

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS
CAMPUS ARAGUAÍNA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO
DE SISTEMAS**

**LORENA CRISTINA ARAUJO
RODRIGO ALVES**

**BANCO DE TALENTOS PARA O INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS-
CAMPUS ARAGUAÍNA**

**ARAGUAÍNA
2022**

**LORENA CRISTINA ARAUJO
RODRIGO ALVES**

**BANCO DE TALENTOS PARA O INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS -
CAMPUS ARAGUAÍNA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do
Curso Superior de Tecnologia em
Análise e Desenvolvimento de
Sistemas da Unidade Araguaína,
do Instituto Federal do Tocantins,
como exigência à obtenção do título
de Tecnólogo em Análise e
Desenvolvimento de Sistemas.

Orientador: Me. José Roberto Cruz e
Silva

**ARAGUAÍNA
2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Bibliotecas do Instituto Federal do Tocantins

A658b Araujo, Lorena Cristina
BANCO DE TALENTOS PARA O INSTITUTO FEDERAL DO
TOCANTINS- CAMPUS ARAGUAÍNA / Lorena Cristina Araujo,
Rodrigo Alves. – Araguaína, TO, 2022.
41 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Análise e
Desenvolvimento de Sistemas) – Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Tocantins, Campus Araguaína, Araguaína,
TO, 2022.

Orientador: Me. José Roberto Cruz e Silva

1. Aluno. 2. Banco de Talentos. 3. Mercado de Trabalho. I. Alves,
Rodrigo. II. Cruz e Silva, José Roberto III. , . IV. Título.

CDD 004.2

A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio, deste documento é autorizada para fins
de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica do IFTO com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a)

**LORENA CRISTINA ARAUJO
RODRIGO ALVES**

**BANCO DE TALENTOS PARA O INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS -
CAMPUS ARAGUAÍNA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do
Curso Superior de Tecnologia em
Análise e Desenvolvimento de
Sistemas da Unidade Araguaína,
do Instituto Federal do Tocantins,
como exigência à obtenção do título
de Tecnólogo em Análise e
Desenvolvimento de Sistemas.

Aprovado em: 23/06/2022

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 JOSE ROBERTO CRUZ E SILVA
Data: 24/06/2022 11:50:09-0300
Verifique em <https://verificador.it.br>

COORDENADOR

INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS - CAMPUS ARAGUAÍNA

Documento assinado digitalmente
 MATEUS DALL'AGNOL
Data: 24/06/2022 14:43:59-0300
Verifique em <https://verificador.it.br>

Me. Mateus Dall'Agnol

INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS - CAMPUS ARAGUAÍNA

Documento assinado digitalmente
 GILVAN VIEIRA MOURA
Data: 24/06/2022 11:32:09-0300
Verifique em <https://verificador.it.br>

Esp. Gilvan Vieira Moura

INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS - CAMPUS ARAGUAÍNA

Dedico este trabalho a todos os que me ajudaram ao longo desta caminhada, famílias, professores e amigos.

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer a todos que, de certa forma contribuíram para que esse trabalho fosse realizado. Especialmente, agradeço ao nosso orientador, professor José Roberto da Cruz e Silva pela sua orientação, disponibilidade e pela dedicação de transmitir seu conhecimento nos auxiliando durante a construção desse trabalho de conclusão. Agradecemos a Deus por permitir que concluísse essa etapa em nossas vidas. Agradecemos a confiança e disponibilidade de permitir a realização deste trabalho. Agradecemos com todo amor, nossos pais e as famílias que são a razão da nossa existência, sempre estiveram do nosso lado dando força para seguir em frente, carinho e atenção, dedicando seu tempo para nos ajudar no que fosse possível, tendo paciência para nos apoiar nos momentos difíceis. Agradeço com carinho, a todos que ajudaram diretamente e indiretamente para a conclusão dessa etapa nas nossas vidas.

"Um ser humano deve transformar informação em inteligência ou conhecimento. Tendemos a esquecer que nenhum computador jamais fará uma nova pergunta."

Grace Hopper

RESUMO

A proposta deste trabalho originou-se do fato do Instituto Federal do Tocantins, Campus Araguaína, não dispor de uma ferramenta que faça a seleção de mão de obra para o mercado de trabalho, além disso, foi constatado que a seleção é feita através de indicação dos próprios professores. Sendo assim, o presente trabalho visa realizar o levantamento de requisitos para uma proposta de criação de uma ferramenta chamada de Banco de Talentos que poderá realizar a integração de mão de obra do IFTO - Campus de Araguaína com o comércio local. A metodologia utilizada se enquadra como sendo um estudo teórico, sendo classificada como uma pesquisa exploratória. Para elicitação de requisitos realizou-se uma entrevista com o gerente de ensino do campus Araguaína do IFTO e buscou-se aplicações existentes no mercado que fazem o papel de banco de talentos. Quanto à especificação de requisitos, utilizou-se a notação gráfica, através de diagramas UML. O estudo, além de levantar quais os processos e instrumentos que podem ser utilizados para identificar a utilidade do banco de talento.

Palavras-chave: Banco de talento, mercado de trabalho, aluno, egresso, empresa, oportunidade.

ABSTRACT

The idea of this work was originated from the fact that the Instituto Federal do Tocantins, Campus Araguaína, doesn't have a tool to select labor to the job market, besides that, it was noted that the selection is made by the teachers' own indication. Therefore, the present work aims to conduct requirements gathering to propose the creation of a tool called talent bank that might execute the integration of IFTO - Campus Araguaína's labor to the local commerce. The methodology used is fit as a theoretical study, classified as an exploratory research. For the requirements elicitation the educational manager from the Campus was interviewed, seeking existing applications in the market that already make the role of a talent bank. In terms of specification of requirements, graphical notation was used, throughout UML diagrams. The study, besides collecting which procedures and instruments can be used to identify the talent bank's usefulness.

Key-words: Talent bank, job market, student, egresses, company, opportunity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - População no último censo de Araguaína.	17
Figura 2 - Diagrama de Caso de Uso	27
Figura 3 - Diagrama de classe	36
Figura 4 - Diagrama de Atividade Aluno/Egresso.	37
Figura 5 - Diagrama de Atividade Empresa/Recrutador	38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1– Documentação do Caso de Uso 01	29
Quadro 2– Documentação do Caso de Uso 02	31
Quadro 3 - Documentação do Caso de Uso 03	31
Quadro 4 – Documentação do Caso de Uso 04	32
Quadro 5 - Documentação do Caso de Uso 05	33
Quadro 6 – Documentação do Caso de Uso 06	34
Quadro 7 - Documentação do Caso de Uso 07	34
Quadro 8 - Documentação do Caso de Uso 8	35
Quadro 9 - Documentação do Caso de Uso 9	36
Quadro 10 - Documentação do Caso de Uso 10	37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 OBJETIVOS	14
2.1 Objetivo Geral	14
2.2 Objetivos Específicos	14
3 REVISÃO DE LITERATURA	15
3.1 Banco de Talentos	15
3.2 IFTO - Campus Araguaína	17
3.3 O Município de Araguaína	18
3.4 Aplicações do Banco de Talentos	19
4 METODOLOGIA	21
4.1 Metodologia da pesquisa	21
4.2 Método de elicitação e especificação de requisitos	21
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	23
5.1 Elicitação de requisitos	23
5.1.1 Questionário aplicado ao gerente de ensino	23
5.2 Especificação de requisitos	26
5.2.1 Diagrama de casos de uso	27
5.2.2 Diagrama de Classe	36
5.2.3 Diagrama de Sequência	37
5.2.4 Diagrama de Atividade	38
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
7 REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

O momento empresarial brasileiro está exigindo cada vez mais a maximização da capacidade de obter resultados através das pessoas. Adianta pouco o investimento em tecnologia de última geração, ou inovação nas metodologias de trabalho, se o principal, as pessoas não estiverem preparadas para exercer suas funções com qualidade e produtividade. Uma das estratégias que vem ancorando as decisões gerenciais relativas às pessoas é a formação do Banco de Talentos Internos, através da identificação dos potenciais na organização (COLARES, 2005, p.4).

Segundo os autores Kracik et al, (2016) o Banco de Talentos pode reunir informações relevantes a respeito dos profissionais como: dados cadastrais, a relação do candidato com as instituições e o mercado de trabalho, trazer estatísticas e elaboração dos currículos de colaboradores.

Para Colares (2005) Banco de Talentos é uma das principais ferramentas utilizadas para a gestão do capital intelectual, para transformar dados em informação. Desse modo, a aplicação da ferramenta aloca o melhor perfil de acordo com os dados ali armazenados, assim também pode-se ter uma informação de qual capacitação está sendo necessária para ser desenvolvida nos alunos da instituição que poderá implementar cursos afins para suprir essas necessidades.

Nesse sentido as organizações devem estar atentas para o capital humano que possuem e que muitas vezes podem ser ignorados. Sendo assim, Romani e Borszcz (2001, p.22) nos advertem para a importância de criar “condições de estimular, armazenar, vender e compartilhar o capital intelectual”, pois a informação e o conhecimento atualmente estão entre os principais fatores competitivos das organizações. Uma forma de identificar e gerenciar o capital humano de uma organização é utilizando o Banco de talentos. Romani e Borszcz (2001) explicam que o banco de talentos é mais que um banco de dados, pois além de conter informações cadastrais sobre a pessoa, como endereço e telefone, possibilita armazenar informações sobre sua vida

profissional, atividades que estão desempenhando e atividades que estão aptos a desempenhar, entre outros.

As Instituições de Ensino Superior (IES) possuem grande importância no desenvolvimento das empresas, uma vez que capacitam a mão de obra, e muitas vezes em parcerias com as organizações corporativas desenvolvem produtos ou serviços que irão suprir de forma eficaz às necessidades da sociedade (FILHO, 2019). O Instituto Federal do Tocantins foi criado para atuar em todo o Estado para qualificar jovens para o mercado de trabalho, oferecendo educação pública de qualidade do ensino básico ao superior, no qual parte de suas vagas são para o ensino técnico de nível médio e outras são para os cursos de licenciatura e de formação de professores. Com isso ele busca qualificar as pessoas que fazem parte da instituição e do seu corpo docente visando colocar no mercado de trabalho pessoas capacitadas.

Porém o IFTO não possui uma ferramenta que direciona seus alunos e egressos para o mercado de trabalho e tendo em vista a dificuldade da inserção no mercado de trabalho, surge a ideia deste trabalho, que visa realizar um estudo para criação de um sistema que possa servir de ponte para ligar alunos e egressos ao mercado de trabalho contribuindo assim, para a economia de nosso município, e facilitar a comunicação entre a demanda por mão de obra qualificada e o jovem que necessita ingressar sua carreira profissional.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Realizar o levantamento de requisitos para uma proposta de criação de uma ferramenta chamada de Banco de Talentos que poderá realizar a integração de mão de obra do IFTO - Campus de Araguaína com o comércio local.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Realizar uma revisão bibliográfica sobre o mercado de trabalho e a tecnologia da informação aplicada à contratação de colaboradores;
- b) Elencar os requisitos necessários para cadastrar os currículos de acordo com as vagas;
- c) Elaborar os diagramas para organização das etapas e dos processos envolvidos na documentação da ferramenta;

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Banco de Talentos

Em um mundo globalizado onde as organizações precisam acompanhar as rápidas mudanças administrativas e tecnológicas, as organizações podem e devem contar com as Tecnologias da Informação como uma grande aliada (SILVA, 2012). Empresas têm buscado ao longo dos últimos anos, mas especificamente a partir do ano 2000, uma gestão inovadora e para tal desafio muitas vezes são realizadas palestras, reuniões com os gestores de diversas empresas para discutir sobre as formas de gestão, boas práticas e problemas em comum enfrentados no cotidiano dessas empresas (RODRIGUEZ, 2011).

A preparação dos dados pessoais e profissionais em um currículo virtual de fácil acesso é de grande importância para análise por parte das empresas em busca de estagiários ou colaboradores efetivos, o acompanhamento deve ser feito através de feedbacks coletados pelos responsáveis junto às empresas e os próprios estagiários, onde deve ser feito um estudo de caso, sobre o estágio e a aprendizagem, alimentando o banco de dados para estudos visando melhorias futuras. É importante que na elaboração do currículo sejam enfatizados os conhecimentos científicos, deixando de lado os saberes locais, o currículo deve ser claro e objetivo (MENESES; ARAÚJO, 2011).

O Banco de Talentos é uma estratégia empresarial utilizada na gestão de pessoas, que armazena informações através de dados para identificação de potenciais na organização. É um mecanismo de eficácia, eficiência e efetividade para gerir pessoas, dando suporte para a tomada de decisão dos

gerentes, relativas ao planejamento estratégico, capacitação, processo sucessório, formação de equipes, rodízios e realocação de pessoas (COLARES, 2005).

Segundo SILVEIRA et al (2010) essa ferramenta consiste em reunir informações relevantes a respeito dos profissionais, “desde dados cadastrais (nome, telefone, endereço, etc.) até dados mais específicos (como cursos de qualificação, experiência no exterior, etc.)”.

De acordo com Galvão (2016) o banco de talentos pode:

1. Identificar quem é quem dentro de instituições e mercado de trabalho;
2. Fazer um levantamento de indicadores estatísticos dentro da área de gestão de pessoas, tais como: grau de escolaridade de colaboradores, nº de colaboradores por área de atuação, nº de colaboradores por setores da organização, nº de colaboradores capacitados, etc.;
3. Permitir a estruturação de currículos de colaboradores.

Para Colares (2005) Banco de Talentos é uma das principais ferramentas utilizadas para a gestão do capital intelectual, para transformar dados em informação utilizando-se dessa ferramenta. Desse modo a aplicação da ferramenta estará alocando o melhor perfil de acordo com o banco de talentos ali armazenado, assim também poderemos ter uma informação de qual capacitação está sendo necessária para ser desenvolvida nos alunos da instituição que poderá implementar cursos afins para suprir essas necessidades.

Segundo Pereira (2009) o Banco de talentos permite: identificar, a partir do perfil estabelecido pela empresa, as pessoas que estão dentro da média, abaixo e acima das expectativas; informar o que a empresa espera e o que a pessoa apresenta naquele momento; fornecer feedback sobre o potencial individual; tomar decisões relativas a rodízios, promoções, formação de grupos de sucessão, aconselhamento e remanejamentos; preparar as pessoas para a avaliação do desempenho.

“A principal vantagem para as empresas em montar um banco de talentos é ter praticidade e rapidez em encontrar pessoas que apresentem as inteligências múltiplas, ou seja, é conhecer o potencial

de cada funcionário por meio de indicadores dos pontos fortes e dos pontos fracos, que mereçam um desenvolvimento de habilidades, para que o colaborador possa assumir novas atribuições e responsabilidades.” (ZAMIN, 2015).

3.2 IFTO - Campus Araguaína

De acordo com Carvalho (2017), em 1909 o presidente Nilo Peçanha lançou um decreto criando as escolas de Aprendizes Artífices, essas escolas eram subordinadas ao Ministério dos negócios da agricultura, indústria e comércio. Otranto (2010), afirma que no final da década de 1930, as Escolas de Aprendizes Artífices deram lugar aos Liceus Industriais. A partir de 1942, surgiram as Escolas Industriais e Técnicas no lugar dos Liceus. No ano de 1959, as Escolas Industriais foram denominadas Escolas Técnicas Federais. E no final da década de 70, devido ao crescimento e evolução, três delas se transformaram em Centros Federais de Educação Tecnológica. Então, em 29 de dezembro de 2008, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a lei nº 11.892/08, que criou 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET).

O Instituto Federal do Tocantins foi criado para atuar em todo o Estado oferecendo educação pública de qualidade do ensino básico ao superior, onde metade de suas vagas são para o ensino técnico de nível médio e oferta de pelo menos 20% das vagas para os cursos de licenciatura e de formação de professores. Atualmente o IFTO conta com campus nas principais cidades do Tocantins e entre elas, a cidade de Araguaína, totalizando assim 11 Campi.

Autorizado o funcionamento em 2009, o campus Araguaína do IFTO, oferta de forma regular cursos técnicos integrados ao ensino médio, curso para educação de jovens e adultos, cursos técnicos subsequentes, cursos superiores de tecnologia e curso de pós-graduação (JÚNIOR, 2021).

Atualmente o Instituto Federal do Tocantins, campus Araguaína é umas das referência em aprendizado e de acordo com a plataforma Nilo Peçanha – site de dados sobre a Rede Federal, científica e tecnológica – o campus Araguaína, possui 11 cursos profissionalizantes, que, em 2021, obteve a formação de 165 alunos. Ainda segundo a plataforma, o campus possui a maioria de seus alunos com faixa de idade entre 15 e 19 anos, equivalente a

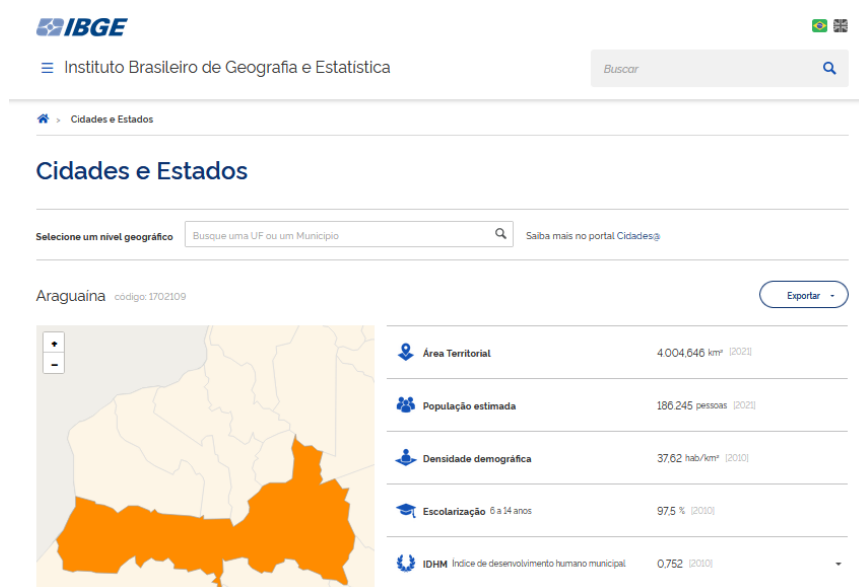
41%, e alunos com 20 a 24 anos correspondem a 26,05% do número total de estudantes. A partir desses dados é notória que a instituição possui a mão de obra de jovens capacitados para o mercado de trabalho (BRASIL, 2022).

3.3 O Município de Araguaína

O último censo em 2021 apontou que a cidade possui 186.245 mil habitantes, sendo a segunda maior população da unidade federativa, de acordo com estatísticas (IBGE, 2022).

É um polo regional que se destaca nos quesitos comercial, agropecuária, educacional, de saúde e serviços. Nessa mesma época também, teve início um processo de valorização imobiliária na cidade sem precedentes e que elevou a projeção econômica de Araguaína a um patamar jamais visto. Atualmente, Araguaína é um centro de referência em várias áreas e acredita-se que deverá ser por muito tempo a maior economia do estado, depois da capital Palmas (SILVA, 2019).

Figura 1 - População no último censo de Araguaína.



Fonte: IBGE(2022).

Araguaína é um centro econômico forte e estratégico, indutor de desenvolvimento regional, inserido em uma das regiões que mais crescem

atualmente no Brasil. Destaca-se por seu centro comercial varejista e atacadista, atendendo um mercado de 2 milhões de consumidores em um raio de 250 km. O comércio é alimentado pela força do agronegócio, cada vez mais profissionalizado e produtivo. A agricultura de precisão na produção de grãos e a pecuária de ponta movimentam as demais cadeias produtivas. O município conta com 6 frigoríficos exportadores, além de 2 unidades produtoras e de abate de frango. Na silvicultura, os mais de 100 mil hectares de floresta plantados, incluindo eucaliptos, seringueiras e madeiras nobres, geram oportunidade de negócios nos setores de movelaria, produção de celulose e de carvão (DIÁRIO OFICIAL, 2020).

No entanto, é possível notar que os setores econômicos necessitam de infraestrutura e mão de obra profissional em tecnologias de informação e comunicação para se portarem diante dos desafios atuais do mercado econômico. Ao traçar o perfil econômico da indústria do estado, figura-se ainda como um obstáculo para o desenvolvimento da indústria a falta de trabalhador qualificado. Há tempos, a formação de profissionais de Tecnologias da Informação e Comunicação para atuarem em diferentes setores ficou sem movimento, já que era exigido desses profissionais somente a realização de tarefas rotineiras, caracterizadas pelo desenvolvimento de ações mecânicas repetitivas.

3.4 Aplicações do Banco de Talentos

Para uma empresa obter resultados, ela precisa fazer investimentos, tanto em softwares que faça a seleção de mão de obra, além disso, é necessário que a organização mantenha uma cultura, seja na forma de selecionar seus candidatos ou na forma de trabalho e ainda, a organização precisa ter valores para gerar um agrupamento de novos conhecimentos, abstendo-se de regras para criar ideias novas (COLARES, 2005, P. 300).

Segundo Rocha et al (2014), o banco de talentos pode ser organizado por cargo, área de atividade, nível de cargo ou competências dependendo da tipologia de cargos existentes ou das competências necessárias.

Criado para auxiliar as empresas tanto na contratação quanto na retenção de pessoas, o banco de talentos é, hoje, uma das principais estratégias de RH para a gestão das áreas. Isso por conta de sua principal

atribuição: com ele, a empresa consegue saber diversas informações, como formação e experiências, tanto de seus colaboradores quanto de candidatos (KENOBY, 2018).

“A formação de Bancos de Talentos Internos constitui-se em um instrumento estratégico de suporte à gestão de pessoas nas organizações que além de investir em tecnologias de última geração ou inovações na metodologia de trabalho, preparam as pessoas para exercerem funções com qualidade e produtividade” (COLARES, 2005, P. 306).

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) é uma entidade nacional, autônoma, de direito privado, criado através do Decreto Lei nº 8.621, em 10 de janeiro de 1.946, mantida e administrada pelo comércio e serviços (setor terciário). No site da entidade possui o link Banco de Oportunidades que oferece serviço de intermediação de mão-de-obra, que articula SENAC, alunos, ex-alunos e empresas, com o objetivo de encaminhar ao mercado formal e informal alunos e ex-alunos dos cursos de capacitação, aperfeiçoamento e técnicos (VARGAS, 2009).

Outra empresa que adotou essa ferramenta foi a Trampo.co. A empresa nasceu em 2008 como um projeto colaborativo para fazer uma ponte entre as pessoas que precisavam contratar e as pessoas que precisavam trabalhar (TRAMPO, 2008).

Como no momento só existe esses dois bancos de talentos um a nível estadual e outro a nível local, vemos um grande espaço que pode ser preenchido com a criação do banco de talentos do IFTO que pode ter parceiros como a delegacia regional de trabalho e o ministério público federal do Trabalho ambos os órgãos fazem as determinações para contratação de menores aprendizes em empresas com mais de 50 funcionários, de modo que as vagas serão disponibilizadas no banco de talentos e os egressos poderiam se candidatar.

4 METODOLOGIA

4.1 Metodologia da pesquisa

O trabalho teve como sustentação metodológica a pesquisa bibliográfica de caráter descritivo a qual engloba perspectivas voltadas à temática objeto deste trabalho, o banco de talentos. Além disso, buscou-se uma concepção da instituição foco da aplicação do banco de talentos, o campus Araguaína do IFTO, e explorou-se como as empresas públicas e privadas descobrem, mantêm e valorizam seus talentos internos, com o objetivo de se tornarem competitiva através da eficácia, eficiência e efetividade.

Foram realizadas pesquisas teóricas em obras literárias, correspondentes à concepção do problema proposto e revisão literária do principal ponto: Banco de Talentos. Os autores utilizados para o embasamento teórico foram, respectivamente: Silva (2012); Rodriguez (2011); Meneses (2011); Colares (2005); Pereira (2009), visto que os mesmos apresentam uma visão completa e detalhada, que interligados, compõem a proposta central do trabalho, para sedimentar teoricamente o estudo.

Constatamos a existência de publicações que tratam dos temas Talentos Ocultos, Talentos Internos, Talentos Humanos, Competências e Habilidades, Criatividade e Inovação e Bancos de Talentos.

4.2 Método de elicitação e especificação de requisitos

Este trabalho não tem um escopo que aborda a implementação do software, mas, sim, faz o levantamento e análise dos requisitos, de forma a trazer uma documentação que permita a trabalhos futuros a continuidade do projeto. Sendo assim, realizou-se duas atividades básicas: elicitação de requisitos e especificação de requisitos.

De acordo com Segundo (2015, p. 19), a técnica de entrevista é provavelmente a mais comum e mais utilizada para elicitação de requisitos. Contudo, há evidências de que a escolha desta técnica pode estar muitas vezes mais ligada a familiaridade do analista com esta do que com o contexto do projeto. Uma entrevista pode seguir criteriosamente um roteiro pré-definido pelo analista, pode não ter um roteiro definido previamente e pode seguir um roteiro sujeito a mudanças a partir das respostas do entrevistado. Gil (2008), afirma que a entrevista é uma técnica de coleta de informações em que o responsável pela aplicação deste meio formula perguntas, com o propósito de

obter dados da investigação e que ela pode assumir as mais diversas formas. Na entrevista foram feitas 5 perguntas a respeito da relação do campus Araguaína do IFTO com o mercado de trabalho, objetivando assim extrair informações relevantes para a criação de um Banco de talentos para o Instituto Federal do Tocantins- campus Araguaína.

Para aplicações existentes no mercado que fazem o papel de banco de talentos foram visitados diversos sites de empresas que trabalham e oferecem o serviço de banco de talentos para empresas públicas e privadas.

Quanto a especificação de requisitos, Sommerville (2018, p. 104) entende que “é o processo de escrever os requisitos de usuário e de sistema em um documento de requisitos”, que pode ser escrito em diversas notações diferentes, tais como: Sentenças em linguagem natural, Linguagem natural estruturada, Notações gráficas ou Especificações matemáticas. Neste trabalho utilizamos a notação gráfica.

Sommerville (2018, p 104) descreve a notação gráfica da seguinte forma: “Modelos gráficos, suplementados por anotações em texto, são utilizados para definir os requisitos funcionais do sistema. São utilizados com frequência os diagramas de casos de uso e de sequência UML”.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 Elicitação de requisitos

No Tocantins vimos que somente de forma efetiva é utilizada essa ferramenta em duas instituições públicas: no Serviço Nacional de aprendizagem comercial (SENAC), somente em Palmas, para fazer a ligação da mão de obra capacitada com as oportunidades no comércio local, e o outro é no Serviço de Integração Nacional de Emprego (SINE), que é utilizado nas principais cidades do estado com o intuito de selecionar as características das vagas para os que buscam uma recolocação no mercado. Assim notamos que existe uma grande oportunidade de se começar a utilizar a ferramenta banco de talentos no IFTO campus Araguaína e depois com a constatação da aplicação da ferramenta disseminar a mesma para as outras unidades no estado.

5.1.1 Questionário aplicado ao gerente de ensino

Para Sommerville (2018, p.96), durante a fase de elicitação de requisitos pretende-se “saber mais sobre o domínio da aplicação, as atividades envolvidas no trabalho, os serviços e as características do sistema (...)”. Para isso, realizou-se uma análise qualitativa através da aplicação de um questionário aberto ao gerente de ensino do campus Araguaína do IFTO e buscou-se aplicações existentes no mercado que fazem o papel de banco de talentos.

A análise dos dados nas pesquisas experimentais e nos levantamentos é essencialmente quantitativa. O mesmo não ocorre, no entanto, com as pesquisas definidas como estudos de campo, estudos de caso, pesquisa-ação ou pesquisa participante (GIL, 2008, p.175).

Foram realizadas 5 perguntas para o gerente de ensino do campus Araguaína do IFTO.

A primeira pergunta foi: Como o Campus Araguaína do IFTO realiza a intermediação dos estudantes que estão sendo formados com o mercado de trabalho?

Hoje o campus conta apenas com os estágios que é uma porta de entrada e tem algumas parcerias com o IEL, assim as empresas acabam procurando alunos para o mercado de trabalho. Essa é uma das formas que nós temos hoje. A instituição possui os cursos de técnico em enfermagem e análises clínicas, e o Campus Araguaína é o único formador dessa mão de obra. Então tem uma linha direta entre as empresas que precisam desses profissionais. A intermediação é o aluno que vai para o estágio e é contratado ou as empresas vão diretamente ao campus em busca de mão de obra. Porém não existe forma de divulgação dos alunos disponíveis.

Para Souza et al. (2011) o estágio não obrigatório oferece ao aluno oportunidades de aprendizagem prática com perspectivas de futura inserção no mercado de trabalho, porque o acompanhamento das atividades a serem desenvolvidas no estágio é elaborado previamente junto à IES, com professor orientador responsável, acompanhado pela coordenação do curso e

administração da IES, além de também ser acompanhado por profissional capacitado na área, na organização onde está sendo desenvolvido.

Na segunda pergunta, questionou-se a existência de um setor específico na instituição que faz ponte com os alunos e o Mercado de Trabalho.

A única forma de ponte que temos é o estágio, pois o aluno vai para o estágio e se ele desempenha uma boa função ele vai ser contratado e quando as empresas nos procura.

Silva et al, (2013, P. 36) afirma que estudantes universitários em final de curso costumam demonstrar preocupação com seu futuro profissional, podendo expressá-la de diferentes formas. Alguns temem a transição para o mercado de trabalho e percebem muitas barreiras ao seu desempenho profissional, desenvolvendo posturas de passividade. Outros aproveitam as oportunidades advindas das vivências acadêmicas para explorarem o universo ocupacional de sua futura profissão e conhecerem melhor a si mesmos, desenvolvendo competências que tendem a facilitar o ingresso no mercado de trabalho.

A terceira foi a seguinte pergunta: Em relação à existência de alguém do IFTO- Campus Araguaína que acompanha a seleção com as empresas?

Não. Quando eles entram em contato e os alunos são encaminhados, ali acaba o vínculo, então não sabemos nem se o aluno foi contratado.

Para Cruz (2011, p.27) é preciso recriar o momento do conhecimento através da experiencição do aluno, levando em conta os estágios curriculares que de um lado tem um acadêmico orientando (o professor) e de outro um experimentador que é na empresa ou Indústria o responsável técnico (engenheiro ou gestor do processo). Se considerarmos o estagiário como a ponte nos dois processos teremos o surgimento de vários conhecimentos, do aluno reconstruindo seus conceitos, da Universidade recriando seus métodos e da Indústria melhorando o seu processo. E como mecanismo dessa ferramenta que é o Estágio Curricular teremos o relatório de estágio com as informações necessárias para reformular questões primordiais como métodos, técnicas e processos de avanço para criar conhecimentos.

A quarta pergunta perguntou-se: Sobre já ter ouvido falar sobre Banco de Talentos.

O Senai tinha o banco de talentos, mas eu não sei se eles ainda usam. Eu o conheci através do Senai, pois trabalhei lá um bom tempo e nós trabalhamos com esse banco. Muitas vezes esses bancos de talentos não vingam, porque as empresas acabam procurando o SINE. No banco de talentos você faz o cadastro e acaba indo direto no SINE por que o ele está mais apto para esse tipo de relacionamento. Mas a criação de um banco de talentos para o instituto é muito interessante, pois a empresa pode vir buscar na instituição.

Segundo Gondim (2002) pode-se dizer que a tendência dos estudantes concluintes em avaliar a identidade profissional como um processo construído ao longo do curso, argumentação que prevaleceu, melhorar os prognósticos em relação ao ajustamento a novos perfis ocupacionais, mas aumenta a responsabilidade das instituições formadoras no sentido de firmar vínculos mais amadurecidos com a profissão ou, ao contrário, contribuir para sua fragilização, o que influencia o aumento da evasão de cursos, da repetência e do despreparo profissional.

A quinta foi: A ideia de criar um Banco de Talentos para o campus Araguaína poderia ajudar na intermediação da relação Instituto/Mercado de Trabalho?

É muito interessante, até porque as empresas terão uma forma melhor de seleção, assim não precisaria ficar ligando na instituição, para saber se tem ou não aluno, ela já pesquisaria no banco, pois lá irá conter todas as informações dos alunos que ela está procurando e dali já seria feita a seleção. E para a instituição é vantajoso, pois ela divulgará seu trabalho. Quando a empresa vai selecionar pessoas, elas querem saber o perfil além do currículo e a vantagem de a instituição ter um banco de talentos é que lá vai ter o contato dos professores e querendo ou não eles passaram algum tempo com esses alunos e dá para obter alguma informação sobre aquele determinado aluno, que é a questão de trabalho em equipe, desenvolvimento pessoal. Então o banco de talentos aproxima a instituição com as empresas.

Para garantir o sucesso do futuro, as empresas precisam potencializar seu capital humano hoje. Para isto é necessário algumas medidas como identificar o capital humano por meio de um banco de talentos com o mapeamento das competências de cada funcionário, potencializar as competências de seus funcionários aprimorando o sistema de identificação e alocação de talentos (JUNIOR et al., 2015).

O Banco de Talentos deve disponibilizar um melhor entendimento e recrutamento do capital humano da organização. A empresa determina quais os requisitos importantes e todos os candidatos selecionados estarão enquadrados no perfil estabelecido. Isso reduz o tempo dos processos seletivos, pois todos os currículos ficam à disposição de forma imediata, não sendo necessária a espera de chegada destes, para posterior leitura e triagem. Basta digitar o perfil desejado e todos os currículos são selecionados automaticamente (CERQUEIRA, 2005).

5.2 Especificação de requisitos

Em uma era considerada de competitividade global, é importante a atualização para poder acompanhar a evolução constante do mercado de trabalho, pois, em função da busca por melhores resultados, as empresas estão investindo no seu capital intelectual, sendo o diferencial que faz com que as empresas conquistem o mercado (DEGENHART; TURRA; BIAVATTI, 2016). O mercado de trabalho é um dos grandes desafios para todos no país, atualmente vemos muitos desempregados em busca de uma vaga para ajudar na sua sobrevivência de sua casa e sua família para buscar uma melhor condição de vida, e também percebemos diariamente em jornais, canais de comunicação e na internet que quanto mais se estudar e capacitar melhor será sua forma de ganhos, desse modo podemos salientar que quantos mais for facilitado o caminho da mão de obra para o trabalho com auxílio da tecnologia esse processo será mais rápido e assim teremos menos desempregados, tendo essa percepção podemos esclarecer que um banco de talentos é uma ferramenta primordial para ajudar a percorrer este caminho.

Mediante esses fatos fizemos uma análise e levantamento de requisitos buscando criar soluções para demonstrar que a criação e desenvolvimento e aplicação de um banco de talentos no IFTO - Campus Araguaína-TO, com a finalidade de facilitar a empregabilidade dos alunos e egressos dos cursos da instituição, desse modo essa ferramenta agregaria um grande valor a todos da instituição que ao estudar em algum dos cursos teria a possibilidade de já sair com uma oportunidade de trabalho ao término do seu curso.

Com as informações obtidas através dos estudos teórico e científico ocorreu a elaboração dos diagramas com o objetivo de facilitar e organizar as etapas do processo de criação e desenvolvimento dos requisitos necessários para elaboração de tornar esse banco de talentos em realidade no IFTO campus Araguaína.

Segundo Pressman (2011, p. 11), no decorrer dos últimos 50 anos o software evoluiu de uma ferramenta especializada em análise de informações e resoluções de problemas para uma indústria propriamente dita. Em decorrência disso o seu desenvolvimento tornou-se mais elaborado e dificultoso. Sabe-se que os softwares são programas, dados e informações descritivas e contemplam uma grande área de aplicação e tecnologia (PRESSMAN, 2011, p. 12).

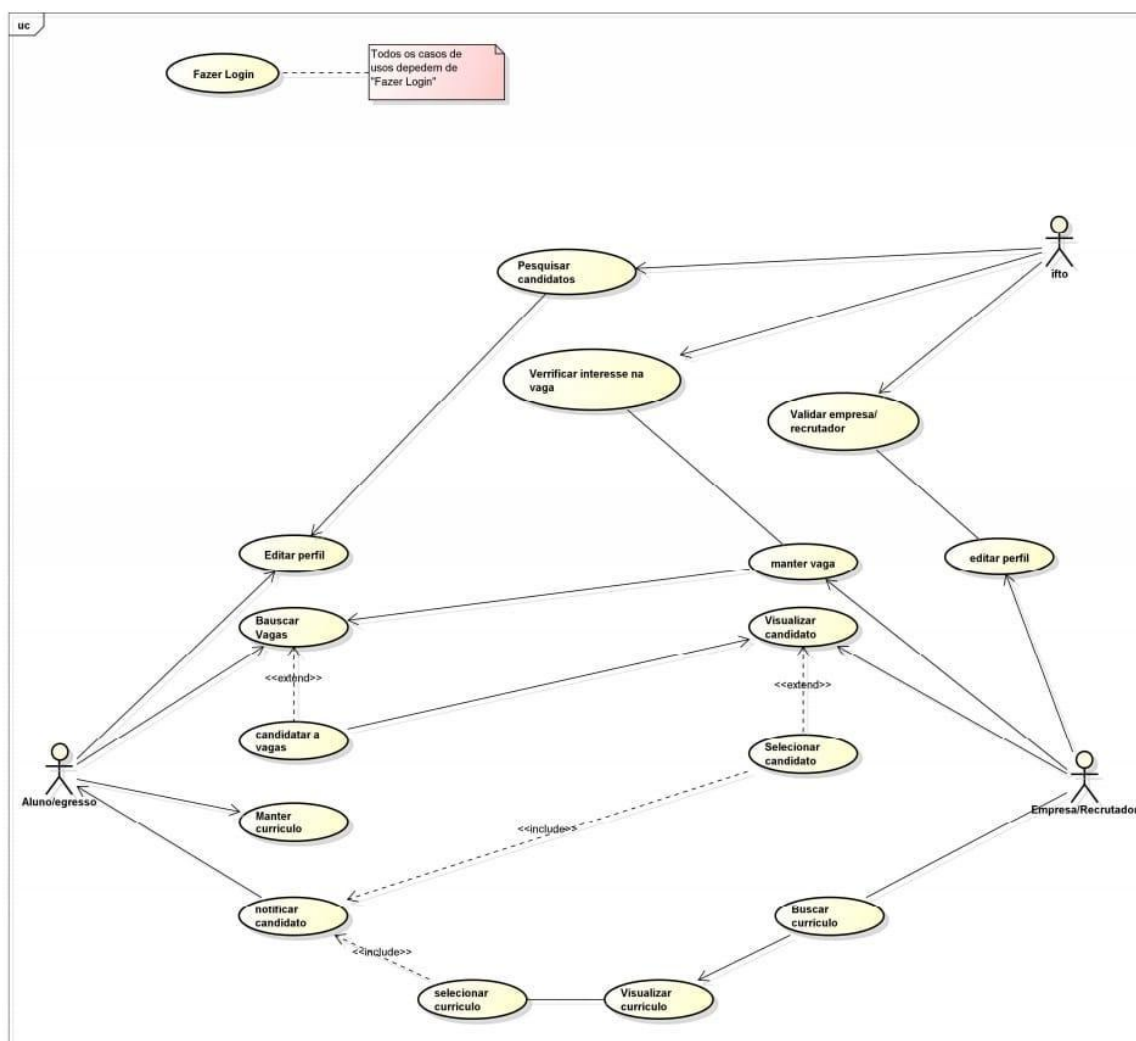
Na elaboração de diagramas, é fundamental a escolha de um sistema para que seja possível realizar a modelagem, nesse aspecto foi escolhido o software Astah Community, que facilita a estruturação e oferece inúmeras opções de diagramas, este recurso possui várias ferramentas, sugerindo recursos para modelos e alinhamento automático dos atores, caso de uso e as classes (CHANGE VISION, 2018). De acordo com esses conceitos, foram desenvolvidos três diagramas, sendo os mesmos de Casos de Uso, de Classes e de Atividade

5.2.1 Diagrama de casos de uso

Os casos de uso são documentados por um diagrama de casos de uso de alto nível. O conjunto de casos de uso representa todas as possíveis interações que serão descritas nos requisitos de sistema. Atores, que podem ser pessoas ou outros sistemas, são representados como figuras 'palito'. Cada

classe de interação é representada por uma elipse. As linhas fazem a ligação entre os atores e a interação. Opcionalmente, pontas de flechas podem ser adicionadas às linhas para mostrar como a interação se inicia (SOMMERVILLE, 2011, p.74)

Figura 2 - Diagrama de Caso de Uso

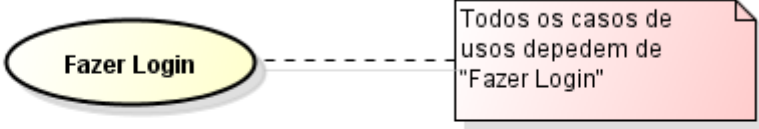


Fonte: Autoria própria.

A figura 2 representa o diagrama de caso de uso que reflete a forma de como os cadastros serão executados e criados, demonstrando como os atores se relacionam no uso da ferramenta de banco de talentos. Será desenvolvido os casos de uso específicos referentes a cada função.

O quadro a seguir descreve como os usuário irão se comportar para logar-se ao sistema, cadastrar novo usuário e redefinir a senha.

Quadro 1– Documentação do Caso de Uso 01

CASO DE USO 01: ÁREA DE LOGIN	
	
Atores: Aluno/Egresso, Recrutador/Empresa;	
Descrição: A página de login possui um formulário com os seguintes campos, usuário e senha e as opções Entrar, Não Tenho Cadastro e Esqueci a Senha. Os campos referem-se às informações necessárias para realizar login no sistema. A opção entrar é responsável por finalizar a ação descrita anteriormente e após sua seleção, o usuário (aluno ou recrutador) é direcionado à página principal correspondente ao seu tipo de usuário. As opções Não Tenho Cadastro e Esqueci a Senha correspondem, respectivamente, às ações de realizar cadastro e alterar senha. Após a seleção da primeira, o usuário é direcionado à página de cadastro. Na última opção, o sistema envia uma URL para o email cadastrado e direciona o usuário à página de redefinir senha. Autentica o usuário no sistema dando a ele acesso às ferramentas disponíveis, bem como às funcionalidades para o aluno/egresso editar seus dados pessoais, procurar vagas, candidatar a vagas e alterar dados do seu currículo. Ao recrutador/Empresa será disponibilizado a opção editar seus dados empresariais, adicionar e excluir vagas, visualizar candidatos cadastrados (através de filtro), selecionar candidatos e acessar currículo	
ATORES	SISTEMA
1 Seleciona a opção login ;	2. Direciona à página de login;
3. Seleciona a opção entrar ;	4. Abre a página de usuário e senha
5. Digita o usuário e senha	6. Abre o sistema
7. Seleciona a opção cadastrear-se ;	8. Direciona à página de cadastro;
9. Seleciona a opção esqueci a senha ;	10. Direciona à página de redefinir senha ;
	11. Envia uma URL ao e-mail cadastrado;
12. Redefine a senha	13. Grava a nova senha e acessa o Sistema
SEQUÊNCIA ALTERNATIVA DE EVENTOS	

O usuário selecionou a opção **login** e não possui cadastro no sistema. A página de login possui outra opção para realizar o cadastro.

Fonte: Autoria Própria

Neste quadro apresenta as ações de cadastro do formulário de preenchimento do perfil do candidato e da empresa.

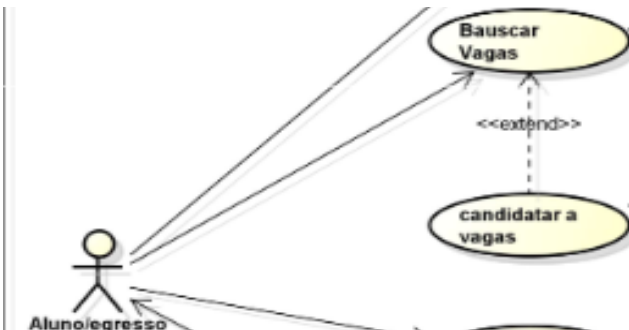
Quadro 2– Documentação do Caso de Uso 02

CASO DE USO 02: EDITAR PERFIL	
 <pre> graph LR A[Aluno/Egresso] --> B([Editar perfil]) </pre>	
Atores: Aluno/Egresso, Recrutador/Empresa;	
Descrição: A página de cadastro contém um formulário com os campos E-mail , Confirme seu E-mail , Senha , Confirme sua Senha , Nome Completo , CPF e Selecione seu Usuário . O último divide-se nas opções Candidato , com os campos Curso e Número de Matrícula , e Recrutador , com os campos Nome da Empresa e CNPJ . A página também possui a opção Salvar , responsável por finalizar o cadastro. Após sua seleção é realizado login automático e o usuário é direcionado à página principal correspondente ao seu tipo de usuário.	
SEQUÊNCIA TÍPICA DE EVENTOS	
ATORES	SISTEMA
1. Preenche formulário;	
2. Seleciona a opção Salvar ;	3. Direciona à página principal correspondente ao seu tipo de usuário;
SEQUÊNCIA ALTERNATIVA DE EVENTOS	
1.1. O usuário preenche o formulário incorretamente. Ao selecionar a opção salvar , o sistema solicita ao mesmo que preencha todos os campos corretamente.	

Fonte: Autoria Própria

No quadro a seguir, será detalhado as funções de buscar as vagas disponíveis, bem como candidatar-se a elas.

Quadro 3 - Documentação do Caso de Uso 03

CASO DE USO 03: BUSCAR VAGAS	
	
Atores: Aluno/ Egresso;	
Descrição: Caso de uso com a funcionalidade de possibilitar o candidato pesquisar as vagas com os requisitos desejados através da busca por filtro.	
ATORES	SISTEMA
1. Seleciona a opção de filtro	2. O sistema seleciona as vagas que possuem os dados compatíveis com o filtro realizado pelo candidato.
Fluxo de Exceção – Nenhuma vaga disponível	
1. Exibir uma mensagem com a informação de que nenhuma vaga foi encontrada.	
CASO DE USO 06: CANDIDATAR A VAGAS	
SEQUÊNCIA TÍPICA DE EVENTOS	
3. Selecionar a vaga	2. O sistema insere os dados do aluno/ egresso para a lista de candidatos à vaga, visível aos usuários autenticados no modo empresa.

Fonte: Autoria Própria

O quadro seguinte detalha a função manter currículo, onde o aluno aluno/egresso irá colocar suas informações curriculares.

Quadro 4 – Documentação do Caso de Uso 04

CASO DE USO 04: MANTER CURRÍCULO



Atores: Aluno/ Egresso;

Descrição: A página de cadastrar currículo possui o formulário currículo e a opção Salvar. Apresenta também informações descritivas acerca do preenchimento correto do formulário. Após a seleção da opção salvar, o sistema exibe o currículo gerado, para visualização em formato PDF do mesmo, e as opções Cadastrar Currículo e Corrigir Informações. Após a seleção da primeira opção, o sistema registra o currículo no banco de dados e direciona o usuário à página principal do candidato. A opção Corrigir Informações refere-se a correção de determinada informação no currículo ou erros gramaticais. Com sua seleção, o sistema direciona o usuário ao formulário currículo para que as alterações necessárias ocorram.

SEQUÊNCIA TÍPICA DE EVENTOS

ATORES	SISTEMA
1. Preenche formulário currículo;	
2. Seleciona a opção salvar;	3. Exibe currículo do candidato;
	4. Exibe a opção Cadastrar Currículo;
6. Seleciona a opção Cadastrar Currículo;	
	5. Exibe a opção Corrigir Informações;
8. Seleciona a opção Corrigir Informações;	
	7. Direciona à página principal do candidato;
	9. Direciona ao formulário currículo;

SEQUÊNCIA ALTERNATIVA DE EVENTOS

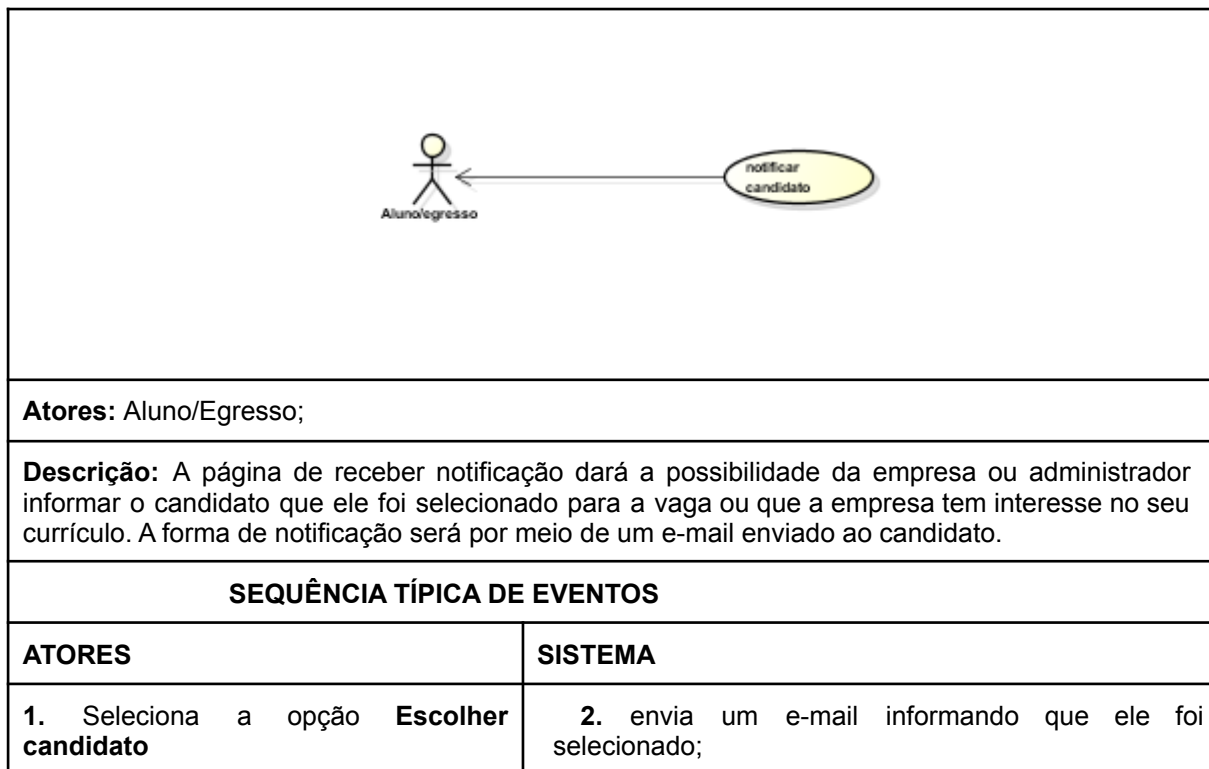
1.1. O usuário preenche o formulário incorretamente. Ao selecionar a opção salvar, o sistema solicita ao mesmo que preencha todos os campos corretamente.

Fonte: Autoria Própria

No seguinte quadro de documentação será onde o candidato receberá as notificações referente a seleção para determinada vaga.

Quadro 5 - Documentação do Caso de Uso 05

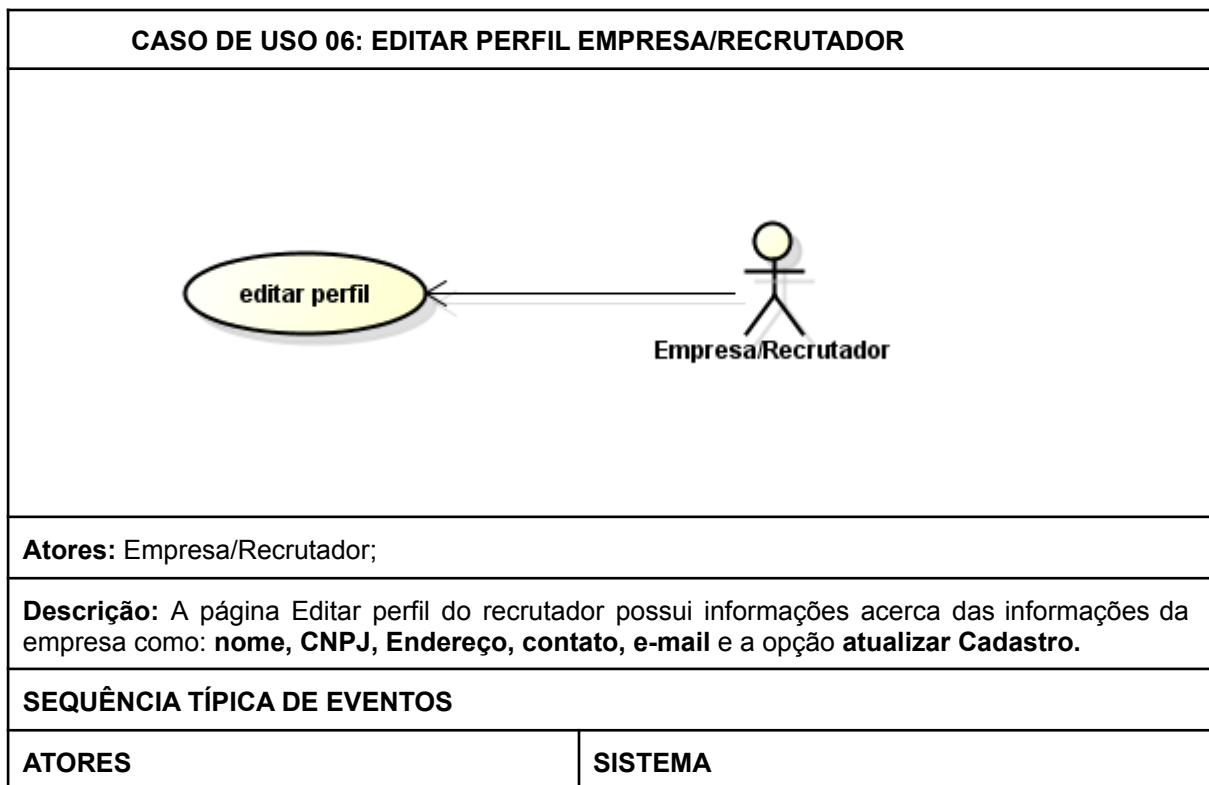
CASO DE USO 05: RECEBER NOTIFICAÇÃO



Fonte: Autoria Própria

Na documentação do quadro 06 apresenta a função de preenchimento do perfil da empresa/recrutador.

Quadro 6 – Documentação do Caso de Uso 06

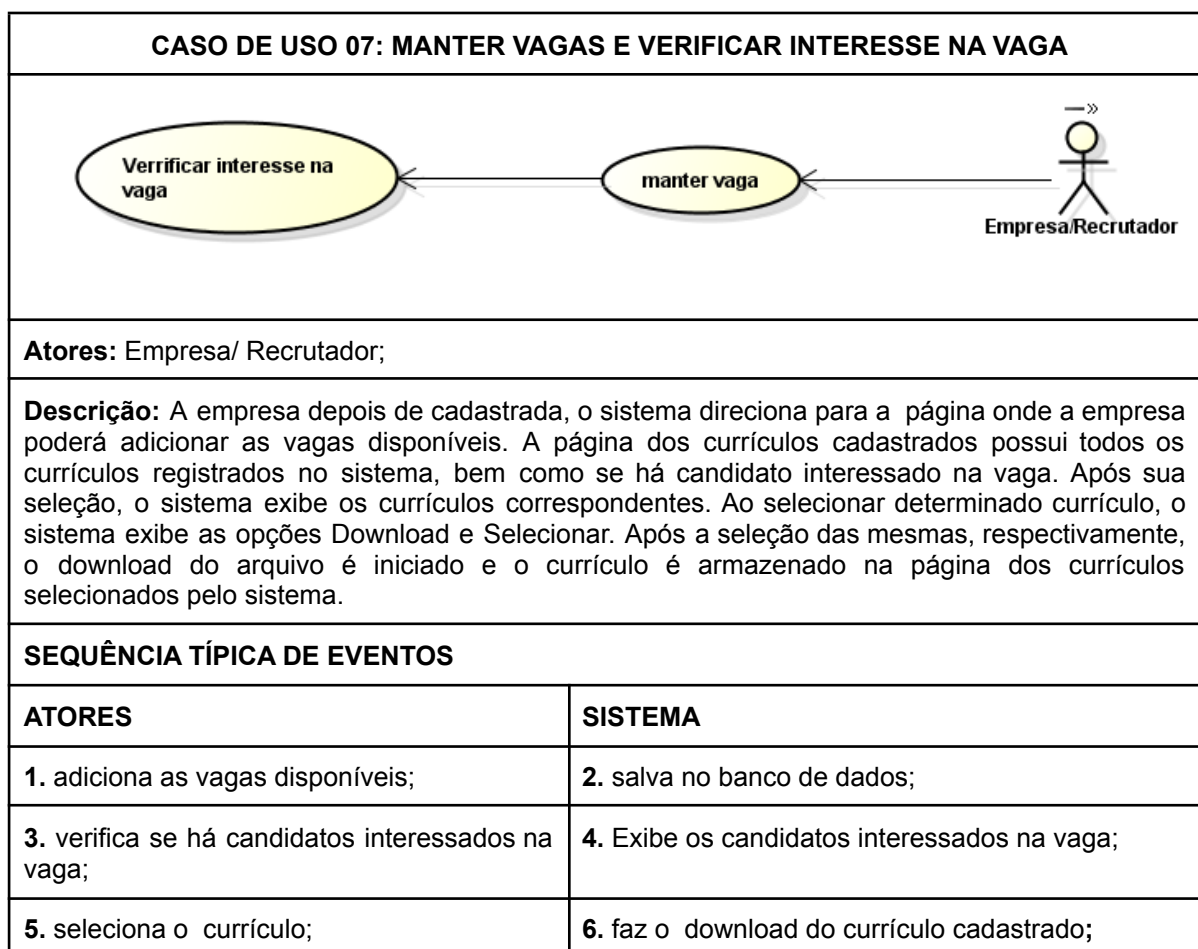


1. Seleciona a opção Editar perfil	2. Direciona para página de Realizar cadastro e atualizar cadastro;
3. Preenche o formulário com as informações da empresa	4. Salva as informações no banco de dados
5. Seleciona a opção Atualizar currículo	6. Habilita o formulário para editar
7. Altera as informações	8. Salva as informações no banco de dados
6. Direciona à página dos currículos selecionados;	
7. Seleciona a opção Apagar Registro ;	8. Apaga o registro do recrutador no banco de dados;
9. Seleciona a opção Sair ;	10. Direciona à página inicial;

Fonte: Autoria Própria.

Nesta documentação, a função onde a empresa ou recrutador disponibilizará suas vagas disponíveis e também poderá verificar se possui interessados na vaga.

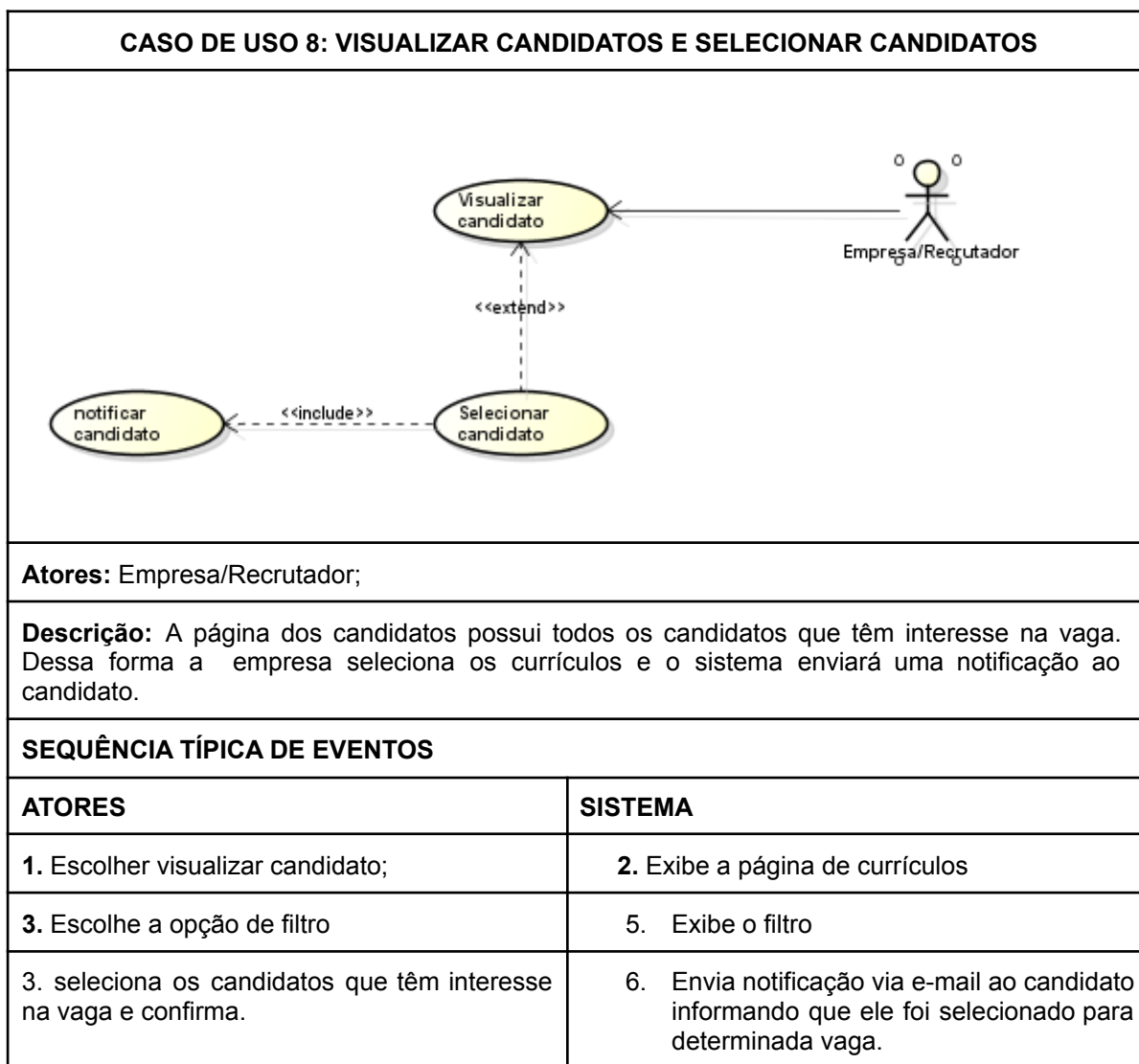
Quadro 7 - Documentação do Caso de Uso 07



Fonte: Autoria própria.

O quadro 8 apresenta a página que mostra os candidatos que têm interesse na vaga e a seleção de candidatos.

Quadro 8 - Documentação do Caso de Uso 8

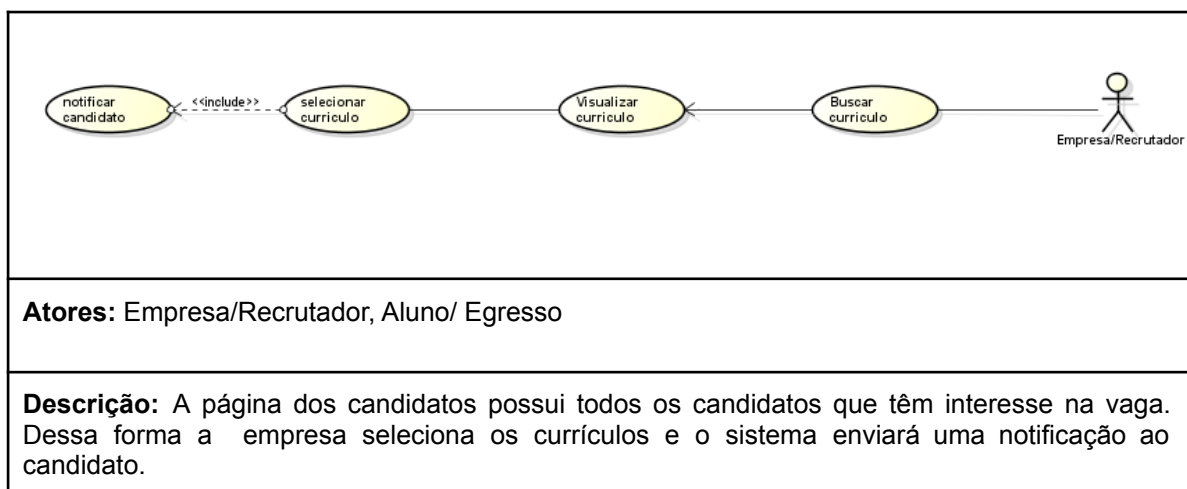


Fonte: Autoria Própria

Nesta documentação apresenta a forma como os candidatos são selecionados, bem como, a notificação que ele irá receber.

Quadro 9 - Documentação do Caso de Uso 9

CASO DE USO 11: BUSCAR CURRÍCULO, VISUALIZAR CURRÍCULO, SELECIONAR CURRÍCULO E NOTIFICAR CANDIDATO.
--



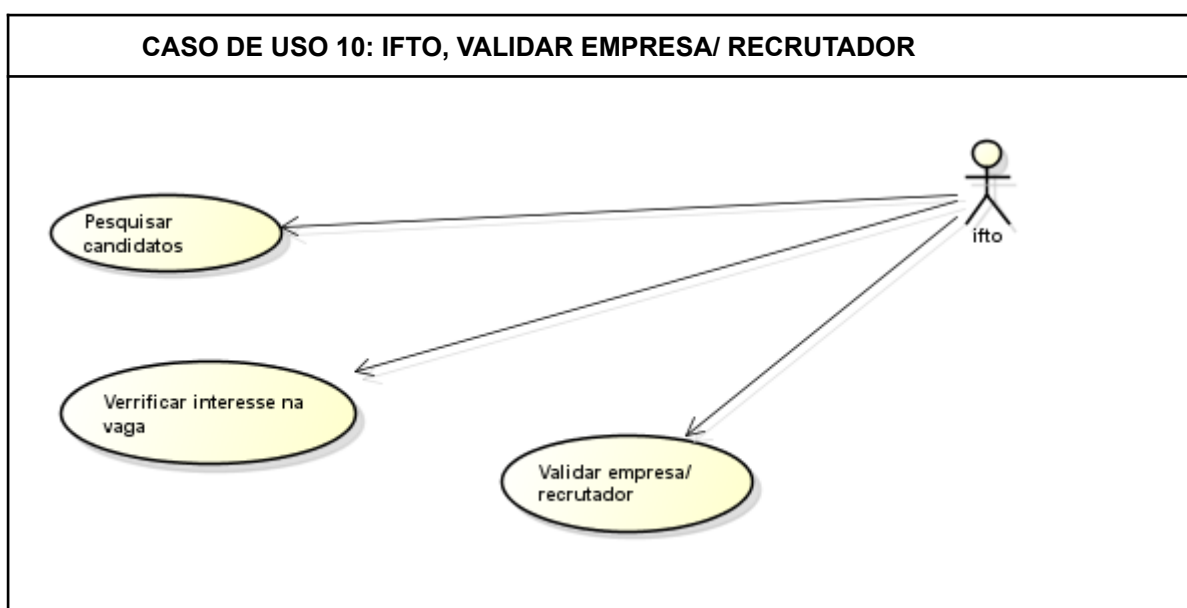
SEQUÊNCIA TÍPICA DE EVENTOS

ATORES	SISTEMA
1. clica em buscar currículos	2. exibe todos os currículos cadastrados
3. clica em filtro	4. exibe o filtro
5. seleciona os candidatos	6. Notifica o candidato via e-mail informando que ele foi selecionado para determinada vaga.

Fonte: Autoria Própria.

O último quadro detalha a função do administrador, que é quem irá validar a empresa e verificar o interesse dos alunos e egressos nas vagas disponíveis.

Quadro 10 - Documentação do Caso de Uso 10



Atores: IFTO
Descrição: A página onde valida a empresa refere-se ao administrador do sistema que pode ser um servidor do IFTO, onde o mesmo irá verificar se a empresa está apta para a contratação de candidatos, bem como verificar se há interesse dos alunos e egresso nas vagas que são disponibilizada e ainda pesquisar os alunos que estão cadastrados.

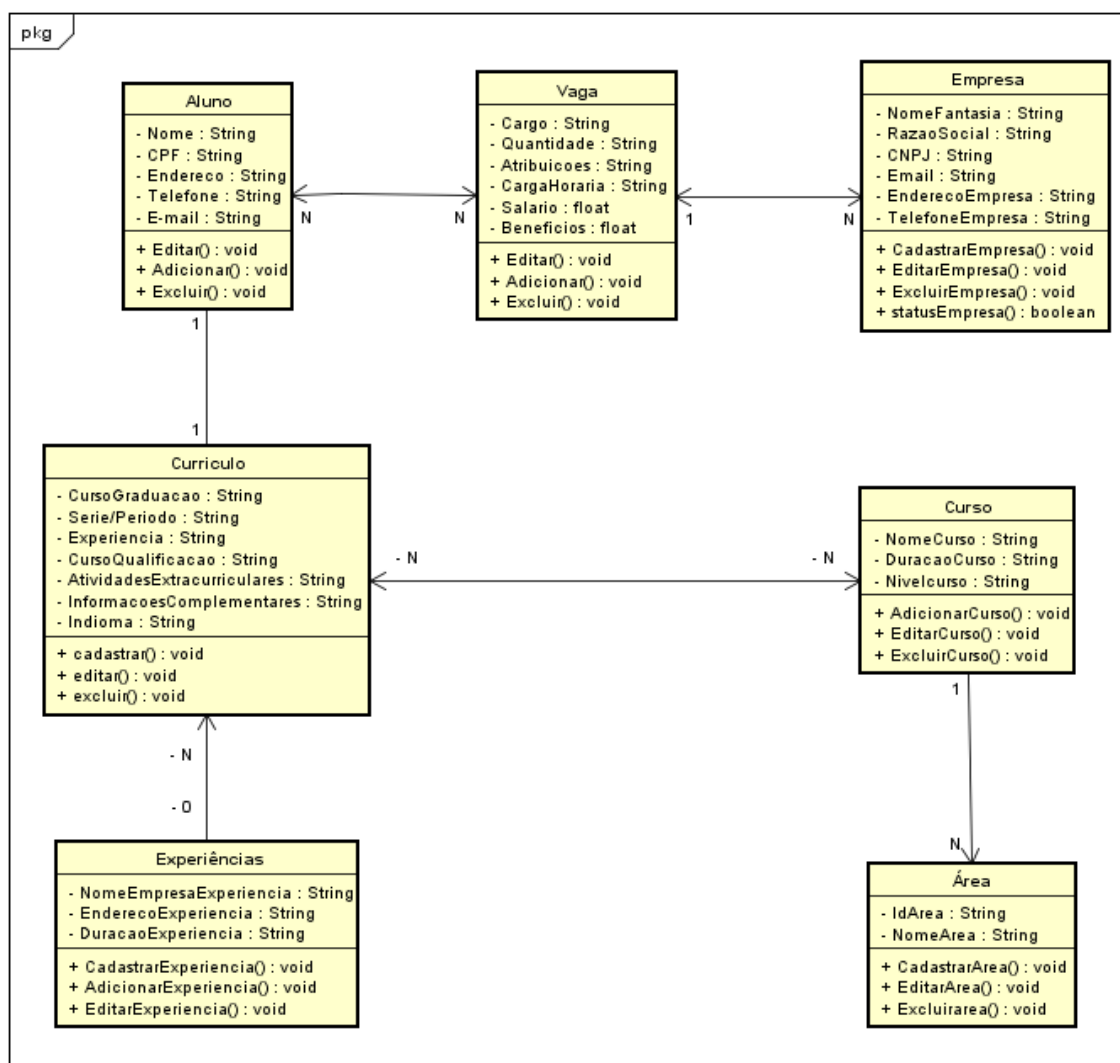
Atores: Aluno/Egresso, Empresa/Recrutador, IFTO	
SEQUÊNCIA TÍPICA DE EVENTOS	
ATORES	SISTEMA
1. Faz o cadastro	2. Salva o cadastro no banco de dados
3. O IFTO faz uma análise dos dados da empresa informados e habilita a empresa	4. Notifica a empresa informando que ela está apta ou não para cadastrar suas vagas disponíveis.
5. Cadastra as vagas disponíveis	6. Salva as vagas cadastradas
7. O IFTO verifica se há interesse nas vagas que estão disponíveis.	
8. Pesquisa os candidatos que estão cadastrados.	

Fonte: autoria própria

5.2.2 Diagrama de Classe

Dentre os diagramas da UML, os diagramas de classe são os diagramas mais importantes de modelagem de objetos da UML[...]. Eles descrevem a estrutura estática dos sistemas, em um nível mais alto de abstração do que o código-fonte, mostrando classes, interfaces e seus relacionamentos (ALMEIDA, 2006, p.7).

Figura 3 - Diagrama de classe



Fonte: autoria própria

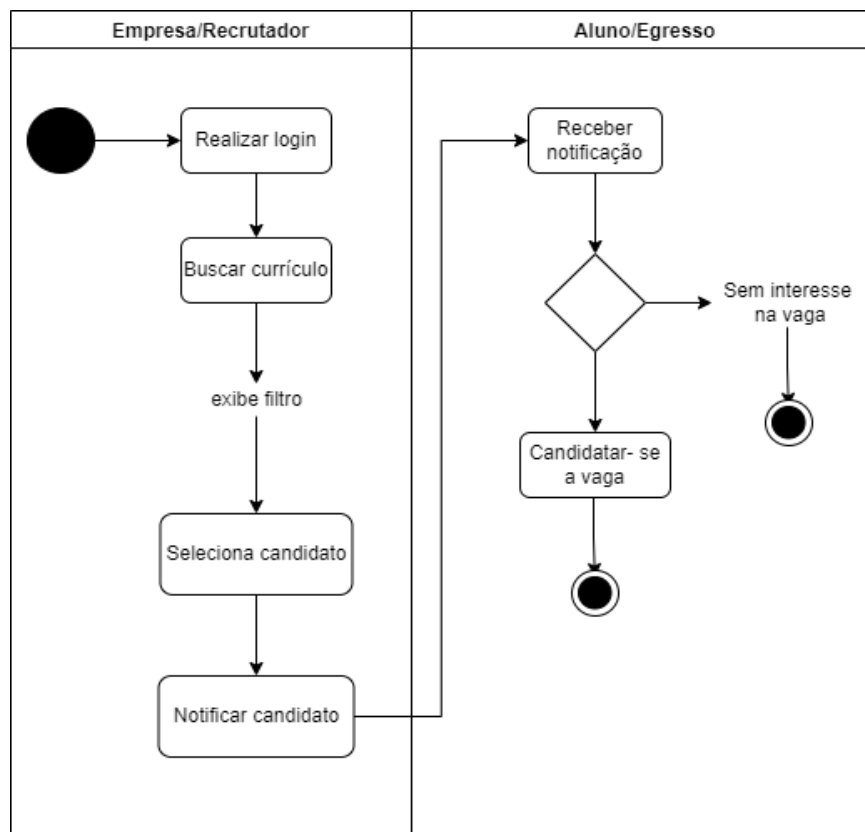
A Figura acima apresenta as classes do sistema de banco de talentos, mostrando os atributos, métodos e relacionamentos. O diagrama de classe tem por finalidade demonstrar e explicar como funcionará a relação da ferramenta com a interação dos públicos com seus perfis, onde representa criação de demanda e oferta.

5.2.3 Diagrama de Atividade

O diagrama de atividade preocupa-se em descrever os passos a serem percorridos para a conclusão de uma atividade específica, podendo esta ser representada por um método com certo grau de complexidade, um algoritmo,

ou mesmo por um processo completo. O diagrama de atividade concentra-se na representação do fluxo de controle de uma atividade (GUEDES, 2011. p,36).

Figura 4 - Diagrama de Atividade (Aluno e Empresa)



Fonte: autoria própria

Na figura 4 apresenta o diagrama de atividade destacando a ordem temporal referente às ações de seleção de candidato para uma determinada vaga. A empresa escolhe o candidato e faz a notificação via e-mail. Após o candidato receber a notificação ele poderá, dentro de um prazo, candidatar-se a vaga ou ignorar a notificação demonstrando que não há interesse.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa literária, nota-se, a importância da mão de obra qualificada nas empresas, dessa forma, é necessário que sejam criadas ferramentas com a capacidade de administrar de forma eficiente o talento de seus funcionários conciliando os interesses de cada com as necessidades das organizações.

Neste sentido, foi realizada uma entrevista com o gerente de ensino para verificar se há alguma ferramenta que fizesse a seleção de mão de obra para o mercado de trabalho. Constatou-se que o instituto não possui esse tipo de instrumento e que a seleção é feita através de indicação dos próprios professores.

Dessa forma, a proposta de criação da aplicação Banco de Talentos para o IFTO - campus Araguaína faz-se extremamente necessária, pois facilitará o elo entre empresas e alunos/egressos lhes disponibilizando a oportunidade de ingresso no mercado de trabalho. Vivenciar o trabalho em um ambiente real e oferecendo mais chances a uma oportunidade de aplicação dos conhecimentos teóricos adquiridos durante seu período universitário fazendo o traslado para locais de trabalho reais.

Esta proposta, apresenta de forma explicativa a modelagem de um sistema de banco de talentos para o campus de Araguaína. A ideia, traz uma espécie de “ponte”, onde ela pode conectar alunos e egressos, ao mercado de trabalho. O estudo feito, trouxe resultados precisos através de análises e pesquisas feitas referente a modelagem de dados, através da diagramação.

O trabalho traz muitos benefícios para o Campus, como: tornar mais transparente os processos de seleção da mão de obra para o comércio local; trazer mais visibilidade para o instituto, pois com a ferramenta, as pessoas terão mais interesse em ingressar nos cursos ofertados pelo IFTO e permitirá ter assertividade na seleção de profissionais.

O trabalho tem vários fundamentos os quais motivaram ainda mais a equipe a buscar conhecimentos específicos para o desenvolvimento da aplicação com o intuito de melhorar o contato entre empresas contratantes e futuros contratados.

A partir deste estudo, poderá ter como trabalhos futuros, implementação deste projeto, uma vez que as atividades de desenvolvimento que envolvem o processo de software, as quais não foram desenvolvidas nesta primeira versão.

7 REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Vinícius Coelho de. **Uso da linguagem ocl no contexto de diagramas de classe da UML e programas em java**. Belo Horizonte. 2006.
- BRASIL, Plataforma Nilo Peçanha. **PNP 2022 (Ano Base 2021)**. 2022. Disponível em: Acesso: 07 de Janeiro de 2021.
- CARVALHO, Marcelo Augusto Monteiro. **Nilo Peçanha e a criação das escolas de aprendizes artífices no contexto da primeira república (EAAS): 1910 – 1914**. Disponível em: http://www.abphe.org.br/uploads/Encontro_2018/DE%20CARVALHO. 2017.
- CERQUEIRA, Cristina Oliveira. Banco de Talentos. Disponível em: https://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=592f473b-4fdd-4ff8-900c-5b3cb7941d0c&groupId=10136. 2005. Acesso em 20 de fevereiro de 2022.
- CHANGE VISION. **Astah Community**. Disponível em: <http://astah.net/editions/community>. 2018. Acesso em: 11 de Janeiro de 2021.
- COLARES, Telma Lúcia. **Banco de Talentos como estratégia gerencial**. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/317_artigo%20cientifico%20thelma.pdf. 2005.
- COLARES, Telma Lúcia. **Banco de Talentos como estratégia gerencial**. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/317_artigo%20cientifico%20thelma.pdf. 2005.
- CRUZ, José Carlos da. **Estágio curricular no curso de Engenharia: relatórios de estágio, uma ponte entre universidade e mercado de trabalho**, p. 27-2011.
- DEGENHART, Larissa; TURRA, Salete; BIAVATTI, Vania Tanira. **Mercado de Trabalho na Percepção dos Acadêmicos Concluintes do Curso de Ciências Contábeis**. Universidade Federal de Santa Catarina. 2016
- DIÁRIO OFICIAL de Araguaína- TO: parte 5: seção 2: **Prefeitura de Araguaína**, nº 2058, p. 15. ano, 2020.
- FILHO, Arnaldo Cardoso de Aguiar. **Interações das Instituições de Ensino Superior Públicas com o setor de tecnologia da informação na Paraíba**. Campina Grande. 2019.
- GALVÃO, Fernando Cezar Lisik. **Proposição de implantação de um banco de talentos na ufgd à luz da gestão por competência**. 2016
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2008.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários**. 2002.

GUEDES, Gilberto.T.A. **UML 2 uma abordagem prática**. P,36.2011. Disponível em: <https://statics-submarino.b2w.io/manuais/7482014.pdf>. Acesso em: 25 de agosto de 2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo brasileiro de 2010**. Araguaína- TO: IBGE, 2022

JÚNIOR, Antonio da Luz (org) et al. **PPC aplicado para estudantes ingressantes a partir de 2021**. Araguaína: IFTO, 2021. 150 p.

JUNIOR, Braz Dias de Andrade et al. **Programação linear aplicada à problemas de designação de mão de obra baseada nas competências profissionais**. p. 10- 2015.

KENOBY. **Banco de talentos**: como construir um de sucesso. Online, 2018.Disponível em:. Acesso em: 26 março de 2021.

KRACIK, Marina Souza et al. **Gestão de pessoas: um modelo de banco de talentos para instituições de ensino**. Perú. 2016.

MENEZES, Ana Célia Silva; ARAUJO, Lucineide Martins. **Currículo, contextualização e complexidade**: espaço de interlocução de diferentes saberes. Caderno Multidisciplinar–Educação e contexto do Semiárido Brasileiro: Currículo contextualização e complexidade: Elementos para pensar a escola no Semi-árido, v. 1, 2011.

OTRANTO, Celia Regina. **Criação e implantação dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia** – IFETs. RETTA, Vol. I, nº 01, p. 89-108. – 2010.

PEREIRA,Mariana Silveira. **Gestão de competências gerenciais: um estudo de caso**. Florianópolis. 2009.

PRESSMAN, Roger S. **Engenharia de software – Uma Abordagem Profissional**. 7. Ed. Porto Alegre. AMGH Editora Ltda, 2011.

ROCHA, Ana Paula de Sousa et al. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. 2014.Acesso em: 25 de agosto de 2021.

RODRIGUEZ, M. V. (2011). **Gestão do Conhecimento e Inovação nas Empresas** (Vol. 1). QualityMark.

ROMANI, C.; BORSZCZ, I.. **Banco de talentos**: ferramenta para mapear o conhecimento nas organizações. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, v.3, n.6, 2001.

SEGUNDO, Cristovam Antonio Araujo. **Pesquisa exploratória em elicitación de requisitos: Teoria e prática**. Recife, 2015.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da. et al. **Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários**. Revista Brasileira de Orientação Profissional. vol 14. 2013

SILVA, Marcia Mafra da. **Pertinência de um banco de talentos como ferramenta auxiliar à gestão de pessoas na Universidade Federal de Santa Catarina (ufsc)**, Florianópolis, 2012

SILVA, Raylinn Barros da. **Araguaína 61 anos: uma história em transformação**, Portal CT, 2019, disponível em: <https://clebertoledo.com.br/tocantins/raylinn-barros-da-silva-araguaina-61-anos-uma-historia-em-transformacao>. Acesso 19 de novembro de 2021.

SILVEIRA, Rosana R. et al. **A importância de um Banco de Talentos: uma estratégia gerencial como apoio à gestão do conhecimento nas IES**. 2010

SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de software**. 10 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

SOMMERVILLE, Ian. **Engenharia de Software**. Tradução de Ivan Bosnic e Kalinka G. de O. Gonçalves. 9. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

SOUZA, Vera Lúcia Pereira de. et al. **O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho**. 2011

TRAMPOS.Co. **Banco de Talentos**: Saiba como ser encontrado pelas empresas. Disponível em: tutano.trampos.co. 2008. Acesso em: 30 março de 2021.

VARGAS. Fundação Getúlio. **Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAC)**., 2009. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/servico-nacional-de-aprendizagem-comercial-senac>. Acesso em: 30 março de 2021.

ZAMIN, Sadi. **Proposta de Banco de Talentos na Cooperativa Agroindustrial Lar**. Online, 2015. Disponível em: <http://www.humanizare.com.br/2015/06/banco-de-talentos-cooperativa-lar/#:~:text=A%20principal%20vantagem%20para%20as,que%20mere%C3%A7am%20um%20desenvolvimento%20de>. Acesso em: 25 março de 2021.