

PROE Currículos - Software para integrar e potencializar as contratações de profissionais

PROE Currículos – Software used to integrate and improve the professional workforce recruitment

Fernando Medeiros Alves de Carvalho¹, Alessandra Herranz Gazquez², Wesley Romão³.

Resumo

O presente artigo tem como objetivo descrever um software, desenvolvido para integrar e potencializar as contratações de profissionais para o mercado de trabalho. A criação desse software se justifica, visto que hoje em dia, as empresas estão à procura de profissionais qualificados, mas não têm tempo a perder com o processo seletivo de pessoal. Pensando nisso, o sistema PROE Currículos foi desenvolvido, objetivando tornar disponível para os empresários e candidatos uma ferramenta de fácil acesso, que disponibiliza os perfis dos candidatos e as oportunidades de emprego. A tecnologia utilizada para o desenvolvimento desse software foi Java JEE com Eclipse, Tomcat e Struts.

Palavras chave: Banco de currículo. Mercado de trabalho. Perfil profissional. Tecnologia

Abstract

The main objective of this article is to describe a software created to integrate and improve the professional workforce recruitment. The development of this software is justified because, nowadays, companies are looking for qualified people but they don't have much time to spend on the selective process. Due to this, PROE Currículos was created, aiming to make it possible for entrepreneurs and students to have access to a simple tool, which makes the candidates and job opportunities available on-line. Java JEE with Eclipse, Tomcat and Struts were the technology used to do so.

Key words: Curriculum bank. Workforce. Professional profile. Technology.

¹ Pós-graduando do curso de Especialização em Web da Universidade Estadual de Maringá. E-mail: fer.aeq@gmail.com

² Especialista em Gestão de Pessoas, Psicóloga pela Universidade Estadual de Maringá. E-mail: alessandra@attos.com.br

³ Professor Doutor no Departamento de Informática da Universidade Estadual de Maringá. E-mail: wromao@uem.br

Introdução

Neste artigo são abordados alguns aspectos relacionados ao mercado de trabalho. Perfil profissional e empregabilidade são discutidos para indicar a necessidade de automatizar o processo de busca e oferta de currículos por meio de um sistema para web. Neste contexto é proposto o sistema PROE Currículos.

O PROE Currículos é um sistema on-line para auxiliar o processo seletivo das empresas agilizando a contratação de futuros candidatos sendo um instrumento rápido e eficaz.

Com base na experiência vivenciada na Associação Comercial e Empresarial de Paranavaí (ACE de Paranavaí), notou-se uma alta procura por profissionais nas empresas filiadas a esta associação. Atualmente a procura por candidatos e vagas acontece de forma manual, porém a alta demanda fez com que a ACE de Paranavaí buscasse uma solução para profissionalizar e automatizar o processo seletivo.

Com este objetivo, foi criado o PROE Currículos - Software para integrar e potencializar os processos de seleção e contratação de profissionais. Por meio do sistema, candidatos interessados em entrar para o mercado de trabalho poderão se cadastrar deixando seu currículo disponível on-line para que empresas associadas possam contratar estes candidatos.

Outro objetivo é que o sistema seja implantado junto às Associações Comerciais de outras cidades, abrindo oportunidades para empresas sediadas nessas cidades e em suas respectivas regiões metropolitanas.

Empregabilidade

Com os avanços tecnológicos e os processos de globalização econômica, o mercado de trabalho está vivenciando vários desafios como, por exemplo, a competitividade entre as empresas.

Para a sobrevivência das empresas nesse mercado competitivo, as mesmas terão que se adaptar com as mudanças contínuas do mercado de trabalho. Segundo Chiavenato (1999), a velocidade de mudança do mercado de trabalho ocorre de forma acelerada dificultando o processo de aprendizagem e adaptação de novos conceitos para os profissionais.

Piccinini destaca que as empresas precisam de agilidade para garantir-se no mercado e afirma que para isso “passaram a aumentar a concorrência entre si, o que explicaria as novas tecnologias e os novos métodos organizacionais característicos deste período de instabilidade e crise” (Piccinini, 1995:116). As empresas estão, portanto, preocupadas em se adaptar o mais rápido possível as novas demandas do mundo globalizado.

Com essas adaptações do mercado, segundo Frigotto (1997) e Carvalho (1997), atualmente as empresas estão exigindo profissionais que correspondam às suas expectativas de qualificação, onde os conhecimentos teóricos e práticos para resolver problemas em situações diversas no mercado passam a ser um ponto estratégico das empresas.

Munhoz afirma que “empregabilidade está associada à aquisição de novos conhecimentos e habilidades capazes de assegurar um posto dentro ou fora de qualquer organização” (Munhoz, 2005:37), ou seja, é necessário estar preparado para as novas mudanças do mercado de trabalho, mas não só para uma determinada empresa e sim para todas.

Ainda sobre empregabilidade Leal Braga a define como “a capacidade de se auto-gerenciar, de administrar seu itinerário, seu percurso, e mesmo o de construir e dirigir” (Leal Braga, 2001:38 apud Minvielle, 1997). Sendo assim muitas pessoas têm a capacidade de se auto-gerenciar sem precisar ter uma dependência de outros indivíduos.

A questão de empregabilidade para Sarsur é entendida como “uma ação individual, que pode ser estimulada ou não pelas organizações” (Sarsur, 1999:38). Com isso os profissionais devem buscar uma melhor capacitação para enfrentar o mercado de trabalho.

Segundo os autores citados anteriormente, o termo empregabilidade é um conjunto de habilidades, conhecimentos, competência, aprendizado, comportamento, criatividade, produtividade, liderança, garra, visibilidade, maturidade pessoal e profissional. Com essas características os profissionais se tornam qualificados para o mercado de trabalho.

Perfil do Profissional

No mercado atual a competição não é apenas por salário e sim por emprego, onde pessoas com maior nível de instrução, formação e criatividade ocupam melhores cargos nas empresas, visto que grande parte das organizações não trabalham no passado ou presente, mas as mesmas estão focadas nas novas tendências do futuro.

Para Silva (2000), as empresas requerem profissionais qualificados que tenham um alto grau de conhecimento teórico e prático, que saiba trabalhar em equipe, que tenham capacidade de comunicação oral e escrita e principalmente que tenha atitude e criatividade para lidar com os desafios do dia a dia.

Leite afirma que, “não basta mais que o trabalhador saiba ‘fazer’, é preciso também ‘conhecer’ e, acima de tudo, ‘saber aprender’” (Leite, 1995:11), ou seja, o profissional tem que estar apto a novas atribuições de função.

A modernidade do mercado de trabalho atribuiu um novo conceito para as empresas e para os perfis dos trabalhadores. Loureiro diz que “a palavra emprego está em extinção, bem como quase tudo o que dela decorre” (Loureiro, on-line, 2009). O autor afirma que hoje o importante é ser empregável pela vida toda, ou seja, o profissional tem que estar sempre se reciclando para o mercado, ter ambição ir mais além de suas atividades, ter iniciativa própria não ficar esperando que outros indivíduos comecem o trabalho, saber manifestar suas idéias e procurar ser criativo para estabelecer novos métodos de trabalho.

O profissional não pode ficar limitado a seguir regras ou manuais para resolver um incidente, o mesmo deve ser crítico do seu trabalho e estar atento aos diagnósticos, para solucionar os possíveis problemas dinamicamente, sempre visando aperfeiçoar os procedimentos.

Segundo Cabrera (2005), outro ponto estratégico do profissional é ter uma rede de relacionamento, mais conhecida como network (rede de relacionamento e contato). O network não é apenas uma questão de ir a palestras e conferências e sair distribuindo o cartão de visita. O profissional tem que ter um objetivo para fortalecer seu network e para isso é preciso ir além de contatos superficiais, é necessário desenvolver um relacionamento sustentável, mantido com esforço e dedicação e baseado em valores compartilhados.

A ausência de profissionais aptos a lidar com o mercado de trabalho pode se tornar uma ampla dificuldade para as empresas no futuro, conforme debate realizado no 20º Fórum Nacional, uma das áreas mais afetadas nas empresas é a de produção, seguido pela área de pesquisa e desenvolvimento. Veja na figura I um gráfico realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em setembro de 2007.

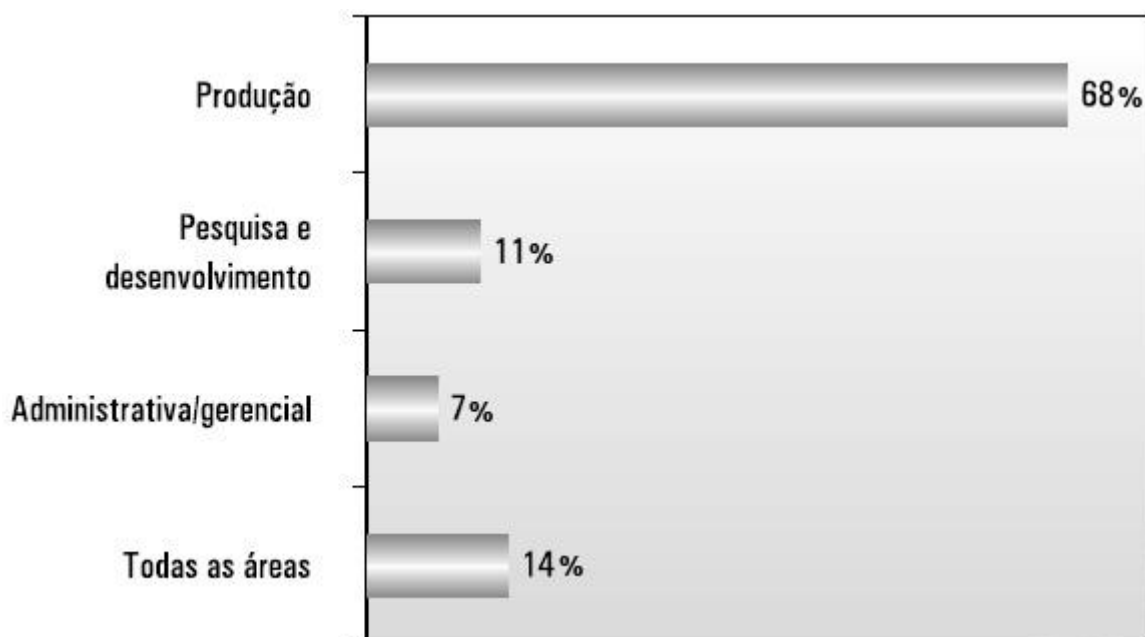


Figura I - Principais Áreas Afetadas pela Falta de Qualificação de Mão-de-obra (Sondagem Especial da CNI - Ano 5, Nº.3 - setembro de 2007)

Na figura I, pode se observar o gráfico realizado pela CNI mostrando que a carência de mão-de-obra qualificada está afetando 68% da área de produção, 11% da área de pesquisa e desenvolvimento, 7% da área administrativa e 14% de outras áreas, ou seja, de forma generalizada.

Diante de tais mudanças, com a carência de profissionais qualificados, faz-se necessário um recrutamento ágil que possa identificar o profissional mais apto para executar a função demandada pela empresa. Uma saída para afrontar às exigências atuais é investir em treinamentos e em modelos de orientações de carreiras. Outra saída é o acesso rápido aos bons profissionais, por isso neste novo mercado de trabalho as empresas estão abandonando a antiga maneira de arquivar currículos impressos em papel para aderirem a tecnologia acessando digitalmente informações sobre candidatos o que proporciona maior alcance e agilidade na busca de bons profissionais para o mercado.

PROE Currículos

Com as novas tecnologias disponibilizadas pela Internet, têm ocorrido inúmeras mudanças na vida das pessoas e das organizações. Um exemplo dessas mudanças encontra-se na área de gestão de recursos humanos que têm vindo a favorecer novas funcionalidades e serviços vinculados através da tecnologia.

Hoje em dia, com a facilidade do acesso a Web, muitas pessoas estão à procura de oportunidades de trabalho através da rede mundial. A Web está se revelando um importante canal de comunicação entre organizações e candidatos, onde os serviços de banco de currículos on-line abrem muitas vantagens para as empresas, permitindo eliminar várias etapas dos processos manuais do departamento de recursos humanos.

A principal vantagem para as empresas associadas ao PROE Currículos está diretamente relacionada aos inúmeros candidatos cadastrados, consideravelmente maiores que as metodologias tradicionais de recrutamento realizado pela própria empresa. Estas empresas também podem manter um contato mais personalizado com os candidatos interessados. Outra vantagem é selecionar os diversos candidatos de forma automática, atribuindo características e requisitos específicos das oportunidades cadastradas pela empresa, enviando as cartas de encaminhamento diretamente para o e-mail dos candidatos.

selecionados sem custos adicionais, caso contrário a empresa precisaria de um profissional qualificado para escrever uma carta de convocação e enviá-la para os candidatos, desta forma a empresa estaria agregando um custo a mais em seu orçamento.

O sistema PROE Currículos pode ser acessado através do endereço: [HTTP://www.proe.org.br/curriculos](http://www.proe.org.br/curriculos).

As empresas anunciantes neste sistema têm acesso a uma lista de candidatos por meio da própria Internet, usando uma senha disponibilizada pelo sistema. Os currículos ficam listados na própria oportunidade cadastrada, para uso exclusivo da empresa, mas podem ser constantemente atualizados pelos candidatos. Caso a empresa não queira realizar a seleção dos candidatos e o cadastramento de oportunidades, a mesma terá a opção de solicitar a um operador da ACE de Paranaíba que realize esses procedimentos no sistema. Esses operadores terão uma ferramenta que disponibilizará automaticamente uma lista dos candidatos selecionados e outra lista informando quais são os dias e os horários que os mesmo irão comparecer na entrevista.

Para os candidatos, a grande vantagem é a possibilidade de cadastrar suas informações profissionais, experiências e objetivos de carreira de forma rápida e com acesso 24 horas por dia. Com a disponibilidade dos serviços através da Internet, os candidatos poderão pesquisar, consultar e candidatar-se a oportunidades de emprego em qualquer hora e local.

O PROE Currículos almeja resolver vários problemas. O principal deles é com o meio ambiente visto que “uma árvore de eucalipto produz em média 18 mil folhas de papel sulfite tamanho A4” (LAPROVITERA, on-line, 2007). Para preservar o meio ambiente, o sistema enviará os currículos dos candidatos via e-mail diminuindo a quantidade de currículos impressos para a entrevista. Outro ponto importante é a comunicação entre as unidades concedentes e futuros candidatos: o sistema apresenta uma ferramenta para o usuário habilitado estipular o dia e horário das entrevistas, sem a necessidade de ficar ligando para os candidatos. Desta forma a empresa economiza tempo e dinheiro.

Desenvolvimento

Para o desenvolvimento do sistema proposto foi realizado em conjunto com a ACE de Paranaíba um planejamento analítico para levantar os requisitos necessários e garantir a qualidade e funcionalidade do sistema.

O sistema é on-line sendo assim o usuário devesse acessá-lo por meio da Internet. Os navegadores compatíveis são Internet Explorer a partir da versão 6, Firefox 3 e Google Chrome.

O sistema consiste em quatro perfis, sendo eles candidatos, empresas, operadores e máster.

Candidatos - têm as opções de pesquisar as oportunidades oferecidas pelas empresas, lista de oportunidades que o mesmo foi convocado, alteração de cadastro, alteração de senha, avisos, faq (perguntas frequentes), visualização e impressão de currículo, assim como formas de pagamentos via boleto.

Empresas - têm as opções de cadastrar e alterar oportunidades de emprego, relatórios, alteração de cadastro, alteração de senha, avisos, faq (perguntas frequentes), pesquisa e convocar os candidatos relacionados com o perfil cadastrado em uma oportunidade de emprego específica, podendo realizar especificações para filtragem na pesquisa dos mesmos.

Operadores - são as pessoas responsáveis pelo controle do sistema dentro da ACE. Eles têm as opções de cadastrar, alterar, pesquisar e convocar candidatos, empresas e oportunidades, além de uma área financeira para reenviar boletos e relatórios. Muitas empresas não têm tempo para ficar realizando cadastro de oportunidades e pesquisando os

candidatos. Com isso os gestores entram em contato com os operadores solicitando cadastramento e seleção.

Master - é o administrador do sistema. Ele tem todos os perfis e é responsável pela manipulação dos valores e baixas dos boletos.

Tecnologia utilizada

O sistema foi desenvolvido utilizando as seguintes tecnologias: linguagem de programação Java JEE, TomCat 5.5, JRE 6, JDK 6, Struts, Sysdeo, MySQL e Javascript.

Java JEE (Java Enterprise Edition) é uma plataforma Java voltada para internet, intranets e afins, que contém bibliotecas especialmente desenvolvidas para o acesso a servidores, sistemas de e-mail, banco de dados, entre outros.

TomCat 5.5 é um servidor de aplicação Java para web de software livre e de código aberto, desenvolvido dentro do conceituado projeto Apache Jakarta e que teve apoio e endosso oficial da Sun Microsystems como Implementação de Referência (RI) para as tecnologias Java Servlet e JavaServer Pages (JSP).

JRE 6 (Java Runtime Engine) é uma biblioteca com componentes necessários para executar aplicações em linguagem Java.

JDK 6 (Java Development Kit) inclui o JRE, além de ferramentas de linha de comando necessários para desenvolver aplicações Java.

Struts é o framework que aborda os conceitos do MVC (Model-View_Controller) e Designer Patterns.

Sysdeo é o plugin responsável pela interação do Tomcat com Eclipse.

O banco de dados utilizado foi o MySQL 5 que é open source. O MySQL funciona em mais de vinte plataformas incluindo Linux, Windows, Mac OS/X, HP-UX, Netware, AIX entre outros.

Os dados dos formulários são validados no lado do cliente por meio da linguagem de programação Javascript, que reduz o tempo de espera do usuário por uma resposta do servidor visto que valida os dados sem transferi-los através da rede e sim utilizando o processador da máquina do usuário ao invés de desperdiçar os recursos do servidor.

Interface do sistema

A interface é responsável por uma parte essencial do sistema, a parte visível para o usuário da qual o mesmo realiza tarefas almeçadas. Conforme referido no tópico desenvolvimento o sistema consiste em quatro perfis: candidatos, empresas, operadores e máster.



Figura II – Tela de acesso perfil empresa

Na figura II, pode-se observar o perfil do usuário habilitado da empresa. Neste perfil o usuário tem as seguintes funções no menu:

- 1- Oportunidade: Cadastrar e alterar oportunidades de emprego, pesquisar e indicar os candidatos que possam interessar à empresa.
- 2- Financeiro: Caso tenha alguma cobrança de taxa administrativa os boletos são emitidos nessa função.
- 3- Relatórios: Candidatos por oportunidade e Fluxo de Caixa.
- 4- Alterar Cadastro: Alteração dos dados cadastrais da empresa.
- 5- Alterar senha: Alteração da senha do usuário habilitado.
- 6- Avisos: Avisos informados pelo sistema.
- 7- FAQ: Perguntas frequentes.



Figura III – Tela de acesso do perfil candidato

Na figura III, é possível observar o perfil do candidato. Neste perfil o usuário tem as seguintes funções no menu:

- 1- Pesquisa de Vagas: O candidato pode visualizar um mural de oportunidades gerais ou encontrar vagas relacionadas com seu perfil.
- 2- Lista de Oportunidades: São todas as oportunidades que o candidato já se envolveu.
- 3- Alterar Cadastro: Alteração dos dados cadastrais.
- 4- Alteração de Senha: Alterar a senha do candidato.
- 5- Avisos: Avisos enviados pelo sistema informando alguma ação.
- 6- FAQ: Perguntas frequentes.
- 7- Curriculum: Anexar ou visualizar o currículo do candidato.



Figura IV – Tela de acesso do perfil operador

Na figura IV, é possível observar o perfil do operador. Neste perfil o usuário tem as seguintes funções no menu:

- 1- Empresas: Cadastrar e Alterar as unidades concedentes.
- 2- Oportunidade: Cadastrar e alterar oportunidades de emprego, pesquisar e indicar os candidatos para a mesma, estipular um determinado dia e horário para a entrevista.
- 3- Candidato: Cadastrar e alterar os dados dos candidatos.
- 4- Financeiro: Enviar segunda via do boleto.
- 5- Relatórios: Fluxo de Caixa, Sintético Financeiro, Candidatos por Cargo e Relatório Analítico de Oportunidades.
- 6- Enviar Email: Opção para o operador enviar newsletter para os candidatos e empresas.
- 7- Dados da ACE: Alteração dos dados cadastrais da associação.
- 8- Avisos: Tela inicial do sistema que informa todas as convocações realizadas pelos candidatos e empresas entre outros avisos.
- 9- Alteração de Senha: Alterar senha do usuário logado.
- 10- Abertura de Chamado: Caso o operador tenha algum tipo de duvida o mesmo pode abrir procedimento para a central.
- 11- Progresso Chamado: Conferir todos as chamados realizados para a central.

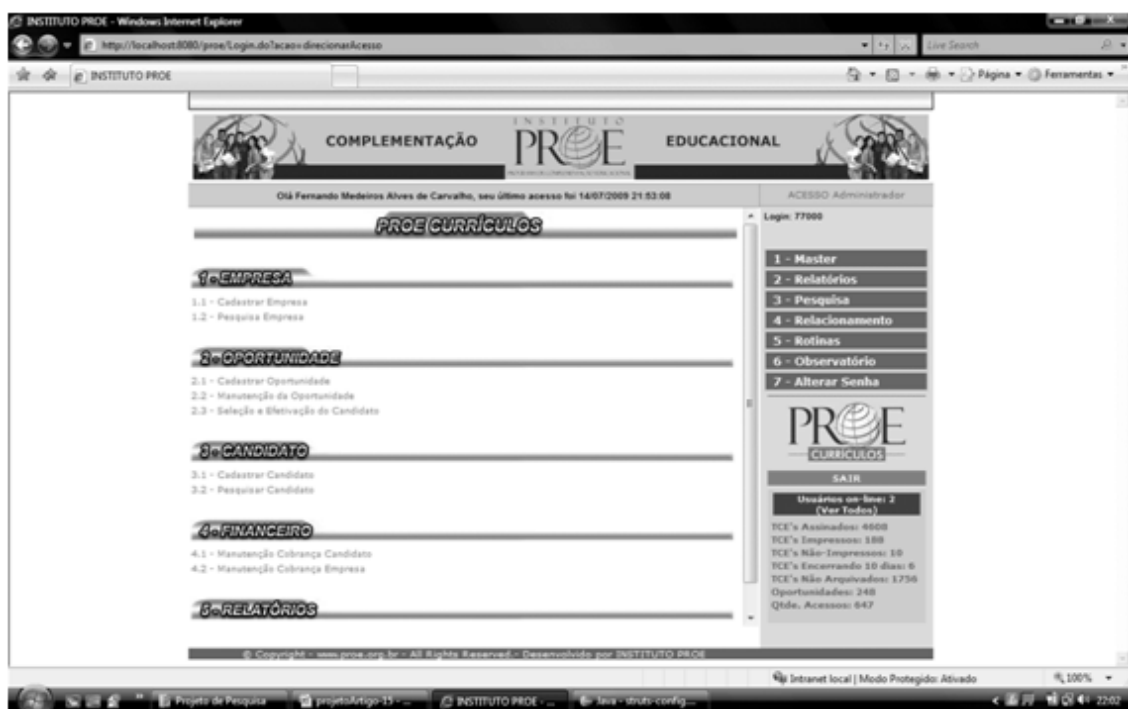


Figura V – Tela de acesso do perfil máster

Na figura V, pode-se observar o perfil máster. Neste perfil o usuário tem todas as funções do operador que foram descritas na figura III. A diferença entre eles é que o perfil máster visualiza as operacionalidades de todas as ACEs cadastradas, mas o mesmo não consegue indicar um candidato o uma vaga de emprego.

Pesquisa de Satisfação do Usuário

Realizou-se uma pesquisa on-line com os usuários do sistema PROE Currículos, buscando aprimorar e qualificar o sistema.

Essa pesquisa foi realizada de forma dinâmica. Os usuários acessavam o sistema e eram convidados, através de um link no topo do menu, à participar de uma pesquisa de avaliação do sistema, por meio de um formulário eletrônico, conforme Figura VI. Houve 104 usuários que responderam o questionário com 9 perguntas sobre facilidades e dificuldades da utilização do sistema. A pesquisa foi tratada por login de acesso de forma a assegurar que os usuários só pudessem participar uma única vez da pesquisa.

LEGENDA							
A – SIM		B – QUESE SEMPRE		C – MUITO POUCO			
D – NÃO		E – SEM OPINIÃO		F – NÃO SE APLICA			
Fator	Questão	A	B	C	D	E	F
1	Você acessa o sistema diariamente?	21	5	3	75	0	0
2	Você tem dificuldade em navegar no sistema?	5	8	17	72	2	0
3	A interface do sistema é amigável?	78	17	4	1	4	0
4	A operacionalidade do sistema é complexa?	31	16	20	32	5	0
5	Você tem encontrado erros no sistema ao operá-lo?	16	7	18	58	4	1
6	As telas de cadastro em geral são complexas?	30	14	17	42	1	0
7	As telas têm informações que você acha desnecessárias?	22	6	8	60	6	2
8	Os relatórios do sistema são suficientes para o seu trabalho?	68	18	2	6	10	0
9	Você utiliza os relatórios do sistema como forma de monitoramento?	55	19	12	12	3	3

Figura VI – Resumo do Questionário

Avaliação dos Resultados do Questionário

Com o resultado da pesquisa pode-se observar que os usuários estão satisfeitos com a primeira versão do sistema PROE Currículos. A avaliação teve vários pontos positivos como: 75% perceberam a interface do sistema como sendo amigável, 69% não tiveram dificuldades para navegar no sistema, 57% estão de acordo com as informações descritas nas telas, 65% crêem que os relatórios do sistema estão suficientes e 52% utilizam os relatórios para monitoramento quantitativo de oportunidades de emprego, acompanhamento dos boletos e acompanhamento dos cadastros realizados.

Os pontos negativos obtidos foram 72% dos usuários não acessam o sistema diariamente para verificar oportunidades e/ou candidatos, a questão nº 4 obteve respostas surtidas entre A, B, C e D e portando não é conclusivo se os usuários consideram ou não complexo operar o sistema.

Dificuldades Encontradas

Uma das dificuldades encontradas na ACE de Paranaíba, foram as taxas cobradas dos candidatos para disponibilizarem seus currículos on-line. Ocorrem algumas resistências referentes a essas taxas visto que a maioria dessas pessoas estão desempregadas.

Pode-se observar que 40% dos usuários realizam o cadastro apenas por sete dias, que é um período grátis. Passado esses dias, os mesmos não pagam o boleto tendo seus cadastros bloqueados.

Outro ponto importante verificado é que naturalmente a ACE passe por diversos problemas como, adaptação ao novo software, curva de aprendizado dos operadores, resistência a mudanças, treinamentos inadequados, falta de infra-estrutura, entre outros.

É indispensável o auxílio de um especialista externo (consultor comercial): a empresa deve contratar um consultor comercial para que o mesmo realize visitas nas empresas

oferecendo essa nova ferramenta de contratação de funcionários, aumentando a qualificação almejada.

Conclusão

O presente artigo teve como objetivo descrever o software PROE Currículos, que foi desenvolvido para profissionalizar e automatizar os processos de contratação de profissionais para o mercado de trabalho, que antes eram realizados de forma manual pela ACE de Paranavaí.

O PROE Currículos foi projetado em Java que vem se tornando uma linguagem cada vez mais robusta na programação para Web. O principal motivo para a escolha dessa linguagem foram as vantagens de portabilidade, robustez, segurança, orientação a objetos, alto desempenho, JDBC e independência de plataforma, ou seja, o Java não está vinculado a nenhum sistema operacional específico.

Conforme o resultado da pesquisa, 75% dos usuários aprovaram a navegação do sistema, e 65% dos usuários confirmam que os relatórios são suficientes para o trabalho.

Utilizando os recursos da tecnologia, principalmente a Internet, os procedimentos de encaminhar e capacitar pessoas para o mercado de trabalho, por meio do cadastramento de empresas, candidatos e abertura de oportunidades foram facilitados, melhorando também o trabalho dos operadores que antes era realizado de forma manual, tendo que realizar a leitura de todos os currículos para verificar a qualificação dos candidatos.

Com o avanço da tecnologia esse mercado tende a crescer cada dia mais. Com o uso do software aqui descrito, o processo de seleção pode se tornar mais prático e ágil tanto para o contratante quanto para o profissional. O sistema continua sendo aperfeiçoado, pois com as sugestões dos usuários estará sendo constantemente adaptado, visando um melhor manuseio. Com isso permanecemos sempre realizando novos procedimentos para a melhoria do sistema.

Os clientes atendidos pela ACE de Paranavaí utilizam uma estratégia eficaz que promove a demanda dos candidatos e organizações construindo uma relação nos processos de recrutamento. Essa estratégia utilizada é o software PROE Currículos.

Como a tecnologia e os avanços do mercado de trabalho estão em constante evolução, cabe fazer algumas recomendações para futuras pesquisas nesta área, tais como:

- Ampliar as pesquisas sobre o mercado de trabalho, suas tendências e quais são os profissionais mais requisitados;
- Quais são os melhores modelos de currículo para sistemas on-line;
- Desenvolver pesquisa de satisfação e reformulação do sistema proposto.
- Elaborar um sistema dinâmico e eficaz de auto-avaliação de desempenho, pelo qual a empresa poderá examinar o grau de contribuição de cada candidato.

Referencias Bibliográficas

APACHE SOFTWARE FOUNDATION. Apache Tomcat. Disponível em:<<http://tomcat.apache.org/>>. Acessado em: 04 jul. 2009.

CABRERA, L.C.Q. Empregabilidade, Revista *Você S.A.*, São Paulo, Abril, p. 18, 2005.

CARVALHO, L. C. F. de. Educação para o Trabalho: Novas Exigências de Aprendizagem. In: *Empregabilidade e Educação: Novos Caminhos no Mundo do Trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997.

CHIAVENATO, I. *Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos*. São Paulo: Atlas, 1999.

ECLIPSETOTALE.COM. Sysdeo Eclipse Tomcat Launcher Plugin. Disponível em: <<http://www.eclipsetotale.com/tomcatPlugin.html>>. Acessado em 04 de jul. de 2009.

FRIGOTTO, G. A Escola Como Ambiente de Aprendizagem. In: *Empregabilidade e Educação: Novos Caminhos no Mundo do Trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997.

LEAL BRAGA, D. F. S. *Reestruturação Produtiva e Empregabilidade*. Porto Alegre: UFRGS, 2001.

LEITE, E. M. *Educação, Trabalho e Desenvolvimento: o resgate da qualificação*. Brasília, ano 15, n° 65, jan/mar/1995.

MINVIELLE, Y. Auto-Formação e Socialização. In: *Empregabilidade e Educação: Novos Caminhos no Mundo do Trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997.

MUNHOZ, G. de S. Empregabilidade: do resgate conceitual às exigências atuais do mercado. *Revista Cesumar - Ciências Humanas e Sociais Aplicadas* jun-dez. V. 11, n° 2, p 25-51, 2005.

PICCININI, V. C. Mudanças na Indústria Calçadista Brasileira: Novas Tecnologias e Globalização do Mercado. In: *O Complexo Calçadista em Perspectiva: Tecnologia e Competitividade*. Porto Alegre: Ortiz S/A, 1995.

ROBERTO LOUREIRO. Como competir na era do capital humano. Disponível em: <http://www.robertoloureiro.com.br/registros/ver_registro.asp?codigo=3>. Acessado em 04 jul. de 2009.

ROBSON OLIVEIRA LAPROVITERA. Para engenheiro, carreira exige disposição e adaptabilidade. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Vestibular/0,,MUL212809-5604,00-PARA+ENGENHEIRO+CARREIRA+EXIGE+DISPOSICAO+E+ADAPTABILIDADE.html>>. Acessado em 23 mar. de 2010.

RODRIGUES A. F. *Como Elaborar Referência Bibliográfica*. 5. ed. revista e ampliada – São Paulo: Associação Editorial Humanitas, 2004.

SARSUR, A. M. *Empregabilidade e Empregabilidade: Um estudo conjunto a organizações e profissionais em Minas Gerais* (Dissertação de Mestrado), UFMG, 1999.

SILVA, T. M. Currículo Flexível: Evolução e Competência. Artigo publicado na *Revista Brasileira de Contabilidade do CFC*, edição Ano XXIX – No. 121 – Janeiro/Fevereiro 2000 – páginas 23 a 27.

SUN MICROSYSTEMS. Java Object Oriented Language. Disponível em: <<http://java.sun.com>>. Acessado em 04 de jul. de 2009.

_____. MySQL AB: MySQL 5.0 Reference Manual. Disponível em: <<http://dev.mysql.com/doc/>>. Acessado em: 04 jul. de 2009.