



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA BAIANO -  
CAMPUS GUANAMBI**

**ALLYSSON RENZO FERREIRA GUIMARÃES**

**GABRIEL DIAS DE OLIVEIRA**

**ÍTALO RANGEL SILVA SOUZA**

**RAISSA DA SILVA GOTARDO**

**DESENVOLVIMENTO DE UMA PLATAFORMA WEB DE RECRUTAMENTO DE  
EMPREGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**GUANAMBI-BA**

**2024**

**ALLYSSON RENZO FERREIRA GUIMARÃES**

**GABRIEL DIAS DE OLIVEIRA**

**ÍTALO RANGEL SILVA SOUZA**

**RAISSA DA SILVA GOTARDO**

**DESENVOLVIMENTO DE UMA PLATAFORMA WEB DE RECRUTAMENTO DE  
EMPREGOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Relatório do projeto de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto Federal Baiano  
*Campus* Guanambi para a conclusão do curso  
Técnico de Informática para Internet integrado  
ao Ensino Médio.

Orientador(a) Prof. Dr. Naidson Clayr Santos  
Ferreira

**GUANAMBI-BA**

**2024**

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CSS	Cascading Style Sheets
HTML	Hypertext Markup Language
IDE	Integrated Development Environment
MER	Modelo de Entidade Relacionamento
MVC	Model-View-Controller
MVT	Model-View-Template
SGBD	Sistema de Gerenciamento de Banco de Dados
UML	Unified Modeling Language
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines
W3C	World Wide Web Consortium

## SUMÁRIO

<b>1. RESUMO</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
<b>3. OBJETIVO GERAL</b>	<b>2</b>
<b>3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>2</b>
<b>4. JUSTIFICATIVA</b>	<b>3</b>
<b>5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>4</b>
5.1 Mercado de trabalho	4
5.1.1 Recrutamento e seleção	5
5.1.2 Pessoas com deficiência no mercado de trabalho	7
5.1.3 Plataformas <i>web</i> inclusivas no recrutamento de empregos para pessoas com deficiência	9
5.2 Diretrizes de desenvolvimento web para acessibilidade digital	11
5.2.1 WCAG 2.2	11
<b>7. RESULTADOS</b>	<b>14</b>
<b>8. CONCLUSÃO</b>	<b>15</b>
<b>9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>16</b>
<b>10. APÊNDICES</b>	<b>18</b>

## 1. RESUMO

Este projeto teve como objetivo o desenvolvimento de uma plataforma de recrutamento e seleção voltada para Pessoas com Deficiência (PcD), alinhada às diretrizes de acessibilidade do WCAG 2.2. A plataforma foi criada para simplificar e facilitar o acesso de PcD ao mercado de trabalho, oferecendo um ambiente inclusivo e acessível que promove a igualdade de oportunidades. A metodologia adotada incluiu a coleta e análise detalhada de requisitos, modelagem do sistema utilizando ferramentas como StarUML e MySQL Workbench, e a implementação utilizando tecnologias como Python, Django, HTML, CSS e JavaScript. A plataforma incorporou funcionalidades para destacar as habilidades e necessidades específicas dos candidatos e promover a contratação inclusiva. Além disso, a aplicação de práticas ágeis, como a *Extreme Programming* (XP), assegurou um desenvolvimento eficaz e adaptado às necessidades dos usuários. Com a integração de recursos interativos e adaptáveis, a plataforma não só melhorou a experiência do usuário, mas também reforçou o compromisso com a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho. O projeto contribui com uma tecnologia para um mercado mais justo e acessível, permitindo uma participação mais ampla e significativa das PcD em oportunidades profissionais.

**Palavras-chave:** Inclusão; Mercado de trabalho; Recrutamento; Pessoas com deficiência; Acessibilidade.

## 2. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão de suma importância em nossa sociedade. Além de ser um direito fundamental, a inclusão desses indivíduos é benéfica tanto para as empresas quanto para a sociedade como um todo. No entanto, a realidade ainda é desafiadora, uma vez que as pessoas com deficiência frequentemente enfrentam barreiras significativas na busca de oportunidades de emprego que estejam alinhadas com suas habilidades e competências. A inclusão dessas pessoas é um direito constitucional estabelecido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) e a Lei de Cotas (Brasil, 1991).

Apesar da preocupação da legislação brasileira com a inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, percebe-se ainda uma ampla carência na inclusão destas, visto que enfrentam diversos impasses por preconceitos estruturais e por falta de adaptações de espaços para recebê-los. Essa carência está ligada diretamente às deficiências e dificuldades enfrentadas pelos processos de recrutamento e seleção. Nesse âmbito, as plataformas *web* acessíveis surgem como uma importante ferramenta para facilitar esses processos e torná-los mais justos e igualitários.

Visando esse cenário, as plataformas *web* inclusivas para recrutamento se tornam indispensáveis para a integração das Pessoas com Deficiência (PcD), uma vez que elas são responsáveis por encurtar caminhos e processos, deixando-os mais acessíveis e ajustados para essas pessoas. Nesse contexto, a *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) aparece como princípio norteador para a produção dessa plataforma *web* inclusiva, uma vez que fornece uma série de diretrizes a serem seguidas para as plataformas produzidas cumprirem com as determinações da acessibilidade digital.

Ademais, as plataformas *web* inclusivas para recrutamento desempenham um papel crucial na promoção da inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, ao facilitar o acesso a oportunidades de emprego e tornar os processos de seleção mais equitativos. Seguir as diretrizes de acessibilidade digital, como as estabelecidas pela WCAG, é fundamental para garantir que essas plataformas atendam aos requisitos de inclusão.

Consequentemente, torna-se essencial a concepção de uma plataforma *web* inclusiva que desempenhe um papel fundamental na vida das pessoas com deficiência que buscam adentrar no mercado de trabalho. Essa abordagem não apenas proporciona a tão necessária inclusão, mas também representa um meio para que essas pessoas, frequentemente marginalizadas ao longo da história, possam assegurar seu direito ao emprego e desfrutar de uma vida digna. Ao eliminar obstáculos no processo de recrutamento e seleção, tais plataformas não apenas abrem portas para o talento e as habilidades das PcD, mas também fortalecem a estrutura de uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos têm a oportunidade de contribuir e prosperar.

### **3. OBJETIVO GERAL**

Desenvolver uma Plataforma *Web* de Recrutamento de Empregos para Pessoas com Deficiência.

#### **3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desenvolver um *design* de interface de usuário (UI) e experiência do usuário (UX) que seja acessível e amigável para pessoas com deficiência, incluindo suporte para tecnologias assistivas;

- Criar um sistema de cadastro de candidatos que permita aos usuários com deficiência destacar suas habilidades, experiências e necessidades específicas de acomodação;
- Desenvolver um sistema de cadastro de empresas que incentive e facilite a contratação inclusiva de pessoas com deficiência, destacando os benefícios da diversidade no local de trabalho;
- Implementar recursos de pesquisa e filtragem avançados na plataforma, permitindo que candidatos encontrem oportunidades de emprego adequadas com base em suas habilidades e necessidades;
- Garantir que a plataforma esteja conforme as diretrizes de acessibilidade da *Web* (WCAG 2.2).

#### 4. JUSTIFICATIVA

A escolha deste tema para o projeto de conclusão de curso foi fundamentada em sua notável relevância social, tanto no contexto brasileiro quanto no cenário global. A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) e a legislação associada a esse processo representam questões de grande impacto na qualidade de vida, nos direitos humanos fundamentais e na promoção da equidade social.

Com isso em mente, a plataforma desenvolvida tem como objetivo simplificar o acesso das PcD aos processos de recrutamento e seleção, contribuindo eficazmente para sua inserção no mercado de trabalho. O cenário atual evidencia uma série de desafios que as PcD enfrentam ao buscarem oportunidades de emprego. Esses obstáculos muitas vezes se tornam barreiras significativas, prejudicando sua plena participação no ambiente profissional.

Nesse contexto, a eficácia das plataformas web no processo de recrutamento e seleção se apresenta como um tema de grande relevância para o mundo empresarial. Um exemplo que reforça essa perspectiva está na pesquisa conduzida por Santos et al. (2021), que investigou tendências no recrutamento digital. O estudo revelou que 80,2% dos entrevistados consideram o processo seletivo online mais eficaz do que o método tradicional presencial. Esses dados reforçam a crescente aceitação e eficiência das plataformas web nesse cenário.

Dessa forma, o desenvolvimento do projeto de conclusão de curso focou na inclusão de PcD no mercado de trabalho por meio de uma plataforma web acessível e inclusiva, destacando sua importância para a sociedade. A plataforma busca não apenas simplificar o

acesso ao mercado, mas também eliminar barreiras e promover a valorização das habilidades das PcD, alinhando-se ao cumprimento das leis de cotas e às tendências de modernização nos processos de recrutamento, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e justa.

## **5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **5.1 Mercado de trabalho**

A concepção do conceito de “mercado de trabalho” emerge das relações sociais estabelecidas durante a Revolução Industrial, com o termo incorporando o ideal de “comportamento” dos trabalhadores. No entanto, conforme Oliveira (2011) argumenta, a perspectiva predominante sobre o mercado de trabalho está intrinsecamente ligada ao equilíbrio entre a oferta e a procura de empregos, que se ajustam de acordo com as necessidades correspondentes.

O mercado de trabalho é a base da produtividade econômica das sociedades modernas, esse mercado representa a relação entre oferta e demanda de serviços, este surge como mercado uma vez que é fruto do relacionamento entre indivíduos que vendem sua força de trabalho uns para os outros em troca de um salário ou bonificação por seus serviços.

De acordo com Oliveira (2011), o trabalho é considerado como um produto, em que os trabalhadores desempenham o papel de vendedores de sua mão de obra, enquanto os empregadores desempenham o papel de compradores deste produto. Os salários representam o preço desse produto, e o mercado de trabalho é o cenário onde ocorrem essas transações. Esse arranjo faz parte do contexto mais amplo do sistema de produção capitalista, desempenhando duas funções essenciais: alocar os trabalhadores da sociedade em diferentes espaços produtivos e garantir renda para aqueles que participam dessa relação (Horn, 2006).

No cenário atual em que a sociedade está inserida, o mercado de trabalho, de acordo com Schultz (1993), representa um campo de batalha em que aqueles que almejam empregos de alto valor e aqueles que os oferecem se enfrentam. Este ambiente altamente competitivo muitas vezes prioriza valores econômicos, como o lucro e a eficiência, em detrimento de valores éticos mais amplos e humanos da sociedade.

Como Folha de São Paulo (1997) afirma, Paulo Freire argumentou de maneira contundente, "Eu não aceito que a ética do mercado, que é profundamente malvada, perversa, a ética da venda, do lucro, seja a que satisfaz ao ser humano". Sob essa ótica, observa-se a preocupação de Freire com a prevalência da ética de mercado no mercado de trabalho, que



frequentemente coloca os interesses lucrativos acima dos valores éticos e humanos. Dessa forma, observamos que o mercado de trabalho é composto por uma disputa e falta de humanidade, onde os homens buscam apenas o lucro, sem se importarem com o bem-estar do indivíduo que está inserido nesse meio.

### **5.1.1 Recrutamento e seleção**

O trabalho, segundo Marx(1983), é uma forma de subsistência e um processo natural do desenvolvimento do mundo no qual o homem pode contribuir. Diante disso, vale ressaltar o valor indispensável do processo de recrutamento e seleção para a inserção de pessoas no mercado de trabalho.

Embora o processo de recrutamento e seleção pareça ser atual e contemporâneo sua origem remete aos primórdios do capitalismo, de acordo com Carvalho (2008) de alguma maneira sempre havia uma preocupação em selecionar os indivíduos mais aptos e competentes para realizar uma determinada atividade, nessa preocupação começava a surgir as primeiras práticas de recrutamento e seleção.

Segundo Chiavenato (2014), os métodos de recrutamento são os esforços das empresas para trazer novos colaboradores por meio de uma ação externa para atrair os candidatos de que necessita. Seguindo essa ótica, as empresas enfrentam o desafio de atrair candidatos aptos às vagas ofertadas, que correspondem todas as competências técnicas exigidas para o cargo mas também se alinhem com a cultura organizacional e as expectativas éticas e humanas.

Ademais, o processo de recrutamento e seleção é um processo de Recursos Humanos (RH), focado em recrutar pessoas e selecioná-las se tiverem afinidade com a vaga ofertada. Segundo Aragão e Miranda (2023), o recrutamento é uma parte do sistema de RH encarregada de atrair candidatos para preencher as vagas de emprego disponíveis em uma organização. Ele pode ser realizado tanto para posições atualmente em aberto quanto para aquelas que constam em um banco de dados. Caso uma vaga recrute mais de um candidato qualificado, ocorre o processo de seleção.

Além disso, conforme destacado por Dias (2023), a seleção de candidatos não se limita apenas a uma avaliação técnica, mas também engloba aspectos comportamentais e habilidades interpessoais. Nesse contexto, o processo de filtragem se torna abrangente, visando identificar não apenas as competências técnicas, mas também a aderência cultural e a capacidade de

integração do candidato à equipe. Desta forma, a busca pelo profissional mais qualificado transcende a simples análise de currículos, abraçando uma abordagem holística que considera tanto as habilidades técnicas quanto às características pessoais do indivíduo

O recrutamento e seleção de pessoas passaram por transformações significativas, incorporando tecnologias à medida que a gestão de recursos humanos se ajusta a novos cenários e métodos de escolha de candidatos. De acordo com Melo (2023), as práticas tradicionais de recrutamento e seleção, que eram anteriormente conduzidas exclusivamente de forma presencial, evoluíram para aproveitar as vantagens oferecidas pela tecnologia, possibilitando agora a realização desse processo por meio de mídias e aplicativos acessíveis a qualquer candidato interessado na vaga.

Nesse contexto, é fundamental destacar a necessidade da gestão de Recursos Humanos (RH) oferecer um processo de recrutamento e seleção que promova a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Isso envolve a adaptação de ambientes e a disponibilização de vagas que permitam que as pessoas com deficiência ingressem no mercado de trabalho. No entanto, como observado por Bodart, Romano e Chagas (2016), a competição, inclusão e exclusão social são aspectos recorrentes na vida cotidiana e aqueles que enfrentam limitações requerem apoio para evitar uma desvantagem generalizada, visando, assim, à promoção da equidade nas relações.

Por outro lado, é pertinente considerar a legislação brasileira como uma ferramenta para mitigar essa realidade de desigualdade social por meio de políticas públicas, a exemplo da Lei 13.146, também conhecida como o "Estatuto da Pessoa com Deficiência". Nesse contexto, o artigo 8 do referido estatuto define:

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (Brasil, p. 03, 2015)

Em conformidade com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, cabe ao Estado assegurar o direito a oportunidades igualitárias e à inclusão das pessoas com deficiência na sociedade brasileira, o que inclui a integração no mercado de trabalho. Como afirmado por Santos (2022), o setor de Recursos Humanos deve, acima de tudo, ajustar-se e conduzir entrevistas de acordo com as diretrizes de acessibilidade estabelecidas na legislação.

No entanto, a Lei 8.213/91, também conhecida como a "Lei de Cotas", em seu artigo 93, estipula:

Art. 93º. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.
V - (VETADO).....	(Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)
(Brasil, p. 49, 1991)	

Essa lei tem como objetivo impulsionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estabelecendo diretrizes que tornam obrigatório para todas as empresas com mais de 100 funcionários a reserva de, no mínimo, 2% de suas vagas para pessoas com deficiência. No entanto, é de suma importância que o setor de Recursos Humanos e o processo de recrutamento e seleção estejam plenamente conscientes e capacitados para promover condições equitativas para todos.

### **5.1.2 Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

O decreto 3.298/99 distingue a deficiência como qualquer anomalia que resulte na incapacidade de realizar atividades consideradas normais para outras pessoas. Com base nessa definição, as pessoas com deficiência são percebidas como diferentes e frequentemente enfrentam reações sociais inadequadas, agressivas e desrespeitosas.

Historicamente, a sociedade comporta-se de maneira excludente em relação às Pessoas com Deficiência (PcD), conforme destacado por Ferronato et al. (2008). Essa lógica de exclusão social, resultante da falta de informação e preconceito, leva a atitudes e práticas que

tornam mais difíceis ou impossibilitam as oportunidades e o acesso das PcD ao mercado de trabalho.

A ausência de inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho é algo crucial para ser revisado atualmente, pois abrange questões de desigualdade social, direitos humanos e diversidade. A busca por um ambiente de trabalho inclusivo assume extrema importância, haja vista que proporciona oportunidades equitativas para as pessoas com deficiência, em conformidade com os preceitos da legislação brasileira.

Schneider et al. (2021) defende que as empresas que contratam pessoas costumam esperar que as PcD atendam os requisitos para as vagas ofertadas, adaptando-se à cultura organizacional. No entanto, observa-se que a adaptação dos locais de trabalho para PcD é problemática e ineficiente, uma vez que a maioria das empresas que emprega funcionários com necessidades especiais não dispõe de instalações e estruturas adequadas para acomodá-los com conforto e segurança na realização de suas atividades.

Entretanto, conforme apontado por Ponte e Fedosse (2020), a presença dessas barreiras arquitetônicas e a ausência de tecnologias facilitadoras para a realização de atividades representam uma violação das leis brasileiras que promovem a inclusão de pessoas com deficiência e o acesso ao mercado de trabalho. Portanto, é imperativo que ocorra uma adequação das estruturas físicas, a fim de garantir a eficácia do processo inclusivo. Nesse sentido, é essencial que as organizações desenvolvam abordagens que favoreçam a inclusão de pessoas com deficiência e a adaptação dentro de seus quadros.

A segregação de pessoas com deficiência e a maneira como são tratadas na sociedade contemporânea acabam excluindo-as do mercado de trabalho. Isto ocorre em parte devido a barreiras estruturais, como o preconceito, e barreiras físicas, como a falta de acessibilidade arquitetônica. Nesse contexto, a urgência da inclusão se torna ainda mais evidente quando analisamos os dados das pesquisas mais recentes.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2022 revelam que o número de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa alcançava 17,5 milhões, representando cerca de 10% da população total com 14 anos ou mais. Destas, 5,1 milhões estão efetivamente economicamente ativas, enquanto mais de 12 milhões de pessoas com deficiência estão fora do ambiente de trabalho no Brasil. Portanto, a

adaptação das estruturas e a implementação de políticas inclusivas se tornam cruciais para promover a participação plena desses indivíduos no mercado de trabalho.

No entanto, é fundamental que o processo de recrutamento e seleção seja reexaminado e ajustado de modo a assegurar a inclusão, conforme previsto na legislação. Segundo Aragão e Miranda (2023), uma evidência clara dessa importância de rever o processo de recrutamento e seleção é o surgimento da necessidade de plataformas *online* durante a pandemia provocada pelo vírus SARS-COV-2 (Covid-19). Nesse período, as pessoas passaram a depender de plataformas de empregos *online*, permitindo que os candidatos às vagas não necessitassem se deslocar até a empresa no seu ambiente diário e pudessem demonstrar suas habilidades de forma remota.

Contudo, uma forma eficaz de aprimorar o processo de recrutamento e seleção para possibilitar a entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o desenvolvimento de plataformas que promovam a inclusão e sejam acessíveis a todas as pessoas. Isso simplifica o processo, permitindo que as pessoas participem das seleções sem sair de casa, de forma totalmente *online*, o que facilita a vida daqueles que possuem algum tipo de deficiência que comprometa sua mobilidade, automatizando integralmente esse processo.

### **5.1.3 Plataformas web inclusivas no recrutamento de empregos para pessoas com deficiência**

No contexto atual de recrutamento e seleção de pessoas para o mercado de trabalho, as plataformas *web* desempenham um papel crucial no que se diz respeito a proporcionar uma interação digital eficiente para o recrutamento de pessoas para o mercado de trabalho.

Conforme Chiavenato (2014, p.17) observou, o mundo contemporâneo está em constante e cada vez mais intensa transformação. Embora a mudança sempre tenha sido uma característica da história da humanidade, o ritmo, a profundidade e o impacto das mudanças de hoje são sem precedentes. Nesse contexto, a fluidez das relações e a velocidade das transformações exercem um impacto direto sobre o mercado de trabalho. Sob essa perspectiva, as plataformas de recrutamento na *web* desempenham um papel fundamental ao se adaptarem a essas mudanças e oferecerem soluções mais eficazes tanto para as empresas quanto para os candidatos.

Essas plataformas evoluíram significativamente ao longo do tempo, tornando o processo de recrutamento e seleção mais eficiente. Elas não apenas acompanham a velocidade das mudanças, mas também contribuem para a transformação do mercado de trabalho, promovendo a interação digital eficiente, ampliando a acessibilidade para candidatos e possibilitando a identificação de talentos de maneira mais precisa. Aragão e Miranda (2023).

As plataformas *web* são ferramentas que permitem que os usuários acessem e interajam com os serviços pela internet. Conforme observado por Berners-Lee(1997), o criador da *World Wide Web*, "O poder da *Web* está em sua universalidade. O acesso de todos, independentemente da deficiência, é um aspecto essencial.". Isso destaca a importância fundamental da acessibilidade na *web*, garantindo que todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências, tenham a capacidade de utilizar essas plataformas de forma igualitária e inclusiva. Portanto, as plataformas *web* devem ser projetadas levando em consideração a acessibilidade, permitindo que um público diversificado possa desfrutar dos serviços *online*.

Ademais, a legislação brasileira reforça a acessibilidade digital como um direito constitucional. Em 2015, foi promulgada a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), de número 13.146 (Brasil, 2015). Nessa legislação, o artigo 63 estabelece a obrigatoriedade da acessibilidade nos *sites* da internet. Portanto, essa lei desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão digital, o que, por sua vez, viabiliza o processo de recrutamento e seleção para as pessoas com deficiência.

No entanto, as plataformas de recrutamento inclusivas desempenham um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Essas plataformas são projetadas para garantir que indivíduos com deficiências tenham acesso a oportunidades de emprego e sejam avaliados com base em suas habilidades e qualificações, em vez de suas limitações físicas ou cognitivas.

Para o *World Wide Web Consortium* (W3C), garantir a acessibilidade na *web* é essencial para assegurar a igualdade de oportunidades e acesso às pessoas com diferentes capacidades. Considerando que ela desempenha um papel cada vez mais crucial em diversos aspectos da vida, como educação, trabalho, comércio, saúde, entretenimento, entre outros. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UN CDPD) estabelece o acesso à tecnologia da informação e comunicação, incluindo a *web*, como um direito humano básico.

Contudo, para assegurar que todas as pessoas tenham igualdade de acesso a oportunidades de emprego, é fundamental que as plataformas de recrutamento sejam desenvolvidas de maneira a atender às diretrizes de acessibilidade *web*. Dessa forma, garantimos que a plataforma *web* seja projetada com acessibilidade em mente, promovendo a igualdade de acesso a oportunidades para todos.

## **5.2 Diretrizes de desenvolvimento web para acessibilidade digital**

Um dos princípios fundamentais da acessibilidade digital no desenvolvimento *web* reside nas diretrizes adotadas, pois elas desempenham um papel crucial em assegurar que todas as pessoas, independentemente de suas capacidades físicas ou cognitivas, possam utilizar *websites* e aplicativos de forma eficiente. Para alcançar esse objetivo, é de suma importância aderir aos padrões estabelecidos pelo *World Wide Web Consortium* (W3C).

Essa abordagem de padrão de diretrizes de acessibilidade garante que o conteúdo desenvolvido seja interpretado de maneira precisa e consistente em uma ampla gama de navegadores e dispositivos, incluindo aqueles que dependem de tecnologias assistivas. Dessa forma, promovendo a igualdade de acesso e a inclusão digital, tornando a *web* um ambiente acessível a todos.

Conforme indicado por Ferraz (2020), as diretrizes de acessibilidade *web* são essencialmente documentos que servem como guias para os desenvolvedores, auxiliando-os na criação de espaços na *web* que sejam acessíveis, sem obstáculos que impeçam as pessoas com deficiência de navegar. A maioria desses documentos tem natureza técnica, no entanto, desempenham um papel crucial ao identificar as barreiras de acesso e fornecer orientações sobre as medidas a serem implementadas e adotadas para superá-las.

O *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG), de acordo com Ferraz (2020) é considerado um dos documentos fundamentais no que diz respeito às diretrizes de acessibilidade na *web*. É a partir dessas diretrizes que os desenvolvedores devem orientar-se na criação de espaços na *web* que sejam acessíveis a todos.

### **5.2.1 WCAG 2.2**

As diretrizes de acessibilidade *web* desempenham um papel fundamental na promoção da acessibilidade digital, visando tornar o conteúdo *web* inclusivo para todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou deficiências. Uma das referências mais renomadas e amplamente adotadas nesse contexto é a *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG).

Essas diretrizes são notáveis por sua abordagem abrangente, abordando as necessidades de todas as pessoas com deficiência.

Conforme apontado pelo Guia de Boas Práticas para Acessibilidade Digital (2023), ao empreender o desenvolvimento de uma experiência *web* acessível, é essencial pressupor que os navegadores e aplicativos utilizados também incorporam diretrizes voltadas para pessoas com deficiência. Além disso, é crucial considerar que as pessoas têm acesso a tecnologias assistivas que facilitam o uso da *web*. Essa abordagem holística, que abrange tanto o *design web* quanto as ferramentas utilizadas pelos usuários, é fundamental para garantir que a *web* seja verdadeiramente acessível para todos.

O WCAG 2.2 organiza-se em quatro princípios de acessibilidade, o Perceptível que afirma, que as informações devem ser perceptíveis de maneira espontânea e fácil a todos os tipos de usuários, o Operável que destaca a importância da *interface* possibilitar que todos os usuários a operem sem exigir interação que o usuário não possa realizar, o Compreensível que enfatiza que o conteúdo da página e sua *interface* não pode estar além da compreensão do usuário e o Robusto que diz que o conteúdo deve ser robusto para garantir sua acessibilidade contínua, mesmo à medida que as tecnologias e agentes de usuários evoluem.

A partir desses princípios surgem os critérios de sucesso de aplicação classificados em três níveis de conformidade (A, AA e AAA). O nível A é o mais simples onde a página *web* terá um nível de acessibilidade básico. O nível AA é apropriado para uso de órgãos competentes, sejam eles nacionais ou internacionais. O nível AAA é o de maior conformidade, é aquele que deseja-se alcançar, pois ele torna o conteúdo *web* mais acessível para a maior quantidade de pessoas.

O WCAG 2.2 define critérios e padrões que garantem que o conteúdo na *web* seja acessível a todas as pessoas, independentemente do dispositivo que esteja usando, seja um *tablet*, celular, *notebook* ou qualquer outro. No entanto, para garantir a acessibilidade, tanto o conteúdo da *web* quanto o desenvolvimento da aplicação devem estar em conformidade com os quatro princípios do WCAG e atender aos critérios e requisitos de conformidade estabelecidos. Caso o desenvolvimento não se aplique com os critérios estabelecidos, as PcD não poderão utilizar a *web* e obter seus direitos estabelecidos na Constituição Federal de 1988 na lei 13.146.



## 6. METODOLOGIA

Em conformidade com a proposta do Projeto de Conclusão de Curso desenvolvido pelos discentes do curso de Informática para Internet do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano - Campus Guanambi, foi criada uma Plataforma de Recrutamento de Empregos voltada para Pessoas com Deficiência. O projeto foi elaborado seguindo as diretrizes de acessibilidade do *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG 2.2).

A metodologia adotada para o desenvolvimento da plataforma envolveu várias etapas detalhadas:

**Levantamento de Requisitos:** Esta fase inicial focou na coleta e análise de dados para compreender as necessidades dos usuários e definir as funcionalidades e características essenciais do sistema. Esse processo foi crucial para estabelecer uma base sólida para as etapas subsequentes.

**Modelagem do Sistema:** Com base nos requisitos levantados, foram criados o diagrama de casos de uso, que define as interações entre o usuário e o sistema, e o diagrama de Modelo Entidade-Relacionamento (MER), fundamental para a modelagem do banco de dados. Ferramentas como StarUML, brModelo e MySQL Workbench foram utilizadas para criar esses diagramas e o modelo lógico correspondente. O banco de dados relacional SQLite3 foi escolhido para a implementação devido à sua simplicidade e ausência de necessidade de configuração em servidores.

**Codificação e Implementação:** A fase de codificação utilizou o Visual Studio Code (VS Code) como IDE, selecionada pela sua flexibilidade e recursos avançados. A linguagem de programação Python, versão 3, foi empregada por sua eficiência e facilidade de uso para o desenvolvimento de aplicações web e interações com bancos de dados. O framework Django, que segue o padrão *Model-View-Controller* (MVC), foi adotado para estruturar e implantar o projeto. HTML foi utilizado para estruturar as páginas web, CSS para definir o layout e os estilos visuais, e JavaScript para adicionar interatividade e dinamismo às páginas.

**Metodologia Ágil:** Para garantir um processo de desenvolvimento ágil e eficaz, foi utilizada a *Extreme Programming* (XP). Essa abordagem metodológica proporcionou um conjunto de valores e práticas que asseguraram a maximização do valor do software e um retorno significativo sobre o investimento.

Essas etapas e metodologias culminaram na criação de uma plataforma de recrutamento acessível e eficiente para Pessoas com Deficiência, alinhada com as normas de acessibilidade e as melhores práticas de desenvolvimento web.

## 7. RESULTADOS

Como resultado do projeto, foi desenvolvida uma plataforma de recrutamento e seleção que atende às normas de acessibilidade estabelecidas pelo WCAG 2.2. Este desenvolvimento cumpriu o objetivo de simplificar o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. A plataforma oferece um ambiente inclusivo e acessível, facilitando a participação desses indivíduos nos processos de recrutamento e seleção de maneira eficiente e eficaz.

Além de atender aos requisitos de acessibilidade, a plataforma incorpora funcionalidades que promovem a equidade no mercado de trabalho, garantindo que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de demonstrar suas habilidades e competências. A implementação de recursos interativos e adaptáveis não só melhorou a experiência do usuário, mas também fortaleceu o compromisso com a inclusão e a diversidade. Com isso, a plataforma visou contribuir para a construção de um mercado de trabalho mais justo e acessível, promovendo uma participação mais ampla e significativa das pessoas com deficiência em diversas oportunidades profissionais.

## **8. CONCLUSÃO**

O desenvolvimento da plataforma de recrutamento e seleção para pessoas com deficiência foi concluído com êxito, atendendo às diretrizes de acessibilidade do WCAG 2.2. O principal objetivo foi criar uma solução tecnológica que facilite o acesso de indivíduos com deficiência às oportunidades de emprego, cumprindo os requisitos técnicos estabelecidos.

A plataforma foi projetada para ser inclusiva e acessível, simplificando o processo de recrutamento e seleção. Com a integração de funcionalidades adaptativas e interativas, garantiu-se que as habilidades e competências dos usuários com deficiência fossem destacadas e valorizadas.

Além disso, a implementação de recursos interativos e adaptáveis melhorou a experiência do usuário, refletindo um compromisso com a inclusão e a diversidade. A plataforma foi desenvolvida para proporcionar um acesso mais equitativo aos processos de recrutamento e seleção, permitindo que pessoas com deficiência se apresentem eficazmente para oportunidades profissionais.

## 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAGÃO, Jocileide Freitas; MIRANDA, Elcivan Bezerra. **A influência das plataformas digitais como ferramenta no processo de recrutamento e seleção.** Id on Line Rev. Psic., Maio/2023, vol. 17, n. 66, p. 341-351, ISSN: 1981-1179.

BERNERS-LEE, Timothy John. **World Wide Web Consortium Launches International Program Office for Web Accessibility Initiative.** 22 out. 1997. Disponível em: <https://www.w3.org/press-releases/1997/ipo-announce/>. Acesso em: 12 out. 2023.

BODART, C.; ROMANO, E.; CHAGAS, O. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores.** Revista Foco, v. 9, n. 2, p. 197-216, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 12 de out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional de Educação Especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 12 de out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>. Acesso em: 07 de out. de 2023.

BRASIL. **Lei nº. 13.146/2015, de 06 de julho de 2015.** Dispõe sobre a Inclusão das pessoas com Deficiência. Brasília, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.html). Acesso em: 07 de out. de 2023.

CARVALHO, Leda. **Recrutamento e seleção por competências.** 2ª. ed. [S. l.]: Editora FGV, 2008. 105 páginas.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações:** 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 7ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2003.

DIAS, Mariana. **Guia do Recrutamento e Seleção de Pessoas (R&S): o que é, como fazer o processo e melhores técnicas.** Portal Gupy Academy, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 07 de outubro de 2023.

DIRETRIZES de **Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) 2.1 - Português.** Disponível em: <https://www.w3c.br/traducoes/wcag/wcag21-pt-BR/>. Acesso em: 13 out. 2023.

FERRAZ, R. **Acessibilidade na Web Boas Práticas para Construir Sites e Aplicações Acessíveis.** São Paulo: Casa do Código, 2020.

FERRONATTO et al. **Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência**. Rev. Digital (Buenos Aires). v. 12, n. 117. Disponível em: <http://www.efdeportes.com>. Acesso em: 12 fev. 2008

FOLHA DE SÃO PAULO. **Isto é Paulo Freire**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1997/5/03/cotidiano/16.html>. Acesso em: 13 out. 2023

**Guia de Boas Práticas para Acessibilidade Digital**. [s.l: s.n.]. Governo Federal, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/guiaboaspraaticasparaacessibilidade-digital.pdf>.

HORN, Carlos Henrique. **Mercado de trabalho**. In: CATTANI, Antonio David;

MAIA, D. S., Victor. **Explorando o github: um objeto de aprendizagem sobre o sistema de controle de versões**. 6 jul. 2023.

MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política**. Trad. Maria Helena Barreiro Alves; revisão de Carlos Roberto F. Nogueira. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

MELO, Amanda Cruz; ANDRADE, Jailza do Nascimento Tomaz. **Recrutamento e Seleção: Do Analógico ao Digital**. Id on Line. Revista de Psicologia, v. 17, n. 66, p. 126-142, 2023.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. Revista de Administração Pública, v. 45, n. 5, p. 1517–1538, set. 2011.

PNAD, PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DOMICÍLIOS CONTÍNUA (Brasil). **Pessoas com Deficiência Economicamente Ativas**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/07/pela-primeira-vez-pnad-continua-reune-e-disponibiliza-dados-sobre-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 12 out. 2023.

PONTE, A. S., & Fedosse, E. (2020). **Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Research, Society and Development, 9(2), e129922156.

RIBEIRO, Geisiane Tassinari; FERREIRA, André; RODRIGUES, Luiz Carlos. **O processo de inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho: um estudo de caso em uma montadora de automóveis**. Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior. Vianna Sapiens. V.5 edição especial. Juiz de Fora 2014.

SANTOS, A. O. DOS et al. **Tendências nos processos de recrutamento e seleção pós pandemia**. ric.cps.sp.gov.br, 1 dez. 2021.

SANTOS, S. F.; SOUZA, D. C. de. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho - Revisão da literatura**. Research, Society and Development, v. 11, n. 16, 2022.

SCHNEIDER, P. V., et al. (2021). **Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho**. Perspectivas em Diálogo, 8(18), 396-410.

SHULTZ, George P. **Turmoil and Triumph: My Years as Secretary of State**. Scribner, 1993.

W3C. **Introduction to Web Accessibility**. Disponível em: <https://www.w3.org/WAI/fundamentals/accessibility-intro/>. Acessado em: 13 out. 2023

WCAG 2.2: **Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.2)**. 2.2 ed. [S.L]: W3C, 2023. Disponível em: <https://www.w3.org/TR/WCAG22/>. Acesso em: 21 out. 2023.

## 10. APÊNDICES

### APÊNDICE A-DOCUMENTO DE VISÃO

#### 1. OBJETIVO

O objetivo deste documento foi fornecer uma descrição geral do funcionamento do sistema, delineando o contexto em que foi aplicado, os problemas encontrados e as principais soluções propostas para o acesso inclusivo de Pessoas com Deficiência no processo de recrutamento, bem como seus requisitos funcionais e não funcionais. Este documento serviu como um guia para o usuário final possuir um entendimento mais amplo de como o sistema funcionou, garantindo assim um alinhamento de expectativas entre os desenvolvedores e o usuário final.

#### 2. VISÃO GERAL DO CONTEXTO

O processo de recrutamento e seleção para Pessoas com Deficiência (PcD) é um desafio significativo na sociedade contemporânea, onde barreiras e preconceitos muitas vezes dificultam a integração plena desses indivíduos no mercado de trabalho. A inclusão efetiva de PcD não é apenas uma questão ética, mas também um pilar fundamental na promoção dos direitos humanos e na busca por uma sociedade mais justa e empática.

Nesse contexto, as plataformas *web* inclusivas para recrutamento emergiram como ferramentas essenciais para facilitar a entrada de PcDs no mercado de trabalho. Essas plataformas, alinhadas com as diretrizes da *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG)*, desempenharam um papel vital ao tornarem os processos de recrutamento mais acessíveis e equitativos, proporcionando oportunidades de emprego de maneira mais eficaz e justa.

A concepção de uma plataforma *web* inclusiva não apenas visou eliminar as barreiras enfrentadas por PcD durante o processo de recrutamento, mas também garantiu que essas pessoas tivessem acesso igualitário às oportunidades de trabalho. Ao promover a inclusão e valorizar as habilidades e talentos das PcD, tais plataformas não apenas enriqueceram o

mercado de trabalho, mas também fortaleceram os alicerces de uma sociedade mais inclusiva e diversificada.

Portanto, a criação de uma plataforma de recrutamento para PcD não foi apenas uma necessidade, mas também um passo fundamental na direção de uma sociedade onde todos os indivíduos, independentemente de suas habilidades ou limitações, pudessem contribuir plenamente e desfrutar de uma vida digna e significativa.

### 3. MAPEAMENTO DOS PROBLEMAS

Os problemas relacionados à exclusão das pessoas com deficiência nos processos de recrutamento e seleção por plataformas *web* inclusivas foram os seguintes:

- **Barreiras na participação efetiva:** A ausência de plataformas *web* inclusivas cria barreiras significativas que impediram a participação efetiva das pessoas com deficiência nos processos de recrutamento e seleção, resultando em exclusão e sub-representação no mercado de trabalho.
- **Limitações na acessibilidade:** A falta de acessibilidade nas plataformas *web* dificulta o acesso e a interação das pessoas com deficiência, limitando sua capacidade de participar plenamente dos processos de recrutamento e seleção.
- **Desvalorização das habilidades e experiências das PcD:** A não inclusão das pessoas com deficiência em plataformas *web* para recrutamento e seleção leva à desvalorização de suas habilidades, experiências e contribuições, resultando em oportunidades perdidas para esses talentos no mercado de trabalho.
- **Descumprimento das leis de cotas:** A falta de utilização de plataformas *web* inclusivas resulta no descumprimento das leis de cotas estabelecidas para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, comprometendo a igualdade de oportunidades e a diversidade nas organizações.
- **Exclusão digital:** A exclusão das pessoas com deficiência em plataformas *web* para recrutamento e seleção perpetua a exclusão digital, dificultando ainda mais sua participação na sociedade e no mercado de trabalho.
- **Perpetuação de estereótipos e preconceitos:** A falta de inclusão das pessoas com deficiência em ambiente de trabalho perpetua estereótipos e preconceitos, reforçando a ideia de que essas pessoas não foram capazes ou dignas de oportunidades de emprego.

#### 4. VISÃO GERAL DA SOLUÇÃO PROPOSTA

Essas soluções visaram abordar os problemas identificados e melhorar a inclusão e participação efetiva das pessoas com deficiência nos processos de recrutamento e seleção, garantindo igualdade de oportunidades e valorização de seus talentos no mercado de trabalho.

- **Barreiras na participação efetiva:**

**Solução:** Desenvolveu-se uma plataforma *web* de recrutamento acessível, com recursos de acessibilidade integrados, como suporte para leitores de tela e opções de personalização, garantindo que todos os candidatos pudessem participar plenamente dos processos de seleção.

- **Limitações na acessibilidade:**

**Solução:** Implementaram-se padrões de acessibilidade rigorosos na plataforma, garantindo que fosse totalmente navegável e interativa para pessoas com deficiência, promovendo uma experiência de usuário inclusiva e sem barreiras.

- **Desvalorização das habilidades e experiências das PcD:**

**Solução:** Criou-se um ambiente de recrutamento que valorizou e reconheceu as habilidades e experiências das pessoas com deficiência, destacando suas contribuições únicas e proporcionando oportunidades de emprego adequadas às suas competências.

- **Exclusão digital:**

**Solução:** Combateu-se a exclusão digital das pessoas com deficiência através da disponibilização de recursos de acessibilidade e capacitação tecnológica, permitindo que todos pudessem acessar e utilizar a plataforma de recrutamento eficazmente.

Para enfrentar os desafios da exclusão das pessoas com deficiência nos processos de recrutamento e seleção, propôs-se o desenvolvimento de uma Plataforma *Web* Inclusiva. Esta plataforma foi projetada com recursos específicos para garantir a acessibilidade e participação efetiva das pessoas com deficiência, como legendas, descrições de imagens e opções de navegação por voz.



O foco principal foi garantir que todos os aspectos da plataforma fossem acessíveis, eliminando barreiras e limitações para que as pessoas com deficiência pudessem interagir facilmente com ela em todas as etapas do processo de recrutamento e seleção.

Além disso, a plataforma promoveu a valorização das habilidades, experiências e contribuições das pessoas com deficiência. Buscou-se criar um ambiente inclusivo que reconheceu e celebrou a diversidade de talentos e perspectivas, garantindo oportunidades justas e iguais de emprego para as PcD.

## 5. REQUISITOS FUNCIONAIS

REQUISITOS FUNCIONAIS				
ID	Descrição do Requisito	Complexidade	Criticidade	Dependência
RF001	O sistema deve permitir que o usuário acesse o sistema mediante autenticação.	Média	Alta	RF002 RF015
RF002	O sistema deve oferecer a funcionalidade de cadastro, permitindo que usuários insiram suas informações essenciais no sistema.	Baixa	Alta	Nenhuma
RF003	O sistema deve permitir ao usuário alterar senha.	Baixa	Baixa	RF002 RF015
RF004	O sistema deve permitir que o usuários cadastre seu currículo.	Baixa	Alta	RF015
RF005	O sistema deve permitir que o usuário se candidate em vagas de emprego disponíveis.	Baixa	Alta	RF004 RF015

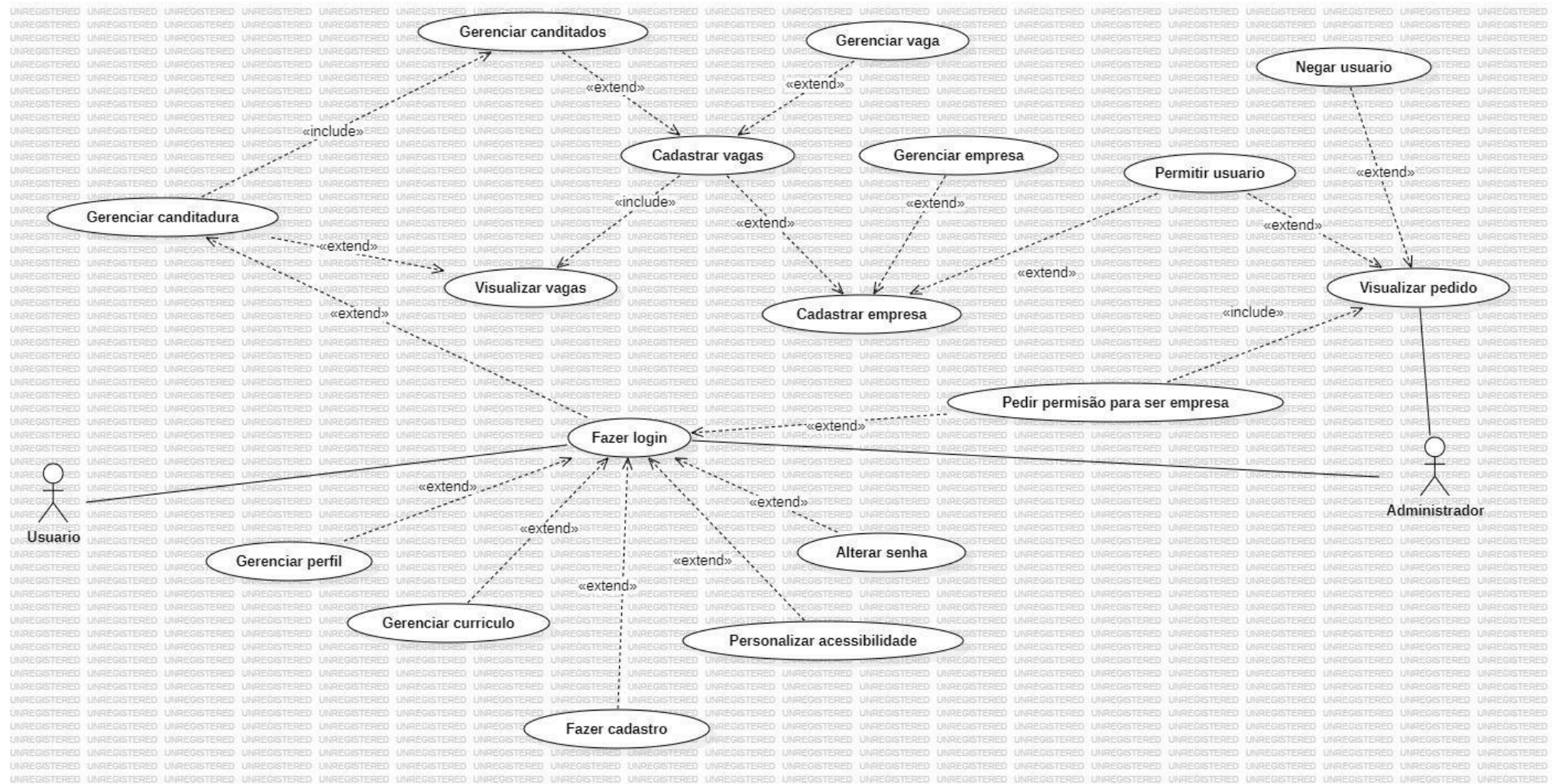
RF006	O sistema deve permitir que o administrador aceite ou recuse solicitação para o usuário operar como empresa.	Alta	Alta	RF015 RF016
RF007	O sistema deve permitir que o usuário cancele a candidatura à vaga de emprego.	Média	Média	RF015
RF008	O sistema deve permitir que a empresa modifique o status da vaga cadastrada.	Baixa	Média	RF015
RF009	O sistema deve permitir que as empresas realizem o cadastro de novas vagas de empregos.	Baixa	Alta	RF015
RF010	O sistema deve incorporar recursos de tradução automática para a Língua Brasileira de Sinais (Libras).	Alta	Alta	Nenhuma
RF011	O sistema deve permitir que o administrador visualize as solicitações de permissão enviadas pelos usuários.	Alta	Alta	RF015 RF016
RF012	O sistema deve impedir o cadastro de usuários com o mesmo CPF, garantindo a integridade dos dados e evitando duplicidade de informações.	Média	Alta	Nenhuma
RF013	O sistema deve permitir que o usuário gerencie seu perfil.	Baixa	Alta	RF002 RF015
RF014	O sistema deve permitir que o usuário gerencie seu currículo.	Baixa	Alta	RF002 RF004 RF015
RF015	O sistema deve permitir que o usuário faça login.	Baixa	Alta	RF002
RF016	O sistema deve possibilitar o cadastro de empresas pelo usuário, condicionado à aprovação prévia do administrador.	Alta	Alta	RF015 RF002 RF006
RF017	O sistema deve permitir que os usuários personalizem suas configurações de	Média	Média	RF015

	acessibilidade, como tamanho da fonte, contraste de cores.			
RF018	O sistema deve permitir que o usuário solicite permissão para operar como empresa.	Alta	Alta	RF015
RF019	O sistema deve permitir que a empresa gerencie a lista de candidatos para cada vaga.	Media	Media	RF005 RF015

## 6. REQUISITOS NÃO FUNCIONAIS

REQUISITOS NÃO FUNCIONAIS				
ID	Descrição do Requisito	Complexidade	Criticidade	Dependência
RNF001	O sistema deve ser compatível com todos os sistemas operacionais.	Média	Alta	Nenhuma
RNF002	O sistema deve garantir tempos mínimos de carregamento das páginas para proporcionar uma experiência de usuário fluida.	Média	Baixa	Nenhuma
RNF003	O sistema deve apresentar uma interface de usuário intuitiva e de fácil navegação.	Média	Alta	Nenhuma

## 7. DIAGRAMA DE CASO DE USO



## 8. DESCRIÇÃO TEXTUAL DOS CASOS DE USO

### Caso de uso: Fazer Cadastro

- **Ator principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja criar uma conta no sistema para acessar suas funcionalidades.

- **Pré-condições:**

Nenhuma.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a página de cadastro.

O sistema exibe um formulário para preenchimento de informações pessoais ( email, senha, idade, sexo, deficiência(se possuir), username, endereço, cpf, primeiro nome e sobrenome).

O usuário preenche o formulário e envia.

O sistema valida as informações e cria uma nova conta de usuário.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

O usuário é registrado no sistema e pode acessar as funcionalidades permitidas.

### Caso de uso: Fazer Login

- **Ator principal:** Usuário e Administrador
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja acessar sua conta para utilizar as funcionalidades do sistema.

- **Pré-condições:**

O usuário/administrador deve ter uma conta existente no sistema.

- **Fluxo básico:**

O usuário/administrador acessa a página de login.

O sistema exibe um formulário para preenchimento de email e senha.

O usuário/administrador preenche o formulário e envia.

O sistema valida as credenciais e permite o acesso.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.

- **Pós-condições:**

O usuário/administrador é autenticado e pode acessar suas funcionalidades.

### **Caso de uso: Personalizar Acessibilidade**

- **Ator principal:** Usuário/ administrador

- **Interessados e interesses:**

**Usuário/administrador:** Deseja personalizar suas configurações de acessibilidade para melhorar a usabilidade do sistema.

- **Pré-condições:**

O usuário/administrador deve estar autenticado no sistema.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a página de configurações de acessibilidade.

O sistema exibe opções para personalização (tamanho da fonte, contraste de cores, etc.).

O usuário/administrador ajusta as configurações conforme suas preferências.

O usuário/administrador salva as configurações.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.

- **Pós-condições:**

As configurações personalizadas são aplicadas no sistema.

### **Caso de uso: Gerenciar Perfil**

- **Ator principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja visualizar, editar ou excluir suas informações de perfil.

- **Pré-condições:**

O usuário deve estar autenticado no sistema.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a página de gerenciamento de perfil.

O sistema exibe as informações atuais do perfil.

O usuário pode:

- **Visualizar:** Ver as informações do perfil.
- **Editar:** Atualizar as informações do perfil.
- **Excluir:** Apagar sua conta e dados pessoais.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

As alterações no perfil são aplicadas ou a conta é excluída, conforme a ação do usuário.

### **Caso de Uso: Cadastrar Currículo**

- **Ator Principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja cadastrar seu currículo no sistema.

#### **Pré-condições:**

O usuário deve estar autenticado no sistema.

#### **Fluxo Básico:**

O usuário acessa a opção de cadastrar currículo.

O sistema exibe um formulário com os campos (experiencia, formação e telefone).

O usuário preenche os campos do formulário com suas informações.

O sistema valida as informações fornecidas pelo usuário.

O sistema salva o currículo do usuário no sistema.

**Fluxo Alternativo:**

Se alguma das informações fornecidas pelo usuário não passar na validação do sistema:

O sistema exibe uma mensagem de erro indicando o problema encontrado.

O sistema retorna ao formulário, permitindo que o usuário corrija as informações.

**Pós-condições:**

O currículo do usuário é cadastrado com sucesso no sistema e fica disponível para ser utilizado nas candidaturas a vagas de emprego.

**Caso de uso: Gerenciar Currículo**

- **Ator principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja visualizar, editar ou excluir seu currículo.

- **Pré-condições:**

O usuário deve estar autenticado no sistema.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a página de gerenciamento de currículo.

O sistema exibe o currículo atual do usuário.

O usuário pode:

- **Visualizar:** Ver as informações do currículo.
  - **Editar:** Atualizar as informações do currículo.
  - **Excluir:** Remover o currículo do sistema.
- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

O currículo é atualizado ou excluído, conforme a ação do usuário.

**Caso de uso: Pedir Permissão para Ser Empresa**

- **Ator principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**



**Usuário:** Deseja solicitar ao administrador permissão para operar como empresa.

- **Pré-condições:**

O usuário deve estar autenticado no sistema.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a opção para solicitar permissão.

O sistema exibe um formulário para solicitação.

O usuário preenche o formulário e envia o pedido.

O sistema encaminha o pedido para o administrador.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.

- **Pós-condições:**

O pedido é enviado e aguarda análise do administrador.

#### **Caso de uso: Visualizar Pedido**

- **Ator principal:** Administrador

- **Interessados e interesses:**

**Administrador:** Deseja visualizar pedidos de usuários para operar como empresa.

- **Pré-condições:**

O administrador deve estar autenticado no sistema.

- **Fluxo básico:**

O administrador acessa a página de visualização de pedidos.

O sistema exibe uma lista de pedidos pendentes.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.

- **Pós-condições:**

O administrador pode analisar os pedidos e tomar ações.

**Caso de uso: Permitir Usuário**

- **Ator principal:** Administrador
- **Interessados e interesses:**

**Administrador:** Deseja aprovar um pedido de usuário para operar como empresa.

- **Pré-condições:**

O administrador deve estar autenticado no sistema.

Deve haver um pedido de permissão pendente.

- **Fluxo básico:**

O administrador acessa a página de visualização de pedidos.

O sistema exibe uma lista de pedidos pendentes.

O administrador seleciona um pedido para aprovar.

O sistema aprova o pedido e atualiza o status do usuário para "Empresa".

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

O pedido é aprovado e o usuário pode operar como empresa no sistema.

**Caso de uso: Negar Usuário**

- **Ator principal:** Administrador
- **Interessados e interesses:**

**Administrador:** Deseja rejeitar um pedido de usuário para operar como empresa.

- **Pré-condições:**

O administrador deve estar autenticado no sistema.

Deve haver um pedido de permissão pendente.

- **Fluxo básico:**

O administrador acessa a página de visualização de pedidos.

O sistema exibe uma lista de pedidos pendentes.

O administrador seleciona um pedido para rejeitar.

O sistema rejeita o pedido e atualiza o status do usuário.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

O pedido é rejeitado e o usuário é notificado da decisão.

### **Caso de uso: Cadastrar Empresa**

- **Ator principal:** Usuário (empresa)
- **Interessados e interesses:**

**Usuário (Empresa):** Deseja cadastrar uma empresa no sistema.

- **Pré-condições:**

O usuário deve estar autenticado no sistema.

O usuário deve ter recebido a permissão do administrador para operar como empresa.

- **Fluxo básico:**

O usuário(empresa) acessa a página de cadastro de empresa.

O sistema exibe um formulário para preenchimento dos campos (cnpj, nome, telefone, email e endereço).

O usuário(empresa) preenche o formulário e envia.

O sistema valida as informações e cadastra a empresa.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

A empresa é cadastrada e pode utilizar as funcionalidades do sistema.

### **Caso de uso: Gerenciar Empresa**

- **Ator principal:** Usuário(empresa)
- **Interessados e interesses:**

**Empresa:** Deseja visualizar, editar ou excluir as informações da empresa cadastrada.

- **Pré-condições:**

O usuário (empresa) deve estar autenticada no sistema.

O usuário (empresa) deve estar previamente cadastrada.

- **Fluxo básico:**

O usuário (empresa) acessa a página de gerenciamento de empresa.

O sistema exibe as informações atuais da empresa.

O usuário (empresa) pode:

- **Visualizar:** Ver as informações da empresa.
- **Editar:** Atualizar as informações da empresa.
- **Excluir:** Remover a empresa do sistema.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.

- **Pós-condições:**

As alterações na empresa são aplicadas ou a empresa é excluída do sistema.

### **Caso de uso: Cadastrar Vagas**

- **Ator principal:** Usuário (empresa)
- **Interessados e interesses:**

**Empresa:** Deseja criar uma nova vaga de emprego no sistema.

- **Pré-condições:**

O usuário (empresa) deve estar autenticada no sistema.

O usuário (empresa) deve ter permissão para cadastrar vagas.

- **Fluxo básico:**

O usuário (empresa) acessa a página de cadastro de vagas.

O sistema exibe um formulário para preenchimento dos campos (função, requisitos, descrição, valor salarial, carga horaria e status).

O usuário (empresa) preenche o formulário e envia.

O sistema valida as informações e cadastra a vaga.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

A vaga é cadastrada e pode ser visualizada pelos usuários.

### Caso de uso: Gerenciar Vagas

- **Ator principal:** Usuário (empresa)
- **Interessados e interesses:**

**Empresa:** Deseja visualizar, editar ou excluir as vagas cadastradas.

- **Pré-condições:**

O usuário (empresa) deve estar autenticada no sistema.

O usuário (empresa) deve ter vagas previamente cadastradas.

- **Fluxo básico:**

O usuário (empresa) acessa a página de gerenciamento de vagas.

O sistema exibe uma lista das vagas cadastradas.

A empresa pode:

- **Visualizar:** Ver os detalhes das vagas.
- **Editar:** Atualizar as informações das vagas.
- **Excluir:** Remover as vagas do sistema.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

As alterações nas vagas são aplicadas ou as vagas são excluídas do sistema.

### Caso de uso: Gerenciar Candidatos

- **Ator principal:** Usuário (empresa)
- **Interessados e interesses:**

**Empresa:** Deseja visualizar, editar ou excluir candidatos para as vagas.

- **Pré-condições:**

O usuário (empresa) deve estar autenticada no sistema.

O usuário (empresa) deve ter vagas com candidatos inscritos.

- **Fluxo básico:**

O usuário (empresa) acessa a página de gerenciamento de candidatos.

O sistema exibe uma lista de candidatos para cada vaga.

O usuário (empresa) pode:

- **Visualizar:** Ver o perfil dos candidatos.
- **Editar:** Atualizar o status dos candidatos.
- **Excluir:** Remover candidatos da lista.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.

- **Pós-condições:**

As alterações nos candidatos são aplicadas ou os candidatos são removidos da lista.

### Caso de uso: Visualizar Vagas

- **Ator principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja visualizar as vagas de emprego disponíveis no sistema.

- **Pré-condições:**

O usuário deve estar autenticado no sistema.

Deve haver vagas de emprego cadastradas no sistema.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a página de visualização de vagas.

O sistema exibe uma lista de vagas disponíveis.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

O usuário visualiza as vagas disponíveis.

#### **Caso de uso: Gerenciar Candidatura**

- **Ator principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja visualizar, editar ou excluir suas candidaturas.

- **Pré-condições:**

O usuário deve estar autenticado no sistema.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a página de gerenciamento de candidaturas.

O sistema exibe uma lista das candidaturas enviadas.

O usuário pode:

- **Visualizar:** Ver o status das candidaturas.
- **Editar:** Atualizar informações ou cancelar a candidatura.
- **Excluir:** Remover candidaturas.
- **Fluxo Alternativo:** Não possui.
- **Pós-condições:**

As alterações nas candidaturas são aplicadas ou as candidaturas são removidas.

#### **Caso de uso: Alterar Senha**

- **Ator principal:** Usuário
- **Interessados e interesses:**

**Usuário:** Deseja alterar a senha de sua conta.

- **Pré-condições:**

Nenhuma.

- **Fluxo básico:**

O usuário acessa a página de alteração de senha.

O sistema exibe um formulário para inserção da senha atual e da nova senha.

O usuário preenche o formulário e envia.

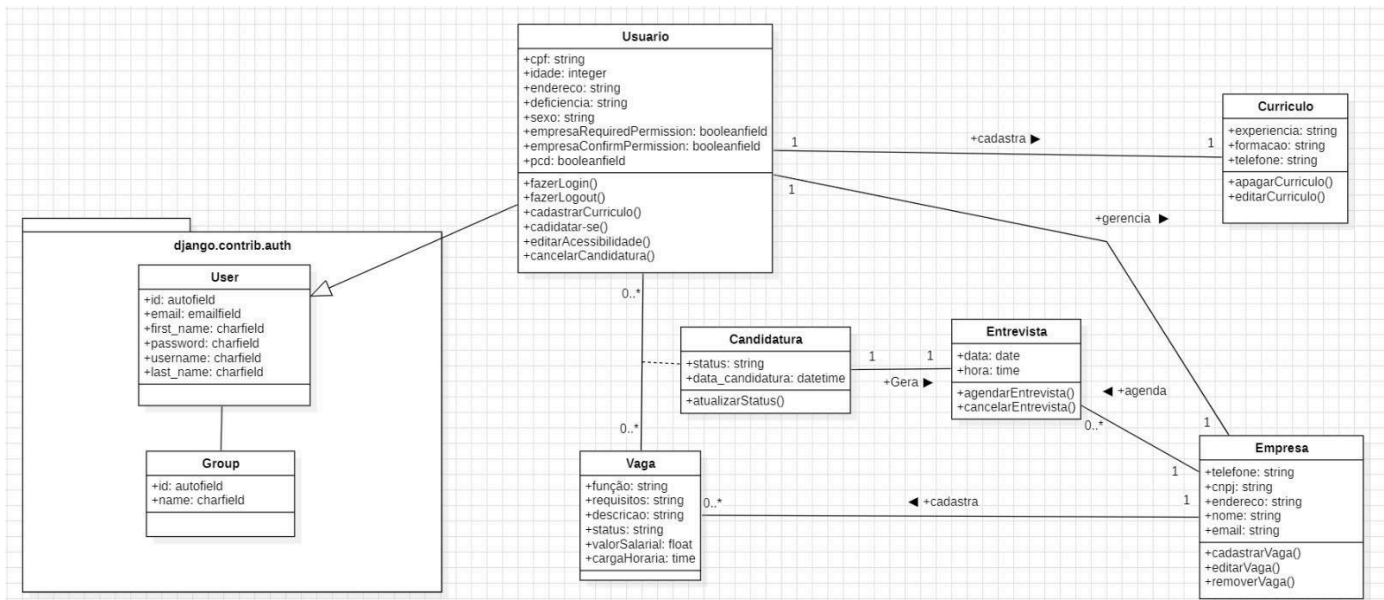
O sistema valida a senha atual e atualiza a senha com a nova.

- **Fluxo Alternativo:** Não possui.

- **Pós-condições:**

A senha é alterada e o usuário pode utilizá-la no próximo login.

## 9. DIAGRAMA DE CLASSES



## 10. MODELO ENTIDADE RELACIONAMENTO





