



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PEDRO HENRIQUE MILLEO HORNING

PIETRO PRÁ GIACOMITTI

RAFAEL LOZANO DA LUZ

RAFAEL SOARES DE PAULA FILHO

AGIZO: GERADOR DE CURRÍCULOS

CURITIBA

2023



PEDRO HENRIQUE MILLEO HORNING

PIETRO PRÁ GIACOMITTI

RAFAEL LOZANO DA LUZ

RAFAEL SOARES DE PAULA FILHO

AGIZO: GERADOR DE CURRÍCULOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Setor de Educação Profissional e Tecnológica, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

Orientadora: Prof(a). Dr(a). Rafaela Mantovani Fontana

CURITIBA

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
Rua Alcides Vieira Arcoverde 1225, - - Bairro Jardim das
Américas, Curitiba/PR, CEP 81520-260
Telefone: 3360-5000 - <http://www.ufpr.br/>

Ata de Reunião

TERMO DE APROVAÇÃO

Pietro Giacomitti
Rafael Lozano da Luz
Rafael Soares de Paula Filho
Pedro Henrique Milleo Horning

AGIZO: GERADOR DE CURRÍCULOS

Monografia aprovada como requisito parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, do Setor de
Educação Profissional e Tecnológica da Universidade Federal do Paraná.

Prof.a Rafaela Mantovani Fontana
Orientadora – SEPT/UFPR

Prof. Mário de Paula Soares Filho
SEPT/UFPR

Prof. Mauro Antônio Alves Castro
SEPT/UFPR

Curitiba, 07 de dezembro de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **RAFAELA MANTOVANI FONTANA, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 07/12/2023, às 20:44, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARIO DE PAULA SOARES FILHO, PROFESSOR ENSINO BAS/TEC/TECNOL**, em 07/12/2023, às 22:32, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MAURO ANTONIO ALVES CASTRO, PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR**, em 08/12/2023, às 14:29, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **6257592** e o código CRC **2A421B7B**.

Referência: Processo nº 23075.077126/2023-07 SEI nº 6257592

RESUMO

O processo de seleção e recrutamento de colaboradores é de extrema importância em qualquer empresa, por ser através deste processo que serão selecionados os candidatos adequados para preencher as vagas em aberto. O currículo é chave fundamental neste processo, ao ser por meio deste documento que o candidato apresenta-se para a empresa e demonstra algumas de suas qualificações para seguir em diante no processo seletivo. Apesar disso, muitos candidatos ainda têm dificuldade para gerar um currículo eficaz, geralmente culminando em documentos simples e que não geram resultados. Portanto, a proposta deste projeto é desenvolver uma aplicação web que auxilia a criação de currículos profissionais e a procura de profissionais por recrutadores. O sistema pode ser acessado via navegador com acesso à internet, através do qual os usuários cadastrados são classificados como “administrador”, “candidato” e “recrutador”. O sistema foi desenvolvido utilizando tecnologias como Visual Studio Code, GitHub, AngularJS, PostgreSQL, SCSS, TypeScript, DHTML e Java.

Palavras-chave: currículo, recrutamento, seleção, sistema, candidatos.

ABSTRACT

The selection process and recruitment of personnel is of extreme importance to any company, as it is through said process that the best candidates shall be selected for job vacancies. The resumé is a key component to this process, since through that document an applicant may present oneself to the company and display some qualifications for the next stage of selection. Notwithstanding, many candidates still struggle to make an effective resumé, which usually culminates in simple documents which produce no results. Hence, the goal of this project is to develop a web based application which aids the creation of professional resúmes and the search for recruiters. The system may be accessed via web browser with internet access, through which users are classified as “administrator”, “candidate” and “recruiter”. The system has been developed by utilizing tools such as: Visual Studio Code, GitHub, AngularJS, PostgreSQL, SCSS, TypeScript, DHTML and Java.

Keywords: resume, recruitment, selection, system, candidates.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01	LIVE CAREER	24
FIGURA 02	ONLINE CURRÍCULO	25
FIGURA 03	MEU CURRÍCULO PERFEITO	26
FIGURA 04	ARQUITETURA	43
FIGURA 05	TELA HOME	44
FIGURA 06	TELA DE LOGIN	45
FIGURA 07	TELA DE CADASTRO	46
FIGURA 08	TELA DE BUSCAR CURRÍCULO	47
FIGURA 09	TELA DE VISUALIZAR CURRÍCULO PARA RECRUTADOR	48
FIGURA 10	TELA DE VISUALIZAR CURRÍCULO PARA CANDIDATO	48
FIGURA 11	TELA DE AVALIAÇÃO	49
FIGURA 12	INFORMAÇÕES PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO	50
FIGURA 13	RESUMO PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO	50
FIGURA 14	EXPERIÊNCIA PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO	51
FIGURA 15	FORMAÇÃO PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO	52
FIGURA 16	HABILIDADES PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO	52
FIGURA 17	INFORMAÇÕES ADICIONAIS PARA CRIAR O CURRÍCULO	53
FIGURA 18	TELA DE AVALIAÇÕES DO CURRÍCULO	54
FIGURA 19	CADASTRAR INFORMAÇÕES ADICIONAIS	54
FIGURA 20	TELA DE ADMINISTRADORES DO SISTEMA	55
FIGURA 21	TELA DE NÍVEL DE HABILIDADES	56
FIGURA 22	CASO DE USO	64
FIGURA 23	CADASTRO	65
FIGURA 24	LOGIN	69
FIGURA 25	MANTER CONTA DE USUÁRIO	71
FIGURA 26	ADICIONAR ADMINISTRADOR	73
FIGURA 27	VALIDAÇÃO ADMINISTRADOR	75
FIGURA 28	EXCLUIR USUÁRIO	77
FIGURA 29	CADASTRO RECRUTADOR	78
FIGURA 30	CONTACTAR CANDIDATO	80
FIGURA 31	VISUALIZAR CURRÍCULO	82
FIGURA 32	BUSCAR CURRÍCULO	84
FIGURA 33	AVALIAR CURRÍCULO	86
FIGURA 34	GERAR CURRÍCULO	88
FIGURA 35	PREENCHER CURRÍCULO	90
FIGURA 36	MANTER CURRÍCULO	92
FIGURA 37	GERAR RELATÓRIO DE VISUALIZAÇÕES	94
FIGURA 38	AVALIAÇÃO CURRÍCULO	95
FIGURA 39	TRADUZIR CURRÍCULO	97
FIGURA 40	GERAR RELATÓRIO DE VISUALIZAÇÕES	99

FIGURA 41	DIAGRAMA DE CLASSES	100
FIGURA 42	DIAGRAMA DE PROCESSOS BPMN	101
FIGURA 43	MODELO FÍSICO	102
FIGURA 44	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: CADASTRO DE USUÁRIO	103
FIGURA 45	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: LOGIN USUÁRIO	104
FIGURA 46	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ALTERAR CONTA USUÁRIO	105
FIGURA 47	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: EXCLUIR CONTA USUÁRIO	106
FIGURA 48	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ADICIONAR NOVO ADMINISTRADOR	107
FIGURA 49	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: VALIDAR ADMINISTRADOR	108
FIGURA 50	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: EXCLUIR USUÁRIO DO SISTEMA	109
FIGURA 51	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: VALIDAR RECRUTADOR	110
FIGURA 52	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: CONTATAR CANDIDATO	111
FIGURA 53	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: VISUALIZAR CURRÍCULO	112
FIGURA 54	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: BUSCAR CURRÍCULO	113
FIGURA 55	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: AVALIAR CURRÍCULO	114
FIGURA 56	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: TRADUZIR CURRÍCULO	115
FIGURA 57	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: GERAR CURRÍCULO	116
FIGURA 58	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ALTERAR CURRÍCULO	117
FIGURA 59	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: GERAR RELATÓRIO VISUALIZAÇÕES	118
FIGURA 60	DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ACEITAR CONTATO	119
FIGURA 61	DIAGRAMA SEQUÊNCIA	120

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01	COMPARATIVO SOFTWARES	29
QUADRO 02	CRONOGRAMA PRIMEIRA FASE	36
QUADRO 03	CRONOGRAMA SEGUNDA FASE	37
QUADRO 04	DIVISÃO DE TAREFAS	37
QUADRO 05	HARDWAREs	43

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

CV	-	Curriculum Vitae
HTML	-	HyperText Markup Language — Linguagem de Marcação de Hipertexto
DHTML	-	Dynamic Hypertext Markup Language — Linguagem Dinâmica de Marcação de Hipertexto
CSS	-	Cascading Style Sheets — Folhas de Estilo em Cascata
JS	-	JavaScript
SQL	-	Structured Query Language - Linguagem de Consulta Estruturada
NoSQL	-	Not Only Structured Query Language - Não Somente SQL uma Linguagem de Consulta Estruturada
VOLP	-	Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa
ETC	-	Et cetera — e as demais coisas
UML	-	Unified Modeling Language — Linguagem de Modelagem Unificada
JSON	-	JavaScript Object Notation - Notação de Objetos JavaScript
SDK	-	Software Development Kit — Kit para desenvolvimento de software
IDE	-	Integrated Development Environment — Ambiente de Desenvolvimento Integrado
C#	-	C Sharp — linguagem de programação multiparadigma
C++	-	Linguagem de programação compilada multiparadigma
JPA	-	Java Persistence API
JDBC	-	Java Database Connectivity
SGBD	-	Sistema Gerenciador de Banco de Dados

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	14
1.1. PROBLEMA.....	16
1.2. OBJETIVO GERAL.....	16
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. JUSTIFICATIVA.....	17
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	19
2.1 CONCEITOS DE NEGÓCIO.....	19
2.1.1 Conceito da palavra currículo.....	19
2.1.2 Origem do currículo.....	19
2.1.3 Componentes de um currículo.....	21
2.1.4 Processos de recrutamento e seleção.....	23
2.1.5 Importância do currículo no processo de recrutamento e seleção de colaboradores em uma empresa.....	23
2.1.6 Avanços tecnológicos para recrutamento de funcionários.....	24
2.2 SISTEMAS SIMILARES.....	25
2.2.1 Live Career.....	25
2.2.2 Online Currículo.....	26
2.2.3 Meu Currículo Perfeito.....	27
3. MATERIAIS E MÉTODOS.....	31
3.1 MÉTODOS.....	31
3.1.1 Engenharia de software.....	31
3.1.2 Modelagem.....	32
3.1.2.1 Diagrama de casos de uso.....	32
3.1.2.2 Histórias de usuário.....	33
3.1.2.3 Diagrama de classes.....	33
3.1.2.4 Diagrama físico do banco de dados.....	33
3.1.2.5 Diagrama de sequência.....	34
3.1.2.6 Diagrama BPMN.....	35

3.1.3 Desenvolvimento do Projeto.....	35
3.1.3.1 Primeira fase: Modelagem.....	35
3.1.3.2 Segunda fase: Desenvolvimento.....	36
3.2 MATERIAIS.....	39
3.2.5. JustInMind.....	40
3.2.6. Visual Studio Code.....	40
3.2.7 GitHub.....	40
3.2.8 Eclipse.....	40
3.2.9 AngularJS.....	40
3.2.10 DHTML.....	41
3.2.11 TypeScript.....	41
3.2.12 Java.....	42
3.2.13 PostgreSQL.....	42
3.2.14 Hardwares de desenvolvimento.....	43
4. APRESENTAÇÃO DO SISTEMA.....	44
4.1 ARQUITETURA.....	44
4.2. TELAS.....	46
4.2.1. Tela Home.....	46
4.2.1. Tela de login.....	46
4.2.2. Tela de cadastro.....	47
4.2.3. Tela de buscar currículo.....	48
4.2.4. Tela de visualizar currículo para o recrutador.....	49
4.2.5. Tela de visualizar currículo para o candidato.....	50
4.2.6. Tela de avaliação.....	50
4.2.7. Telas para criação de currículo.....	51
4.2.7.1. Informações.....	51
4.2.7.2. Resumo.....	52
4.2.7.3. Experiência.....	53
4.2.7.4. Formação.....	53

4.2.7.5. Habilidade.....	54
4.2.7.6. Informações Adicionais.....	55
4.2.8 Avaliações do currículo.....	55
4.2.9 Informações adicionais para cadastrar no currículo.....	56
4.2.10. Administradores do sistema.....	57
4.2.11. Nível de Habilidades.....	57
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICES.....	65
APÊNDICE A - CASO DE USO.....	65
APÊNDICE B - HISTÓRIAS DE USUÁRIO.....	67
APÊNDICE C - DIAGRAMA DE CLASSES.....	102
APÊNDICE D - DIAGRAMA DE PROCESSOS BPMN.....	103
APÊNDICE E - DIAGRAMA FÍSICO.....	104
APÊNDICE F - DIAGRAMA DE SEQUÊNCIA.....	105

1. INTRODUÇÃO

Para Oliveira (2020), o currículo desempenha um papel fundamental para fins de seleção empresarial, estágios, concursos ou até mesmo para o ingresso no mercado de trabalho. Esse documento consiste de um conjunto de informações pessoais que são essenciais para uma análise no processo de recrutamento e seleção. Através dele, o profissional tem a oportunidade de apresentar-se para as empresas e demonstrar de forma clara e concisa informações que o qualificam para a vaga, como suas habilidades, competências, formações, conquistas e experiências relevantes (MACEDO, 2020).

Segundo Vilaça (2021), o currículo é uma das principais ferramentas utilizadas pelas empresas privadas na busca por profissionais para preencher seu quadro de funcionários, sejam eles jovens ou adultos, estudantes ou com formação escolar/acadêmica já concluída. A partir da análise curricular que o empregador delineia o perfil do candidato. Por esse motivo, a estruturação do CV (do inglês "*Curriculum Vitae*") pode ser fundamental para a continuidade do candidato no processo seletivo.

Assim, é essencial causar uma boa impressão no recrutador, o que começa pela apresentação do CV. Vilaça (2021) sugere que, como existe uma hierarquia e um alto grau de formalidade entre candidato e recrutador, o candidato à vaga não deve usar gírias nem abreviações no documento. O CV deve ser escrito na língua padrão, expressa de forma clara e precisa. Além da linguagem verbal, observa-se a linguagem não verbal na organização do documento, como o *layout*, a escolha de cores e fontes, mostrando como o candidato se preocupa com detalhes.

O currículo, que é um documento que relata a formação e as experiências profissionais de um indivíduo, funciona como uma espécie de propaganda pessoal, com o objetivo de convencer o recrutador a oferecer um emprego ao candidato. Existem diferentes tipos de currículo, mas todos devem apresentar um cabeçalho semelhante (VILAÇA, 2021, p. 46). No cabeçalho, geralmente são incluídos o nome do candidato, o telefone para contato (residencial, celular ou recado) e o e-mail. É recomendável que o currículo seja elaborado seguindo formatos padronizados, o que facilita a localização das informações pelo selecionador (VILAÇA, 2021, p. 46).

Após o cabeçalho, o currículo apresenta dados sobre as qualificações do candidato, como sua formação acadêmica/escolar e os cursos de aperfeiçoamento

relacionados à área desejada. Além disso, são mencionadas as experiências profissionais relevantes para a função almejada. É importante lembrar que, se o candidato possui graduação ou curso de pós-graduação, não é necessário fornecer detalhes sobre o Ensino Básico (VILAÇA, 2021, p. 46).

A primeira parte do currículo comunica o objetivo e as expectativas do candidato em relação à empresa. Em seguida, o documento demonstra que o candidato se considera apto para o cargo pretendido, destacando suas habilidades e competências relevantes (VILAÇA, 2021, p. 46).

A última parte do currículo destaca as atividades realizadas em empregos anteriores e os resultados alcançados por meio de suas ações. É importante ressaltar os feitos mais relevantes e relacionados à área de atuação, para destacar o potencial do candidato em contribuir para a empresa (VILAÇA, 2021, p. 46).

Em resumo, um currículo é um documento que apresenta informações sobre a formação, experiências profissionais e habilidades de um indivíduo, com o objetivo de convencer o recrutador a considerá-lo para uma oportunidade de emprego. É importante seguir um formato padronizado e destacar as informações mais relevantes para a função desejada.

Isto posto, o objetivo deste trabalho foi criar uma ferramenta de software que auxilia na criação de um currículo padronizado e que destaque as informações relevantes do candidato, a fim dele se tornar mais competitivo no processo seletivo.

1.1. PROBLEMA

Um dos principais problemas encontrados na criação de um currículo é a falta de organização e estrutura do documento, onde as informações são apresentadas de forma incoerente. Além disso, muitos candidatos possuem dificuldades na elaboração do documento e na apresentação de suas habilidades e competências, o que impacta negativamente a busca de um emprego e torna desafiador para o recrutador identificar seus potenciais e habilidades que possam contribuir para a empresa (OLIVEIRA, 2020).

Além do mais, a falta de personalização dos currículos é um ponto negativo para atender às necessidades específicas de cada vaga. De acordo com Oliveira (2020), os candidatos muitas vezes enviam currículos genéricos, sem adaptá-los para apresentar as competências para a posição desejada. Isso resulta em uma

menor taxa de resposta por parte dos recrutadores e dificulta a progressão no processo de seleção.

Alguns softwares disponíveis atualmente fornecem funcionalidades para criação de currículos, como o *LinkedIn*, o *Currículo Online* e o *Currículo Perfeito*. No entanto, esses sistemas possuem suas limitações. O *LinkedIn*, que é destinado para anúncios e busca de vagas e não possui ferramentas para modelagem de um currículo. Já o *Currículo Online* e *Currículo Perfeito*, são ferramentas para criação e modelagem do currículo apenas, não dando liberdade para divulgação.

Diante desses desafios, torna-se evidente a necessidade de um sistema que aborde de forma abrangente a criação e gestão de currículos profissionais. Um sistema integrado que ofereça ferramentas e recursos para a construção de currículos estruturados, personalizados e de fácil atualização, pode ser uma solução para auxiliar os profissionais em processo de recrutamento e aumentar suas chances de sucesso na busca por emprego.

1.2. OBJETIVO GERAL

Desenvolver um sistema de gestão de currículos profissionais, com as principais funcionalidades de criação automatizada de currículos e sua disponibilização para busca e avaliação por recrutadores.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Com base nas propostas para o projeto de criação e gerenciamento de currículos, os objetivos específicos deste trabalho são:

- Desenvolver um sistema de cadastro de usuários que permita a criação de contas e a inserção de informações pessoais, incluindo nome completo, endereço, telefone e e-mail;
- Implementar a funcionalidade de criação de currículo, fornecendo formulários estruturados para os usuários preencherem informações de contato, resumo profissional, histórico profissional, habilidades e competências, formação acadêmica, conquistas e prêmios, projetos e trabalhos voluntários, idiomas, nível de fluência e informações adicionais;
- Permitir aos usuários visualizar e alterar seus currículos;

- Criar uma área de armazenamento de currículos, garantindo que os usuários realizem o mínimo de atualizações necessárias;
- Desenvolver a funcionalidade de avaliação de desempenho, possibilitando que os recrutadores atribuam notas aos currículos analisados;
- Fornecer informações sobre as avaliações dos currículos aos candidatos;
- Implementar um sistema de visualizações, permitindo que os usuários acompanhem o alcance de seus currículos;
- Desenvolver a função de busca de currículos para recrutadores, permitindo que visualizem todos os currículos relevantes a suas necessidades;

1.4. JUSTIFICATIVA

Segundo Colares (2020), ao oferecer uma solução tecnológica no recrutamento e seleção de colaboradores e para a criação e gestão de currículos profissionais, é possível aumentar as chances de sucesso dos profissionais na busca por oportunidades de emprego e impulsionar seu crescimento profissional. Uma plataforma que combina funcionalidades como modelos pré-formatados e recursos de personalização permitirá que os profissionais destaquem suas habilidades de maneira adequada, atendendo às expectativas dos recrutadores e aumentando suas chances de serem selecionados.

Além disso, graças à tecnologia da informação, o candidato pode aproveitar aplicações que permitem o compartilhamento e centralização de informações, resultando na unificação e eliminação de redundâncias. O currículo torna-se mais abrangente, integrado e capaz de atender plenamente às necessidades dos recrutadores. Por meio do uso da TI, pode-se desfrutar de várias facilidades de organização, que proporcionam vantagens competitivas e inteligência para modelagem de um currículo. A informação e o conhecimento, ao serem integrados, contribuem de forma significativa para o sucesso do candidato, impedindo que erros aconteçam como na criação manual (REZENDE, 2014).

A seguir, o Capítulo 2 apresenta a Fundamentação Teórica do trabalho, em que são apresentados os conceitos e origem do currículo, processos de recrutamento e seleção, além dos softwares similares no mercado. Já o Capítulo 3 descreve os Materiais e Métodos que foram utilizados no desenvolvimento do

projeto. O Capítulo 4, Apresentação do Sistema, apresenta o sistema, fornecendo uma descrição de sua estrutura e recursos implementados. Por fim, o Capítulo 5, Considerações Finais, destaca pontos relevantes, e comenta sobre a eficiência e necessidade do sistema, expondo os resultados e conclusões.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados as bases teóricas do projeto, dividindo as informações em conceitos do negócio e softwares similares.

2.1 CONCEITOS DE NEGÓCIO

Nesta seção descreve-se alguns dos conceitos da palavra currículo, a sua origem, informações necessárias para o documento, definição de recrutamento e seleção, a importância do currículo no processo de recrutamento e avanços tecnológicos para auxílio no recrutamento de novos colaboradores nas empresas.

2.1.1 Conceito da palavra currículo

Existem várias definições para o termo currículo, que podem se referir tanto ao programa de um curso quanto aos dados acadêmicos e profissionais de uma pessoa (VILAÇA, 2021). De acordo com Goodson (1995), a palavra *curriculum* tem origem na palavra latina, que significa correr, curso ou carro de corrida, o que se encaixa nas duas definições mencionadas anteriormente. Nesta abordagem, consideramos a segunda definição, derivada de *Curriculum Vitae*, que significa curso da vida. A palavra Vitae, também de origem latina, significa vida. Portanto, um CV descreve o histórico de vida de um indivíduo e pode ser traduzido como trajetória de vida. O Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa (VOLP, 2009) reconhece os termos currículo e curriculum como substantivos masculinos válidos em nossa língua. No Brasil, a expressão adotada no cotidiano é de CV.

2.1.2 Origem do currículo

Conforme Hamilton (1992, citado por VILAÇA, 2021), no período entre os séculos XV e XVIII, conhecido como Mercantilismo, ocorreu a transição do regime feudal para a sociedade capitalista. Durante esse período, diversas transformações nas práticas sociais, jurídicas, políticas, econômicas, sociais e ideológicas foram fundamentais para estabelecer as condições prévias ao surgimento do capitalismo.

Como parte dessa reestruturação do sistema educativo, surgiu o conceito de currículo.

De acordo com Silva (2006), foi no contexto do mercantilismo que os primeiros currículos foram criados. Registros históricos do século XVI revelam quando e em quais circunstâncias a palavra currículo foi aplicada pela primeira vez no contexto educacional. Esses registros demonstram que o termo estava relacionado à ideia de ordem e eficiência social. Com o funcionamento da sociedade exigindo uma nova moral para o funcionamento da economia capitalista, a formação humana precisava se transformar, o que levou ao surgimento de um novo modo de organizar o trabalho escolar: o currículo educacional.

Segundo Vilaça (2021), no capitalismo ocorreu a divisão de classes e, conseqüentemente, a divisão escolar entre proletários e burgueses. O currículo voltado para os proletários estava focado no mercado de trabalho, enquanto para os burgueses era direcionado à administração de empresas. Dessa forma, já era determinado pela escola o lugar que cada um ocuparia na sociedade. O currículo escolar evoluiu para se tornar um documento de comprovação de aprendizado e experiência, levando algumas empresas a exigirem essa declaração. Um bom currículo pertencia àqueles que haviam recebido uma formação adequada. Escolas burguesas do século XVI procuravam elaborar currículos para seus alunos, incluindo notas e outros registros, com o intuito de divulgar tanto o aluno quanto a instituição. Assim, para conseguir um emprego, o estudante deveria concluir o curso e ser indicado pela faculdade.

A partir do século XX, a palavra *Curriculum* migrou da Inglaterra para os Estados Unidos, onde passou a ser empregada como CV. Como resultado, grandes empresas começaram a exigir o documento dos candidatos a vagas. Por outro lado, na maioria das oficinas e fábricas, o processo seletivo, até a década de 1920, ocorria de forma improvisada. Diariamente, formavam-se filas em frente às empresas, e alguém era escolhido subjetivamente. Somente a partir de 1930, começou a surgir a exigência do currículo. No entanto, não havia uma formatação padronizada para o documento. O CV era escrito à mão, em pedaços de papel, durante uma reunião com os empregadores e funcionava como uma carta de apresentação (VILAÇA, 2021).

Segundo Vilaça (2021, p. 42),

O avanço do CV ocorreu com a revolução tecnológica, que teve início após a Segunda Guerra Mundial. A partir desse momento, cada vez mais empresas passaram a solicitar o documento. Na metade do século XX, as grandes empresas passaram a exigir o CV em todos os processos seletivos, tornando-se um dos principais meios de seleção de pessoal. Nessa época, havia formulários de CV à venda em bancas de revistas, preferencialmente datilografados e entregues pessoalmente aos departamentos de recursos humanos das empresas. No século XXI, o CV se tornou digital e passou a ser enviado por e-mail às empresas ou preenchido diretamente nos sites das instituições (Vilaça, 2021, p. 42).

2.1.3 Componentes de um currículo

De acordo com Peterson (1993), um CV é uma declaração biográfica compreensiva que enfatiza suas qualificações e atividades profissionais. Assim como Peterson, Hemmings (2003) concorda que os principais pontos a serem considerados num currículo são a clareza e coesão do documento, assim como sua completude, concisão e vigência. Assim sendo, os principais elementos incluídos em um *curriculum vitae* pelos autores são:

- Cabeçalho: nome, endereço, telefone, código postal;
- Formação educacional: lista de realizações educacionais, a começar pela mais recente ou em vigência, incluindo nome da instituição, cidade, estado, grau de ensino e área de estudo;
- Certificações: Lista de certificados relevantes ao cargo, incluindo tipo e ano;
- Prêmios e honras: lista de bolsas de estudo e assistências acadêmicas, incluindo nomes dos honorários escolásticos, prêmios de pesquisa ou de educação;
- Experiência relevante: lista de cargos relacionados ao emprego desejado - geralmente começando pelo cargo mais recente - incluindo

nome da organização contratante, cidade, estado, cargo ocupado, datas de início e fim e uma descrição acerca das funções desempenhadas, preferencialmente utilizando verbos “fortes”;

- Outras experiências: grupos de experiências profissionais não relacionadas ao cargo desejado, mas que podem melhorar a qualidade do currículo. São listadas em ordem cronológica reversa e podem ser agrupadas sob as categorias de “Tutoria”, “Aconselhamento”, “Voluntariado”, “Estágio”, etc;
- Associações profissionais: lista de adesões a organizações profissionais nacionais, regionais ou estatais atuais ou recentes - caso relevantes - assim como quaisquer nomeações a posições ou comitês nessas associações;
- Publicações: citações bibliográficas de artigos, panfletos, capítulos em livros, pesquisas, etc. (autoradas ou co-autoradas);
- Apresentações: Títulos de apresentações profissionais, incluindo nome do evento, datas e localização;
- Pesquisas atuais ou recentes: descrições de projetos de pesquisa recentes ou em progresso, incluindo tipo de pesquisa, propósito, etc;
- Disciplinas ensinadas: (para professores) nomes de disciplinas ensinadas, assim como instituições de ensino, data e descrição da disciplina;
- Trabalho comunitário: trabalho voluntário, serviço em igrejas, organização de serviços comunitários, etc;
- Viagens com fins educacionais: nomes dos países, datas e propósito, o qual geralmente é incluído quando relevante à posição desejada;
- Referências: lista de profissionais com quem prestou serviço e que podem atestar por sua expertise e ética de trabalho. Quando o cargo especificamente pede por referências, deve-se incluí-las num documento separado;
- Qualificações e habilidades: um sumário das qualificações relevantes ao cargo que geralmente são mencionadas nas demais seções, não obstante devendo ser incluídas numa seção separada quando referentes à habilidades de programação ou línguas estrangeiras.

2.1.4 Processos de recrutamento e seleção

No momento atual, o recrutamento e seleção são considerados ferramentas essenciais de gestão de pessoas nas organizações. Esses processos permitem às organizações reconhecer a importância dos indivíduos que as compõem, vendo-os não apenas como funcionários, mas como parceiros (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005).

De acordo com Rocha (1997), uma boa gestão de pessoas é fundamental para o sucesso, enquanto Chiavenato (1999) afirma que lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e se tornou uma vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas.

Nesses processos, o aspecto humano é valorizado, com o objetivo de encontrar pessoas que se enquadrem na visão da empresa. O recrutamento envolve a busca e atração de candidatos para uma determinada função, enquanto a seleção é responsável por escolher e decidir qual candidato ocupará a vaga disponível (ROCHA, 1997). Tanto o recrutamento quanto a seleção fazem parte de um processo mais amplo, que visa suprir e fornecer à organização os talentos e competências necessários para sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo (CHIAVENATO, 1999).

Chiavenato (1999) destaca a importância da participação da política interna da empresa, afirmando que o recrutamento e a seleção não devem ser atividades restritas à área de Gestão de Pessoas. Quanto maior for o envolvimento do departamento requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e integração do candidato em sua nova função. As características necessárias para o cargo e, conseqüentemente, as que são procuradas e analisadas no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas.

2.1.5 Importância do currículo no processo de recrutamento e seleção de colaboradores em uma empresa

Segundo Oliveira (2020), no processo de recrutamento e seleção com foco na competência, o currículo é um elemento importante a ser considerado. Muitas vezes, as pessoas têm dúvidas sobre a relevância do currículo, pensando que é apenas uma formalidade e que não influencia a obtenção de uma vaga no mercado de trabalho. No entanto, a triagem de currículos desempenha um papel fundamental na identificação das competências individuais dos profissionais.

Ao analisar um currículo, as organizações verificam vários requisitos, como escolaridade, idade, disponibilidade e experiências anteriores, entre outros. A partir desses requisitos descritos, é feita uma avaliação para determinar quais candidatos se adequam às vagas disponíveis. Se a análise curricular for satisfatória, os candidatos são convidados a participar das etapas subsequentes do processo de seleção (OLIVEIRA, 2020).

A análise curricular é uma fase dinâmica e mais flexível do que o recrutamento, conforme apontado por Régnier (2006). Oliveira (2020), cita que as organizações têm a liberdade de valorizar aspectos que atendam aos seus interesses e projetos específicos. Além dos itens tradicionais presentes no currículo, experiências profissionais vivenciadas no exterior também podem ser consideradas importantes, mesmo para cargos mais básicos. Essas experiências incluem atividades de intercâmbio e viagens que proporcionam conhecimento sobre outras culturas, idiomas e uma visão mais ampla do mercado global.

2.1.6 Avanços tecnológicos para recrutamento de funcionários

Segundo Esbegue (2019), após a popularização da internet, os profissionais de recursos humanos encontraram um novo aliado nos processos de seleção de candidatos: o recrutamento *online*. Almeida (2004) diz que o recrutamento *online* refere-se a todas as ferramentas ou sistemas que utilizam a Web ou a Internet para coletar informações sobre os candidatos, com o objetivo de auxiliar nas decisões de contratação.

Para as empresas, esse tipo de recrutamento possibilitou alcançar um grande número de candidatos, ter fácil acesso a talentos de destaque e atrair candidatos passivos, além de permitir a padronização curricular alinhada aos objetivos das organizações (ALMEIDA, 2004). Cappelli (2003), afirma que a Internet permite que as empresas concentrem seus esforços de recrutamento e se destaquem dos

concorrentes por meio de táticas eletrônicas criativas. O recrutamento online está crescendo cada vez mais no Brasil e já se tornou uma tendência no exterior.

Atualmente, é crucial para as empresas acompanharem a evolução da tecnologia quando se trata de gestão de pessoas, pois é indispensável ter processos estruturados para proporcionar uma melhor experiência tanto para o candidato quanto para a empresa. A era tecnológica oferece atrativos como economia de tempo, redução de custos e otimização da mão de obra, o que tem sido muito valorizado pelas empresas em todo o mundo (SILVA, 2019).

2.2 SISTEMAS SIMILARES

Dentro do contexto de utilização de ferramentas on-line para recrutamento, identificou-se alguns *softwares* com funções similares ao projeto AGIZO, apresentados nesta seção.

2.2.1 Live Career

Ao iniciar o processo de criação de currículo, o usuário tem acesso a diversos *templates* - modelos - dentre os quais pode escolher um (LIVE CAREER, 2023). No lado direito da Figura 01, pode-se observar um exemplo de um *template* disponibilizado pela plataforma. Também, se considera alguns pontos nesse software:

- Elementos comuns à maioria dos *templates* disponíveis são a foto do usuário e os campos: “Contatos”, composto de número de telefone, endereço postal e endereço de e-mail, como mostra no lado esquerdo da Figura 01; “Competências”, consistindo dos conhecimentos e habilidades competentes do usuário; “Síntese”, sendo esse um breve resumo dos demais campos; “Experiência Profissional”, referente a outros cargos já ocupados pelo usuário; e “Formação Acadêmica”, que se refere à educação do usuário;
- Escolhido um *template*, o usuário tem a opção de criar um novo currículo ou transferir um currículo já criado para o modelo selecionado;

- Ao criar um novo currículo, o usuário preenche as informações, que serão inseridas nos campos correspondentes;
- Selecionando a opção de transferir um currículo já criado, o site usa palavras chave para determinar quais informações equivalem a quais campos, embora possam ocorrer erros que devem ser corrigidos pelo usuário.

FIGURA 01 - LIVE CAREER

Começaremos pelos **dados pessoais**

Inclua o seu nome completo e pelo menos um e-mail ou número de telefone.



CARREGAMENTO DA FOTOGRAFIA

NOME

SOBRENOME

LOCALIDADE

CÓDIGO POSTAL


TELEFONE

ENDEREÇO DE E-MAIL

VOLTAR
CONTINUAR

PIETRO PRÁ GIACOMITTI

Curitiba
(41) 3027-4068



SÍNTESE

Busco adquirir conhecimento, experiência e crescer profissionalmente, contribuindo de forma positiva com a organização. Profissional com Trabalho árduo e que agrega conhecimento na área de TI, principalmente acerca de análise e desenvolvimento de sistemas de software. Perfil Discreto, Pontualidade e assiduidade; Comprometimento com as responsabilidades e funções solicitadas; Facilidade em aprender atividades; Trabalho em equipe.

COMPETÊNCIAS

- Conhecimentos
- Lógica de programação;
- Conhecimentos adquiridos com conformidade com os conteúdos administrativos pelo
- Linguagens de programação: C, Java;
- Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas;
- Noções de engenharia de software;
- Desenvolvimento de Sistemas;
- Noções de direito no âmbito de TI;
- Aplicação de metodologias ágeis;
- Noções de governança de TI;
- Aplicação de ferramentas da qualidade;

EXPERIÊNCIA

09/2022 - 12/2022 **Auxiliar SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, ALEXANDRE MATSCHENKE**

- AVENIDA JOÃO GUALBERTO N. 623, Cidade: Curitiba - PARANÁ
- CEP: 80010-000; Funções desempenhadas:
- Controle de inventário de itens de informática;
- Instalação e suporte a equipamentos de informática;
- Administração de contas de professores da rede municipal de educação;
- Auxílio no desenvolvimento e implantação de informações institucionais;
- Gerenciamento de arquivos de tecnologia da informação no âmbito da Coordenadoria de Tecnologias Digitais e Inovação;
- Auxílio na gestão e manutenção de públicos na área de tecnologia da informação;
- Administração de fluxos de informação em redes de computadores da rede Curitiba

EDUCAÇÃO

novembro de 2018 **2º Grau Colégio Marista Santa Maria**

dezembro de 2023 **Ensino Superior: Análise e Desenvolvimento de Sistemas Universidade Federal do Paraná**

LÍNGUAS

- Inglês avançado;
- Espanhol intermediário

Pode editar posteriormente os modelos, cores, tipos de letra e a disposição das seções do currículo

FONTE: Live Career (2023)

2.2.2 Online Currículo

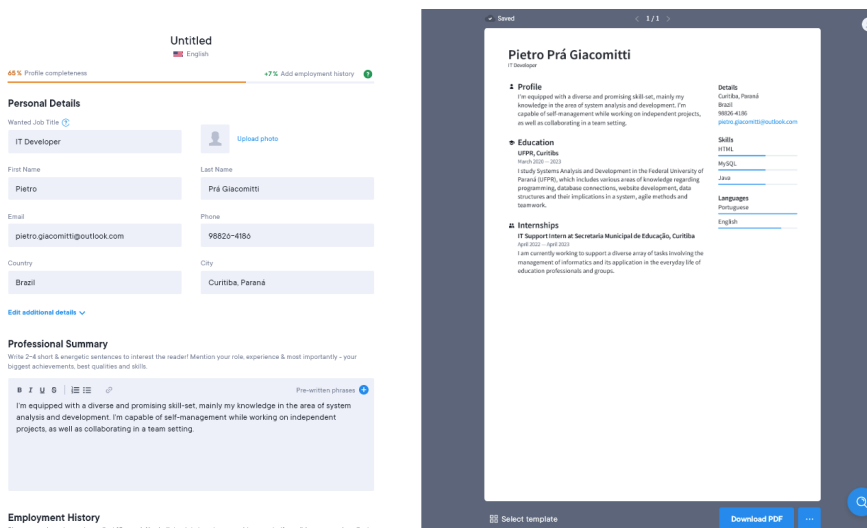
Semelhante ao software anterior, há diversos templates dos quais se pode escolher, apesar de este site possuir um passo-a-passo simples no topo da tela, indicando qual o processo a ser seguido pelo usuário (ONLINE CURRÍCULO, 2023). Alguns pontos deste software são:

- Elementos comuns aos *templates*, como mostra a Figura 02, são: “Perfil”, uma breve introdução do usuário e resumo dos demais campos; “Experiência profissional”, composto de cargos previamente ocupados pelo usuário; “Dados Pessoais”, como nome, telefone e outros meios de comunicação; “Competências”, que se difere do site

anterior ao se basear num sistema de pontuação ao invés de apenas texto;

- Ao se selecionar um *template*, o site permite efetuar login com redes sociais e, talvez mais importante, com LinkedIn, o que facilita seu trabalho ao importar informações do usuário para o modelo do currículo;
- O site conta também com um simples sistema de cálculo de completude do currículo, permitindo acompanhamento direto de seu progresso.

FIGURA 02 - ONLINE CURRÍCULO



FONTE: Online Currículo (2023)

2.2.3 Meu Currículo Perfeito

Semelhante ao sistema anterior, este domínio também possui um guia de usuário referente às etapas a serem seguidas, apesar de o guia aparecer apenas ao se clicar em “Selecionar Modelo” (MEU CURRÍCULO PERFEITO, 2023). Alguns pontos deste software são:


- Ao selecionar “Criar meu currículo”, o usuário é destinado a uma tela que lhe pergunta seu tempo de experiência profissional, incluindo uma janela de *pop-up*, que explica o que deve ser considerado e a opção de pular essa etapa;

- O usuário também é questionado quanto a estar estudando atualmente ou não;
- Independentemente de responder às duas perguntas ou pular a etapa, o usuário é enviado à página de seleção de *templates*, onde pode escolher o modelo desejado de currículo ou pular a etapa novamente;
- Tendo pulado a etapa de seleção de *template*, o site escolhe um modelo aleatório a ser utilizado;
- Semelhante ao primeiro site, este domínio permite criar um currículo novo ou importar um currículo pronto;
- Criando um novo currículo requer que o usuário insira suas informações, como mostra a Figura 03, enquanto que importar um currículo realiza esse trabalho pelo usuário, contanto que os dados estejam devidamente organizados;
- Qualquer que seja o caso, o site guia o usuário através de seu histórico acadêmico, experiência profissional, competências e objetivo profissional, assim como informações extras que podem ajudar;
- É possível notar, ao se criar um novo currículo, que o site preenche determinados campos com informações aleatórias para que estes não permaneçam vazios - provavelmente por uma questão estética - mas que logo são substituídas pelas informações inseridas pelo usuário;
- Outro diferencial é que é possível alterar a ordem dos cargos e formações acadêmicas na hora de preencher esses campos, algo que falta nos outros dois sites.

FIGURA 03 - MEU CURRÍCULO PERFEITO

Qual a melhor forma para os empregadores entrarem em contato com você?

Sugerimos incluir um e-mail e um número de telefone. [Visualizar](#)



+ Carregar foto

NOME Daniela	SOBRENOME Pereira	
ENDEREÇO Rua das Flores, 24		
CIDADE Rio de Janeiro	ESTADO RJ	CEP 22253-000
TELEFONE RESIDENCIAL (21)12345-6789	E-MAIL d.pereira@gmail.com	



← Voltar
Próximo: Histórico profissional

FONTE: Meu Currículo Perfeito (2023)

De forma geral, todos os sistemas analisados apresentam limitações, como falta de instrução para os usuários na criação de um currículo e ausência de ferramentas para divulgação. No entanto, todos possuem elementos que são desejáveis ao projeto, como por exemplo: *templates* pré definidos, acompanhamento de completude no preenchimento do currículo e importação de informações de um documento já criado. O Quadro 01 apresenta uma comparação das características e recursos disponibilizados pelos Softwares (LIVE CAREER, 2023), (ONLINE CURRÍCULO, 2023), (MEU CURRÍCULO PERFEITO, 2023) em comparação com AGIZO.

QUADRO 01 - COMPARATIVO SOFTWARES

<i>COMPARATIVO</i>	LIVE CAREER	ONLINE CURRÍCULO	MEU CURRÍCULO PERFEITO	AGIZO
Templates prontos	X	X	X	X
Importação de dados	X		X	
Cabeçalho	X	X	X	X
Resumo profissional	X	X	X	X
Experiência profissional	X	X	X	X
Historico academico	X	X	X	X
Referencias				X
Certificações				X
Cursos	X	X	X	X
Acompanhamento de progresso		X		X

FONTE: Os autores (2023)

Observa-se que o sistema desenvolvido, com exceção da importação de dados, fornece todas as características dos outros softwares e recursos adicionais, o que inclui:

- fornecimento de templates prontos;
- cabeçalho, resumo e experiência profissional;
- histórico acadêmico;
- referências;
- certificações;
- cursos e
- acompanhamento de progresso.

Neste capítulo, foram apresentadas as bases teóricas do projeto, dividindo as informações em conceitos do negócio e softwares similares. No próximo capítulo, serão apresentados os materiais e métodos utilizados para o desenvolvimento do sistema AGIZO.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Neste capítulo serão apresentados os métodos e materiais utilizados para o desenvolvimento do sistema, conforme os objetivos e requisitos levantados.

3.1 MÉTODOS

Nesta seção serão apresentados os métodos utilizados para planejamento e desenvolvimento do sistema.

3.1.1 Engenharia de software

A Engenharia de Software é uma disciplina que envolve um processo sistemático para desenvolver software de alta qualidade. Ela abrange não apenas o desenvolvimento de programas, mas também a documentação necessária para o desenvolvimento, instalação, uso e manutenção desses programas. Além disso, a Engenharia de Software inclui um conjunto de métodos e práticas que os profissionais utilizam para realizar essas atividades (PRESSMAN, 2011).

Os profissionais de Engenharia de Software seguem um processo que envolve várias etapas, como levantamento de requisitos, análise, design, implementação, testes e manutenção. Cada etapa é realizada de forma sistemática e documentada para garantir a qualidade do software desenvolvido (SOMMERVILLE, 2011).

Para realização deste projeto, a metodologia utilizada é a Scrum, que é uma metodologia ágil para gestão e planejamento de software, cujo seu objetivo é realizar entregas com rapidez e com uma frequência maior, sempre visando a necessidade final do cliente.

No Scrum, as tarefas são definidas para cada atividade e executadas em *sprints*, que são unidades de trabalho com o objetivo de entregar funcionalidades. Cada *sprint* possui uma lista de funcionalidades chamada *backlog* da *sprint* (PRESSMAN, 2011).

Para desenvolvimento do projeto, foram realizadas *sprints* semanais para promover o diálogo entre os membros da equipe e discutir problemas e dificuldades encontradas durante o processo de desenvolvimento. Neste projeto de duas etapas

foram feitas algumas adaptações na metodologia *Scrum*: as funcionalidades e modelagens foram feitas semanalmente na primeira etapa do projeto, já na segunda etapa do projeto foi feita a construção do software com iterações de duas semanas.

3.1.2 Modelagem

Segundo Larman (2004), a Unified Modeling Language (UML) ou Linguagem de Modelagem Unificada é uma linguagem visual amplamente utilizada para representar software orientado a objetos. Trata-se de uma linguagem de propósito geral que pode ser aplicada em diversos domínios de aplicação. Nos últimos anos, a UML se tornou a linguagem-padrão internacionalmente adotada pela indústria de engenharia de software para modelagem.

Os seus processos podem ser relacionados ao mundo real, como a estrutura interna de uma empresa, ou relacionados ao desenvolvimento de software, abordando detalhes internos do próprio sistema. Dessa forma, a UML pode ser utilizada tanto para descrever aspectos do mundo real quanto para representar características internas de um software específico.

Apesar de ser uma linguagem formal (ou seja, é definida na forma de uma gramática - no caso a partir de uma meta-linguagem de descrição), a UML é uma linguagem visual, baseada em diferentes tipos de diagramas.

A seguir, serão apresentados brevemente os conceitos relacionados a diagramas de caso de uso, histórias de usuários, diagrama de classes, diagrama relacional, diagrama de sequência e diagrama BPMN (Business Process Model and Notation) do sistema.

3.1.2.1 Diagrama de casos de uso

É a representação gráfica das funcionalidades observáveis do sistema e dos elementos externos ao sistema e que com ele interagem, capturando os usos ou aplicações completas do sistema. Visa responder perguntas como o uso do sistema e aplicação que será empregado (BEZERRA, 2007).

O diagrama de caso de uso é composto pelos atores (usuário, administrador, candidato e recrutador), que usarão as funções do programa e os casos de uso

(funcionalidades do sistema). No Apêndice A é apresentado o diagrama do caso de uso do sistema Agizo e a sua descrição.

3.1.2.2 Histórias de usuário

Embora não faça parte da UML, as histórias de usuário foram utilizadas para especificar os casos de uso. Uma história de usuário pode ser definida como uma simples descrição da necessidade do cliente (BERNARDO, 2014). O Apêndice B contém 18 histórias de usuários, cada uma delas se referindo a um dos casos de uso do sistema. A história de usuário é dividida em título, protótipo da tela, descrição da funcionalidade e de quem irá realizar a ação, os critérios de aceitação e a regra de negócio.

3.1.2.3 Diagrama de classes

Segundo Larman (2004), o diagrama de classes representa os tipos (classes) de objetos de um sistema, suas propriedades desses tipos, funcionalidades providas por esses tipos, relacionamentos entre esses tipos. O diagrama pode ser mapeado diretamente para uma linguagem de programação orientada a objetos, ajuda no processo transitório dos requisitos para o código e pode representar visualmente o código do sistema.

No Apêndice C é representado o diagrama de classes do sistema, que contém as classes, seus atributos, métodos e associações. Além disso, também é apresentada uma descrição do diagrama de classes proposto.

3.1.2.4 Diagrama físico do banco de dados

A equipe responsável pelo desenvolvimento de um sistema de informação que requer armazenamento de dados em um banco de dados deve determinar o esquema físico para persistir os dados da aplicação a ser criada. Essa equipe inclui programadores, analistas de sistemas, administradores de banco de dados (BD) e outros (BASSI FILHO, 2008).

O diagrama físico é uma representação mais detalhada em comparação com o diagrama lógico de banco de dados, ele se concentra nas relações entre as tabelas e na organização geral dos dados. Assim, representa um papel importante no projeto, pois garante uma implementação eficiente, facilita a administração e compreensão da estrutura do banco de dados.

No Apêndice E é apresentado o diagrama físico. No diagrama é mostrado as entidades que o banco de dados possui, os dados que armazenam e os seus relacionamentos entre outras entidades.

3.1.2.5 Diagrama de sequência

Segundo Larman (2004), os diagramas de sequência permitem modelar a troca de mensagens entre objetos em uma ordem cronológica. As mensagens devem ser trocadas uma após a outra, seguindo a sequência apresentada no diagrama.

Sebastião (2012, p. 19) retrata também que alguns elementos importantes de um diagrama de sequência incluem:

- Linhas de vida: Elas representam os objetos do sistema que estão envolvidos na troca de mensagens sendo descrita.
- Mensagens: Representam a troca de informações entre as entidades de um sistema orientado a objetos.
- Foco de Controle: Indica que, durante o período em que ele existe, o objeto está dedicado a executar a mensagem que iniciou o foco.
- Eventos: São tipos especiais de mensagens que não possuem foco de controle.
- Ocorrência de Interação: Usada para interligar diagramas ou reutilizar funcionalidades já descritas em outro diagrama.
- Fragmentos Combinados: São capazes de alterar o fluxo normal de execução modelado.

Dessa forma, os diagramas de sequência são ferramentas úteis para representar visualmente a interação entre objetos em um sistema orientado a

objetos. No Apêndice F é apresentado um diagrama de sequência para cada caso de uso estabelecido.

3.1.2.6 Diagrama BPMN

Segundo Rodriguez (2012) a Business Process Model and Notation (BPMN), ou em português, Modelo e Notação de Processos de Negócio, é amplamente reconhecida para representar modelos de processos de negócio e é útil na criação de modelos de requisitos para casos de uso. Para derivar casos de uso a partir de modelos BPMN, é necessário ter um processo assistido e replicável que seja baseado em diretrizes ou regras que possam ser automatizadas.

No Apêndice D apresenta-se o diagrama BPMN do projeto, neste diagrama contém uma representação gráfica dos processos e fluxos do projeto.

3.1.3 Desenvolvimento do Projeto

Nas seções abaixo são mostrados as *sprints* planejadas, seu objetivo e as datas em que ocorreram.

3.1.3.1 Primeira fase: Modelagem

Na primeira fase do projeto foi realizada a pesquisa e modelagem dos requisitos do projeto, tendo entregas semanais das funcionalidades. Abaixo, no QUADRO 02, observa-se o que foi realizado a cada semana de modo mais detalhado:

QUADRO 02 - CRONOGRAMA PRIMEIRA FASE

<p>Sprint 1 28/03/2023 - 04/04/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa bibliográfica 	<p>Sprint 2 04/04/2023 - 11/04/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levantamento de requisitos 	<p>Sprint 3 11/04/2023 - 18/04/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caso de uso • Histórias de usuários 	<p>Sprint 4 18/04/2023 - 25/04/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagrama de classes • Diagrama BPMN
<p>Sprint 5 25/04/2023 - 02/05/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajuste na documentação 	<p>Sprint 6 02/05/2023 - 09/05/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protótipo de telas 	<p>Sprint 7 09/05/2023 - 16/05/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introdução • Fundamentação teórica 	<p>Sprint 8 16/05/2023 - 23/05/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métodos e materiais • Diagrama de sequência
<p>Sprint 9 23/05/2023 - 30/05/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resumo • Abstract • Ajustes documentação 	<p>Sprint 10 30/05/2023 - 06/06/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arquitetura • POC 	<p>Sprint 11 06/06/2023 - 13/06/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajuste POC • Ajuste documentação 	<p>Sprint 12 13/06/2023 - 20/06/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerações Parciais
<p>Sprint 13 20/06/2023 - 27/06/2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajuste documentação 			

FONTE: Os autores (2023)

3.1.3.2 Segunda fase: Desenvolvimento

Nesta segunda fase do projeto foi realizado o desenvolvimento do software em unidades de trabalhos com entregas a cada duas semanas, dividindo as tarefas como mostrado no QUADRO 03:

QUADRO 03 - CRONOGRAMA SEGUNDA FASE

Sprint: 1 Data inicial: 09/08/2023 Data final: 23/08/2023 HU: 01 - Cadastro Usuário 02 - Login Usuário	Sprint: 2 Data inicial: 24/08/2023 Data final: 06/09/2023 HU: 03 - Alterar Usuário 04 - Excluir Usuário	Sprint: 3 Data inicial: 07/09/2023 Data final: 20/09/2023 HU: 05 - Adicionar ADM 06 - Validar ADM 07 - Excluir Usuário 08 - Validar recrutador	Sprint: 4 Data inicial: 21/09/2023 Data final: 04/10/2023 HU: 16 - Gerar currículo 22 - Adicionar informações
Sprint: 5 Data inicial: 05/10/2023 Data final: 18/10/2023 HU: 15 - Traduzir currículo 17 - Alterar currículo 18 - Excluir currículo 12 - Visualizar currículo	Sprint: 6 Data inicial: 19/10/2023 Data final: 01/11/2023 HU: 13 - Buscar currículo 14 - Avaliar currículo 19 - Gerar avaliações 20 - Gerar visualizações	Sprint: 7 Data inicial: 02/11/2023 Data final: 15/11/2023 HU: 11 - Contactar 21 - Aceitar contato 09 - Adicionar modelo 10 - Excluir modelo	

FONTE: Os autores (2023)

3.1.4 Divisão de tarefas

Para organização de tarefas foi realizado uma divisão de atividades que cada membro da equipe realizou, no Quadro 4, a seguir encontra-se um resumo de cada atividade exercida pelos membros do projeto.

QUADRO 04 - DIVISÃO DE TAREFAS

Pedro	Pietro	Rafael Luz	Rafael Soares
- Pesquisa bibliográfica	- Pesquisa bibliográfica	- Pesquisa bibliográfica	- Pesquisa bibliográfica
- Levantamento de requisitos	- Levantamento de requisitos	- Levantamento de requisitos	- Levantamento de requisitos
- Diagrama de caso de uso	- Diagrama de caso de uso	- Histórias de Usuários	- Protótipo de telas
- Diagrama de classes	- Histórias de Usuários	- Protótipo de telas	-Diagrama de sequência
- Histórias de Usuários	- Diagrama de classes	-Diagrama de sequências	-Modelo Lógico
- Formatação documento	- Protótipo de telas	- Front-end página Home	-Ajustes documentação
- Resumo	- Diagrama BPMN	- Front-end cadastrar currículo	
- Abstract	- Resumo	- Função de traduzir currículo	
	- Abstract		

<ul style="list-style-type: none"> - Introdução - Fundamentação teórica - Materiais e métodos - Arquitetura do sistema - Conclusão - Referências - Apêndices - Diagramas de sequência - Desenvolvimento de todo o Back-end - Criação de todo o Banco de Dados - Toda integração do Front-end com o Back-end - Front-end da tela de login - Front-end da tela de cadastro - Front-end de todas as telas do candidato - Front-end de todas as telas do recrutador - Front-end de todas as telas do administrador 	<ul style="list-style-type: none"> - Arquitetura do sistema - Diagramas de sequência - Front-end de visualizar currículo - Função de salvar em PDF 		
--	--	--	--

FONTE: Os autores (2023)

3.2 MATERIAIS

Nesta seção serão apresentados as ferramentas (*hardware* e *software*), utilizadas para o desenvolvimento do sistema.

3.2.1. BrModelo

É uma ferramenta gratuita e de código aberto, utilizada para modelagem do banco de dados relacional, incluindo as etapas conceitual, lógica e física. Neste projeto, foi fundamental para modelagem lógica, proporcionando uma interface intuitiva e eficiente para a criação e visualização dos modelos (BRMODELO, 2023).

3.2.2. Spring Boot Test

É um *Framework* que cria aplicativos independentes a nível de produção, além de facilitar e acelerar o desenvolvimento. Proporciona ferramentas e recursos essenciais para gerar programas em Java EE de plataforma cruzada e fracamente acoplados que podem ser executados em qualquer ambiente.

3.2.3 SCSS

É uma abreviação de *Sassy Cascading Style Sheets* e é uma linguagem de folha de estilo. Ele utiliza um pré-processador para gerar o CSS nativo com diversas funções e recursos adicionais. Assim, auxiliando a equipe no layout do projeto, na estilização e design dos modelos de currículo.

3.2.4 Astah

Como ferramenta para modelagem dos diagramas UML, foi optado pela utilização do *Astah*. O programa fornece vários recursos, interação e flexibilidade para a criação dos diagramas de modo intuitivo. Além de estruturação básica que auxilia ao usuário no que tange às regras e padrões exigidos, assim apresentando todos os recursos necessários para elaboração da arquitetura do projeto (ASTAH, 2023).

3.2.5. JustInMind

Para elaboração dos protótipos de tela, foi utilizado a ferramenta JustInMind, um *software* de prototipagem para *desktop* ou *mobile*. Esta aplicação possibilita a criação de protótipos de interface de forma rápida, clara e simples (JUSTINMIND, 2023).

3.2.6. Visual Studio Code

O editor de código-fonte utilizado foi o *Visual Studio Code*, que é uma ferramenta gratuita e que tem acesso à utilização de extensões e *plugins*, como indentação de código, conexão com o GitHub, refatoração de código, sugestões e depuração - ferramentas auxiliares no desenvolvimento do código (VISUAL STUDIO CODE, 2023).

3.2.7 GitHub

O GitHub foi escolhido, pois é uma plataforma que permite hospedar e criar versões do código-fonte. Ele permite que inúmeros usuários utilizem o repositório e possam fazer atualizações sem interferir no código do outro, além de registrar cada alteração e realizar o controle de versões (GITHUB, 2023).

3.2.8 Eclipse

Foi escolhida esta ferramenta, pois é um Ambiente de Desenvolvimento Integrado de código aberto e gratuito, que reúne ferramentas para apoiar o desenvolvimento de *softwares* em Java (ECLIPSE, 2023).

3.2.9 AngularJS

O AngularJS é um *framework* estrutural que possibilita o desenvolvimento de aplicativos web dinâmicos. Ele oferece a capacidade de utilizar HTML como template, permitindo a extensão da sintaxe HTML para representar os componentes da aplicação de forma clara e concisa. O AngularJS é um arquivo JavaScript e não requer procedimentos de instalação (BERNARDI, 2016).

Segundo Zorco (2016), a construção do AngularJS enfatiza pontos cruciais no desenvolvimento, que são os seguintes:

1. Expansibilidade: facilita o entendimento de aplicativos complexos, uma vez que o básico do Angular seja compreendido. Isso permite que a aplicação cresça e seja incrementada de acordo com as necessidades do usuário.
2. Manutenção: a modularização da aplicação simplifica o processo de depuração do sistema, facilitando a manutenção ao longo do tempo.
3. Testabilidade: possui a capacidade de identificar falhas e corrigi-las de maneira simples e rápida antes da implantação para o usuário.

O AngularJS será utilizado no projeto de geração de currículos para implementação do front-end.

3.2.10 DHTML

A DHTML tem como objetivo criar páginas web interativas. Com a utilização da DHTML, é possível realizar diversas ações, como alterar a cor de elementos da interface quando o cursor passar sobre eles, permitir que os usuários movam a posição de imagens na página, entre outras funcionalidades que anteriormente só eram possíveis através de *applets* Java. Uma das principais ideias por trás da DHTML é a utilização de CSS (*cascading style sheets*), cuja sintaxe define elementos que podem ter sua posição, estilo e aparência alterados após o carregamento da página no navegador do cliente (RICARTE, 1999).

3.2.11 TypeScript

Lopes (2017) diz que apesar do seu sucesso, o JavaScript acabou se tornando uma linguagem limitada para o desenvolvimento e manutenção de grandes aplicações. Para suprir essas deficiências, surgiu o TypeScript, uma extensão do JavaScript. Sintaticamente, o TypeScript é uma extensão do ECMAScript 5, o que significa que todo programa JavaScript também é um programa TypeScript.

O TypeScript adiciona ao JavaScript recursos como um sistema de módulos, classes, interfaces e um sistema de tipagem estática. O objetivo do TypeScript é fornecer uma assistência leve aos programadores, tornando o sistema de módulos e o sistema de tipos fáceis de usar. Além disso, o TypeScript suporta muitas práticas comuns ao JavaScript. Ele também permite o uso de recursos de autocompletar código pelas IDEs, algo que sempre foi comum em linguagens como C# e Java (LOPES, 2017).

3.2.12 Java

Java é uma linguagem de programação de alto nível que foi desenvolvida pela Sun Microsystems, Inc. e se tornou extremamente popular na construção de páginas altamente interativas na web. Esse recurso é possibilitado pelo uso de applets, que são programas Java transmitidos juntamente com as páginas HTML e executados no computador do cliente (RAPOSO, 1999).

O Java é uma linguagem de programação orientada a objetos de propósito geral, semelhante ao C++, e foi projetada para ser simples. Para alcançar esse objetivo, recursos considerados desnecessários foram intencionalmente omitidos da linguagem. Por exemplo, o Java não possui ponteiros, estruturas, vetores multidimensionais ou conversão implícita de tipos. Além disso, o Java não requer gerenciamento de memória, pois possui um mecanismo interno chamado "coletor de lixo" (*garbage collector*), que automaticamente libera a memória ocupada por partes do programa que não são mais utilizadas (MAGALHÃES, 1999).

O Java foi utilizado no projeto de geração de currículos para implementação do *back-end*.

3.2.13 PostgreSQL

O PostgreSQL, frequentemente referido como "Postgres", é um sistema de gerenciamento de banco de dados relacional de código aberto e poderoso. Ele é amplamente conhecido por suas características avançadas, alta escalabilidade, confiabilidade e capacidade de lidar com cargas de trabalho complexas. Desenvolvido inicialmente na Universidade da Califórnia em Berkeley, o PostgreSQL

é mantido por uma comunidade ativa de desenvolvedores em todo o mundo (POSTGRESQL, 2023).

O PostgreSQL é baseado no modelo de banco de dados relacional, o que significa que ele armazena dados em tabelas que se relacionam entre si por meio de chaves primárias e estrangeiras. Ele utiliza a linguagem SQL (*Structured Query Language*) para realizar operações de consulta, inserção, atualização e exclusão de dados (POSTGRESQL, 2023).

O PostgreSQL é usado no Agizo para a criação e armazenamento de informações de um currículo e dados relacionados.

3.2.14 Hardwares de desenvolvimento

Para o desenvolvimento do sistema proposto, foram utilizados 4 computadores, com as suas especificações descritas na tabela a seguir.

QUADRO 05 - HARDWARES

Tipo	Processador	Memória RAM	Armazenamento	Sistema Operacional
Notebook	Intel I5	8 GB	SSD 256 GB	Windows 11
Desktop	Intel I5	16GB	SSD 1TB HD 500 GB	Windows 10
Notebook	Intel I5	8 GB	SSD 240 GB HD 1TB	Windows 10
Desktop	Ryzen 5	32 GB	SSD 1 TB	Windows 11

FONTE: Os autores (2023)

Neste capítulo foram apresentados conceitos dos materiais utilizados e a metodologia para implementação do projeto. O Capítulo 4, a seguir, descreve a arquitetura utilizada para implementação do *software*, assim como as telas desenvolvidas para o projeto.

4. APRESENTAÇÃO DO SISTEMA

Neste capítulo serão apresentados a implementação do software e as telas que foram desenvolvidas para o projeto de acordo com as modelagens realizadas e os requisitos definidos. Isto possibilita o cadastro das informações do usuário, inserção dos conteúdos pertinentes a um currículo, assim como gerar um currículo em PDF, publicação deste no site e sua eventual visualização por parte de terceiros. As especificações foram atendidas com o desenvolvimento de um sistema web responsivo, que pode ser acessado a partir de um navegador e, como resultado, de uma plataforma geradora de currículos.

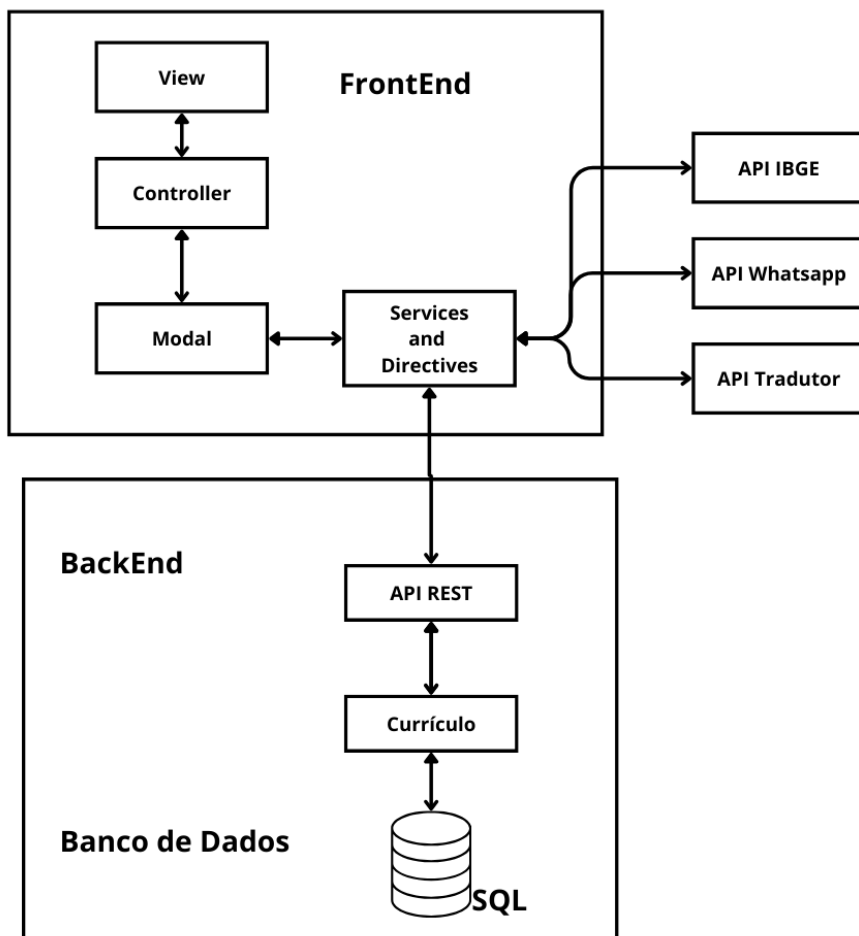
Nas seções seguintes serão apresentados a arquitetura do sistema e os resultados do desenvolvimento do sistema com demonstração das telas do projeto.

4.1 ARQUITETURA

A arquitetura do sistema de currículos AGIZO é dividida da seguinte forma: *front-end* (aplicação web, desenvolvida em Angular) que contém toda a interface do usuário, *back-end* (API REST, desenvolvida em Java) com utilização do Spring Boot e JPA que se comunica com a base de dados relacional (PostgreSQL) e efetua o processamento e validação dos dados.

Conforme a Figura 4, o usuário entra com os dados por meio da interface, a qual está separada da camada de tratamento de dados. Através do Spring Boot, o FrontEnd se comunica com o BackEnd (na qual o software provê todas suas funcionalidades de forma monolítica, a fim de promover performance) em conformidade com os diferentes tipos de usuários – administrador, candidato e recrutador – portanto realizando requisições e métodos de persistência de dados referentes às respectivas permissões de cada categoria de usuário e de acordo com as operações CRUD (*Create, Read, Update, Delete*) e o banco de dados relacional – *PostgreSQL*.

FIGURA 04 - ARQUITETURAS



FONTE: Os autores (2023)

4.2. TELAS

As telas constituem a interface visual do sistema proposto, relevantes para a experiência do usuário e projetadas para assegurar clareza, eficiência e usabilidade. Desse modo, elas integram as decisões de design e das escolhas de layout que orientam a interação do usuário, além de representar um ponto de contato crucial entre o mesmo e a funcionalidade subjacente. Assim, gera uma experiência coesa e intuitiva.

A seguir, serão apresentadas essas telas no sistema AGIZO, mostrando tanto seus elementos quanto a funcionalidade incorporada a cada uma delas.

4.2.1. Tela Home

É a tela inicial do sistema, na Figura 05 podemos observar sua estrutura, ela apresenta AGIZO com mensagens e imagens atrativas e informações de funcionalidades presentes no sistema. Ao clicar no botão “Criar currículo” irá redirecionar para a página de login, para que, assim que logado, o usuário consiga utilizar os recursos da plataforma.

FIGURA 05 - TELA HOME



FONTE: Os autores (2023)

4.2.1. Tela de login

Para que o usuário consiga acessar o sistema, é necessário realizar o login. Desse modo, o usuário precisa informar seu email e senha. A senha se tornará

visível se clicar no ícone azul em formato de um olho. Caso o usuário tenha esquecido a senha, existe a opção “Esqueceu sua Senha?” ou caso não tenha uma conta, há a opção “Criar Nova Conta”, responsável por redirecionar o usuário para a tela de cadastro. A tela de login pode ser visualizada na Figura 06:

FIGURA 06 - TELA DE LOGIN

agizo Home Entre Cadastre-se

Faça o login e aproveite o máximo da AGIZO!

Endereço de email
Email

Nunca vamos compartilhar seu email, com ninguém.

Senha
Senha

Salvar credenciais de entrada

[Esqueceu sua senha?](#) [Criar nova conta](#)

Fazer login


f t y i ln g

FONTE: Os autores (2023)

4.2.2. Tela de cadastro

Nesta tela, mostrada na figura 07, o usuário poderá realizar o seu cadastro para criar uma conta no sistema. Para isso, é necessário informar o nome, email, senha, cpf, telefone e concordar com os termos de privacidade. Caso o sistema identifique que os dados estão incorretos, ele notifica o usuário e não irá permitir criar uma conta.

FIGURA 07 - TELA DE CADASTRO



Realize seu cadastro!

Nome

Email

Senha

CPF

Telefone/Celular

Li e concordo com os Termos de Privacidade

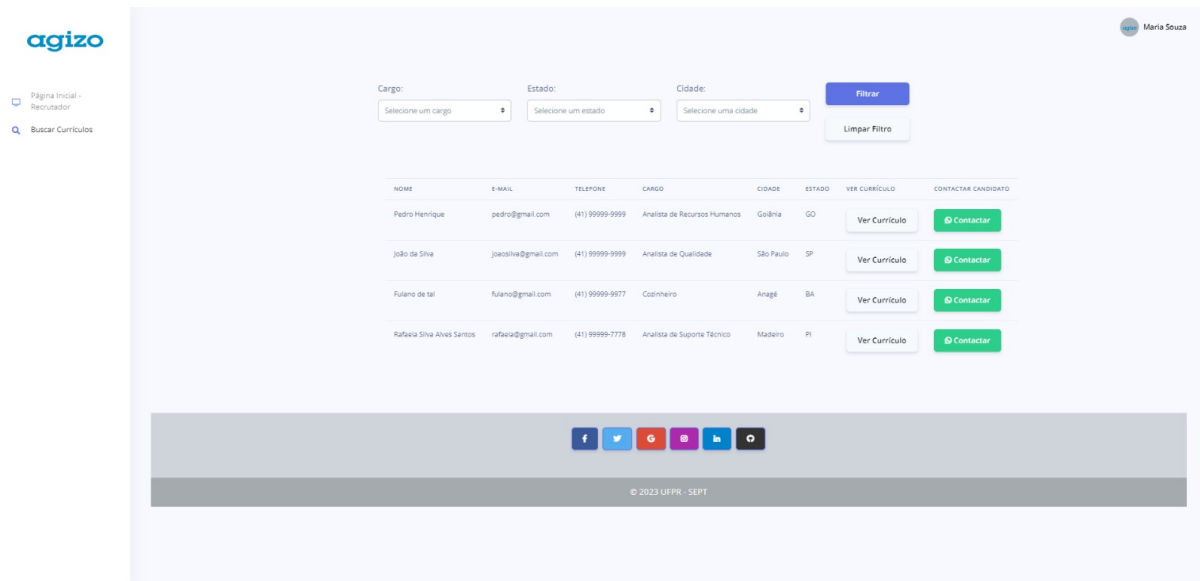
Criar conta

FONTE: Os autores (2023)

4.2.3. Tela de buscar currículo

Nesta tela, mostrada na figura 08, o usuário recrutador poderá encontrar os currículos disponíveis na plataforma. Os currículos podem ser filtrados por cargo, cidade, estado e exibidos em formato de lista contendo nome, email, telefone, cargo, cidade e estado. Além disso, há um botão “Ver currículo”, que quando clicado, redireciona para a página de visualizar currículo e selecionando o botão de cor verde, “Contactar”, identifica o número e abre o whatsapp para conversar com o candidato. Também é possível realizar a limpeza do filtro de pesquisa.

FIGURA 08 - TELA DE BUSCAR CURRÍCULO

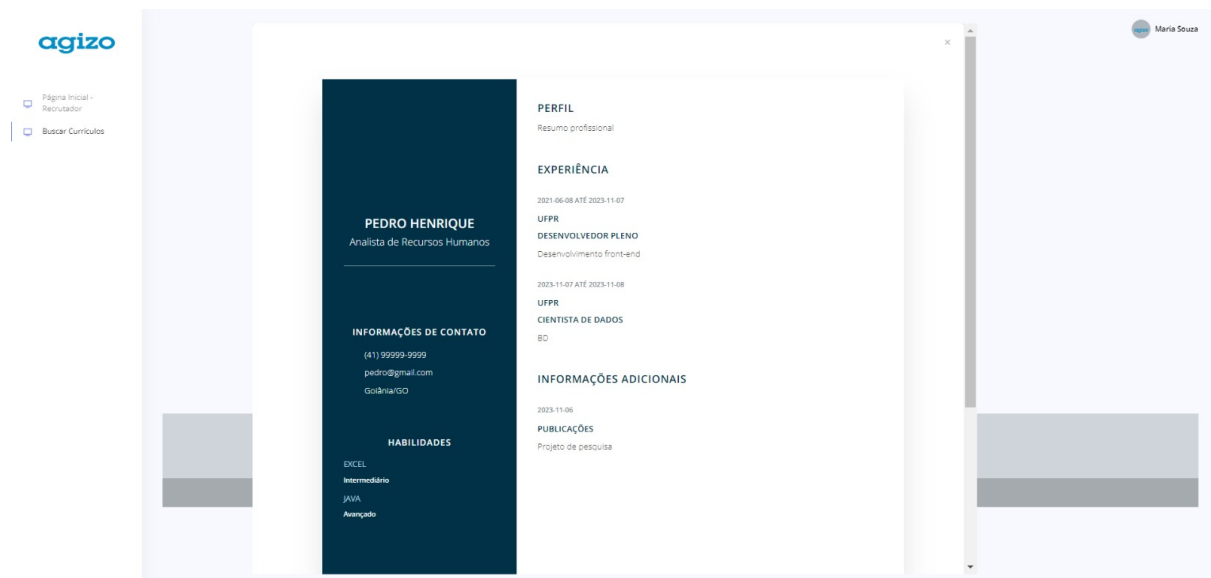


FONTE: Os autores (2023)

4.2.4. Tela de visualizar currículo para o recrutador

Nesta tela, o usuário recrutador pode visualizar os currículos que já foram publicados pelos candidatos. A tela pode ser vista na Figura 09:

FIGURA 09 - TELA DE VISUALIZAR CURRÍCULO PARA RECRUTADOR

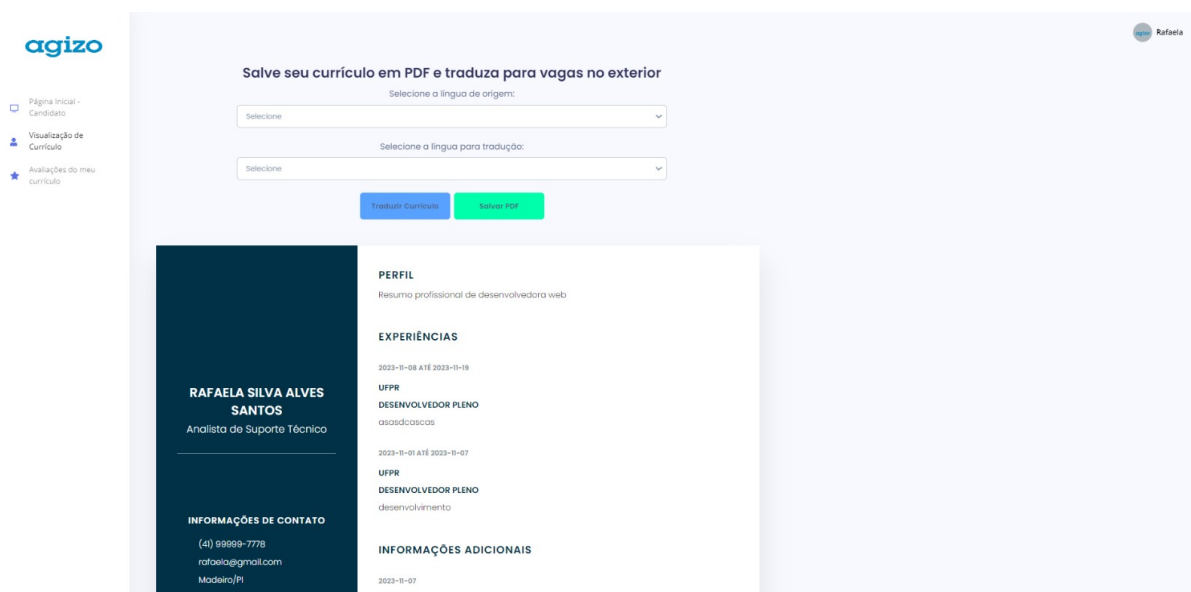


FONTE: Os autores (2023)

4.2.5. Tela de visualizar currículo para o candidato

Nesta tela, o usuário candidato consegue visualizar seu currículo criado na plataforma após o preenchimento de seus campos. Ademais, o usuário candidato também pode traduzir o currículo para outra língua e baixá-lo em formato pdf. A tela pode ser visualizada na Figura 10:

FIGURA 10 - TELA DE VISUALIZAR CURRÍCULO PARA CANDIDATO

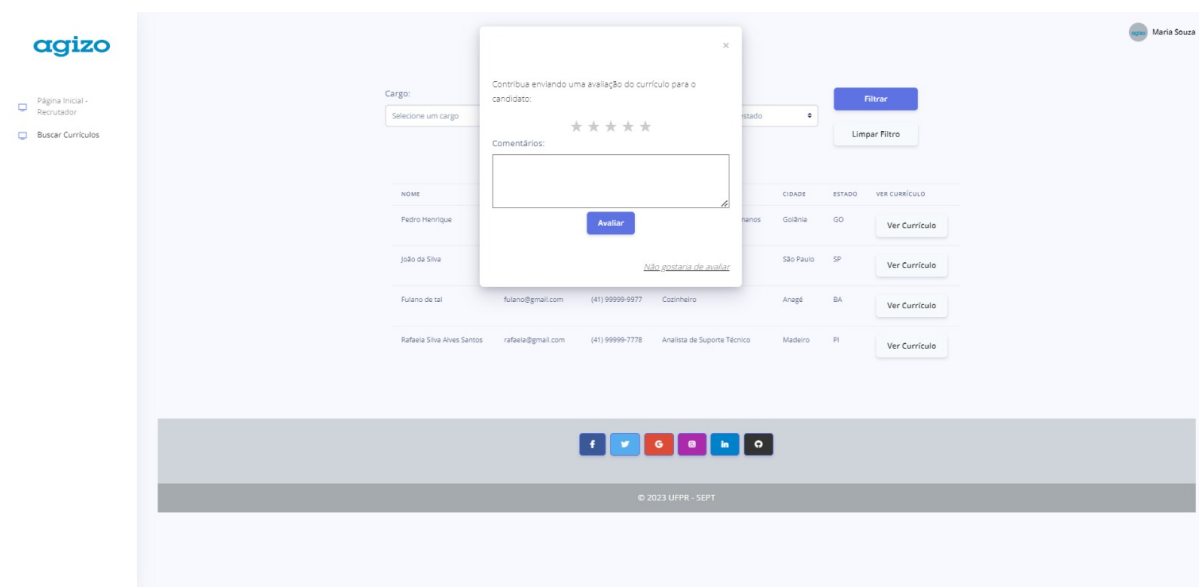


FONTE: Os autores (2023)

4.2.6. Tela de avaliação

Nesta tela (figura 11), o usuário recrutador pode realizar a avaliação de um currículo. É possível avaliar o candidato por nota, representado em estrelas, variando de um a cinco ou elaborando um comentário para o usuário candidato.

FIGURA 11 - TELA DE AVALIAÇÃO



FONTE: Os autores (2023)

4.2.7. Telas para criação de currículo

Nestas telas, o usuário candidato consegue elaborar um currículo de modo prático, rápido e sem muitas dificuldades. As telas são divididas em etapas, ao clicar no botão “próximo”, o usuário irá para a próxima etapa e “voltar” para voltar para a anterior. No total há 6 etapas para elaboração do currículo, elas serão vistas em seguida.

4.2.7.1. Informações

Nesta tela, mostrada na Figura 12, o sistema pede as informações sobre o usuário que incluem nome, email, telefone, estado, cidade e a área que pretende atuar. Após definir um estado, as opções da cidade se tornam limitadas ao estado selecionado. O botão “Salvar” é responsável por salvar os dados informados no sistema.

FIGURA 12 - INFORMAÇÕES PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO

agizo

João da Silva

Informações do seu currículo:

1 - Informações de usuário | 2 - Resumo | 3 - Experiência | 4 - Formação | 5 - Habilidades | 6 - Informações adicionais

Informações sobre o candidato

Digite o seu nome completo para o currículo
 João da Silva

Digite o seu e-mail para contato
 joaosilva@gmail.com

Digite o seu telefone para contato
 (41) 99999-9999

Informe o estado em que reside
 São Paulo

Informe a cidade que reside
 São Paulo

Em qual área você pretende atuar?
 Analista de Qualidade

Salvar Próximo

FONTE: Os autores (2023)

4.2.7.2. Resumo

Nesta tela, mostrada na Figura 13, o candidato usuário poderá escrever um resumo de suas experiências e objetivos pessoais

FIGURA 13 - RESUMO PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO

agizo

João da Silva

Informações do seu currículo:

1 - Informações de usuário | 2 - Resumo | 3 - Experiência | 4 - Formação | 5 - Habilidades | 6 - Informações adicionais

Escreva um resumo sobre suas experiências e objetivos profissionais

resumo resumo resumo resumo resumo resumo

Salvar Voltar Próximo

f t G @ ln

© 2023 UFPR - SEPT

FONTE: Os autores (2023)

4.2.7.3. Experiência

Nesta tela, mostrada na Figura 14, o usuário candidato pode informar sobre suas experiências profissionais que deseja inserir no currículo. Para informar uma experiência, é necessário preencher o campo cargo, empresa, descrição da atividade, data de início e data de fim. Além disso, o sistema informa quantas experiências o candidato tem e permite remover ou adicionar mais experiências.

FIGURA 14 - EXPERIÊNCIA PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO

A imagem mostra a interface de usuário para a criação do currículo, especificamente a seção de experiências. O formulário é dividido em duas partes, cada uma com um botão 'Remover' em vermelho. Cada parte contém os seguintes campos:

- Cargo:** Um campo de texto com o exemplo 'Desenvolvedor pleno'.
- Empresa:** Um campo de texto com o exemplo 'SA'.
- Descrição da atividade:** Um campo de texto com o exemplo 'ADMC'.
- Data de início:** Um campo de data com o exemplo '06/11/2022'.
- Data de fim:** Um campo de data com o exemplo '07/11/2022'.

Na parte inferior do formulário, há um botão 'Adicionar' em verde e dois botões 'Voltar' e 'Próximo' em azul. No topo da interface, há uma barra de progresso com seis etapas: 1 - Informações de usuário, 2 - Resumo, 3 - Experiência (destacada em azul), 4 - Formação, 5 - Habilidades e 6 - Informações adicionais.

FONTE: Os autores (2023)

4.2.7.4. Formação

Nesta tela, mostrada na Figura 15, o usuário pode informar sobre suas formações, para isso, é necessário preencher os campos de formação, instituição, data de início e fim. O sistema não permite que a data de fim ocorra antes da data de início. Além disso, o sistema informa quantas formações o candidato tem e permite remover ou adicionar mais.

FIGURA 15 - FORMAÇÃO PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO

The screenshot shows the 'Formação' (Education) step of a curriculum creation process. At the top, a progress bar indicates the current step is 4 - Formação, with previous steps being 1 - Informações de usuário, 2 - Resumo, 3 - Experiência, 5 - Habilidades, and 6 - Informações adicionais. The main content area is titled 'Informações sobre sua formação' and shows 'Total de formações: 1'. Below this, there is a form for adding a new formation with the following fields: 'Formação' (containing 'Análise e desenvolvimento de sistemas'), 'Instituição de ensino' (containing 'UFPR'), 'Data de início' (containing '06/11/2023'), and 'Data de fim' (containing '07/11/2023'). There are 'Remover' (Remove) and 'Adicionar' (Add) buttons. At the bottom right, there are 'Voltar' (Back) and 'Próximo' (Next) buttons. The footer contains social media icons and the text '© 2023 UFPR - SEPT'.

FONTE: Os autores (2023)

4.2.7.5. Habilidade

Nesta tela, mostrada na Figura 16, o usuário pode informar caso possua alguma habilidade e o seu nível nela. Os níveis das habilidades são gerenciados pelos administradores na tela de nível de habilidade. Além disso, o sistema informa o total de habilidades que o candidato inseriu e permite remover ou adicionar mais habilidades.

FIGURA 16 - HABILIDADES PARA CRIAÇÃO DO CURRÍCULO

The screenshot shows the 'Habilidades' (Skills) step of a curriculum creation process. At the top, a progress bar indicates the current step is 5 - Habilidades, with previous steps being 1 - Informações de usuário, 2 - Resumo, 3 - Experiência, 4 - Formação, and 6 - Informações adicionais. The main content area is titled 'Informações sobre suas habilidades' and shows 'Total de experiências: 1'. Below this, there is a form for adding a new skill with the following fields: 'Habilidade' (containing 'Excel') and 'Nível' (a dropdown menu with 'Avançado' selected). There are 'Remover' (Remove) and 'Adicionar' (Add) buttons. At the bottom right, there are 'Voltar' (Back) and 'Próximo' (Next) buttons. The footer contains social media icons and the text '© 2023 UFPR - SEPT'.

FONTE: Os autores (2023)

4.2.7.6. Informações Adicionais

Nesta tela, mostrada na Figura 17, corresponde a última etapa para criação do currículo. Nela, pede-se para selecionar uma informação adicional, descrição e a sua data. Informações adicionais não são obrigatórias, mas agregam mais valor ao currículo. O sistema também informa o total de informações adicionais que o candidato inseriu e permite remover ou adicionar mais caso necessário.

FIGURA 17 - INFORMAÇÕES ADICIONAIS PARA CRIAR O CURRÍCULO

A imagem mostra a interface de usuário para adicionar informações adicionais ao currículo. No topo, há o logotipo 'agizo' e o nome do usuário 'João da Silva'. Abaixo, há uma barra de progresso com seis etapas: 1 - Informações de usuário, 2 - Resumo, 3 - Experiência, 4 - Formação, 5 - Habilidades e 6 - Informações adicionais (destacada). O formulário principal contém o título 'Informações adicionais', o texto 'Total de experiências: 1', um campo de seleção para 'Informações adicionais', um campo de texto para 'Descrição' com o placeholder 'Faça uma breve descrição', e um campo de data com o formato 'dd/mm/aaaa'. Abaixo do formulário, há botões 'Remover' (vermelho) e 'Adicionar' (verde). No canto inferior direito, há botões 'Voltar' (azul) e 'Finalizar cadastro' (verde). Na base da tela, há ícones de redes sociais (Facebook, Twitter, Google+, Instagram, LinkedIn, YouTube).

FONTE: Os autores (2023)

4.2.8 Avaliações do currículo

Nesta tela, mostrada na Figura 18, o usuário candidato, após ter um currículo publicado, pode ver a quantidade de estrelas, comentários e nomes dos recrutadores em suas avaliações para seus currículos.

FIGURA 18 - TELA DE AVALIAÇÕES DO CURRÍCULO

agizo

Rafaela

Total de visualizações que o seu currículo teve: 35

RECRUTADOR	AVALIAÇÃO	COMENTÁRIOS
Maria Souza	★★★★★	Curriculo excelente
Maria Souza	★★★★	Bom
Maria Souza	★★★★★	Melhorar resumo
Maria Souza	★★★★★	Muito bom o curriculo

© 2023 UFPR - SEPT

FONTE: Os autores (2023)

4.2.9 Informações adicionais para cadastrar no currículo

Nesta tela, como mostrado na Figura 19, o usuário administrador tem acesso e pode controlar os tipos de informações adicionais que os candidatos podem incluir em seus currículos. Desse modo, permite sua exclusão ou adição no sistema.

FIGURA 19 - CADASTRAR INFORMAÇÕES ADICIONAIS

agizo

Admin

Informações adicionais para cadastrar no currículo:
Total de informações adicionais: 9

ID	DESCRIÇÃO	EXCLUIR
1	Projetos	Excluir
2	Certificações	Excluir
3	Publicações	Excluir
4	Experiência Internacional	Excluir
5	Habilidades Técnicas	Excluir
6	Trabalho Voluntário	Excluir
7	Competências Acadêmicas	Excluir
8	Idiomas	Excluir
9	Referências Profissionais	Excluir

Adicionar

© 2023 UFPR - SEPT

FONTE: Os autores (2023)

4.2.10. Administradores do sistema

Nesta tela, mostrada na Figura 20, o usuário administrador tem acesso aos administradores do sistema e suas informações como id, nome, e-mail e perfil. Além disso, pode-se adicionar ou excluir outros administradores.

FIGURA 20 - TELA DE ADMINISTRADORES DO SISTEMA

Administradores do Sistema:
Total de administradores: 2

ID	NOME	E-MAIL	PERFIL	EXCLUIR
3	Admin	admin@email.com	administrador	Excluir
19	Pedro	pedro2@email.com	administrador	Excluir

[Adicionar](#)

© 2023 UFPR - SEPT

FONTE: Os autores (2023)

4.2.11. Nível de Habilidades

Nesta tela, mostrada na Figura 21, o usuário administrador tem acesso e pode controlar os níveis das habilidades que os candidatos podem incluir em seus currículos. Desse modo, é capaz excluí-las ou adicioná-las no sistema. Também, é mostrado o total de níveis adicionados no sistema para facilitar a visualização e gerenciamento.

FIGURA 21 - TELA DE NÍVEL DE HABILIDADES

The screenshot displays the 'agizo' web application interface. On the left, a sidebar contains navigation links: 'Página Inicial - Administrador', 'Gerenciar níveis de habilidades', 'Gerenciar informações adicionais', and 'Gerenciar áreas de atuação'. The main content area is titled 'Níveis de habilidades para cadastrar no currículo:' and shows 'Total de níveis: 3'. A table lists three skill levels: 'Básico', 'Intermediário', and 'Avançado', each with an 'Excluir' button. A blue 'Adicionar' button is located below the table. The footer features social media icons for Facebook, Twitter, Google+, Instagram, LinkedIn, and YouTube.

agizo Admin

Níveis de habilidades para cadastrar no currículo:
Total de níveis: 3

ID	NÍVEL	EXCLUIR
1	Básico	Excluir
2	Intermediário	Excluir
3	Avançado	Excluir

Adicionar

f t G @ in y

FONTE: Os autores (2023)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O currículo desempenha um papel fundamental na busca por oportunidades de emprego, estágios e concursos, pois é por meio desse documento que os profissionais têm a oportunidade de apresentar suas qualificações e experiências para os recrutadores. No entanto, muitos candidatos enfrentam desafios na criação e organização do currículo, impactando negativamente suas chances de sucesso no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a criação de um sistema integrado para a criação e gestão de currículos profissionais surge como uma solução eficaz para auxiliar os profissionais nesse processo. O sistema apresentado oferece ferramentas e recursos que guiam o usuário na elaboração do currículo, permitindo a personalização do conteúdo conforme a vaga almejada. Além disso, o sistema possibilita a visualização e edição do currículo antes de enviá-lo para os recrutadores, facilitando a atualização e adequação do documento.

Desse modo, os candidatos têm a possibilidade de criar currículos estruturados e coerentes, destacando suas habilidades e competências relevantes para a função desejada. O sistema também oferece a opção de publicação de currículos, aumentando a visibilidade dos candidatos e suas chances de serem selecionados. Além disso, os recrutadores poderão visualizar os currículos cadastrados, filtrando-os de acordo com suas necessidades e preferências.

Apesar de o sistema representar uma solução inovadora e eficiente para a criação e gestão de currículos profissionais, ele não é perfeito. Dentre as principais limitações do sistema, se destacam: o sistema de avaliações, o qual é limitado apenas aos recrutadores; a impossibilidade de usuários criarem seus próprios modelos de currículos para personalizá-los como desejarem; e a impossibilidade de usuários poderem se comunicar entre si para trazer questionamentos importantes à comunidade como um todo. Essas e mais limitações podem ser corrigidas em versões futuras do produto, a fim de criar uma plataforma mais eficaz.

REFERÊNCIAS

Astah UML. Disponível em: <https://astah.net/>. Acesso em: 18 nov. 2023.

BERNARDO, Kleber. **História de usuário. Você saberia contar?**. 2014. Disponível em: <https://www.culturaagil.com.br/estoria-de-usuario-voce-saberia-contar/>. Acesso em: 05 jun. 2023.

BEZERRA, Eduardo. **Princípios de análise e Projeto de sistemas com UML**. 2. ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2007

BrModelo. Disponível em: <https://www.brmodeloweb.com/lang/pt-br/index.html>. Acesso em: 18 nov. 2023.

CERTO, Samuel C. **Administração Moderna**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas. O novo papel de recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COLARES, Glauber Rodrigues; NETO, Solon Ferreira Marques. **A contribuição da tecnologia no processo de recrutamento e seleção**, 6 jul. 2020. Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/493>. Acesso em: 29 maio 2023.

COUCH BASE. Couch Base, 2023. Disponível em: <https://www.couchbase.com/>. Acesso em: 05 jun. 2023.

ECLIPSE IDE. Eclipse IDE, 2023. Disponível em: <https://eclipseide.org/>. Acesso em: 05 jun. 2023.

FILHO, DL Bassi. **Experiências com desenvolvimento ágil**. Dissertação de Mestrado em Ciência da Computação. Instituto de Matemática e Estatística, Universidade de São Paulo, 2008.

GITHUB. GitHub, 2023. Disponível em: <https://github.com/>. Acesso em: 05 jun. 2023.

GEHRKE, J. **Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados** - 3.ed. Editora McGraw-Hill. 884 p. 2008.

GOODSON, Ivor F. **Currículo: teoria e história**, Petrópolis: Vozes, 1995.

GUEDES, Gilleanes T. A. **UML 2: Uma abordagem prática**. Disponível em: <https://s3.novatec.com.br/capitulos/capitulo-9788575222812.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2023.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão**. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

HAMILTON, David. **“Sobre as origens do termo classe e curriculum”**. Teoria e Educação, n. 6, 1992.

JUSTINMIND. JustInMind, 2023. Disponível em: <https://www.justinmind.com/>. Acesso em: 05 jun. 2023.

LIVE CAREER. Live Career, 2023. Disponível em: <https://www.livecareer.com.br>. Acesso em: 12 jun. 2023.

LOPES, Jean de Oliveira. **PHP ou TypeScript: uma comparação de duas linguagens para web pelas suas características**. Disponível em: http://atom.poa.ifrs.edu.br/uploads/r/biblioteca-clovis-vergara-marques-4/a/6/4/a64df95ef48f25c7704fee48b159f27d21a5d279cdd30f890671ed16c8c6421d/Jean_de_Oliveira_Lopes.pdf. Acesso em: 02 de jun. de 2023.

LOSCIO, Bernadette Faria. **NoSQL no desenvolvimento de aplicações Web colaborativas**. Disponível em: https://www.addlabs.uff.br/sbsc_site/SBSC2011_NoSQL.pdf. Acesso em: 02 de junho de 2023.

LUCAS, Pedro Bernardes. **Elaboração de curriculum vitae**, set. 2020. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/37504/1/Elabora%C3%A7%C3%A3o_CV_EE_2020.pdf. Acesso em: 02 junho 2023.

MACÊDO, M. E. OLIVEIRA, Ikaro R. V. de. **O Papel Determinante do Currículo no Processo de Recrutamento e Seleção**. CURRÍCULO, [s. l.], 28 fev. 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2317/0>. Acesso em: 29 maio 2023.

MICROSOFT TEAMS. Microsoft, 2023. Disponível em: <https://www.microsoft.com/pt-br/microsoft-teams/group-chat-software>. Acesso em: 05 jun. 2023.

MEU CURRICULO PERFEITO. Meu currículo perfeito, 2023. Disponível em: <https://www.meucurriculoperfeito.com.br>. Acesso em: 12 jun. 2023.

MURTA, Leonardo. **Diagrama de classes**. Disponível em: <http://www2.ic.uff.br/~leomurta/courses/es1/aula7.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2023.

ONLINE CURRICULO. Online Currículo, 2023. Disponível em: <https://onlinecurriculo.com.br>. Acesso em: 12 jun. 2023.

POSTGRESQL. PostgreSQL, 2023. Disponível em: <https://www.postgresql.org/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

PRESSMAN, R. S. **Engenharia de software: uma abordagem profissional**. Porto Alegre: Mc Graw Hill, 2011.

RABELO JÚNIOR, Sebastião Estefânio Pinto. **Verificação de conformidade entre diagramas de sequência UML e código Java**. 2012. 76f. (Dissertação de

Mestrado em Ciência da Computação) Programa de Pós-graduação em Ciência da Computação, Centro de Engenharia Elétrica e Informática, Universidade Federal de Campina Grande - Paraíba - Brasil, 2012. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/1626>. Acesso em 06 jun. 2023.

RAPOSO, Alberto B; MAGALHÃES, Léo P; RICARTE, Ivan L. M. **Interação WEB**. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ivan-Ricarte/publication/236863230_Interacao_na_Web/links/0deec519a5e5122d13000000/Interacao-na-Web.pdf. Acesso em: 02 de junho de 2023.

REDSIS. Redsis BR, 2023. Disponível em: <https://redsisbr.com/noticias/conheca-o-couchbase-plataforma-completa-para-o-seu-negocio/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

REZENDE, Denis Alcides. **A evolução da tecnologia da informação nos últimos 45 anos**. Disponível em: https://www.afonsomadeira.com/fvc/agdt/files/AGDT_0204-TI-Texto.pdf. Acesso em: 12 jun. 2023.

RIBEIRO, D. G. V. & BÍSCOLI, F. R. V. **A busca por novos colaboradores através do Recrutamento & Seleção**. 3. ed. São Paulo: Revista Expectativa, 2004.

ROCHA, J. A.O. **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

RODRÍGUEZ, A.; CARO, A. **Obteniendo Casos de Uso centrados en la Calidad de los Datos desde Procesos de Negocio descritos con BPMN**. Iberian Journal of Information Systems and Technologies. nº 10, pp. 65-80, 2012.

SILVA, João Pedro da; ESBEGUE, Nicholas Thoma; RAMOS, Marcelo Francisco Vieira; GOMES, Sidnei Souza; SILVA, Plínio Marcos de Oliveira; FILHO, Joaquim Fernandes. **A intervenção da tecnologia no processo de recrutamento e seleção nas organizações**, 2019. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.edu.br/index.php/dialogos/article/view/780/754>. Acesso em: 02 de junho de 2023.

SILVA, Maria Aparecida da. **História do currículo e currículo como construção histórico-cultural**. Universidade Federal de Minas Gerais: Centro de Estudos Superiores da Companhia de Jesus, 2006.

SOMMERVILLE, I. **Engenharia de Software**. São Paulo: Pearson Education - Br, 2011.

VILAÇA, Ana Aparecida de Faria. **O ensino dos gêneros entrevista de emprego e Curriculum Vitae por meio de um projeto didático de gênero**, 27 jul. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38267>. Acesso em: 29 maio 2023.

VISUAL PARADIGM. Visual Paradigm, 2023. Disponível em: <https://www.visual-paradigm.com>. Acesso em: 05 jun. 2023.

VISUAL STUDIO CODE. Microsoft, 2023. Disponível em: <https://code.visualstudio.com/>. Acesso em: 05 jun. 2023.

WHATSAPP. Meta, 2023. Disponível em: https://www.whatsapp.com/?lang=pt_br. Acesso em: 05 jun. 2023.

ZORCO, Rafael de Castro; BERNARDI, Élder F. F. **Estudo e desenvolvimento de caso de uso com o framework AngularJS**. Disponível em: <https://painel.passofundo.ifsul.edu.br/uploads/arq/20160331181740335398980.pdf>. Acesso em: 02 de junho de 2023.

APÊNDICES

APÊNDICE A - CASO DE USO

No diagrama de caso de uso abaixo temos 4 atores, sendo eles administrador, recrutador, candidato e usuário.

O ator usuário, é um ator padrão que está vinculado aos outros 3 atores. Portanto, o administrador, recrutador e candidato podem exercer ações de cadastro de conta, login, alterar conta e excluir sua conta.

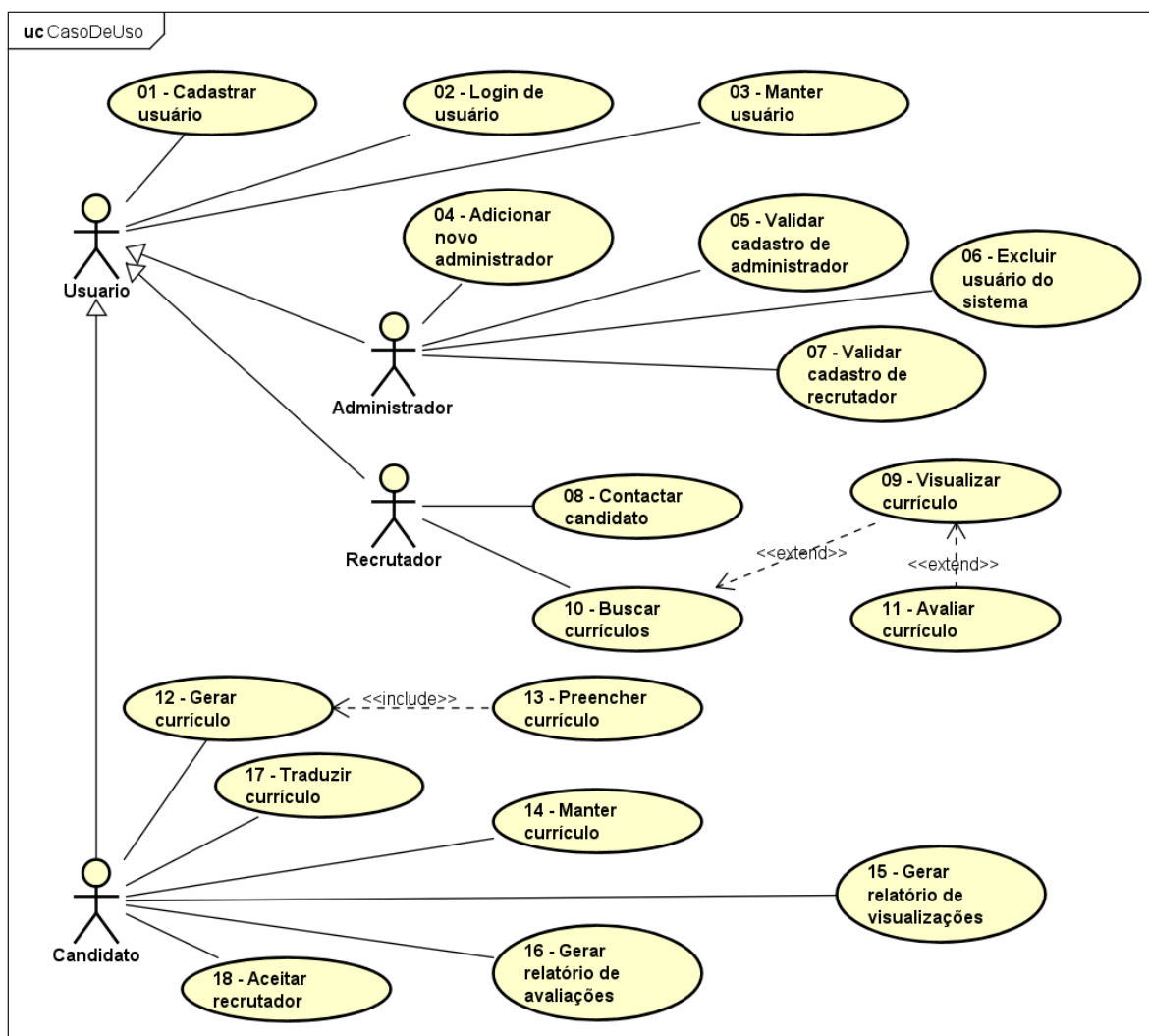
Já o administrador é quem realiza o gerenciamento do sistema, ele cadastra e altera novos modelos de currículos, valida cadastros de recrutadores e administrador, adiciona novos administradores e exclui usuários.

O recrutador é o ator que consegue visualizar os currículos de todos os candidatos, podendo filtrá-los da maneira desejada.

Por fim, o candidato é aquele que realiza o cadastro de suas informações para o currículo, podendo salvar e publicar seu currículo no sistema.

Na figura abaixo é apresentado o diagrama de casos de uso, com os seus atores e casos do sistema.

FIGURA 22 - CASO DE USO



FONTE: Os autores (2023)

APÊNDICE B - HISTÓRIAS DE USUÁRIO

HU 001 – Cadastrar usuário

FIGURA 23 - CADASTRO

A imagem mostra a interface de usuário para o cadastro em um sistema. No topo, há uma barra de navegação com o logotipo 'cgizo' e os links 'Home', 'Entre' e 'Cadastre-se'. O formulário principal, intitulado 'Realize seu cadastro!', contém os seguintes campos: um campo de seleção (dropdown) no topo; um campo 'Nome' com ícone de pessoa; um campo 'Email' com ícone de envelope; um campo 'Senha' com ícone de cadeado e um ícone para alternar visibilidade; campos para 'CPF' e 'Telefone/Celular'; e uma caixa de seleção para 'Li e concordo com os Termos de Privacidade'. Um botão azul 'Criar conta' está localizado na base do formulário.

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário do sistema
QUERO poder me cadastrar
PARA ter acesso ao sistema

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Preenchimento de campos

DADO QUE Os campos não foram preenchidos
OU os campos foram preenchidos incorretamente
QUANDO o botão “Cadastrar” for pressionado
ENTÃO não deve ser possível finalizar o cadastro
E deve ser emitida mensagem de erro.

2 - Cadastro de usuário

DADO QUE O usuário preencheu o formulário de cadastro corretamente
QUANDO o botão “Cadastrar” for pressionado
ENTÃO seus dados devem ser armazenados no banco de dados
E deve poder efetuar o login no sistema.

3 - Inserir e-mail válido

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO preencheu o campo email com formato válido
ENTÃO o sistema deve considerar que o email é válido

4 - Inserir e-mail inválido

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO preencheu o campo email com formato inválido
ENTÃO o sistema deve considerar que o email é inválido
E deve emitir uma mensagem de erro

5 - Inserir senha

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO preencheu o campo senha
ENTÃO o sistema não deve mostrar a senha para manter a privacidade da informação

6 - Inserir CPF válido

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO preencheu o campo CPF com formato válido
ENTÃO o sistema deve considerar que o CPF é válido

7 - Inserir CPF inválido

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO preencheu o campo CPF com formato inválido
ENTÃO o sistema deve considerar que o CPF é inválido
E deve emitir uma mensagem de erro

8 - Inserir telefone válido

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO preencheu o campo telefone com formato válido
ENTÃO o sistema deve considerar que o telefone é válido

9 - Inserir telefone inválido

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO preencheu o campo telefone com formato inválido
ENTÃO o sistema deve considerar que o telefone é inválido
E deve emitir uma mensagem de erro

10 - Termos de privacidade

DADO QUE O usuário acessa a página de cadastro
QUANDO o campo de termos de privacidade foi selecionado
E o botão para criar conta também foi selecionado com todos os outros campos preenchidos corretamente
ENTÃO o sistema deve registrar o usuário com sucesso

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Não deve ser possível prosseguir se ao menos um campo estiver vazio ou preenchido incorretamente.

R2 - Usuários recrutadores devem ser autenticados pela administração do sistema antes de seu cadastro ser efetivado.

R3 - Um e-mail cadastrado no sistema não pode ser utilizado novamente para outro usuário.

HU 002 – Login de usuário

FIGURA 24 - LOGIN

Endereço de email

Email

Nunca vamos compartilhar seu email, com ninguém.

Senha

Senha

Salvar credenciais de entrada

[Esqueceu sua senha?](#) [Criar nova conta](#)

Fazer login

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário do sistema
QUERO poder efetuar a operação de login
PARA utilizar a aplicação

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Campos não preenchidos

DADO QUE Os campos não foram preenchidos
QUANDO o botão para fazer login for pressionado
ENTÃO não deve ser possível fazer login
E deve ser emitida mensagem de erro.

2 - Email incorreto

DADO QUE O usuário acessa a página de login
QUANDO inserir um email que não está registrado no sistema
OU inserir um email com formato inválido
E selecionar o botão para fazer login
ENTÃO O sistema deve exibir uma mensagem de erro

4 - Senha incorreta

DADO QUE O usuário acessa a página de login
QUANDO inserir uma senha que não está registrado no sistema
E selecionar o botão para fazer login
ENTÃO O sistema deve exibir uma mensagem de erro

5 - Login bem sucedido

DADO QUE O usuário acessa a página de login
QUANDO o usuário inserir email e senha válidos
E selecionar o botão para fazer login
ENTÃO O sistema deve identificar que o email e senha estão corretos
E realizar o login do usuário

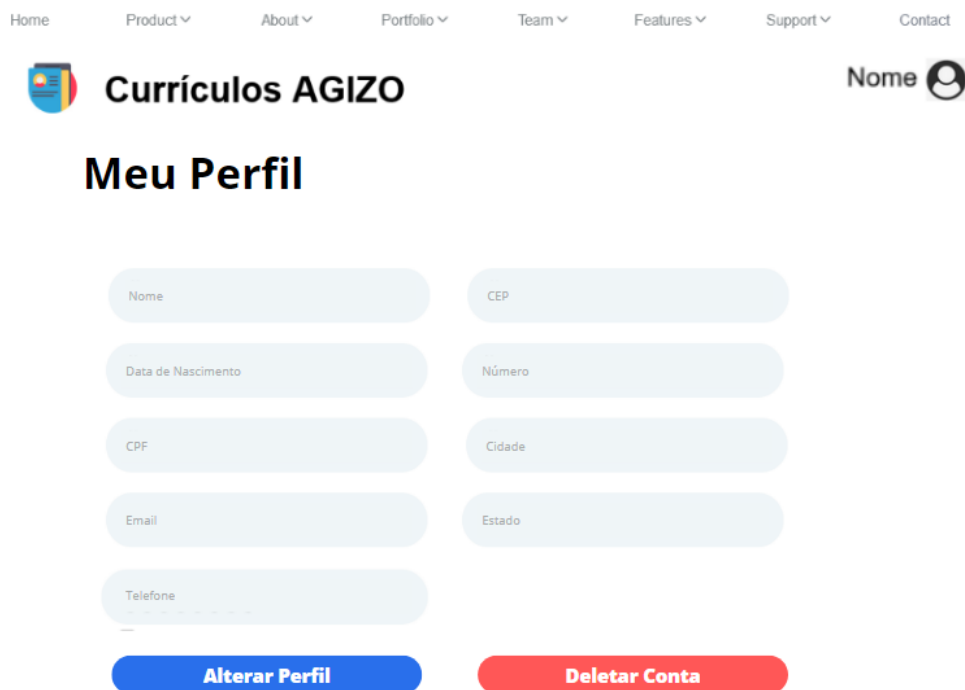
REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Não deve ser possível prosseguir se ao menos um campo estiver vazio ou preenchido incorretamente.


R2 - Para realizar o login, a senha inserida deve corresponder ao email digitado

HU 003 – Manter usuário

FIGURA 25- MANTER CONTA DE USUÁRIO



Home Product About Portfolio Team Features Support Contact

Currículos AGIZO Nome 

Meu Perfil

Nome CEP

Data de Nascimento Número

CPF Cidade

Email Estado

Telefone

Alterar Perfil **Deletar Conta**

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Administrador do sistema
QUERO excluir conta de usuário
PARA gerenciar conta de usuário conforme necessário

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Excluir conta

DADO QUE O usuário do sistema acessou seu perfil
E a opção “Excluir conta” foi selecionada
QUANDO o botão “Confirmar” for pressionado
ENTÃO a conta do usuário deverá ser removida do sistema
E deve-se retornar à página inicial

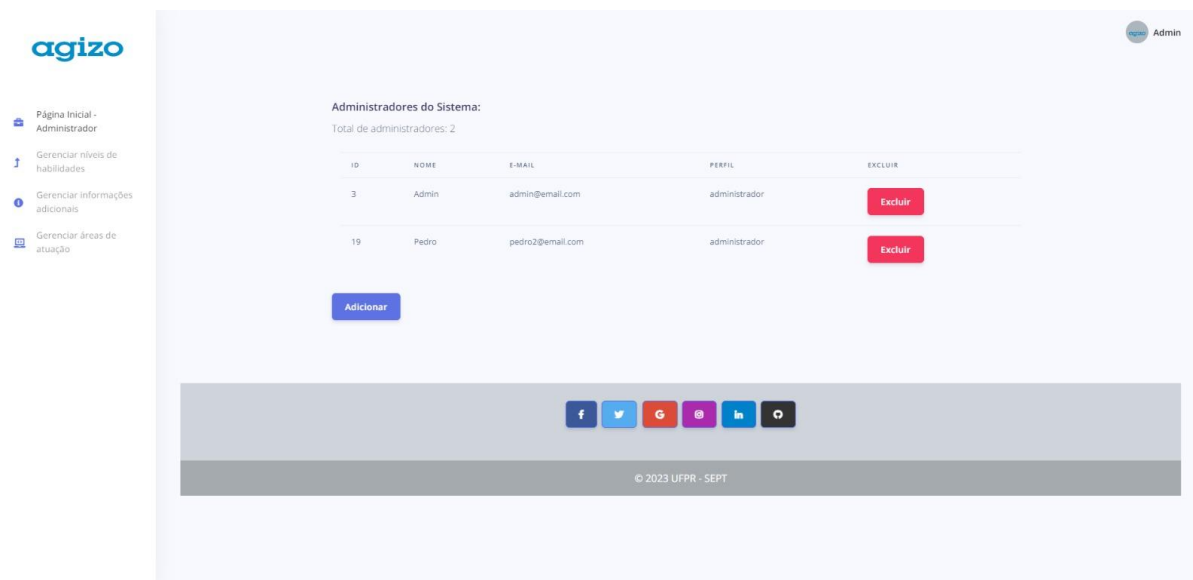
2 - Cancelar confirmação de excluir conta

DADO QUE O usuário do sistema acessou seu perfil
E a opção “Excluir conta” foi selecionada
QUANDO o botão “Cancelar” for pressionado
ENTÃO a conta do usuário não deve ser removida

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Ao remover um usuário do sistema, deve-se apagar quaisquer documentos salvos no ID do usuário.

R2 - O usuário com a conta removida não poderá realizar login na mesma

HU 004 – Adicionar novo administrador**FIGURA 26- ADICIONAR ADMINISTRADOR**

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Administrador do sistema
QUERO criar uma nova conta de administrador
PARA conceder acesso de administrador a novos usuário

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Preenchimento de campos incorretos

DADO QUE Os campos foram preenchidos incorretamente
QUANDO o botão para cadastrar for pressionado
ENTÃO não deve ser possível finalizar o cadastro
E deve ser emitida mensagem de erro.

2 - Preenchimento de campos corretamente

DADO QUE O usuário preencheu o formulário de cadastro corretamente
QUANDO o botão “Cadastrar” for pressionado
ENTÃO seus dados devem ser armazenados no banco de dados
E deve poder efetuar o login no sistema.

3 - Campos não preenchidos

DADO QUE Os campos não foram preenchidos
QUANDO o botão para cadastrar for pressionado
ENTÃO não deve ser possível finalizar o cadastro
E deve ser emitida mensagem de erro.

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Não deve ser possível prosseguir se ao menos um campo estiver vazio ou preenchido incorretamente.

R2 - Usuários administradores devem ser autenticados pela administração do sistema antes de seu cadastro ser efetivado.

R3 - Um e-mail cadastrado no sistema não pode ser utilizado novamente para outro usuário.

HU 005 – Validar cadastro de administrador

FIGURA 27- VALIDAÇÃO ADMINISTRADOR

Administrador	Aceitar	Recusar
Administrador 1	Aceitar	Recusar
Administrador 2	Aceitar	Recusar
Administrador 3	Aceitar	Recusar
Administrador 4	Aceitar	Recusar
Administrador 5	Aceitar	Recusar
Administrador 6	Aceitar	Recusar
Administrador 7	Aceitar	Recusar
Administrador 8	Aceitar	Recusar
Administrador 9	Aceitar	Recusar

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Administrador do sistema
QUERO selecionar quais usuários podem efetuar o cadastro de administrador
PARA promover a segurança do sistema

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Aceitar administrador

DADO QUE O usuário não foi quem cadastrou o novo usuário administrador
QUANDO o botão “Aceitar” for pressionado
ENTÃO deve ser possível ao administrador cadastrado efetuar login

2 - Recusar administrador

DADO QUE O usuário não foi quem cadastrou o novo usuário administrador

QUANDO o botão “Recusar” for pressionado

ENTÃO o administrador cadastrado deve ser removido da base de dados

3 - Recusar ou aceitar administrador sendo mesmo usuário que cadastrou

DADO QUE O usuário foi quem cadastrou o novo usuário administrador

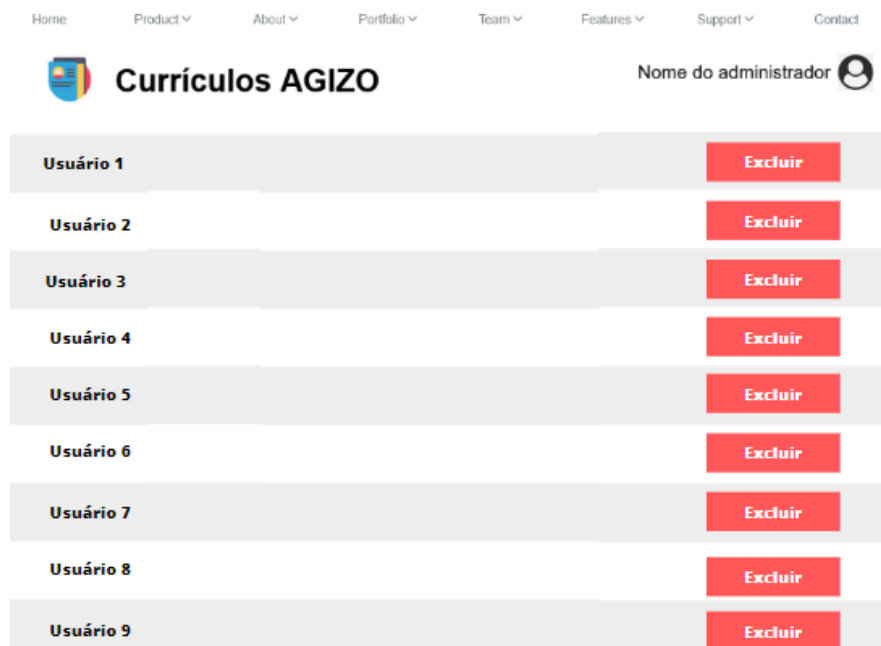
QUANDO tentar apertar o botão para recusar ou aceitar novo administrador

ENTÃO o sistema não deve permitir que o usuário administrador tenha acesso

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - O administrador não pode validar o cadastro de administradores cadastrados por si próprio.

R2 - Deve-se confirmar as operações antes de prosseguir.

HU 006 – Excluir usuário do sistema**FIGURA 28- EXCLUIR USUÁRIO**

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Administrador do sistema
QUERO remover um usuário do sistema
PARA gerenciar os usuários do sistema conforme necessário

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Excluir usuário

DADO QUE O usuário está cadastrado no sistema
QUANDO o botão “Excluir” for pressionado
ENTÃO o usuário cadastrado deve ser removido da base de dados

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Deve ser possível cancelar a operação conforme o necessário.
R2- Deve-se confirmar as operações antes de prosseguir.

HU 007 – Validar cadastro de recrutador

FIGURA 29- CADASTRO RECRUTADOR

The screenshot shows a web application interface for 'Currículos AGIZO'. At the top, there is a navigation menu with links: Home, Product, About, Portfolio, Team, Features, Support, and Contact. Below the menu is the application logo and the text 'Currículos AGIZO'. To the right, there is a user profile section labeled 'Nome do administrador' with a circular icon. The main content area displays a table with 9 rows, each representing a recruiter. Each row has a name in the first column and two buttons in the second column: a green 'Aceitar' button and a red 'Recusar' button.

Nome do Recrutador	Ações
Recrutador 1	Aceitar Recusar
Recrutador 2	Aceitar Recusar
Recrutador 3	Aceitar Recusar
Recrutador 4	Aceitar Recusar
Recrutador 5	Aceitar Recusar
Recrutador 6	Aceitar Recusar
Recrutador 7	Aceitar Recusar
Recrutador 8	Aceitar Recusar
Recrutador 9	Aceitar Recusar

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Administrador do sistema
QUERO selecionar quais usuários podem efetuar o cadastro de recrutador
PARA promover a segurança de usuários candidatos e seus dados

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Aceitar recrutador

DADO QUE O recrutador está cadastrado no banco de dados
QUANDO o botão “Aceitar” for pressionado
ENTÃO deve ser possível ao recrutador cadastrado efetuar login

2 - Recusar recrutador

DADO QUE O recrutador está cadastrado no banco de dados

QUANDO o botão “Recusar” for pressionado

ENTÃO o recrutador cadastrado deve ser removido da base de dados

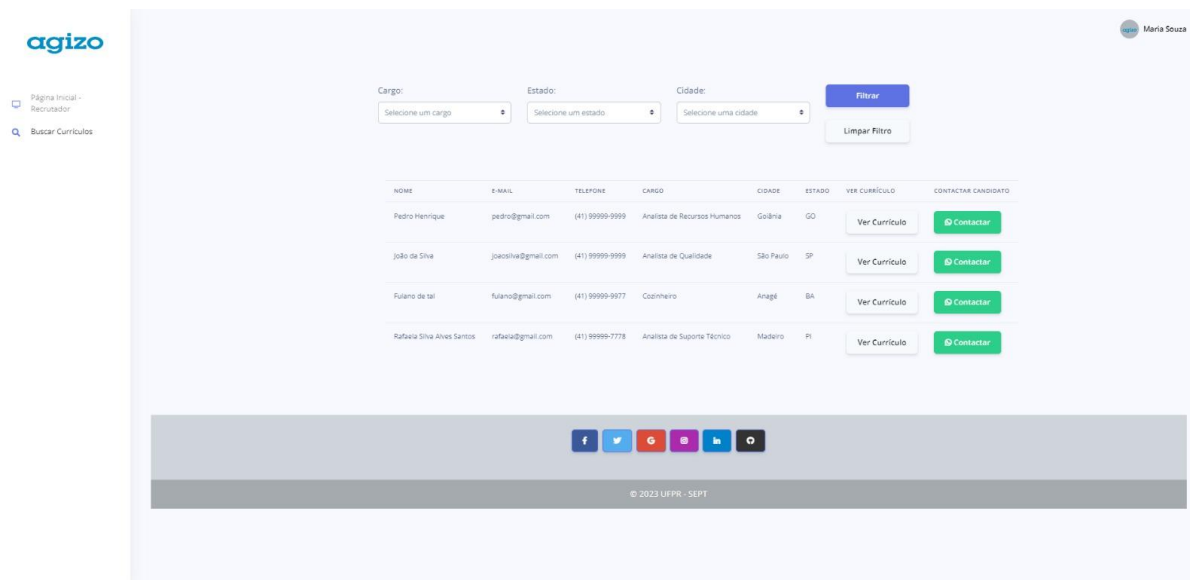
REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Deve-se confirmar as operações antes de prosseguir.

R2 - O usuário não deverá ter acesso ao login antes de ser aprovado pela administração do sistema.

HU 008 – Contactar candidato

FIGURA 30- CONTACTAR CANDIDATO



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário recrutador
QUERO contatar o usuário candidato
PARA facilitar e agilizar o processo de recrutamento

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Sala de bate-papo

DADO QUE O usuário recrutador está na sala de bate-papo
E o usuário candidato o aceitou recusou o contato
QUANDO a tela carregar
ENTÃO não deve ser possível digitar mensagens
E deve-se emitir mensagem avisando o recrutador acerca do fato

2 - Sala de bate-papo

DADO QUE O usuário recrutador está na sala de bate-papo

E o usuário candidato o aceitou o contato
E o usuário digitou uma mensagem de texto
QUANDO o botão “Enviar” for pressionado
Então a mensagem deve ser encaminhada ao usuário candidato

3 - Lista de contatos

DADO QUE O usuário recrutador entrou em contato com o usuário candidato
QUANDO a tela carregar
Então deve ser exibida a lista de contatos do usuário recrutador

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

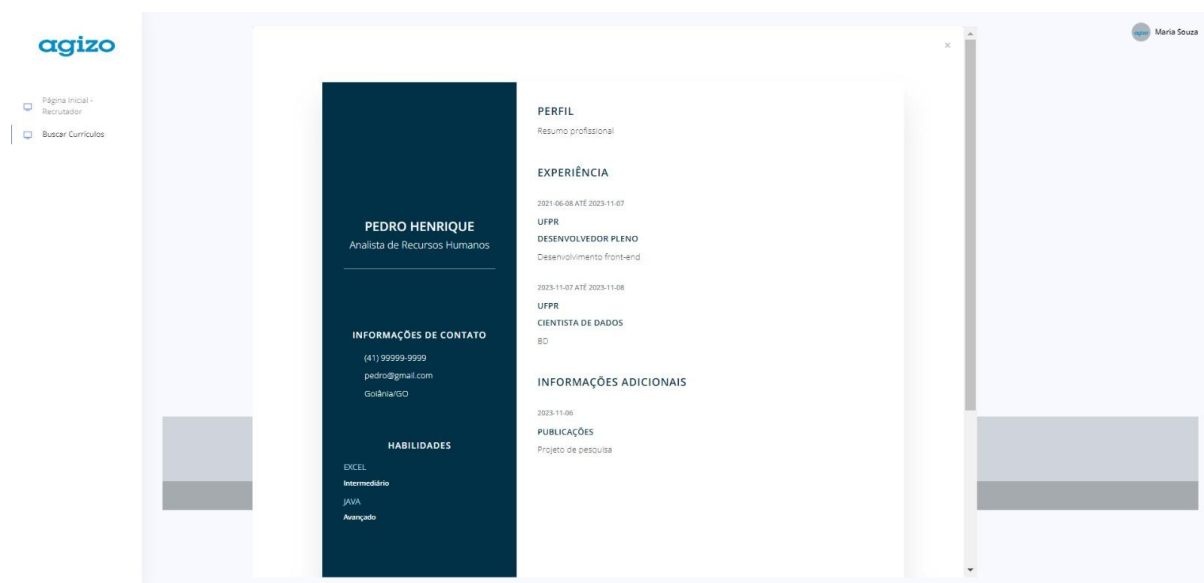
R1 - Tanto o usuário recrutador quanto o candidato podem bloquear um ao outro se julgarem necessário.

R2 - Ambos os usuários, recrutador e candidato, podem apagar as mensagens do chat se necessário.

R3 - Ao enviar uma mensagem, esta deve ser armazenada na base de dados

HU 09 – Visualizar currículo

FIGURA 31- VISUALIZAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário recrutador
QUERO visualizar currículos
PARA selecionar potenciais candidatos à minha organização

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Visualizar de currículos publicados

DADO QUE O currículo foi cadastrado pelo usuário candidato

QUANDO O usuário recrutador selecionar o currículo

ENTÃO o currículo do usuário candidato será aberto

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Apenas usuários recrutadores e o próprio criador do currículo podem visualizar currículos.

R2 - Se o usuário candidato remover o currículo da base de dados, o mesmo não deve mais estar disponível para visualização.

HU 010 – Buscar currículos

FIGURA 32- BUSCAR CURRÍCULO

agizo

Página Inicial - Recrutador
 Buscar Currículos

Cargo: Seleccione um cargo
 Cidade: Seleccione uma cidade
 Estado: Seleccione um estado

Filtrar
 Limpar Filtro

NOME	E-MAIL	TELEFONE	CARGO	CIDADE	ESTADO	VER CURRÍCULO
Pedro Henrique	pedro@gmail.com	(41) 99999-9999	Analista de Recursos Humanos	Goiânia	GO	Ver Currículo
João da Silva	joaosilva@gmail.com	(41) 99999-9999	Analista de Qualidade	São Paulo	SP	Ver Currículo
Fulano de tal	fulano@gmail.com	(41) 99999-9977	Cocinheiro	Anagé	BA	Ver Currículo
Rafaela Silva Alves Santos	rafaela@gmail.com	(41) 99999-7778	Analista de Suporte Técnico	Madeiro	PI	Ver Currículo

f t g i ln y

© 2023 LICOR - SEPT

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário recrutador

QUERO filtrar dentre os currículos disponíveis

PARA selecionar apenas os resultados relevantes

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Busca de currículos usando somente o campo de busca

DADO QUE O usuário recrutador preencheu ao menos um campo de busca

QUANDO o botão “Filtrar” for pressionado

ENTÃO o sistema deverá buscar por currículos referentes à pesquisa

2 - Nenhum currículo encontrado

DADO QUE Os campos de busca foram devidamente preenchidos

E não há resultados correspondentes

QUANDO o sistema retornar os resultados

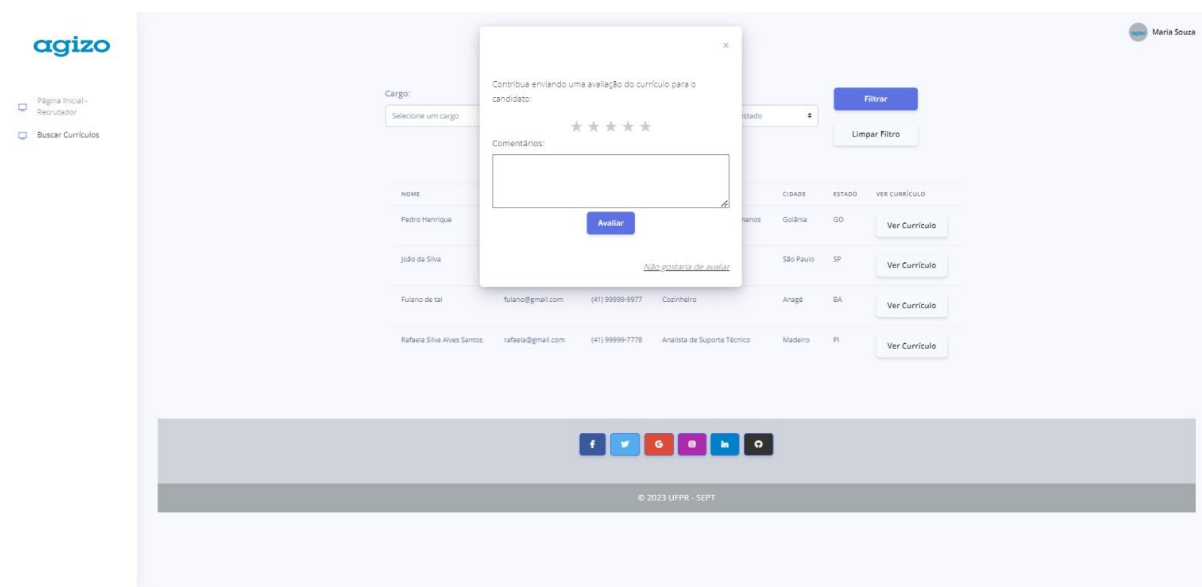
ENTÃO o sistema deverá informar que não há resultados encontrados

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

Não há regras de negócio para essa história

HU 011 – Avaliar currículo

FIGURA 33- AVALIAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário recrutador
QUERO avaliar o currículo de um candidato
PARA expressar críticas e sugerir possíveis melhorias
CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Avaliar currículo

DADO QUE O currículo foi cadastrado pelo usuário candidato
E o usuário recrutador selecionou o currículo
QUANDO o usuário recrutador selecionar uma nota
ENTÃO a avaliação deve ser salva no banco de dados

2 - Inserir comentários

DADO QUE O currículo foi cadastrado pelo usuário candidato
E o usuário recrutador selecionou o currículo
QUANDO inserir um comentário referente à sua avaliação
E o botão “Comentar” for pressionado

ENTÃO o comentário deverá ser salvo no banco de dados

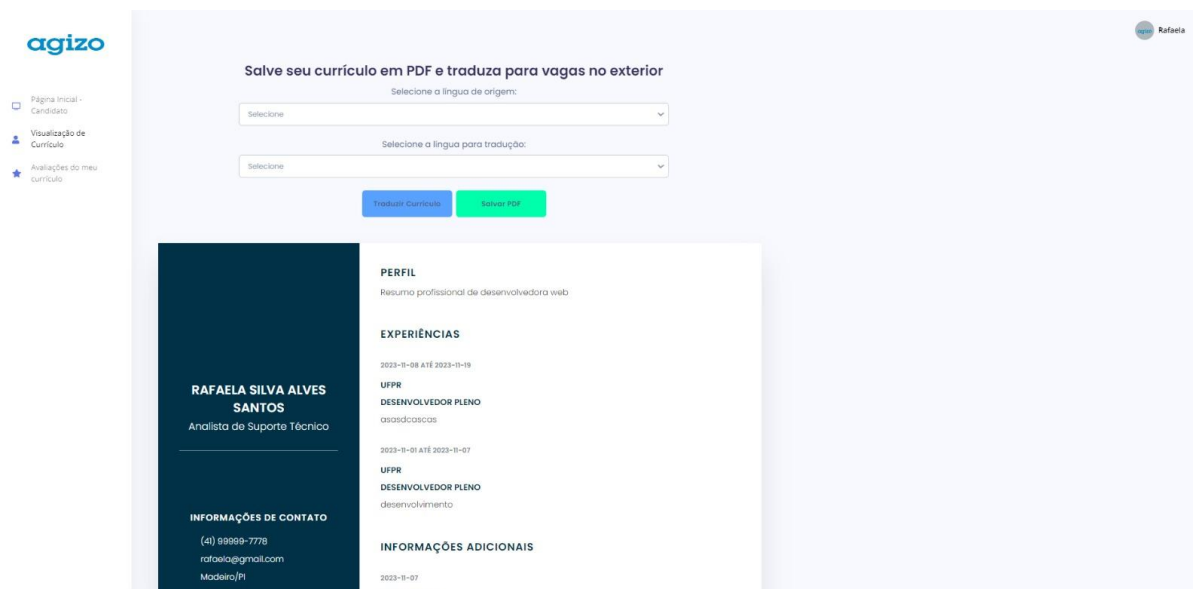
REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Não deve ser possível avaliar um currículo sem inserir um comentário.

R2 - Não deve ser possível comentar num currículo sem avaliá-lo.

HU 012 – Gerar Currículo

FIGURA 34- GERAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário candidato
QUERO gerar currículos
PARA publicar o currículo na plataforma
E gerar o documento em pdf

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO**1 - Guardar currículo**

DADO QUE O usuário candidato preencheu os campos corretamente para criar o currículo

QUANDO o botão para geração do currículo for clicado

ENTÃO o sistema deve publicar o currículo

2 - Imprimir currículo

DADO QUE O usuário candidato preencheu os campos corretamente

QUANDO o botão “Gerar Currículo” for clicado

ENTÃO o sistema deve baixar um documento PDF referente ao currículo gerado

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Currículos salvos na base de dados devem estar disponibilizados à visualização de recrutadores e do candidato que criou o currículo.

HU 013 – Preencher Currículo

FIGURA 35 - PREENCHER CURRÍCULO

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário candidato
QUERO preencher informações de um currículo
PARA gerar documentos com conteúdo pertinente

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO**1 - Preenchimento dos campos**

DADO QUE O usuário candidato não preencheu os campos
OU o usuário preencheu os campos incorretamente
QUANDO o botão “Próximo” for clicado
ENTÃO não deve ser possível prosseguir com o processo
E o sistema deve emitir mensagem de erro

2 - Gerar currículo

DADO QUE O usuário candidato preencheu os campos corretamente
QUANDO o botão “Visualização de currículo” for clicado

ENTÃO deve ser possível gerar o currículo com as informações fornecidas

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - Deve ser possível adicionar experiências, formações, habilidades e informações adicionais;

R2 - Deve ser possível alterar experiências, formações, habilidades e informações adicionais;

R3 - Deve ser possível excluir experiências, formações, habilidades e informações adicionais;

HU 014 – Manter currículo

FIGURA 36 - MANTER CURRÍCULO

FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário candidato
QUERO alterar qualquer campo de meus currículos
PARA gerenciar meus currículos conforme necessário

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO**1 - Alteração de informações**

DADO QUE Ao menos um campo foi alterado corretamente
E os demais campos não apresentam inconsistências
QUANDO o botão “Gerar Currículo” for pressionado
ENTÃO as alterações devem ser salvas na base de dados

2 - Alteração não efetuada

DADO QUE Nenhum campo foi alterado
QUANDO o botão “Visualização de Currículo” for pressionado
ENTÃO o currículo deve permanecer preenchido com as informações anteriormente disponibilizadas

3 - Excluir informações adicionais

DADO QUE O usuário selecionou uma informação adicional

QUANDO o botão “Excluir” for pressionado

ENTÃO a informação adicional deverá ser removida do currículo

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

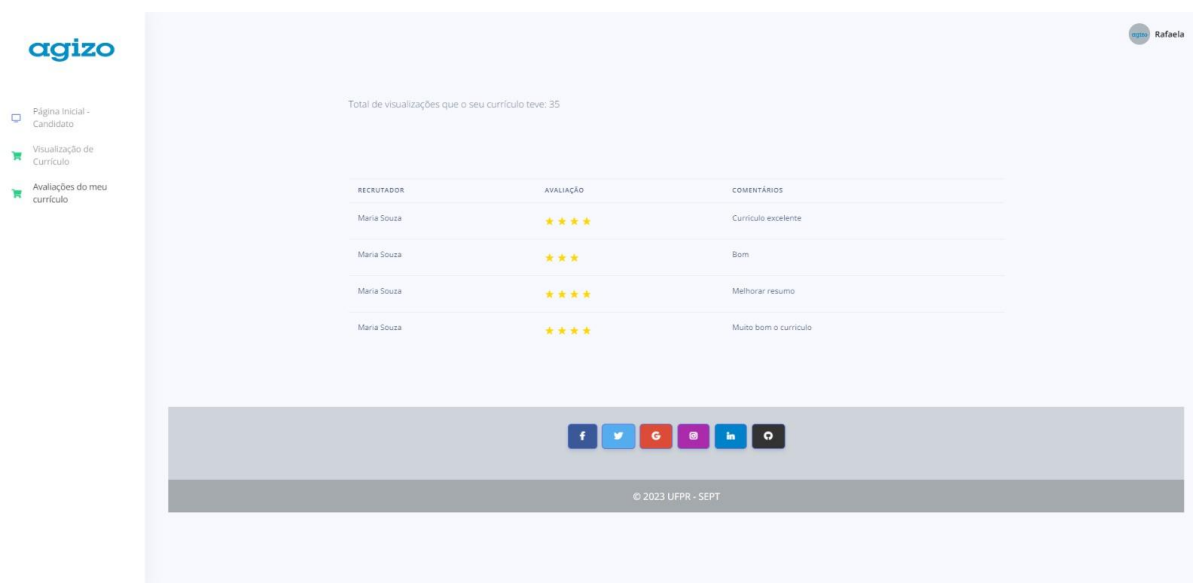
R1 - Ao alterar o currículo, não deve ser possível prosseguir se ao menos um campo obrigatório estiver vazio ou preenchido incorretamente.

R2 - Deve ser possível cancelar ambas as operações conforme necessário.

R3 - Ao cancelar as alterações, nenhum campo alterado deve ser salvo.

HU 015 – Gerar relatório de visualizações

FIGURA 37 - GERAR RELATÓRIO DE VISUALIZAÇÕES



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário candidato
QUERO visualizar a quantidade de acessos em meus currículos
PARA avaliar a repercussão dos meus currículos

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Total de visualizações do currículo

DADO QUE O usuário candidato deseja ver as visualizações totais no seu currículo

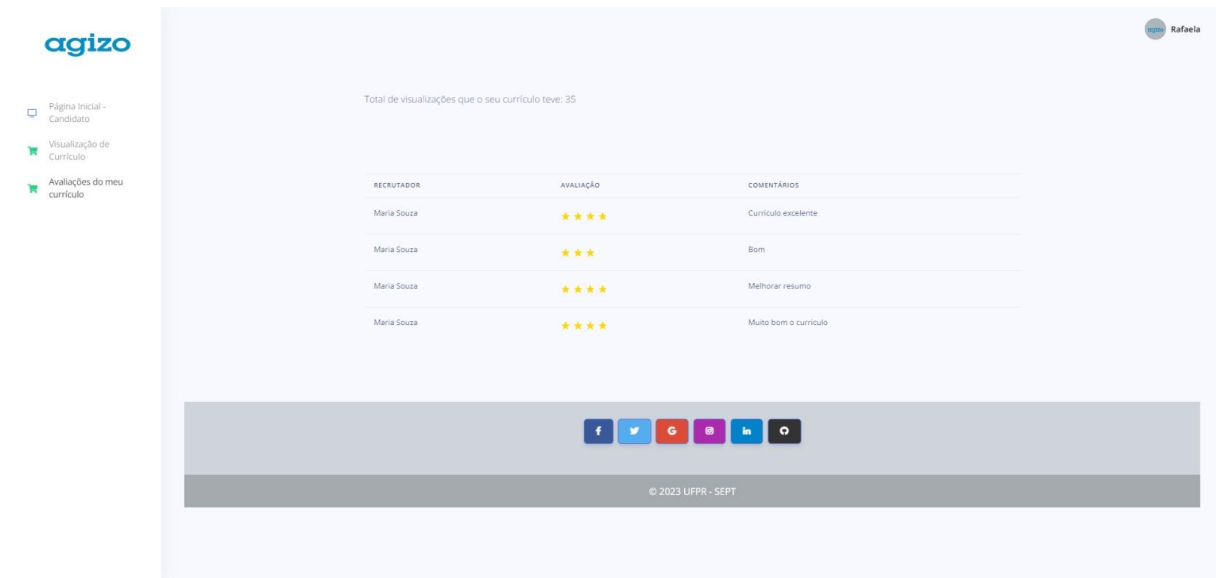
QUANDO está na página de avaliação de currículo
ENTÃO deve ser informado o total de visualizações do currículo

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - O usuário candidato deve ter acesso ao total de visualizações de seu currículo

HU 016 – Gerar relatório de visualização de currículo

FIGURA 38- AVALIAÇÃO CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário candidato
QUERO visualizar o desempenho dos meus currículos publicados
PARA avaliar meus currículos e aplicar possíveis melhorias

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Avaliação de currículos

DADO QUE O usuário candidato está na página de avaliação de currículo
QUANDO
ENTÃO mostrar um sumário das avaliações do currículo do usuário

2 - Avaliação do recrutado

DADO QUE	O usuário candidato deseja ver as avaliação de um recrutado
QUANDO	está na página de avaliação de currículo
ENTÃO	deve mostrar o nome do recrutador
E	sua avaliação em estrelas
E	o comentário feito pelo avaliador

3 - Currículo sem avaliação

DADO QUE	O usuário candidato está na página de avaliação de currículo
QUANDO	o usuário candidato não tem nenhuma avaliação
ENTÃO	deve ser informado que o usuário não tem nenhuma avaliação

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

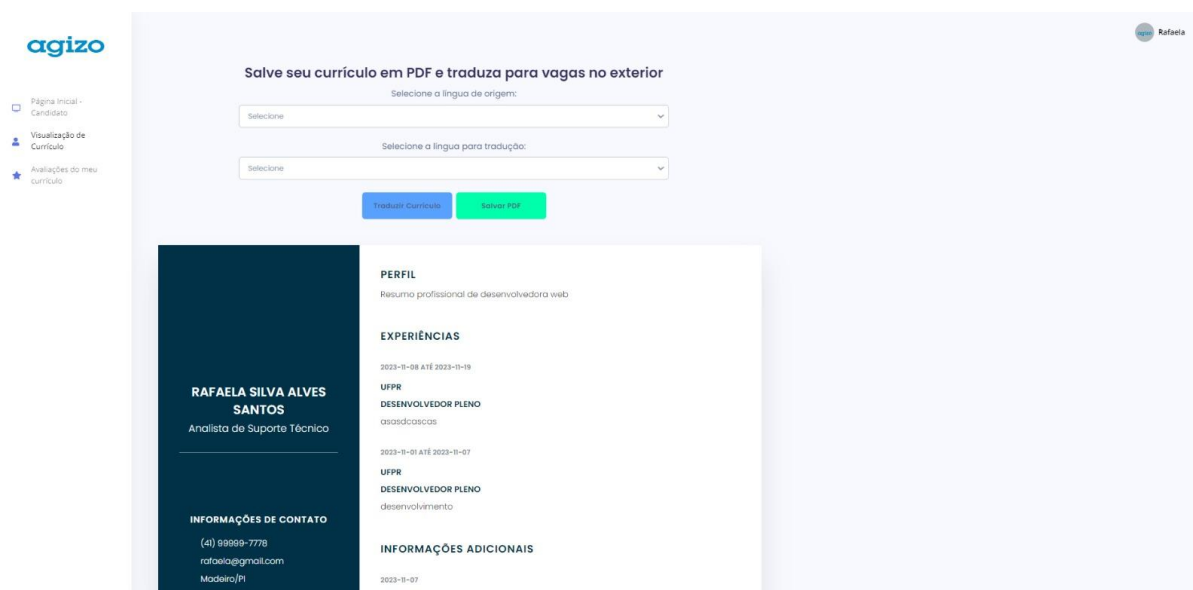
R1 - O usuário deve poder visualizar todas as avaliações feitas em seu currículo.

R2 - O sistema deve informar o usuário quando o currículo não possuir avaliações.

R3 - O usuário deve ter acesso ao nome, nota em estrelas e comentário de cada avaliação

HU 017 – Traduzir currículo

FIGURA 39- TRADUZIR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário do sistema
QUERO uma interface que permita traduzir currículos para outras línguas
PARA facilitar a compreensão textual para empresas estrangeiras

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1- Traduzir currículo com sucesso

DADO QUE O usuário selecionou um currículo
QUANDO o usuário preencher o campo na língua de origem
E preencher o campo na língua para a tradução
E clicar no botão para traduzir o currículo
ENTÃO deve traduzir com sucesso o currículo para a língua alvo selecionada

2- Campo(s) não preenchido(s)

DADO QUE O usuário selecionou um currículo
QUANDO o usuário não preencher um ou mais campos
E clicar no botão para traduzir o currículo
ENTÃO o currículo não deve ser traduzido

REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - O currículo traduzido deve manter o mesmo modelo de currículo que o original.

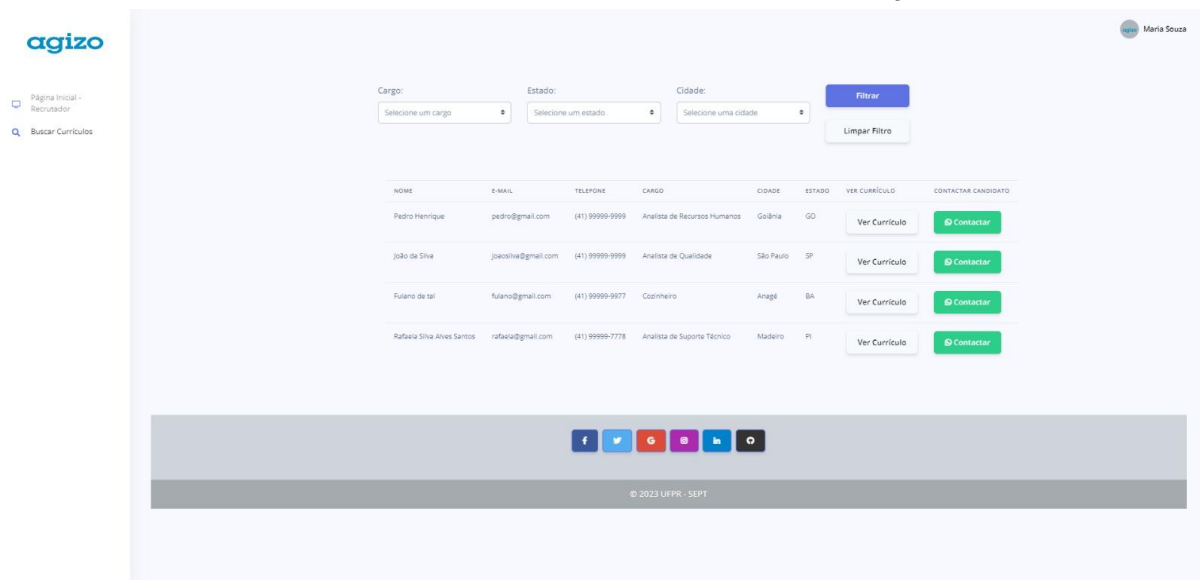
R2 - A disposição dos campos não deve ser alterada após a tradução.

R3 - Não deve ser possível traduzir sem que um ou mais campos tenham sido informados

R4 - O currículo deve manter o padrão original se algum campo estiver faltando.

HU 018 – Aceitar recrutador

FIGURA 40 - GERAR RELATÓRIO DE VISUALIZAÇÕES



FONTE: Os autores (2023)

SENDO Usuário administrador
QUERO liberar o acesso de um novo recrutador no sistema
PARA habilitar o perfil de um recrutador

CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

1 - Aceitar recrutador

DADO QUE O usuário recrutador entrou em contato com o candidato
QUANDO
ENTÃO o candidato deve poder aceitar o recrutador

2 - Recusar recrutador

DADO QUE O usuário recrutador entrou em contato com o candidato
QUANDO
ENTÃO o candidato deve poder recusar o recrutador

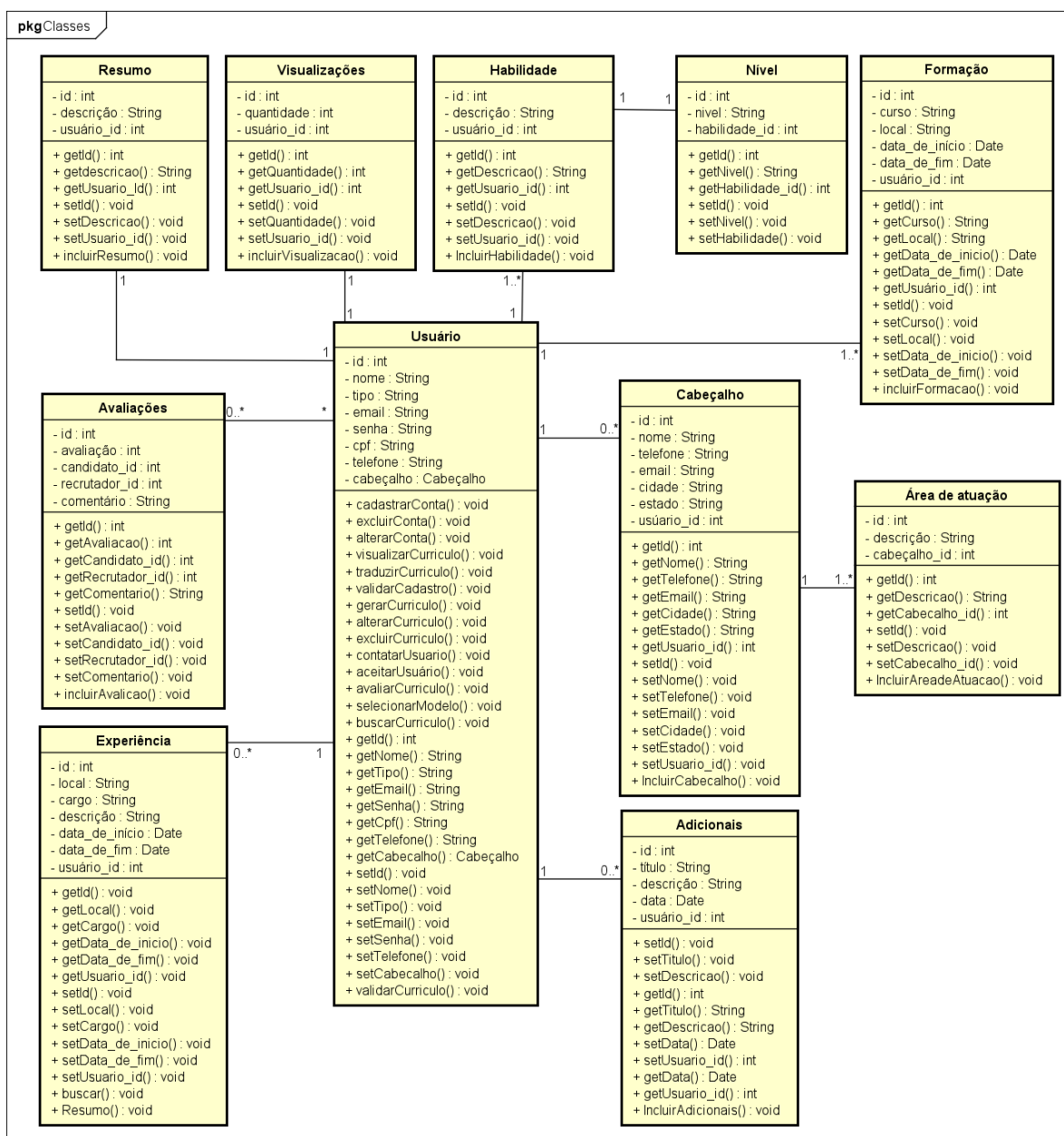
REGRAS DE NEGÓCIO DA HISTÓRIA:

R1 - O sistema deve emitir uma mensagem de confirmação quando o usuário recusar uma solicitação.

APÊNDICE C - DIAGRAMA DE CLASSES

O diagrama de classes do sistema AGIZO possui uma classe principal chamada usuário, a partir da qual se ramificam as demais relações entre as classes do sistema, sendo elas: cabeçalho, área de atuação, habilidade, nível, formação, experiência, resumo, adicionais, visualizações e avaliações.

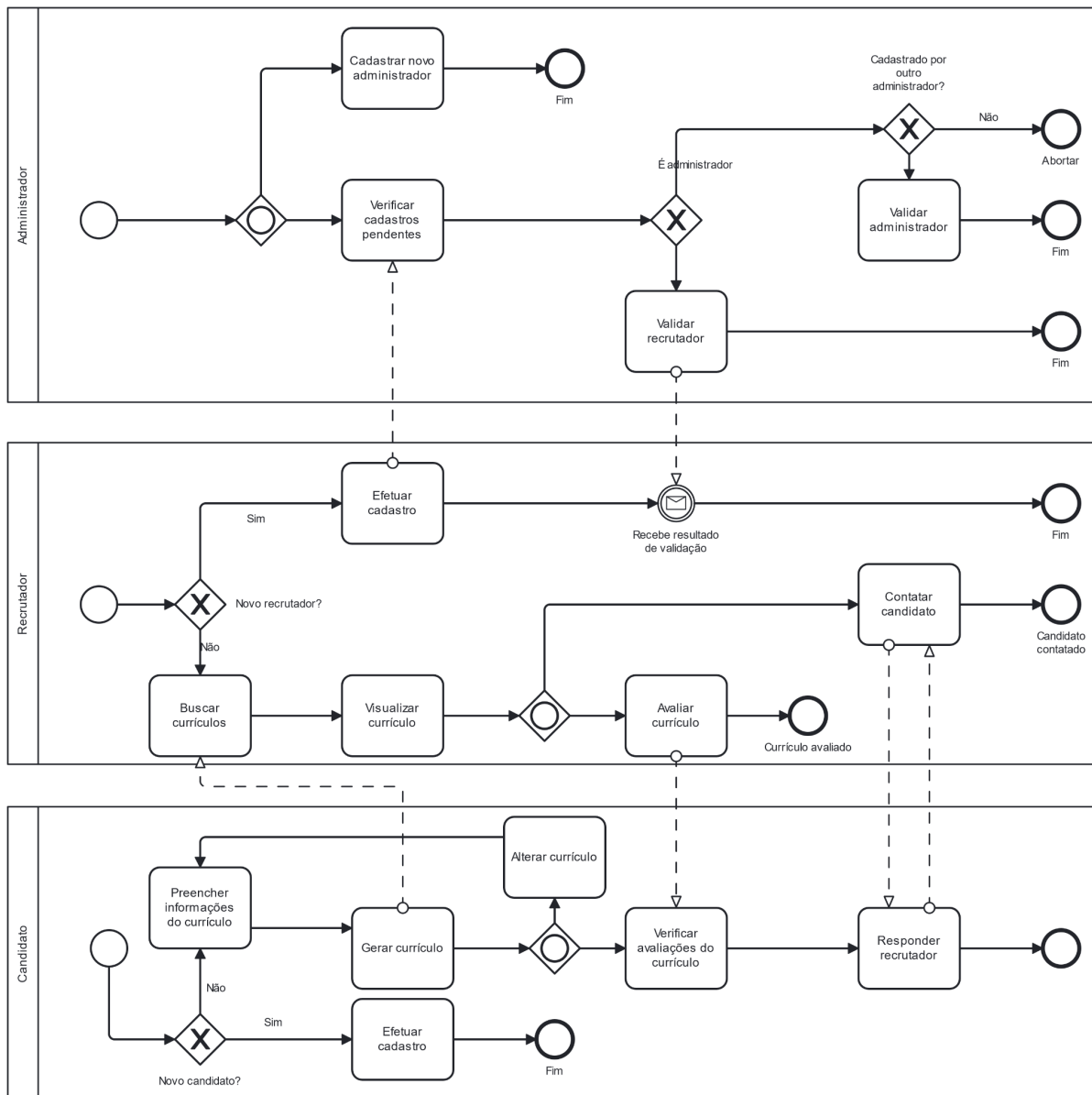
FIGURA 41 - DIAGRAMA DE CLASSES



FONTE: Os autores (2023)

APÊNDICE D - DIAGRAMA DE PROCESSOS BPMN

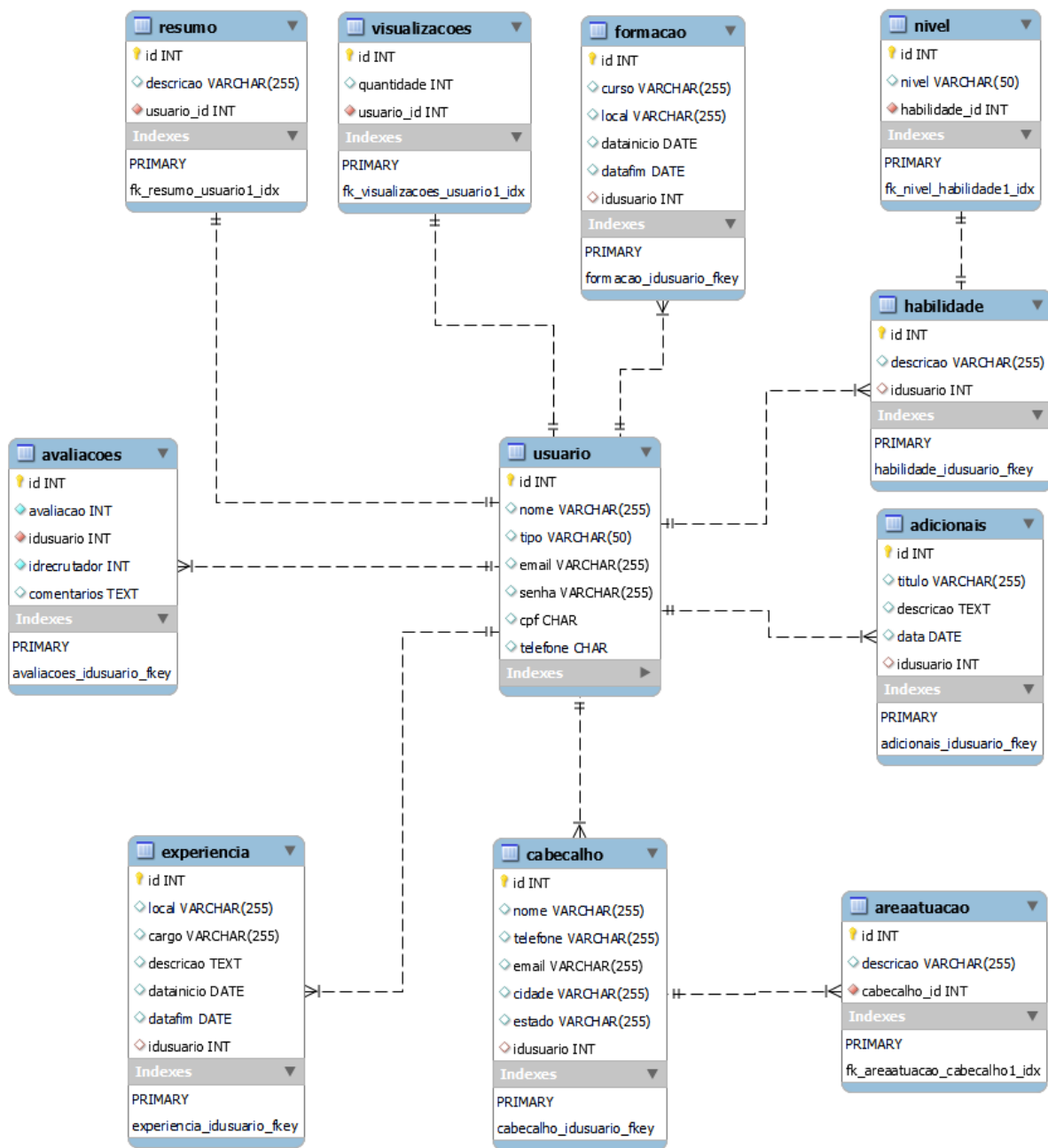
FIGURA 42 - DIAGRAMA BPMN



FONTE: Os autores (2023)

APÊNDICE E - DIAGRAMA FÍSICO

FIGURA 43- MODELO FÍSICO

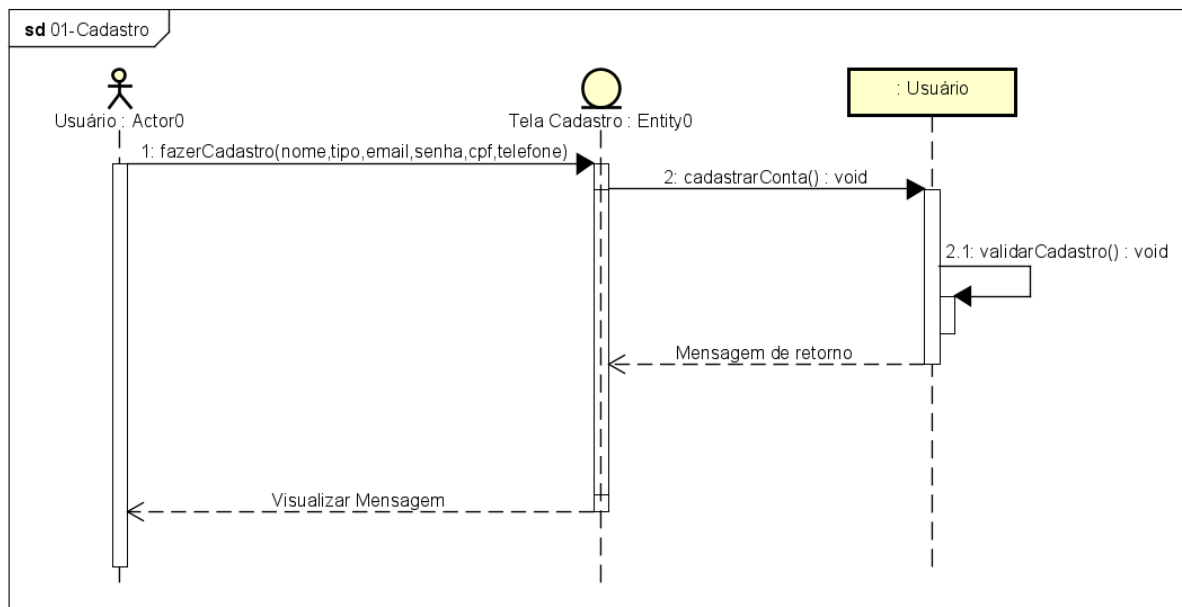


FONTE: Os autores (2023)

APÊNDICE F - DIAGRAMA DE SEQUÊNCIA

Diagrama de cadastro de usuário:

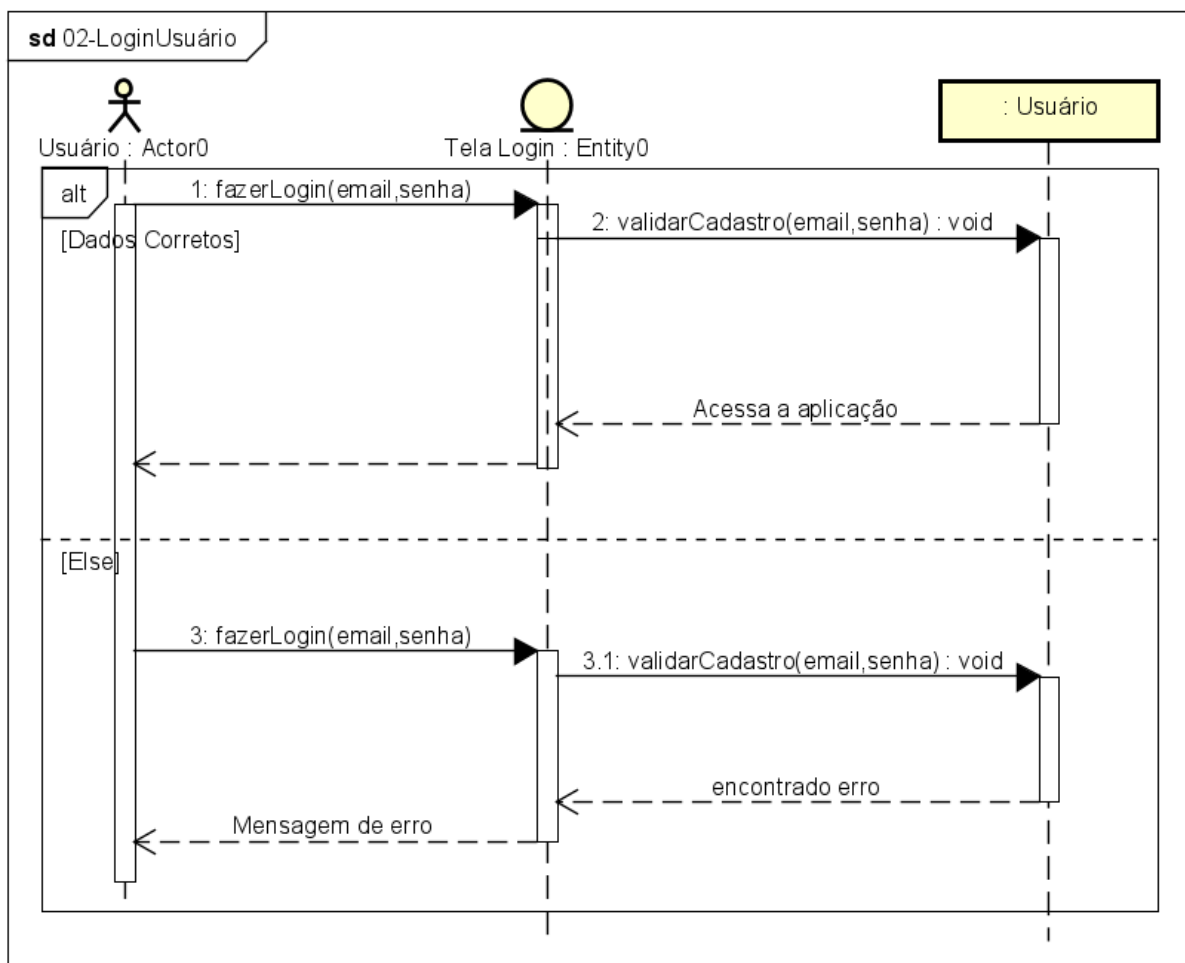
FIGURA 44- DIAGRAMA SEQUÊNCIA: CADASTRO DE USUÁRIO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de login do usuário:

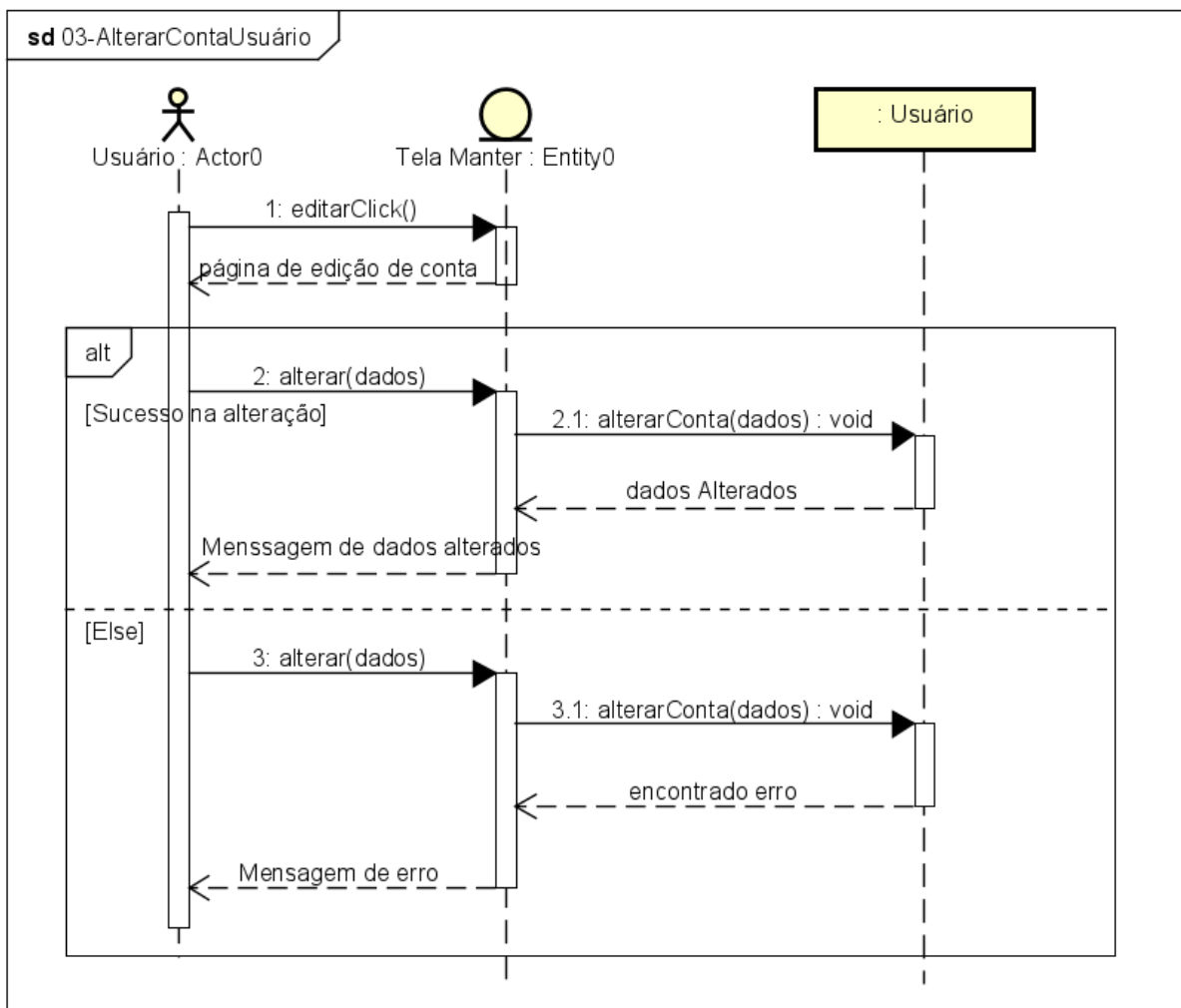
FIGURA 45 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: LOGIN USUÁRIO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de alterar conta de usuário:

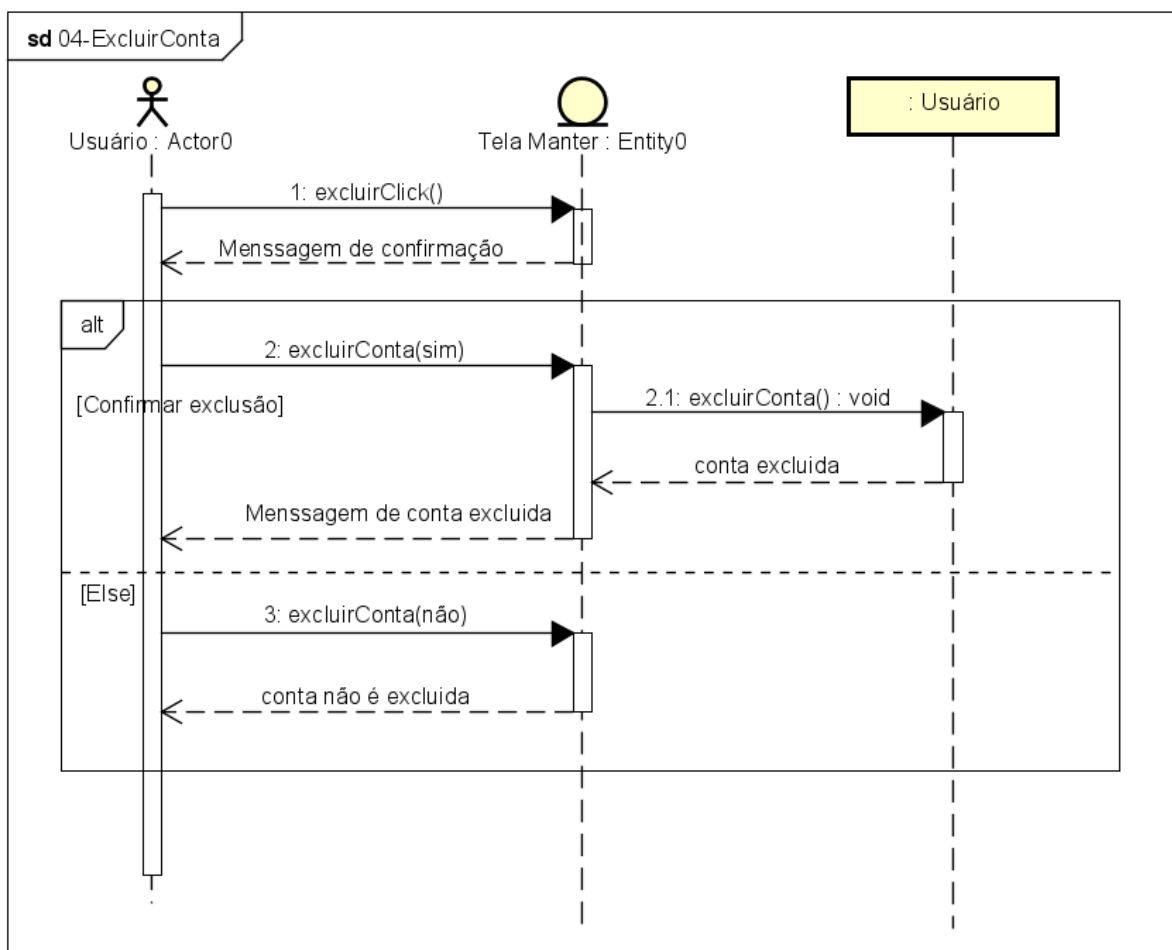
FIGURA 46 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ALTERAR CONTA USUÁRIO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de excluir conta do usuário:

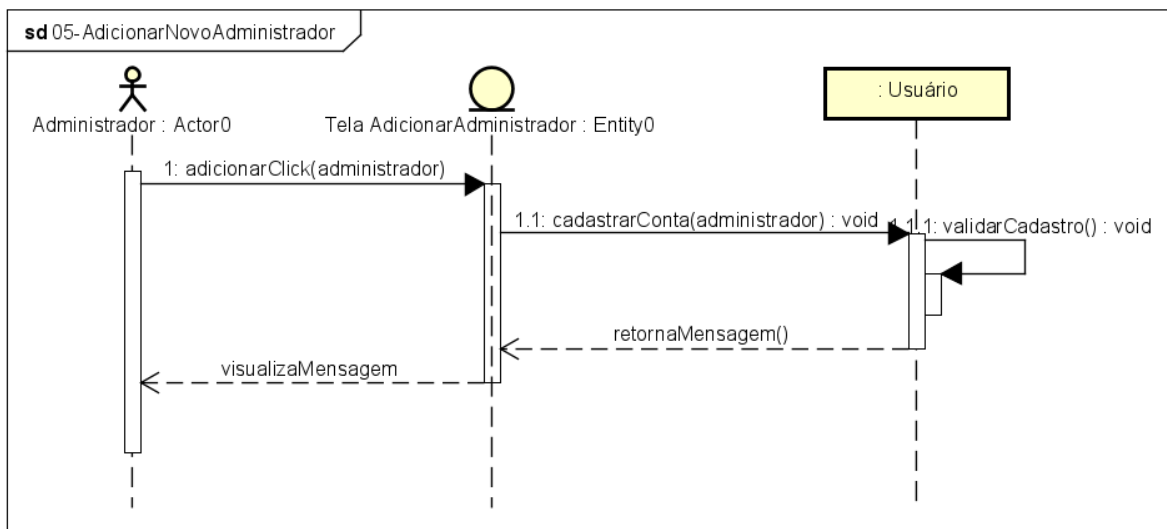
FIGURA 47- DIAGRAMA SEQUÊNCIA: EXCLUIR CONTA USUÁRIO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de adicionar novo administrador:

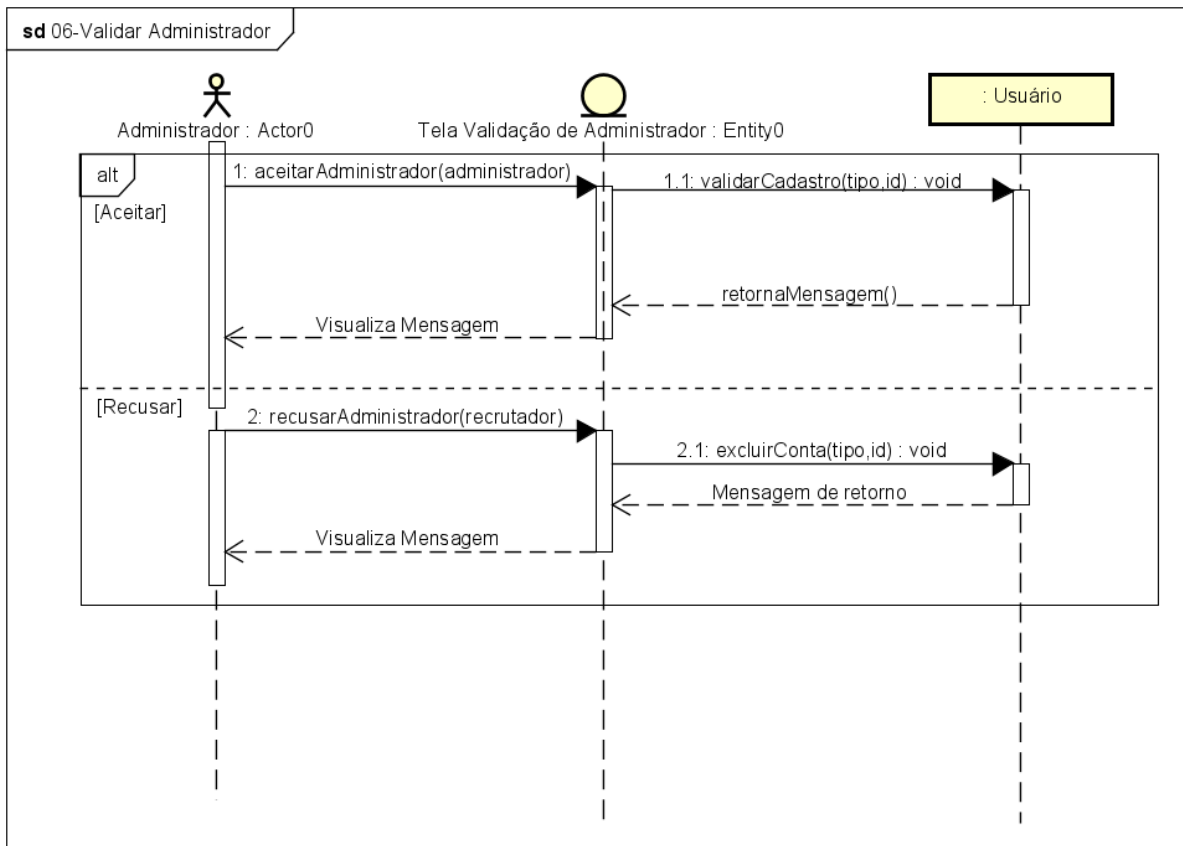
FIGURA 48 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ADICIONAR NOVO ADMINISTRADOR



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de validar cadastro administrador:

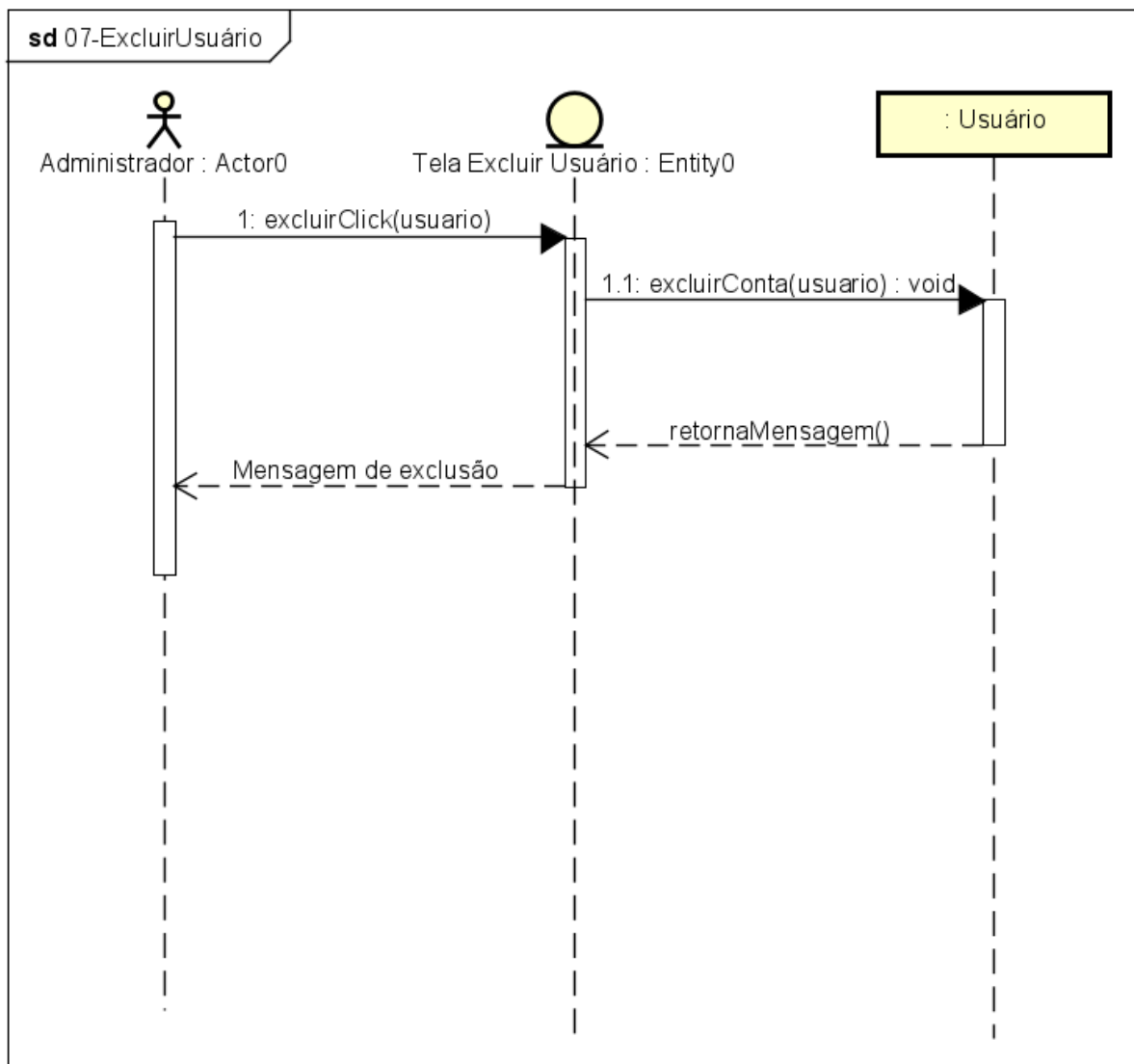
FIGURA 49 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: VALIDAR ADMINISTRADOR



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de excluir usuário do sistema:

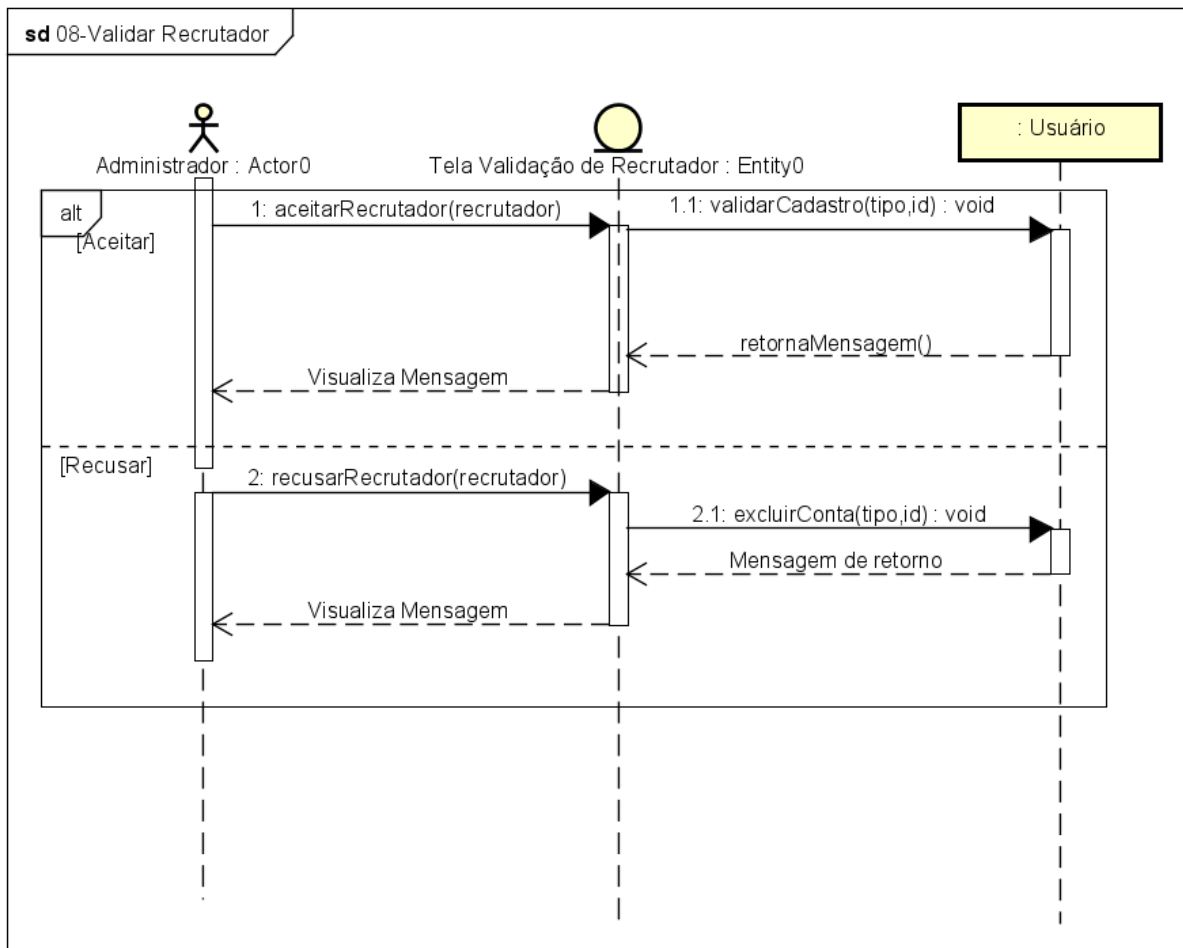
FIGURA 50 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: EXCLUIR USUÁRIO DO SISTEMA



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de validar cadastro recrutador:

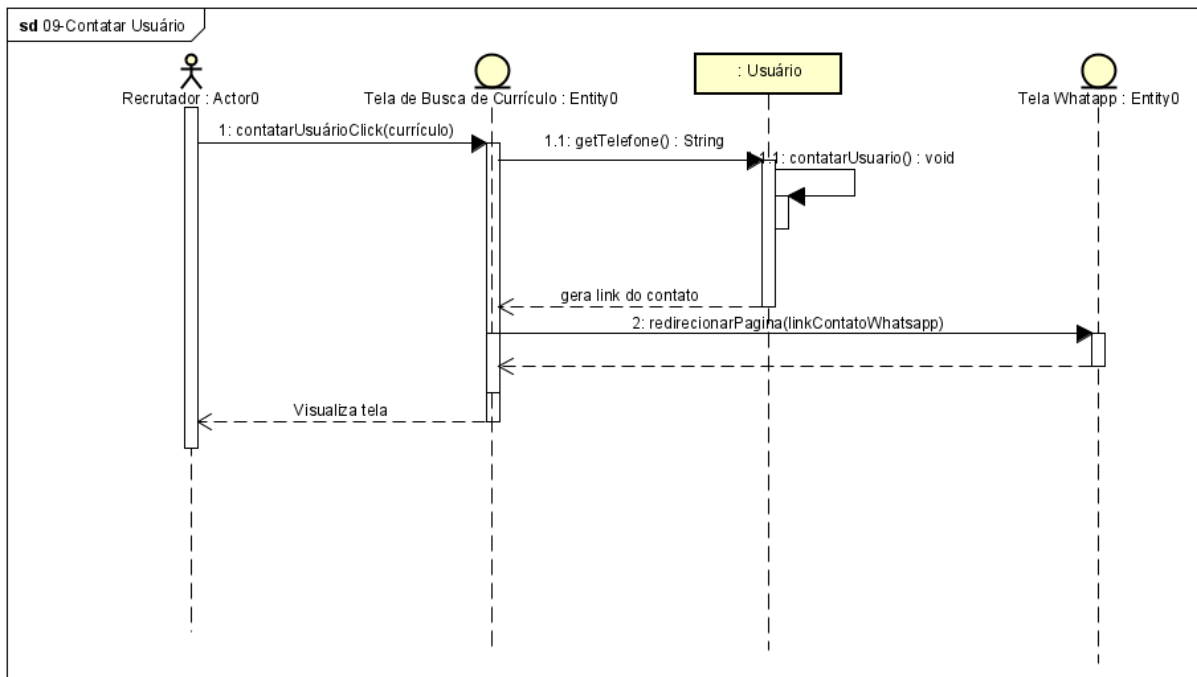
FIGURA 51 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: VALIDAR RECRUTADOR



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de contactar candidato:

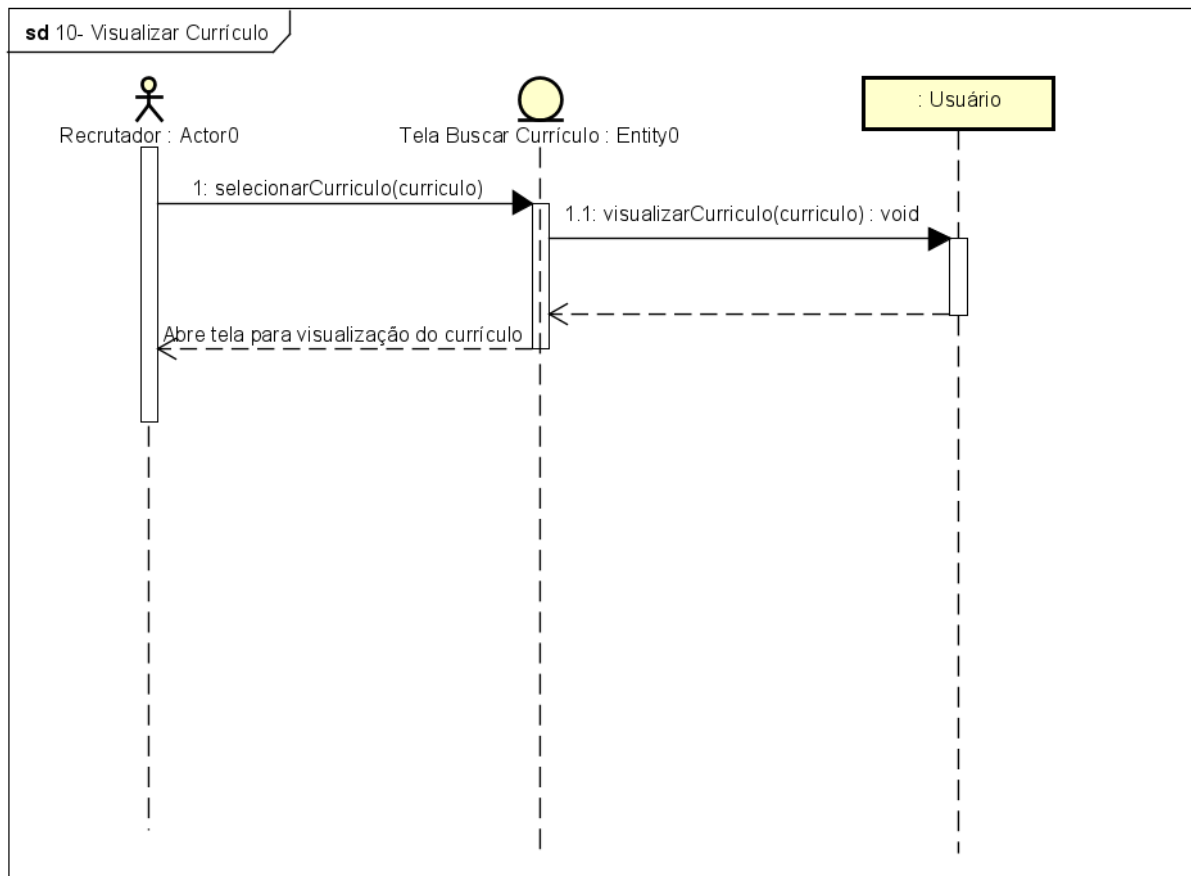
FIGURA 52 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: CONTATAR CANDIDATO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de visualizar currículo:

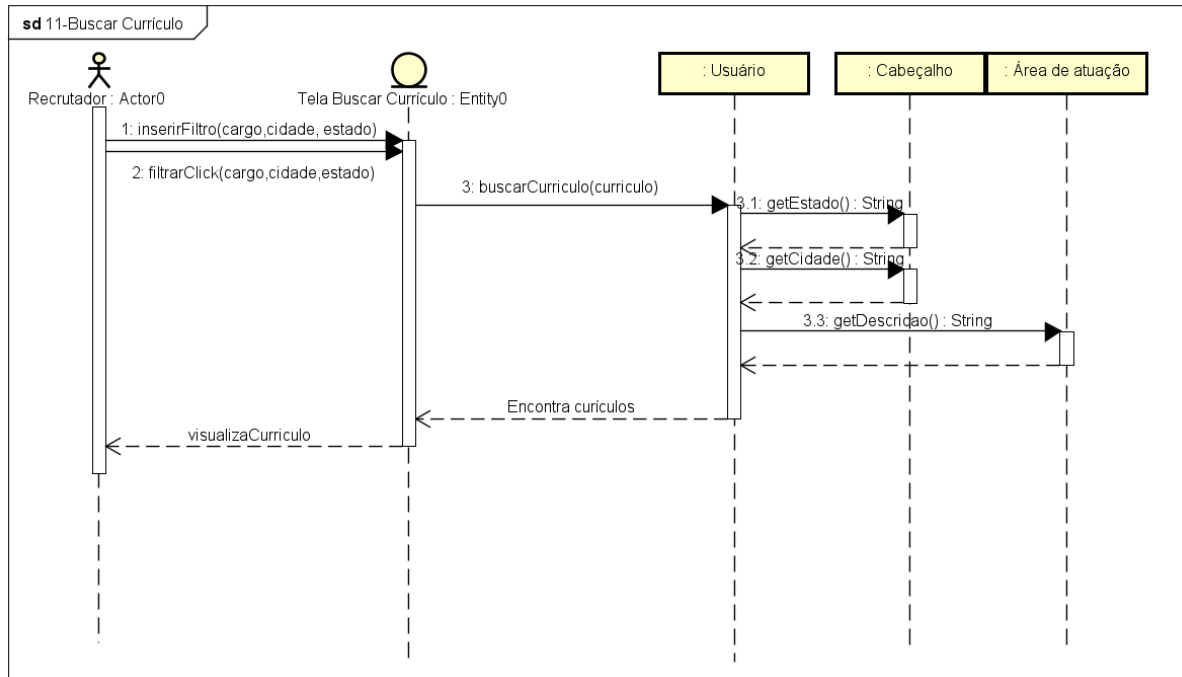
FIGURA 53 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: VISUALIZAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de buscar currículo:

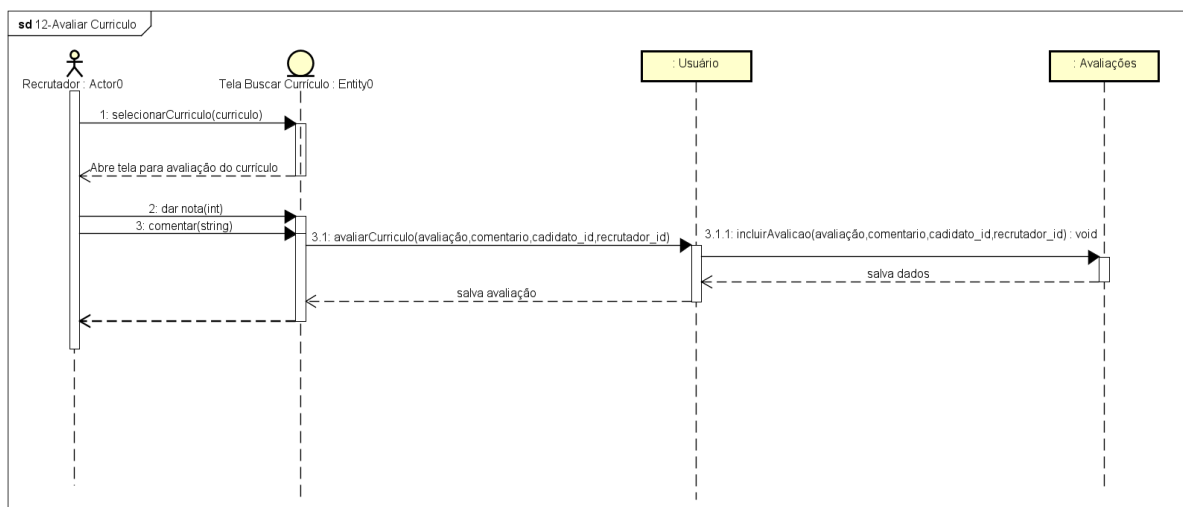
FIGURA 54 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: BUSCAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de avaliar:

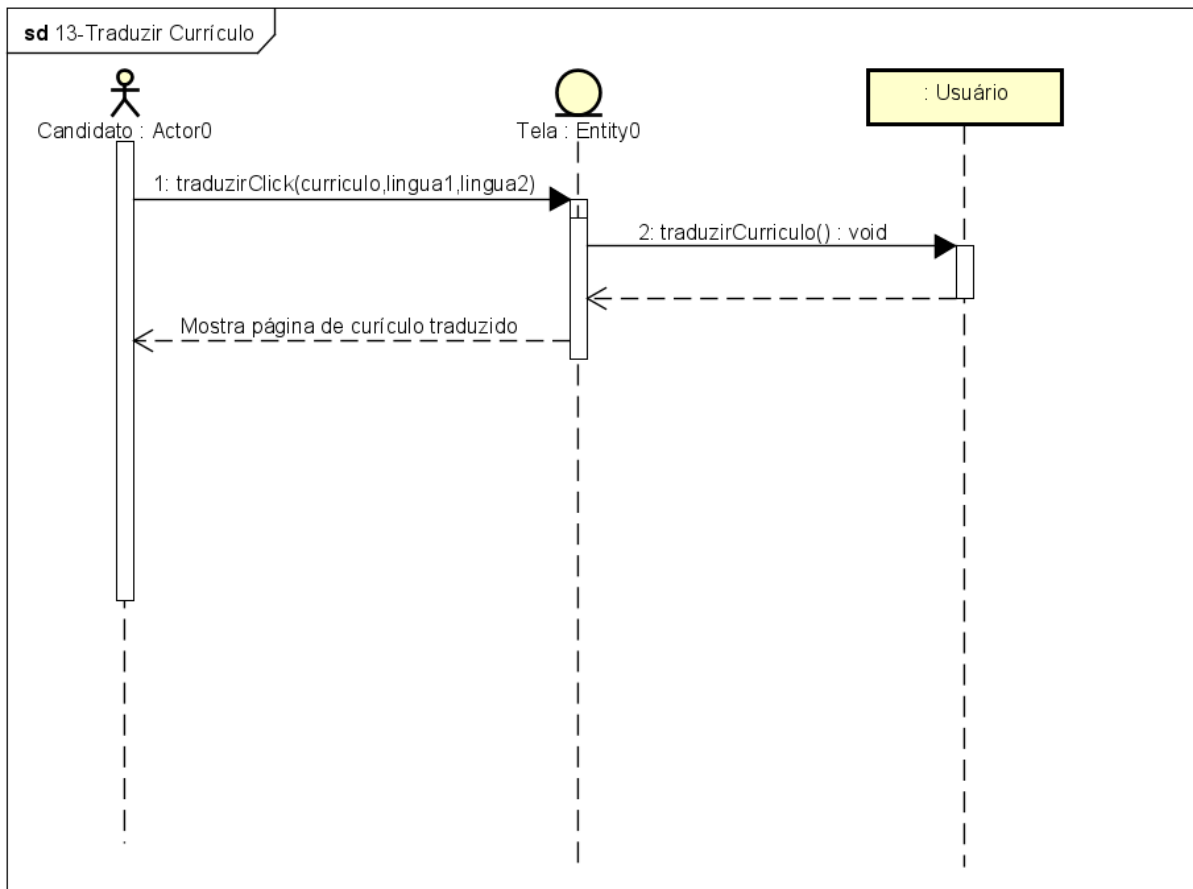
FIGURA 55 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: AVALIAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de traduzir currículo:

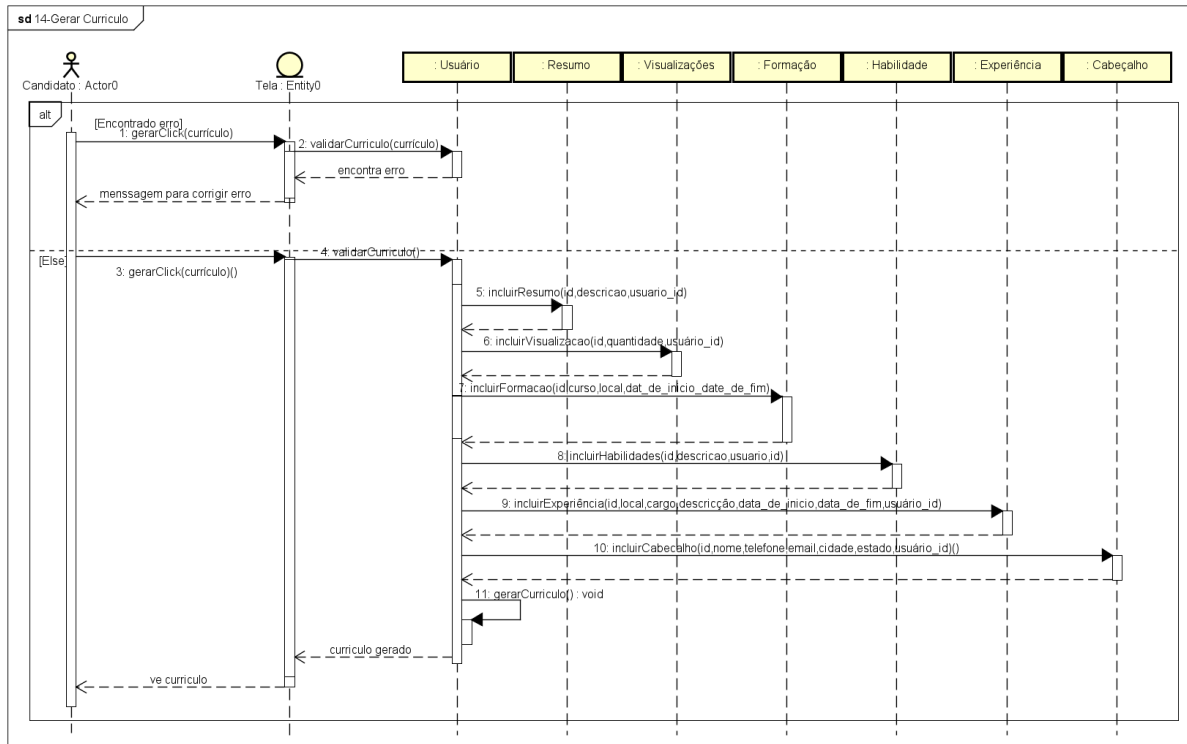
FIGURA 56 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: TRADUZIR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de gerar currículo:

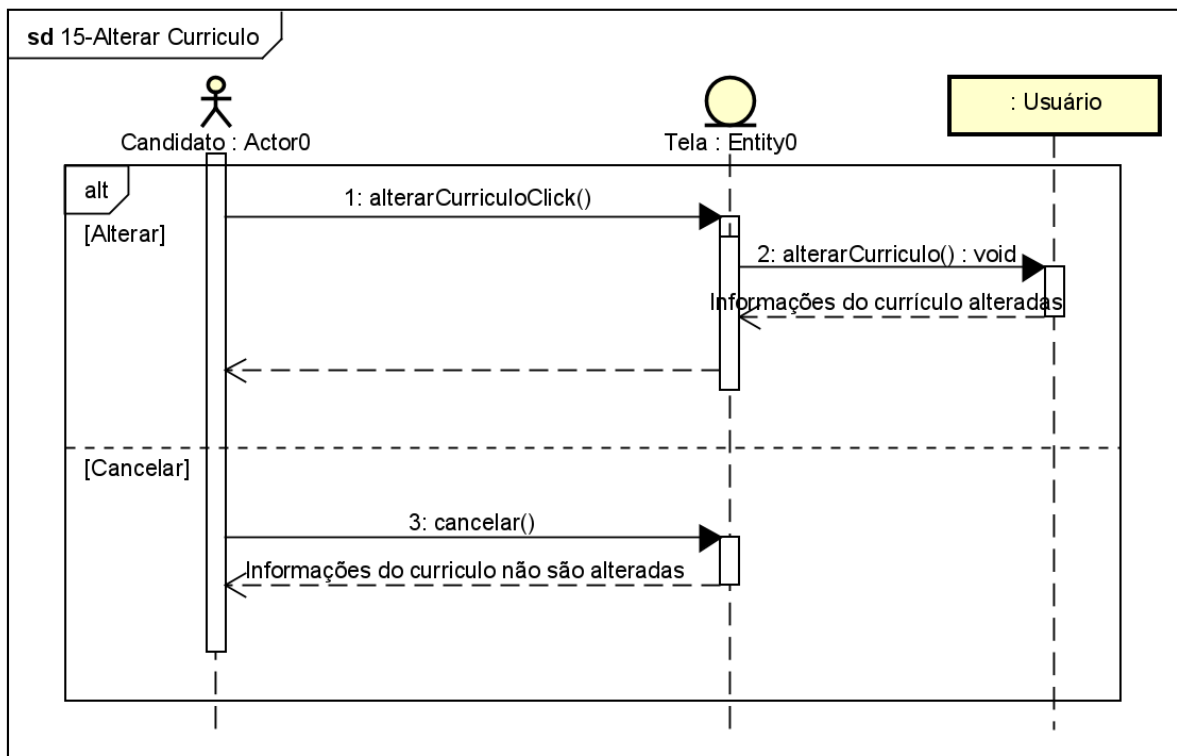
FIGURA 57 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: GERAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de alterar currículo:

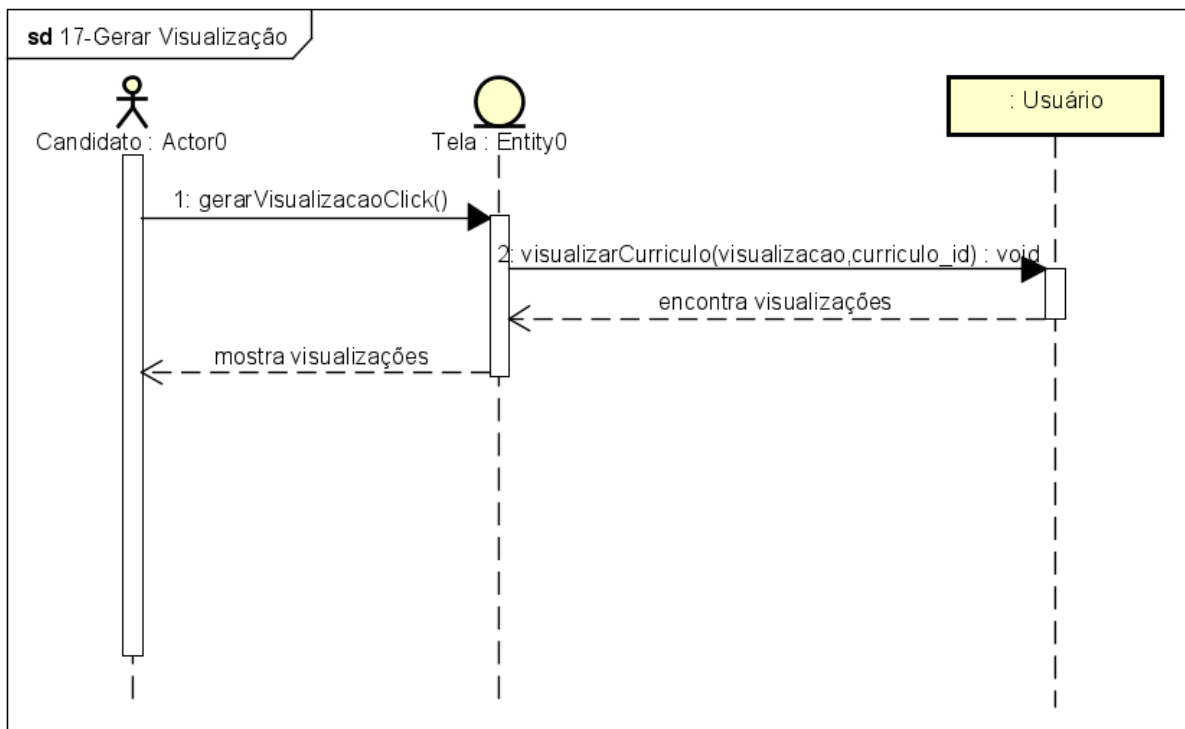
FIGURA 58 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ALTERAR CURRÍCULO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de gerar relatório visualizações:

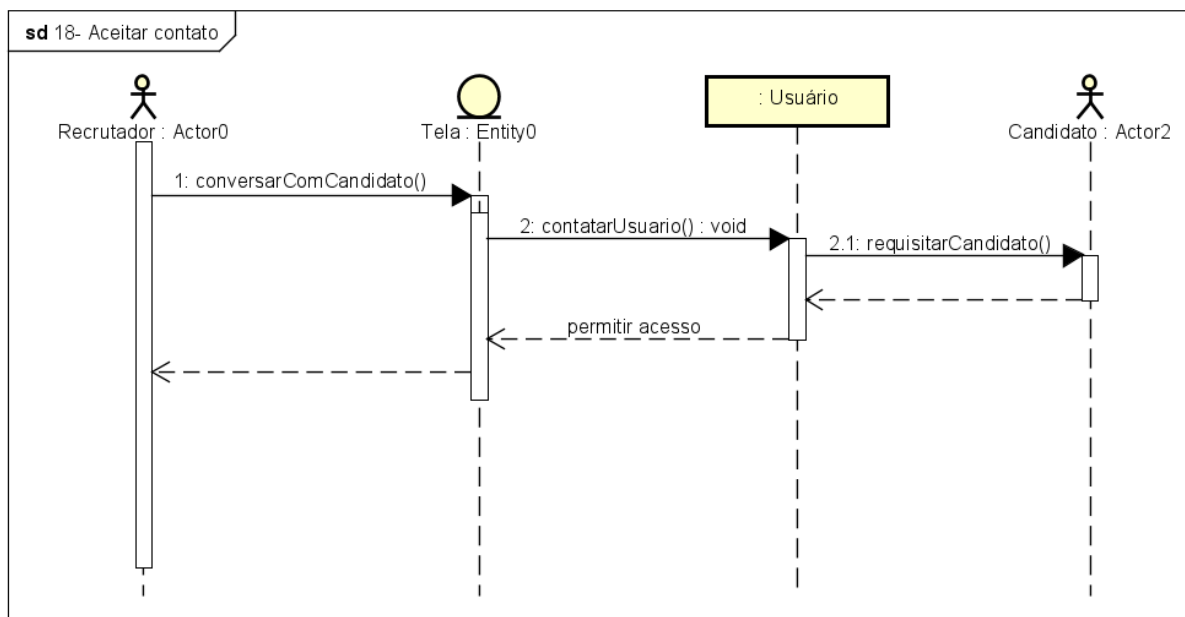
FIGURA 59 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: GERAR RELATÓRIO VISUALIZAÇÕES



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama aceitar contato recrutador:

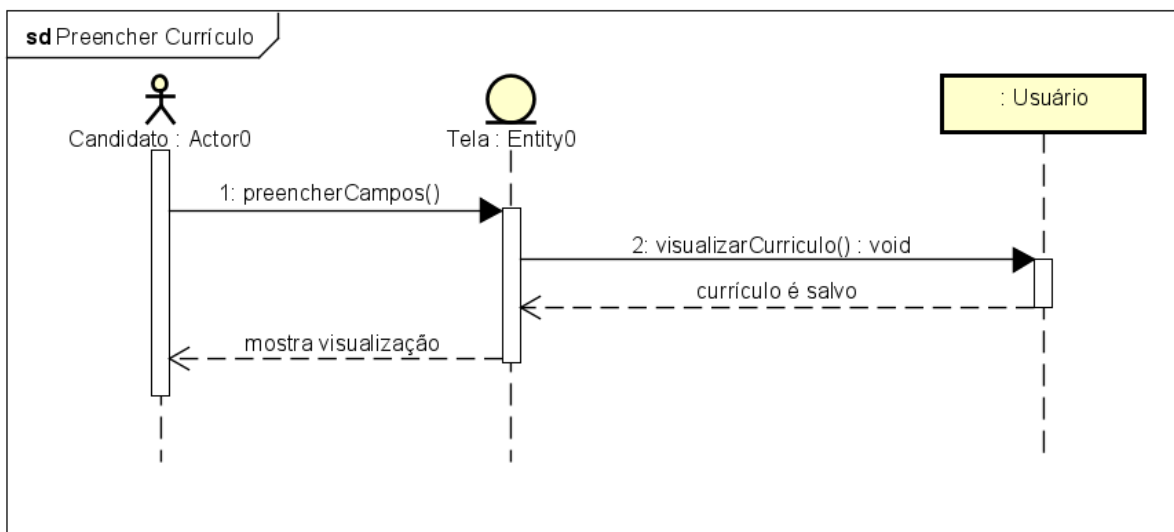
FIGURA 60 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: ACEITAR CONTATO



FONTE: Os autores (2023)

Diagrama de adicionar informações:

FIGURA 61 - DIAGRAMA SEQUÊNCIA: Preencher Campos



FONTE: Os autores (2023)