

Aulas 3/4/5/6

Trabalho Autónomo

Enunciado

No início de 2021 uma empresa multinacional focada na gestão de recursos humanos entrou em contacto com o programa da Upskills com a finalidade de desafiar os seus alunos a desenhar um sistema de informação adequado aos serviços da empresa.

Com os novos desafios profissionais causados pela pandemia, este cliente viu-se obrigado a remodelar os seus sistemas de informação para continuar relevante na atração de novos talentos e a ligá-los às empresas. Na sua essência, o cliente procura soluções que lhe permitam racionalizar recursos e aumentar a eficiência dos seus processos de gestão na área dos recursos humanos.

De forma a recolher os requisitos e a planear o projeto, os formadores reuniram previamente com os stakeholders. As suas necessidades e desafios serão descritos nos grupos que se seguem.

Diagramas de *Use Cases*

1. Quando um utilizador acede ao sistema pode fazer login e autenticar-se usando a sua conta (já registada no sistema), ou a conta que possui no LinkedIn. Em ambos os casos o utilizador terá acesso a uma *checkbox* que poderá assinalar se quiser manter a sua sessão ativa em futuros acessos ao sistema. Caso essa opção seja selecionada, o sistema descarrega para o computador do utilizador uma *cookie* com um ID de sessão permanente.

Se o utilizador se quiser candidatar a uma oferta de emprego e tiver feito o *login* via *LinkedIn*, o sistema pergunta se pode importar os dados profissionais existentes no LinkedIn. No caso afirmativo, efetua essa importação para efeitos da presente candidatura.

Elabore um diagrama de *use cases* que represente estes requisitos.

2. O sistema deve ser capaz de receber um registo de uma candidatura. Este processo começa com a consulta das ofertas de trabalho existentes na plataforma. Ao visualizar a página com os detalhes da oferta que lhe interessa, o utilizador pode indicar ao sistema que se quer candidatar. A partir deste momento, a candidatura pode ocorrer de duas formas distintas:

- a. Se o candidato já for um utilizador registado, o sistema apenas terá de perguntar se o utilizador tem disponibilidade e se os dados curriculares previamente submetidos estão atualizados.
- b. Se o candidato não estiver registado tem de preencher um formulário com os seus dados pessoais, um com as suas habilitações académicas e ainda outro com o seu percurso profissional. Nesta segunda modalidade, o sistema pergunta ao candidato se deseja criar uma conta com os dados introduzidos e, no caso afirmativo, solicita-lhe uma senha e cria a conta.

Em ambos os casos, o sistema envia uma mensagem para o endereço de e-mail do candidato.

Elabore um diagrama de use cases que represente estes requisitos.

Diagramas de Estados

Uma candidatura pode ser submetida no sistema quer de forma espontânea quer em resposta a uma oferta de trabalho. Uma candidatura espontânea pode entrar numa fase de recrutamento quando é introduzido no sistema uma oferta de emprego cujos requisitos correspondem às competências do candidato. Quando isto acontece, o sistema envia um e-mail para o candidato perguntando-lhe se tem interesse em candidatar-se à oferta em questão e envia também um link onde o candidato poderá enviar a resposta. Se responder negativamente, a candidatura retorna à sua condição de espontânea. No caso da resposta ser afirmativa, a candidatura entra em processo de recrutamento e a aguardar marcação de entrevista.

A entrevista só fica marcada depois de ser enviada uma proposta de data e hora e de o candidato confirmar a sua disponibilidade. Se o candidato não responder no prazo de uma semana, o sistema cancela a pré-candidatura à

oferta, enviando um mail ao candidato, voltando a colocá-lo em candidatura espontânea.

Só se considera que o candidato foi entrevistado depois de o entrevistador preencher três parâmetros considerados essenciais relativamente à entrevista: Apresentação, Fluência de Discurso e Apreciação Geral. Em qualquer ponto do recrutamento, o candidato pode desistir da sua candidatura a essa oferta em particular.

Elabore o diagrama de estados que representam estes requisitos.

Diagramas de Atividades

O processo de recrutamento praticado pelo cliente começa com a introdução no sistema de uma oferta de trabalho, o que pode ser realizado tanto por um gestor de Recursos Humanos (RH) como por um responsável de área. Quando é realizado por um responsável de área, a oferta tem que ser aprovada pelo gestor de RH. Quando este não a aprova, o responsável de área terá que voltar a editar a sua oferta de trabalho e submetê-la de novo. Estando aprovada, uma oferta de trabalho só será apresentada *online* depois de o gestor de RH a publicar, estipulando uma data de início e de fim para o período de candidaturas. Só entre essas duas datas é que o sistema aceita a realização de candidaturas.

Assim que é submetida uma candidatura é desencadeado o seu processo de avaliação.. Logo de imediato, o sistema efetua a primeira triagem, comparando os requisitos da oferta de trabalho com as competências do candidato. Se o candidato não cumprir os requisitos obrigatórios da oferta, é logo excluído e, 24h depois, o sistema envia-lhe um e-mail informativo e a agradecer a candidatura. Quanto às candidaturas que cumprem os requisitos, o sistema atribui-lhes um valor de acordo com um sistema de pontos em função das competências e nível de experiência do candidato. Seguidamente, a cada candidatura é atribuído um entrevistador e este procede à marcação da entrevista com o candidato. Após realização da entrevista, o entrevistador preenche vários parâmetros de avaliação na candidatura e esta fica a aguardar que seja realizada a selecção final.

A seleção final do candidato que preencherá o lugar só acontecerá depois de terminado o prazo de candidaturas e de todas as candidaturas terem sido avaliadas.

Elabore um diagrama de atividades que descreva este excerto do processo de recrutamento.

Diagramas de Sequência

Elabore um diagrama de sequência da funcionalidade *Marcar Entrevistas em bloco*. Esta funcionalidade deverá corresponder ao seguinte guião:

