



Oportunidades para a carreira profissional (no CD)

Objetivos

- Explorar os diversos serviços *on-line* para a carreira profissional.
- Examinar as vantagens e desvantagens de se anunciar e procurar empregos *on-line*.
- Comentar os principais *sites* da Web com serviços *on-line* para a carreira profissional disponíveis para quem está procurando trabalho.
- Explorar os diversos serviços *on-line* disponíveis para os empregadores que desejam montar sua equipe de trabalho.

O que é uma cidade, além das pessoas?

William Shakespeare

Uma grande cidade é aquela que possui os maiores homens e mulheres. Se tiver algumas choupanas esburacadas, ainda assim será a maior cidade do mundo.

Walt Whitman

Para compreender a verdadeira natureza das pessoas, você deve olhar para suas mentes, e examinar suas ambições e seus medos.

Marco Aurelio

A alma foi feita para ação, e não pode descansar até que seja empregada. A ociosidade é a sua ferrugem. A não ser que cresça e pense e prove e veja, tudo será em vão.

Thomas Traherne



Visão Geral

- J.1 Introdução
- J.2 Recursos para quem procura trabalho
- J.3 Oportunidades *on-line* para empregadores
 - J.3.1 Anunciando trabalho *on-line*
 - J.3.2 Problemas com o recrutamento através da Web
 - J.3.3 Diversidade no local de trabalho
- J.4 Serviços de recrutamento
 - J.4.1 Testando funcionários em potencial *on-line*
- J.5 *Sites* para carreira profissional
 - J.5.1 *Sites* abrangentes para a carreira profissional
 - J.5.2 Cargos técnicos
 - J.5.3 Cargos “sem fio”
 - J.5.4 Empreitando *on-line*
 - J.5.5 Cargos executivos
 - J.5.6 Estudantes e profissionais jovens
 - J.5.7 Outros serviços *on-line* para a carreira profissional
- J.6 Recursos na Internet e na World Wide Web

Resumo • Terminologia • Exercícios de auto-revisão • Respostas aos exercícios de auto-revisão • Exercícios • Trabalhos citados

J.1 Introdução

Existem aproximadamente 40.000 serviços de aperfeiçoamento profissional na Internet atualmente¹. Estes serviços incluem *sites* de emprego grandes e abrangentes, como o **Monster.com** (ver o destaque do **Monster.com**, adiante) além de *sites* de emprego de interesses específicos como o **JustJava-Jobs.com**. As empresas podem reduzir a quantidade de tempo despendido na busca por empregados qualificados disponibilizando em seus *sites* um recurso de recrutamento ou contratando um *site* de emprego. Isto resulta em um maior número de candidatos qualificados, à medida que os serviços *on-line* podem automaticamente selecionar e rejeitar currículos com base em critérios estabelecidos pelo usuário. Entrevistas *on-line*, serviços de teste e outros recursos podem agilizar o processo de recrutamento.

Candidatar-se a um emprego *on-line* é um método relativamente novo de explorar as oportunidades de emprego. Os serviços de recrutamento *on-line* organizam o processo e permitem que as pessoas que procuram emprego concentrem suas energias em carreiras que são do seu interesse. Essas pessoas podem explorar as oportunidades de acordo com a localização geográfica, cargo, salário ou pacotes de benefícios.

As pessoas que procuram emprego podem aprender como escrever um currículo, uma carta de apresentação, enviá-las *on-line* e pesquisar em listas de empregos para encontrar os empregos que melhor convêm às suas necessidades. *Cargos iniciais*, ou cargos comumente procurados por pessoas que estão entrando em um campo específico ou no mercado de trabalho pela primeira vez; trabalhos por empreitada; cargos de nível executivo e cargos de nível gerencial médio estão todos disponíveis na Web.

As pessoas que procuram emprego irão encontrar diversos recursos para economizar tempo ao procurar por um emprego *on-line*. Nisso está incluído armazenar e distribuir currículos digitalmente, receber notificação de possíveis cargos por correio eletrônico, calculadoras de salário e de realocação, conselheiros de empregos, ferramentas de auto-avaliação e informações sobre educação continuada.

Neste Apêndice, exploramos serviços de emprego *on-line*, da perspectiva do empregador e do empregado. Suggerimos *sites* para os quais se podem enviar pedidos de emprego, podem-se pesquisar empregos e se podem anali-

sar os candidatos a uma vaga. Também examinamos serviços que constroem páginas de recrutamento diretamente em um *e-business*.

J.2 Recursos para quem procura trabalho

Procurar um emprego *on-line* pode reduzir enormemente a quantidade de tempo gasta candidatando-se a uma vaga. Em vez de procurar em jornais e enviar currículos pelo correio, os candidatos a um emprego podem solicitar um cargo específico em uma empresa específica através de um mecanismo de busca. Alguns *sites* permitem que uma pessoa procurando emprego configure agentes inteligentes para encontrar trabalhos que atendam a seus requisitos. Os agentes inteligentes são programas que pesquisam e organizam grandes quantidades de dados e relatam as respostas com base nestes dados. Quando um agente encontra uma combinação potencial, ele a envia para a caixa de entrada de quem está procurando emprego. Os currículos podem ser armazenados digitalmente, personalizados rapidamente para atender aos requisitos de um trabalho e enviados instantaneamente por *e-mail*. Os candidatos em potencial também podem aprender mais sobre uma empresa visitando seu *site* na Web. A maioria dos *sites* são grátis para os candidatos a emprego. Estes *sites* normalmente geram sua receita cobrando dos empregadores para anunciar oportunidades de trabalho e vendendo espaço de propaganda em suas páginas da Web (veja o destaque sobre o **Monster.com**).

Monster.com

A propaganda no Super Bowl e um *marketing* eficaz tornaram o Monster.com uma das marcas *on-line* mais reconhecidas (veja a Fig. J.1). De fato, nas 24 horas seguintes ao Super Bowl XXXIV, 5 milhões de pesquisas de trabalho ocorreram no Monster.com². O *site* permite que as pessoas que estão procurando emprego enviem seus currículos, pesquisem em listas de vagas, leiam conselhos e informações sobre o processo de procura de emprego e tomem medidas eficazes para melhorar suas carreiras. Estes serviços são gratuitos para os que procuram emprego. Os empregadores podem divulgar listas de vagas, pesquisar em bancos de dados de currículos e se tornar empregadores destacados.

Divulgar um currículo no **Monster.com** é simples e grátis. O **Monster.com** tem um montador de currículos que permite divulgar um currículo em seu *site* em 15 a 30 minutos. Cada usuário pode armazenar até cinco currículos e cartas de apresentação no servidor do **Monster.com**. Algumas empresas oferecem seus formulários de pedido de emprego diretamente através do *site* **Monster.com**. O **Monster.com** tem divulgação de vagas em todos os estados norte-americanos e em todas as principais categorias. Os usuários podem limitar o acesso a suas informações pessoais de identificação. Como um dos *sites* de recrutamento líderes da Web, o **Monster.com** é um bom lugar para começar sua procura por trabalho ou para descobrir mais sobre o processo de pesquisa.

Os serviços para a carreira profissional, como o **FlipDog.com**, pesquisam em uma lista de *sites* de empregadores para encontrar vagas. Pesquisando *links* para *sites* de empregadores, o **FlipDog.com** é capaz de identificar vagas em empresas de todos os portes. Esta característica permite que os candidatos a emprego encontrem trabalhos que os empregadores podem não ter anunciado fora do *site* da empresa na Web.

Os candidatos a emprego podem visitar o **FlipDog.com** e escolher, por estado nos EUA, a área na qual estão procurando uma vaga. Os candidatos também podem fazer pesquisas no mundo inteiro. Depois que um usuário seleciona uma região, o **FlipDog.com** pede ao usuário para especificar uma categoria de trabalho que contenha diversos cargos específicos. A escolha do usuário faz com que apareça uma lista de empregadores locais. O usuário pode escolher um empregador específico ou pedir que o **FlipDog.com** pesquise os bancos de dados de empregos procurando as vagas oferecidas por todos os empregadores (veja a Fig. J.2).

Outros serviços, como as redes de emprego, também ajudam os candidatos a um emprego em sua busca. *Sites* como **Vault.com** (ver o destaque **Vault.com**) e **WetFeet.com** permitem que os candidatos a um emprego façam perguntas sobre empregadores e sobre vagas nas salas de bate-papo e boletins eletrônicos indicados.



Fig. J.1 A homepage de **Monster.com** (cortesia de **Monster.com**).

J.3 Oportunidades *on-line* para empregadores

Recrutar através da Internet oferece diversas vantagens em relação ao recrutamento tradicional. Por exemplo, o recrutamento através da Web atinge um público muito maior do que a colocação de um anúncio em um jornal local. Dada a amplitude dos serviços oferecidos na maioria dos *sites* da Web com serviços *on-line* para carreira profissional, o custo de se anunciar *on-line* pode ser consideravelmente menor do que anunciar vagas através dos meios tradicionais. Mesmo os jornais, que dependem enormemente na propaganda de oportunidades de emprego, estão criando *sites* para carreira profissional³.



Fato eletrônico J.1

De acordo com Forrester Research, 33 por cento do orçamento para recrutamento das empresas médias de hoje em dia vai para serviços *on-line* para a carreira profissional, enquanto os 66 por cento restantes são usados em mecanismos de recrutamento tradicionais. Espera-se que o uso *on-line* cresça para 42 por cento até 2004, quando os mecanismos tradicionais devem cair para 10 por cento⁴.

Em geral, as vagas anunciadas *on-line* são vistas por um número maior de candidatos a emprego do que as vagas anunciadas através dos meios tradicionais. Entretanto, é importante não desconsiderar as vantagens de combinar esforços *on-line* com a interação pessoa a pessoa. Existem muitos candidatos a emprego que ainda não se sentem à vontade com o processo de se encontrar um trabalho *on-line*. Frequentemente, o recrutamento *on-line* é usado como meio de liberar o tempo de um recrutador para os processos de entrevista e seleção final.



Fig. J.2 A pesquisa de trabalho do FlipDog.com (cortesia de FlipDog.com).

Vault.com: encontrando o emprego certo na Web⁵

O **Vault.com** permite que os funcionários em potencial procurem informações adicionais, de terceiros, sobre mais de 3000 empresas. Visitando a página *Insider Search*, os usuários da Web têm acesso a um perfil da empresa de sua escolha, desde que ele exista no banco de dados do **Vault.com**. Além do perfil do **Vault.com**, também existe um *link* para obter comentários adicionais feitos pelos empregados da empresa. Na maioria das vezes anônimas, estas mensagens podem oferecer aos empregados em perspectiva informações potencialmente valiosas para a tomada de decisão. Entretanto, os usuários também devem levar em conta a integridade da fonte. Por exemplo, um empregado descontente pode deixar uma mensagem que não seja uma boa representação da cultura corporativa de sua empresa.

O *Electronic Watercooler™* do **Vault.com** é um quadro de mensagens que permite aos visitantes divulgar histórias, perguntas e preocupações e aconselhar empregados e candidatos a emprego. Além disso, o *site* oferece boletins informativos eletrônicos e destaca histórias projetadas para ajudar os candidatos a emprego em sua pesquisa. As pessoas que estão procurando informações sobre as melhores escolas de economia, direito e pós-graduação também podem encontrar informações no **Vault.com**.

A divulgação de vagas para emprego e serviços de aperfeiçoamento profissional para o candidato a um emprego recebem destaque no **Vault.com**. Estes serviços incluem o *VaultMatch*, um serviço para carreira que envia por *e-mail* a divulgação de empregos, conforme pedido, e o *Salary Wizard™*, que ajuda os que procuram emprego a determinar o quanto valem. Guias *on-line* com conselhos para satisfazer as suas ambições profissionais também estão disponíveis.

Os empregadores também podem usar o *site*. O *HR Vault*, um recurso do **Vault.com**, oferece aos empregadores um *site* gratuito para a divulgação de oportunidades de emprego. Ele oferece aconselhamento para o gerenciamento da carreira profissional, gerenciamento do relacionamento empregador-empregado e recursos para recrutamento.



Fato eletrônico J.2

A Cisco Systems menciona uma redução de 39 por cento nas despesas de custo por contratação e uma redução de 60 por cento no tempo gasto contratando⁶.

J.3.1 Anunciando trabalho *on-line*

Ao se procurar candidatos a emprego *on-line*, existem muitas coisas que os empregadores precisam levar em consideração. A Internet é uma ferramenta valiosa para recrutamento, mas também requer planejamento cuidadoso para obter os melhores resultados. Ela oferece uma boa ferramenta suplementar, mas não deve ser considerada a solução completa para preencher vagas. *Sites* da Web, como o WebHire (www.webhire.com), melhoram a procura *on-line* de uma empresa por colaboradores (ver o destaque WebHire).

Existem diversos *sites* que permitem aos empregadores divulgar vagas *on-line*. Alguns destes *sites* exigem o pagamento de uma taxa, que geralmente varia entre 100 e 200 dólares. Os anúncios normalmente permanecem no *site* por 30 a 60 dias. Os empregadores devem ter cuidado ao anunciar nos *sites* mais visitados por candidatos qualificados. Como descobrimos na seção anterior, existem diversos serviços *on-line* para carreira profissional especializados em segmentos específicos do mercado de trabalho e muitos dos *sites* maiores e mais abrangentes têm seus bancos de dados separados por categoria de trabalho.

Ao projetar um anúncio, o recrutador também deve considerar a enorme quantidade de anúncios que já estão na Web. Definir o que torna a sua vaga especial, incluindo informações como benefícios e salário, pode convencer um candidato qualificado a investigar mais a fundo a oferta de emprego (ver Fig. J.3)⁷.

Os anúncios de emprego do **HotJobs.com** são listados por referência cruzada em diversos outros *sites*, aumentando o número de empregados em potencial que vêem as listagens de empregos. Assim como o **Monster.com** e o **jobfind.com**, o **hotjobs.com** exige uma taxa por listagem. Os empregadores também têm a opção de se associar ao **HotJobs.com**. Os empregadores também ganham acesso aos *Private Label Job Boards* do HotJob (*sites* de empregos privados de corporações), tecnologia de recrutamento *on-line* e feiras de divulgação de carreiras *on-line*.

WebHireTM 8

Projetado especialmente para recrutadores e empregadores, o WebHire é um serviço de múltiplas facetas que oferece aos empregadores *soluções para o recrutamento de ponta a ponta*. O serviço oferece tanto serviços de anúncio de empregos quanto os de procura de candidatos. O mais abrangente dos serviços, o **WebHireTM Enterprise**, localiza e classifica os candidatos encontrados através de mecanismos de varredura de currículos. Os clientes também recebem um relatório indicando os melhores recursos para sua pesquisa. Outros serviços, disponíveis através da **WebHireTM Employment Services Network**, incluem seleção prévia, ferramentas para avaliar os níveis de habilidade dos funcionários e informações sobre pacotes de remuneração. Um consultor para leis trabalhistas ajuda as empresas a projetar as perguntas para as entrevistas.

O **WebHireTM Agent** é um agente inteligente que procura candidatos qualificados, com base em suas especificações de função. Quando o WebHire Agent identifica um candidato em potencial, um *e-mail* é automaticamente enviado para aquele candidato para gerar interesse. O WebHire Agent então classifica os candidatos de acordo com as informações sobre suas habilidades que ele obtém com a pesquisa na Web; as informações são armazenadas, de modo que novos candidatos são distinguidos daqueles que já receberam um *e-mail* enviado pelo *site*.

O **Yahoo![®] Resumes**, um recurso do WebHire, permite encontrar empregados em potencial digitando palavras-chave no mecanismo de busca do Yahoo! Resumes. Os empregadores podem se associar por um ano ao sistema mediante uma taxa única; não existe nenhuma sobretaxa por utilização.

Critérios das pessoas que procuram emprego

Cargo (responsabilidades)
 Salário
 Local
 Benefícios (plano de assistência médica e odontológica e opção de compra de ações)
 Progressão
 Comprometimento de tempo
 Oportunidades de treinamento
 Reembolso de despesas com instrução
 Cultura da corporação

Fig. J.3 Lista de critérios das pessoas que procuram emprego.

O *Job Find* do Boston Herald (www.jobfind.com) também cobra dos empregadores para anunciar em seu *site*. O pagamento inicial dá direito ao empregador de anunciar até três relações. Os empregadores não têm limitação quanto ao tamanho de seus anúncios.

Entre os *sites* da Web que oferecem aos empregadores serviços de recrutamento de empregados incluem-se o **CareerPath.com**, o America's Job Bank (www.ajb.dni.us/employer), o CareerWeb (www.cweb.com), **Jobs.com** e o **Career.com**.

J.3.2 Problemas com o recrutamento através da Web

O grande número de candidatos representa um desafio tanto para quem procura trabalho quanto para os empregadores. Em muitos *sites* de recrutamento, a associação entre os currículos e as vagas oferecidas é feita por *software de filtragem de currículos*. O *software* varre um conjunto de currículos procurando por palavras-chave que coincidam com a descrição da vaga. Embora este *software* aumente o número de currículos que recebem atenção, ele não é um sistema à prova de falhas. Por exemplo, o *software* de filtragem de currículos poderia ignorar alguém com qualificações similares às listadas na descrição do cargo ou alguém cujas habilidades atuais lhe permitiriam adquirir a qualificação requerida para o cargo. Transmissões digitais também podem criar problemas porque certas plataformas de *software* nem sempre são aceitáveis pelo *software* de recrutamento. Isto às vezes resulta em uma transmissão não-formatada ou falha na transmissão.

A falta de confidencialidade é outra desvantagem dos serviços *on-line* para a carreira profissional. Em muitos casos, o candidato a emprego vai querer pesquisar oportunidades de emprego de forma anônima. Isto reduz a possibilidade de ofender o atual empregador do candidato. Divulgar um currículo na Web aumenta a probabilidade de que o empregador do candidato possa encontrá-lo quando estiver recrutando novos funcionários. O método tradicional de enviar currículos e cartas de apresentação pelo correio para os empregadores em potencial não envolve o mesmo risco.

De acordo com estudos recentes, o número de pessoas que procuram vagas para trabalhar através de outros meios, como recomendações, jornais e agências temporárias, excede em muito o número de pessoas que procuram trabalho através da Internet⁹. Os otimistas acreditam, no entanto, que esta disparidade se deve em muito ao estágio inicial de desenvolvimento do *e-business*. No seu devido tempo, os serviços para a carreira profissional *on-line* se tornarão mais refinados em suas capacidades de divulgação e pesquisa, reduzindo a quantidade de tempo necessária para um candidato a emprego encontrar trabalho e os empregadores, a preencher as vagas.

J.3.3 Diversidade no local de trabalho

Todo o local de trabalho inevitavelmente desenvolve sua própria cultura. Responsabilidades, cronogramas, prazos e projetos contribuem para um ambiente de trabalho. Os elementos que talvez mais influem na *cultura corporativa* são os empregados. Por exemplo, se todos os empregados tivessem que ter as mesmas habilidades e as mesmas idéias, faltaria diversidade no local de trabalho. Ele também poderia sofrer de falta de criatividade e de entusiasmo. Uma maneira de aumentar o dinamismo de uma organização é empregar pessoas de todas as origens e culturas.

A Internet hospeda *sites* demográficos específicos para os empregadores que estejam procurando aumentar a diversidade no local de trabalho. Ao se recrutar pessoas de diferentes origens, novas idéias e perspectivas são levadas adiante, ajudando as empresas a atender às necessidades de um público-alvo maior, mais diversificado¹⁰.

O **BlackVoices.com** e o **hirediversity.com** são *sites* da Web para grupos demográficos específicos. O BlackVoices™, que funciona basicamente como um portal (um *site* que oferece notícias, informações sobre esportes e o tempo, além da possibilidade de se pesquisar na Web), tem recursos para procura de emprego e permite que os empregados em perspectiva divulguem seus currículos. O HireDiversity está dividido em diversas categorias, incluindo oportunidades para afro-americanos, hispânicos e mulheres. Outros serviços de recrutamento *on-line* colocam *banners* de propaganda sobre *sites* étnicos na Web para as empresas que estejam procurando uma força de trabalho diversificada.

O Diversity Directory (**www.mindexchange.com**) oferece recursos para pesquisa de carreiras internacionais. Os usuários que selecionam o *site* **Diversity** podem encontrar oportunidades de emprego, informações e recursos adicionais para ajudá-los em sua pesquisa de carreira. O *site* pode ser pesquisado de acordo com o grupo demográfico (afro-americanos, hispânicos, estilos de vida alternativos, etc.) ou por assunto (empregador, cargo, etc.) através de centenas de *links*. Os *sites* em destaque incluem o **BilingualJobs.com**, o *Latin World* e a *American Society for Female Entrepreneurs*.

Muitos *sites* têm seções dedicadas aos candidatos a emprego com deficiências. Além de oferecer recursos para procura de emprego, estes *sites* incluem recursos adicionais, como documentos e quadros de avisos sobre igualdade de oportunidades. O *National Business and Disability Council* (NBDC) oferece aos empregadores informações sobre o emprego de pessoas com deficiências, como integração e acessibilidade, além de listar oportunidades para os que procuram emprego.

J.4 Serviços de recrutamento

Existem muitos serviços na Internet que ajudam os empregadores a encontrar as pessoas adequadas para as vagas. O tempo economizado conduzindo-se pesquisas preliminares na Internet pode então ser dedicado à entrevista de candidatos qualificados e à realização dos melhores casamentos possíveis.

A Advantage Hiring, Inc. (**www.advantagehiring.com**) oferece aos empregadores um serviço de análise de currículos. Quando um empregado em perspectiva envia currículo para um cargo em particular, a Advantage Hiring, Inc. apresenta o *Net-Interview™*, um pequeno questionário para suplementar as informações apresentadas no currículo. O *site* também oferece o *siteBuilder*, um serviço que ajuda os empregadores a construir um *site* de recrutamento de empregados. Pode-se encontrar uma demonstração *on-line* no endereço **www.advantagehiring.com**. A demonstração conduz o usuário através do *software* Net-Interview, bem como diversos outros serviços oferecidos pelo Advantage Hiring (ver Fig. J.4).

O **Recruitsoft.com** é um provedor de serviço de pedidos de emprego (ASP – *application service provider*) que oferece às empresas *software* de recrutamento em um esquema de pagamento por pessoa recrutada (a Recruitsoft recebe uma comissão sobre as contratações feitas através de seu serviço). O *Recruiter WebTop™* é o *software* de recrutamento *on-line* da empresa. Ele inclui recursos como a hospedagem de *site* da Web, um programa de referência para empregados, análise de currículo com base nas habilidades, capacidade de monitorar candidatos e possibilidade de anunciar em um quadro de anúncios de emprego. Pode-se encontrar uma demonstração das *Corporate Recruiting Solutions* do Recruiter WebTop no endereço **www.recruitsoft.com/process**. A demonstração mostra como as soluções de recrutamento encontram e classificam os candidatos em potencial. Mais informações sobre a solução da Recruitsoft podem ser vistas em uma demonstração com o *QuickTime Media Player*, encontrada em **www.recruitsoft.com/corpoVideo**.

O **PeopleScape.com** é um serviço *on-line* que ajuda os empregadores a recrutar empregados e manter um ambiente de trabalho positivo depois que o empregado foi contratado. Além de pesquisas de candidatos em potencial, a Peoplescape oferece *PayCheck™*, *LegalCheck™* e *PeopleCheck™*. Estes serviços ajudam a assegurar que as

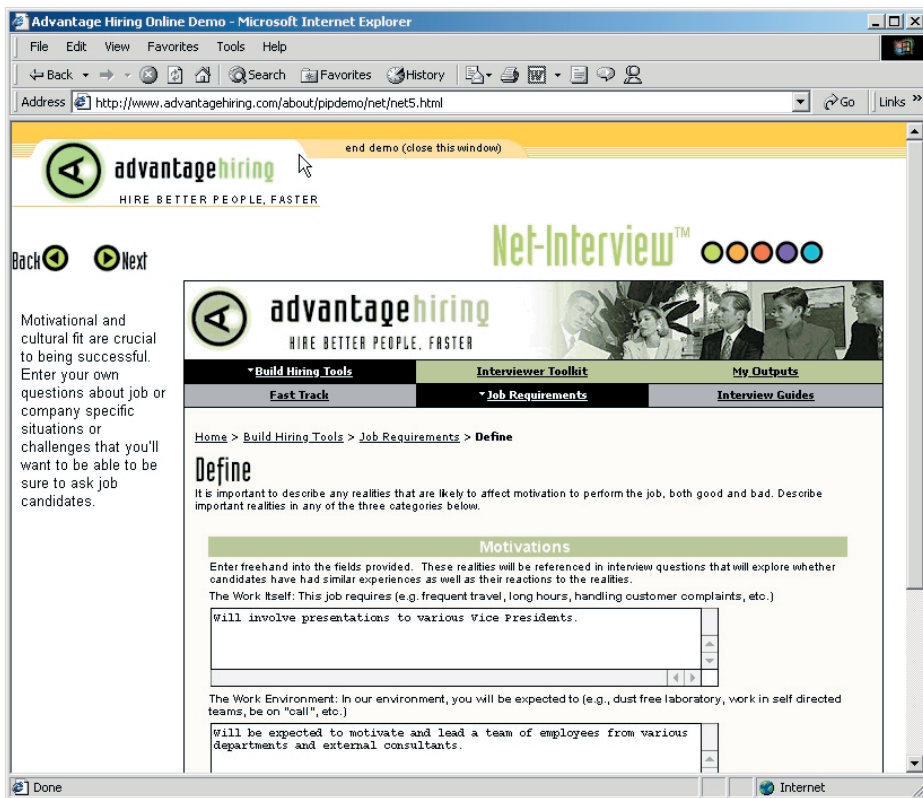


Fig. J.4 O serviço Net-Interview™ da Advantage Hiring, Inc. (cortesia de Advantage Hiring, Inc.).

ofertas de compensação são adequadas, que as formalidades legais são cumpridas e que os candidatos tenham fornecido informações precisas tanto em seu currículo quanto durante o processo de contratação. Para quem procura emprego, a Peoplescape oferece recursos de pesquisa, informações sobre transições na carreira, uma calculadora de compensação que leva em consideração benefícios e prêmios ao se explorar a possibilidade de um novo emprego e uma série de artigos publicados regularmente, relevantes para a procura de emprego.¹¹

Para dar mais assistência às empresas em seu processo de recrutamento, *sites* da Web como **Refer.com** recompensam os visitantes por recomendações para emprego que tiveram sucesso. As vagas altamente procuradas podem render milhares de dólares. Se um usuário recomenda um amigo ou membro da família e ele é contratado, o usuário recebe uma comissão.

Outros serviços de recrutamento *on-line* incluem o **SkillsVillage.com**, o **Hire.com**, o **Morgan-Works.com** e o **Futurestep.com**TM.

J.4.1 Testando funcionários em potencial *on-line*

A Internet também oferece aos empregadores formas de testar seus empregados em potencial em áreas como tomada de decisões, solução de problemas e personalidade a um custo razoável. Serviços como *eTest* ajudam a reduzir o custo dos testes feitos na própria empresa e a tornar o processo de entrevista mais eficaz. Os resultados dos testes, fornecidos em forma descritiva, apresentam aos empregadores os pontos fortes e fracos da pessoa interessada. Com base nestes resultados, o relatório sugere métodos de entrevista, como fazer *perguntas abrangentes*, que são perguntas que exigem mais do que uma resposta “sim” ou “não”. Podem-se encontrar exemplos de relatórios e um teste gratuito para testar no endereço **www.etest.net**.

Os empregadores e candidatos a um emprego também podem encontrar exercícios de posicionamento de carreira no endereço **www.advisorteam.net/AT/User/kcs.asp**. Alguns destes serviços exigem o pagamen-

*Cruel World*¹²

O Cruel World é um serviço de aperfeiçoamento profissional *on-line* gratuito para quem procura trabalho. Após se tornar um associado inscrito, suas informações são comparadas com as de vagas disponíveis no banco de dados do Cruel World. Quando uma vaga disponível corresponde aos seus critérios, o *JobCast*®, um recurso do Cruel World, envia um *e-mail* avisando-o sobre a vaga disponível. Se estiver interessado, você pode enviar seu currículo para o empregador que anunciou aquela vaga, personalizado para os requisitos do cargo. Se não deseja continuar sua procura, você pode simplesmente enviar uma resposta negativa por *e-mail*.

A lista de clientes, ou a lista de empresas que procuram novos empregados através do Cruel World, pode ser visualizada no endereço www.cruelworld.com/corporate/aboutus.asp (Fig. J.5). Entre os recursos do *site* incluem-se dicas para negociação de salário; um *link* de auto-avaliação para **CareerLeader.com**, em que, por uma pequena taxa, os associados podem reavaliar seus objetivos profissionais com o aconselhamento de consultores de carreira profissional e um calculador de custo de mudança de cidade, para os candidatos a emprego que estejam pensando em mudar de cidade.

Os empregadores que pensam em contratar novos talentos podem divulgar as oportunidades através do Cruel World. A divulgação de vagas exige o pagamento de uma taxa. Uma demonstração do serviço pode ser vista no endereço www.cruelworld.com/clients/quicktour1.asp. A demonstração é uma rodada em três etapas do *JobCast*.

to de uma taxa. Os testes fazem diversas perguntas relacionadas com os interesses e o estilo de trabalho da pessoa. Os resultados ajudam os candidatos a determinar a melhor carreira para as suas habilidades e interesses.

J.5 Sites para a carreira profissional

Os *sites* para a carreira profissional podem ser bastante abrangentes ou específicos para um segmento. Nesta seção, exploramos diversos *sites* da Web que suprem as necessidades tanto de quem procura por emprego quanto dos empregadores. Comentamos os *sites* que oferecem oportunidades para indivíduos com treinamento técnico, profissionais independentes e oportunidades de trabalhos temporários.

J.5.1 Sites abrangentes para a carreira profissional

Como mencionado anteriormente, existem muitos *sites* na Web que oferecem aos candidatos a emprego oportunidades de carreira em múltiplas áreas. O **Monster.com** é o maior destes *sites*, atraindo o maior número de visitantes novos por mês. Outros *sites* de recrutamento *on-line* populares incluem o **JobsOnline.com**, o **HotJobs.com**, o **www.jobtrak.com** e o **Headhunter.net**.

A procura por um emprego *on-line* pode ser conduzida em poucas etapas. Por exemplo, durante uma visita inicial ao **JobsOnline.com**, pede-se ao usuário que preencha um formulário de inscrição. O formulário pede informações básicas, como nome, endereço e área de interesse. Após se inscreverem, os associados podem pesquisar através das ofertas de emprego de acordo com critérios como a categoria do cargo, a localização e o número de dias em que a vaga foi divulgada. São fornecidas informações para contato, para comunicação adicional. Aos associados inscritos é oferecido o acesso ao **XDrive™** (www.xdrive.com), que oferece 25MB de espaço de armazenamento para currículos, cartas de apresentação e comunicação adicional. Os arquivos armazenados podem ser compartilhados através de qualquer navegador da Web ou dispositivo capaz de usar o Wireless Application Protocol (WAP). O **Driveveway.com** oferece um serviço similar, permitindo às pessoas armazenar, compartilhar e organizar arquivos de procura de emprego *on-line*. Pode-se encontrar uma demonstração *on-line* do serviço no endereço www.driveveway.com. A demonstração animada conduz o usuário através dos recursos oferecidos pelo serviço. O **Driveveway.com** oferece 100 MB de espaço e o serviço é grátis¹³. Outros *sites*, como o Cruel World (ver o destaque do Cruel World), permitem que os usuários armazenem e enviem seus currículos diretamente para os empregadores.

J.5.2 Cargos técnicos

Os cargos técnicos estão se tornando amplamente disponíveis à medida que a Internet fica mais difundida. A pouca lealdade ao emprego e altas taxas de rotatividade em cargos técnicos permite a quem procura emprego encontrar tra-

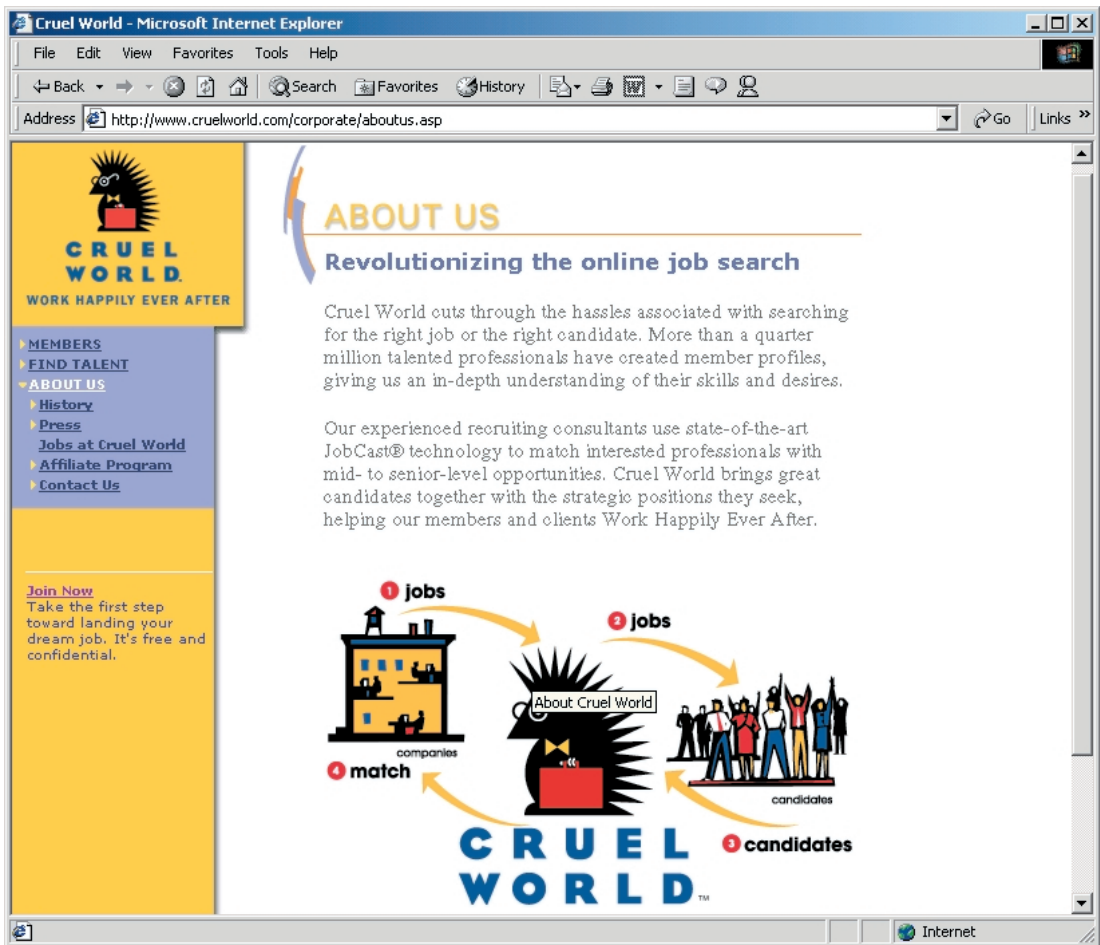


Fig. J.5 Os serviços *on-line* para a carreira profissional do Cruel World (cortesia de Cruel World).

balhos que melhor se ajustem às suas necessidades e habilidades. Os empregadores precisam fazer novas contratações continuamente para manter as vagas preenchidas e os níveis de produtividade elevados. A quantidade de tempo para um empregador preencher uma vaga técnica pode ser bastante reduzida usando-se um *site* específico para o ramo de atividade. Os *sites* para carreira profissional projetados para pessoas que procuram cargos técnicos estão entre os *sites* de carreira profissional *on-line* mais populares. Nesta seção, comentamos diversos *sites* que oferecem oportunidades de recrutamento e contratação para cargos técnicos.



Fato eletrônico J.3

Para uma empresa, custa 25 por cento a mais contratar um novo funcionário técnico do que custa para pagar o salário de uma pessoa já empregada¹⁴.

O Dice.com (www.dice.com) é um *site* de recrutamento na Web que se concentra em áreas técnicas. As taxas cobradas das empresas baseiam-se no número de vagas que elas divulgam e na frequência com que as ofertas são atualizadas. Os candidatos a emprego podem enviar seus currículos e pesquisar o banco de dados de empregos gratuitamente. O JustComputerJobs.com direciona os candidatos a emprego para procurar emprego em 39 tecnologias específicas de computadores. Entre os *sites* específicos para linguagens incluem-se o JustJava-

Jobs.com, o **JustCJobs.com** e o **JustPerlJobs.com**. *sites* para *hardware*, *software* e tecnologias de comunicação também estão disponíveis. Entre os *sites* de recrutamento para áreas tecnológicas incluem-se o **HireAbility.com**, o **Bid4Geeks.com**, o **HotDispatch.com** e o **www.cmpnet.com/careerdirect**.

J.5.3 Cargos “sem-fio”

A indústria de equipamentos sem-fio está se desenvolvendo rapidamente. De acordo com **WirelessResumes.com**, o número de profissionais na área de equipamentos sem-fio é de 328.000. Espera-se que este número cresça 40 por cento a cada ano, pelos próximos cinco anos. Para acomodar este crescimento e a demanda paralela por profissionais, a **WirelessResumes.com** criou um *site* para carreira profissional, com a finalidade específica de preencher vagas “sem-fio” (veja o destaque **WirelessResumes.com**).

O *The Caradyne Group* (**www.pcsjobs.com**), uma firma de procura de executivos, põe os que procuram emprego na área de tecnologia sem-fio em contato com empregadores. As pessoas interessadas em procurar emprego primeiro precisam preencher um “Questionário de Perfil”. Estas informações são armazenadas no banco de dados do *The Caradyne Group* e automaticamente comparadas com vagas abertas na área de conhecimento da pessoa que procura emprego. Se não existem vagas abertas, um consultor qualificado do *The Caradyne Group* irá entrar em contato com o candidato a emprego para prosseguir com uma entrevista e discussão. O **Jobs4wireless.com** também oferece oportunidades de emprego para quem procura trabalho no setor de dispositivos sem-fio.

J.5.4 Empreitando *on-line*

A Internet também serve como fórum para os candidatos a emprego encontrarem trabalho na modalidade por projeto. Os *serviços de trabalhos temporários on-line* permitem às empresas divulgar vagas para as quais elas querem contratar recursos externos e as pessoas podem identificar projetos que melhor atendam a seus interesses, sua agenda e suas habilidades.



Fato eletrônico J.4

Aproximadamente seis por cento da força de trabalho americana se enquadra na categoria de contratante independente.¹⁵

O **Guru.com** (**www.guru.com**) é um *site* de recrutamento para trabalhadores por empreitada. Os contratantes independentes, consultores privados e instrutores usam o **guru.com** para encontrar serviços de trabalhos temporários de curto e longo prazo. Dicas, artigos e aconselhamento estão disponíveis para os contratantes que desejam saber mais sobre sua área de atuação. Outras seções do *site* ensinam os usuários a administrar os seus negócios, comprar os melhores equipamentos e lidar com aspectos legais. O **Guru.com** inclui uma loja *on-line* na qual os contratantes podem comprar produtos associados com administração de pequenos negócios, como serviços de impressão e suprimentos para escritório. As empresas que desejam contratar precisam se registrar, mas as pessoas que procuram trabalho não precisam.

WirelessResumes.com: preenchendo vagas “sem fio”

O **WirelessResumes.com** é um *site* para carreira profissional voltado especificamente a combinar profissionais “sem fio” com carreiras nas empresas. Este foco estreito permite às empresas localizar novos funcionários rapidamente – reduzindo o tempo e as despesas associados aos métodos de recrutamento tradicionais. Da mesma forma, os candidatos podem limitar suas buscas exatamente à categoria de trabalho de interesse. Operadoras de telefonia sem fio, fabricantes de dispositivos, desenvolvedores WAP e Bluetooth, empresas de *e-commerce* e fornecedores de serviços aplicativos (ASPs – application service providers) estão entre aqueles representados no *site*.

Além de procurar trabalho e divulgar um currículo, o *site* fornece aos que procuram emprego dicas para escrever currículos, técnicas para entrevistas, ferramentas para mudança de cidade e assistência para obtenção de visto ou a finalização de outras tarefas burocráticas. Os empregadores podem usar o *site* para procurar candidatos e divulgar oportunidades de trabalho.

O Talent Market™ do **Monster.com** oferece serviços de carreira ao estilo de leilões *on-line* com agentes independentes. Os usuários interessados em obter emprego preparam um perfil, listando suas qualificações. Depois de estabelecer um perfil, os agentes independentes “criam vida” para começar a receber ofertas por seus serviços. As ofertas duram cinco dias, durante os quais os usuários podem visualizar as ofertas recebidas. No fim dos cinco dias, o usuário pode escolher o seu emprego preferido. O serviço é grátis para os usuários, e os empregadores que fazem ofertas pagam uma comissão sobre as negociações completadas.

O **eLance.com** é outro *site* no qual as pessoas podem encontrar trabalho por determinado tempo. Os candidatos interessados podem pesquisar o banco de dados do eLance por categoria, incluindo comércio, finanças e *marketing* (ver Fig. J.6). Estes projetos, ou *solicitações de propostas* (RFPs – *Requests for Proposals*), são divulgados por empresas do mundo inteiro. Quando os usuários encontram um projeto para o qual eles acham que estão qualificados, eles submetem ofertas para o projeto. As ofertas devem conter a remuneração desejada pelo usuário, uma declaração detalhando as habilidades do usuário e uma avaliação de seu trabalho obtida a partir de outros projetos nos quais o usuário trabalhou. Se a oferta de um usuário for aceita, o usuário ganha o projeto e o trabalho é conduzido através do sistema de compartilhamento de arquivos do eLance, permitindo que tanto o contratante quando o empregador contatem um ao outro rápida e facilmente. Para obter uma demonstração *on-line*, visite o endereço **www.elance.com** e clique no ícone **demonstration**.

O FreeAgent (**www.freeagent.com**) é outro *site* projetado para projetos de trabalho temporário. Os candidatos criam um *e.portfolio* que fornece um resumo de suas habilidades, um histórico profissional, uma lista de suas experiências e referências. A seção de entrevista do portfolio relaciona as perguntas e as respostas do candidato. Exemplos de *e.portfolios* podem ser encontrados no endereço **www.freeagent.com/splash/models.asp**. O *e.office* do FreeAgent oferece um pacote de benefícios para contratantes externos, incluindo seguro-saúde, um plano de aposentadoria e o reembolso de despesas relacionadas com o negócio.

The screenshot shows the eLance website interface in a Microsoft Internet Explorer browser. The address bar displays the URL: <http://www.elance.com/c/rfp/main/rfpmkt.pl?catId=10208>. The page features the eLance logo and navigation tabs: HOME, BUY SERVICES, PROVIDE SERVICES, COMMUNITY, and MY ELANCE. Below the navigation, there is a search bar and a 'Tour' link. The main content area is titled 'Web Content Projects' and includes a table of projects. The table has columns for Project, Category, # Bids, Average Bid, Time Left, Buyer, and Status. The first project is 'Content for my Eviction Company Website' with 9 bids and an average bid of US\$351.11. Other projects listed include 'Web Content', 'webdesign company', 'Wine Content', 'Help build site content', 'Email campaign, 26 short notes', 'timer', and 'articles on new economy & technology'.

Project	Category	# Bids	Average Bid	Time Left	Buyer	Status
Content for my Eviction Company Website	Web Content	9	US\$351.11	15 d, 12 h+	MarkWingo	
Web Content	Web Content	9	US\$269.33	11 d, 12 h+	acntinc	
webdesign company	Web Content	7	US\$218.93	6 d, 12 h+	hongling	
Wine Content	Web Content	12	US\$190.00	1 d, 12 h+	iohanm	
Help build site content	Web Content	9	US\$2,152.78	8 d, 12 h+	baurys	
Email campaign, 26 short notes	Web Content	21	US\$350.10	4 d, 12 h+	paro_fiver	
timer	Web Content	0	--	2 d, 12 h+	msbhavin	
articles on new economy & technology	Web Content	6	US\$324.22	12 d, 12 h+	pwitthers	

Fig. J.6 Exemplo de solicitação de proposta (RFP) do **eLance.com** (cortesia de eLance, Inc.).

Outros *sites* da Web que oferecem projetos e informações para contratantes são o eWork® Exchange (www.ework.com), o MBAFreeAgent.com, o Agent.com e o WorkingSolo.com.

J.5.5 Cargos executivos

A seguir, discutimos as vantagens e desvantagens de se encontrar uma vaga para o executivo *on-line*. Os *sites* de aperfeiçoamento profissional para os executivos normalmente incluem muitos dos recursos que você poderia encontrar em um *site* de procura de emprego abrangente. A procura *on-line* por uma vaga para executivo é diferente de se encontrar uma vaga para iniciante *on-line*. A Internet permite que as pessoas pesquisem continuamente o mercado de trabalho. Entretanto, os candidatos para cargos de nível executivo devem exercitar um nível mais alto de precaução quando determinam quem está habilitado a ver seu currículo. Candidatar-se *on-line* a uma vaga de executivo é um processo demorado. Devido ao alto nível de escrutínio a que um candidato é submetido durante o processo, os critérios iniciais apresentados por um candidato de nível executivo são freqüentemente mais específicos do que os critérios apresentados pelo candidato a emprego pela primeira vez. As vagas para executivos são freqüentemente difíceis de se preencher, devido às grandes exigências e à grande quantidade de experiência exigida para os trabalhos.

O SixFigureJobs (www.sixfigurejobs.com) é um *site* de recrutamento projetado para executivos experientes. O envio de currículos e a procura de trabalho é grátis para os candidatos a emprego. Outros *sites*, incluindo o www.execunet.com, o ChiefMonster™ do [Monster.com](http://www.chiefmonster.com) (www.chiefmonster.com) e o www.nationjob.com, são projetados para ajudar os executivos a encontrar vagas.

J.5.6 Estudantes e profissionais jovens

A Internet oferece aos estudantes e profissionais jovens ferramentas para iniciá-los no mercado de trabalho. As pessoas que ainda estão na escola e já estão procurando estágios, as pessoas que estão recém se formando e as que já estão no mercado de trabalho há alguns anos compõem o mercado-alvo. Há ferramentas adicionais projetadas especificamente para este *grupo demográfico* (uma população definida por uma característica específica). Por exemplo, jornais mantidos por ex-estagiários fornecem aos candidatos a estágios informações relacionadas ao que deve ser procurado em um estágio, o que esperar e o que evitar. Muitos destes *sites* oferecerão informações para orientar os jovens profissionais na direção certa, como vagas recomendadas de acordo com o curso do candidato.

O **Experience.com** é um *site* da Web de serviços para carreira profissional dirigido para a população mais jovem. Os associados podem procurar vagas de acordo com critérios específicos, como localização geográfica, categoria do cargo, palavras-chave, comprometimento (i.e., tempo integral, tempo parcial, estágio), quantidade de férias e quantidade de tempo de viagem. Depois que os candidatos se registram, eles podem enviar seus currículos diretamente para as empresas que estão anunciando no *site*. Além do currículo, os candidatos fornecem uma declaração pessoal, uma lista de habilidades aplicáveis e sua proficiência em idiomas. Os associados inscritos também têm acesso ao *Job Agent* do *site*. Os associados podem estabelecer até três agentes de emprego. Os agentes procuram as vagas disponíveis, com base nos critérios definidos pelo associado. Se for encontrada uma vaga adequada, o *site* faz contato com o candidato por e-mail^{16,17}.

O **Internshipprograms.com** ajuda os estudantes a conseguir estágios. Além de divulgarem um currículo e procurarem um estágio, os estudantes também podem usar o calculador de mudança para comparar o custo de vida em diferentes regiões. São fornecidas dicas sobre montagem de currículos e elaboração de ensaios. O programa *City Intern* oferece guias de viagem, hospedagem e entretenimento para estagiários que estão fazendo entrevistas ou aceitando uma vaga em uma cidade não-familiar, fazendo-os sentir-se mais à vontade na nova localidade.

Além de seus serviços de localização de estágios, graduação, pós-graduação, escola de direito, escola de medicina e escola de administração, o *site* na Web do Princeton Review (www.review.com) oferece serviços para carreira profissional para os estudantes formandos. Ao mesmo tempo que procuram um trabalho, os estudantes e jovens profissionais também podem ler os relatórios de notícias do *site* ou até mesmo aumentar seu vocabulário visitando a “palavra do dia” (*word of the day*). Outros *sites* da Web voltados para a população mais jovem são o campuscareercenter.com, o brassringcampus.com e o collegegrads.com.

J.5.7 Outros serviços *on-line* para a carreira profissional

Além dos *sites* da Web que ajudam os usuários a encontrar e divulgar empregos *on-line*, existem diversos *sites* da Web que oferecem recursos que irão melhorar as pesquisas, preparar os usuários para pesquisar *on-line*, ajudar os candidatos a projetar seu currículo ou ajudar os usuários a calcular o custo de se mudar de cidade.

O **Salary.com** ajuda os candidatos a emprego a estimar sua renda esperada, com base no cargo, nível de responsabilidade e anos de experiência. A pesquisa exige a categoria da função, o código postal e um nome de função específico. Com base nestas informações, o *site* devolverá um salário estimado para uma pessoa vivendo na área especificada e empregado na função descrita. As estimativas são devolvidas com base no nível médio de salário para aquela função.

Além de ajudar os candidatos a encontrar emprego, o **www.careerpower.com** oferece às pessoas testes que irão ajudá-las a identificar seus pontos fortes, pontos fracos, valores, habilidades e traços de personalidade. Com base nos resultados, que podem ter de 10 a 12 páginas por teste, os usuários podem decidir melhor para quais categorias de trabalho eles estão qualificados e qual escolha de carreira será mais adequada às suas ambições pessoais. O serviço está disponível mediante o pagamento de uma taxa.

O InterviewSmart™ é outro serviço oferecido através do CareerPower que prepara os candidatos a emprego de todos os níveis para o processo de entrevista. O serviço pode ser baixado por uma taxa mínima ou pode ser usado na Web gratuitamente. As duas versões estão disponíveis no endereço **www.careerpower.com/CareerPerfect/interviewing.htm#is.start.anchor**.

Serviços adicionais irão ajudar o candidato a encontrar uma vaga que atenda às suas necessidades particulares ou a projetar seu currículo para atrair a atenção de empregadores específicos. O **dogfriendly.com**, organizado por localidade geográfica, ajuda os candidatos a um emprego a encontrar oportunidades que lhes permitem trazer seus animais de estimação para o trabalho, e o **cooljobs.com** é um banco de dados de oportunidades únicas de emprego que pode ser pesquisado.

J.6 Recursos na Internet e na World Wide Web

Sites para carreiras em tecnologia da informação (TI)

www.dice.com

Este é um *site* de recrutamento da Web especializado no setor de computadores.

www.guru.com

Página de recrutamento para trabalhadores que desejam encontrar trabalhos temporários. Os contratantes independentes, os consultores privados e os treinadores podem usar o **guru.com** para encontrar trabalhos de curto e longo prazos.

www.hallkinion.com

Trata-se de um serviço de recrutamento pela Web para as pessoas que estejam procurando vagas em tecnologia da informação.

www.techrepublic.com

Oferece aos empregadores e às pessoas que procuram trabalho recursos para recrutamento e informações relativas a tecnologias em desenvolvimento.

www.justcomputerjobs.com

Serve como portal com acesso a *sites* sobre linguagens de programação específicas, incluindo Java, Perl, C e C++.

www.bid4geeks.com

Site de serviços para carreira profissional dirigido para profissionais da área técnica.

www.hotdispatch.com

Este fórum oferece aos desenvolvedores de *software* uma oportunidade de compartilhar projetos, discutir códigos e fazer perguntas.

www.techjobs.bizhosting.com/jobs.htm

Este *site* encaminha quem procura emprego para *links* de inúmeras carreiras tecnológicas listadas por localidade, por tipo de área de atuação, etc.

Sites para carreira profissional

www.careerbuilder.com

Rede de *sites* para carreira profissional, incluindo carreiras em tecnologia da informação, *USA Today* e MSN, o Career-Builders atrai 3 milhões de pessoas que procuram trabalho por mês. Também oferece elaboradores de currículos e agentes de procura de trabalho.

www.recruitek.com

Site gratuito serve às pessoas que procuram trabalho, empregadores e contratantes.

www.monster.com

Este *site*, o maior dos *sites on-line* para carreira profissional, permite que as pessoas que estão procurando trabalho divulguem seus currículos, pesquisem em listas de vagas oferecidas e leiam conselhos e informações sobre o processo de procura de trabalho. Também oferece diversos serviços de recrutamento para empregadores.

www.jobsonline.com

Assim como o **Monster.com**, este *site* oferece oportunidades para as pessoas que procuram trabalho e para os empregadores.

www.hotjobs.com

Este *site* de recrutamento *on-line* oferece a possibilidade de listas com referências cruzadas para outros *sites*.

www.jobfind.com

Este *site* de trabalho é um exemplo de recursos de procura por emprego dirigidos para um local. O **JobFind.com** tem como alvo a área de Boston.

www.flipdog.com

Permite que os candidatos a emprego procurem *on-line* por oportunidades de carreira. Emprega agentes inteligentes para varrer a Web e devolver vagas que coincidam com o pedido do candidato.

www.cooljobs.com

Dá destaque a oportunidades especiais de trabalho.

www.careerhighway.com

Este *site* apresenta uma oportunidade para quem procura emprego e para os empregadores se combinarem e registrar as informações específicas sobre a carreira que eles estão procurando.

www.inetsupermall.com

Ajuda os que procuram emprego na criação de currículos profissionais a conectá-los aos empregadores.

www.wirelessnetworksonline.com

Este *site* ajuda a conectar os que procurando emprego com as carreiras para as quais eles estão qualificados.

www.careerweb.com

Este *site* dá destaque a empregadores e a trabalhos e permite aos que procuram emprego e aos empregadores divulgar e ver currículos, respectivamente.

Vagas para executivos

www.sixfigurejobs.com

Trata-se de um *site* de recrutamento projetado para executivos experientes.

www.leadersonline.com

Este *site* de serviços para a carreira profissional oferece procuras confidenciais por emprego para profissionais de nível intermediário. As vagas que oferecem potencial para o candidato são informadas aos candidatos por *e-mail*.

www.e recruitinginc.com

Este *site* é projetado para procurar empregados para cargos executivos.

Diversidade

www.latpro.com

Foi projetado para pessoas de língua espanhola e portuguesa que estejam procurando trabalho. Além de oferecer serviços de divulgação de currículos, o *site* permite aos que procuram trabalho receber informações sobre as vagas que coincidam com seu pedido por *e-mail*. Serviços de aconselhamento e informações também estão disponíveis.

www.blackvoices.com

Este portal hospeda um centro para carreira profissional projetado para oferecer oportunidades de trabalho para afro-americanos que procuram trabalho.

www.hirediversity.com

Além de serviços para pesquisar e divulgar vagas, montagem de currículo e serviços de atualização também estão disponíveis nesse *site*. O *site* é voltado para diversos grupos demográficos, incluindo afro-americanos, asiático-americanos, pessoas com deficiências, mulheres e latino-americanos.

Pessoas com deficiências

www.halftheplanet.com

Representa pessoas com deficiências. É grande e inclui muitos recursos e serviços de informações diferentes. Uma seção especial é dedicada às pessoas que procuram trabalho e empregadores.

www.wemedia.com

Foi projetado para atender às necessidades de pessoas com deficiências. Inclui uma seção para as pessoas que procuram trabalho e para os empregadores.

www.disabilities.com

Oferece aos usuários uma grande variedade de *links* para recursos com informações sobre oportunidades para a carreira profissional.

www.rileyguide.com

Inclui uma seção com oportunidades para pessoas com deficiências, que pode ser visualizada no endereço **www.dbm.com/jobguide/vets.html#abled**.

www.mindexchange.com

A seção sobre diversidade deste *site* oferece aos usuários diversos *links* para recursos adicionais relacionados a pessoas com deficiências e emprego.

www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm

Homepage do Americans with Disabilities Act.

www.abanet.org/disability/home.html

Este é o *site* da Commission on Mental and Physical Disability Law.

janweb.icdi.wvu.edu

O *site* da Job Accommodation oferece serviços de consultoria para os empregadores relacionados à integração de pessoas com deficiências ao local de trabalho.

Recursos genéricos

www.vault.com

Oferece aos empregados em potencial informações internas sobre mais de 3.000 empresas. Além disso, as pessoas que procuram trabalho podem pesquisar nas vagas disponíveis e divulgar e responder perguntas no quadro de mensagens.

www.wetfeet.com

Assim como o **www.vault.com**, este *site* permite aos visitantes fazer perguntas e receber “informações internas” sobre as empresas que estão contratando.

Serviços gratuitos

www.sleuth.com

Neste *site* as pessoas que procuram trabalho podem preencher um formulário que indica a área em que desejam trabalhar. O Job Sleuth™ pesquisa na Internet e devolve para sua caixa de entrada do usuário uma relação de vagas que tenham potencial de atendê-lo. O serviço é gratuito.

www.ajb.org

O America's Job Bank é um serviço de recrutamento *on-line* oferecido através do Department of Labor e do serviço estatal de empregos. A procura e a divulgação de ofertas de emprego no *site* é gratuita.

www.xdrive.com

Este *site* gratuito oferece aos associados 25 MB de espaço de armazenamento para hospedar documentos relacionados com a procura de emprego do usuário. O XDrive é capaz de se comunicar com todos os tipos de navegadores e tem recursos para comunicação sem-fio.

www.driveway.com

Assim como o **XDrive.com**, este *site* oferece aos usuários 100 MB de espaço de armazenamento. Os usuários podem fazer *back-up*, compartilhar e organizar as informações sobre várias pesquisas por trabalho. O **driveway.com** funciona em todas as plataformas.

Interesse especial

www.eharvest.com/careers/index.cfm

Este *site* fornece serviços *on-line* para a carreira profissional de pessoas que procuram trabalho interessadas em empregos na agricultura.

www.opportunitynocs.org

Este *site* de serviços para carreira profissional é voltado tanto para os empregadores quanto para as pessoas que procuram trabalho interessadas em oportunidades sem fins lucrativos.

www.experience.com

Este *site* foi projetado especificamente para os profissionais jovens e estudantes que estão procurando vagas para trabalho em tempo integral, tempo parcial ou estágios.

www.internshipprograms.com

Os estudantes que procuram estágios podem pesquisar em listas de ofertas neste *site*. Ele também oferece o City Intern, para ajudar os estagiários a conhecer uma nova localidade.

www.brassringcampus.com

Oferece oportunidades de trabalho para formandos e jovens profissionais com menos de cinco anos de experiência. Recursos adicionais ajudam os usuários a comprar um carro ou encontrar um apartamento.

Contratos de empreitada on-line

www.ework.com

Este *site* de recrutamento *on-line* promove o encontro de empreiteiros externos com as empresas que necessitam de especialistas em projetos. Outros serviços oferecidos através do eWork incluem *links* para *sites* de treinamento *on-line*, serviços de pacotes de benefícios e remuneração e recursos para reuniões e gerenciamento *on-line*.

www.elance.com

Assim como o **eWork.com**, o eLance promove o contato entre empreiteiros externos e projetos.

www.freeagent.com

O Freeagent promove o encontro de empreiteiros com projetos.

www.MBAFreeAgent.com

Este *site* foi projetado para unir pós-graduados com MBA (Master of Business Administration) com oportunidades de trabalhos temporários.

www.aquent.com

Oferece acesso a vagas técnicas de trabalho temporário.

www.WorkingSolo.com

Ajuda os contratantes a começar seus próprios projetos.

Serviços de recrutamento

www.advantagehiring.com

Ajuda os empregadores a analisar currículos.

www.etest.net

Oferece aos empregadores serviços de testes para avaliar os pontos fortes e fracos de empregados em potencial. As informações obtidas podem ser usadas para definir melhores estratégias de contratação.

www.hire.com

O eRecruiter do **hire.com** é um provedor de serviço de pedido de emprego que ajuda as empresas a simplificar seus processos de recrutamento através da Web.

www.futurestep.com

Os executivos podem se inscrever em sigilo no **futurestep.com** e se candidatarem a cargos executivos seniores. O *site* une as pessoas às vagas. Também oferece serviços de gerenciamento de carreira.

www.webhire.com

Oferece aos empregadores soluções de ponta a ponta para recrutamento.

Recursos para trabalhos “sem-fio”

www.wirelessresumes.com

Este *site* une empregadores e quem procura emprego através de currículos que são focados em trabalhos girando em torno da tecnologia sem-fio.

www.msua.org/job.htm

Este *site* contém *links* para inúmeros *sites* de procura de empregos “sem-fio”.

www.jobs4wireless.com

Este *site* procura por trabalho no campo das telecomunicações sem-fio.

www.staffing.com

Este *site* permite aos que procuram por trabalho descobrir novas vagas no mundo da tecnologia e das comunicações sem fio.

www.wiwc.org

O foco deste *site* é a procura de empregos para mulheres em comunicação sem-fio.

www.firstsearch.com

Neste *site* quem procura trabalho é capaz de descobrir oportunidades em tempo parcial, tempo integral e baseadas em salário no setor “sem-fio”.

www.pcsjobs.com

Este é *site* do The Caradyne Group, que é uma empresa de procura de executivos que se concentra em encontrar vagas para trabalhos “sem-fio”.

www.cnijoblink.com

A CNI Career Networks oferece colocação confidencial e gratuita nos setores “sem-fio” e de telecomunicações.

Resumo

- A Internet pode melhorar a capacidade de um empregador de recrutar empregados e ajudar os usuários a encontrar oportunidades de trabalho pelo mundo inteiro.
- As pessoas que procuram trabalho podem aprender como escrever currículos e cartas de apresentação, divulgá-los *on-line* e pesquisar em listagens de vagas disponíveis para encontrar os trabalhos que melhor se adaptam às suas necessidades.
- Os empregadores podem divulgar as vagas disponíveis que podem ser pesquisadas por uma enorme quantidade de candidatos.

- Os candidatos a emprego podem armazenar e distribuir currículos digitalmente, receber por *e-mail* notificação sobre vagas possíveis, usar calculadoras de salários e mudança de cidade, consultar conselheiros para o trabalho e usar ferramentas de auto-avaliação ao procurar emprego na Web.
- Existem aproximadamente 40.000 serviços de aperfeiçoamento profissional na Internet atualmente.
- Encontrar um trabalho *on-line* pode reduzir enormemente a quantidade de tempo gasto em candidatar-se a uma vaga. Os candidatos em potencial também podem saber mais a respeito de uma empresa visitando seu *site* na Web.
- A maioria dos *sites* oferecem acesso gratuito para as pessoas que procuram emprego. Estes *sites* normalmente geram suas receitas cobrando dos empregadores pela divulgação de suas oportunidades de emprego e vendendo espaço de propaganda em suas páginas da Web.
- *Sites* como **Vault.com** e **WetFeet.com** permitem enviar perguntas sobre os empregadores e sobre as vagas em salas de bate-papo e fóruns eletrônicos.
- Em muitos *sites* de recrutamento, o casamento de um currículo com uma vaga oferecida é feito por *softwares* de filtragem de currículos.
- A falta de confidencialidade é uma desvantagem dos serviços *on-line* para carreira profissional.
- De acordo com estudos recentes, o número de pessoas que procuram oportunidades de emprego através de outros meios que não a Internet, como recomendações, jornais e agências temporárias, excede em muito o número de pessoas que procuram trabalho na Internet.
- Os *sites* para carreira profissional projetados para pessoas que estão procurando um emprego técnico estão entre os *sites on-line* mais populares.
- A contratação *on-line* de serviços por tempo determinado permite às empresas divulgar as vagas para as quais elas querem contratar recursos externos, e as pessoas podem identificar os projetos que melhor se adaptem aos seus interesses, agendas e habilidades.
- A Internet oferece aos estudantes e profissionais jovens algumas das ferramentas necessárias para iniciar as atividades no mercado de trabalho. O mercado-alvo é formado pelas pessoas que ainda estão cursando as escolas e procurando estágios, pelas que estão recém se formando e pelas que estão no mercado de trabalho há poucos anos.
- Existem diversos *sites* na Web que oferecem recursos que melhoram as buscas por trabalho, preparam os usuários para pesquisar *on-line*, ajudam a preparar o currículo do candidato ou ajudam os usuários a calcular o custo de mudar de cidade.
- O recrutamento através da Web atinge um público maior do que a colocação de um anúncio no jornal local.
- Existem diversos *sites* que permitem aos empregadores divulgar vagas *on-line*. Alguns destes *sites* exigem o pagamento de uma taxa, que geralmente varia entre 100 e 200 dólares. O anúncio permanece no *site* da Web por aproximadamente 30 a 60 dias.
- Os empregadores devem tentar anunciar em *sites* que sejam mais provavelmente visitados pelos candidatos qualificados.
- Ao se projetar um anúncio de emprego, definir o que torna a sua vaga especial e incluir informações como benefícios e salário pode convencer um candidato qualificado a investigar mais a fundo a oferta.
- A Internet hospeda *sites* dedicados a grupos demográficos específicos, para aqueles empregadores que estejam procurando aumentar a diversidade no local de trabalho.
- A Internet forneceu aos empregadores uma maneira econômica de testar seus empregados em potencial em assuntos como tomada de decisão, solução de problemas e personalidade.

Terminologia

cargo de nível inicial
cultura corporativa
grupo demográfico
pagamento por contratação
pergunta em aberto

serviço *on-line* de tempo determinado
software para filtragem de currículos
solicitação de proposta (RFP)
soluções de recrutamento de ponta a ponta

Exercícios de auto-revisão

- J.1** Diga se cada uma das seguintes frases é *verdadeira* ou *falsa*. Se for *falsa*, explique por quê.
- Os serviços *on-line* por tempo determinado permitem às empresas divulgar listas de vagas para projetos específicos que podem ser vistas por pessoas que procuram emprego através da Web.
 - Redes de emprego são *sites* da Web projetados para fornecer informações sobre uma empresa selecionada para melhor informar quem procura emprego sobre o ambiente corporativo.
 - O grande número de candidaturas a emprego recebidos através da Internet é considerado uma vantagem pela maioria dos recrutadores *on-line*.
 - Existe uma quantidade maior de pessoas procurando trabalho na Web do que através de todos os outros meios em conjunto.
 - Dezesseis por cento da força de trabalho americana é classificada como contratantes independentes.
- J.2** Preencha as lacunas em cada uma das seguintes afirmações:
- Existem aproximadamente _____ *sites* da Web para carreira profissional *on-line* na Internet atualmente.
 - A Internet hospeda *sites* para grupos demográficos específicos para os empregadores que procuram aumentar a _____ no local de trabalho.
 - Nas 24 horas seguintes ao Super Bowl, ocorreram _____ de pesquisas por trabalho no **Monster.com**.
 - Muitos *sites* de recrutamento usam _____ para filtrar os currículos recebidos.
 - Os empregadores deveriam tentar divulgar seus anúncios nos *sites* que serão visitados pelos candidatos _____ com maior probabilidade.

Respostas aos exercícios de auto-revisão

- J.1** a) Verdadeira. b) Verdadeira. c) Falsa. O grande número de candidatos reduz a quantidade de tempo que um recrutador pode gastar entrevistando e tomando decisões. Apesar dos processos de triagem, muitos candidatos altamente qualificados podem não ser levados em consideração. d) Falsa. O número de pessoas que pesquisam vagas de trabalho através de outros meios, como recomendações, jornais e agências de trabalho temporário, ultrapassa em muito o número de pessoas que procuram trabalho na Internet. e) Falsa. Seis por cento da força de trabalho americana é classificada como consultores independentes.
- J.2** a) 40.000. b) diversidade. c) 5 milhões. d) *softwares* de filtragem de currículos. e) qualificados.

Exercícios

- J.3** Indique se cada uma das seguintes frases é *verdadeira* ou *falsa*. Se for *falsa*, explique por quê.
- RFP é a sigla para *request for proposal* (solicitação de proposta).
 - A Internet tem dado aos empregadores meios de testar seus empregados em perspectiva em categorias como tomada de decisão, solução de problemas e personalidade a um custo razoável.
 - O recrutamento de empregados *on-line* pode substituir completamente outros meios de contratar empregados.
 - Anunciar uma vaga para emprego *on-line* é menos caro do que colocar anúncios em mídia mais tradicional.
 - A falta de confidencialidade é uma desvantagem dos serviços *on-line* para a carreira profissional.
- J.4** Preencha as lacunas em cada uma das seguintes afirmações:
- Encontrar um emprego *on-line* pode _____ enormemente a quantidade de tempo gasto ao se candidatar a uma vaga.
 - _____ é um exemplo de *site* da Web no qual os contratantes podem fazer ofertas para projetos.
 - Ao projetar um anúncio de emprego, definir o que torna a vaga especial e incluir informações como _____ e _____ podem convencer um candidato qualificado a investigar mais sobre a vaga oferecida.

- d) A Internet hospeda _____ para os empregadores que estão procurando aumentar a diversidade no local de trabalho.
- e) A Internet fornece aos empregadores uma maneira de testar seus empregados em perspectiva em categorias como _____, _____ e _____, a um custo razoável.

J.5 Defina os seguintes conceitos:

- a) cultura corporativa;
- b) pagamento por contratação;
- c) solicitação de proposta (RFP – *request for proposal*);
- d) *software* de filtragem de currículos.

J.6 (*Discussão em aula*) Neste apêndice, discutimos os inconvenientes e as vantagens do recrutamento na Internet. Usando o texto, o material de leitura adicional e as considerações pessoais, responda às perguntas a seguir. Esteja preparado para discutir suas respostas.

- a) Você acha que encontrar um emprego é mais fácil na Web? Justifique?
- b) Quais desvantagens você pode identificar?
- c) Quais são algumas das vantagens?
- d) Quais serviços de recrutamento *on-line* você acha que terão mais sucesso? Por quê?

J.7 Muitos dos *sites* da Web de serviços para a carreira profissional que discutimos neste apêndice oferecem recursos de montagem de currículos. Comece a montar seu currículo, escolhendo um objetivo que é de seu interesse. Pense em suas preocupações básicas. Você está procurando uma oportunidade de estágio remunerado ou de voluntariado? Você tem uma localidade específica em mente? Você tem uma oportunidade para emprego futuro? Opção de compra de ações é importante para você? Encontre diversos trabalhos de nível inicial que atendam a seus requisitos. Escreva um breve resumo de seus resultados. Inclua quaisquer obstáculos e oportunidades.

J.8 Neste apêndice, discutimos as oportunidades de contratação de empreitadas *on-line*. Visite o FreeAgent (www.freeagent.com) e crie seu próprio *e.portfolio*, ou visite o eLance (www.elance.com) e pesquise as solicitações de propostas para as oportunidades de trabalho temporário que lhe interessam.

J.9 Neste apêndice, discutimos muitos *sites* da Web com serviços para a carreira profissional. Escolha três *sites*. Explore as oportunidades e os recursos oferecidos pelos *sites*. Visite quaisquer demonstrações, conduza uma procura de emprego, monte seu currículo e calcule seu salário ou despesas de mudança de cidade. Responda às seguintes perguntas:

- a) Que *site* fornece o melhor serviço? Por quê?
- b) Do que você gostou? E não gostou?
- c) Escreva um breve resumo de suas descobertas, incluindo descrições dos recursos que você acrescentaria.

Trabalhos citados

A notação <www.nome-de-domínio> indica que a citação contém informações retiradas da web.

1. J. Gaskin, “Web Job sites Face Tough Job”, *Inter@ctive Week*, 14 August 2000: 50.
2. J. Gaskin, 50.
3. M. Berger, “Jobs Supermaket”, *Upside*, November 2000 : 224.
4. M. Berger, 224.
5. <www.vault.com>
6. Cisco Advertisement, *The Wall Street Journal*, 19 October 2000: B13.
7. M. Feffer, “Posting Jobs on the Internet”, <www.webhire.com/hr/spotlight.asp>, 18 August 2000.
8. <www.webhire.com>
9. J. Gaskin, 51.
10. C. Wilde, “Recruiters Discover Diverse Value In Web sites”, *Information Week*, 7 February 2000: 144.
11. <www.jobsonline.com>
12. <www.cruelworld.com>
13. <www.driveway.com>
14. A. K. Smith, “Charting Your Own Course”, *US News and World Report*, 6 November 2000: 58.
15. D. Lewis, “Hired! By the Highest Bidder”, *The Boston Globe*, 9 July 2000: G1.
16. <www.experience.com>
17. M. French, “Experience, Inc., E-Recruiting for Jobs for College Students”, *Mass High Tech*, 7 February – 13 February 2000: 29.