

Lista de Características

Descrição das Características

#	Característica	Descrição
1	Desenvolvimento do Sistema Web	<p>O sistema deve ser disponibilizado em plataforma WEB responsivo, podendo ser acessado via desktop, tablets e smartphones.</p> <p>Área de acesso Candidato: através dele, o usuário poderá visualizar e se aplicar às vagas, participar de processos seletivos, entre outros serviços.</p> <p>Área de acesso Administrador: através dele, o usuário poderá visualizar e gerenciar os processos seletivos pelos quais é responsável.</p>
2	Controle de Acesso	<p>Cada um dos usuários do sistema deve possuir acesso único, composto por identificador (<i>login</i>) e senha, garantindo segurança e unicidade de identificação.</p> <p>Área de acesso Candidato: no primeiro acesso o usuário deverá incluir seu <i>login</i> (composto pelo CPF) e senha (composto de caracteres e números). O usuário deve ter a possibilidade de, em qualquer momento, alterar sua senha. O identificador não pode ser alterado.</p> <p>Área de acesso Administrador: no primeiro acesso o usuário deverá incluir seu <i>login</i> (composto pelo e-mail empresarial) e senha (composto de caracteres e números). O usuário deve ter a possibilidade de, em qualquer momento, alterar sua senha. O identificador não pode ser alterado.</p>
3	Inclusão de Dados Pessoais Candidato	<p>Deve ser desenvolvida uma área na qual o usuário incluirá seus dados pessoais (Nome Completo, Telefones de Contato, E-mail, Endereço, Data de Nascimento, CPF, Estado Civil e Nacionalidade).</p>
4	Inclusão de Dados Acadêmicos Candidato	<p>Deve ser criada uma área na qual o usuário incluirá seus dados acadêmicos (Curso, Instituição de Ensino, Ano de Conclusão, Status: Concluído, Não Concluído, Cursando). Deve ser permitido ao usuário incluir quantos cursos preferir.</p>
5	Inclusão de Dados Salariais Candidato	<p>Deve ser desenvolvida uma área na qual o usuário incluirá seus dados salariais (Salário Atual / Último Salário e Pretensão Salarial)</p>
6	Inclusão de <i>Curriculum Vitae</i>	<p>Deve ser desenvolvida uma área em que o candidato deverá ser solicitado a incluir seu CV através de <i>upload</i> de arquivo doc ou PDF.</p>
7	Chatbot	<p>Deve ser desenvolvido um sistema <i>chatbot</i> para tornar o processo de preenchimento dos Dados Pessoais, Acadêmicos, Sariais e inclusão de <i>Curriculum Vitae</i> mais interativo e menos cansativo para o usuário. Nele, as perguntas são realizadas como se estivesse “conversando” com o usuário. Todos os dados do <i>Chatbot</i> deverão ficar armazenados para visualização do administrador envolvido no processo seletivo.</p>

8	Área de Vagas	<p>Deve ser desenvolvida uma área, na qual as vagas que estão sendo trabalhadas pela consultoria são disponibilizadas para visualização e eventual aplicação do candidato em qualquer uma delas. Cada vaga deve conter as seguintes informações, nessa ordem: Descrição da Empresa Contratante, Posição, Local, Principais Responsabilidades, Requisitos Essenciais e Requisitos Desejáveis.</p> <p>Área de acesso Candidato: visualização e <i>link</i> para candidatura a uma vaga específica.</p> <p>Área de acesso Administrador: abertura e fechamento de vagas (inclusão / remoção).</p>
9	Área de Processo Seletivo	<p>Deve ser criada uma área em que o candidato escolhe participar do processo seletivo <i>on-line</i>, contendo um <i>link</i> para um formulário e um <i>link</i> para testes.</p> <p>Área de acesso Candidato: respostas do formulário e testes.</p> <p>Área de acesso Administrador: inclusão de perguntas e testes padrão.</p>
10	Formulário	<p>Deve ser criado um formulário a ser respondido pelo candidato. Nele haverá questões onde ele deverá se pontuar de 0 a 5 (<i>check-box</i>) e questões sobre tempo de experiência em determinado requisito (preenchimento por escrito). Esse formulário deverá ficar armazenado para visualização dos atores envolvidos no processo seletivo.</p> <p>Área de acesso Candidato: respostas do formulário.</p> <p>Área de acesso Administrador: inclusão de perguntas de acordo com os pré-requisitos de cada processo seletivo (personalizadas).</p>
11	Testes	<p>Deve ser criada uma na qual o candidato deverá responder a testes, como testes técnicos, idiomas, comportamentais, etc. O teste deve ser sempre em forma de formulário, melhor explicado no item “Aplicação de Testes”.</p> <p>Área de acesso Candidato: respostas ao(s) teste(s).</p> <p>Área de acesso Administrador: inclusão de testes padrão de acordo com as necessidades e pré-requisitos de cada processo seletivo.</p>
12	Feedback Candidato	<p>Deve ser criada uma área, na qual o candidato poderá visualizar sua performance no processo seletivo. Nele deverá conter: um gráfico de como está posicionado em termos salariais em relação a todos os candidatos para a mesma vaga (esses dados deverão ser extraídos das respostas do item “Inclusão de Dados Salariais”), um gráfico de como está posicionado em termos de tempo de experiência em relação a todos os candidatos para a mesma vaga (esses dados serão extraídos a partir das perguntas sobre tempo de experiência citadas no item “Formulário”) e um gráfico de como o candidato está posicionado em suas competências técnicas em relação a todos os candidatos para a mesma vaga (esses dados deverão ser extraídos a partir das respostas ao formulário e testes).</p>

13	Gestão de Perfis de Usuário (Administrador do Sistema)	O sistema deve permitir a criação de perfis de acordo com os atores que o utilizarão, para facilitar o controle e cadastro dos usuários. Além deste perfil, cada usuário poderá ter configurado pontualmente quais funcionalidades e operações que poderá executar no sistema.
14	Gestão de Processo Seletivo	<p>Cada administrador poderá criar as vagas, acompanhar os candidatos que se aplicaram a elas e fazer a gestão do processo seletivo, da seguinte forma:</p> <p>a) A vaga é criada, devendo conter as seguintes informações, nessa ordem: Descrição da Empresa Contratante, Posição, Local, Principais Responsabilidades, Requisitos Essenciais e Requisitos Desejáveis. Assim que criada a vaga automaticamente é disponibilizada na área do candidato.</p> <p>b) Consulta em tempo real aos candidatos que se aplicaram a vaga. Ao clicar no nome do candidato são disponibilizadas todas as informações do candidato (Dados Pessoais, Dados Acadêmicos, Dados Salariais, <i>Curriculum Vitae</i>, Formulário, Testes e Entrevista por Vídeo. A ordem dos candidatos deverá ser apresentada por ranqueamento de acordo com o que responderam no Formulário e nos Testes. O Administrador também poderá colocar alguns parâmetros para “controlar” a ordem que os candidatos são ranqueados, como por exemplo, idade, pretensão salarial, cidade de residência, dentre outros.</p> <p>c) Alocação ou descarte de candidatos do processo seletivo.</p> <p>d) Agendamento de entrevista pessoal.</p> <p>e) Inclusão de parecer da entrevista pessoal que comporá o relatório final do candidato.</p> <p>f) Alteração de status de candidatos para aprovados pela consultoria / não aprovados pela consultoria (incluir motivos).</p> <p>g) Agendamento de entrevista no cliente.</p> <p>h) Alteração de status de candidatos para aprovados pelo cliente / não aprovados pelo cliente (incluir motivos).</p>
15	Aplicação de Testes Online	<p>Deve ser desenvolvida uma área para criação de testes a serem respondidos pelo candidato. Serão constituídos por uma ou mais questões. Cada questão deve pertencer a um dos seguintes tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ABERTA: Nas questões abertas o candidato responde a questão com suas próprias palavras, as quais podem incluir problemas matemáticos, de raciocínio lógico, execução de um código computacional ou uma apresentação e justificativas de uma ideia. ● MÚLTIPLA ESCOLHA: Consistem em perguntas concretas para as quais se oferecem um conjunto de soluções (de 3 a 5), sendo que o candidato precisa escolher quais alternativas respondem corretamente à questão. ● VERDADEIRO OU FALSO: Consiste em frases a serem julgadas. O candidato escolhe a resposta entre duas alternativas. Por vezes é preciso justificar a resposta escolhida. <p>A finalização do teste deve ocorrer quando o candidato clicar em enviar o teste.</p>

16	Confecção automatizada de relatório de candidato	Deve ser desenvolvido um <i>template</i> que é completado automaticamente com os dados do candidato (Dados Pessoais, Dados Acadêmicos, Dados Salariais, Respostas Formulário e Respostas dos Testes) e parecer de entrevista (mencionado no item e do item “Gestão de Processo Seletivo”. O <i>Curriculum Vitae</i> deverá ser anexado ao relatório.
17	Banco de Dados de Candidatos	Deve ser criado um banco de dados de candidatos, com todos os campos relacionados nos Dados Pessoais, Dados Acadêmicos, Dados Salariais e <i>Curriculum Vitae</i> .
18	Sistema de Busca de Currículos	Deve ser criada uma área para busca de candidatos que deverá conter os seguintes campos de busca: a) Cidade; b) Data de Nascimento; c) Salário Atual / Último Salário; d) Pretensão Salarial; e) Formação Acadêmica; f) Palavras-Chave; g) Data de Inclusão.
19	Agendamento de Entrevistas	Através do sistema, o administrador poderá disponibilizar algumas opções de agenda para o candidato poder escolher a melhor opção para ele. Assim que ele escolhe a opção já fica bloqueado aquele horário na agenda do administrador e é disparado um email para o candidato com as informações da entrevista (Data, Horário e Local).
20	Avisos via WhatsApp	O sistema deve permitir o envio de avisos para candidatos em qualquer tempo. Estes avisos devem ser entregues via WhatsApp. Tais avisos devem ficar armazenados como histórico, contendo a data do envio, conteúdo e usuário que realizou o envio, bem como o remetente.
21	Avisos via e-mail	O sistema deve permitir o envio de avisos para os candidatos em qualquer tempo. Estes avisos devem ser entregues via e-mail. Tais avisos devem ficar armazenados como histórico, contendo a data do envio, conteúdo e usuário que realizou o envio, bem como o remetente.

22	Relatório de Processo Seletivo	<p>Deve conter as seguintes informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Número total de candidatos que se aplicaram à vaga; b) Número de candidatos desistentes do processo; c) Número de candidatos não aprovados pela consultoria (perfil técnico); d) Número de candidatos não aprovados pela consultoria (perfil pessoal); e) Número de candidatos com salário acima do proposto; f) Número de candidatos aprovados pela consultoria; g) Número de candidatos não aprovados pelo cliente; h) Número de candidatos aprovados pelo cliente;
----	--------------------------------	--