



**Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Informática**

Gilberto Medeiros de Oliveira Junior
Jailson Soares da Silva Junior
José Gervásio Cordeiro Barbosa Neto
Mauricio Alves da Silva Junior
Thaís de Kassia Pereira Máximo
Wytoria Rodrigues Faustino

Gestão de Processo Seletivo de Bolsistas do STI

Plano de Melhorias

Recife - Outubro, 2022

Histórico de Revisões

Revisão	Data	Descrição	Autor
1	18/08/2022	Início do plano de melhorias	Wytoria Rodrigues Faustino
2	18/08/2022	Estado Atual - Compreensão do BPMN As-Is	Time 3
3	15/09/2022	Compreensão do BPMN To-Be	Time 3
4	04/10/2022	Compreensão das estratégias de Implementação	Time 3
5	11/10/2022	Revisão final do plano de melhorias	Time 3

Sumário

Histórico de Revisões	2
Sumário	3
Introdução	5
A Organização	5
O projeto e seu propósito	5
Equipe do projeto	5
Contexto da unidade em estudo	5
Histórico da unidade organizacional	5
Principais stakeholders	5
Objetivo da unidade	7
Sistema/solução atualmente implantado(a)	7
Análise de estados	7
Estado Atual	7
Escopo do processo	7
Processos - As Is (modelagem dos processos atualmente implementados)	8
Vantagens: O que é bom?	8
Desafios: O que pode melhorar?	8
Justificativa	8
Estado Desejado	9
Análise de Gaps	9
Arquitetura de Negócios	9
Arquitetura de Sistemas de Informação	10
Arquitetura de Tecnologia	11
Processos - To Be (modelagem dos processos melhorados e modelagem organizacional To Be)	12
Resultados esperados (o que se espera das mudanças? Valores de negócios)	12
Plano de Ação	12
Visão geral da proposta de solução	12
Estratégia de Implantação	13

Dimensionamento e Perfil da Equipe para a Implantação da Melhoria	15
Custos Associados à Implantação da Melhoria	15
Cronograma Macro	16
Plano de medições e análise	16
Indicadores	16
Finalidade	21
Como medir	21
Análise de impacto do indicador	21
Conclusões e Considerações Finais	21
Folha de Assinaturas	23

1. Introdução

1.1. A Organização

Para realizar a organização do projeto, estamos utilizando ferramentas apropriadas como o Trello e o Notion. Por se tratar de um projeto de escopo fechado, priorizamos a utilização do Kanban para ter uma visualização melhor das atividades que estão sendo realizadas e as que serão realizadas futuramente.

1.2. O projeto e seu propósito

O projeto visa gerenciar o processo de bolsistas existentes no STI (Superintendência de Tecnologia da Informação) e tem como principal propósito melhorar sistematizar as novas regras de resolução, criar um dispositivo institucional para divulgação das vagas e do enfileiramento dos candidatos, integração com o módulo de gestão de bolsas pelo SIPAC (Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos), integração dos dados dos candidatos no CAF (Coordenação Administrativo Financeiro) do STI.

1.3. Equipe do projeto

Os responsáveis pelo projeto são: Gilberto Medeiros de Oliveira Junior, Jailson Soares da Silva Junior, José Gervásio Cordeiro Barbosa Neto, Mauricio Alves da Silva Junior, Thaís de Kassia Pereira Máximo e Wytoria Rodrigues Faustino

2. Contexto da unidade em estudo

2.1. Histórico da unidade organizacional

A unidade organizacional onde aplicamos a nossa solução é o STI (Superintendência da Tecnologia de Informação) da Universidade Federal de Pernambuco, é o órgão responsável por realizar a gestão de infraestrutura de software e hardware da UFPE e o planejamento e execução da política de informática da universidade.

2.2. Principais stakeholders

Os principais stakeholders são:

- **Marlos Ribeiro — Coordenador de Projetos de TI no STILabs**

Responsável por nos trazer o problema, também atuou como PO (Product Owner) do STI responsável por validar o que fizemos ao longo do projeto.

- **Nadja Medeiros — Coordenadora do CAF do STI**

Nos forneceu todas as informações necessárias para chegarmos na solução que pensamos, principalmente por ser a principal afetada pelo problema, trouxe as principais dores que existem atualmente no STI

- **Mykaella Thays Nascimento — CAF do STI**

Provavelmente futura coordenadora do CAF, também é uma das principais afetadas pelo problema, junto com Nadja Medeiros trouxe as suas principais dores.

- **Os Candidatos do processo seletivo**

Usuário em potencial do novo sistema que terão oportunidade de possuir uma boa experiência no seu processo seletivo

- **Gestores das vagas do STI — responsáveis pelos projetos que estão com processo seletivo aberto**

Assim como os candidatos são usuários em potencial do novo sistema que terão a oportunidade de criar um processo seletivo mais dinâmico de acordo com seu método de avaliação.

- **Simone Cristiane — Orientadora do projeto**

Trouxe-nos ao longo do projeto orientações focadas em SGE (Sistemas de Gestão Empresarial), auxiliando nos encontros com os stakeholders, ajudando a encontrar os pontos críticos de sucesso, alinhamento dos sistemas e valores da nossa solução.

- **Jéssyka Vilela — Orientadora do projeto**

Forneceu orientações do projeto focadas em GPN (Gestão de Processos de Negócios), auxiliando no detalhamento do problema e da solução através de modelagem BPMN, criação de artefatos e indicadores, o que foi de extrema importância para compreender as principais dores do cliente.

- **Alexandre Vasconcelos — Orientador do projeto**

Fornecer orientações no âmbito de PGP (Planejamento e Gerenciamento de Projetos) seguindo as indicações de gerenciamento fornecidas pelo PMBOK, nos orientando na produção de artefatos que mostram nosso modo de planejamento e gerenciamento, permitindo que todas as áreas fossem abordadas.

2.3. Objetivo da unidade

Possui a responsabilidade de pesquisar, desenvolver, executar e participar de projetos em Tecnologia da Informação e serviços de informática, bem como de captar recursos através de projetos, consultorias e serviços.

2.4. Sistema/solução atualmente implantado(a)

Atualmente dentro do STI não existe um sistema responsável pela gestão do processo seletivo dos bolsistas. A divulgação é feita com o lançamento do edital e os candidatos preenchem um formulário genérico, no Google Forms, que serve para todos os projetos em aberto. Podemos afirmar, também, que o processo ainda é feito de maneira muito manual, arriscando existir uma gestão ruim das informações que ali existem.

3. Análise de estados

3.1. Estado Atual

3.1.1. Escopo do processo

Atualmente o processo seletivo dos bolsistas dos STI se dá por meio de divulgação do edital através das redes sociais da Universidade Federal de Pernambuco, tendo como nicho principal os próprios alunos da universidade.

Sendo assim, após a divulgação do edital, os interessados em participar do processo seletivos recebem um formulário genérico do Google Forms no qual inserem suas informações pessoais e documentos acadêmicos. Além disso, existe um sério problema quanto às documentações, nem sempre o candidato tem elas em mãos ou até mesmo conseguem saber de maneira rápida onde pode solicitar. Junto a isso, existe o requisito das vagas afirmativas que

atualmente é bem confuso e que tal informação já poderia ser absorvida do sistema da universidade.

3.1.2. Processos - As Is (modelagem dos processos atualmente implementados)

[Clique aqui para ver o processo AS-IS](#)

3.1.3. Vantagens: O que é bom?

Poucas coisas são boas no processo atual, conseguimos saber quais informações são necessárias para serem enviadas, desde o lançamento do edital, logo o candidato preenche o formulário já sabendo o que é necessário.

3.1.4. Desafios: O que pode melhorar?

O principal ponto a ser melhorado é a centralização das informações, tanto para os candidatos, quanto para as pessoas colaboradoras do CAF do STI. Ademais, é possível reduzir o retrabalho, assegurar os dados recebidos que atualmente arriscam ser perdidos, seja por falha humana ou por falha no sistema.

3.1.5. Justificativa

Atualmente o STI não possui um sistema próprio para receber as inscrições dos candidatos interessados no processo seletivo, culminando na falta de centralização das informações, processo seletivo com uso de várias ferramentas, trabalho manual de manipulação de informação. [\(Link\)](#)

Problema	Impacto	Natureza da Causa	Causas
Protocolo manual e descentralização de comunicação entre os setores	Moderado	Procedimentos e Normas	Ausência de um sistema automatizado que integre a comunicação entre os setores
Muitos processos manuais das candidaturas	Moderado	Procedimentos e Normas	Falta de uma ferramenta para auxiliar nos processos
Automatização da organização dos candidatos para gestor de vaga	Moderado	Procedimentos e Normas	Falta de um sistema que concentre todas as informações dos candidatos
Cada gestor estrutura sua própria documentação da análise técnica (Seguindo um esquema padronizado)	Moderado	Gestão	Falta de um sistema que padronize a documentação
Descentralização da divulgação do processo seletivo e suas atualizações	Catastrófico	Recursos Tecnológicos e Físicos	Divulgação acontece via e-mail o que pode levar a baixa visibilidade do processo seletivo
Uso de ferramentas generalistas para organização do processo (Google Workspace)	Moderado	Gestão	A falta de um sistema que gerencie e integre todo o processo
Necessidade de criar diferentes classificações para cada vaga e atualizar manualmente a lista de espera a cada chamada	Moderado	Gestão	Diferentes vagas possuem diferentes listas e candidatos
Privacidade e Proteção de dados dos candidatos (LGPD)	Catastrófico	Gestão	Falta de um gerenciamento de dados.
Possibilidade de perda das informações pelos órgãos responsáveis	Catastrófico	Gestão	Falta de uma integração de dados e a presença de muitos processos manuais
Tempo maior de análise das candidaturas	Moderado	Pessoas	Análise das candidaturas feitas de forma manual
Tempo maior para o candidato receber os resultados	Moderado	Gestão	Processo é lento e muito manual, levando a demora nas atualizações
Dificuldade dos candidatos em solicitar as documentações necessárias a tempo	Moderado	Gestão	Falta de integração com o SIGA (UFPE) e outros sistemas das universidades

3.2. Estado Desejado

3.2.1. Análise de Gaps

3.2.1.1. Arquitetura de Negócios

Do ponto de vista da arquitetura de negócio, como está atualmente, podemos enxergar que as novas regras dos processos seletivos tornam o gerenciamento dos candidatos um pouco mais complexo, já que a divulgação de informações acontecem por vários meios que nem sempre todos os gestores de vagas, gestores do CAF tem conhecimento. Portanto, como plano de melhoria e o foco da solução, pretende-se que do ponto de vista de negócio, o processo seletivo seja centralizado desde a disponibilização até a convocação dos novos candidatos para que exista um maior eficiência no processo, sendo assim a solução visa a centralização dos processos de divulgação, de inscrição, de avaliação e classificação dos candidatos. ([Link do Google Sheets](#))

Detalhamento da Mudança	What?	Why?	Who?	Where?	When?	How?	How Much?
Arquitetura de NEGÓCIO Este nível deve abordar unicamente os aspectos de processos, procedimentos e problemas associados, sem mencionar sistemas ou tecnologias.							
1- Identificação do estado atual	A divulgação, avaliação, classificação do processo seletivo feito de forma distribuída em várias fontes de dados, nem sempre conhecidas por todos os gestores de vagas.	Novas regras do processo seletivo que tornam o gerenciamento dos candidatos mais complexos	CAF do STI, os gestores de vagas que avaliam os candidatos e os candidatos	STI	Antes e durante o processo seletivo	É realizada a divulgação e gerenciamento em diversas plataformas diferentes de forma descentralizada	Alto
2- Identificação de onde se quer estar	Processo seletivo centralizado em um sistema desde a disponibilização até a convocação de novos candidatos	Para que exista a centralização de informações e maior eficiência no processo	CAF do STI, os gestores de vagas que avaliam os candidatos e os candidatos	STI	Antes e durante o processo seletivo	Um sistema que centralize e organize as etapas do processo seletivo dos bolsistas, incluindo a divulgação, a avaliação, classificação dos resultados.	Baixo
3- Identificação das lacunas	Falta de centralização do processo	O modelo inicial (atual) não foi capaz de acompanhar o crescimento da demanda e, por conseguinte, tornou-se obsoleto	CAF do STI, os gestores de vagas que avaliam os candidatos e os candidatos	STI	Antes e durante o processo seletivo	Os diversos meios de comunicação utilizados para a disseminação das informações do processo, bem como a ausência de um sistema de gestão de bolsas, tornam o processo instável tanto para os gestores quanto para os bolsistas	Alto
4- Elaboração de melhorias para fechar as lacunas	Desenvolvimento de uma solução capaz de centralizar o processo de divulgação, inscrição, avaliação e classificação	O sistema atual não cobre as necessidades do processo atual. A solução proposta pretende oferecer precisão na obtenção de informações, automação e agilidade para a maioria dos processos.	Departamento de TI do STI e o CAF do STI	STI	Antes do processo seletivo	Por meio de uma solução que permita ser visualizada por todos as informações necessárias, dentro de cada setor	Alto

3.2.1.2. Arquitetura de Sistemas de Informação

Já do ponto de vista de arquitetura de sistemas de informação, no qual consideramos a inoperabilidade e a falta de integração entre sistemas, enxergamos que hoje há ausência de uma estrutura de divulgação precisa e padronizadas, além disso, não há registros de candidaturas, não permitindo assim reaproveitá-las, por exemplo.

Olhando para o futuro da gestão do processo seletivo, visamos um sistema que permite a centralização das informações dos candidatos, da divulgação dos processos e gerenciamento das informações padronizadamente e redução do retrabalho, tornando essa gestão mais eficaz, concisa e objetiva já que existirá a automação de alguns processos como, por exemplo, a separação de todos os candidatos com foco numa determinada vaga, sendo assim não será necessário que o CAF faça uma planilha para cada gestor. ([Link do Google Sheets](#))

Arquitetura de SISTEMAS DE INFORMAÇÃO Este nível deve considerar os desafios e as melhorias nos sistemas utilizados atualmente, tendo como foco a interoperabilidade e integração entre sistemas.							
1- Sistemas atuais, problemas de interoperabilidade/integração entre sistemas	Interfaces não integradas, descentralizadas e desenvolvidas de forma autônoma por cada gestor do processo. Ausência de uma estrutura de divulgação precisa e padronizada.	A utilização dessa ferramenta existe por falta de um sistema	CAF do STI, gestores de vagas e cadidatos	STI	Durante o processo seletivo	Criação de um formulário genérico para que os candidatos possam realizar sua inscrição e compartilhamento de planilhas entre os responsáveis do CAF e gestores de vagas do STI	Médio
2- Sistemas futuros, propostas de Interoperabilidade/integração entre sistemas	Sistema que permite a centralização das informações dos candidatos, a divulgação e especificação dos detalhes de forma padronizada.	Atenuar o número de planilhas e de retrabalhos, gerando, por conseguinte, automação na maior parte das atividades. A gestão do processo passará a ser feita de forma eficaz e concisa	CAF do STI, gestores de vagas e cadidatos	STI	Durante o processo seletivo	Através de um sistema integrado, com acesso dividido para candidato e coordenador;	Baixo
3- Identificação das lacunas	Os dados não estão centralizados e estruturados em um SGBD	Até o momento, planilhas eram o suficiente para o armazenamento e a estruturação desses dados. Contudo, devido o aumento da complexidade e dos requisitos, é necessário optar por recursos mais adequados.	CAF do STI, gestores de vagas e cadidatos	STI	Antes do processo seletivo	Por utilizar as ferramentas da Suite do Google, os dados encontram-se dispersos em cada uma das plataformas	Alto
4- Elaboração de melhorias para fechar as lacunas		Melhorar o sistema atual de modo a cobrir as necessidades enfrentadas pelo STI durante o processo seletivo, que envolve documentos, análises e etapas de avaliação.	CAF do STI, gestores de vagas e cadidatos	STI	Antes do processo seletivo		Alto

3.2.1.3. Arquitetura de Tecnologia

Do ponto de vista tecnológico, não possuímos prioridade sobre essa arquitetura, já que nossa solução não abrange o desenvolvimento. Sendo assim, fica a critério do STI a escolha das linguagens de programação, frameworks, sistemas para gerenciamento de banco de dados. ([Link do Google Sheets](#))

Arquitetura de TECNOLOGIA (Dados, Rede, Software, Hardware, Segurança)		Este nível refere-se à infraestrutura tecnológica necessária para os sistemas indicados no nível anterior, ressaltando componentes tecnológicos da arquitetura.					
1- Infraestrutura tecnológica existente	Tecnologia em nuvem fornecida pelos serviços do Google	A utilização dessa tecnologia existe por falta de um sistema	Departamento de TI do STI	Equipe do projeto e Departamento de TI	Antes do processo seletivo	Planilhas, arquivos .doc, formulários e emails	Baixo
2- Infraestrutura tecnológica proposta	Desenvolvimento de um sistema para web, com a utilização de frameworks modernos, e integrado a um sistema de gerenciamento de banco de dados (SBBG)	Modernização do processo seletivo e do gerenciamento de informações	Departamento de TI do STI	Equipe do projeto e Departamento de TI	Antes do processo seletivo		Alto
3- Identificação das lacunas	A utilização de planilhas e formulários, modelados individualmente por cada gestor, e o gerenciamento manual tornam o processo ineficaz para as condições e demandas atuais.	Falta de conhecimento das tecnologias utilizadas	Departamento de TI do STI	Equipe do projeto e Departamento de TI	Antes do processo seletivo		Alto
4- Elaboração de melhorias para fechar as lacunas	Desenvolvimento de uma solução capaz de integrar os dados e centralizar o processo	Acatar a solução proposta e iniciar um novo projeto de desenvolvimento de software	Departamento de TI do STI	Equipe do projeto e Departamento de TI	Antes do processo seletivo		Alto

3.2.2. Processos - To Be (modelagem dos processos melhorados e modelagem organizacional To Be)

[Clique aqui para ver o processo TO-BE](#)

3.2.3. Resultados esperados (o que se espera das mudanças? Valores de negócios)

Um sistema que pretende a centralização das informações, reaproveitamento das candidaturas, ter o histórico dos bolsistas, atenuação do retrabalho entre os gestores, moderno, seguro e eficiente nas regras estabelecidas pela universidade.

4. Plano de Ação

4.1. Visão geral da proposta de solução

A proposta de solução consiste no protótipo da solução. Como interface temos os seguintes pontos:

1. Landing Page - Referente a área principal, lá vai ser possível visualizar a área do candidato, formulário de inscrição, cadastro para receber informações e visualizar o seu status no processo.
2. Área de gestão - Esta interface foi dividida em duas subáreas.
 - a. Área do Gestor de Vaga: onde ele poderá visualizar os processos nos quais está participando, além dos detalhes necessários; visualizar os candidatos inscritos na sua vaga e fazer a avaliação, e por fim, visualizar a classificação de cada candidato.
 - b. Área do CAF do STI: será possível visualizar todos os processos seletivos, criar novos processos, se for necessário, análise dos editais, cadastrar informações rápidas, selecionar o barema de avaliação conforme o que o gestor de vaga desejar, visualizar o status de cada candidato, além de poder fazer a manipulação da lista de espera segundo as regras estabelecidas.

4.2. Estratégia de Implantação

ID	Critérios para escolha da estratégia de implantação	Forças (S)	Fraquezas (W)	Oportunidades (O)	Ameaças (T)
1	O nível de maturidade da empresa para enfrentar mudanças;	Apesar de ser uma instituição antiga, estamos trabalhando com o setor de tecnologia responsável por aplicar a mudança, que procura ansiosamente por uma solução viável			
2	O quanto a organização é flexível no que se refere às mudanças advindas do novo sistema;	Pois atualmente não existe um sistema voltado para o processo que estamos otimizando, fazendo os usuários			

		improvisarem as atividades em planilhas			
3	Expectativa dos benefícios alcançados com o ERP;	Permite a automatização de atividades que antes eram feitas manualmente, além de que o setor de TI, aparenta estar aberto a implementação de soluções que visam facilitar as atividades			É importante manter os stakeholders alinhados que nem todos os problemas serão resolvidos com o sistema, os benefícios serão sentidos somente no que tange o processo seletivo de bolsistas da STI
4	Grau de envolvimento dos usuários;	Importante, pois sanará as dores relatadas pelos stakeholders			
5	Nível de urgência do sistema;	Encontra-se como oportunidade por ser o primeiro processo seletivo com as novas regras, dessa forma, é possível criar uma solução que atenda as necessidades sem vícios de uso de outras soluções			
6	Número de sistemas temporários, caso escolha uma implantação gradual;	Atualmente é utilizado o Google Forms e planilhas armazenadas na nuvem ou em arquivos físicos, portanto durante a implementação, mesmo que gradual, não serão utilizadas outras ferramentas além das que já estão			

		acostumados a utilizar			
7	Volume e transferência de informações;		Os novos dados (inputs) recebidos pela solução precisam concordar com os dados atuais. Dessa forma, é preciso haver cautela durante o desenvolvimento para não comprometer as informações do processo ou regra de negócio		A possível necessidade de integração com outros sistemas legados pode ser uma ameaça
8	Apoio da alta gestão;	A alta gestão tem interesse na implantação de um novo sistema, proporcionando uma precisão maior nas tomadas de decisões e na seleção das ideias levantadas pelo time.		A forte presença da gerência proporciona melhores extrações de informações necessárias para a análise do problema e busca pela solução	
9	Recursos tecnológicos adequados;	Por se tratar da Superintendência de TI da universidade, é esperado que possuam os recursos tecnológicos necessários.			
10	Capacidade e disponibilidade do time de implantação.	Tendo em vista que os novos bolsistas entrarão no projeto, poderão ser alocados para desenvolver e implementar a solução			

Indicar a Estratégia Recomendada:	Big bang
--	----------

4.3. Dimensionamento e Perfil da Equipe para a Implantação da Melhoria

É estimado para a implantação da melhoria e da solução seria de alguns desenvolvedores, tanto na parte de Back-End, quanto na parte de Front-End, um gerente de projetos para fazer o acompanhamento e monitoramento do andamento do projeto e um QA (Quality Assurance) para garantir que a qualidade do que está sendo produzido.

4.4. Custos Associados à Implantação da Melhoria

Somente o STI poderá estipular os custos associados à implementação.

4.5. Cronograma Macro

Tomando como base a metodologia ágil e ritos do Scrum, o cronograma foi dividido em sprints com duração de duas semanas (ou 15 dias úteis) para o desenvolvimento das atividades necessárias para o desenvolvimento da solução.

Sprints	Atividades	Responsável
Sprint 1	<ul style="list-style-type: none">Onboarding do Projeto;Modelagem do Banco de Dados;Setup de Back-EndSetup do Front-End	Gerente de Projetos e Desenvolvedores Back-End e Front-End
Sprint 2	<ul style="list-style-type: none">Criação de API;Integração do Back-End e Front-End;Desenvolvimento das telasAtualização no protótipo (se houver necessidade)	Desenvolvedores Back-End e Front-End + Design
Sprint 3	<ul style="list-style-type: none">Início dos testes nos módulos já desenvolvidosContinuação do desenvolvimento das TelasDesenvolvimento do Back-EndStatus Report com o Cliente	QA, Desenvolvedores Back-End e Front-End e Gerente de Projetos
Sprint 4	<ul style="list-style-type: none">Correção de BugsStatus Report com o Cliente	Desenvolvedores Back-End e Front-End + Gerente de Projetos

Sprint 5	<ul style="list-style-type: none"> • Documentação do Projeto • Correção de Bugs • Status Report com o Cliente 	Desenvolvedores Back-End e Front-End + Gerente de Projetos
Sprint 6	<ul style="list-style-type: none"> • Correção de Bugs • Entrega Final 	Desenvolvedores Back-End e Front-End + Gerente de Projetos

4.6. Plano de medições e análise

4.6.1. Indicadores

A seguir, as tabelas de indicadores referentes ao processo To Be:

Identificador do Indicador	Nome do Indicador	Descrição	Data da última revisão
IDA	Indicador de Aprovações	Indicador que calcula a taxa de candidatos submetidos ao processo seletivos que foram aprovados.	08/10/2022
Objetivo	O objetivo é verificar a taxa de aprovação conforme a quantidade de candidatos inscritos em um determinado tipo de processo seletivo, possibilitando uma visão precisa sobre os aprovados em cada bolsa.		
Fórmula		Variáveis de Cálculo	Unidade de Medida
CandidatosAprovados/TotalDeInscritos		CandidatosAprovados = candidatos que se inscreveram no processo e aprovados. TotalDeInscritos = quantidade total de candidatos inscritos.	%

Setor Responsável	Origem das informações	Periodicidade
CAF do STI	As informações são coletadas no próprio sistema de seleção.	A cada fase do processo seletivo
Forma de apresentação		Polaridade
Gráfico de setores		Quanto maior, melhor.
Observações		
Sem observações		

(Indicador 01)

Identificador do Indicador	Nome do Indicador	Descrição	Data da última revisão
IDVA	Indicador de Vagas Afirmativas	Indicador que calcula a taxa de candidatos submetidos ao processo seletivos em que foram aprovados em vagas afirmativas.	10/10/2022
Objetivo	O objetivo é verificar a taxa de aprovação conforme a quantidade de candidatos afirmativos inscritos em um determinado tipo de processo seletivo, possibilitando uma visão precisa sobre os aprovados em cada bolsa.		

Fórmula		Variáveis de Cálculo	Unidade de Medida
$\frac{\text{candidatos_aprovados_vagas_afirmativas}}{\text{total_candidatos_cadastrados_vagas_afirmativas}}$		$\frac{\text{candidatos_aprovados_vagas_afirmativas}}{\text{total_candidatos_cadastrados_vagas_afirmativas}}$ = Número de candidatos aprovados em vagas afirmativas no processo seletivo. $\frac{\text{total_candidatos_cadastrados_vagas_afirmativas}}{\text{total_candidatos_cadastrados_vagas_afirmativas}}$ = Número de candidatos cadastrados para vagas afirmativas no processo seletivo	%
Setor Responsável	Origem das informações		Periodicidade
CAF do STI	As informações são coletadas no próprio sistema de seleção.		A cada processo seletivo.
Forma de apresentação			Polaridade
Gráfico			Quanto mais, melhor
Observações			
Sem observações.			

(Indicador 02)

Identificador do Indicador	Nome do Indicador	Descrição	Data da última revisão
ICDI	Indicador de Candidatos com Documentação Incorretas	Indicador que calcula a porcentagem de candidatos que enviaram suas respectivas candidaturas com a documentação incorreta.	13/10/2022
Objetivo	O objetivo do indicador é verificar a porcentagem de candidatos cadastrados que fizeram suas inscrições de maneira incorreta, com a finalidade de verificar se os editais estão claros na listagem de documentos.		
Fórmula		Variáveis de Cálculo	Unidade de Medida
$\frac{\text{candidaturas_documentação_incorreta}}{\text{total_de_candidaturas}}$		$\text{candidaturas_documentação_incorreta} = \text{Número das candidaturas realizadas com documentos incorretos}$ $\text{total_de_candidaturas} = \text{Número total das candidaturas feitas.}$	%
Setor Responsável	Origem das informações		Periodicidade
CAF do STI	As informações são coletadas no próprio sistema de seleção.		A cada processo seletivo.
Forma de apresentação			Polaridade

Gráfico de setores	Quanto menos, melhor
Observações	
Sem observações.	

(Indicador 03)

4.6.2. Finalidade

Os indicadores apresentados acima têm como finalidade reunir informações estratégicas que auxiliam na tomada de decisões e avaliam o impacto da solução. Suas análises quantitativas permitem definir novos objetivos e pontos de melhoria para a solução, melhorando assim o processo seletivo na totalidade.

4.6.3. Como medir

A medição dos indicadores, é realizada através das fórmulas apresentadas conforme as suas periodicidades, utilizando como dados as informações extraídas do sistema de processos seletivos que apresentamos como solução, o SIGEPS.

4.6.4. Análise de impacto do indicador

O indicador [IDA \(Indicador de Aprovações\)](#), avalia a taxa de aprovação conforme a quantidade de candidatos inscritos em um determinado tipo de processo seletivo, possibilitando uma visão precisa sobre os aprovados em cada bolsa. Quanto maior este indicador, melhor, pois indica que o processo está com uma boa taxa de aprovação. No caso contrario, caso o indicador apresente números baixos, indica que a taxa de aprovação foi baixa.

O indicador [IDVA \(Indicador de Vagas Afirmativas\)](#), avalia a taxa de aprovação nas vagas afirmativas, avaliando em conjunto se o número de vagas ofertadas são suficientes para a demanda apresentada. Quanto maior este indicador, melhor, pois indica que o processo está com

uma boa taxa de aprovação para vagas afirmativas. No caso contrário, se o indicador apresentar números baixos, mostra que a taxa de aprovação foi baixa.

O indicador [ICDI \(Indicador de Candidatos com Documentação Incorretas\)](#), avalia o impacto que candidatos com documentações incorretas possuem no processo seletivo. Quanto menor, melhor, pois indica a redução de candidatos desclassificados por documentação incorreta. No caso contrário, caso este indicador apresente-se maior, a situação torna-se preocupante, pois apresenta que o edital para este processo seletivo não foi claro.

5. Conclusões e Considerações Finais

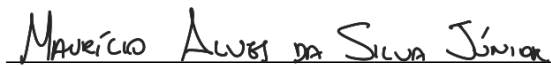
Tendo em vista todo o estudo, pesquisa e decisões abordadas durante o decorrer do projeto, chegamos à conclusão de que a solução mais viável para o problema é o desenvolvimento e a implementação de um sistema próprio e integrado para realizar a gestão, dispensando ferramentas que, embora tecnológicas, requerem intervenções manuais.

Todas as informações necessárias para os candidatos, para os gestores de vagas e gestores do CAF, permite que as ações para chegar ao fim sejam reduzidas. Prezamos por uma solução objetiva que mitiga vários problemas. Tentamos trazer, sobretudo, uma solução moderna, ágil e prática, com metodologias de design thinking, utilização de ferramentas atuais, como o Miro e o Notion, integrado com tudo que aprendemos nas disciplinas de Sistema de Gestão Empresarial, Gestão de Processos de Negócio e Planejamento e Gerenciamento de Projetos. Dessa forma, após a entrega da solução, fica de responsabilidade do STI a implantação, acompanhamento e monitoramento do desenvolvimento.

6. Folha de Assinaturas



Wytoria Rodrigues Faustino
(Gerente do projeto)



Mauricio Alves da Silva Junior
(Integrante da equipe do projeto)



Gilberto Medeiros de Oliveira Junior
(Integrante da equipe do projeto)



José Gervásio Barbosa Cordeiro Neto
(Integrante da equipe do projeto)



Jailson Soares da Silva Junior
(Integrante da equipe do projeto)



Thaís de Kássia Pereira Máximo
(Integrante da equipe do projeto)

Marlos Ribeiro

(Cliente - STI/UFPE)

