

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
ESPECIALIZAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS CORPORATIVOS

DEBORAH CLARA DA SILVA OLIVEIRA

SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (SIGRH)

NATAL, RN
2015

DEBORAH CLARA DA SILVA OLIVEIRA

SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (SIGRH)

Relatório Técnico apresentado ao curso Especialização em Desenvolvimento de Software Corporativo do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN) como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

Orientador: Prof. Dr. Gleydson de Azevedo Ferreira Lima.

NATAL, RN

2015

Catalogação na Publicação – Biblioteca do UNI-RN
Setor de Processos Técnicos

Oliveira, Deborah Clara da Silva.

Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos (SIGRH) / Deborah Clara da Silva Oliveira. – Natal, 2015.

21 f.

Orientador: Prof. Dr. Gleydson de Azevedo Ferreira Lima.

Monografia (Pós-Graduação em Desenvolvimento de Sistemas Corporativos) – Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Seleção de Pessoas – Relatório. 2. HR – Relatório. 3. Recrutamento – Relatório. I. Lima, Gleydson de Azevedo Ferreira. II. Título.

RN/UNIRN/BC

CDU 004

DEBORAH CLARA DA SILVA OLIVEIRA

SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (SIGRH)

Trabalho de conclusão de curso a ser submetido à comissão de avaliação da Pós-Graduação em Desenvolvimento de Software Corporativo.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Gleydson de Azevedo Ferreira Lima
Orientador

Prof. Titulação
Membro

RESUMO

A seleção de profissionais e recrutamento vem ocorrendo há bastante tempo, desde o início o homem percebeu que, para um bom resultado em alguma tarefa antes seria necessário a escolha do perfil ideal para o desempenho da mesma, surgindo assim o recrutamento de pessoas. O recrutamento passou por vários processos de aperfeiçoamento acompanhado de processos históricos, e hoje é considerado fundamental na cultura organizacional de uma empresa que busca por profissionais qualificados que realizem suas atividades com total habilidade e menor tempo. O processo pode ser bastante demorado se não existir ferramentas que auxiliem na divulgação das vagas, ou até mesmo o insucesso na seleção por falta da interação entre a empresa e o candidato. Com isso houve a necessidade do desenvolvimento de uma ferramenta que auxilie na disponibilização de vagas aos candidatos, através da internet.

Palavras-chaves: Seleção de Pessoas.RH.Recrutamento.

ABSTRACT

The selection of professional and recruitment has been occurring for a long time, from the beginning the man realized that for a good result in some task before it would be necessary to choose the ideal profile for its performance, thus resulting in the recruitment of people. Recruitment went through several process improvement accompanied by historical processes, and today is regarded as crucial in the organizational culture of a company seeking qualified professionals to carry out their activities with full ability and shorter. The process can be quite time consuming if there tools that assist in the dissemination of vacancies, or even the failure to check for lack of interaction between the company and the candidate. This has seen the need to develop a tool to assist in providing jobs to applicants by the internet.

Keywords: Selecting People. HR. Recruitment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA	8
2.1 OBJETIVOS	8
2.1.1 Geral	8
2.1.2 Específicos	8
3 JUSTIFICATIVA.....	9
4 METODOLOGIA	11
4.1 FRAMEWORK GRAILS.....	11
4.2 BANCO DE DADOS.....	12
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	15
6 CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS.....	19

1 INTRODUÇÃO

Para Gomes (2012, p.3), “O recrutamento é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns, para em seguida serem contratados para o emprego”.

Hoje com o uso da internet o processo de recrutamento e seleção cresceu e é suportado por aplicações de informática segundo Gomes (2012). A diferença do processo tradicional e *on line*, é que essa abrangência aos candidatos é maior devido aos sistemas ser web. Segundo Caxito (2008), existem seis processos da área de Recursos Humanos, que são eles: Agregar Pessoas, Aplicar Pessoas, Recompensar Pessoas, Desenvolver Pessoas, Manter Pessoas e Monitorar Pessoas.

De acordo com Menezes (2014), o recrutamento é uma técnica usada por várias empresas para atrair candidatos treinados e qualificados, para uma possível seleção para o rol de funcionários da organização. Selecionar pessoas para uma vaga na empresa é uma técnica classificada por Menezes (2014), como indispensável em uma organização, é nesse momento que o organizador identifica as características e perfil do candidato, se este está ou não apto para a função ao qual se candidatou.

Para Taylor (citado por Menezes, (2014)), existem 4 componentes fundamental no estudo da teoria da Administração que deu origem à Escola de Administração Científica, que são eles: Planejamento, Preparo, Controle e Execução. A Administração Científica trouxe para o mundo uma grande evolução nos conceitos fundamentais importantes até os dias atuais.

As políticas de gestão de pessoas nas organizações têm crescido nos últimos anos, constatando que as relações entre práticas de gestão de pessoas e resultados organizacionais são mais fortes em indústrias, comparando-se a empresas de serviços, o que pode ser confirmado em Horta (2012).

Como reitera Gomes (2012), as etapas de um recrutamento são: definição do perfil da vaga, busca no cadastro da empresa, divulgação externa, como em instituições de ensino superior e técnico, site de empresa, jornais, redes sociais e agências de recursos humanos. Segundo Bezerra citado por Gomes (2012, p.1), a seleção é muito importante para que haja competitividade e para que a empresa possa se manter no mercado, pois além de buscar, atrair e selecionar candidatos

que se encaixe na vaga, ainda necessita de buscar novas tecnologias que minimizem o processo seletivo.

De acordo com Vieira citado por Gomes (2012, p.5) o recrutamento deve ser feito privilegiando as pessoas que já se encontram inseridas na empresa, visto que o funcionário já conhece o funcionamento da mesma evitando assim um processo de seleção desnecessária.

Para Fernandes (2011), as empresas estão sempre em busca de melhores resultados, maior qualidade nos serviços prestados como também visam maiores lucros e oportunidades. Portanto isto só é possível através dos funcionários existentes no ambiente organizacional, pois estes são os responsáveis pelo sucesso da empresa, sendo assim este sucesso somente será concretizado através de um processo de recrutamento e seleção eficaz.

Todos os processos existentes nas organizações podem passar por vários departamentos, mas a primeira escolha é a busca por mão de obra especializada, trazendo atributos qualitativos à empresa, satisfazendo assim os seus clientes, de acordo com Machado (2009).

Para Pessanha (2010), é necessário que se faça uma pesquisa externa em busca de avaliar onde anunciar, para obter os candidatos competentes e dedicados para que a empresa desenvolva um programa de recrutamento de qualidade eficaz. Para isso, é fundamental desenvolver novos conceitos e métodos seletivos capazes de avaliar precisamente não apenas os conhecimentos técnicos mas também características pessoais e aspectos de personalidade dos candidatos.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA

2.1 OBJETIVOS

2.1.1 Geral

Desenvolver uma ferramenta de apoio ao processo de seleção de pessoas, bem como na divulgação de vagas.

2.1.2 Específicos

- a) Desenvolver uma ferramenta que facilite a divulgação de vagas;
- b) Propor um ambiente tanto para o candidato quanto para a empresa;
- c) Envio de notícias sobre o processo seletivo.

3 JUSTIFICATIVA

As organizações estão se deparando com o grande desafio, de recrutar e fazer a seleção de pessoas capacitadas para serem os futuros colaboradores da organização. Visto que encontram grande dificuldade em disponibilizar suas vagas, pois não possuem um ambiente onde haja essa interação com o candidato. O uso da internet pelas organizações demanda objetivos específicos que vão desde expansão da marca até estabelecer um canal de comunicação com o público.

De acordo com Gomes (2012), o modo de divulgação de vagas em GRH teve mudanças significativas utilizando-se de ferramentas de apoio para o processo de seleção. O uso da internet como ferramenta para o processo de recrutamento e seleção cresceu bastante nas duas últimas décadas. O processo de recrutamento tradicional se dá por meio de aplicações de informática. A principal diferença entre o processo tradicional e online está em, no último encontra-se o nível de integração e automatização de processo. Este nível permite por meio da web um alcance bastante elevado na busca por candidatos.

Para Diniz (2011), os profissionais de gestão de pessoas fazem uso da internet utilizando-se de “mídias sociais” para conhecer profissionais qualificados no mercado de trabalho, pois os mesmo podem esta atuando em sua área, mas estão sempre buscando melhores oportunidade, motivo este que leva a manter seus perfis sempre atualizados. O cenário atual exige cada vez mais que a gestão de pessoas das organizações tenha uma atuação mais estratégica, alinhando pessoas ao processo fazendo uso de ferramentas que proporcione baixos custos, assertividade e rapidez na disponibilização das vagas.

O método tradicional de recrutamento foi aprimorado com o uso da internet, os software de recrutamento e seleção estão presentes nas empresas, sejam elas de grande ou médio porte, diante disso é de suma importância o conhecimento sobre o funcionamento de cada um desses sistemas, para escolha da ferramenta que melhor atenda a necessidade da organização, Gomes (2012).

As contribuições desses softwares para os candidatos são facilitar a distribuição de informações curriculares, possibilidade de acesso disponível em qualquer local, otimização do tempo, e acesso a um maior número de oportunidade e para as empresas conseguirem atingir populações distintas daquelas alcançadas por métodos tradicionais. Com isso surgiu a necessidade do desenvolvimento da

ferramenta SIGRH que irá ajudar a empresa na divulgação de vagas e candidatura de possíveis funcionários.

4 METODOLOGIA

4.1 FRAMEWORK GRAILS

Segundo Franco (2011), o framework Grails foi criado em 2006 e é baseado nas ideias de Ruby on Rails, utilizando-se da linguagem Groovy. Tem como característica alta produtividade e simples configuração. É uma linguagem de scripting, orientada a objeto e dinamicamente tipada, que é executada em uma JVM (Java Virtual Machine), permitindo assim que o código Java seja reaproveitado.

Para Subramaniam citado por Franco(2011,p.21), o Groovy é uma linguagem flexível, de alta produtividade, ágil e dinâmica. Possui o scaffolding que permite o CRUD(Create,Read,Update e Delete) de uma aplicação através de classes de domínio incluindo as visões necessárias e actions de controle de operações.

De acordo com Neto (2010), Grails é um framework que segrega sua estrutura em MVC(Model,View, Control), ou seja, separa a parte lógica da parte de persistência bem como a parte visualização, utilizando-se da Linguagem Groovy. Groovy é uma linguagem orientada a objetos e sua sintaxe se assemelha muito ao Java, além de poder interagir com aplicações Java e Groovy de forma transparente.

De acordo com Franco (2012), o Framework Grails oferece algumas vantagens:

- Utiliza-se do Hibernate para geração de tabelas no banco de dados;
- A camada de visão chamada Groovy Server Pages(GSP);
- Spring Framework utilizado para injeção de dependência;
- Linha de comando construído no Groovy:Gant;
- Container Tomcat integrado configurado para recarregar quando necessário;
- Suporte a internacionalização

Figura 1 – Árvore de Diretório do *Grails*

ListaTarefas	
+ grails-app	
+ conf	É onde fica as configurações da aplicação, como a configuração de banco (DataSource.groovy) e onde podem ser feitas as configurações de inicialização(bootstrap.groovy) entre outros.
+ controllers	É onde fica o C do MVC, os controladores.
+ domain	Aqui encontra-se o M do MVC, onde fica as classes de Domínio, ou modelos.
+ i18n	Arquivos inerentes a internacionalização.
+ services	Aqui ficariam as classes utilizadas na camada de serviços do Grails, se você for utilizá-la.
+ taglib	Aqui ficam as TagLibs criadas pelo usuário
+ views	É o V do MVC, as Views. Aqui ficam os templates e os arquivos ".gsp", Groovy Server Pages utilizada para cada classe de domínio.
+ layouts	Aqui ficam os templates, templates em Grails são views incluídas em outras views.
+ grails-tests	Aqui ficam os testes unitários
+ lib	Aqui ficam as libs externas, como por exemplo os drivers de conexão aos bancos de dados
+ src	
+ groovy	Aqui ficam outros códigos em groovy que não se encaixam nem em Domain, Controller View ou Service.
+ java	Idem ao de cima, porém para Java.
+ web-app	
+ css	Folhas de estilo
+ images	Imagens
+ js	JavaScript
+ WEB-INF	Arquivos relacionados ao deploy
+ index.jsp	O Index da app

Fonte: Canal Neto (2010)

4. 2 BANCO DE DADOS

Para Date (2003), um SGBD (Sistema Gerenciador de Banco de Dados) é um

sistema cuja finalidade geral é armazenar informações e permitir que os usuários busquem e atualizem essas informações quando solicitadas. Consistem em uma coleção de dados inter-relacionada, possibilitando um ambiente adequado e eficiente para recuperação e armazenamento da informação.

O principal objetivo do SGBD é proporcionar um ambiente um tanto conveniente quanto eficiente para recuperação e armazenamento das informações do banco de dados, são projetados para gerir grandes volumes de informações e de complexidade variável. Já Silverschatz (1999) afirma que um sistema gerenciador de banco de dados é constituído por um conjunto de dados associados a um conjunto de programas para acesso a esses dados.

Segundo Elmasri e Navathe (2002), um banco de dados é uma coleção de dados relacionados, e que um banco de dados representa alguns aspectos do mundo real, sendo chamado, às vezes, de minimundo. Para Date (2003), banco de dados é uma coleção de dados persistentes, usada por uma aplicação. De acordo com PostgreSQL (2008), PostgreSQL é um SGBD objeto relacional de código aberto, que funciona em praticamente todos os sistemas operacionais, é totalmente compatível com ACID(Atomicidade,Consistência,Isolamento,Durabilidade), tem suporte completo a chaves estrangeiras, junções (JOIN), visões, gatilhos e procedimentos armazenados (em múltiplas linguagens). Suporta conjuntos de caracteres internacionais, codificação de caracteres multibyte, Unicode e ordenação por localização, sensibilidade a caixa (maiúsculas e minúsculas) e formatação.

É altamente escalável, tanto na quantidade enorme de dados que pode gerenciar, quanto no número de usuários concorrentes que pode acomodar. Indexação GIST (Árvore Pesquisa Generalizada) é um avançado sistema que reúne uma grande variedade de diferentes algoritmos de ordenação e busca incluindo árvore-B, B +-tree, R-tree, árvores soma parcial, classificação B +-árvores e muitos outros, incluem herança de tabela, um sistema de regras e eventos de banco de dados.

Herança de tabela coloca uma inclinação orientada a objetos na criação de tabela, permitindo que designers de banco de dados derivem novas tabelas de outras tabelas, tratando-os como classes base. Como as notificações podem ser emitidos a partir de gatilhos e procedimentos armazenados, os clientes do PostgreSQL pode monitorar os eventos de banco de dados, tais como atualizações da tabela, inserções ou exclusões como eles acontecem.

Incluído com a sua biblioteca de funções padrão são centenas de funções integradas que vão desde a matemática básica e sequência de operações de criptografia e compatibilidade com Oracle. Da mesma forma, o PostgreSQL inclui um quadro que permite aos desenvolvedores definir e criar seus próprios tipos de dados personalizados, juntamente com o apoio de funções e operadores que definem seu comportamento. Assim como existem muitas línguas suportados pelo PostgreSQL, há também muitas interfaces de bibliotecas.

Existem interfaces para Java (JDBC), ODBC, Perl, Python, Ruby, C, Esquema C++, PHP, Lisp, e Qt. O código-fonte do PostgreSQL está disponível sob a licença de código aberto mais liberal: a licença BSD. Esta licença lhe dá a liberdade de usar, modificar e distribuir PostgreSQL em qualquer forma de código aberto ou fechado. Quaisquer modificações, melhorias ou alterações feitas são suas para fazer o que quiser.

Tabela 1 – Comparativo entre SGBDs

Tabela de comparação de SQL		
RDBMS	Vantagens	Desvantagens
Oracle	Estável, versátil e seguro.	TCO potencialmente alto.
PostgreSQL	Banco com boas perspectivas de êxito e TCO baixo	Ainda precisa ser amplamente implementado em utilização de negócios de larga escala
MySQL	Oferece um banco de dados com cenário de melhor caso sob vários aspectos; TCO baixo, estabilidade alta, segurança alta e suporte excelente	Nem todas as versões disponíveis podem fornecer a linha completa de capacidades do MySQL

Fonte: Adaptado de SUEHRING (2002)

O banco de dados *MYSQL* será utilizado devido suportar a linguagem PHP, não ser proprietário para maioria das utilizações, ter suporte a maioria dos sistemas operacionais, ser um banco de dados seguro e estável.

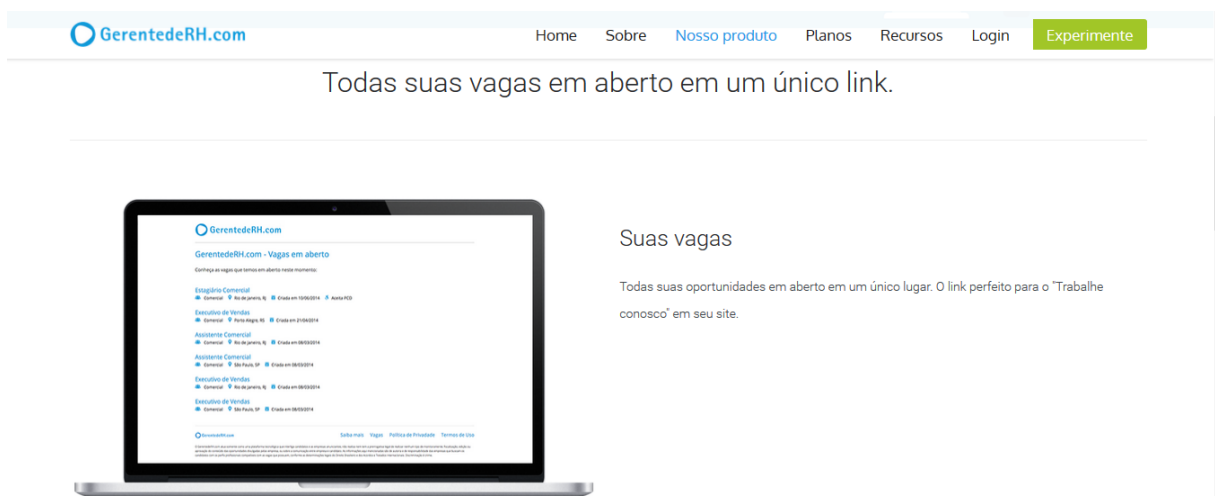
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Hoje, com a diversidade das redes sociais, acesso facilitado através de celulares, tablet e computadores a divulgação de ofertas de trabalho se torna uma tarefa fácil abrangendo vários perfis profissionais, embora para a empresa as ferramentas encontradas possuam muitas funcionalidades desnecessárias a sua necessidade. Baseando-se nessas características, decidiu-se elaborar um site que ofereça empregos e oportunidades, além de informações sobre a descrição das vagas, como também envio de notícias para seus candidatos.

Na Internet, é possível encontrar diversos sites que ofereçam esse tipo de serviço. Alguns dos sites citados abaixo são populares e possuem propagandas em jornais e revistas. Para sua análise, entretanto, fez-se uma pesquisa na Internet através de sites de divulgação de vagas, e pôde-se encontrar vários desses sites. Durante as pesquisas realizadas com outros softwares constatou-se que cada um teria suas peculiaridades, mas dentre os pesquisados, nenhum apresentou adequação ao processo de recrutamento ideal para empresa. Sites foram encontrados, mas não possuíam funcionalidades de candidatar-se as vagas disponíveis ou enviar notícias aos seus candidatos.

Na figura 2 apresenta-se o software Gerente de RH, trata-se de um software bastante completo e robusto, porém não existe a opção de candidatar-se como também sua licença gratuita só é válida por 15 dias.

Figura 2 – GerentederH



Fonte: GERENTEDERH (2015).

Na figura 3 apresenta-se o software Selecty, trata-se de um software bastante completo, porém não existe a opção de candidatar-se.

Figura 3 – Selecty



Fonte: Technologies (2015).

Diante das características dos sites apresentados acima, a idéia principal do projeto desenvolvido neste trabalho passa pelo desenvolvimento de um site que ofereça ao usuário todas as vantagens dos sites que cobram pelos serviços, sendo, entretanto, gratuito. O software que será desenvolvido neste trabalho deve diferenciar-se dos sites gratuitos pelo conteúdo. Sendo assim, pretende-se reunir, em um único site, todas as necessidades almejada pela empresa. Pretende-se também que o site se torne um veículo para atrair novos funcionários como também ajudar na divulgação de novas vagas. Infelizmente, pelo tempo limitado de desenvolvimento, nem todas as características desejadas poderão estar presentes

Com o desenvolvimento deste software pretende-se que os candidatos encontrem o que estão procurando, de forma clara e fácil. Como foi dito, procurou-se tornar o site informativo e interativo, oferecendo um conteúdo completo, fazendo com que as pessoas que o visitarem voltem a fazê-lo outras vezes, tornando-se possível a disponibilização e divulgação de vagas, com uso do framework Grails,

que foi possível elaborar de forma rápida e bastante fácil o desenvolvimento do SIGRH, visto que este é um framework de rápido aprendizado devido a utilizar o modelo MVC, embora a maior parte do material esteja em outras línguas.

Um fator importante no desenvolvimento de páginas na Web é a ferramenta que será utilizada, ressaltando-se que o desenvolvedor deve ter domínio completo sobre a utilização da ferramenta, para evitar problemas no desenvolvimento da página.

Com o crescimento explosivo da Internet em nosso cotidiano, a capacidade de criar sites dinâmicos e interativos na Web tornou-se uma das características técnicas de maior demanda no mercado. As páginas precisam ser interativas, permitindo que sejam armazenadas e consultadas as informações necessárias.

6 CONCLUSÃO

Neste trabalho, apresentou-se o desenvolvimento de um site para a Web, através da apresentação dos vários passos que foram seguidos nesse desenvolvimento, desde a elaboração do conteúdo, junto a um público-alvo hipotético. Construir um site é muito mais que apresentar uma bela página na Web. Existe um trabalho minucioso por trás do desenvolvimento das páginas, e estar familiarizado com o objetivo a ser alcançado todo esse trabalho é um fator importante para que se possa desenvolver sites de qualidade.

É importante também saber o que torna uma página eficiente, rápida, acessível, atraente e prática. É indispensável que os responsáveis pela criação da página conheçam o público que se deseja atingir e quais as formas de conquistá-lo e torná-lo fiel. Com certeza, o sucesso de um site primeiramente estará vinculado ao fato de oferecer aos usuários o que eles desejam.

Contudo o software foi somente iniciado, ele é apenas o início de um projeto que poderá evoluir, com criação de novas funcionalidades e torna-se até um mediador de currículos, como também poderá ser acessado por dispositivos móveis, exibir relatórios de seleção dentre outras funcionalidades. É um ambiente totalmente voltado para facilitar a disponibilização de vagas, bem como interagir o com candidato.

Foi bastante proveitoso o tempo investido nesse projeto, apesar de no início ainda não existir o conhecimento do problema enfrentado antes de seu desenvolvimento, nesse período o tempo foi passando o que rendeu muito esforço para continuar, a escolha foi feita no último dia da escolha do tema, o dia a dia de quem trabalha e estuda não ajuda a dedicar um tempo maior para uma possível perfeição, mas a recompensa foi bastante valorosa devido ao alto nível de conhecimento, foram dias e dias de muita pesquisa, já que o material encontrado era um pouco escasso e em outra língua, apesar de tudo esse projeto ainda está em fase de desenvolvimento como em qualquer software, sempre estará em evolução a cada dia aparecendo novas funcionalidades bem como novas necessidades.

REFERÊNCIAS

CANAL NETO, Jurmir. **Introdução ao Grails**: framework web baseado em MVC. Disponível em: <<http://www.profissionaisiti.com.br/2010/06/introducao-ao-grails-framework-web-baseado-em-mvc/>>. Acesso em: 6 abr. 2015.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e seleção de pessoas**. Curitiba: Iesde Brasil, 2008.

COSTA, Tatiana Ribeiro da. **E-RH**: o impacto da tecnologia para a gestão competitiva de recursos humanos. USP, São Paulo, v. 1, n. 1, p.1-15, maio 2002. Disponível em: <[http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/Artigo_Tatiana Costa.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/Artigo_Tatiana%20Costa.pdf)>. Acesso em: 11 mar. 2015.

DATE, C.J. **Introdução a Sistemas de Bancos de Dados**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

ELMASRI, R.; NAVATHE, S. **Sistemas de Banco de Dado**: fundamentos e Aplicações. 3. ed. São Paulo: LTC, 2002.

FERNANDES, Daniele Mota. **Faculdade Tecsoma Administração Recrutamento e seleção de pessoas**: Processo fundamental para a escolha de uma boa equipe profissional. 2011. 89 f. Tese (Doutorado) – Curso de Administração, Faculdade Tecsoma, Paracaty, 2011.

FRANCO, Jose de Oliveira. **Recursos Humanos**: fundamentos e processos. Paraná: Iesde Brasil Sa, 2008.

FRANCO, Rebeca Such Tobias. **Universidade Tecnológica Federal do Paraná Programa de Pós-graduação em Tecnologia Especialização em Tecnologia Java Rebeca Such Tobias Franco estudo comparativo entre frameworks Java para desenvolvimento de aplicações web: jsf 2.0, grails e spring web mvc**. 2011. 90 f. Monografia (Especialização) – Curso de Pós-graduação em Tecnologia Especialização em Tecnologia Java, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/492/1/CT_JAVA_VI_2010_16.PDF>. Acesso em: 7 abr. 2015.

GERAÇÃO NETWORKING, 2011, Mossoró. **Centro acadêmico de administração CAAD Mossoró-RN, 19 a 21 de outubro de 2011 5 o modelo de gestão de pessoas por competências:** análise comparativa dos aspectos críticos para a implementação em duas empresas: Administrando as Mídias Sociais. Mossoró: CAAD/UFERSA, 2011. 79 p. Disponível em: <[https://www2.ufersa.edu.br/portal/view/uploads/setores/65/Anais IV SEAA.pdf#page=26](https://www2.ufersa.edu.br/portal/view/uploads/setores/65/Anais_IV_SEAA.pdf#page=26)>. Acesso em: 21 out. 2011.

GERENTEDERH, Serviços. **GerentedeRH.com**. 2015. Disponível em: <<http://www.gerentederh.com/gestao-de-processos/>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

GOMES, Giancarlo; GRUCHINSKI, Marlei Rute; RIBEIRO, Maria José. Softwares de Recrutamento e seleção on line: estudo realizado em empresas de informática de Blumenau/SC. **Revista de Tecnologia Aplicada**, Santa Catarina, v. 1, n. 1, p.1-13, abr. 2012. Disponível em: <<http://www.faccamp.br/ojs/index.php/RTA/article/view/273/188>>. Acesso em: 20 fev. 2015.

GOMES, Tarizi Cioccarri; SCHERER, Laura Alves; LÖBLER*, Mauri Leodir. Recrutamento pela internet: a utilização das redes sociais virtuais. **1 Seminário Nacional de Inclusão Digital**, Passo Fundo, v. 1, n. 1, p.1-10, abr. 2012. Disponível em: <<http://senid.upf.br/2012/anais/96229.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2015.

HORTA, Priscila; DEMO, Gisela e ROURE, Patrícia. Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem-estar: Estudo em uma Multinacional. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, art. 4, pp. 566- 585, jul./ago. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n4/v16n4a05.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2015.

MACHADO, Mirian Magnus; ALVES, Priscila Hoepers. Processo de recrutamento e seleção na bonança administradora e corretora de seguros Ltda. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v. 1, n. 1, p. 25-48, jan. 2009.

MENEZES, Roneir Corrêa de. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Santa Catarina: Clube de Autores, 2010.

PESSANHA, Esmeralda Beatriz de Souza; MATTA, Jaqueline Severiano de Oliveira de Oliveira da; LIRA, Rodrigo Anido. Os desafios do recrutamento e seleção nas empresas. **Perspectivas**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p.2-9, mar. 2010. Disponível em: <perspectivasonline.com.br>. Acesso em: 5 jun. 2015.

POSTGRESQL. **Sobre o PostgreSQL (2008)**. Disponível em: <<http://www.postgresql.org.br/sobre>>. Acesso em: 07 abr. 2012.

SUEHRING, Steve. **Mysql a Bíblia**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

TECHNOLOGIES, Youse. **Portal do Candidato**. Disponível em:
<http://www.selecty.com.br/software_para_recrutamento_e_selecao/portal-do-candidato/>. Acesso em: 6 abr. 2015.