

BANCO DE CURRÍCULOS DO IFSP CÂMPUS SÃO JOÃO DA BOA VISTA

GUSTAVO HENRIQUE MOISÉS¹, LARISSA RIBEIRO SILVA², WINNIE CRISTINA
CLAUDINO DA SILVA³, FERNANDA CARLA DE OLIVEIRA PRADO⁴

¹ Cursando o 4º ano do curso Técnico em Informática integrado ao Ensino Médio, Bolsista PRXIFSP, IFSP, Câmpus São João da Boa Vista, gustavohmoises@gmail.com.

² Cursando o 4º ano do curso Técnico em Informática integrado ao Ensino Médio, Bolsista de Monitoria, IFSP, Câmpus São João da Boa Vista, larissa.ribeiro.silva@outlook.com.

³ Cursando o 4º ano do curso Técnico em Informática integrado ao Ensino Médio, IFSP, Câmpus São João da Boa Vista, winnielarbac@gmail.com.

⁴ Mestre em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida, Professora EBTT e Coordenadora do Projeto, IFSP, Câmpus São João da Boa Vista, fernanda.prado@ifsp.edu.br.

Área de conhecimento (Tabela CNPq): 1.03.03.04-9 Sistemas de Informação

Apresentado no
IV Congresso de Extensão e IV Mostra de Arte e Cultura
06 a 09 de novembro de 2017 - Cubatão-SP, Brasil

RESUMO: O propósito deste projeto é desenvolver uma aplicação web para cadastro, manutenção e pesquisa do currículo dos alunos e egressos como meio de contribuição para a empregabilidade dos mesmos. Os alunos e egressos utilizarão a aplicação para a elaboração de currículos e visualização de oportunidades de trabalhos que serão divulgadas pelas empresas parceiras. Espera-se, com isso, um estreitamento das relações entre os alunos, os egressos e as empresas, além do acompanhamento desses egressos por meio da instituição.

PALAVRAS-CHAVE: estágio; egresso; trabalho; currículo; empregabilidade

AÇÃO VINCULADA: Relacionamento com estagiários e egressos do IFSP São João da Boa Vista (SIGProj N°: 260777.1416.249314.24022017)

INTRODUÇÃO

Segundo a pesquisa Escassez de Talentos 2016/2017 da ManpowerGroup (2016), 43% dos recrutadores têm dificuldades para ocupar os cargos e as principais razões são a falta de habilidades pessoais e técnicas dos candidatos. Como alternativa, 59% das empresas recrutam no mercado de trabalho, mas 76% estão optando pelo treinamento interno para o desenvolvimento dos colaboradores e, com isso, levam mais em consideração a capacidade do colaborador em aprender, aplicar e adaptar-se ao invés do conhecimento que já possui. Esta tendência reforça que a empregabilidade “deve ser entendida como capacidade não só de se obter um emprego, mas, sobretudo, de se manter em um mercado de trabalho em constante mutação” (BRASIL/MTb/SEFOR, 1995).

Considerando-se que as habilidades técnicas – práticas específicas da profissão – e pessoais – relacionadas ao ‘ser e agir’ – somadas ao conhecimento são desenvolvidas no ambiente escolar; que o Art. 2º da Lei de diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 1996) estabelece que a educação “tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”; e que a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criada em 2008, tem como missão “qualificar profissionais para os diversos setores da economia brasileira, realizar pesquisa e desenvolver novos processos, produtos e serviços em colaboração com o setor produtivo” (BRASIL, 2008), este projeto tem como objetivo estreitar as relações dos alunos e egressos com o mercado de trabalho por meio de uma aplicação web intitulada ‘Banco de Currículos do IFSP Câmpus São João da Boa Vista’.

MATERIAL E MÉTODOS

O projeto está dividido em quatro etapas, a saber: 1. Análise de sites relacionados, levantamento de requisitos e prototipagem com HTML, CSS e JavaScript; 2. Modelagem do banco de dados para MySQL; 3. Desenvolvimento e testes; e 4. Documentação e manual do usuário. A equipe do projeto é composta pela professora coordenadora do projeto, um aluno bolsista e três alunos voluntários. Todas as etapas serão validadas pela Coordenadoria de Extensão (CEX), setor que será responsável pelo projeto após implementação.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A aplicação em desenvolvimento, baseada na análise de sites relacionados e no levantamento de requisitos, contará com três perfis de acesso: alunos e egressos; empresas e administrador. Ao efetuar o registro no sistema, cada usuário terá acesso a determinadas funcionalidades referente a seu perfil de acesso:

- Alunos e egressos: Cadastrar e gerenciar currículo; visualizar ofertas de emprego e configurações do perfil.
- Empresas: Criar e gerenciar ofertas de emprego e configurações do perfil.
- Administrador: Validar os novos usuários registrados e as ofertas de emprego cadastradas pelas empresas; gerenciar os usuários e os cursos cadastrados que são oferecidos na instituição de ensino.

Usuário não registrado no sistema terá acesso apenas a página inicial da aplicação, que disponibilizará um campo de busca avançada (Figura 1). O usuário poderá visualizar os currículos dos alunos cadastrados e conhecer mais sobre a formação acadêmica proporcionada pela instituição através do perfil profissional dos estudantes.



FIGURA 1. Página inicial da aplicação - sistema de busca avançada.

Conforme ilustrado na Figura 2, o cadastro do currículo contará com os dados pessoais dos alunos/egressos, objetivo, múltiplas formações acadêmicas, experiências profissionais e domínio em línguas (com a possibilidade de classificação para leitura, escrita e conversação). Além disso, quando o candidato acessar uma oportunidade terá uma visão detalhada da vaga, contando inclusive com os cursos indicados pela empresa como correspondentes àquela oportunidade. Em caso de interesse, o aluno/egresso envia seu currículo à empresa e o sistema mantém um histórico para futuras estatísticas e acompanhamento.

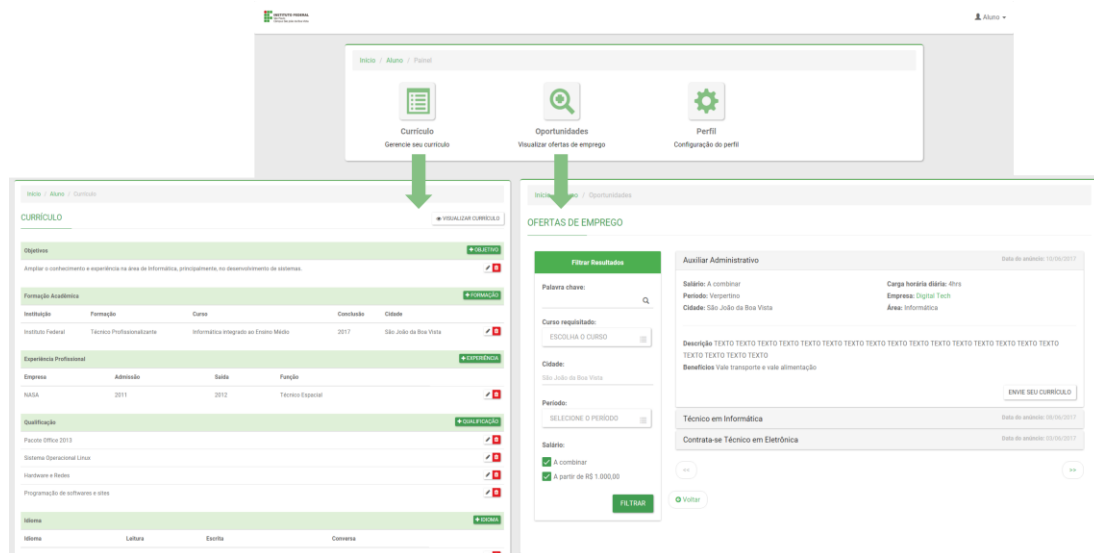


FIGURA 2. Página inicial do aluno/egresso, com link das imagens das páginas de gerenciamento de currículo e ofertas de emprego.

ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE EXTERNA

O envolvimento com a comunidade externa se dará através da elevação da visibilidade dos currículos de alunos e egressos para as empresas da região e contribuindo com a oferta de pessoas especializadas para o mercado de trabalho da região. As empresas, por sua vez, poderão anunciar vagas e receber candidaturas de alunos e/ou egressos interessados, estreitando os laços entre a instituição, empresas e comunidade.

CONCLUSÕES

Entende-se que a ferramenta, por si só, não é suficiente para sanar as dificuldades de recrutamento e seleção. No entanto, acredita-se que devido à excelência do ensino no IFSP, o problema de falta de competência apontado pela ManpowerGroup (2016) é minimizado. Diante disso, acredita-se que ao conseguir abordar em uma aplicação web, um ambiente de fácil manipulação que possa auxiliar alunos e ex-alunos no ingresso ao mercado de trabalho, criando e disponibilizando abertamente o currículo dessas pessoas para as empresas e permitindo a inclusão de ofertas de emprego de empresas parceiras, o objetivo de estreitar as relações dos alunos e egressos com o mercado de trabalho será atingido. Por fim, para trabalhos futuros, nota-se a necessidade de ações complementares voltadas para a empregabilidade.

AGRADECIMENTOS

A Professora Fernanda Carla de Oliveira Prado, coordenadora do projeto de extensão em desenvolvimento, a Coordenadoria de Extensão do Câmpus São João da Boa Vista e a Pró Reitoria de Extensão pelo fomento fornecido.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 1996. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em 20 jul. 2017.

_____. Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 dez. 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm>. Acesso em 20 jul. 2017.

BRASIL/MTb/SEFOR. **Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado**. Brasília: MTE/SEFOR, 1995.

MANPOWERGROUP. **Pesquisa Escassez de Talentos 2016/2017**. São Paulo, 2016. Disponível em <https://www.manpowergroup.com.br/wp-content/uploads/2016/10/Final_Escassez-de-Talentos-2016.pdf>. Acesso em 20 jul. 2017.