

**ANÁLISE DOS MECANISMOS DEEM DOM
PEDRITO/ RS (Título em Português)**

Autor 1 ¹

Autor 2 ²

RESUMO: “Modelo” de Resumo - Considerando (justificativa/problema), Objetiva-se (objetivos). Para tanto, procede-se a (Metodologia). Desse modo, observa-se que (Resultados), o que permite concluir que (Conclusão).

Palavras-chave: - ?????, - ?????, e -?????????

**ANALYSIS OF WORK HAND IN DOM
PEDRITO / RS (Título em Inglês)**

ABSTRACT: "Model" of Summary - Recital (justification / problem), Objective (objectives). To do so, proceed to (Methodology). Thus, it is observed that (Results), which allows to conclude that (Conclusion).

Keywords: - ?????, - ?????, e -?????????.

1 Introdução

UMA PÁGINA SEM USAR AUTORES.

- Ressaltando o problema de pesquisa = que é uma pergunta?
- As hipóteses do artigo = Se existir hipóteses colocar aqui.
- Os objetivos: objetivo geral e os objetivos específicos.

¹ Doutor em Desenvolvimento, Professor Adjunto Unipampa – Coordenador Programa de Pós-Graduação em Agronegócio - PPGAgro, Dom Pedrito/RS. E-mail:?????????????????

² Acadêmico (a) da Especialização em Agronegócio – PPGAgro/UNIPAMPA, Campus Dom Pedrito/RS. E-mail: ??????????????????

2. Referencial Teórico

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Exemplo citação indireta

Para Chiavenato (2004), a gestão de pessoas consiste de várias atividades integradas, como descrição e análise de cargos, planejamento, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem-estar. As pessoas constituem o mais importante ativo das organizações, pois sem pessoas e organizações a gestão de pessoas provavelmente não existiria.

Exemplo de citação direta

Segundo Knapik (2008.p. 15),

A área de gestão de pessoas necessita conhecer bem a organização, seu ambiente de trabalho, sua crenças, seus valores, sua missão e visão o clima de trabalho e a cultura empresarial para que possa gerenciar seus talentos e criar uma relação de “ganha-ganha” entre empresa e colaboradores.

Exemplo citação indireta

Chiavenato (2004, p. 8) complementa “que as pessoas devem ser visualizadas como parceiras de negócio. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, são o mais importante aporte para as organizações”.

2.2 RECRUTAMENTO

Exemplo de citação curta com menos de três linhas e direta

O principal objetivo de um recrutamento bem feito para Camargo (1999. p.19) “não é apenas um colocar de um candidato que vai render mais para a empresa. É muito mais que isso. Trata-se de preencher uma vaga com o ser humano e toda sua complexidade”.

Para Boas (2009,cap.3),” o recrutamento ocorre dentro do contexto do mercado de trabalho e do mercado de recursos humanos”.

Para Caxito (2008, p. 17),

Recrutar é reunir, convocar, alistar pessoas para um determinado fim. É arrebanhar ou reunir elementos para uma comunidade, grupo social, partido ou movimentos. A área de recrutamento de uma empresa faz exatamente isso: reúne, convoca, alista pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização.

De acordo com Marras (2001, p.66) “existem alguns acontecimentos que leva a empresa acionar um serviço de recrutamento e seleção, são eles: rotatividade (turnover); aumento de quadro planejado e aumento de quadro circunstanciais”.

Para Meirinho e Rodrigues (2014, p. 155),

O recrutamento e seleção é um dos primeiros momentos da relação entre o empregador e o futuro colaborador, é aqui que se começa construir uma relação que se quer eficaz. Se por um lado o potencial colaborador tem que corresponder a parâmetros pré-definidos, por outro lado, a organização de vê transmitir uma cultura de bem-estar, e acima de tudo, de rigor e equidade que começa por se afirmar muitas vezes no primeiro contato com os candidatos.

Exemplo de citação com *apud*

Para Marques (p. 237, apud Chiavenato, 2000, p.197), o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados a ocupar cargos dentro das organizações. Trata-se de um sistema de informação que visa a divulgação da oferta e da oportunidade de emprego. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficientes para abastecer adequadamente o processo de seleção. Aliás, a função do recrutamento é de suprir a seleção de matéria-prima básica (candidatos) para seu funcionamento.

2.2.1 Recrutamento interno

Outro exemplo de citação.

“Recrutamento interno é o preenchimento das vagas por meio da promoção ou transferência de funcionários da organização. É a valorização dos recursos humanos interno”. (MARQUES, p.238 apud PONTES 2001, p.97)

2.2.2 Recrutamento externo

2.2.3. Recrutamento misto

2.3 SELEÇÃO DE PESSOAS

2.4 FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Outro exemplo de citação.

Seleção de pessoas é uma técnica, classificada por mim como indispensável em uma organização, esse momento o entrevistador irá identificar as características e perfil do candidato, se ele está apto ou inapto para a função a qual se candidatou. Somente com essa “ferramenta”, é que o entrevistador poderá contratar de fato ou de direito. As técnicas de recrutamento e seleção de pessoal é fundamental e indispensável em qualquer tipo de empresa ou franquias independente do ramo de atividade ou porte (Micro, Médio ou grande). (MENEZES, 2014, p.11).

2.5 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Obs: - Na revisão deve ser usado mais de 20 autores e um total de 60 autores; - Usar: google books e citar como se tivesse tirado um livro da biblioteca.

3 Metodologia utilizada na pesquisa

(Colocar os passos para a realização da pesquisa)

Abaixo EXEMPLO de METODOLOGIA

Para Marconi e Lakatus (2011, p. 253), método consiste em uma série de regras com a finalidade de resolver determinado problema ou explicar um fato por meio de hipóteses ou teorias que devem ser testadas experimentalmente e podem ser comprovadas ou refutadas. Se a hipótese for aprovada nos testes, será considerada uma justificativa adequada aos fatos e aceita ou adotada para fins práticos.

Para Gil (1999, p.42 apud Moresi 2003, p. 8), “a pesquisa tem um caráter pragmático, é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico”. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. Pesquisa é um conjunto de ações, propostas para encontrar a solução

para um problema, que têm por base procedimentos racionais e sistemáticos. A pesquisa é realizada quando se tem um problema e não se tem informações para solucioná-lo.

A metodologia utilizada para realização deste trabalho de pesquisa foi pesquisa bibliográfica, que para MARCONI e LAKATUS (2010, p.166) “pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, etc.”. A pesquisa é qualitativa, que para Moresi (2003, p. 69), a pesquisa qualitativa deve ser usada quando você deseja entender detalhadamente porque um indivíduo faz determinada coisa. Costuma ser usada para trazer à tona a “lógica de compra, que é a explicação do porque um indivíduo compra um produto ou serviço ou produto específico. Essa é a base para identificar segmentos de mercado reais ou grupos de pessoas que compram pelos mesmos motivos e razões.

A pesquisa qualitativa é particularmente útil como uma ferramenta para determinar o que é importante para os clientes e porque é importante. Esse tipo de pesquisa fornece um processo a partir do qual questões-chave são identificadas e perguntas são formuladas, descobrindo o que importa para os clientes e por que. Esse tipo de pesquisa também é usado para identificar a extensão total de respostas ou opiniões que existem em um mercado ou população. A pesquisa qualitativa ajuda a identificar questões e entender porque elas são importantes. Com esse objetivo em mente, também é importante trabalhar com uma amostra heterogênea de pessoas enquanto se conduz uma pesquisa qualitativa. Foi feita a pesquisa de campo que para Moresi (2003, p.9), é a investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. A pesquisa de campo visa identificar quais as formas que são utilizadas para realizar o processo de recrutamento e seleção, de candidatos a uma vaga no mercado de trabalho, métodos e formas de avaliação, as etapas do recrutamento e suas principais fontes e identificar o processo de seleção e outros temas organizacionais de relevância. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação, testes e observação participante ou não. A Entrevista que para Marconi e Lakatus (2011, p. 280), representa um dos instrumentos básicos para a coleta de dados. Trata-se de uma conversa oral entre duas pessoas, das quais uma delas é o entrevistador e a outra o entrevistado. O papel de ambos pode variar de acordo com o tipo de entrevista. Todas elas tem um objetivo, ou seja, a obtenção de informações importantes e de compreender as perspectivas e experiências das pessoas entrevistadas. “A entrevista é um encontro entre duas pessoas, afim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional”. (MARKONI e LAKATUS, 2010, p.178). Tipos de entrevista para

Marconi e Lakatus (2011, p. 281), "Há diversos tipos de entrevista, que variam de acordo com o propósito do investigador: padronizada ou estruturada - Quando o pesquisador segue um roteiro estabelecido, as perguntas feitas ao indivíduo são predeterminadas."

Segundo Moresi (2003, p.65), as perguntas devem ser formuladas de maneira clara, objetiva, precisa, em linguagem acessível ou usual do informante, para serem entendidas com facilidade. A disposição das perguntas precisa seguir uma progressão lógica, para que o informante:- seja conduzido a responder pelo interesse despertado, sendo as perguntas atraentes e não controvertidas; - seja levado a responder, indo dos itens mais fáceis para os mais complexos; - não se defronte prematuramente com informações pessoais; - seja levado gradativamente de um quadro de referência a outro – facilitando o entendimento e as respostas.

As questões foram Semi-abertas: "é a junção de uma pesquisa fechada a uma aberta em que, num primeiro momento, o entrevistado responde a uma das opções e depois justifica, explica sobre a resposta". (MORESI, 2003, p.66).

A entrevista foi realizada pela pesquisadora em sete (7) empresas, começando no dia dezoito (18) de Outubro de 2016 até o dia dezessete (17) de Novembro de 2016, primeiramente foi aplicada como teste em uma das sete (7) empresas, para verificar possíveis falhas no teor da mesma, e depois foi aplicada nas outras seis (6) empresas no ramo de máquinas e implementos agrícolas na área urbana da cidade de Dom Pedrito/ RS, usando um formulário com perguntas semi-abertas que foi aplicada nas empresas diretamente aos proprietários e aos responsáveis pelo setor de Recursos Humanos (RH) das mesmas.

"Os métodos e as técnicas a serem empregados na pesquisa científica podem ser selecionados desde a proposição do problema, da formulação das hipóteses e da delimitação do universo ou da amostra". (MARCONI e LAKATUS, 2010, p. 147). Para Marconi e Lakatus (2010, p. 149), etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta de dados previstos. É tarefa cansativa e toma, quase sempre, mais tempo do que se espera. Exigem do pesquisador paciência, perseverança e esforço pessoal, além do cuidadoso registro dos dados e de um bom preparo anterior. Para Marconi e Lakatus (2010, p. 150), "Após a coleta dos dados, realizado de acordo com os procedimentos indicados anteriormente, eles são elaborados e classificados de forma sistemática." Neste trabalho foi feita a seleção e a tabulação dos dados. "Seleção é o exame minucioso dos dados e tabulação é à disposição dos dados em tabelas, possibilitando maior facilidade na verificação das inter-relações entre eles." (MARCONI e LAKATUS, 2010, p. 150).

A Interpretação dos dados que consiste na: “Verificação das relações entre as variáveis independentes e dependentes, e da variável interveniente (anterior à dependente e posterior à independente), a fim de ampliar os conhecimentos sobre o fenômeno (variável depende).” (MARCONI e LAKATUS, 2010, p. 151).

Coletado os dados, feita a seleção e a tabulação dos dados foi realizado a interpretação e a representação através de tabelas, que será apresentado a seguir, para responder as perguntas e dúvidas que foram apresentadas através do problema de pesquisa e objetivos do trabalho.

4 Análise dos Resultados

Descrever os resultados obtidos, acrescentar gráficos, quadros, tabelas e percentuais

Modelo de Tabela

Tabela 01- Colaboradores existentes nas empresas pesquisadas

Nome da Empresa	Total de colaboradores de cada empresa	% de colaboradores em relação ao total
A	26	20,50
B	16	12,59
C	36	28,34
D	11	8,67
E	16	12,60
F	14	11,00
G	08	6,30
TOTAL	127	100%

Fonte: Pesquisa de Campo

MODELO DE INTERPRETAÇÃO

Observa-se que a empresa C, por ser de maior porte no Município, possui o maior número de colaboradores e seu capital é local, representando 28,34%, e a empresa G o menor número de colaboradores por ser de menor porte representando 6,30% do total, e seu capital também é local, a empresa F que representa 11% do total possuindo capital local, portanto 42,85% das empresas entrevistadas seus capitais são locais e o restante 57,15% o capital é de fora, isso se deve a grande demanda de máquinas e implementos agrícolas e sua estrutura produtiva que molda o mercado atual, o qual esta cada vez esta mais competitivo.

Modelo de Tabela 02

Tabela 02 - Método de recrutamento que é utilizado pelas empresas

Empresa	Método de Recrutamento
A	Interno
B	Misto
C	Interno, Externo e Misto
D	Misto
E	Misto
F	Externo
G	Misto

Fonte: Pesquisa de Campo

MODELO DE INTERPRETAÇÃO

Observa-se na tabela 3 que a forma de recrutamento utilizado em quatro empresas que representam 57,14% é misto, para que tenham oportunidade de promover o colaborador interno e buscar externamente o colaborador através do deslocamento da vaga, agilizar o preenchimento da vaga existente, preencher a vaga existente e ao mesmo tempo trazer novas idéias com a contratação de um novo colaborador, uma empresa que representa 14,28% a forma de recrutamento é interno, para que talentos internos ocupem as vagas e os colaboradores já estão adaptados à cultura organizacional da empresa, uma empresa que representa 14,28% a forma de recrutamento é externo sendo que não descarta a possibilidade de utilizar as outras formas para valorizar os recursos internos e externos, uma empresa que representa 14,28% utiliza todas as formas de recrutamento interno, externo e misto para promover o colaborador, ter a possibilidade de uma seleção mais exigente e preencher a vaga existente e ao mesmo tempo trazer novas idéias com a contratação de um novo colaborador.

5. Considerações Finais

Deves concluir sobre o tema, o problema de pesquisa, a hipótese se houver e os objetivos geral e específicos.

Um artigo deve possuir entre 15 e 25 páginas.

Referências (Exemplo de como fazer referências = Usar apenas como Modelo)

Um linha em branco com espaçamento 1,5

ARAUJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

BEAUSAY, William. **Gestão de Pessoas Segundo Jesus**, tradução; Omar de Souza. 1ª ed. São Paulo: Mundo Cristão, 2005. Disponível em: < <https://books.google.com/books?isbn=8573253959>> Acesso em: 24 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

BOAS, Ana A. Vilas, ANDRADE, Rui. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009. ISBN 978-85-352-3453-4. Disponível em: < <https://books.google.com.br/books?isbn=8535266496>> Acesso em 01 de Novembro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

BORJAS, George J. **Economia do Trabalho**. 5ª ed. Porto Alegre: AMG Editora Ltda. 2012. Disponível em: < <https://books.google.com/books?isbn=8580550645>> . Acesso em: 24 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

CAMARGO, Paulo Sérgio de. **A Grafologia no Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 3ª ed. São Paulo, Ágora, 1999. ISBN- 5-7183-653-1. Disponível em: < <https://books.google.com.br/books?isbn=8571836531>> Acesso em 30 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

CARVALHO, Iêda M.V., PASSOS, Antônio E.V.M., SARAIVA, Suzana B.C., **Recrutamento e Seleção por Competências**; 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. Disponível em: < <https://books.google.com/books?isbn=8522506744>> Acesso em: 24 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

CAXITO, Fabiano de A. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. Disponível em: < <https://books.google.com/books?isbn=8576387786>> Acesso em 24 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração de Pessoal**. 1ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

_____. **Administração dos Novos Tempos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

_____. **Administração Geral e Pública**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006. ISBN 978-85-352-2154-1. Disponível em < <https://books.google.com.br/books?isbn=8535221549>> Acesso em 01 de Novembro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. ISBN 978-85-352-2512-9. Disponível em: < <https://books.google.com/books?isbn=8535225129>> Acesso em 31 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

CHIMPOLO, João Maria F. **Processo de Recrutamento de Pessoal na Administração Pública Angolana**. 2ª ed. Estados Unidos da América. Palíbrío LLC,

2014. Disponível em < <https://books.google.com.br/books?isbn.>> Acesso em 01 de Novembro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

CREMONEZI, Graziela O.G. **Administração Básica**. 1ª ed. Campo Grande. MS. LIFE, 2015. Disponível em:< <https://books.google.com.br/books?isbn=8582452675>> Acesso em: 01 de Novembro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

DALMAU, Marcos B. L., TOSTA, Kelly C.B.T. **Estratégia de Gestão de Pessoas**. Curitiba. PR. IESDE Brasil, 2009, 102 p. ISBN 978-5-382-2084-3. Disponível em:< <https://books.google.com.br/books?isbn=8538701703>> Acesso em: 01 de Novembro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha, **Gestão Estratégica de Pessoas com foco em competências**. 1.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. Disponível em:< <https://books.google.com/books?isbn=8535272062>> Acesso em 28 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

KNAPIK, Janete, **Gestão de pessoas e talentos**. 2 ed. Curitiba, Ibpex, 2008. ISBN 978-85-99583-98-2. Disponível em:< <https://books.google.com/books?isbn=8587053655>> Acesso em: 30 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

LEMES JUNIOR, Antônio B., PISA, Beatriz J. **Administrando Micro e Pequenas Empresas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Disponível em:< <https://books.google.com/books?isbn=8535266518>> Acesso em 24 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 4ª ed. São Paulo: Futura, 2001. Disponível em:< <https://books.google.com.br/books?isbn=8502125613>> Acesso em 30 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

MARQUES, Luiz Wagner. **Diário de Um Empreendedor: A real informação para os gestores de sucesso**. 1ª ed. Paraná: Fundação Biblioteca Nacional. APOIO- LIVRO "VIREI". Disponível em:< https://books.google.com/books?id=LQ8r2j_rjQ4C> Acesso em: 24 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

_____. **Recursos Humanos**. 1ª ed. Paraná: Fundação Biblioteca Nacional. APOIO- LIVRO "VIREI". Disponível em:< <https://books.google.com/books?id=tw4aXem6qAIC>>. Acesso em: 24 de Outubro de 2015.

[Uma linha em branco com espaçamento simples](#)

_____, **Ciências Empresariais**. 1ª. Ed. Paraná. Disponível em:< <https://books.google.com/books?id=3SvrY0x5sCwC>> Acesso em 28 de Outubro de 2015.

Uma linha em branco com espaçamento simples

MEIRINHO, Viviana, RODRIGUES, Ana Claudia. **Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos**. Porto: Vida Económica-Editorial S.A. 2014. Disponível em: <<https://books.google.com/books?isbn=9727889484>> Acesso em 24 de Outubro de 2015. Acesso em: 25 de Outubro de 2015.

Uma linha em branco com espaçamento simples

MENEZES, Rainier C. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. 1ª ed. Clube de autores, Sinop- Brasil, 2014. Disponível em: <<https://books.google.com/books?id=3h1GBQAAQBAJ>> Acesso em 24 de Outubro de 2015.

Uma linha em branco com espaçamento simples

MORESI, Eduardo. **Metodologia da Pesquisa**. Brasília, 2003. Disponível em: <www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf. Acesso em 20 de Outubro de 2015.

Uma linha em branco com espaçamento simples

PAULILLO, Luiz Fernando...[e tal.], **Agroindústria e Citricultura no Brasil: Diferenças e dominâncias**. Rio de Janeiro. E-papers, 2006. ISBN 85-7650-02-5. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?isbn=8576500825>> Acesso em: 01 de Novembro de 2015.

Uma linha em branco com espaçamento simples

PONTES, Benedito R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 4ª. ed. São Paulo: LTR, 2004.

Uma linha em branco com espaçamento simples

SILVA, Ladjane de Barros, AMORIM, Tania N.G.F, LIGGERI, Natália. **PERFIL DO GESTOR TÉCNICO DESEJADO PELAS INDÚSTRIAS DO AGRONEGÓCIO**, São José dos Pinhais.SP, v.8,n.2,p. 102-127, jul./dez.2014. Disponível em: [file:///C:/Users/ELIANE/Downloads/172-674-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ELIANE/Downloads/172-674-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 23 de Outubro de 2014.

Uma linha em branco com espaçamento simples

SOUZA, Carla Leticia. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE NOVAS PESSOAS**: meios para diminuição da rotatividade de funcionários. Disponível em :<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/forumadm/article/viewFile/944/764>. Acesso em: 24 de Outubro de 2015.

Uma linha em branco com espaçamento simples

VIEIRA, Zânia Mª. R.A. **Metamorfose no Trabalho Industrial: um estudo sobre os impactos da terceirização na cultura organizacional**. Rio de Janeiro: E-papers, 2009. Disponível em: <<https://books.google.com/books?isbn=8576502046>> Acesso em: 23 de Outubro de 2015.