

# DESENVOLVIMENTO DO PROJETO: BANCO DE TALENTOS

Edimar Soares Ramos <edimarramos@gmail.com>

Faculdade de Viçosa (FDV-MG) – Curso de Sistemas de Informação  
Rua Milton Bandeira, 380 – Bairro Centro – CEP 36570-000 – Viçosa-MG

## RESUMO

Este artigo descreve a proposta de um Banco de Talentos, a ser desenvolvido para o projeto de diplomação do Curso de Sistemas de Informação da Faculdade Viçosa com a abordagem das informações introdutórias sobre o projeto, os referenciais teóricos sobre recursos humanos, e metodologia a serem utilizadas durante a execução do projeto.

**Palavras-chaves:** Banco de Talentos; Recrutamento; Recursos Humanos; Seleção de Pessoal.

## 1. Introdução

### 1.1. Descrição

O objetivo do projeto é o desenvolvimento de uma ferramenta de apoio aos processos de identificação de oportunidades de trabalho, cadastro de currículos e geração de perfis de candidatos para a Agência de Desenvolvimento de Viçosa (ADEVI), visando auxiliar as empresas locais na contratação de novos funcionários.

Essa ferramenta deve permitir a um interessado cadastrar seu currículo no banco de dados, através de um formulário previamente definido. Esses dados cadastrados serão avaliados por um profissional de Recursos Humanos (RH), que poderá criar um perfil do candidato.

Com esse banco de talentos criado, caberá às empresas cadastrar o perfil do funcionário desejado. O sistema se encarregará de cruzar o banco de candidatos com o perfil solicitado e identificar os que tenham maior potencial para atendimento às necessidades das empresas.

A ferramenta pretende uma interação com os candidatos, onde após analisar seus dados e criar um perfil do candidato, o RH poderá notificar o candidato sobre suas “carências”, para que esse candidato possa melhorar seu currículo e adaptar-se ao perfil desejado pelas empresas.

### 1.2. Problema

Com a criação desse banco de talentos a ADEVI estará colaborando com as empresas no processo de contratação de profissionais, fato que hoje é feito de forma independente por cada empresa e, eventualmente, sem ajuda de um profissional especializado no recrutamento de pessoas.

A maioria das empresas locais nem ao menos conta com apoio de algum tipo de sistema de informação para auxiliar na contratação de novos profissionais, com isso o desenvolvimento dessa ferramenta visa preencher essa carência ao mercado local.

### 1.3. Justificativa

O objetivo principal é desenvolver uma ferramenta com diferencial de mercado para atender uma necessidade da ADEVI. As ferramentas atuais disponíveis no mercado contam somente com o cadastro de currículos, e as buscas são feitas com os dados desses currículos. A ferramenta proposta pretende oferecer uma busca mais aprofundada em perfis de candidatos, bem como permitir um feedback a esses candidatos com sugestões para melhoramento do seu perfil profissional.

## 2. Fundamentos Teóricos

### 2.1. Recrutamento

O recrutamento é o processo no qual a organização busca, através de divulgação de oportunidades de trabalhos, atrair candidatos para o processo seletivo da empresa.

*Recrutamento é um conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para uma organização.*<sup>1</sup>

*Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher.*<sup>2</sup>

O processo de recrutamento de pessoal para a organização pode ser realizado tanto interna quanto externamente. No recrutamento interno o processo é realizado com os funcionários que já pertencem à organização e pode ser utilizado como forma de promover um funcionário ou então transferi-lo para outra atividade mais complexa ou mais motivadora. Já no recrutamento externo o processo é realizado com candidatos que estão disponíveis no mercado de RH, para submetê-los ao processo de seleção de pessoal realizado pela organização visando preencher novas vagas ofertadas.

### **2.1.1. Técnicas de Recrutamento Externo**

Diferentemente do processo de recrutamento interno, onde a organização já conhece as qualificações dos funcionários e tem facilidade para divulgação de novas vagas, o recrutamento externo busca por profissionais que estão espalhados no mercado. Para atingir o maior número de candidatos com qualificações ideais para o preenchimento das vagas, o processo de recrutamento externo pode ser realizado por meio de várias técnicas para atrair esses candidatos para os processos de seleção da organização.

As principais técnicas de recrutamento externo são:

- Anúncios em jornais e revistas especializadas;
- Agências de recrutamento;
- Contatos com escolas, universidades e agremiações;
- Cartazes ou anúncios em locais visíveis;
- Apresentação de candidatos por indicação de funcionários;
- Consulta aos arquivos de candidatos;
- Banco de dados de candidatos.

O processo de recrutamento externo culmina com o candidato apresentando a organização o seu *Curriculum Vitae* (CV).

O CV assume enorme importância no recrutamento externo, ele é o primeiro contato do candidato com a organização e serve como uma carta de apresentação do candidato diante da organização. É através do CV que o candidato apresenta as suas informações como dados pessoais, objetivos pretendidos, formação escolar, experiências profissionais, habilidade e qualificações.

Os candidatos traídos no recrutamento são convocados para entrevistas, realização de avaliações e testes, e muitos são arquivados para que possam ser aproveitados em processos de seleção futuros.

### **2.2. Seleção de Pessoas**

A seleção de pessoas é parte do processo de introdução de novos elementos humanos na organização, e é realizado logo após da etapa de recrutamento. A seleção de pessoas funciona como um filtro onde as organizações selecionam os candidatos com as características desejadas para ocupação de um determinado cargo dentro da organização, visando manter ou melhorar a eficiência das atividades a serem realizadas e conseqüentemente melhorar a eficácia da organização.

---

<sup>1</sup> e <sup>2</sup>. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 91.

*Seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.*<sup>3</sup>

*Seleção é a obtenção e uso da informação a respeito de candidatos recrutados externamente para escolher qual deles deverá receber a oferta de emprego.*<sup>4</sup>

Um processo seletivo é baseado nas informações sobre o cargo a ser preenchido, podendo assim ser mais objetivo e mais preciso para selecionar um candidato entre os vários candidatos à vaga. Como num processo de seleção existem vários candidatos sendo todos com características diferentes, a seleção passa a ser um processo de comparação e decisão.

### **2.2.1. Processo de comparação e decisão**

No processo de comparação são analisadas duas variáveis: os requisitos de um cargo a ser preenchido, que é fornecido pela descrição e análise do cargo a ser ocupado; e o perfil dos candidatos ao preenchimento da vaga. Realizada a comparação os responsáveis pela seleção podem chegar as seguintes conclusões:

- Se o perfil do candidato é inferior aos requisitos solicitados, o candidato é eliminado por não atender as condições ideais;
- Se o perfil do candidato é superior aos requisitos solicitados, o candidato também é eliminado, pois é considerado superdotado para ocupação do cargo;
- Se o perfil do candidato é igual aos requisitos solicitados, o candidato é aprovado, pois reúne as condições ideais para ocupação do cargo.

Esse processo de comparação não se concentra em um único ponto de igualdade entre as variáveis analisadas, mas sim em uma faixa de aceitação que admite certa flexibilidade a mais ou a menos em torno do ponto ideal. Sendo assim o processo de comparação visa identificar os candidatos que mais se aproxima dos requisitos solicitados para ocupação de um cargo. Quando o processo identifica vários candidatos com o perfil adequado, o processo de seleção passa a ser um processo de decisão, onde um candidato deverá ser escolhido para a ocupação do cargo.

### **2.2.2. Identificação de características pessoais do candidato**

O processo de identificação de características pessoais de um candidato é uma questão de sensibilidade e requer conhecimento da natureza humana, e identificação das repercussões que a tarefa impõe a pessoa que a executa. Um cargo que ainda não foi ocupado dentro da organização é mais complicado para análise, pois requer uma visão antecipada da interação entre pessoa e tarefa. Geralmente as características individuais estão relacionadas a três aspectos:

- *Execução da tarefa em si:* execução de determinadas tarefas exigem algumas características humanas ou aptidão como: concentração ou aptidão para detalhes, visão ampla e abrangente das coisas, facilidade para lidar com números e cálculos, facilidades para lidar com palavras e expressões verbais.
- *Interdependência com outras tarefas:* a execução de uma tarefa depende de outras para iniciar ou finalizar, o que exige características e aptidões como: atenção dispersa e abrangente, facilidade de coordenação, resistência à frustração e a conflitos.
- *Interdependência com outras pessoas:* a execução de tarefas que exige contatos com pessoas, independente da posição hierárquica na organização, exigem características pessoais como: colaboração e cooperação com outras pessoas, facilidade para trabalhar em equipe, bom relacionamento humano, iniciativa própria, liderança de pessoas, facilidade de comunicação e expressão pessoal.

3 e 4. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 107.

### 2.2.3. Processo de Seleção de Pessoal e Resultados

O processo de seleção de pessoal é composto por várias etapas sequenciais nas quais os candidatos são submetidos, e na medida em que vão sendo bem sucedidos são encaminhados para etapas posteriores. Caso não obtenha bom resultado em determinada etapa é eliminado do processo de seleção. O processo de seleção utiliza uma variação de técnicas de seleção que variam de acordo com o perfil e a complexidade do cargo a ser preenchido.

As organizações devem aplicar a maior variedade de técnica de seleção possível para poder obter o maior número de informações de cada candidato, podendo assim selecionar os melhores e mais bem preparados profissionais para ocupação dos cargos. Quanto maior for o número de técnicas utilizadas no processo, menor será a chance de erra na contratação de um profissional.

Para obter sucesso na contratação, a organização deve aplicar um processo seletivo eficiente e eficaz. A eficiência consiste em fazer corretamente a seleção, aplicando as técnicas corretamente. A eficácia consiste em alcançar os resultados e atingir os objetivos, trazendo os melhores talentos para a empresa, tornando a empresa cada dia melhor com novas aquisições de pessoal.

## 2.3. Descrição e Análise de Cargos

### 2.3.1. Descrição de Cargos

A descrição de um cargo é um retrato do conteúdo e das principais responsabilidades do cargo. A descrição deve conter informações como: o que o ocupante faz, quando faz, como faz, onde faz e por que faz. Ela deve possuir uma breve descrição sobre as tarefas, deveres e responsabilidades do cargo.

*Descrição de cargos é um documento escrito que identifica, descreve e define um cargo em termos de deveres, responsabilidades, condições de trabalho e especificações.*<sup>5</sup>

*Descrição de cargos é uma definição escrita do que o ocupante do cargo faz, com ele faz e em que condições o cargo é desempenhado. Esse conceito é utilizado para definir as especificações do cargo, a qual relaciona os conhecimentos, habilidades e capacidades necessárias ao desempenho satisfatório do cargo.*<sup>6</sup>

Uma descrição de cargo deve ser feita de forma narrativa e expositiva e se preocupar com os aspectos intrínsecos do cargo. Após elaboração da descrição deve ser realizada a Análise de cargos onde são abordados os aspectos extrínsecos do cargo.

### 2.3.2. Análise de Cargos

É uma análise realizada a partir da descrição do cargo, onde é detalhado o que o cargo exige do seu ocupante em termos de conhecimentos, habilidades e capacidades para executar as atividades de forma eficiente. A diferença entre a descrição e a análise de cargos é que a descrição focaliza no conteúdo do cargo, e a análise visa determinar os requisitos físicos e mentais que o ocupante do cargo deve possuir, as responsabilidades que o cargo impõe e as condições em que o trabalho deve ser realizado.

*Análise de cargo é o procedimento que determina os requisitos, deveres e responsabilidades de um cargo e o tipo de pessoa que deverá ocupá-lo.*<sup>7</sup>

*Análise de cargo é um processo sistemático de coletar informações para tomar decisões a respeito de cargos. A análise de cargos identifica as tarefas, deveres e responsabilidades de um cargo particular.*<sup>8</sup>

A análise de cargos se preocupa com as especificações do cargo em relação à pessoa que deverá preenchê-lo, funcionando como uma análise comparativa entre os requisitos em que o cargo impõe e o perfil do profissional que o ocupa, no ponto de vista mental, físico, de responsabilidades e de condições de trabalho.

5 e 6. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 177.

7 e 8. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 179.

A descrição e a análise de cargo é responsabilidade dos gerentes de linha responsáveis pelos departamentos, enquanto a prestação de serviços ou consultoria interna é de responsabilidade do staff, que são os especialistas em RH. A cada dia os gerentes vêm assumindo a responsabilidade de linha na descrição e análise de cargos dos seus subordinados, a fim de adequá-los as características de seus funcionários aumentando assim a eficácia e a satisfação das pessoas. Para desenhar esses perfis é necessário o conhecimento de métodos de colheita de dados.

### **3. Metodologia**

O desenvolvimento do projeto será dividido em duas etapas: a primeira etapa

Na primeira etapa do projeto serão utilizadas técnicas de pesquisas, entrevistas e análises visando o levantamento de informações sobre os requisitos desejados para o desenvolvimento da ferramenta, utilizando também técnicas de Engenharia de Software para especificação dos requisitos e montagem da documentação para desenvolvimento do sistema. Na pesquisa, será realizado um estudo do referencial teórico que envolve a ferramenta a ser construída, e uma pesquisa com ferramentas similares existentes atualmente no mercado, observando quais itens são abordados em cada uma dessas ferramentas, bem como os tipos de serviços oferecidos pelas empresas especializadas em recrutamento on-line. As entrevistas serão realizadas com possíveis usuários da ferramenta a ser construídas, e com profissionais que estão ligados diretamente com a ADEVI, tendo como objetivo verificar a forma em que o processo de recrutamento e seleção de pessoas é realizado atualmente, e quais as expectativas desses usuários em relação à ferramenta a ser desenvolvida. Para auxílio nas entrevistas será utilizado um breve questionário. Técnicas de análises serão aplicadas aos resultados obtidos com as pesquisas e entrevistas, para comparação dos entre as informações coletadas sobre as ferramentas existentes, para verificar as prioridades de desenvolvimentos em relação às expectativas dos usuários, e para aplicação dos conceitos estudados durante as pesquisas. Durante a análise serão avaliadas também quais as tecnologias ideais para o desenvolvimento da ferramenta, como: a linguagem de programação, banco de dados, e etc..

Na segunda etapa do projeto caberá a implementação do sistema, com base nos requisitos levantados durante a análise da primeira etapa do projeto. Essa etapa envolverá a criação da aplicação utilizando uma tecnologia a ser definida na 1ª etapa, bem como a estruturação e criação do banco de dados da aplicação em uma tecnologia também a ser definida na 1ª etapa.

### **4. Resultados Esperados**

Com o desenvolvimento desse projeto, é esperado o aprimoramento do conhecimento adquirido em Engenharia de Software, Banco de Dados, e Programação, no decorrer do curso de Sistemas de Informação da Faculdade de Viçosa. Além de adquirir novos conhecimentos sobre cada um desses assuntos, e o estudo de uma área de aplicação direta de Tecnologia da Informação, a de Recursos Humanos.

Além do aprendizado com o desenvolvimento desse projeto é esperado:

- Atender uma necessidade da ADEVI, contribuindo com o desenvolvimento social da cidade;
- Construção de uma ferramenta que além de atender uma demanda da ADEVI, poderá ser utilizada por empresas dos mais diversos setores;
- Construção de uma ferramenta com um diferencial, em relação às ferramentas já existentes no mercado atual;
- Elaboração de uma documentação completa da ferramenta para poder auxiliar em manutenções futuras, ou na evolução da ferramenta.

### **REFERÊNCIAS**

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: edição compacta. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2000.