ACHEI VAGA: UMA PLATAFORMA PARA O AUXÍLIO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PROFISSIONAIS

Welbert Hime Lino Castro [1]

Igor Oliveira da Fonseca [2]

Peterson Luiz Da Rosa Rodrigues [3]

Resumo:

O processo de contratação de uma empresa é fundamental na estratégia organizacional, necessitando ampla divulgação no mercado de trabalho para atrair o maior número de candidatos possível, o que resulta em maior chance de o recrutador encontrar uma pessoa bem qualificada para a função. Este trabalho visa identificar as dificuldades no processo de recrutamento das empresas e propor uma ferramenta para minimizá-las. Para isso, foi aplicada uma pesquisa de mercado como forma de conhecer o processo de empresas de diversos setores, e posteriormente desenvolvida uma plataforma com o propósito de auxiliar nesse processo, o Achei Vaga. Após análise dos resultados da pesquisa, foram selecionadas quais características seriam necessárias nas aplicações do Achei Vaga. O desenvolvimento se deu durante uma disciplina especial de curso de graduação, com duração de 27 dias e focada na aplicação de uma dinâmica ágil de desenvolvimento software, com adoção do framework Scrum. O conjunto das aplicações geradas, denominada como Achei Vaga, busca centralizar as etapas de divulgação das vagas, inscrição de candidatos e seleção dos melhores perfis. Nota-se que a utilização do Achei Vaga auxilia nas dificuldades apontadas pelas empresas, principalmente no sentido de facilitar a filtragem de candidatos interessados de acordo com os requisitos mínimos da vaga. Seu desenvolvimento foi parcial, devido aos acadêmicos da disciplina nunca terem trabalhado de forma colaborativa e respeitando um processo de desenvolvimento. Contudo, essa experiência proporcionou um amadurecimento acadêmico e profissional por parte dos participantes do desenvolvimento. Em trabalhos futuros, pretende-se concluir a implementação das funcionalidades, além de criar de um grupo de extensão para validação do projeto piloto com empresas parceiras.

Palavras-chave: Engenharia de software; Scrum; Abordagem Ágil; Recrutamento e seleção; Aplicativo móvel.

Modalidade de Participação: Iniciação Científica

ACHEI VAGA: UMA PLATAFORMA PARA O AUXÍLIO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PROFISSIONAIS

[1] Aluno de graduação. welberthime.linocastro@gmail.com. Autor principal

[2] Aluno de graduação. igorfonsecaigor@gmail.com. Co-autor

[3] Docente. petersonrodrigues@unipampa.edu.br. Orientador

ACHEI VAGA: UMA PLATAFORMA PARA O AUXÍLIO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PROFISSIONAIS

1 INTRODUÇÃO

O setor de Recursos Humanos é responsável pela gestão das pessoas que constituem a força de trabalho de uma organização. Ribeiro (2005) destaca que os profissionais desse setor são fundamentais para o alcance dos objetivos organizacionais, participando dos desafios mais relevantes da organização.

Um desses desafios está no processo de recrutamento de novas pessoas para a organização. De acordo com Hanashiro et al. (2008), o processo de recrutamento deve iniciar-se quando a organização identifica a necessidade de mão-de-obra para determinada função. Definem-se as características necessárias ao colaborador para suprir esta vaga. Observa-se a importância de anunciar a disponibilidade do cargo no mercado de trabalho para atrair o maior número de candidatos possível, resultando em maior chance de o recrutador encontrar um profissional bem qualificado para tal função.

Existem alguns meios para condução do processo de divulgação de vagas para realizar o recrutamento, como por exemplo a utilização de redes sociais, contratação de empresas terceirizadas, jornais e classificados ou sites dedicados para divulgação de vagas. Contudo, ainda existe a necessidade de um ambiente centralizado que proporcione de forma simples a divulgação de vagas de empregos, além de possibilitar a interação com os candidatos.

Os sites e aplicativos existentes que auxiliam na divulgação e recrutamento oferecem diversas funcionalidades, que em algumas vezes torna mais complexo o próprio processo de recrutamento.

Este trabalho tem por objetivo apresentar resultados preliminares de uma plataforma centralizada para o processo de contratação que possibilita mitigar os problemas de divulgação e recrutamento de candidatos para vagas de emprego. Como objetivos específicos buscamos: 1) desenvolver uma pesquisa de mercado para descobrir as principais dificuldades das empresas no processo de recrutamento; 2) elencar os requisitos mínimos para uma plataforma tecnológica; 3) desenvolver tal plataforma em uma disciplina com utilização de abordagens ágeis de desenvolvimento de software; 4) analisar os protótipos gerados na disciplina e propor uma plataforma final para produção.

Na Seção 2 apresentamos a metodologia empregada no desenvolvimento do trabalho. Na Seção 3 são apresentados os resultados obtidos e sua discussão e por fim, a Seção 4 descrevemos nossas considerações finais sobre o trabalho.

2 METODOLOGIA

O trabalho foi dividido em duas partes: 1) pesquisa de mercado e 2) desenvolvimento da ferramenta. A pesquisa de mercado objetivou elencar as principais dificuldades que as empresas enfrentam no processo de recrutamento, além de elencar os requisitos para a ferramenta que apoia o processo de recrutamento denominado Achei Vaga. Na sequência, o desenvolvimento da ferramenta foi proposto para os acadêmicos de uma disciplina complementar na Universidade Federal do Pampa - [OMITIDO].

2.1 PESQUISA DE MERCADO

Para pesquisa de mercado desenvolvemos um questionário online contendo nove questões. O instrumento foi dividido em 3 etapas: a) identificar o perfil das empresas; b) possíveis problemas enfrentados no processo de divulgação e contratação de recursos humanos; c) intenção de utilização de uma ferramenta para auxiliar no processo de busca e contratação de profissionais.

Tabela 1 – Questões do instrumento.
Pesquisa completa disponível em: http://bit.ly/2CZBcVs

Seção	Pergunta	Formato de resposta
1	Q.1 - Assinale a faixa da quantidade de funcionários ou estagiários da sua empresa.	Múltipla escolha
	Q.2 - Informe as grandes áreas de atuação da empresa.	Descritiva
	Q.3 - Informe as cidades em que sua empresa possui filiais.	Descritiva
2	Q.4 - Por quais meios de divulgação sua empresa informa ao público sobre as disponibilidades de vagas?	Múltipla escolha
	Q.5 - Quando divulgadas as vagas disponíveis, há um número satisfatório de candidatos interessados?	Múltipla escolha
	Q.6 - Os candidatos interessados costumam atingir os requisitos mínimos para a vaga?	Múltipla escolha
	Q.7 - Quais são as informações necessárias obter de um candidato a vaga em um primeiro momento?	Múltipla escolha
3	Q.8 - Quais as possíveis motivações para utilizar esta tecnologia?	Múltipla escolha
	Q.9 - Qual plataforma de acesso você consideraria mais efetiva para esse tipo de ferramenta?	Múltipla escolha

Fonte: do autor, 2018.

O questionário foi submetido para e-mails de instituições federais, como Unipampa (Alegrete e Bagé), IFFar (Alegrete), Parque Tecnológico de Alegrete, Tecnosinos, além de redes sociais, Movimento Empresa Júnior. O questionário ficou disponível por oito dias. As Figuras 1 e 2 sumarizam os principais resultados obtidos na pesquisa.

Após mapear o perfil das 17 empresas respondentes (Q.1, Q.2 e Q.3), observamos que sua maioria pertence às categorias Pequena Empresa (47,1%) e Microempresas (41,2%). A maior parte são atuantes nas área de Tecnologia de Informação (65%), sendo as demais nas áreas de Administração, Design e Engenharia. Em geral, as empresas possuem sede no Rio Grande do Sul (94%) e algumas nas capitais de São Paulo (11,7%) e Rio de Janeiro (5,8%).

Nas questões (Q.4), (Q.5) e (Q.6) observamos que as redes sociais são as mais utilizadas para divulgação de vagas (94%), seguido de aplicativos ou sites dedicados a publicação de vagas (23%). As respostas das questões indicaram que existe uma quantidade satisfatória de candidatos interessados às vagas, porém nem todos atingem os requisitos desejados para a vaga, respectivamente. As respostas obtidas na questão (Q.7) ilustram que as que as empresas exigem ao menos ou nome (82,3%), ou email (70,5%), ou currículo (70,5%) do candidato em um primeiro momento.

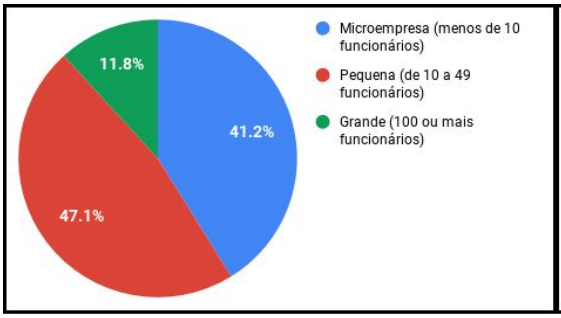
A análise da questão (Q.9) indica que a plataforma preferencial para acesso para divulgação e condução do processo de recrutamento seria em um aplicação web (94,1%) ou aplicativo móvel (29,4%).

Como ilustra a Figura 1 (lado direito), a questão (Q.8) indica que existe intenção de utilização de uma ferramenta, principalmente para filtrar os candidatos que demonstram

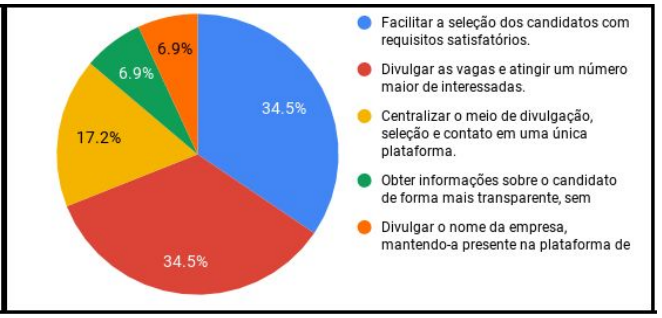
interesse nas vagas, além da centralização do processo de recrutamento em apenas um ambiente e, por fim, melhor divulgação para as vagas e facilitar a seleção dos candidatos.

Figura 1 – Porte das empresas participantes e Motivações de uso de ferramentas

Q.1- Porte das empresas participantes



Q.8 - Motivos para utilizar uma ferramenta



Fonte: do autor, 2018.

Os respondentes indicaram que existe uma dificuldade em encontrar candidatos com os requisitos mínimos. Ainda, percebemos que as empresas teriam interesse em utilizar uma plataforma para facilitar a filtragem de candidatos, além de ampliar a divulgação das vagas e centralizar as etapas do processo de recrutamento. Para isso, tanto sistema web quanto aplicativo móvel são consideradas opções válidas.

2.2 DESENVOLVIMENTO DO ACHEI VAGA

Percebemos através da pesquisa que existem possibilidades de inclusão de soluções tecnológicas para apoiar o processo de recrutamento. Com isso, projetamos uma ferramenta que centraliza algumas etapas do processo de recrutamento, facilita a divulgação das vagas e filtra os candidatos interessados de acordo com os requisitos necessários.

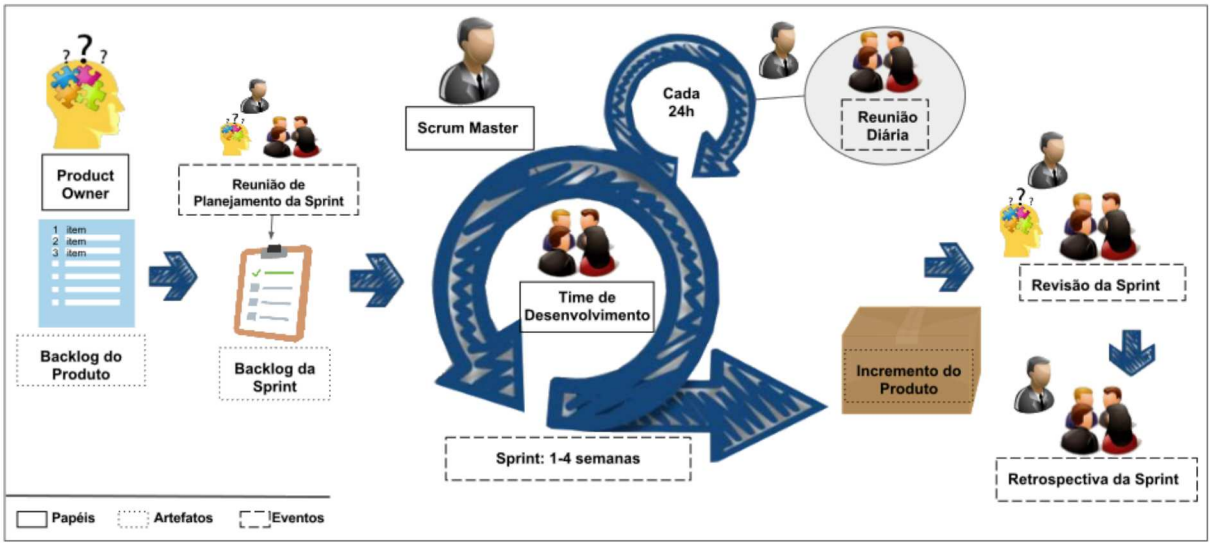
A ferramenta foi desenvolvida em um ambiente acadêmico, com execução em uma disciplina de atividade complementar. Para isso, foi utilizado o framework Scrum, que é um framework ágil estrutural para gerenciar o desenvolvimento de software. Ele é um framework composto de diversas práticas que provém a integração de estratégias para os eventos, artefatos e papéis, garantindo assim flexibilidade às mudanças Schwaber et al. (2016). A Figura 2 ilustra as etapas essenciais do Scrum. Na sequência, apresentamos as adaptações realizadas do framework para condução no ambiente da disciplina.

Ao total 15 alunos participaram da disciplina, onde os mesmos foram divididos em 3 grupos. Esses grupos são chamados de Time de Desenvolvimento do Scrum, que são os indivíduos que irão desenvolver a solução. Os papéis de Scrum Master e Product Owner foram atribuídos ao professor da disciplina, pois esses papéis têm como responsabilidade gerenciar o escopo do projeto, definir as prioridades de desenvolvimento e auxiliar no Scrum.

Para definição das prioridades, foram utilizadas as informações coletadas pelos respondentes na pesquisa de mercado. Os requisitos utilizados se dividem em duas plataformas: 1) Sistema Web para Empresas e Administradores gerenciarem as vagas; 2) aplicativo para os Candidatos buscarem e demonstrarem interesse em vagas para seu perfil.

A disciplina foi executada no intervalo de 27 dias. Foram executados 3 Sprints (intervalo de desenvolvimento). Ao final de cada Sprint, cada Time de Desenvolvimento realizava a Revisão da Sprint, onde selecionava quais requisitos foram atingidos, o que poderia melhorar e o que seria feito na próxima Sprint. Ao final da disciplina, os três times apresentaram suas soluções.

Figura 2 – Ciclo Scrum



Fonte: Ilustração do ciclo do Scrum, adaptado de [Schwaber e al. 2016].

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Figura 3 apresenta uma exibição da tela do sistema web onde a empresa pode gerenciar suas vagas cadastradas. Na Figura 4 é ilustrado o aplicativo mobile desenvolvido para plataforma Android, que permite aos candidatos navegar pelas vagas disponíveis. Após preencher seu perfil no aplicativo, o candidato pode demonstrar interesse nas vagas.

Como esperado, as aplicações apresentadas ao final da disciplina não estavam completas, porém eram funcionais e incrementais. Diferentes motivos para não termos obtido a ferramenta total podem ser elencados. Os acadêmicos da disciplina nunca haviam trabalhado de forma colaborativa e respeitando um processo de desenvolvimento. Esse fato causou, inicialmente, certo desconforto aos grupos. Esse problema foi mitigado ao longo da disciplina, possibilitando um maior engajamento dos grupos ao final da experiência.

Foram desenvolvidas para o aplicativo móvel as funcionalidades de gerenciamento de perfil do candidato, exibição, filtragem e indicação de interesse nas vagas. Na aplicação web, foram implementados o gerenciamento do perfil da empresa, o gerenciamento da oferta de vagas pela empresa e a aprovação de vagas pelo administrador do sistema.

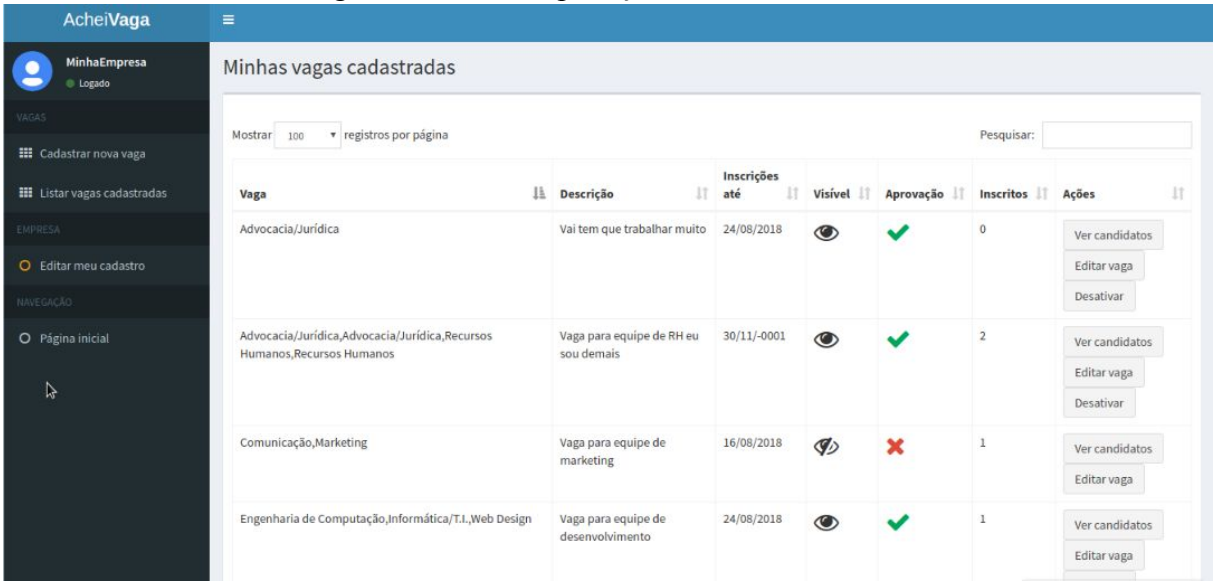
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho objetivou apresentar uma plataforma centralizada para o processo de recrutamento de profissionais. Observamos que o objetivo foi alcançado parcialmente, visto que foi desenvolvido o projeto da ferramenta com base nas dificuldades identificadas através da pesquisa de mercado. Contudo, a ferramenta não teve todas as suas funcionalidades planejadas implementadas, devido às limitações do contexto no qual foi desenvolvida, em um período de 27 dias com acadêmicos não adaptados à metodologia de desenvolvimento.

Em nossa pesquisa, descobrimos que as empresas em sua maioria encontram candidatos suficientes para seleção, porém a maior parte não atinge os requisitos mínimos para as vagas ofertadas. Nesse sentido, concluímos que precisamos conduzir a evolução das aplicações juntamente com possíveis parceiras no estudo, para garantir o desenvolvimento de uma plataforma que satisfaça as principais necessidades das empresas.

Para trabalhos futuros, pretende-se fazer a unificação do que foi desenvolvido pelos

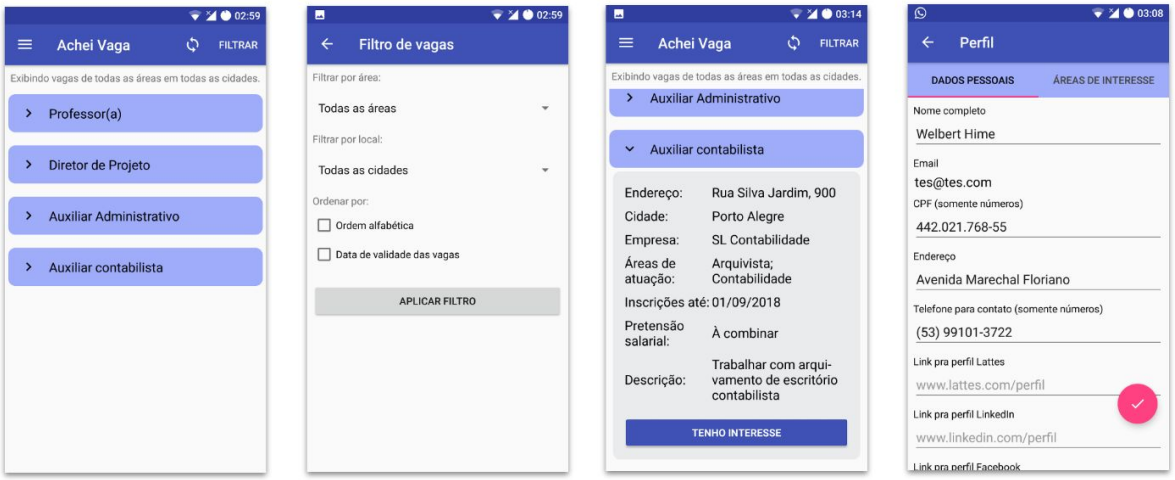
Figura 3 - Tela da aplicação web desenvolvida



Fonte: do autor, 2018.

Figura 4 – Telas do aplicativo desenvolvido

Listagem das vagas | Filtro das vagas | Informações da vaga | Informações do candidato



Fonte: do autor, 2018.

três grupos em um único produto, selecionando o que ficou melhor implementado. Também apresenta-se a possibilidade da criação de um grupo de extensão, além de fazer o projeto piloto ser validado com empresas parceiras.

REFERÊNCIAS

Chiavenato, I. (2006). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. Atlas, São Paulo.

Hanashiro, D. M. M., Teixeira, M. L. M., Zacarelli, L. L., et al. (2008). Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders. *São Paulo: Saraiva*.

Ribeiro, A. d. L. (2005). *Gestão de pessoas*. Saraiva.

Schwaber, K. and et al (2016). The definitive guide to scrum: the rules of the game.Acessoem http://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v2016/2016-Scrum-Guide-US.pdf.