



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** Talentos Brilhantes

**Categoria:** Prestadores de Serviço

### Trabalho – PROJETO TALENTOS BRILHANTES

O Projeto da Talentos Brilhantes representado pelo especialista em recursos humanos Diogo Belle Cavalcante de Barros, tem por objetivo apoiar socialmente o recrutamento de pessoas através dos mecanismos de comunicação gratuitos e disponíveis da internet. Esta obra será analisada e avaliada pela Coordenação Geral do Prêmio Ser Humano Luiz Hamilton Berton Msc. Maria Alice P.M.Claro - Diretora de Projetos da ABRH - Paraná. Curitiba 01, de Julho de 2014.

#### SUMÁRIO

RESUMO.....	03
INTRODUÇÃO.....	04
SOBRE O PROJETO DA TALENTOS BRILHANTES.....	05
CONCLUSÃO.....	08
ANEXOS.....	08
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	08

RESUMO- Uma ideia inovadora e sem custo pensado para quem realiza processos de recrutamento de capital humano de forma aproximar as oportunidades de emprego ofertadas pelo mercado aos candidatos que estão ansiando ou até mesmo procurando no mercado de trabalho uma oportunidade profissional. Assim diante desta proposta desafiadora, surgiu em 2011 o projeto que iniciou através de um blog da TALENTOS BRILHANTES que teria como objetivo único divulgar vagas de empregos em formato de um jornal eletrônico através de uma plataforma de blog. Com o avanço da TI (tecnologia da informação), o projeto se modernizou e adaptou as inovações a partir da problemática encontradas pelos profissionais de RH (recursos humanos) e também pela dificuldade de empreendedores de pequenas e até mesmo médias empresas que não tinham um profissional de RH atuante em seu quadro funcional, possivelmente mantendo uma cultura paternalista familiar e que precisam encontrar mão de obra específica para realização de sua atividade fim de forma rápida, fácil e eficiente. Com o passar do tempo e com o acesso de forma ascendente desde sua existência, a TALENTOS BRILHANTES passou a divulgar em 2014 currículos que são cadastrados por usuários do projeto e disponibilizou estas informações para as empresas cadastradas e que apoiam a TALENTOS BRILHANTES em todo o Brasil, além disso o projeto incentiva a leitura aplicada de carreira apoiando no desenvolvimento profissional através de textos, vídeos e dicas com foco em outplacement. Fonte: Banco de Imagens do Projeto Talentos Brilhantes A TALENTOS BRILHANTES espera evidenciar no desenrolar desta obra os dados compilados ao longo destes quatro anos de atuação, que mostrará ao leitor a inspiração da existência deste projeto, porque o projeto acredita que a sua ascendência em acessos é referente



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



a satisfação das pessoas e empresas que utilizam a nossa página na web como ferramenta de trabalho ou de pesquisa o que torna altamente solidificado no mercado em que o projeto atua.

1. INTRODUÇÃO- A demanda ou procura pode ser definida como a quantidade de certo bem ou serviço que os consumidores desejam adquirir em determinado período de tempo. Essa procura depende de variáveis que influenciam a escolha do consumidor, são elas: o preço do bem ou serviço, o preço dos outros bens, a renda do consumidor e o gosto ou preferência do indivíduo. Para se estudar a influência isolada dessas variáveis utiliza-se a hipótese do *coeteris paribus*, ou seja, considera-se cada uma dessas variáveis afetando separadamente as decisões do consumidor. Há uma relação inversamente proporcional entre a quantidade procurada e o preço do bem, *coeteris paribus*. É a chamada lei geral da demanda. Essa relação quantidade procurada/preço do bem pode ser representada por uma escala de procura (...), curva de procura ou função demanda. (Vasconcellos, M. A. S. & Garcia, M.E, 2004- pag.38). Ao analisar o mercado altamente competitivo entre os sites de empregos atuais da concorrência, foi descoberto como é oneroso e burocrático estes trabalhos (sites), um exemplo é que para todo o acesso a um novo site é necessário um novo cadastro de seus dados, isto muitas vezes o torna o processo de candidatura rotineira e por consequência, estas rotinas viram um incômodo pessoal para o candidato que paga e se candidata na esperança que seu currículo seja visto por vários recrutadores, o que não é uma verdade por que depende do grau de valor da informação “oferta e procura” disponibilizado no cadastro, para validar esta informação é necessário perguntar aos recrutados se eles lembram como chegaram ao conhecimento da vaga a qual eles se candidataram e em sua maioria, eles muitas vezes responderiam que foram tantos os lugares que eles se candidataram que não saberiam dizer ao certo onde e quando viram o anúncio da oportunidade publicado, principalmente por causa do “bum” da mídia social que ampliou através dos mecanismos de comunicação atual as divulgações de oportunidades de emprego, onde antigamente os currículos eram deixados nas próprias empresas e agências de empregos e/ou os anúncios eram publicados nos editais em praça pública, murais em terminais de ônibus, também anunciados em jornais de circulação que demoravam a efetivar sua publicação nas edições atrasando ainda mais as etapas de recrutamento. Estas práticas tradicionais vêm se perdendo com o avanço do uso da tecnologia nos processos de recrutamento e seleção, e com isso a tecnologia tem ajudado os candidatos a jogar a sorte as suas informações pessoais e profissionais, correndo riscos seríssimos de que estas informações caíam em mãos de pessoas que utilizariam estes dados de má fé ou para outros fins como envio de *spams* por exemplo. O objetivo geral do projeto da TALENTOS BRILHANTES é aproximar o candidato da empresa e vice-versa de forma gratuita e sem burocracia, assim de forma fácil, rápida, segura e eficiente para ambos os lados através da utilização de ferramentas disponíveis na web, acredita-se que pela holística através da plataforma de serviços, isto torne-se um trabalho autossustentável e de grande abrangência social.

2. SOBRE O PROJETO TALENTOS BRILHANTES O projeto está em execução desde meados de setembro de 2011 onde seu acesso nesta primeira etapa do ano encerrou com 24.709 visitantes, no ano de 2012 apoiou 226.868 pessoas, em 2013 finalizou com 339.226 visitas e a estimativa para 2014 está a beira meio milhão de visitantes únicos. É importante ressaltar que para cada visitante que acessa o site é necessário multiplicar por 4 (quatro), o qual se refere a quantidade média de páginas acessadas por cada indivíduo para se calcular a sua visualização geral do projeto em cada ano, estes dados estão evidenciados por ano no anexo desta obra, a fonte é retirada do Google Analytics. Nossas redes



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



sociais estão interligadas a nossa página principal, uma vez publicado uma oportunidade de trabalho no site, através do marketing viral da rede social, esta vaga se distribui para os seguidores sociais, distribuídos das seguintes formas: 20 mil seguidores no Facebook 6 mil seguidores no linked in 1,5 mil seguidores no Twitter 60 Seguidores no Google + 2 mil Feedburner - Newsletter  
Fonte: Rede Social do Projeto Talentos Brilhantes.

2.1 FRENTE DE ATUAÇÃO DO PROJETO - Leitura aplicada para desenvolvimento da carreira dos leitores do blog/site da Talentos Brilhantes; - Divulgação de vagas de emprego na web e em redes sociais interligadas ao blog/site da Talentos Brilhantes; - Download de currículos cadastrados no blog/site da Talentos Brilhantes para profissionais headhunters e empresas parceiras cadastradas.

2.2 MISSÃO Ser o maior canal de divulgação de vagas de forma gratuita na internet do Brasil.

2.3 VISÃO É dar acesso gratuito para quem procura ou divulga as oportunidades de emprego através da web e das redes sociais.

2.4 VALORES: -Ética -Transparência -Comprometimento com Resultados -Respeito

2.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL O propósito de nossa existência é devolver a sociedade um meio de comunicação prático com foco na recolocação profissional, além disso apoiamos o trabalho da Casa Ronald McDonald RJ no combate do câncer infantojuvenil, e ainda realizamos um trabalho de conscientização social de inclusão a pessoas portadores de deficiência, portadores de necessidades especiais, ex-presidiários e menores/jovens aprendizes. Apoiamos a causa contra o trabalho análogo à de escravo e/ou infantil no Brasil.

2.6 SUSTENTABILIDADE Minimizar a emissão de impressões de currículos, cartazes, jornais impressos de empregos e toda a matéria proveniente de desmatamento, assim reduzir a matéria prima do papel o que impacta em contra partida na redução do corte de árvores preservando assim o meio ambiente.

2.7 DIVULGAÇÃO DAS VAGAS Este serviço visa agilizar o processo de recrutamento e seleção (R&S) de uma empresa, a vaga é enviada para o projeto e em até 48 horas e se a vaga estiver dentro de nossas exigências de qualidade é publicada em até 48 horas no site, conseqüentemente disparada em todas as nossas redes sociais LinkedIn, Facebook, Twitter e Google +, hoje são mais de 40 mil postagens de divulgação de vagas de empresas de pequeno, médio e grande porte, incluindo empresas multinacionais e de grande renome no mercado.

2.8 CADASTRO E TABULAÇÃO DE CURRÍCULOS Os candidatos tem a possibilidade de enviar o currículo para os e-mails divulgados no rodapé de cada divulgação de vaga e/ou cadastrar o seu currículo na plataforma de dados do projeto, após este cadastro o currículo tem suas informações tabelada em formato de planilha Excel e enviada para empresas que fazem um cadastro prévio no próprio site, hoje são mais de 80 empresas cadastradas que recebem de 100 currículos semanalmente.

2.9 CARREIRA Notamos no início do projeto que os candidatos tinham dúvidas pontuais e que escreviam para nosso e-mail de contato pedindo orientações e dicas de carreira, então começamos a compilar em sites de referência os assuntos de desenvolvimento humano organizacional (DHO), informações que pudessem atender as expectativas da grande maioria.

2.10 ACESSO Nosso acesso é uma conquista de indicação viral entre quem utiliza ou utilizou o projeto em algum momento, também temos um forte mecanismo de alcance de pessoas através do programa de indexação do próprio Google, E-mail Marketing, panfletagem e as nossas redes



## 5º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



sociais. Temos uma estratégia de publicidade para quem quer divulgar alguma vaga ou curso correlato ao desenvolvimento humano, este valor captado através dos parceiros é revertido em divulgação do projeto da TALENTOS BRILHANTES na mídia social.

3. CONCLUSÃO Devido ao nosso crescimento em acessos e tempo de duração de navegação de páginas no site comprovadas através de nossos anexos, acreditamos na viabilidade e sucesso desta obra social. Hoje buscamos reconhecimento formal nos órgãos de incentivos sociais, o projeto da TALENTOS BRILHANTES ([WWW.TALENTOSBRILHANTES.NET](http://WWW.TALENTOSBRILHANTES.NET)) almeja ser reconhecido como uma ferramenta social estratégica de recrutamento de capital humano.

4. ANEXOS Anexo I - Visão geral de acesso de 2012 a 2104 - Dados extraídos do Google Analytics. Anexo II - Visão geral de acesso do início de janeiro de 2014 até 28/06/2104 - Dados extraídos do Google Analytics.

5. REFERÊNCIA BIBLIOGRAFIA I. (texto extraído de: Vasconcellos, M. A. S. & Garcia, M. E. Fundamentos de Economia. São Paulo: Saraiva, 2004, pág. 38)