

Sistema de Docentes para as Faculdades de Valinhos

Daniel Lourenço Curado¹, Eduardo Tadeu Panunto¹, Elisangela de Oliveira Faria¹, José Carlos Rodrigues¹

¹Faculdades de Valinhos - FAV
CEP 13.271 - 450 – Valinhos – SP – Brasil

Resumo.

Os sistemas de recursos humanos existentes no mercado atual são de uso geral para todas as profissões, sem um grande aprofundamento em análise curricular. Atualmente, há carência de um sistema para uma área específica de recurso humano, ou seja, voltado para uma profissão.

Neste trabalho, propõe-se o estudo e o desenvolvimento de um sistema para fazer o cadastro e controle das informações relativas aos docentes que atuam nas Faculdades de Valinhos, assim como daqueles que são candidatos a fazer parte do corpo docente da FAV. Este sistema será, inicialmente, implantado na FAV e após o período de testes e validação será implantado nas demais unidades da Anhanguera Educacional S.A..

1. Informações Gerais

O sistema descrito a seguir está sendo desenvolvido com o objetivo de agilizar e organizar o processo de seleção para a contratação de docentes para as Faculdades de Valinhos, e também organizar e gerar histórico dos docentes já contratados. O projeto surgiu da necessidade de um tema para o trabalho de conclusão de curso e da necessidade vista pela professora Jeanne, coordenadora do curso de Ciência da Computação. Em conjunto, o grupo e a professora em contato com o RH da instituição definiram as necessidades, e iniciaram o projeto. Atualmente estamos iniciando a fase de programação e criando toda a documentação necessária.

2. Introdução

A dificuldade que um gestor, em áreas quaisquer, encontra para o controle e seleção de profissionais capacitados é enorme se este não contar com algum tipo de ferramenta que o auxilie nesta tarefa. Em geral, a única ferramenta que este possui é o currículo do profissional e a série de etapas do processo seletivo que sua empresa adota no momento de contratar um novo profissional.

Quando se trata de um gestor de curso de ensino superior de alguma instituição privada, este fica a mercê de análises curriculares e aulas que testarão a didática do

professor candidato e, talvez, de algum outro recurso que o mesmo possua. No entanto, não se sabe de nenhum sistema computacional desenvolvido para esse fim.

Desta forma, a Anhanguera Educacional S.A. (AESA) que é a mantenedora das Faculdades de Valinhos (FAV), assim como de outras nove unidades como a Faculdade Politécnica de Jundiaí (FPJ), Faculdade Comunitária de Campinas (FAC campus 1, 2 e 3), entre outras, cuja expansão é crescente, necessita de um maior controle dos docentes que atuam na instituição, assim como daqueles que se afastaram e daqueles que farão parte desta. Atualmente, quando um professor se afasta, ou é afastado, de suas funções na instituição não há um registro que conste o que ocorreu e que fique disponível a todos os coordenadores (de todas as unidades), para que tenham ciência do porquê do afastamento deste professor.

Ao considerar o processo de gestão de um curso de ensino superior de uma instituição como a AESA, deve-se pensar no curso de graduação em todas as unidades, ou seja, no compartilhamento de informações úteis para a gestão do curso. Desta forma, verificou-se a importância de registrar informações de um professor que tenha sido afastado de suas funções em uma unidade, por exemplo, da FAV, devido à falta de compromisso com o curso, má conduta em sala de aula, etc., de modo a evitar que este mesmo professor seja admitido em outra unidade, por exemplo, na FAC 3.

Essas informações, assim como informações de professores candidatos que tenham participado do processo seletivo e não tenham sido contratados, devem estar disponíveis a todos os coordenadores de todas as unidades para auxiliar nas futuras contratações.

Atualmente, no curso de Ciência da Computação das Faculdades de Valinhos o processo de contratação de docentes passa por etapas bem definidas: seleção de currículos, agendamento de datas para entrevista e datas para a aula teste. Após a finalização dessas três etapas todas as fichas utilizadas para a avaliação dos docentes são analisadas para definir a colocação dos mesmos no processo seletivo. No entanto, esse processo gera muito papel a ser arquivado e os mesmos ficam disponíveis apenas ao Diretor do curso de Ciência da Computação da FAV.

Se este material fosse digital e ficasse à disposição de todos os gestores dos cursos de Ciência da Computação da AESA, sendo fácil a pesquisa de informações de algum docente específico, sem dúvida alguma, a importância dessas informações assim como a utilização delas seriam muito mais relevantes e eficazes. Pode-se pensar da mesma forma para os docentes com atuação efetiva nas unidades.

O compartilhamento dessas informações é fundamental para evitar a contratação de docentes que provaram a sua não adaptação na instituição, assim como para compartilhar os excelentes profissionais que atuam nas unidades.

Com base nos anseios de bons resultados na gerência dos cursos e, em especial, na contratação de docentes qualificados, surgiu a idéia de desenvolver uma ferramenta capaz de fazer o registro dos docentes, suas características e qualificações, bem como o compartilhamento dessas informações com as demais unidades.

A idéia principal desta ferramenta a ser desenvolvida e que é a inspiração deste trabalho de conclusão de curso é que cada Diretor de Curso da FAV tenha acesso às informações relativas aos docentes que atuam no seu curso, assim como façam

lançamentos em cadastro de professores candidatos a atuarem no seu curso, gerem relatórios de desempenho dos professores candidatos nas entrevistas e nas aulas testes que realizaram. Estas informações auxiliarão na decisão sobre quem contratar e, ainda, o sistema permitirá que professores externos que acessem o site da unidade, possam disponibilizar seu currículo para uma futura análise.

Portanto, será desenvolvido um estudo profundo em sistemas de recursos humanos, com ênfase na área do profissional de ensino. Desta forma, será possível o desenvolvimento e a implementação de um sistema que supra as necessidades das Faculdades de Valinhos. Para isso, será usada uma metodologia unificada de desenvolvimento de sistemas orientado a objetos baseado em UML, tendo em vista a utilização de conceitos de Sistemas Baseados em Conhecimento(SBC) para auxiliar na análise curricular e nas consultas futuras.

O sistema tratará especificamente do corpo docente das Faculdades de Valinhos, atualmente existem os cursos de: Ciência da Computação, Administração, Ciências Contábeis, Comunicação Social, Normal Superior e Direito.

As características principais do sistema a ser desenvolvido são:

- Cadastro de todo o corpo docente efetivo das Faculdades de Valinhos;
- Cadastro dos candidatos a serem docentes das Faculdades Integradas de Valinhos, realizado pelo site;
- Auxílio na seleção de docentes.

O Sistema de Docentes, inicialmente, se limitará as Faculdade de Valinhos, mas se estenderá a todas as outras unidades da Anhanguera Educacional S.A., assim que os testes de validação forem realizados e suas correções, se necessário, estiverem terminadas. A alta relevância deste sistema o torna uma ferramenta muito útil na gestão dos docentes que atuam nos cursos das AESA, isso em todas as unidades.

3. Sistemas de Recursos Humanos

O sistema de recursos humanos é caracterizado pela necessidade de uma organização precisar de um profissional adequado para cada tarefa.

Esse sistema conta com dois itens importantes: O recrutamento e a seleção.

O processo de recrutamento e seleção varia de empresa para empresa, conforme a cultura, os objetivos, as metas, as necessidades da organização e até mesmo em relação aos custos disponíveis.

A gestão de recursos humanos aparece como um processo que, ao regular os componentes do sistema de pessoal (carreiras, desempenho, qualificação e outros), procura dirigi-los para que sejam não só compatíveis com a missão, mas também como facilitadores de seu cumprimento a médio e longo prazo. Para tanto, essa forma de gestão tem de ser "desenraizada" e "desespecializada" no seio da organização – tem que ser projetada para fora dos muros de um dado departamento. De acordo com essa formulação, a gestão de recursos humanos não compete a um grupo exclusivo de

profissionais, e sim, é algo compartilhado com todos os escalões de direção, a começar pelo principal dirigente.

Relacionar estratégias institucionais com necessidades de recursos humanos, definir mecanismos de contratação, promover ações educativas, participar ativamente da seleção, avaliar desempenho, atuar na melhoria das relações de trabalho, etc. - todas essas tarefas passam a ser realizadas em forma descentralizada por toda a organização, ao mesmo tempo em que são elevadas ao topo da linha de mando. Ao departamento e aos profissionais de recursos humanos cabe ainda a realização de tarefas específicas, mas sua principal função consiste agora em dar suporte a este processo transversal. Os tradicionais "especialistas de RH" deixam de ser vistos como os únicos encarregados dessa função complexa e se tornam mais que nada assessores dos dirigentes na sua implementação.

A partir da expansão da internet e suas aplicações, os Sistemas de RH passaram ser uma conexão via web, entre candidatos e as organizações. Hoje em dia todas as grandes organizações possuem um sistema via web de recursos humanos para o recrutamento e seleção de candidatos, essa nova inovação eletrônica, facilita a avaliação e a comunicação entre candidatos e organizações, evitando transtornos de filas e de muita burocracia.

3.1- Recrutamento de pessoal

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.[1]

Para ser eficaz o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficientes para e abastecer adequadamente o processo de seleção. Alias, a função do recrutamento é a de suprir a seleção de matéria prima básica (candidatos) para seu funcionamento.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer a organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução aos seus objetivos.

É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados.

3.2- Pesquisa interna das necessidades da organização

A pesquisa interna é uma verificação das necessidades da organização em relação às suas carências de recursos humanos a curto, médio e longo prazo, a qual também pode identificar pessoal qualificado para ser remanejo de dentro da própria empresa.

O que a organização precisa de imediato é definir quais são seus planos futuros de crescimento e desenvolvimento, o que certamente mostrará a necessidade de novos recursos humanos.

Esse levantamento interno não é ocasional, mas sim constante, e deve envolver todas as áreas e níveis da organização, para retratar sua necessidade pessoal e qual perfil e características que esses novos participantes deverão possuir e oferecer.

Em muitas organizações, essa pesquisa interna é substituída por um trabalho mais amplo denominado planejamento pessoal.

3.3- Seleção de pessoal

A seleção de pessoal faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. O recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recursos humanos na organização. Se o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção, de atividade de escolha, de opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva.

A função da seleção é de escolher e classificar dentre os recrutados, os candidatos adequados às necessidades da organização, visando a manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem, como a eficácia da organização.

3.4- Revisão de Literatura

A partir da expansão da internet e suas aplicações os Sistemas de RH passaram ser uma conexão via web, entre candidatos e organizações. Hoje em dia todas as grandes organizações possuem um sistema via web de recursos humanos para o recrutamento e seleção de candidatos, essa nova inovação eletrônica facilita a avaliação através dos currículos, e a comunicação entre candidatos e organizações, evitando transtornos de filas e de muita burocracia.

As ferramentas disponíveis tornaram possíveis, por exemplo, um novo modelo de gestão unificada para as áreas de Recursos Humanos e de Administração Pessoal.

Hoje, tudo o que a empresa precisa para o desenvolvimento dos recursos humanos já é possível obter de forma on-line, com economia significativa de tempo e custos. Mais importante é a mudança ocorrida na natureza dos agentes que atuam no setor. Ao absorverem as tarefas burocráticas, a tecnologia facilita a transição do profissional de RH a assumir funções cada vez mais estratégicas, como ajudar na expansão do negócio através da valorização das pessoas, treinamento e satisfação do consumidor.

O gestor de RH pode hoje, através da Internet, monitorar e gerenciar todas as suas atividades, bem como ter acesso ao banco de dados da empresa e verificar pendências e tarefas.

Uma das vantagens é a diminuição do trabalho desnecessário mediante a agilização de todos os processos corporativos dentro de uma empresa. É possível, de forma automatizada, contratar, demitir, consultar qualificações e qualquer outro tipo de informação contida dentro do sistema. A avaliação de cada caso torna-se rápida e de fácil visualização. As atividades operacionais descentralizam-se, e o trabalho dos gestores é reduzido. Os próprios chefes de área ou gerentes encarregam-se da emissão

dos formulários, o que cria um novo conceito em RH, o denominado gestor, o profissional que trabalha com mais mobilidade e acompanha integralmente os trâmites de uma negociação.

Simple requerimentos que poderiam levar dias para serem lidos, checados e autorizados, são resolvidos em minutos. Em uma palavra facilitou-se o fluxo de trabalho na empresa, em benefício do empregador, do empregado e principalmente daqueles que cuidam dos recursos humanos. Informações essenciais recebidas em minutos, de qualquer lugar do mundo, e o sigilo absoluto garantido.

As novas ferramentas chegaram para colocar ordem na vida administrativa e gerencial das empresas, com economia de tempo e dinheiro. Já é possível, por exemplo, implementar, em um aplicativo de RH, o controle do fluxo de trabalho de forma flexível e permitir que todos os setores de uma empresa conectem-se em tempo real, de forma a agilizar processos geralmente demorados, o que acaba potencializando as ações da área de recursos humanos. Elimina-se o manuseio de papéis que trafega dentro da empresa e automatiza tarefas que costumam consumir tempo precioso. Por meio de formulários, são solicitados requerimentos dos mais simples aos mais complexos, em substituição aos memorandos, por exemplo.

Devido às ferramentas de inteligência artificial incorporada ao software de gestão, as informações necessárias são captadas do banco de dados, e tudo aquilo que exige avaliação e aprovação é concluído com maior rapidez. Assinaturas das pessoas autorizadas ou com cargos de chefia são fornecidas eletronicamente, economizando tempo.

O trabalho braçal é reduzido e dentro da empresa as possibilidades de redirecionamento de profissionais aumentam. Os gestores de recursos humanos, com a casa em ordem, podem agora se dedicar à sua missão mais nobre, o desenvolvimento do capital humano, o ativo mais importante nos dias de hoje para a expansão da empresa. A tecnologia definitivamente chegou não para desempregar pessoas, mas sim para empregá-las da forma correta. O trabalho desnecessário dá lugar ao desenvolvimento de mentes e potencialização de talentos e atividades.

A maioria dos sistemas de Recursos humanos são generalizados, para todas as profissões, na verdade funciona como um banco de vagas e um banco de dados profissionais, não há nada ainda muito especializado sobre alguma profissão.

3.5- Problema Abordado

Atualmente, os diretores de cursos da FAV possui armários de arquivos abarrotados de currículos de candidatos a docente, dificultando quando necessário procurar um professor para contratar. A demora no tramite de analise curricular dos Candidatos a docentes, tendo ainda a entrevista e a banca de avaliação até chegar o relatório final para aprovação ou não do candidato. Isso quando realmente possui candidato especifico para determinada disciplina, pois nem sempre o diretor de curso sabe se possui candidato precisa sempre verificar entre todos os currículos que possuem, demorando ainda mais nesta busca manual de candidatos a docente.

Tendo em vista que com um sistema digital que possui uma inclusão de dados mais rápida e uma manipulação de informações on-line, os armários de arquivos diminuirão e a busca manual será substituída pela busca digital.

O sistema digital será um Sistema de recursos humanos para docente, baseado em conhecimento, para uma melhor busca, basicamente se limitará às Faculdades Integrada de Valinhos, este sistema será inicialmente implantado na FAV e após o período de testes e validações será implantado nas demais unidades da Anhanguera S.A..

O Sistema de docentes aprofundará a análise curricular de docentes, sendo que sistemas de recursos humanos utilizados no mercado atual são de uso geral para todas as profissões, não se adequando as necessidades da instituição.

O Sistema de Docentes possuirá uma fácil interface de manipulação de cadastro de docentes efetivos, constando os dados pessoais, dados curriculares e históricos e controlando o Status do docente; haverá um link com o site da FAV para o próprio Candidato a Docente cadastrar seus dados pessoais e curriculares, que possuirá um aviso imediato por e-mail ao Diretor do curso no qual ele se candidatou, para que este fique ciente que possui candidato para determinada disciplina ou área. Para os Diretores de cursos haverá uma facilitação na pesquisa de candidatos a docentes que será feita pela busca digital usando inteligência artificial e a inclusão de todos os dados do processo seletivo (entrevista, banca e relatório final), mais a manipulação do cadastro dos docentes efetivos e seu Status, suprimindo assim todas as necessidades de controles e possibilitando mais agilidade em todos os processos de consultas e alterações de informações.

4. Tendências

Segunda uma pesquisa realizada no ano de 2002 pela "Worldwide Human Resources Management and Payroll Processing Applications Forecast and Analysis", foi visto que no prazo de cinco anos (2003 – 2007), os softwares para gestão de recursos humanos e processamento de salários gerariam um receita de 5,7 mil milhões de euro e um crescimento anual de 5,6% nesse setor. Como podemos observar nas tabelas abaixo.

Região	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Crescimento médio anual 2002-2007 (%)
América do Norte	2434	2476	2554	2695	2848	2961	4
Europa Ocidental	1241	1300	1384	1513	1612	1760	7,2
Ásia/Pacífico	425	438	469	515	560	598	7,1
Resto do Mundo	239	255	286	322	353	376	9,5
Total	4339	4469	4693	5045	5373	5695	5,6

Receitas do mercado europeu de software para RH e processamento de salários por fabricante (milhões de euros)

Fabricante	2000	2001	2002	Quota em 2002 (%)
SAP AG	232,6	237,6	283,1	22,8
DATEV	53	55	57	4,6
PeopleSoft	47,9	57,3	55,1	4,4
ADP	40,7	44,8	48,3	3,9
Rebus Human Resource Services	39,5	41,5	40	3,2
Oracle	28,8	25,2	35,4	2,9
Sage	26,8	35,9	28,9	2,3
IBM	25,5	23,8	25	2
CCMX (CCMX Managix)	22	23,1	21,6	1,7
Meta4 Software	19,6	16,7	13,6	1,1
Subtotal	536,4	560,8	608	49
Outros	590,2	590,3	633	51
Total	1126,7	1151,1	1241	100

6. References

- [1] Chiavenato, Idalberto “Recursos Humano –Ed. Compacta, 5ª edição São Paulo: Atlas, 1996 - ISBN 85-224-2004-1.
- [2] Rezende, Solange Oliveira “Sistemas Inteligentes: fundamentos e aplicações –Ed. Manole, 1ª edição brasileira- 2003 – ISBN 85-204-1683-7