

GESTÃO ORGANIZACIONAL DE TALENTOS PROMISSORES

Rafael Matos Ribeiro¹

RESUMO

O trabalho a seguir aborda uma pesquisa para o desenvolvimento de uma ferramenta de recrutamento interno, de forma ágil e eficaz, precavendo de situações adversas no ambiente empresarial. O aspecto na qual é aplicada, demonstra-se a utilização de inteligência artificial. Neste conceito, o objetivo de estudo foi aprimorar as etapas necessárias envolvendo o processo seletivo interno, afim de propor uma ampla organização documental, a vista que, é necessário dentro de uma empresa. Por este motivo, identifica-se a relevância satisfatória da ferramenta para o uso no cotidiano de um departamento em questão.

Palavras-chave:

Interno; artificial; empresarial;

ABSTRACT

The following work addresses a research for the development of an internal recruitment tool, in an agile and effective way, taking care of adverse situations in the business environment. The aspect in which it is applied demonstrates the use of artificial intelligence. In this concept, the objective of the study was to improve the necessary steps involving the internal selection process, in order to propose a broad documentary organization, the view that is necessary within a company. For this reason, we identify the satisfactory relevance of the tool for the daily use of a department in question.

Keywords:

Internal; artificial; business.

¹ Acadêmico do Curso de Ciência da Computação, 8ª fase, do Centro Universitário Unifacvest.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação

Após a era Vargas, na qual os trabalhadores obtiveram direitos, para se contratar um funcionário, associava-o a dificuldade de elaborar e organizar a documentação com vistas a selecionar um candidato a uma vaga. A prática de escolha da época era totalmente manual, ocupando um tempo indeterminado para reunir e organizar todas as informações necessárias para o andamento do processo seletivo.

Dentro deste cenário de atuação tecnológica, o último grande salto na aplicação do processo seletivo se deu com a utilização da máquina com inteligência artificial. É através de um software que as necessidades de um usuário são mapeadas, afim de agilizar a etapa de inscrição, seleção e oportunidade de acordo com um cronograma específico. Depois desta etapa, os selecionados, passam por um processo de provas situacionais para engajar dinâmicas e habilidades. “A inteligência artificial é parte relevante do processo, mas não substitui um especialista humano para gerenciá-lo, interpretá-lo e para construir os relacionamentos em torno dela.” (SAMPSON JONATHAN, 2018).

Diante das propostas do mercado, a importância das pessoas no ambiente empresarial permanece a mesma. Os Recursos Humanos apresentam a responsabilidade de avaliar o capital intelectual a ponto de garantir a escolha certa de acordo com objetivos e cultura da empresa. Com o propósito de acelerar o processo seletivo interno, foi desenvolvido uma ferramenta para reunir os dados do candidato e dedicar-se na escolha mais eficiente e assertiva.

Entretanto, existem várias opções no mercado de aplicativos de recrutamento, com ambientes e usabilidades agradáveis. Contudo, é fundamental reconhecer as necessidades de cada empresa para que ocorra uma seleção bem-sucedida e não haja frustrações de ambas as partes. Sendo assim, as ferramentas disponíveis no mercado atendem as necessidades das empresas e são dinâmicas ao ponto de se adaptarem a novas situações?

1.2 Descrição do problema

Em 2017, o Brasil possui uma quantidade significativa desemprego em todo o país, mas não possui uma ferramenta que realize o tratamento dos dados; assim os mesmos são

mantidos em forma bruta pelas empresas que monitoram o recrutamento humano. A partir disso, pretendeu-se a explorar esse cenário para a elaboração de uma ferramenta que possibilite realizar um mapeamento do candidato à vaga, tendo como objetivo de estudo ampliar a quantidade de candidatos à vaga além de aumentar a produtividade da equipe de recursos humanos no processo de recrutamento e seleção, no intuito de encontrar melhores resultados para gestores destas empresas que consigam conduzir seus processos seletivos de forma eficiente e assertiva.

1.3 Justificativa

O presente estudo justifica-se pela necessidade de se obter uma ferramenta capaz de coletar e fornecer informações por meio de uma interface de interação com o usuário, possibilitando uma análise mais detalhada de cada etapa do processo seletivo interno. Ao cadastrar uma abertura de vaga, as empresas apontam as palavras-chave desejadas e a inteligência artificial procura, entre os currículos cadastrados no sistema, por candidatos mais adequados ao perfil exigido, visto que não impede o trabalho braçal do gestor de recursos humanos, mas sim agilizar e organizar etapas de processo até a fase de gamificação e efetivação do selecionado, antecipando comodismo e desestímulo de produtividade de trabalho e através disso possibilitar crescimento profissional gerando uma motivação e valorização da capacidade de desempenho do funcionário dentro do ambiente empresarial.

1.4 Importância

O software em desenvolvimento proporciona um incentivo maior em utilizar a ferramenta de recrutamento de membros internos da empresa, favorecendo um engajamento no setor de RH da Fruticultura Malke Ltda em Lages, região de Santa Catarina.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo geral

Desenvolver um software de processo seletivo interno para promover, qualificar e otimizar as etapas de seleção de um setor específico de RH de uma empresa, trazendo assim, uma maior facilidade na seleção de candidato à vaga. Para isso, o sistema contemplará análise de informações com o uso de inteligência artificial para indicar as vantagens e desvantagens do perfil examinado, além de fornecer segurança com criptografia de dados.

1.5.2 Objetivos específicos

Abaixo estão listadas as funcionalidades desenvolvidas no aplicativo deste estudo:

- Coletar os dados de candidatos do processo seletivo interno e armazenar no banco de dados, com criptografia para segurança.
- Desenvolver etapas e rotinas para analisar as vantagens e desvantagens do perfil examinado.
- Disponibilizar vagas e sugerir um plano de carreira para o perfil selecionado utilizando técnicas de IA.
- Ordenar e organizar prioridades com o uso de uma sessão de agendamentos e cronogramas específicos.
- Apresentar um modelo de layout pré-definido de currículo para identificação do candidato.

1.6 Metodologia

Neste capítulo, tem-se a metodologia empregada para a pesquisa e desenvolvimento do projeto.

1.6.1 Caracterização da Pesquisa

Este estudo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa documental seguindo o conceito do autor.

É possível entender então aqui, a formação da pesquisa documental, visto que ela é um assunto não tão estranho assim, para quem já se consultou sobre pesquisa bibliográfica. A diferença crucial é que na pesquisa documental, ainda não houve um

filtro analítico, e os materiais podem sofrer reelaboração de acordo com os objetivos da pesquisa. (LOPES, 2016).

A característica da pesquisa se desfruta pela necessidade de se obter fontes dos mais variados locais não se prendendo apenas ao material impresso encontrado nas bibliotecas.

1.6.2 Natureza da Pesquisa

Perante o levantamento das informações acerca do assunto e atentando para uma maior compreensão do problema envolvido, caracteriza-se a natureza da pesquisa como sendo qualitativa, também teórica, onde visa relacionar um levantamento de dados pressupondo tomadas de medidas metodológicas diferenciadas, portando, o caráter do estudo identifica-se uma pesquisa a fundo de tomar o caminho para decisões corretas.

A pesquisa qualitativa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Neste sentido, é essencial a atuação de um especialista para orientar e examinar o grande volume de informações que persiste na área. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado (GIL, 2002, p.41).

As limitações estabelecidas nesse estudo são: o sigilo absoluto de informações pessoais do profissional da empresa, bem como dados que não podem ser divulgados a público ou a empresa concorrente, métodos ou etapas de processo que possam prejudicar a empresa contratante

1.6.3 Método da Pesquisa

A modalidade de pesquisa abordada no projeto foi o Estudo de Caso, nele o pesquisador realiza um estudo árduo, para chegar a uma percepção melhor do problema em estudo. Estudo de Caso visa não apenas a proporcionar o conhecimento preciso das características de uma população, mas sim proporcionar uma visão global do problema ou identificar possíveis fatores que o influenciam ou são por ele influenciados (GIL 2002, p.55).

A coleta de dados dá-se através do preenchimento de um formulário do funcionário, onde representa as informações pessoais e profissionais dentro de uma organização.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Essa revisão bibliográfica apresenta a divisão de tópicos mencionados que definem o escopo do tema proposto. No início, existe a sessão de Recursos Humanos onde determina a importância deste setor dentro de um ambiente empresarial. Em Processo de Seleção demonstra classificar as categorias mais acessíveis do momento.

Logo em seguida, o Plano de Carreira tem como objetivo incentivar o profissional de como iniciar e seguir sucessivamente sua estratégia de carreira, através de modelos responsáveis que fortalecem laços e conquistas. Métodos e técnicas é responsável por mostrar as fórmulas utilizadas na construção do projeto com o objetivo de tratar os problemas e situações complexas.

Aplicação de inteligência artificial, aborda a importância e o efeito que causa, além de como consiste aplicar em um projeto. Em Java, define-se o conceito e como essa linguagem de programação é adotada no desenvolvimento de uma aplicação.

E por fim, apresenta as Ferramentas do sistema que foram utilizadas para o planejamento e desenvolvimento do projeto, afim de trazer como finalidade benefícios para o usuário final.

2.1 Recursos Humanos

O setor de RH, demonstra uma ampla relevância na empresa. O papel fundamental do gestor se resume em organizar a documentação necessária para ambições da empresa como por exemplo, pagamentos, férias, décimo terceiro, calcular as horas exatas, contratar e demitir funcionários.

Chiavenato (2003, p.334) conceitua que o “treinamento de pessoas na organização deve ser uma atividade continua constante e ininterrupta. Mesmo quando as pessoas apresentam excelente desempenho, alguma orientação e melhoria das habilidades sempre devem ser introduzidas ou incentivadas”. O objetivo evidente deste setor é renovar consideravelmente o ânimo do ambiente empresarial.

2.1.1 Processo de Seleção

No início do século XX, o foco de responsabilidades era voltado a remuneração. Trabalhava-se muito em ordens e imposições para exercer alguma atividade específica. Com isso, o cenário de trabalho era idealizado na administração, que influenciava diretamente na produtividade.

“Sem pessoas não há organizações ou empresas. Elas constituem o único elemento inteligente que proporciona rumos e direcionamento a toda e qualquer atividade organizacional.” (CHIAVENATO, 2010, p.156). A preocupação foi tomada pelo modelo comportamental. Esse modelo estimula disseminar gestão organizacional dentro de uma corporação.

2.1.1.1 Interno

A prática de recrutar membros internos de uma empresa indica a confiança maior em utilizar um profissional para um setor específico. “Em situações de trabalho as pessoas querem ser respeitadas como indivíduos, bem como valorizadas pelo reconhecimento das suas realizações, da sua lealdade e da sua dedicação” (BERGAMINI, 2008, p. 187 e 188).

Além de oferecer um menor custo, estimula uma motivação e uma tendência de acerto maior em relação a outros métodos de seleção. Existe a desvantagem de criar uma expectativa falsa para o funcionário, ou então não ser executado os testes necessários para adaptação em uma nova função, o que gera um prejuízo enorme para a empresa, em relação a tempo e etapas de processo.

2.1.1.2 Externo

Essa modalidade apresenta uma característica de busca por profissionais que estejam fora do quadro empresarial. Através disso, é possível adquirir um “sengue novo” dentro da empresa. Nesse conceito, os candidatos externos possuem uma maior preferências de escolha, sabendo que, a organização oferece uma oportunidade aos escolhidos, para o preenchimento de uma vaga disponível.

Os custos para a empresa são maiores, existe uma margem de erro significativa de não ser exatamente o que se esperava. “É uma atitude que demonstra descaso e o recrutador acaba não sentindo mais confiança no profissional. Imprevistos acontecem, e até mesmo mudar de ideia em relação à vaga”. (HALF ROBERT, 2017). No entanto, possibilita um prejuízo do contratado ficar com ressentimento.

2.1.1.3 Misto

A opção de recrutar de forma mista oferece oportunidade a todos candidatos, estabelece uma economia eficiente visto que as chances de encontrar o profissional ideal são maiores. É fundamental encontrar esse equilíbrio para concorrência de funcionários novos quanto a aqueles que estão na empresa. Os candidatos externos possuem uma desvantagem nesta situação.

“Tendo isso em vista, é importante cuidar para que a seleção de talentos seja precisa, evitando que a alta rotatividade prejudique a imagem do negócio e do departamento de Recursos Humanos.” (COUTO FELIPE, 2017). Para isso, exige um equilíbrio maior em termos de concorrência. É natural que, os candidatos externos tenham uma desvantagem nesta situação, onde a experiência de atuação, caráter e confiança são algumas das escolhas com importância maior.

2.1.2 Plano de Carreira

Nesta parte, será abordado a questão do plano de carreira do profissional. Estabelecer um âmbito de crescimento na carreira é um estímulo enorme para um profissional. Saber destinar o caminho certo, suas virtudes individuais e possibilidade para desenvolver cada vez mais são metas a serem traçadas. Além de tudo, a confiança e a autoestima para vencer precisam estar elevadas.

“Enquanto as empresas consolidadas podem apresentar uma escada para o profissional subir, nas de alto crescimento é o próprio funcionário quem constrói os degraus.” (LAURA ANA, 2017). Em termos empresariais, o alto crescimento visa organizar um planejamento restruturado e a formação de novos líderes.

2.1.2.1 Iniciar uma trajetória

“Na prática, o Y é mais usado porque as carreiras de gestão e de especialista têm espaços diferentes dentro da organização.” (LAURA ANA, 2017). Este modelo demonstra ser de maior parte satisfatória, onde o profissional necessita escolher o seguimento de sua carreira, de especialista ou de gestor.

A sugestão é iniciar realizando um modelo em Y ou em W, com o propósito de indicar um diagrama organizado com metas e colocações por etapas a fim de estabelecer os

limites e acompanhar o andamento do desenvolvimento profissional. A busca pela capacidade de inovação, como aumentar a produtividade da empresa com algum produto inovador é um objetivo de aquisição, sabendo que os benefícios são enormes quando encontra-se uma solução.

2.1.2.2 Definindo maturidade e responsabilidade

Estar convicto e motivado de crescer, saber os benefícios e desenvolver novas atividades, passam por etapas de interesse do profissional. Existem alguns pontos de estratégias, entre eles, uma estratégia de ensino a distância com acompanhamento, cursos presenciais, seguir colaboradores e líderes no assunto ou então um mentor. Usufruir deste conhecimento é benéfico, onde o profissional consegue esclarecer suas dúvidas e projeções.

“Um mentor nos ajuda a sermos pessoas melhores não apenas nos negócios, mas na vida.” (BETTI SANDRA, 2017). Com a busca de conhecimentos da área de desejo de atuação, o profissional estabelece a maturidade onde é possível adquirir a experiência e a responsabilidade em seguir um planejamento de estratégia de sua carreira, em vista que, as conquistas pessoais são os maiores desejos do profissional.

2.1.2.3 Área de exploração

Muitas vezes o desejo vem do profissional, começar a entender a visão de uma empresa e o desdobramento de cada área específica. “A estrutura organizacional é uma fotografia do momento. Mas empresas são filmes, não fotos. E tudo pode mudar no próximo frame.” (LAURA ANA, 2017). O desdobramento de uma área específica faz o profissional estabelecer um conhecimento maior de suas práticas, aplicadas dentro de uma organização.

Mas nem tudo vem da empresa, explorar a área de desejo é avançar um degrau em busca do conhecimento. Por este motivo, o profissional motivado necessita a procura da aprendizagem detalhada, sempre conhecendo o novo, através de estratégias de trajetória e laços de conquistas, não deixando de fora a prática. Para isso, oportunidades são bem-vindas e surgem em torno do profissional.

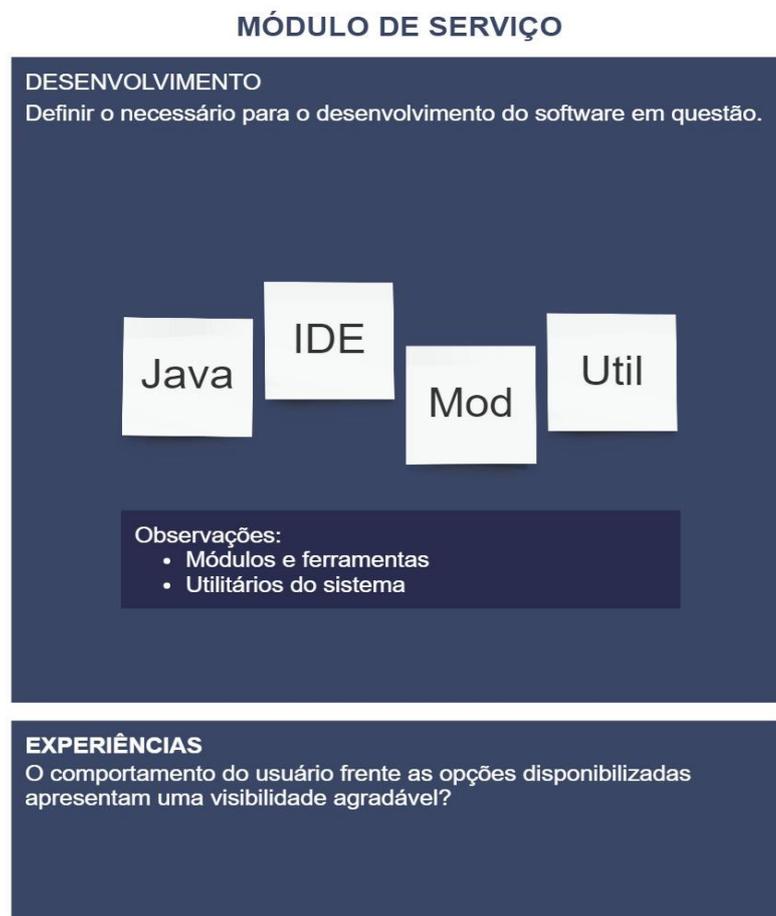
2.2 Métodos e técnicas

Amenizar problemas internos de etapas, reduzir probabilidades de erros e diminuir o

tempo necessário para efetivar um funcionário na empresa é o objetivo de aquisição. Para isso, o software contribui com o uso da medição de similaridade de dois ou mais elementos para que se defina as semelhanças e exibir a probabilidade de recrutamento de cada candidato a determinada vaga. Além de oferecer a segurança com criptografia de dados.

Um diagrama de prototipagem que explora as tarefas necessárias na forma de um mapeamento é chamado de Consumer Journey Map. “Permite que os designers definam as motivações e necessidades do consumidor nas várias etapas da jornada criando soluções.” (TEIXEIRA FABRICIO, 2017, p44). Ainda assim, colabora com a iniciativa de ideias a serem exploradas e examinadas para um planejamento eficiente.

FIGURA 1 - Estrutura do módulo de serviço



(FONTE: ARQUIVO DO AUTOR)

2.2.1 Aplicação de inteligência artificial

O uso de inteligência artificial para demonstrar agilidade, rapidez e competência de

processos é uma alternativa eficiente para informações detalhadas. No entanto, para o programador aplicar, exige trabalhar em uma forma de reconhecer o problema e solucionar através de cálculos e medidas corretas, trazendo então resultados significativos.

Na atualidade, IA começa a ser usada para tornar mais eficiente o processo de recrutamento e seleção de pessoas. “Ainda não entendemos muito bem como esses sistemas funcionam, como interagem e se organizam, mas ainda assim os estamos construindo.” (ALLGOWËR 2017). Existe um certo receio de tornar os humanos menos usuários devido à complexidade de tarefas e informações que a IA pode oferecer nos próximos anos.

2.2.2 Ferramentas e metodologias utilizadas no desenvolvimento

Neste subtópico, serão abordados os tópicos referentes as ferramentas utilizadas no desenvolvimento do sistema.

2.2.2.1 Java 8

Java é uma das linguagens de programação de alto nível e orientada a objetos, amplamente utilizada na atualidade, permitindo visualizar como será entregue o produto final. "Queremos que a próxima década seja Java primeiro, Java sempre" (CAVAGE MARK, 2017). A principal característica que o Java possui é o mecanismo de ser multiplataforma, com isso, possui uma produtividade alta, permitindo desenvolver de forma rápida e eficaz.

2.2.2.2 Metodologia de programação orientada a objetos

A orientação a objetos tornou-se de certa forma satisfatória para o programador, deixando o conteúdo mais visível e limpo. A sintaxe da linguagem Java é parecida com o C e C++, sendo assim, a diferença é que proporciona funcionalidades amplas, com aplicação de métodos inclusos na versão de instalação do Java Runtime Environment, com uma facilidade maior para o desenvolvimento do programador.

Segundo Marcolan (2017), programação orientada ao objeto (OO) envolve programar usando objetos. Um objeto representa uma entidade do mundo real que pode ser identificada. Um objeto tem diferentes estados e comportamentos. No entanto, aplicar a orientação a objetos necessita posicionar métodos, instanciar classes, heranças e polimorfismo para que a aplicação rode de forma correta.

2.2.2.3 *NetBeans 8.2*

NetBeans apresenta ser uma IDE focada para desenvolvimento no ambiente Java, tanto para aplicações desktop quanto web. “É um dos ambientes de desenvolvimento mais utilizados pelos desenvolvedores Java. Mais do que um editor de código, ele possui um conjunto de ferramentas que auxiliam a programação de tarefas comuns relacionadas à implementação de aplicações.” (EDUARDO CARLOS, 2017). Além disso, é possível programar aplicações em C, C++, PHP, HTML5 e JavaScript.

2.2.2.4 *Banco de dados*

A escolha pelo banco de dados no desenvolvimento do software foi delimitada através da rapidez, facilidade de interação com as ferramentas de uso e a experiência de aprendizagem. “Com versões gratuitas e pagas, atende os requisitos dos projetos mais simples aos mais complexos (PARREIRA GUILHERME, 2017). Neste sentido, o MySQL foi escolha eficaz para utilização no projeto.

2.2.2.5 *Jaspersoft iReport Designer 5.6.0*

O JasperReports é um framework open source, gratuito. “Permite criar relatórios com layouts sofisticados que contenham gráficos, imagens, subrelatórios, tabelas e muito mais.” (MAUDA, 2017). Essa ferramenta é muito utilizada para a modelagem e estruturação de arquivos em PDF para um ambiente de programação. Com essa ferramenta, é possível estabelecer conexão em um banco de dados para utilização no projeto de sua IDE.

2.2.2.6 *Icons8*

Essa ferramenta é ideal para desenvolvedores e designers de interface de usuário. “Também é possível editar o ícone dentro do próprio site, possibilitando a inserção de elementos, alteração de cor e outras modificações.” (DANTAS GUILHERME, 2017). Para quem busca ícones de diversos tamanhos para utilizar em um sistema é fundamental, ela é tão poderosa que consta mais de 68.000 ícones de forma gratuita.

3 PRÉ PROJETO

Neste capítulo será abordado a ideia referencial do projeto do software.

3.1 Diagrama de UML

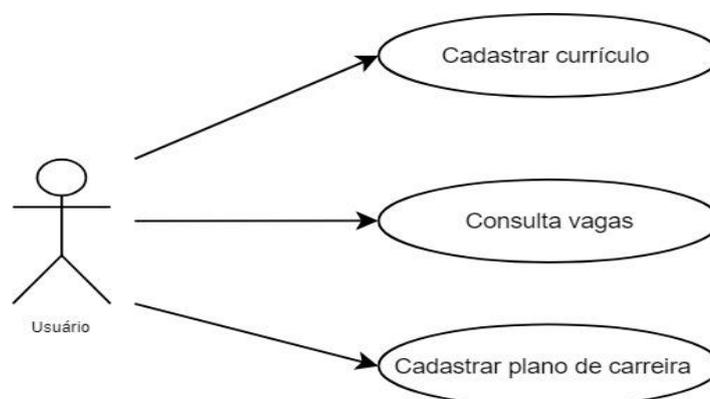
Os diagramas de UML tem como objetivo demonstrar a modelagem do sistema da forma que ilustram o funcionamento de um sistema. A Unified Modeling Language, também conhecida como UML, é composta por alguns estilos de diagramas que exibem graficamente o comportamento e ações necessárias para o sistema.

“Agora, o próximo passo é compreender a semântica e a sintaxe de cada um desses diagramas, para saber demonstrar por completo o funcionamento de um sistema de software de forma diagramática.” (SPACE PROGRAMMER, 2017). Contudo, facilita na prática tendo em vista que, um diagrama complexo expõe as necessidades do usuário.

3.1.1 Diagrama de Caso de Uso

Este diagrama comportamental auxilia a comunicação entre os analistas e o cliente, propondo uma dinâmica melhor do sistema, onde demonstra um cenário maior do funcionamento em questão.

FIGURA 2 – Diagrama de Caso de Uso

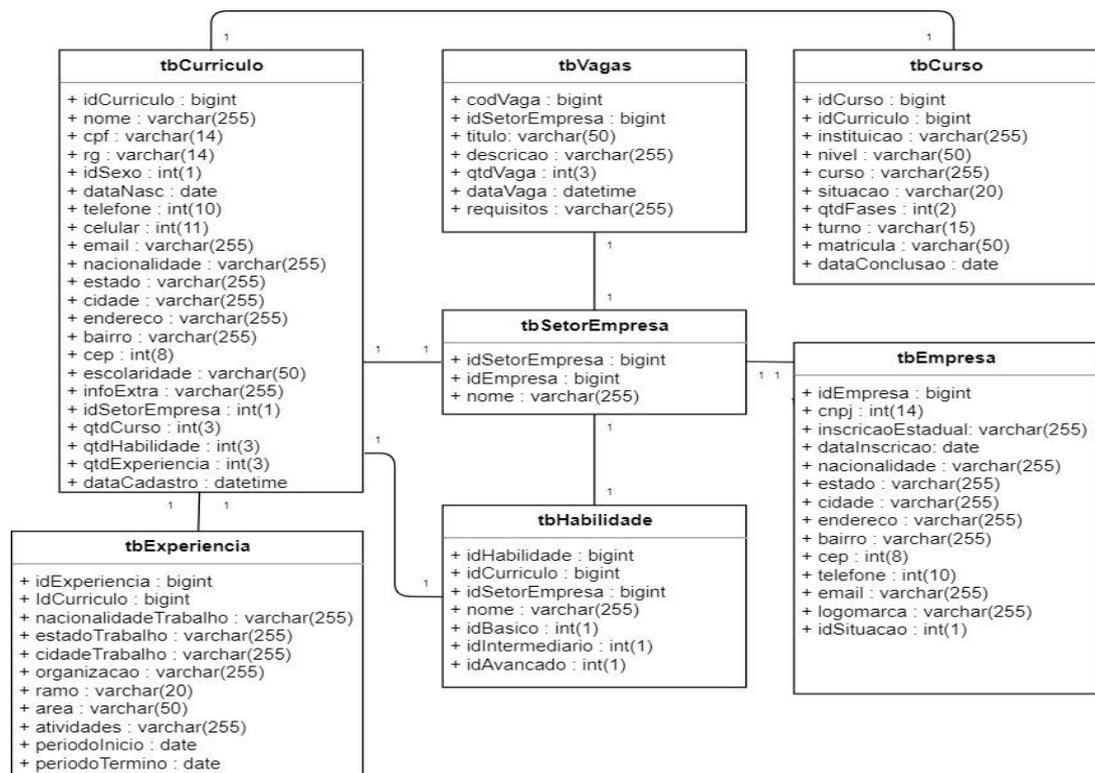


(FONTE: ARQUIVO DO AUTOR)

3.1.2 Diagrama de Classes

É responsável por demonstrar as relações com o sistema. Este diagrama aborda as entidades, classes e atributos com perspectiva destinadas ao time de desenvolvimento. Para esta criação, foram realizadas pesquisas no setor de RH da empresa Fruticultura Malke Ltda.

FIGURA 3 – Diagrama de Classes

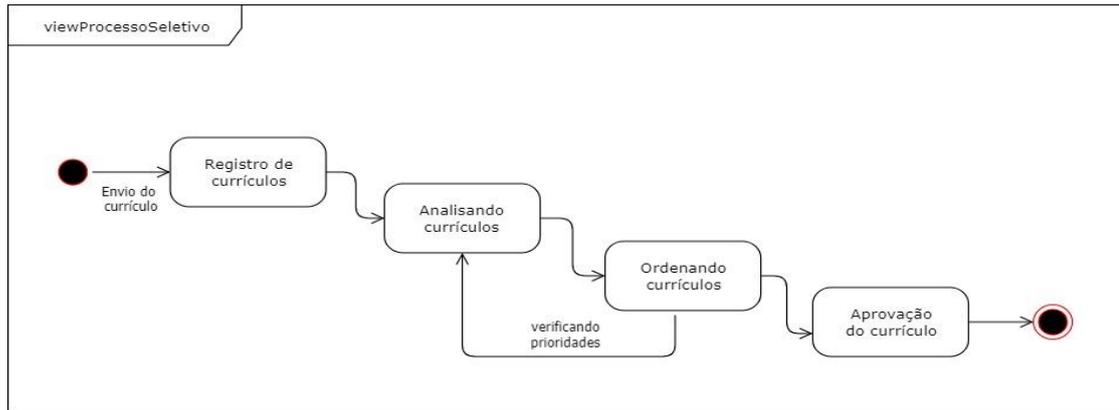


(FONTE: ARQUIVO DO AUTOR)

3.1.3 Diagrama de Estado

Este diagrama tem como objetivo indicar o estado inicial e o final além das transações necessárias onde ocorre alguma mudança de estado, ou seja, quando acontece esta mudança é acionado uma nova ação.

FIGURA 4 – Diagrama de Estado



(FONTE: ARQUIVO DO AUTOR)

3.2 Promitalent

Com o conceito de administração, uma gestão organizacional é composta por uma cultura de práticas, dentro de um ambiente empresarial. Implantar estratégias e resultados de crescimento, organizar de forma assertiva além da responsabilidade por analisar o desempenho dos funcionários.

Através disso, o software de gestão organizacional, também chamado de Promitalent, foi pensado na dependência que um sistema exige para a empresa, além da credibilidade e confiança nas informações contidas que determinam um modelo aplicável na empresa servindo como fonte de inspiração promovendo novas melhorias.

4 TRABALHOS CORRELATOS

Neste subcapítulo, aborda-se os trabalhos desenvolvidos por Marcio Monson e no ano de 2009 que apresentou um sistema similar ao proposto, o software Selecty com estudo aplicado na cidade de Curitiba – PR e o sistema desenvolvido pela Menvie Software (2010), para aplicação excepcionalmente no setor de Recursos Humanos. Eles foram referência para o escopo do projeto em questão.

De acordo com Marcio Monson (2018) nosso objetivo é unir tudo o que sabemos e entendemos de tecnologia com aquilo que só você conhece e vivencia de seu complexo trabalho de encontrar os talentos certos. O software Selecty, oferece as necessidades que foram impostas e projetadas para o cliente final, afim de oferecer melhorias e aperfeiçoamentos à medida que uma nova versão esteja lançada.

O trabalho desenvolvido pela Menvie Software (2010), retrata um sistema especializado no setor de Recursos Humanos, conhecido como SoftwareRH, onde possui uma ferramenta de processo seletivo, com um cronograma para agendamentos, cadastro e busca de vagas, cadastro de currículos, cadastro de empresa, marcações para entrevistas e listagem de dados.

Contudo o Promitalent relata as informações de forma simples e eficaz trazendo uma ferramenta que favorece, de forma eficiente, no processamento do recrutamento interno através de um software sofisticado com opções prontas para que o usuário possa interagir com o sistema. Ao contrário do trabalho realizado por Marcio Monson e Menvie Software, pois nele não demonstra opções para criptografia de dados, gerenciar modelos de currículos, exibir alternativas viáveis no processo de seleção, vantagens e desvantagens no perfil examinado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aplicação do Promitalent na Fruticultura Malke Ltda de Lages, fornece âmbito ainda maior na busca pelo candidato ideal à vaga disponível, em um setor específico da empresa, detalhando as informações de forma correta e auxiliando o gestor no momento da seleção interna.

Neste sentido, espera-se um resultado melhor na coleta de informações e análise que o sistema oferece, afim de contribuir com as atividades e etapas necessárias para efetivar um funcionário, fortalecendo os laços da empresa, profissionalismo e o desenvolvimento da capacidade humana.

Com base na aprovação do projeto, os benefícios para o setor de RH são enormes. A prática e a facilidade de gerenciar um sistema, a eficiência no ganho de tempo e a utilidade das ferramentas disponibilizadas para construir a etapa burocrática. Desta forma conclui-se, a produtividade na utilização do projeto no cotidiano do ambiente empresarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

3WAY NETWORKS. **Descubra porque a linguagem de programação Java é a número 1 no mundo.** 2017. Disponível em: < <https://www.triway.com.br/descubra-porque-a-linguagem-java-e-a-numero-1-no-mundo/>>; Acesso em: 24 abr. 2018.

ALLGOWËR. **Os perigos que a Inteligência Artificial trará à humanidade.** 2017. Disponível em: < <http://www.inovacaotecnologica.com.br/noticias/noticia.php?artigo=os-perigos-inteligencia-artificial-trara-humanidade&id=020150170109#.WwSdHUjt6UI>>; Acesso em: 24 abr. 2018.

CAVAGE M. **Apresentação JavaOne destaca o futuro do Java.** 2018. Disponível em: < <https://www.oracle.com/br/corporate/pressrelease/oow17-javaone-keynote-20171002.html> >; Acesso em: 22 abr. 2018.

COUTO, F. **Qual a importância de um processo seletivo assertivo?** 2017. Disponível em: < <https://contratedesenvolvedor.com.br/processo-seletivo-assertivo/>>; Acesso em: 8 mai. 2018.

DANTAS, G. **5 sites para download gratuito de ícones** 2017. Disponível em: < <https://www.designerd.com.br/5-sites-para-download-gratuito-de-icone/>>; Acesso em: 8 mai. 2018.

EDUARDO, C. **Explorando o NetBeans 7.0 - Artigo Java Magazine 91.** 2017. Disponível em: < <https://www.devmedia.com.br/explorando-o-netbeans-7-0-artigo-java-magazine-91/21121>>; Acesso em: 8 mai. 2018.

ETALENT. **4 vantagens da tecnologia no processo seletivo.** 2017. Disponível em: < <https://etalent.com.br/artigos/4-vantagens-da-tecnologia-no-processo-seletivo/>>; Acesso em: 22 abr. 2018.

FONTENELLE, A. **Metodologia científica: Como definir os tipos de pesquisa do seu TCC?** 2017. Disponível em: <<http://www.andrefontenelle.com.br/tipos-de-pesquisa/>>; Acesso em: 17 mar. 2018.

GIL, A. C. **Método e técnicas de pesquisa social.** 6ª. ed. São Paulo, Atlas S.A, 2008.

HALF, R. **O que não fazer em um processo de seleção?** 2017. Disponível em: < <https://www.roberthalf.com.br/blog/entrevista/o-que-nao-fazer-em-um-processo-de-selecao/>>; Acesso em: 7 mai. 2018.

KENOBY. **Recrutamento Externo: Você sabe o que é e quais são suas vantagens?** 2017. Disponível em: < <http://www.kenoby.com/blog/recrutamento-externo/>>; Acesso em: 23 abr. 2018.

KENOBY. **Recrutamento interno: conheça as principais vantagens.** 2017. Disponível em: < <http://www.kenoby.com/blog/recrutamento-interno/>>; Acesso em: 22 abr. 2018.

LAURA, A; BETTI S. **Plano de Carreira: como alinhar os objetivos da empresa com as expectativas dos seus funcionários.** 2017. Disponível em: < <https://endeavor.org.br/plano-de->

carreira/;> Acesso em: 24 abr. 2018.

LOPES, J. **Fazer Do Trabalho Científico Em Ciências Sociais Aplicadas**. Recife, Editora Universitária UFPE, 2006.

LOURENÇO, S. A. **Gupy lança curso gratuito de Recrutamento e Seleção**. 2018. Disponível em: <<http://www.bitmag.com.br/2018/04/gupy-lanca-curso-gratuito-de-recrutamento-e-selecao/>>; Acesso em: 17 mar. 2018.

LOUZADA, Fernanda; LEÃO, Geraldo Silveira; CHIAVENATO, I; BERGAMINI, C. **Gestão de Recursos Humanos: Um Olhar para o Futuro**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 02, Vol. 01, p. 201-213, 2017.

MARCOLAN, J. **Classe e Objeto em java: aula sobre programação orientada ao objeto em java**. 2017. Disponível em: <<https://professormarcolan.com.br/classe-e-objeto-em-java-aula-sobre-programacao-orientada-ao-objeto/>>; Acesso em: 8 mai. 2018.

MARQUES, R. J. **Entenda o que é recrutamento misto e suas principais vantagens em uma seleção**. 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/mercado-trabalho/entenda-recrutamento-misto-principais-vantagens-selecao/>>; Acesso em: 23 abr. 2018.

MAUDA. **Jaspersoft Studio – Histórico e Download do Aplicativo**. 2017. Disponível em: <<http://www.mauda.com.br/?p=1400>>; Acesso em: 8 mai. 2018.

PARREIRA, G. **MySQL**. 2017. Disponível em: <<https://www.devmedia.com.br/guia/mysql/34335/>>; Acesso em: 8 mai. 2018.

RODRIGUES, R.; GOLÇALVES, J. C. **Procedimentos de metodologia científica**. 8. ed. Lages, SC: Papervest, 2017.

SAMPSON, J. **Como a inteligência artificial ajuda no recrutamento e seleção**. 2018. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/inteligencia-artificial-recrutamento-e-selecao/>>; Acesso em: 8 mai. 2018.

SPACE PROGRAMMER. **Introduzindo os Conceitos de Modelagem e Diagramação**. 2017. Disponível em: <<http://spaceprogrammer.com/uml/introduzindo-o-conceito-de-modelagem-e-diagramacao/>>; Acesso em: 22 mai. 2018.

TEIXEIRA, F. **UX Design**. São Paulo: Casa do Código, 2017.

TORRES, J. **Gestão de produtos**. São Paulo: Casa do Código, 2017.