego: causas, consequências e possíveis soluções. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 3, n. 5, p. 45-48, mar. 2001.
- RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- RICHARDSON, S. **What is a skill shortage**. Flinders: NCVET, 2007. p. 33.
- SILVA, F. J. F. da; PIRES, L. S. Evolução do desemprego no Brasil no período 2003-2013: análise através das probabilidades de transição. **Trabalhos para Discussão**, Brasília, nº 349, p. 1-32, fev. 2014.
- TEIXEIRA, A. A. C.; VIEIRA, P. C. da C. Quando a contratação de trabalhadores com elevada escolaridade aumenta o risco de falência. In: JORNADAS LUSO-ESPANHOLAS DE GESTÃO CIENTÍFICA, 14., 2004, Ponta Delgada, Açores, Portugal. **Anais...**, 2004. p. 570-573, 2004. Disponível em: <<http://www.fep.up.pt/docentes/pcosme/trabalhos/15-XIV-LEGC.doc>>. Acesso em: 08 mar. 2017.
- TOMEI, P. A. Responsabilidade social das empresas: análise qualitativa da opinião do empresariado nacional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 24, n. 4, out./dez. 1984. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901984000400029](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901984000400029)>. Acesso em: 05 mar. 2017.
- TORRES, C. M.; TOMÉ, R. Novos benefícios na contratação de desempregados e inativos. **Jornal de Negócios**, 2013. Disponível em: <[http://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/detalhe/novos\\_beneficios\\_na\\_contratacao\\_de\\_desempregados\\_e\\_inativos](http://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/detalhe/novos_beneficios_na_contratacao_de_desempregados_e_inativos)>. Acesso em: 13 mar. 2017.