

**PLATAFORMA *E-RECRUITMENT*: O uso da tecnologia como propulsora do
Desenvolvimento Local**

**Maria Luiza de Souza Mazó,
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
luizamazo@hotmail.com**

**João Gabriel de Arruda Severino,
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
gabriel_fla04@hotmail.com**

**José Manuel Carmen Sandonas,
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
josandonas@outlook.com**

**Lucineide Rodrigues da Silva,
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
lucineide.silva@ufms.br**

**Roosiley dos Santos Souza,
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
roosiley@hotmail.com**

RESUMO

As transformações ocorridas e que estão sendo produzidas no cenário econômico mundial colocam os países em desenvolvimento diante de um grande desafio - o de fazer convergir esforços no sentido de proporcionar a melhoria de seus sistemas produtivos e estruturarem melhor seus sistemas inovativos através da geração, acumulação e aplicação de conhecimentos. A sociedade é do conhecimento, e coloca no centro da discussão o conhecimento e sua gestão, neste contexto compete à Universidade um papel fundamental na sua região como a promotora do conhecimento através do tripé de sustentação – ensino, extensão e pesquisa. A Fábrica de Software que funciona na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campus do Pantanal têm representado muito bem esse tripé com papel relevante na promoção das ações de inovação na região do Pantanal. A proposta deste artigo é relatar a construção de uma plataforma de recrutamento digital que armazena perfis de talentos e faça a gestão de vagas junto às empresas locais. A região carece de qualificado profissional em diversas áreas e frequentemente busca a universidade para suprir suas necessidades. Com esta plataforma é esperado que haja uma nova perspectiva para a comunidade regional e que agilize o processo de contratação de novos profissionais.

Palavras-chave: Plataforma digital; Inovação; Sistemas de Informação; E-recruitment.

1 INTRODUÇÃO

Num contexto de mudanças surge uma nova economia baseada na transformação digital que, segundo Yogui (2020, p.8), “não é simplesmente uma automatização dos atuais processos. Seu objetivo é poder humanizar as relações internas e externas, criando processos usando a Tecnologia para provocar novas interações humanas”. Nessa perspectiva é perceptível que com a evolução da tecnologia, a internet tem se mostrado uma plataforma importante em diversas áreas profissionais, segmentos organizacionais e de desenvolvimento de local.

Em termos organizacionais, cada vez mais as organizações estão preocupadas em obter conhecimento mais detalhado dos benefícios que a Tecnologia da Informação (TI) vem oferecendo em relação, não só ao desempenho financeiro, mas também a aspectos não-financeiros. Albertin e Moura (2002) descrevem tais benefícios como o reconhecimento claro de fatores como custo, produtividade, flexibilidade, qualidade e inovação. Beraldi e Escrivão Filho (2000) afirmam que a informatização das pequenas empresas possibilita que elas ganhem eficiência e eficácia melhorando, assim, sua competitividade e aumentando sua lucratividade. Como o principal risco da modernização dos pequenos negócios é a possibilidade dos gastos serem maiores do que a organização pode arcar, o desenvolvimento de um sistema tecnológico enxuto visaria garantir que possíveis riscos sejam minimizados, caso tal instituições passem a utilizar plataformas que busquem a redução do tempo em atividades burocráticas, bem como os gastos a ele atrelados.

Nessa linha, Bohlander, Nell e Sherman (2005) afirmam que a tecnologia está alterando a imagem da gestão de recursos humanos, mudando os métodos de coletar informações de trabalho e emprego, acelerando o tratamento desses dados e aperfeiçoando o processo de comunicação externa e interna. Dessa forma, diversas atividades organizacionais puderam ser otimizadas e auxiliadas pelo uso da tecnologia e da internet, incluindo a mudança na forma como passa a acontecer o recrutamento de pessoas. Em empresas que adotaram tal avanço tecnológico, já se encontra em pauta a utilização do *e-recruitment* como meio de processo seletivo. Com a dinamicidade do mercado, recomenda-se que as empresas possuam banco de profissionais qualificados e que eles sejam contatados facilmente, visando preencher o déficit com rapidez (MANO, 2001).

Em um diagnóstico empírico, é perceptível que muitas empresas não sabem onde buscar referências sobre seus futuros profissionais, ou o fazem via indicações genéricas e

superficiais, ou contratando empresas com processos ainda presenciais, ou junto a instituições e universidades que atualmente não detém em seus cursos nenhum programa, ou projeto, que possua um banco de currículos com a capacidade de catalogar e reter talentos universitários nas suas mais diversas especialidades. Outra forma que vem se difundindo na área empresarial é pelo uso de aplicativos e sistemas de banco de currículos como o LinkedIn, Catho, InfoJobs e entre outros, que focam, em sua grande maioria, atender grandes organizações, localizadas em regiões geográficas mais próximas aos grandes centros.

Em relação às pessoas, principalmente em regiões do interior, ainda se utilizam dos recursos de preenchimento de currículo e entrega dos mesmos em diversas empresas, sem a devida preocupação do que exatamente estão a procurar, se é somente um emprego que ao final do mês possibilite uma remuneração ou se estão em busca do desenvolvimento de uma carreira.

E quando se fala em desenvolvimento local, recorremos a Martins (2002, p.52) que traz a reflexão da dimensão humana como o cerne do desenvolvimento, como sendo “o verdadeiro diferencial do desenvolvimento local não se encontra em seus objetivos (bem-estar, qualidade de vida, endogenia, sinergias etc), mas na postura que atribui e assegura à comunidade o papel de agente e não apenas de beneficiária do desenvolvimento.”

Diante do exposto, a proposta do referido artigo é sobre uma Plataforma E-recruitment, desenvolvida a partir de uma investigação empírica no município de Corumbá. Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018 a cidade de Corumbá/MS possuía uma população estimada de 110.806 pessoas. Dados do CAGED apontam que entre 2016 e 2019, 16.321 pessoas foram admitidas em empregos. Em contrapartida, houve 16.479 desligamentos. Isso significa que nesse período aproximadamente 16.479 indivíduos, cerca de 14,8% da população local, poderiam estar em busca de emprego. E, de acordo com Castelão et al.(2016), entre 2007 e 2015, 26,93% das demissões ocorridas no município foram por pedido do trabalhador. Isso significa que a cidade possui uma considerada rotatividade de ocupação pelo proletário, ou seja, o processo de busca por emprego, ou colaboradores, é realizado constantemente.

Diante de tal cenário, de notável constante procura por trabalhadores locais, para vagas de estágios e/ou contratação, surgiu através do Programa de Extensão Fábrica de Software da UFMS/CPAN em parceria com a Associação Comercial e Industrial de Corumbá - ACIC, a proposta de desenvolvimento de um software que promovesse a integração da universidade

com a sociedade em geral e com as empresas locais, que de acordo com dados do SEBRAE/MS (ano) , 98% da área comercial é formado por micros ou pequenas empresas.

A proposta da plataforma digital visa facilitar a conexão entre as partes interessadas – empresa e profissionais de uma forma ágil para ambas as partes. O presente artigo tem o objetivo de apresentar o desenvolvimento desta plataforma e seu atual estágio.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Gestão de Recursos Humanos

As organizações em geral são formadas por pessoas. São as pessoas que tomam as decisões, sem elas, e mesmo fazendo uso de tecnologia, as decisões não podem ser tomadas ou criadas. Embora as organizações sejam geridas por pessoas, existem outros recursos que trabalham juntamente com estas pessoas para que determinados objetivos sejam alcançados. Assim faz-se necessário primeiramente entender o conceito que define uma organização, antes de se aprofundar em outros contextos e análises.

Denominamos aqui organização um grupo de pessoas que se constitui de forma organizada para atingir objetivos comuns. Para que exista, uma organização, é preciso que existam objetivos comuns, divisão de trabalho, fonte de autoridade e relações entre as pessoas. Incluem-se nessa definição as empresas, as universidades, os hospitais, as escolas, as creches, as associações culturais, os partidos políticos, os sindicatos, os clubes, os condomínios, as cooperativas, as famílias, as organizações não-governamentais, as associações de classes profissionais, as corporações militares, as associações de moradores de bairro e muitas outras (LACOMBE, 2017, n.p).

As pessoas, as quais compõem todos os ambientes mencionados na citação acima, são componentes institucionais que devem ser bem administradas, para se criar um ambiente de trabalho satisfatório, capazes de proporcionar que os objetivos sejam alcançados de forma rápida e eficaz. Lacombe (2017) afirma que as organizações perceberam o quão importante são as pessoas e a sua administração, sendo oposto ao que era no passado, no qual o foco estava apenas na tecnologia do produto ou processo, nos mercados protegidos ou padronizados, no acesso a recursos financeiros e na economia de escala.

Além disso, Lacombe (2017) cita que apesar de serem considerados recursos que desenvolvem capacidades e habilidades distintas dos demais recursos organizacionais, é necessário lembrar que são seres humanos, que procuram a felicidade e a qualidade de vida, possuindo outras obrigações além dos que têm com a organização, as quais também possuem

objetivos pessoais e anseios particulares, que nem sempre estarão alinhados com o objetivo da organização ao qual colaboram.

Dentro de uma organização, deve haver uma área que tenha o objetivo de gerenciar essas pessoas com diversidade de necessidades e características, sendo ele responsável pela contratação de todos os colaboradores que possuem perfil adequado para contribuir com a organização. Essa área é conhecida como Departamento de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas, que:

[...] é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano. Tem por finalidade selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa. (CRUZ; SANTANA, 2015, p.37).

Cada vez mais as organizações estão preocupadas em obter conhecimento mais detalhado dos benefícios que a TI vem oferecendo em relação, não só ao desempenho financeiro, mas também a aspectos não-financeiros. Albertin e Moura (2002) descrevem tais benefícios como o reconhecimento claro de fatores como custo, produtividade, flexibilidade, qualidade e inovação. Através destas identificações as corporações começam a ter a percepção de que a TI precisa estar alinhada ao negócio para que todos seus benefícios possam ser obtidos, identificados e analisados a tempo, de forma que o desempenho proporcione resultados satisfatórios.

Já Bohlander, Nell e Sherman (2005) afirmam que a tecnologia está alterando a imagem da gestão de recursos humanos, mudando os métodos de coletar informações de trabalho e emprego, acelerando o tratamento desses dados e aperfeiçoando o processo de comunicação externa e interna. Dessa forma, diversas atividades organizacionais puderam ser otimizadas e auxiliadas pelo uso da tecnologia e da internet, incluindo a mudança na forma como passa a acontecer o recrutamento de pessoas. Em empresas que adotaram tal avanço tecnológico, já se encontra em pauta a utilização do *e-recruitment* como meio de processo seletivo.

2.2. Recrutamento

O recrutamento em geral é utilizado pelas organizações para preencher vagas que estão em aberto ou que serão criadas, sendo seu objetivo atrair um número que seja satisfatório para que o processo de escolha dos candidatos funcione corretamente para a vaga ser preenchida por um profissional qualificado. Chiavenato (2010) destaca o recrutamento

como um processo para trazer candidatos para um cargo específico da organização. Para isto, é necessário divulgar ao mercado de trabalho que a vaga está disponível, podendo ser este mercado o interno, externo ou a combinação dos dois.

O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de assumirem cargos dentro da organização. É como um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um número contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção. (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2014, p.5).

Maier e Cruz (2014) evidenciam que o recrutamento pode ocorrer de maneira interna ou externa, onde os dois tipos possuem suas vantagens e desvantagens que estão possivelmente relacionadas a vários fatores, como por exemplo: agilidade do processo, custo de realização, confiança, motivação dos funcionários e, inclusive, o clima organizacional. Para Azevedo, Haber e Martins (2014) o recrutamento interno “é quando a empresa aproveita o potencial humano existente na própria organização, realizando promoções, transferências de cargos”. Enquanto o recrutamento externo: “é quando a empresa busca novos profissionais fora da organização através de internet, anúncios em jornais e revistas, contatos com sindicatos, associações, universidades, escolas técnicas”.

Segundo Maier e Cruz (2012, apud CARVALHO, 2018), existem diversos métodos de recrutamento que empregam no processo e a escolha dos métodos devem se adequar à realidade da organização. Carvalho (2018) lista alguns desses métodos:

- 1 Anúncios: Técnica mais comum e eficaz, atualmente sendo essencialmente feita nas plataformas digitais mas ainda se atendo a cuidados de fornecer identificação da organização, condições e informações, assentando-se no modelo AIDA (Atenção, Interesse, Desejo e Ação).
- 1 Base de dados: Sistema de armazenamento de dados estruturados para a simplificação de acesso.
- 1 Escolas e Universidades: Instituições de ensino oferecem diversas oportunidades para recrutar jovens graduados, estabelecendo protocolos com essas instituições.

O processo de recrutamento depende dos ideais da empresa, da forma que exerce seguindo seus princípios e suas características próprias, tendo influência direta no resultado

deste processo, em que cada processo é orientado de acordo com o perfil da vaga (BRASIL, 2014).

Sendo cada vez mais notório como as pessoas fazem total diferença dentro do contexto empresarial e que é de extrema importância a forma de recrutá-las, pois, os gastos com um recrutamento realizado de maneira inadequada vão além dos prejuízos financeiros podendo comprometer a vitalidade e o sucesso da organização.(BRASIL, 2014, p.14).

2.3. E-Recruitment

Alves (2004) evidencia que a internet tem se tornado uma plataforma crucial para a busca de emprego, facilitando a comunicação entre empregador e potencial colaborador. Além disso, a possibilidade de organizações poderem alcançar populações distintas das que atingem por meios tradicionais é algo a se considerar, visto que o grupo de profissionais que utilizam o meio digital na procura por ofertas se encontra em crescimento. Segundo Machado (2013), conforme citado por Sousa (2016), “o recrutamento online é neste momento um dos meios atuais mais vantajosos e dinâmicos nas tecnologias de informação, cada vez mais as pessoas estão a recorrer à Internet para procurar oportunidades profissionais”.

A captação e seleção online de pessoas permite às organizações a terem um alcance maior de candidatos, tendo assim uma crescente possibilidade de encontrar novos talentos que possam se adequar ao perfil de interesse. Além disso, esse processo pode servir como um diferencial, o qual irá fazer com que a empresa se destaque de forma positiva com o aumento da produtividade e assim, o fortalecimento da competitividade. Com o interesse mútuo por parte das empresas e dos trabalhadores, um serviço online de recrutamento poderia auxiliar na diminuição de tempo e dinheiro gastos na busca por funcionários qualificados, otimizando o alcance de cada currículo e aprimorando a triagem realizada na hora da seleção.

Não obstante, muitas pessoas e organizações ainda utilizam os meios tradicionais de recrutamento e embora uma porção tenha limitações quanto ao conhecimento e a falta de equipamentos necessários, outros obstáculos residem na dificuldade de aceitação. Estol e Ferreira (2006) afirmam que empresas devem levar em consideração as implicações das mudanças ao se engajarem em qualquer estrutura organizacional diferente da usada pois uma transformação cultural é gerada. Indivíduos são resistentes a esse tipo de mudança, e mesmo caso haja boa vontade, um período de adaptação acontecerá, gerando custos e possível queda produtiva.

Embora ainda possa existir resistência ao método de seleção online, Gontijo (2005)

cita que de acordo com DeCenzo e Robbins (2001), há cinco grandes tendências para o futuro do recrutamento online:

- 1 As organizações focarão esforços no recrutamento por meio da internet
- 1 Os recrutadores terão que obter competências específicas e complementares para utilizar a ferramenta de forma eficaz, designadamente nas áreas de pesquisa, conteúdo e marketing
- 1 Processos de filtragem de candidaturas online serão otimizados, enriquecendo assim o próprio processo de seleção
- 1 Sem valor acrescentado, as empresas de seleção tenderão a perder mercado
- 1 As organizações deverão utilizar a internet como rede privada virtual de gestão e armazenamento de informações sobre candidatos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia iniciou-se com uma pesquisa exploratória para obtenção de maior conhecimento sobre o tema. O embasamento teórico foi feito por meio da pesquisa bibliográfica, tendo como artigos e sites especializados no tema. Segundo Andrade (1997), a pesquisa exploratória é o primeiro passo de um trabalho científico, pois, por meio dela, o pesquisador aprofunda seu conhecimento sobre o assunto abordado, podendo, assim, delimitar o tema do trabalho e focar no objetivo a ser alcançado. Os dados secundários tiveram como principal fonte de pesquisa, diversos sítios eletrônicos onde foi possível encontrar estatísticas a respeito das plataformas existentes e o uso destas pelas empresas.

Num segundo momento, o processo de construção de qualquer artefato é algo que precisa ser bem estruturado, planejado e executado, pois o resultado final depende inteiramente do desenvolvimento. Para o desenvolvimento de um software não é diferente, é necessário que haja uma estrutura bem definida de como o software será construído, para que o resultado seja um software de qualidade e dentro do prazo.

Para isto, existem os processos de software, que são atividades que tem como fim a produção de um software. Para todos os processos, existem quatro atividades que são indispensáveis (SOMMERVILLE, 2011):

1. Especificação de Software: as restrições e as funcionalidades do software são definidas;

2. Desenvolvimento de Software: o software especificado é programado;
3. Validação de software: verificar se o software atende as especificações definidas anteriormente.
4. Evolução do Software: fazer com que o software se adapte às mudanças do cliente e do mercado.

Para o desenvolvimento da plataforma proposta, era necessário escolher um processo/metodologia para guiar a equipe de desenvolvimento, com o objetivo de entregar o software com qualidade e dentro do prazo. Para isto, foi definido que o método ágil *Scrum* seria o utilizado.

Segundo Sutherland e Schwaber (2013), o *Scrum* é definido por seus criadores como sendo um *framework* estrutural utilizado para gerenciar produtos complexos, que permite a integração de vários processos ou técnicas.

No *Scrum*, o artefato a ser desenvolvido é dividido em ciclos ou iterações, onde a cada ciclo o produto é incrementado, que se integra e altera o que já tem do produto até o momento (SABBAGH, 2013). Para realizar os ciclos de desenvolvimento, é necessário que haja alguém responsável pela equipe e que defina quais são as características do software e quais são suas funcionalidades.

O *Product backlog* é a lista de tudo que é conhecido e necessário no produto, assim como o tempo e as solicitações. O *Product Owner* é responsável pelo *Product Backlog*, incluindo seu conteúdo, disponibilidade e pedidos (SUTHERLAND; SCHWABER, 2020). Sendo que o Produto *Backlog* por ser dinâmico, nunca está completo por sempre estar em constante evolução pelo produto e o ambiente.

Segundo Sutherland e Schwaber (2020), os requisitos nunca param de mudar, portanto, o *Backlog* do produto é um artefato vivo. Mudanças nos requisitos de negócios, condições de mercado ou tecnologia podem causar mudanças no *Backlog* do Produto.

O *Sprint* é a determinação de objetivos que são realizados pela implementação do *Backlog* de um produto. O objetivo do *Sprint* dá à equipe de desenvolvimento alguma flexibilidade em relação à funcionalidade implementada no *Sprint*. Os itens do *Product Backlog* selecionados oferecem uma função coerente, que pode ser a meta do *Sprint*. O objetivo do *Sprint* pode ser qualquer outra coerência que faça com que a equipe de

desenvolvimento trabalhe em conjunto, em vez de em iniciativas separadas (SUTHERLAND; SCHWABER, 2020).

Com a escolha do *Scrum* para desenvolver o software, foi feito o planejamento inicial de desenvolvimento, sendo definidas as reuniões dos *sprints* e o que cada pessoa da equipe de desenvolvimento seria responsável. Para se chegar ao produto final, aconteceram inúmeros *sprints*, principalmente voltados ao desenvolvimento. Mas vale destacar *sprints* que foram feitos para a validação dos requisitos e para a entrega do produto final.

No primeiro *sprint* feito pela equipe de desenvolvimento, foi definido o *Product Backlog*. A lista foi baseada em análises de outros softwares e plataformas de mesmo objetivo. Além disso, visto que o produto irá atender duas regiões próximas, os requisitos precisavam ser diretos e não pedir informações em que o público não está familiarizado. Com isto, temos os requisitos para a Pessoa Física e a Pessoa Jurídica.

Para a Pessoa Física, temos: Cadastrar Pessoa Física, Cadastrar Currículo, Se candidatar a uma vaga, Listar Vagas e Buscar Vaga.

Para a Pessoa Jurídica, temos: Cadastrar Pessoa Jurídica, Cadastrar Vaga, Exibir Vaga, Buscar Profissional/Pessoa Física, Listar Profissionais, Relacionar Vaga a Profissional Disponível na Área e Convidar Profissional (pela Empresa).

Com a definição do *Product Backlog*, houve um segundo *sprint* para dividir as tarefas e definir quais tecnologias/ferramentas seriam utilizadas para desenvolver o software. Para o processamento das informações inseridas pelo usuário, o *framework* Laravel¹ foi utilizado. Para desenvolver a interface gráfica, foi utilizado o *framework* Vue.js². Por final, para o armazenamento das informações o Sistema de Gerenciamento de Banco de Dados (SGBD) MySQL³ foi utilizado. Todas estas tecnologias foram escolhidas pois já foram utilizadas pelos desenvolvedores em projetos anteriores e são as tecnologias mais utilizadas atualmente no mercado de desenvolvimento Web.

Nesta fase do *Sprint* foi elaborada a validação das funcionalidades, através do desenvolvimento de um “*mockup*”⁴, que demonstraria como seria feito o sistema em cada uma de suas etapas de implementação, após o término se estabeleceu uma apresentação com a coordenadora de projeto que ao aprovar o modelo permitiu o início da codificação do produto.

¹<https://laravel.com/docs/7.x>

²<https://br.vuejs.org/v2/guide/index.html>

³<https://dev.mysql.com/doc/>

⁴<https://clubedodesign.com/2018/o-que-e-um-mockup/>

Executaram-se diversos *Sprints* de desenvolvimento acompanhados de testes que avaliaram a integração de cada componente dentro do sistema, entre eles destacam-se três *Sprints* principais. No primeiro *Sprint* sendo a implementação das funcionalidades, no segundo *Sprint* a elaboração da interface gráfica certificando que a “responsividade⁵” e “ergonomia⁶” estejam presentes e no terceiro *Sprint* foi realizada a junção entre a interface gráfica e as funcionalidades, levando em consideração o tempo de resposta e design. Durante o desenvolvimento do sistema houve uma comunicação contínua entre os integrantes da equipe, pelo qual se dedicaram em cada função do sistema alternando entre o “*backend*”⁷ e “*frontend*”⁸, garantindo uma conexão entre as partes que fosse consistente até sua completa conclusão.

Depois de concluído, o sistema foi validado e posteriormente demonstrado para os “*stakeholders*”⁹. Após a validação foi feita a proposta de disponibilização online, para que as cidades de Corumbá e Ladário possam usufruir de sua utilidade, principalmente em meio ao quadro atual da pandemia, viabilizando ciclos empregatícios na região de Mato Grosso do Sul.

4. APRESENTAÇÃO DO PRODUTO

O sistema baseou-se em uma lista de requisitos que foram levantados por meio da análise de concorrência entre as diversas outras plataformas com objetivo similar. Diante disso e considerando a proposta original da aplicação, identificou-se dois tipos de cadastros a serem realizados na plataforma: Pessoa Física e Pessoa Jurídica. Ambos os tipos de usuário têm um fluxo dedicado, possuindo funcionalidades em comum e específicas para cada caso.

Na página inicial, conforme mostrado na Figura 1, é disposto ao usuário informações sobre as empresas que estão cadastradas no sistema e que oferecerão vagas e buscando por profissionais. Para que a pessoa física possa ter acesso à essa lista de vagas, será necessário se cadastrar e se manter logado. O cadastro de pessoa jurídica só pode ser realizado por meio de um usuário administrador, que irá realizar o processo somente depois de um contato prévio com a empresa.

⁵ <https://docs.microsoft.com/pt-br/windows/uwp/design/layout/responsive-design>

⁶ http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia

⁷ <https://www.alura.com.br/artigos/o-que-e-front-end-e-back-end>

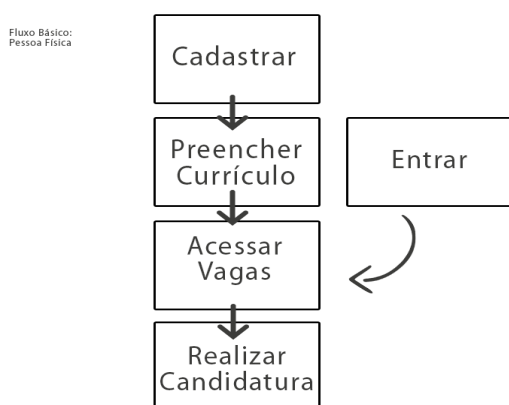
⁸ <https://www.hostgator.com.br/blog/tudo-o-que-voce-precisa-para-ser-um-programador-front-end/>

⁹ <https://www.projeto draft.com/verbete-draft-o-que-e-stakeholder/>

4.1 Pessoa Física

A Figura 1 mostra um fluxo básico de usuário que pertence a uma PF (Pessoa Física). O primeiro passo é a criação da conta, onde ele deve preencher com informações de: Nome Completo, CPF, E-mail e Senha. Após o cadastro o usuário é solicitado a completar o seu perfil com informações pessoais e profissionais para poder usufruir das funcionalidades como um todo. Ao informar seus dados, o usuário poderá navegar livremente pelo sistema, podendo editar seus dados e acessar vagas disponíveis.

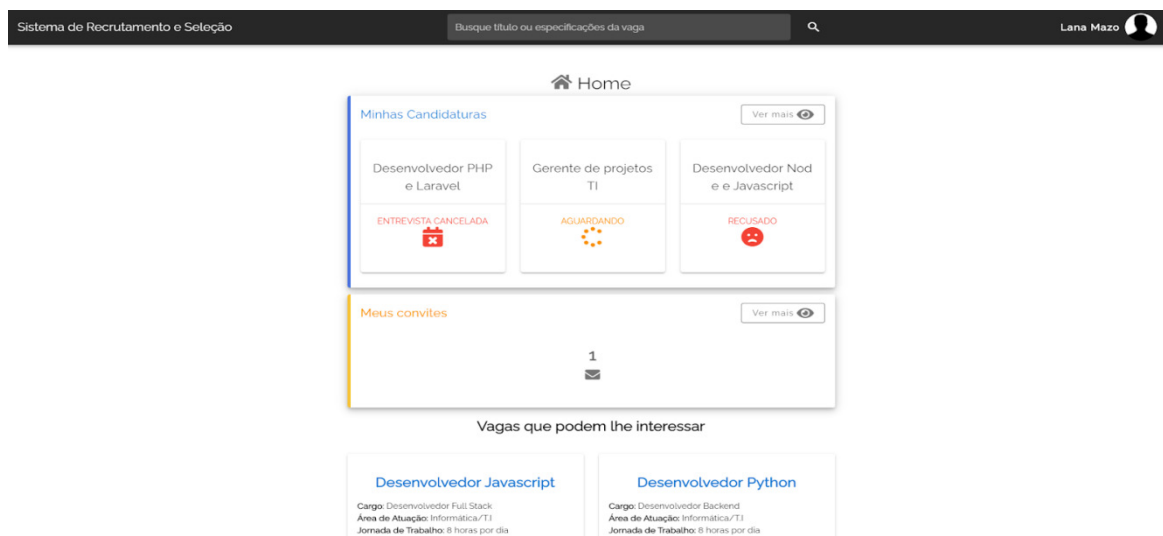
Figura 1. Fluxo Básico de uma Pessoa Física.



Fonte: Plataforma Digital desenvolvido pelos autores

Na tela principal, o sistema mostrará para o usuário PF o status das três candidaturas mais recentes realizadas, a quantidade de convites para entrevistas que ele recebeu das empresas e por fim, vagas cuja descrição estejam relacionadas às palavras-chaves de seu currículo. O usuário poderá ver em detalhes as informações sobre as recomendadas, podendo se candidatar para entrevista conforme mostra a Figura 2.

Figura 2. Tela dashboard da Pessoa Física.



Fonte: Plataforma Digital desenvolvido pelos autores

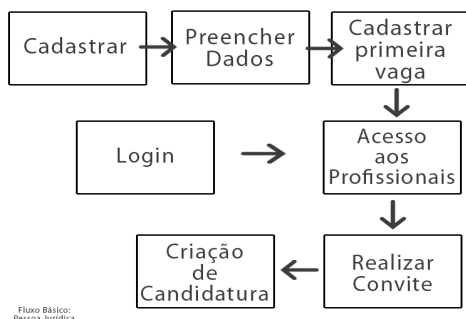
Além de poder se candidatar para as vagas recomendadas pelo sistema diretamente da tela principal, o usuário também pode realizar uma candidatura a partir dos resultados da busca de vagas. A pesquisa é feita por palavras-chave, mas também há uma opção de busca avançada, onde mais detalhes poderão ser preenchidos para filtrar melhor os resultados. Assim que uma candidatura é realizada, o usuário PF não poderá se candidatar novamente para a mesma vaga e só terá disponível a opção desistir da vaga.

Após realizada a candidatura, o usuário PF deve aguardar por uma resposta do usuário PJ (Pessoa Jurídica), o qual poderá aceitar e consequentemente partir para a etapa de agendamento, ou recusar e finalizar o processo, não impedindo o usuário PF de se candidatar novamente à vaga em outro momento.

4.2 Pessoa Jurídica

Na Figura 3 há um fluxo básico de usuário pessoa jurídica. A primeira etapa se dá pela criação da conta que será realizada por meio de um usuário administrador, o qual preencherá com as informações necessárias para a autenticação.

Figura 3. Fluxo Básico de uma Pessoa Jurídica.

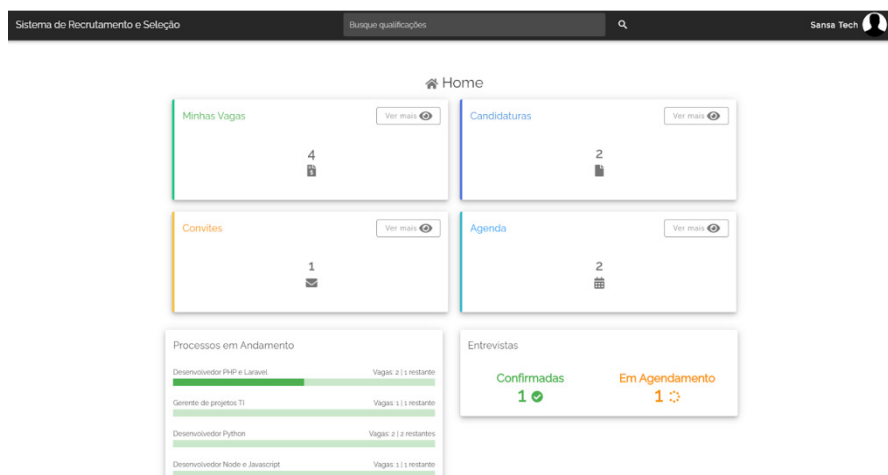


Fonte: Plataforma Digital desenvolvido pelos autores

Com a finalização do cadastro, o usuário e a senha serão disponibilizados para a empresa solicitante via e-mail, para que esta possa realizar o login. No primeiro acesso da empresa, o sistema solicitará o preenchimento de informações adicionais da organização, assim como a realização do cadastro de sua primeira vaga para que as demais funcionalidades possam ser desbloqueadas. Ao cadastrar a vaga, o usuário PJ poderá editar seu perfil e buscar por profissionais.

Na tela principal do usuário PJ, o sistema mostra o total de vagas cadastradas, as candidaturas recebidas, os convites realizados, os agendamentos de entrevistas e os status de vagas e de entrevistas agendadas e confirmadas. Os quatro itens superiores possuem uma opção para que o usuário possa ver mais detalhes sobre, conforme mostrado na Figura 4.

Figura 4. Tela dashboard da Pessoa Jurídica.



Fonte: Plataforma Digital desenvolvido pelos autores

O acesso da PJ aos profissionais cadastrados no sistema é por meio da busca, com o uso de palavras-chave ou a opção de busca avançada para melhor filtrar os resultados de acordo com os currículos registrados. A barra de navegação superior é disposta para ambos usuários PF e PJ, diferindo apenas sobre o propósito da busca.

Feita a busca, a empresa poderá realizar um convite para o profissional cujo currículo lhe interessar, e ficará no aguardo por um aceite ou uma recusa por parte da PF. Com o aceite da PF terá início o processo de agendamento de entrevista.

4.3 Agendamento de Entrevista

O fluxo de agendamento de entrevistas pode ser visualizado na Figura 5. Após uma candidatura ser criada (seja por meio de convites ou pela candidatura direta do usuário PF), a PJ poderá iniciar o processo de agendamento. Nessa etapa, a PJ faz uma proposta de agendamento, informando data, hora e quaisquer outras informações adicionais que julgue pertinente. A entrevista pode ser realizada de forma online por meio de aplicativos de chamadas e videochamadas - ao compartilhar o link junto às informações adicionais - ou presencialmente, com o fornecimento do endereço da empresa. Isso traz uma flexibilidade e uma redução de custos para ambos, PF e PJ, também facilitando a realização do processo em tempos de pandemia.

Figura 5. Fluxo de agendamento de entrevistas



Fonte: Plataforma Digital desenvolvido pelos autores

Feita a proposta por parte do PJ, a PF pode aceitar, recusar ou fazer uma contraproposta, com uma nova data, horário e informação adicional. Essa troca pode acontecer inúmeras vezes até que ambos os usuários cheguem a um acordo ou até que algum deles desista do processo.

O sistema irá identificar quando a data de uma entrevista confirmada for ultrapassada, solicitará a pessoa jurídica um retorno sobre o que aconteceu no fim do processo, se o

candidato foi aceito ou recusado. Caso seja aceito, o processo será finalizado, a PJ ainda terá o histórico do processo e uma vaga será deduzida do valor total de vagas disponíveis, o que pode ser mais bem visto na seção de “Processos em Andamento” na tela principal da PJ. No caso do usuário PF, o processo será finalizado e seu status de candidatura também será alterado para qualquer que seja o resultado.

5 CONCLUSÕES

Devido a rotatividade do fluxo de pessoas que estão passando por processos empregatícios nas regiões fronteiriças, foi identificada uma demanda pertinente à área de recrutamento e seleção online. Dessa forma, surgiu o desenvolvimento do sistema de recrutamento e seleção, cujo intuito é servir de ferramenta mediadora entre partes de pessoas físicas e jurídicas, nas buscas por emprego e por colaboradores, respectivamente.

O software foi desenvolvido utilizando a metodologia ágil *Scrum*, juntamente com métodos de pesquisa exploratória, que possibilitaram a criação de diversos *Sprints* determinando as fases do sistema, que se constituíram através do planejamento de quais ferramentas seriam utilizadas, implementação seguida de validações de cada funcionalidade através de testes e a finalização do sistema como um todo.

O “**produto final**” apresenta pontos de vista das pessoas físicas e jurídicas, oferecendo à essas pessoas funcionalidades que agregam e facilitam o processo de contratação das partes, assim gerando uma economia de custos e de tempo para ambas. No atual momento, o sistema se encontra em fase de implantação e em breve será disponibilizado para toda a população da região de Corumbá e Ladário.

Desde a concepção da ideia até o desenvolvimento da plataforma, o processo todo foi inteiramente desenvolvido pela Fábrica de Software que funciona na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campus do Pantanal, evidenciando o papel da Universidade no contexto do desenvolvimento local, através do ensino, pesquisa e extensão, antecipando e/ou resolvendo problemas que afligem a região. A solução aqui apresentada promoverá uma melhor interface entre a demanda e a oferta por profissionais em diferentes setores da economia do município, que irá impactar social e economicamente a região.

Outro ponto de destaque é a relação entre as empresas, a comunidade e a universidade, importantes atores se movimentando para o desenvolvimento do ecossistema inovador e empreendedor, promovendo o desenvolvimento local.

REFERÊNCIAS

- ALBERTIN, Alberto Luiz; DE MOURA ALBERTIN, Rosa Maria. **Dimensões do uso de tecnologia da informação: um instrumento de diagnóstico e análise**. Revista de Administração Pública-RAP, v. 46, n. 1, p. 125-151, 2012.
- ALVES, Rui. **E-recruitment: novos desafios para o Recrutamento Online**. Disponível em http://www.janelanaweb.com/reinv/rui_alves6.html. Acesso em: 17 de abril de 2019.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação** / Maria Margarida de Andrade. – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 1997.
- AZEVEDO, Katya Cristiane da Fonseca de; HABER, Denise Dallmann; MARTINS, Solange. **As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento pessoal**. 15f. Artigo (Graduação em Ciências Contábeis)-Instituto de Ensino Superior de Londrina (INESUL), Londrina, 2011.
- BERALDI, Lairce Castanhera; ESCRIVÃO FILHO, Edmundo. **Impacto da tecnologia de informação na gestão de pequenas empresas**. Revista Ciência da Informação, Brasília, v. 29, n. 1, p. 46-50, 2000.
- BOHLANDER, G; SNELL, S.; SHERMAN, A. (2005). **Administração de Recursos Humanos**; trad. Maria Lúcia G. Leite Rosa. São Paulo: Thomson.
- BRASIL, Isabella Gonçalves. **A importância do LinkedIn no mercado de recrutamento**. Disponível em: http://www.facha.edu.br/pdf/monografias/20111288.pdf?fbclid=IwAR0z1ljXB19WDzxDrAgSfEiLwMP0nHy03OHRdvM8vOenxqDbr5ovHdU_4b8. Acesso em: 20 de outubro de 2019.
- CAGED, MTE. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Disponível em http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php. Acessado em: 15 de abril de 2019.
- DA CRUZ, Tamires Assis; DE SANTANA, Lídia Chagas. **RECURSOS HUMANOS: PRESENTE NAS ORGANIZAÇÕES MAS DESCONHECIDO**. 2015.
- ESTOL, Kátia Maria Felipe e FERREIRA, Maria Cristina. (2006). **O processo sucessório e a cultura Maier e Cruzorganizacional em uma empresa familiar brasileira**. Rev. adm. contemp. [online]. Vol.10, n.4, pp. 93-110. ISSN 1415-6555.
- GONTIJO, Cylmara Lacerda. **Captação e Seleção de talentos para as organizações**. Gestão e Conhecimento, Poços de Caldas, v. 2, n. 2, p. 1-14, 2005.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2º.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MAIER, Roberta Inês; CRUZ, HA da. **Gestão de Recursos Humanos: um Estudo na**

Empresa Grupo Adservi Ltda. de Sc. XI simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120583.pdf>, 2014. Acesso em: 29 de setembro de 2019.

MARTINS, Sérgio Ricardo Oliveira; **Desenvolvimento Local: questões conceituais e metodológicas. Revista Internacional de Desenvolvimento Local.** Vol. 3, N. 5, p. 51-59, Set, 2002.

SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de Software.** 9º.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

SOUSA, C. R. M. d. (2016). **A importância do LinkedIn no recrutamento:** a perspectiva dos consultores de recursos humanos. Tese de Doutorado.

SUTHERLAND, J.; SCHWABER; K.; **The Scrum Guide. Scrum.org.** 2013.

SUTHERLAND, J.; SCHWABER; K.; **The Scrum Guide. Scrum.org.** 2020.

YOGUI, R. **Smart Organizations©. Oxigenação Estratégica para Organizações do Século XXI.** Rio de Janeiro, RJ. 2020.