

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE INFORMÁTICA  
CURSO DE ENGENHARIA DE COMPUTAÇÃO

AMANDA EDOM BANDEIRA

***Open door: uma plataforma web para  
inclusão LGBTQIA+ no mercado de  
trabalho***

Monografia apresentada como requisito parcial  
para a obtenção do grau de Bacharel em  
Engenharia da Computação

Orientadora: Profa. Dra. Renata Galante

Porto Alegre  
2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Prof. Carlos André Bulhões

Vice-Reitora: Prof<sup>ª</sup>. Patricia Pranke

Pró-Reitor de Graduação: Prof. Vladimir Pinheiro do Nascimento

Diretora do Instituto de Informática: Prof<sup>ª</sup>. Carla Maria Dal Sasso Freitas

Coordenador do Curso de Engenharia de Computação: Prof. Dr. André Inácio Reis

Bibliotecária-chefe do Instituto de Informática: Beatriz Regina Bastos Haro

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho vem para finalizar uma graduação realizada através de 8 anos, nos quais novos desafios eram propostos, e novos conhecimentos eram adquiridos. Desde a escolha por mudar de curso e escolher o curso de Engenharia da Computação tive a certeza de que teria inúmeros desafios pela frente, mas também a esperança de que isso traria um mundo de novas oportunidades.

Aliado aos 16 semestres da faculdade, somaram-se 2 anos como bolsista da UFRGS, 2 anos de estágio seguidos de 2 anos como efetivada na empresa que me possibilitou ter o primeiro contato com o mercado de trabalho, 1 ano e 8 meses como contratada em uma empresa que me garantiu a experiência e a aquisição de muitos conhecimentos utilizados neste trabalho e 6 meses na empresa atual, onde a busca por novos conhecimentos e a vontade de aprender seguem constantemente aliadas ao crescimento pessoal.

Existem algumas pessoas que me acompanharam ao longo desse caminho, diversos amigos que sempre estiveram comigo, pessoas nas quais eu me inspiro e com as quais busco crescer e adquirir ainda mais conhecimentos. Quero agradecer em especial à Laura, que maravilhosamente me ajudou a criar a identidade visual deste projeto, ao João que me socorreu em diversos momentos onde eu não acreditava que era possível desenvolver o que eu havia projetado, ao Eduardo, que me ajudou com as primeiras experiências no desenvolvimento do *frontend*, e aos demais amigos do *Happy Hour do Chimichurri* (Alex, Dani, Jean e Matheus), que sempre me incentivaram e comemoram as vitórias comigo. Professora Renata Galante, obrigada por abraçar esse projeto, e por me ajudar a torná-lo real.

Durante 7 anos dessa trajetória, tive a honra de ter ao meu lado a mulher mais incrível, apoiadora, torcedora e inspiradora ao meu lado. Em muitos momentos a Fernanda me ajudou a ver as situações com outros olhos, a acreditar em mim mesma e a não desistir. Agradecer por ser a *scrum master* desse projeto, por todas as noites, finais de semana e feriados em que tu estive ao meu lado, me ajudando e entendendo que esse tempo era necessário para o meu desenvolvimento é pouco, mas ele vêm com a certeza de que não foram em vão, e de que tudo isso ainda trará realizações e experiências maravilhosas para nós. Junto, tu trouxe uma nova família, que também comemora minhas vitórias, e que também esteve ao nosso lado durante muitos desses momentos, e aos quais eu agradeço por todo o incentivo. E amor, tu pode ter certeza que essa vitória

não é só minha, mas nossa. Eu te amo!

Por fim, quero dedicar esse trabalho para meus pais, e em especial, à minha mãe, uma mulher guerreira que sempre acreditou em mim e me mostrou que com empenho, dedicação e bondade, é possível atingir tudo que queremos. Esse ano tive que passar pelo momento mais difícil da minha vida, e te perder justamente quando estou encerrando um ciclo no qual teu apoio foi essencial parece injusto, mas existe uma palavra em árabe que eu me apego todos os dias: *maktub*. Essa palavra significa destino, ou tinha que acontecer, e eu sei que de onde tu estiver, tu estás comemorando comigo, e me mandando todo o teu amor. Obrigada por me ensinarem desde pequena o valor do trabalho duro e dos estudos, podem ter certeza de que vocês foram a minha inspiração.

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é desenvolver uma plataforma web que busca facilitar o acesso à vagas de emprego às pessoas da comunidade LGBTQIA+. A plataforma divulga vagas de trabalho e estágio por empresas consideradas LGBTQIA+ *friendly*, ou seja, empresas que além de apoiar causas da comunidade também possuem programas internos que incentivam a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho. A plataforma também tem como objetivo ampliar a diversidade nas empresas, trazendo membros da comunidade para o mercado de trabalho. Atualmente, existem iniciativas que buscam essa inclusão, mas as ofertas de emprego não estão centralizadas em uma só plataforma, o que, por vezes, pode dificultar a visibilidade destas vagas. Na segunda etapa deste trabalho de conclusão, a plataforma é avaliada com um estudo de usabilidade com usuários reais. Os resultados mostram que a plataforma desenvolvida atende ao seu propósito, onde 100% dos entrevistados acreditam que ela é relevante à comunidade LGBTQIA+ e que preenche um espaço existente no mercado de ofertas de emprego, visando trazer segurança para candidatos LGBTQIA+ e para empresas que buscam ampliar a diversidade de seu quadro de funcionários.

**Palavras-chave:** Plataforma web. Diversidade. LGBTQIA+. Mercado de trabalho.

## **Open door: a web platform for LGBTQIA+ inclusion in the job market**

### **ABSTRACT**

The objective of this work is to develop a web platform that seeks to facilitate access to job openings for people in the LGBTQIA + community. The platform offers job openings and internship from companies considered LGBTQIA + friendly, that is, companies that, in addition to supporting causes of the community, also have internal programs that encourage inclusion and diversity in the workplace. The platform also aims to expand the diversity in companies, bringing community members into the job market. Currently, there are initiatives that seek this inclusion, but job offers are not centralized on a single platform, which can sometimes hinder the visibility of these openings. In the second stage of this final paper, the platform is evaluated through a usability study with real users. The results show that the developed platform serves its purpose, where 100 % of the interviewees believe that it is relevant to the LGBTQIA+ community and that it fills an existing gap in the job offer market, aiming to bring security to LGBTQIA+ candidates and to companies that seek expand the diversity of its staff.

**Keywords:** Web platform. Diversity. LGBTQIA+. Job market.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1	Relatório anual de mortes LGBTQIA+ no Brasil.....	17
Figura 2.2	Relatório estadual de mortes LGBTQIA+ no Brasil .....	17
Figura 2.3	Aumento da diversidade x aumento de desempenho.....	22
Figura 3.1	Tela “Sou Trans” da TransEmpregos.....	24
Figura 3.2	Tela “Sou empresa” da TransEmpregos .....	24
Figura 3.3	Tela inicial da Camaleao.....	26
Figura 3.4	Formulário de cadastro da Camaleao .....	27
Figura 3.5	Tela inicial do <i>Pride Connection</i> .....	28
Figura 3.6	Tela “portal de empregos” do <i>Pride Connection</i> .....	29
Figura 4.1	Modelo MVC.....	35
Figura 4.2	Ciclo de desenvolvimento no modelo Scrum .....	37
Figura 5.1	Diagrama entidade-relacionamento do banco de dados da plataforma <i>Open Door</i> .....	45
Figura 5.2	Visão geral da plataforma <i>Azure DevOps</i> .....	46
Figura 5.3	Visão geral da plataforma <i>Azure DevOps</i> .....	47
Figura 5.4	Visão de uma <i>sprint</i> na plataforma <i>Azure DevOps</i> .....	47
Figura 5.5	Resumo do fluxo de uma requisição HTTP no lado do servidor.....	48
Figura 5.6	Página inicial da plataforma <i>Open Door</i> .....	49
Figura 5.7	Página de busca de vagas com candidato <i>logado</i> .....	50
Figura 5.8	Detalhe de uma vaga com candidato <i>logado</i> .....	50
Figura 5.9	<i>Modal</i> de aplicação de vaga.....	51
Figura 5.10	Página de busca de vagas sem candidato <i>logado</i> .....	51
Figura 5.11	Detalhe de uma vaga sem candidato <i>logado</i> .....	52
Figura 5.12	Página inicial de cadastro de um candidato.....	52
Figura 5.13	Segunda página de cadastro de um candidato .....	53
Figura 5.14	Última página de cadastro de um candidato .....	53
Figura 5.15	Página inicial de cadastro de uma empresa .....	54
Figura 5.16	Segunda página de cadastro de uma empresa.....	54
Figura 5.17	Terceira página de cadastro de uma empresa .....	56
Figura 5.18	Página de <i>login</i> de um candidato .....	57
Figura 5.19	Página de <i>login</i> de uma empresa .....	57
Figura 5.20	Página de <i>login</i> de um administrador .....	57
Figura 5.21	Página Sobre nós .....	58
Figura 5.22	<i>Modal</i> de boas vindas para o candidato.....	58
Figura 5.23	Página de perfil do candidato.....	59
Figura 5.24	Edição de perfil do candidato .....	59
Figura 5.25	Alteração de senha.....	60
Figura 5.26	Listagem de vagas aplicadas de um candidato .....	60
Figura 5.27	Detalhe de uma vaga no perfil do candidato.....	61
Figura 5.28	Excluir conta.....	61
Figura 5.29	<i>Modal</i> de cadastro em análise.....	62
Figura 5.30	Edição de perfil da empresa (dados básicos).....	62
Figura 5.31	Perfil da empresa em análise - listagem de vagas.....	63
Figura 5.32	<i>Modal</i> de boas-vindas da empresa.....	63
Figura 5.33	Perfil da empresa - criar nova vaga.....	64

Figura 5.34	Perfil da empresa - listagem de vagas .....	64
Figura 5.35	Perfil da empresa - Listagem de candidatos de uma vaga .....	65
Figura 5.36	Perfil da empresa - Edição de uma vaga .....	65
Figura 5.37	Página de perfil da empresa .....	66
Figura 5.38	Edição perfil completo da empresa - parte 1 .....	66
Figura 5.39	Edição perfil completo da empresa - parte 2 .....	67
Figura 5.40	Página de perfil de um usuário do tipo administrador .....	67
Figura 5.41	Detalhes da empresa vista pelo administrador .....	68
Figura 5.42	<i>Modal</i> de confirmação de um aceite de uma empresa .....	68
Figura 5.43	<i>Modal</i> de confirmação de um rejeição de uma empresa.....	68
Figura 5.44	<i>Card</i> com as informações sobre o projeto <i>Open Door</i> .....	69
Figura 5.45	Edição das informações sobre o projeto <i>Open Door</i> .....	70
Figura 6.1	Área de formação dos usuários do grupo A .....	77
Figura 6.2	Identidade de gênero dos usuários do grupo A.....	77
Figura 6.3	Orientação sexual dos usuários do grupo A .....	78
Figura 6.4	Avaliação de funcionalidades pelos usuários do grupo A .....	78
Figura 6.5	<i>Benchmarking</i> de outras plataformas pelos usuários do grupo A.....	80
Figura 6.6	Relevância da plataforma na opinião dos usuários do grupo A.....	81
Figura 6.7	Identidade de gênero dos usuários do grupo B.....	83
Figura 6.8	Orientação sexual dos usuários do grupo B.....	83
Figura 6.9	Avaliação de funcionalidades pelos usuários do grupo B.....	84
Figura 6.10	<i>Benchmarking</i> de outras plataformas pelos usuários do grupo B.....	86
Figura 6.11	Relevância da plataforma na opinião dos usuários do grupo B.....	87

## LISTA DE TABELAS

Tabela 3.1	Comparação entre os Trabalhos Relacionados .....	30
Tabela 5.1	Comparação entre os Trabalhos Relacionados e <i>Open Door</i> .....	72

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais ou transgêneros, <i>queer</i> , intersexo, assexual
ABRAT	Associação Brasileira de Transgêneros
GGB	Grupo Gay da Bahia
URL	<i>Uniform Resource Locator</i>
CV	<i>Curriculum Vitae</i>
HTTP	<i>Hypertext Transfer Protocol</i>
MySQL	<i>My Structured Query Language</i>
OSI	<i>Open System Interconnection</i>
SGBD	Sistema de gerenciamento de banco de dados
MVC	<i>Model-View-Controller</i>
PCD	Pessoa com deficiência
API	<i>Application Programming Interface</i>
MVP	Mínimo produto viável

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>13</b>
<b>2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO LGBTQIA+ NO BRASIL</b>	<b>15</b>
2.1 Histórico da comunidade LGBTQIA+ no Brasil	15
2.2 LGBTQIA+ no mercado de trabalho	18
2.3 Efeitos da diversidade no ambiente de trabalho	19
<b>3 TRABALHOS RELACIONADOS</b>	<b>23</b>
3.1 Análise de plataformas web para comunidade LGBTQIA+	23
3.1.1 TransEmpregos	23
3.1.2 Camaleao	25
3.1.3 <i>Pride Connection</i>	26
3.2 Análise Comparativa	29
<b>4 TECNOLOGIAS UTILIZADAS</b>	<b>32</b>
4.1 Conceito e arquitetura a serem utilizadas	32
4.1.1 Modelo cliente-servidor	32
4.1.2 Protocolo <i>HTTP</i>	33
4.2 Ferramentas a serem utilizadas	33
4.2.1 Banco de dados - MySQL	34
4.2.2 MVC e linguagens de programação: .Net Core e React JS	34
4.3 Metodologia ágil	35
4.3.1 Metodologia Scrum	36
<b>5 OPEN DOOR</b>	<b>38</b>
5.1 Visão geral	38
5.2 Requisitos	39
5.2.1 Requisitos funcionais	39
5.2.2 Requisitos não funcionais	40
5.3 Arquitetura	41
5.4 Banco de dados	42
5.5 Implementação	46
5.5.1 Fluxo de uma requisição	47
5.6 Demonstração de uso	48
5.6.1 Fluxo de um busca de vaga	49
5.6.2 Fluxo de um cadastro	51
5.6.2.1 Fluxo de cadastro de um usuário do tipo candidato	51
5.6.2.2 Fluxo de cadastro de um usuário do tipo empresa	54
5.6.3 Fluxo de <i>login</i>	55
5.6.4 Página Sobre Nós	55
5.6.5 Perfil candidato	56
5.6.6 Perfil empresa	61
5.6.7 Perfil administrador	65
5.7 Comparação com plataformas analisadas	70
<b>6 TESTES DE USABILIDADE COM USUÁRIOS</b>	<b>73</b>
6.1 Metodologia de pesquisa	73
6.2 Amostra (publico-alvo)	73
6.3 Cenário de testes e criterios a serem avaliados	74
6.4 Análise dos resultados	76
6.4.1 Resultados Grupo A	76
6.4.1.1 Grupo A - Perfil dos usuários	76
6.4.1.2 Grupo A - Etapa 1 - Navegação livre	78

6.4.1.3 Grupo A - Etapa 2 - <i>Benchmarking</i> .....	79
6.4.1.4 Grupo A - Etapa 3 - Propósito .....	80
6.4.2 Resultados Grupo B .....	82
6.4.2.1 Grupo B - Perfil dos usuários e da empresa.....	82
6.4.2.2 Grupo B - Etapa 1 - Navegação livre .....	84
6.4.2.3 Grupo B - Etapa 2 - <i>Benchmarking</i> .....	86
6.4.2.4 Grupo B - Etapa 3 - Propósito.....	87
<b>6.5 Considerações Gerais e Melhorias Futuras.....</b>	<b>88</b>
<b>7 CONCLUSÃO .....</b>	<b>90</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>92</b>
<b>APÊNDICE A — QUESTIONÁRIO <i>OPEN DOOR</i> - USUÁRIOS .....</b>	<b>93</b>
<b>APÊNDICE B — QUESTIONÁRIO <i>OPEN DOOR</i> - EMPRESAS .....</b>	<b>99</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A população brasileira pertencente a comunidade LGBTQIA+ representa atualmente cerca de 16,5%, conforme dados do Grupo Gay da Bahia (GGB) (GGB, 2019). Segundo o relato gerado pelo GGB, 359 pessoas pertencentes à comunidade morreram no Brasil em 2019, onde 82,38% destas mortes foram por homicídio.

Por se tratar de um grupo historicamente marginalizado, sua história é marcada por lutas e busca por igualdade, direitos e visibilidade. Dentre os objetivos almejados pela comunidade LGBTQIA+ está a inserção no mercado de trabalho, de forma igualitária e visando alcançar os mesmos direitos e segurança que os demais trabalhadores.

Essa busca por direitos no ambiente profissional ocasionou na formação do Programa Federal Brasil Sem Homofobia, no ano de 2004, que previa diversas ações em prol da comunidade LGBTQIA+. Uma das áreas contempladas pelo programa é justamente o foco desse trabalho, a inserção de LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Atualmente, cerca de 15 anos após a criação deste programa, as pesquisas ainda mostram que sua implantação não ocorreu conforme o esperado.

Visando auxiliar a inserção dos LGBTQIA+ no mercado de trabalho, surgiu então a ideia deste trabalho, que tem como objetivo principal facilitar o acesso à vagas de emprego às pessoas da comunidade LGBTQIA+, através do desenvolvimento de uma plataforma web que ofereça vagas de emprego de empresas consideradas LGBTQIA+ *friendly*. A plataforma também tem como objetivo ampliar a diversidade nas empresas, trazendo membros da comunidade para o mercado de trabalho. Atualmente, existem iniciativas que buscam essa inclusão, mas as ofertas de emprego não estão centralizadas em uma só plataforma, o que, por vezes, pode dificultar a visibilidade destas vagas. Este documento descreve a execução do trabalho de conclusão que inclui o levantamento bibliográfico e contextualização, a especificação dos requisitos funcionais e não funcionais, a definição das tecnologias que serão utilizadas, a definição da arquitetura que será utilizada, o desenvolvimento da plataforma, sua demonstração de uso e sua avaliação através de um estudo de usabilidade com usuários reais.

Por fim, este trabalho almeja alcançar uma relevância acadêmica através de seu cunho social, agregando valor na luta da comunidade LGBTQIA+ por mais inclusão e direitos igualitários. No âmbito pessoal este trabalho visa facilitar o acesso de membros da comunidade, no qual a autora se encontra, ao mercado de trabalho e a empresas LGBTQIA+ *friendly*.

Este trabalho está dividido em 7 capítulos. O capítulo 2 faz uma contextualização do cenário LGBTQIA+ no Brasil, mostrando qual é a atual situação dos membros da comunidade no mercado de trabalho e explanando os efeitos que a diversidade pode trazer no ambiente de trabalho, sejam eles positivos ou negativos. O capítulo 3 aborda trabalhos relacionados, trazendo uma análise de três plataformas já existentes no mercado: TransEmpregos, Camaleão e *Pride Connection*. O capítulo traz também uma comparação entre as três plataformas e quais são as diferenças encontradas entre elas e a plataforma proposta nesse trabalho. O capítulo 4 aborda a arquitetura, as ferramentas, as metodologias e os requisitos necessários para o desenvolvimento da *Open door*, plataforma proposta nesse projeto. O Capítulo 5 apresenta o resultado final do desenvolvimento da plataforma, trazendo demonstrações de usos, fluxos de funcionalidades e páginas disponíveis. O capítulo 6 aborda os testes realizados com usuários reais, explicando os cenários pensados, o público-alvo, as metodologias, os resultados e a análise dos mesmos. O capítulo 7 apresenta as conclusões e perspectivas de trabalhos futuros. Por fim, os anexos apresentam os questionários disponibilizados aos entrevistados do tipo candidato e do tipo empresa.

## **2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO LGBTQIA+ NO BRASIL**

Este capítulo tem por objetivo contextualizar o histórico do cenário LGBTQIA+ no Brasil. A seção 2.1 mostra a história dos movimentos da comunidade LGBTQIA+ brasileira, marcada por lutas e busca por igualdade, direitos e visibilidade. Dentre os objetivos almejados pela comunidade LGBTQIA+, está a inserção no mercado de trabalho, de forma igualitária e visando alcançar os mesmos direitos e segurança que os demais trabalhadores. Indo ao encontro da necessidade dessa adaptação, a seção 2.2 apresenta a realidade sobre os LGBTQIA+ no ambiente de trabalho e políticas públicas voltadas a essa área, que objetiva aprofundar a análise de mercado necessária para a plataforma web apresentada neste trabalho. Na Seção 2.3 são discutidos os principais benefícios, tanto para as empresas, quanto para os seus funcionários da inclusão de diversidade no ambiente de trabalho.

### **2.1 Histórico da comunidade LGBTQIA+ no Brasil**

A história dos movimentos LGBTQIA+ no Brasil pode ser dividida em três etapas (FACCHINI, 2016): a primeira etapa (1978 a 1983) é marcada pela luta por visibilidade, respeito à liberdade sexual e remoção da homossexualidade como doença na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID).

A segunda etapa, transcorrida entre 1984 e 1992, aconteceu em meio à epidemia de HIV e o movimento LGBTQIA+ busca assistir à comunidade e seus familiares, visto que, inicialmente, o HIV foi chamado de "doença gay". Com isso, a comunidade buscou reconstruir sua imagem pública, objetivando a luta por direitos civis, como o casamento entre homossexuais e a adoção do termo orientação sexual.

Por fim, a última etapa, iniciada no ano de 1992 e ocorrendo até 2016, traz um aumento do ativismo e das organizações apoiadoras ao movimento LGBTQIA+ no Brasil. Nesse momento, temos a criação de projetos que objetivam criminalizar a homofobia, efetivar a união homoafetiva, inferir o direito à constituição de família e assegurar a identidade social de travestis e transexuais.

Complementando a última etapa proposta por (FACCHINI, 2016), em 1995, é fundada a ABGLT (Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais), tornando-se posteriormente a principal organização da América Latina, que busca aumentar a visibilidade da comunidade. Em junho de 1997 ocorre a primeira

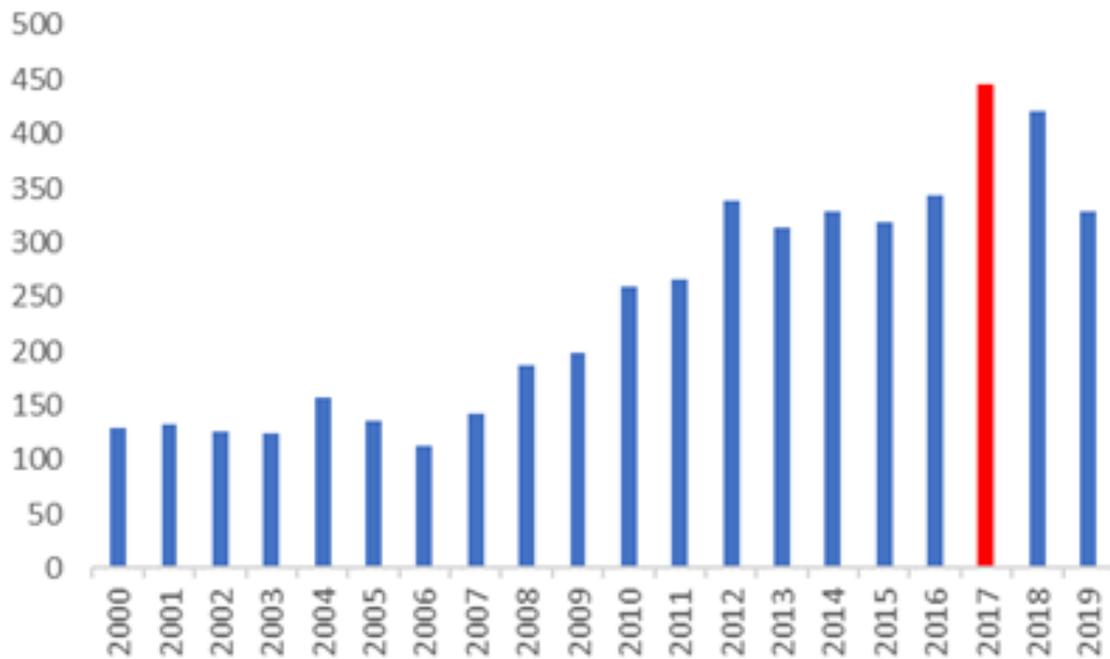
parada do Orgulho Gay no Brasil, na cidade de São Paulo, com o tema “Somos muitos, estamos em todas as profissões”. A temática desse evento reforçou a necessidade de afirmação de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Entretanto, somente em 2004 é criado o programa "Brasil sem homofobia", o qual contempla uma série de políticas públicas em prol da comunidade em diferentes áreas, como saúde, educação, trabalho, justiça e segurança pública.

Mesmo com o programa de 2004, o país continua sendo âmbito de homofobia no qual um LGBTQIA+ morre de forma violenta a cada 26 horas, colocando o Brasil no topo do *ranking* de crimes contra as minorias sexuais, segundo relato do Grupo Gay da Bahia (GGB) de 2019. Atualmente, o IBGE ainda não possui um censo nacional sobre a comunidade LGBTQIA+, mas (GGB, 2019), com base em indicadores diversos da Academia e Governamentais estima-se que existam no Brasil, cerca de 20 milhões de gays, 12 milhões de lésbicas e 1 milhão de trans, totalizando 16,5% da população.

Nesse mesmo relatório, conforme a Figura 2.1, nota-se que desde o ano 2000, o país se encontra majoritariamente em um crescente aumento do número de mortes de pessoas LGBTQIA+, tendo seus picos nos anos de 2017 e 2018, com uma queda de 21,67% no ano de 2019. Além disso, destaca-se que dentre as 359 mortes ocorridas no ano de 2019, 52,89% foram de gays, 27,05% de travestis, 9,73% de lésbicas, 8,81% de transexuais e 1,52% de bissexuais. A maior faixa etária atingida se encontra em jovens e adultos entre 15 e 29 anos de idade, representando 32,52%, seguida por pessoas de 30 a 44 anos, com 30,04%.

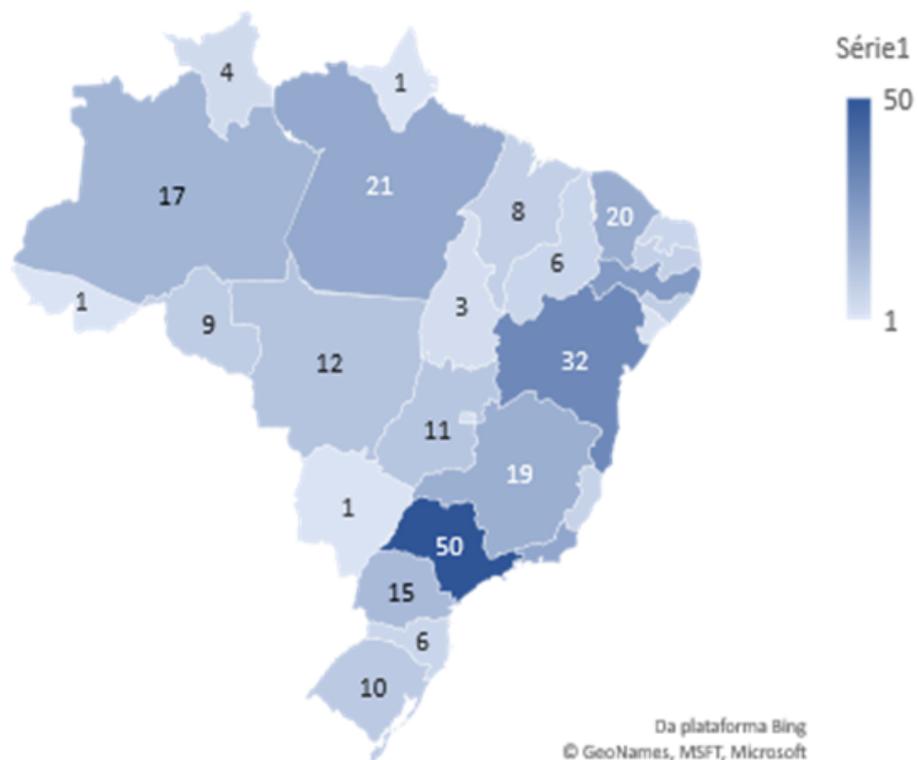
Quanto às causas da morte, destaca-se que 82,38% são por homicídio (dessas, temos em destaque 30,39% por arma branca e 21,9% por arma de fogo) e 9,73% por suicídio. Por fim, a Figura 2.2 ressalta que o maior número de mortes em 2019 ocorreu no estado de São Paulo, seguido por Bahia e Pará. Com base nesses dados, é veemente que o Governo brasileiro e a sociedade em si precisam movimentar-se a favor dessa comunidade, através de uma percepção maior da situação atual, intensificando a reeducação de direitos e igualdade a todos e por fim ampliar as políticas públicas voltadas a população LGBTQIA+.

Figura 2.1: Relatório anual de mortes LGBTQIA+ no Brasil



Fonte: grupogaydabahia.com.br

Figura 2.2: Relatório estadual de mortes LGBTQIA+ no Brasil



Fonte: grupogaydabahia.com.br

## 2.2 LGBTQIA+ no mercado de trabalho

Em 2004 surgiu o programa Brasil Sem Homofobia (BSH)<sup>1</sup>, que previa 60 ações em prol da comunidade LGBTQIA+, distribuídas em 11 áreas distintas. Uma dessas áreas contempladas no programa é o ambiente de trabalho, e suas ações envolvem o combate a discriminação contra pessoas LGBTQIA+ e a criação de políticas para isso, a fiscalização do trabalho, a criação de políticas de acesso ao emprego, trabalho e renda e o desenvolvimento de programas visando sensibilizar gestores públicos sobre a importância da qualificação profissional em diversas especialidades de trabalho.

Apesar da implantação do programa, pesquisas (ECCEL C. S.; FLORES-PEREIRA, 2008) e (IRIGARAY, 2007) mostram que a implantação do programa não aconteceu da forma esperada, mas sim de maneira ineficiente, tendo o preconceito pré-existente dos membros organizacionais e a falta de senso coletivo como as principais fatores para tal. SIQUEIRA M; ZAULI-FELLOWS, 2006 destacam que as pessoas LGBTQIA+ ainda representam um dos grupos mais marginalizados no ambiente de trabalho, principalmente em razão da homofobia e da natureza heteronormativa da sociedade brasileira. SIQUEIRA M; ZAULI-FELLOWS, 2006 ainda concluem que esse grupo se depara com dificuldade em equidade de direitos nas empresas, sendo alvo frequente de violência moral (GUEDES, 2003).

Quase 10 anos após a criação do BSH, DINIZ A. P. R.; CARRIERI, 2013 realizaram uma pesquisa de vivência e percepção da aplicação dessas políticas através de análise da trajetória profissional de homossexuais masculinos brasileiros, residentes das capitais: Aracajú, Belo Horizonte, Brasília, Porto Alegre, Rio de Janeiro, São Paulo e Vitória. Entre seus resultados, é importante destacar que eles observaram que, apesar da implantação das políticas públicas, nos ambientes de trabalho analisados, ainda existem piadas homofóbicas, há sanções arbitrárias, os direitos e oportunidades não são oferecidos de maneira igualitária às pessoas LGBTQIA+ quando comparadas com os heterossexuais, há violência, e que estas tem se tornado mais sutis e passam despercebidas pelos gestores. Além destes resultados, DINIZ A. P. R.; CARRIERI, 2013 ainda ressaltam que há uma pressão disfarçada para que as pessoas não heterossexuais não revelem sua identidade sexual no ambiente de trabalho, assim como, aqueles que o fazem, só são aceitos desde que sigam o "padrão" heteronormativo social e

---

<sup>1</sup><[https://http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](https://http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf)> Acesso em Abril de 2020

historicamente aceito, não deixando aparentar sua sexualidade. Por fim, eles também levantaram resultados acerca da posição hierárquica dos cargos de pessoas LGBTQIA+, onde os mesmos raramente se encontram nas posições mais altas ou em cargos que possuam contato com o público externo. Corroborando com esses resultados, FERREIRA, 2007 afirma que ainda ocorrem punições e sanções no ambiente de trabalho motivadas pela orientação sexual, não sendo oferecidos os mesmos direitos, oportunidades e tratamentos aos homossexuais.

Diante desses resultados, é possível perceber que, apesar de tentar garantir mais espaço e oportunidade no mercado de trabalho para a comunidade LGBTQIA+, as políticas públicas falham em conseguir garantir que esse espaço seja seguro e não apresente casos e cenários de homofobia, mostrando que o preconceito arraigado na nossa sociedade ainda perdura até os dias atuais. Também é possível perceber que, os gestores, seja por preconceito ou por falta de preparo, acabam não conseguindo ajudar na implantação das políticas. Isso acaba mostrando que, apesar de desejar apresentar um ambiente de trabalho seguro e com oportunidades, ainda falta crescimento educacional e gestão livre de preconceitos para que estes objetivos sejam alcançados.

Outro ponto indiretamente relacionado que é importante destacar nesses resultados é que, motivados pelo preconceito e homofobia observados nos ambientes de trabalho, os LGBTQIA+ acabam em um constante dilema sobre assumir ou não sua orientação sexual. Essa incerteza pode acabar influenciando diretamente a saúde e o desempenho profissional desses trabalhadores, visto que há muita competitividade e relações de poder no ambiente de trabalho.

Com a saúde e o desempenho profissional dos LGBTQIA+ indiretamente afetados pela tentativa do governo de aumentar e apoiar a quantidade de diversidade nos ambientes de trabalho, surgiram diversos estudos acerca dos benefícios e malefícios desta inclusão. Esses efeitos serão explorados mais a fundo na próxima seção.

### **2.3 Efeitos da diversidade no ambiente de trabalho**

Com a inclusão de políticas públicas que buscam apoiar e incentivar a ocupação de vagas no mercado de trabalho por pessoas LGBTQIA+, temos a oportunidade de analisar quais são os efeitos, diretos ou indiretos, desse aumento de diversidade nas empresas. Neste contexto, existem diversos benefícios e malefícios, tanto para a empresa, quanto para seus funcionários, e esses são analisados nesta seção.

Em seu artigo de revisão, BADGETT M.V.L., 2013 analisou 36 estudos que buscavam relacionar o impacto das políticas públicas em prol da comunidade LGBTQIA+ no ambiente de trabalho. É interessante destacar que seus resultados são divididos em efeitos individuais, que retratam quais os efeitos que afetam diretamente o funcionário, e em efeitos organizacionais, apresentando aqueles que implicam em resultados da empresa.

Analisando quais são os efeitos que afetam diretamente no funcionário LGBTQIA+ a partir da inclusão de diversidade, BADGETT M.V.L., 2013 constatou que esses funcionários podem sofrer menos discriminação no ambiente de trabalho, amparando-se nas leis de combate à homofobia quando algum cenário de preconceito for vivenciado. Esse resultado vem de encontro à MASCARENHAS, 2008, que afirma que o primeiro passo na gestão de diversidade deve ser o de revelar a discriminação e então promover a inclusão, visto que, em diversas vezes esse preconceito vem camuflado em algumas ações ou falas.

Apesar da homossexualidade ser, e continuar sendo vista como um tabu no ambiente de trabalho (BADGETT M.V.L., 2013), esses funcionários se sentem mais abertos a conversar sobre sua sexualidade dentro do trabalho, e conseqüentemente, acabam melhorando sua saúde física e mental, visto que se desprendem da incerteza constante sobre falar abertamente ou não sobre sua sexualidade com os demais funcionários e quais são as possíveis reações e impactos que esse ato pode ter.

Seguindo essa mesma linha de análise, MASCARENHAS, 2008 confirmou em seus estudos um forte impacto das práticas e políticas organizacionais, destacando a abertura para que um funcionário LGBTQIA+ leve seu cônjuge em eventos da empresa, e que, ao ter a oportunidade de trabalhar com mais pessoas da comunidade, esses funcionários se sentem mais livres.

MASCARENHAS, 2008 avalia que, ao se deparar com um ambiente mais aberto e receptivo, o funcionário LGBTQIA+ consegue ter um maior contato com os outros funcionários, ampliando sua rede de amigos. Como consequência, esse funcionário acaba tornando-se uma pessoa mais satisfeita com o seu trabalho e demonstra um maior comprometimento para com a empresa, assim como pode apresentar comportamentos e atitudes mais positivas no local de trabalho.

Estando em uma empresa mais aberta, com programas de inclusão e políticas que favorecem a entrada de LGBTQIA+ no mercado de trabalho, esses funcionários acabam incentivando e apoiando ainda mais a empresa na busca pela realização de atividades,

eventos ou treinamentos voltados para essa inclusão.

Com a entrada da diversidade no ambiente de trabalho, as empresas passaram a contar com equipes compostas por pessoas de características distintas, o que ocasionou diversos efeitos nos resultados da empresa como um todo. Primeiramente (MASCARENHAS, 2008), conclui-se que, através de uma melhora da saúde física e mental de seus funcionários a empresa pode ter menos gastos com os planos de saúde, e em contrapartida, oferecendo a extensão dos planos de saúde para os seus cônjuges, a empresa pode ter um aumento desses gastos. Através de políticas internas não discriminatórias, a empresa pode ter também uma diminuição nos gastos com possíveis processos que venha a sofrer, caso algum ato de homofobia ocorra dentro da mesma.

Ao abrir as portas para que pessoas LGBTQIA+ venham trabalhar na empresa, a mesma acaba tendo um ganho no número de possíveis novos funcionários, visto que, essas pessoas buscam por empresas que queiram sua mão de obra, e que a incentivem. Essa abertura (MASCARENHAS, 2008) ainda pode trazer um aumento na sua rede de clientes e de negócios, pois, a sociedade, de certa forma, tem se encaminhado em buscar empresas que se mostrem apoiadores e incentivadoras da diversidade.

Buscando resultados do aumento da diversidade nas equipes, a empresa Cloverpop <sup>2</sup> apresentou a Figura 2.3, onde é mostrado que, conforme um time vai aumentando sua diversidade, seu ganho em melhora de decisão pode chegar a 87%. Esse mesmo ganho em desempenho também foi encontrado por MASCARENHAS, 2008, que complementou que a criatividade da equipe também aumenta. Em contrapartida, com times compostos mais heterogêneos, Cloverpop também encontrou que isso pode acarretar em um aumento de conflitos de ideias, e em uma demora maior para chegar em conclusões, devido à diferentes posicionamentos e ideias.

Concluindo, é possível perceber que, no momento em que uma empresa se mostra disposta a aplicar as políticas de inclusão, ela acaba trazendo para si inúmeros benefícios, como ganhos diretos nos funcionários, no seu bem-estar, no seu desempenho e na sua motivação ao trabalhar, assim como benefícios nos seus resultados, apresentando ganhos em clientes, negócios, e ideias melhores. Como um malefício dessa inclusão, é possível que, ao ter times compostos por pessoas de diferentes realidades. Esses times podem demorar para chegar em conclusões, assim como podem ocorrer conflitos de ideias. Almejando proporcionar esses efeitos nas empresas e nas pessoas da comunidade LGBTQIA+, é esperado que tenham surgido plataformas que objetivam

---

<sup>2</sup><[https://www.cloverpop.com/hubfs/Whitepapers/Cloverpop\\_Hacking\\_Diversity\\_Inclusive\\_Decision\\_Making\\_White\\_Paper.pdf](https://www.cloverpop.com/hubfs/Whitepapers/Cloverpop_Hacking_Diversity_Inclusive_Decision_Making_White_Paper.pdf)> Acesso em Abril de 2020

Figura 2.3: Aumento da diversidade x aumento de desempenho



Fonte: [www.cloverpop.com](http://www.cloverpop.com)

proporcionar essa inclusão, destacando vagas de emprego para membros da comunidade LGBTQIA+. Essas plataformas serão analisadas no capítulo 3.

### 3 TRABALHOS RELACIONADOS

A partir de uma pesquisa realizada no site google.com por plataformas que buscam oferecer e ampliar vagas de emprego à pessoas da comunidade LGBTQIA+, foram encontrados três portais com esse intuito. Nas seguintes seções deste, capítulo esses portais são analisados. Posteriormente, é realizada uma comparação entre todas as plataformas, analisando suas funcionalidades, seus objetivos e o que cada uma oferece aos usuários.

#### 3.1 Análise de plataformas web para comunidade LGBTQIA+

##### 3.1.1 TransEmpregos

O projeto TransEmpregos<sup>1</sup> surgiu em 2013, através da ABRAT (Associação Brasileira de Transgêneros). TransEmpregos tem como principal objetivo servir de ponte entre a inserção de pessoas trans e o mercado de trabalho. Para isso, o seu trabalho é coletar currículos de pessoas trans do Brasil e então, de posse desse banco de dados, apresentá-lo para as empresas, buscando inseri-los nas vagas abertas pelas empresas. Após, o projeto sentiu a necessidade de adicionar um segundo objetivo, sendo este a capacitação e ajuda na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e preparado para receber e lidar com diversidade. As Figuras 3.1 e 3.2 apresentam as telas iniciais da plataforma.

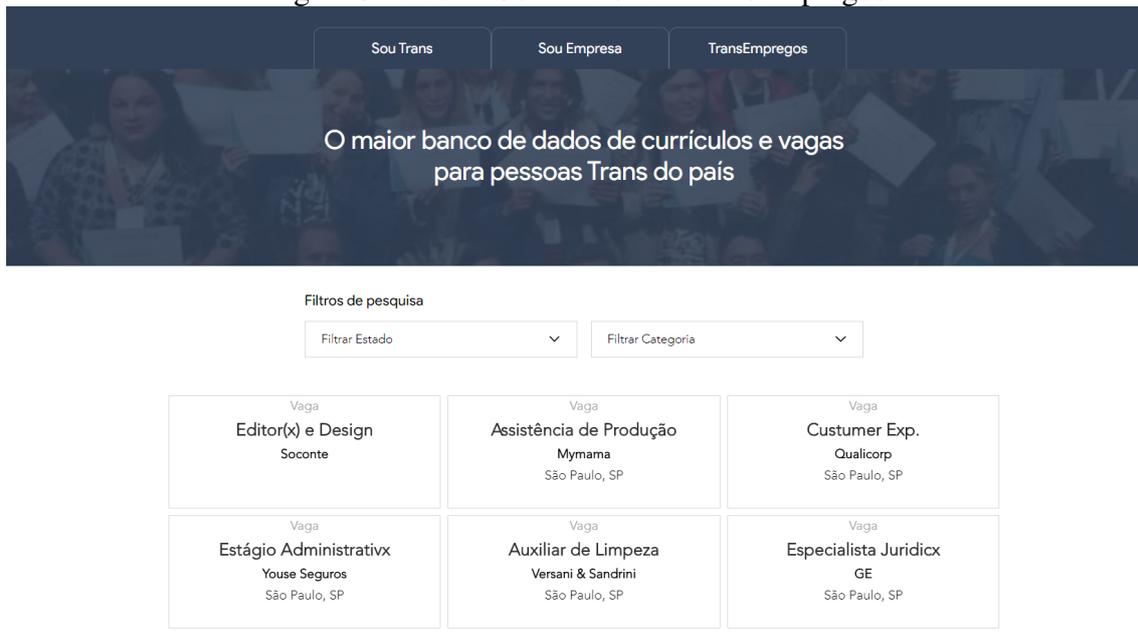
A plataforma web da TransEmpregos apresenta diversas funcionalidades, sendo elas:

- *Login* no sistema;
- Contato;
- Envio de currículo;
- Lista de vagas de emprego;
- Lista de empresas parceiras;
- Inscrição de empresas parceiras;
- Portfólio da empresa;
- Histórico da empresa;

---

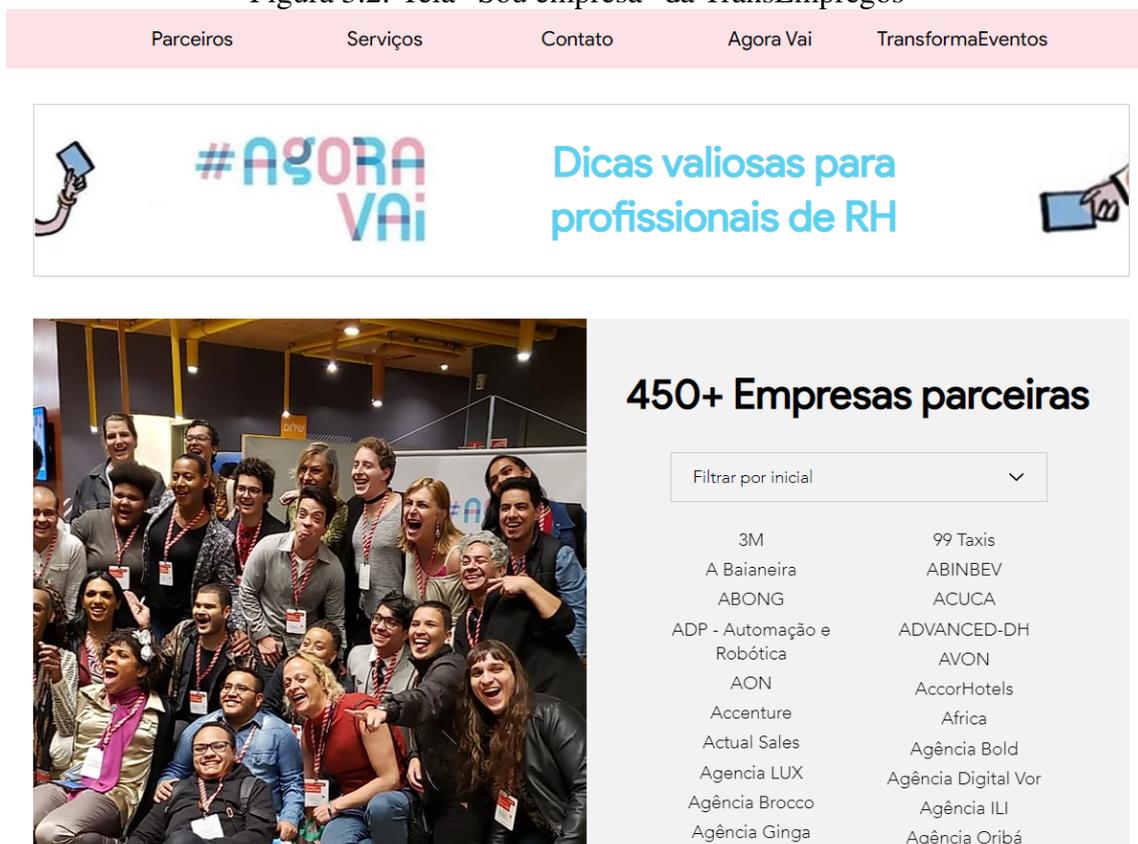
<sup>1</sup><<https://www.transemregos.org>> Acesso em Março de 2020

Figura 3.1: Tela “Sou Trans” da TransEmpregos



Fonte: transempregos.org

Figura 3.2: Tela “Sou empresa” da TransEmpregos



Fonte: transempregos.org

- Artigos - link para o blog <https://www.casadamaite.com/blog/tag/transempregos>;
- Cartilha com dicas para pessoas trans;
- Cartilha com dicas para o RH das empresas;

- Eventos - link para <https://www.transformaeventos.com.br/>, com eventos organizados pelo projeto TransForma;

A plataforma possui diversas possibilidades de navegação, e existe uma separação conforme quem está acessando: pessoas trans, empresas, ou pessoas em busca de contato e informações sobre o projeto.

Aqui, é interessante destacar a aba “AgoraVai”, em “Sou Empresa”, que apresenta duas cartilhas, contendo dicas para profissionais trans e RH, salientando e orientando como cada uma das partes deve proceder no ambiente de trabalho. Outro destaque a ser feito é a parte de vagas disponíveis na plataforma, onde é possível realizar uma busca com filtro por Estado e por categoria, sendo as categorias as seguintes:

- Anúncios individuais - empresas enviam ativamente vagas através do portal, visando contratar uma pessoa trans;
- Empresas *Transfriendly* - links que redirecionam para os sites das empresas, onde a busca por vagas é feita por lá;
- Cursos e atividades - cursos, eventos e informações para pessoas trans são anunciadas nesta categoria.

### 3.1.2 Camaleao

O portal [camaleao.co](https://camaleao.co)<sup>2</sup> surgiu no final de 2017, após sua fundadora, Maira Reis, começar a receber currículos de pessoas LGBTQIA+ através da plataforma LinkedIn. De posse desses currículos, ela começou a tentar conectar os currículos com vagas existentes no mercado de trabalho. Após um primeiro *case* de sucesso, Maira decidiu levar o seu trabalho para o meio digital, através da criação do [camaleao.co](https://camaleao.co), transformando-o também, em uma *startup*.

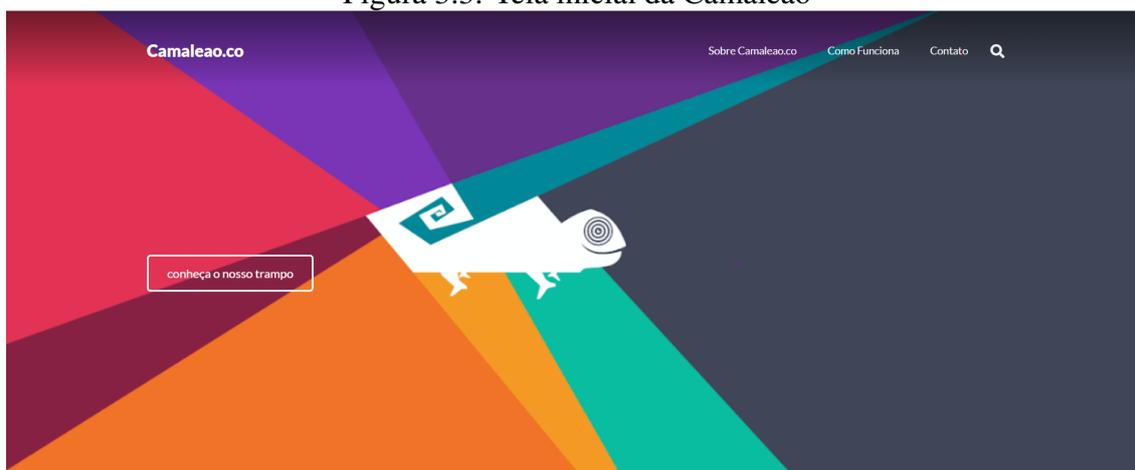
Assim, a *startup* tem por objetivo conectar empresas e pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIA+, através de um banco de dados de currículos. Conforme uma empresa contrata o serviço da [camaleao.com](https://camaleao.com), a *startup* realiza então um trabalho de garimpo, onde tenta encontrar os melhores candidatos para a vaga ofertada. Sua tela inicial pode ser vista na Figura 3.3.

Dentro da plataforma online existe uma divisão conforme o que o visitante busca no site. Caso seja uma pessoa LGBTQIA+, é possível realizar o envio do seu currículo,

---

<sup>2</sup><<https://camaleao.co>> Acesso em Março de 2020

Figura 3.3: Tela inicial da Camaleao



Fonte: camaleao.co

através de um formulário do *google forms*, e caso seja uma empresa, é possível conhecer um pouco mais sobre a *startup* e entrar em contato. O envio de currículo pode ser visualizado na Figura 3.4.

Dentre as funcionalidades disponíveis na plataforma, destacam-se as seguintes:

- Envio de currículo de pessoas LGBTQIA+;
- Contato para as empresas poderem contratar o serviço oferecido;
- Informações sobre a *startup* e seu histórico; Artigos relacionados à temática LGBTQIA+.

É importante ressaltar que, além dos serviços citados acima, a empresa também oferece consultoria de recrutamento, palestras, desenvolve materiais educativos e realiza treinamentos, todos visando a temática LGBTQIA+ e sua inclusão no mercado de trabalho.

### 3.1.3 *Pride Connection*

O grupo *Pride Connection*<sup>3</sup> surgiu em 2014, no México, através da união de diversas organizações, que buscavam estimular membros da comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Com isso, surgiu o *Pride Connection*, que representa uma associação de empresas que tem o intuito de apoiar a inclusão de diversidade nas empresas e no mercado de trabalho. Em 2016, o grupo se fez presente no Brasil, com sede inicial em São Paulo, e em 2018, a sede do Rio Grande do Sul iniciou suas

<sup>3</sup><<http://www.prideconnection.cl>> Acesso em Março de 2020

Figura 3.4: Formulário de cadastro da Camaleao

## Banco de Currículo para Pessoas Talentosas, Brilhantes e Coloridas

Qual é o seu talento? Queremos conhecer mais sobre você! Todos, todas e todes são bem-vindes!

Camaleao.co é uma plataforma que conecta talentos de todas as etnias, religiões, orientações sexuais, identidades de gêneros e idades com empresas que buscam a diversidade em suas posições.

Se você acredita que o seu talento precisa estar conectado com as melhores oportunidades, faça parte da nossa rede ao preencher com os seus dados os campos abaixo.

Ao criar pontes entre pessoas talentosas, brilhantes e coloridas e empresas éticas, acreditamos contribuir não só para diminuir o preconceito, principalmente contra as pessoas LGBT+s, mas também oferecer uma experiência positiva durante o processo seletivo com foco nas suas habilidades e experiências profissionais. Portanto quem irá abrir a porta da empresa é o seu talento.

Todo o processo é realizado pela plataforma Camaleao.co. E é totalmente gratuito para candidatas!

Quaisquer dúvidas e/ou informações adicionais, você pode entrar em contato por [oiCamaleao.co@gmail.com](mailto:oiCamaleao.co@gmail.com) (por gentileza, não envie o seu currículo para esse e-mail porque ele será automaticamente deletado).

Vai ser muito bom conhecer mais sobre o seu perfil e te ajudar a encontrar as melhores oportunidades no mercado.

Fonte: camaleao.co

atividades.

Sua atuação nas empresas busca levar mais informação e educação sobre a temática LGBTQIA+, propondo mudanças, melhorias e debates sobre os assuntos. Para que uma empresa faça parte do grupo, é preciso que o interesse parta da própria empresa, e após o seu ingresso, ela começa a participar das atividades realizadas pelo grupo. Bimensalmente são propostos encontros, com dois participantes de cada empresa, sendo um, preferencialmente, do setor de recursos humanos. Nestes encontros, são debatidas as atividades que cada empresa realiza atualmente visando a inclusão da diversidade, e são realizadas discussões sobre possíveis novas abordagens a serem feitas.

Por se tratar de um projeto iniciado no México, o portal online está escrito em espanhol, e sua página inicial pode ser visualizada na Figura 3.5.

Figura 3.5: Tela inicial do *Pride Connection*

Fonte: [prideconnection.cl](http://prideconnection.cl)

A plataforma online possui as seguintes funcionalidades:

- Possibilidade de se juntar ao grupo, através de uma mensagem de contato;
- Objetivos almejados pelo grupo;
- Lista de empresas membras do grupo;
- Lista de empresas observantes do grupo - empresas que estão em período de observação das atividades do grupo, com o intuito de decidir se viram membros ou não;
- Portal de empregos;
- Notícias sobre o grupo e sobre diversidade;
- Estudos sobre inclusão e diversidade existentes pelo mundo;
- Estatísticas sobre o grupo.

É importante salientar o portal de empregos, que pode ser visto na Figura 3.6. Ele é composto de uma lista de empresas com ofertas disponíveis, e, ao clicar no logo da empresa desejada, o usuário é encaminhado para o portal de vagas no site da própria empresa.

Por fim, destaca-se a seção de estatísticas do portal, que apresenta diversos *links* para arquivos .pdf contendo dados de radiografias internas anuais do grupo, como setores das empresas membras, número de pessoas impactadas pelo grupo, lista de melhores lugares para se trabalhar no Chile, entre outros.

Figura 3.6: Tela “portal de empregos” do Pride Connection



Fonte: [prideconnection.cl](http://prideconnection.cl)

### 3.2 Análise Comparativa

Após análise das plataformas, é perceptível que existem algumas funcionalidades similares em todas, assim como itens únicos em cada uma. Essas diferenças estão majoritariamente ligadas aos objetivos e propostas de cada plataforma. Para uma análise clara e objetiva, os pontos elencados para a comparação serão apresentados em formato de tabela, como pode ser visto na Tabela 3.1.

É possível perceber que todas as plataformas possuem o objetivo de estreitar o caminho entre pessoas LGBTQIA+ e o mercado de trabalho, porém, aqui, destaca-se que a plataforma TransEmpregos foca somente em pessoas transexuais ou transgêneros e não toda a comunidade. Todas as plataformas possuem a opção de o visitante visualizar informações sobre ela, como histórico e resumo das atividades, assim como a possibilidade de entrar em contato com a mesma. É interessante notar também que todas possuem uma página de contato, inscrição de empresa parceira e artigos relacionados à temática LGBTQIA+.

Mesmo tendo o mesmo objetivo, cada plataforma busca alcançá-lo de uma maneira distinta. A TransEmpregos possui a possibilidade de o visitante enviar seu CV e candidatar-se a vagas das empresas parceiras, assim como de uma empresa solicitar parceria. A Camaleao possui também a possibilidade de envio de CV, mas não permite a visualização de empresas parceiras, e o serviço que oferece à elas é feito mediante contratação e pagamento à *startup*; O *Pride Connection* não possui a opção de envio de

Tabela 3.1: Comparação entre os Trabalhos Relacionados

<b>Funcionalidade</b>	<b>TransEmpregos</b>	<b>Camaleao</b>	<b><i>Pride Connection</i></b>
Intuito	Projeto	<i>Startup</i>	Grupo
<i>Login</i> no sistema	Sim	Não	Não
Página de contato	Sim	Sim	Sim
Envio de CV	Sim	Sim	Não
Candidatura à vaga	Sim	Não	Sim
Lista de vagas de emprego	Sim	Não	Sim
Filtro de pesquisa de vagas de emprego	Sim	Não	Não
Lista de empresas parceiras	Sim	Não	Sim
Inscrição de empresa	Sim	Sim	Sim
Sobre a plataforma	Sim	Sim	Sim
Portal de notícias	Não	Sim	Sim
Artigos relacionados	Sim	Sim	Sim
Eventos relacionados	Sim	Não	Não
Estatísticas da plataforma	Não	Não	Sim
Empresa parceira tem custo	Não	Sim	Não

Fonte: Autora

CV, mas sim de associação de empresas parceiras, exibindo então na plataforma, as vagas que estas disponibilizam.

Além das plataformas analisadas, é importante salientar a existência do LinkedIn<sup>4</sup>, uma rede social do mercado de trabalho, onde também é possível encontrar vagas de emprego, e realizar buscas com os filtros "lgbt" e "diversidade". Por se tratar majoritariamente de uma rede social, foi optado por não realizar uma análise mais profunda da mesma, visto que suas funcionalidades e objetivos são distantes dos propostos neste trabalho.

Com base nas plataformas analisadas e nas suas funcionalidades existentes, este trabalho propõe então uma nova plataforma que contemple uma mescla de todos eles, com as seguintes funcionalidades essenciais:

- Envio de CV;
- Inscrição de empresas parceiras;
- Lista de empresas parceiras;
- Vagas de empresas parceiras;

<sup>4</sup><<https://br.linkedin.com>> Acesso em Março de 2020

- Filtros de busca de vagas;
- Candidatura às vagas;
- Contato;
- Informações sobre a plataforma;

## 4 TECNOLOGIAS UTILIZADAS

Este capítulo descreve as tecnologias, ferramentas, arquiteturas, técnicas e conceitos utilizados para o desenvolvimento da plataforma aqui proposta. Em relação à arquitetura, é usada a arquitetura no modelo cliente-servidor, através do protocolo de comunicação HTTP. Para o banco de dados, é utilizado o modelo MySQL. Sobre as ferramentas, são utilizadas as linguagens .Net Core 3.0 e React JS 16.13.1. Para definir a organização do desenvolvimento, é utilizada a metodologia ágil, através do método Scrum.

### 4.1 Conceito e arquitetura a serem utilizadas

Para que se inicie o projeto, segundo SOMMERVILLE, 2010, é preciso ser definido um projeto de arquitetura de *software*, que consiste na divisão do mesmo em diversos subprojetos, onde cada subprojeto ofereça um conjunto de serviços. Após isso, é preciso estabelecer qual *framework* será utilizado para a comunicação e o controle dos subprojetos. Com isso, temos definido que para a arquitetura deste projeto, é utilizado o modelo cliente-servidor, juntamente com o protocolo de comunicação HTTP, que são explicados na sequência.

#### 4.1.1 Modelo cliente-servidor

Este modelo de arquitetura distribuída organiza o sistema através de um conjunto de serviços, onde, quem fornece um recurso ou um serviço é chamado de servidor e quem requer esses serviços é chamado de cliente. O servidor é responsável por distribuir e balancear as cargas e tarefas entre os serviços.

A comunicação entre o cliente e o servidor ocorre a partir do estabelecimento de uma sessão pelo cliente, logo, o cliente necessita saber informações como nome e serviços disponíveis do servidor para iniciar essa comunicação. Após, o cliente faz uma requisição para o servidor, e este então, compartilha com o cliente algum recurso seu. Para esse compartilhamento ocorrer, o servidor não necessita que o cliente compartilhe qualquer recurso com o mesmo.

Segundo PRESSMAN, 2014, este modelo pode ser descrito como: um cliente faz

uma solicitação a um servidor e fica então aguardando uma resposta. Existem diversos exemplos atualmente que utilizam esse modelo, sendo o maior deles a própria Internet em si.

Esse foi o modelo escolhido para este projeto, e após essa escolha, é necessário definir qual será o protocolo de comunicação, que servirá para que ocorra a troca de mensagens entre o cliente e o servidor. O protocolo escolhido será explicado na sequência.

#### **4.1.2 Protocolo *HTTP***

O *Hypertext Transfer Protocol* (HTTP) é um protocolo de comunicação, que segundo o modelo OSI, se encontra na camada de aplicação. Esse modelo define uma comunicação do tipo requisição-resposta, onde o cliente realiza uma solicitação ao servidor, que fica encarregado de retornar uma resposta. Segundo KUROSE J. F.; ROSS, 2010, o modelo HTTP é composto por dois tipos de mensagem: a requisição e a resposta.

Para que o servidor consiga entender a requisição, a mensagem é enviada através de um método, que pode ser: *OPTIONS, GET, HEAD, POST, PUT, DELETE, TRACE* e *CONNECT*. Com base no método enviado na requisição, o servidor executa seu serviço correspondente e envia a resposta ao cliente. Este modelo é principalmente usado para a transferência de dados entre cliente e servidor, e em sua resposta, além dos dados, também consta uma mensagem de estado do servidor, que pode ser usada pelo cliente.

Por se tratar de um protocolo amplamente utilizado, e de fácil acesso à sua documentação, esse foi o protocolo definido para a comunicação cliente-servidor deste projeto. Na seção seguinte, são explicadas as ferramentas utilizadas para realizar o desenvolvimento do projeto.

#### **4.2 Ferramentas a serem utilizadas**

Após ter a arquitetura e o protocolo definidos, é preciso estabelecer quais as ferramentas que serão utilizadas para o desenvolvimento da plataforma. Essas ferramentas irão definir qual modelo de banco de dados será usado, assim como quais as linguagens de programação que servirão para o desenvolvimento do cliente e do servidor. As ferramentas escolhidas para este projeto estão descritas a seguir.

#### 4.2.1 Banco de dados - MySQL

Conforme HEUSER, 2010, um banco de dados pode ser definido como um conjunto de dados integrados que tem por objetivo atender a uma comunidade de usuários. O banco de dados representa uma coleção organizada de dados, que podem ser acessados e administrados por diversos *softwares*. Para que ocorra o gerenciamento desse banco de dados, é preciso um sistema de gerenciamento (SGBD) que permita definir, alterar e recuperar os dados, e para este projeto, é utilizado o modelo MySQL, que utiliza como interface a linguagem SQL (*Structured Query Language*).

Primeiramente é usada a abordagem entidade-relacionamento (ER) para modelar conceitualmente os dados, e de posse dela, é feito o modelo lógico, transformando o ER em modelo relacional, para então ser gerenciado pelo SGBD MySQL.

#### 4.2.2 MVC e linguagens de programação: .Net Core e React JS

Com a escolha do modelo cliente-servidor, é preciso então definir qual linguagem de programação e framework serão usados para realizar o desenvolvimento de cada uma das partes. Os critérios utilizados para essa escolha foram os seguintes:

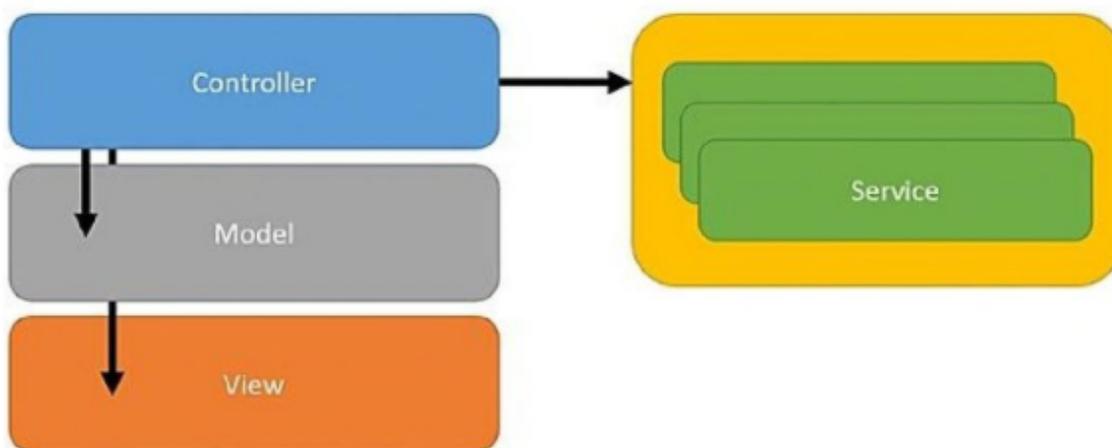
- Conhecimento prévio e familiaridade da autora com as tecnologias: buscando minimizar o tempo de uma possível curva de aprendizagem com as linguagens;
- Facilidade de acesso à documentação e componentes das linguagens: objetivando ampliar as opções de bibliotecas e componentes já disponíveis para o desenvolvimento;
- Aplicabilidade: as tecnologias foram definidas por serem opções que apresentam boa escalabilidade, manutenibilidade e por entregarem velocidade e desempenho dentro do esperado pela autora para este projeto;

O *framework* .Net Core é um *framework* livre e *open source*, desenvolvido pela empresa Microsoft, que surgiu em 2016, e suporta as linguagens de programação C# e C++. React JS é uma biblioteca da linguagem JavaScript, *open source*, desenvolvida pela empresa Facebook, que possibilita a criação de interfaces de usuário. Para o desenvolvimento do servidor, será usado o .Net Core, e para a implementação do cliente, o React JS será utilizado.

Com essas tecnologias, é possível então replicar a arquitetura MVC

(*Model-View-Controller*), onde (CHAMBERS JAMES; PAQUETTE, 2017) tem-se um padrão de arquitetura que divide o serviço em três partes: modelo, visão e controlador. O modelo define a parte lógica, gerenciando o comportamento dos dados através de funções, lógicas e regras de negócio, e determina as ações da aplicação com base no que recebe da camada de controle. A visão determina como os dados vindos do modelo serão apresentados na saída da aplicação, permitindo que esses sejam lidos e interpretados corretamente pelo usuário final. Por fim, o controlador define a interação da entrada e da saída, comandando comunicação entre o modelo e a visão conforme a solicitação do usuário. O modelo MVC pode ser resumido na Figura 4.1.

Figura 4.1: Modelo MVC



Fonte: CHAMBERS JAMES; PAQUETTE, 2017

### 4.3 Metodologia ágil

Para realizar o desenvolvimento de um projeto, é preciso ter definida a metodologia que será utilizada para conduzir o projeto. A metodologia ágil apresenta uma estrutura conceitual para conduzir projetos de engenharia de software e seu cerne compreende em reduzir a burocratização de processos e sistemas dentro do ambiente de trabalho, prezando pela organicidade do sistema, exatamente para que constantemente se identifiquem erros e de forma ágil sejam aplicados processos de melhorias. Conforme SOMMERVILLE, 2010, essa metodologia apresenta uma abordagem interativa para especificação, desenvolvimento e entrega, e é indicada em projetos onde os requisitos sofram constantes mudanças.

Para um detalhamento maior dessa metodologia, foi desenvolvido um manifesto, chamado de *Manifesto for Agile Software Development*, composto de 12 princípios e 4

valores que representam o desenvolvimento ágil, podendo ser encontrado na internet <sup>1</sup>. Dentre os valores, destaca-se o que diz que "*Working software over comprehensive documentation*". Entre seus princípios, destaca-se o primeiro, dizendo que "*Our highest priority is to satisfy the customer through early and continuous delivery of valuable software.*".

Existem diversos *frameworks* para que a metodologia ágil seja aplicada e, na sequência é explicado o *framework* Scrum, escolhido para ser usado neste projeto.

### 4.3.1 Metodologia Scrum

O *framework* Scrum possibilita a aplicação da metodologia ágil no planejamento e na gestão de um projeto. Conforme PRESSMAN, 2014, o método Scrum divide o trabalho em tarefas que podem ser desenvolvidas em interações de tempo fixo, chamadas de *sprints*, que geralmente apresentam um tempo de duas semanas.

Existem alguns papéis importantes nessa metodologia, sendo eles: a equipe de desenvolvimento; o *Scrum Master*, que possui o papel de um facilitador, ajudando a garantir que a equipe entregue todas as funcionalidades ao final de cada *sprint*; e o dono do projeto, que representa a voz do cliente, garantindo que a equipe entregue o que o cliente requisitou.

Todas as funcionalidades que deverão ser desenvolvidas no projeto ficam listadas no chamado *backlog*, e ao início de cada *sprint* é feita uma reunião de planejamento com a equipe de desenvolvimento e o *Scrum Master* para que sejam definidas quais funcionalidades e tarefas serão desenvolvidas na *sprint*, movendo-as então para o *sprint backlog*.

Visando garantir um bom andamento da *sprint*, são realizadas pequenas reuniões diárias, de aproximadamente 15 minutos, entre os membros da equipe de desenvolvimento e o *Scrum Master*, onde cada pessoa elenca o andamento de suas tarefas individuais.

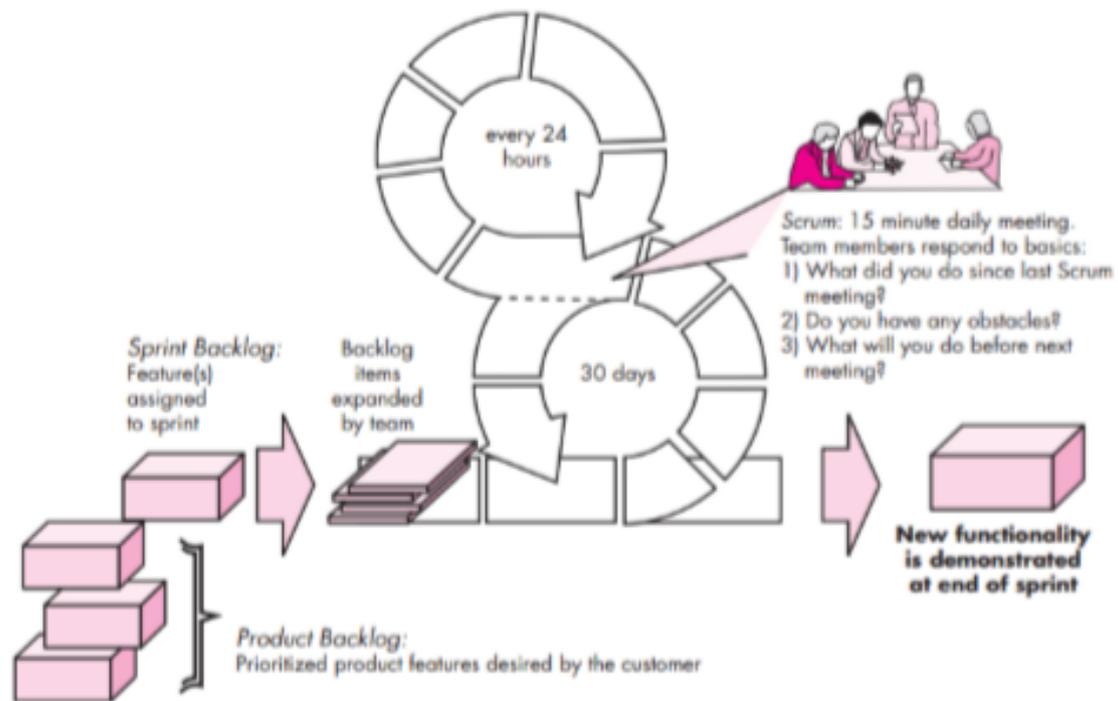
Ao final da *sprint* ocorre a entrega, e é feita uma nova reunião, chamada de *Sprint Review Meeting*, onde é feita uma revisão de todas as tarefas desenvolvidas na mesma. Após, é feita a retrospectiva da *sprint*, onde são discutidos o que foi bom, ruim e o que pode ser melhorado. Por fim, é feita uma nova reunião de planejamento e o ciclo se reinicia. A Figura 4.2 mostra um resumo do ciclo descrito anteriormente.

Após ter definida a metodologia que será aplicada na condução do projeto, é

---

<sup>1</sup><<http://agilemanifesto.org/>> Acesso em Maio de 2020

Figura 4.2: Ciclo de desenvolvimento no modelo Scrum



Fonte: PRESSMAN, 2014

possível iniciá-lo. A primeira etapa será a definição de todos os requisitos necessários.

## 5 OPEN DOOR

Este capítulo apresenta a proposta de implementação e o desenvolvimento da plataforma *Open Door*, uma plataforma *web* que conta com ofertas de emprego de empresas LGBTQIA+ *friendly*. Para poder iniciar o processo de implementação são definidos e elencados os requisitos funcionais e não funcionais do sistema. Após, a arquitetura e o banco de dados utilizados são explicados, seguidos de um detalhamento da implementação. Por fim, é feita uma demonstração de uso da plataforma.

### 5.1 Visão geral

A plataforma *Open Door* tem como objetivo ofertar vagas de emprego de empresas consideradas LGBTQIA+ *friendly*, possibilitando assim que membros da comunidade consigam centralizar a busca por vagas e empresas que atendam esse critério em um só local. Através da plataforma, o usuário pode realizar buscas por empresas, filtrar vagas através da localidade e da área de atuação. Ao realizar o *login* na plataforma, o usuário também pode se candidatar à vagas por ali, encurtando assim a distância entre os membros da comunidade e as empresas. As empresas, por outro lado, conseguem cadastrar vagas e visualizar informações de usuários que se candidataram às suas vagas, centralizando assim a oferta e o resultado das candidaturas em uma só plataforma. Para garantir que as empresas cadastradas na plataforma atendam o critério base de ser LGBTQIA+ *friendly*, a plataforma conta com o acesso de administradores, que podem aceitar ou negar o cadastro de novas empresas.

A implementação realizada apresenta uma arquitetura centrada em dados, visto que esse padrão entrega integrabilidade, permitindo que os componentes existentes sejam modificados e novos componentes sejam adicionados sem prejudicar a arquitetura existente. A plataforma pode ser acessada por navegadores web modernos e que possuam suporte às tecnologias CSS3<sup>1</sup> e HTML5<sup>2</sup>. Navegadores como o Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Safari e Edge permitem que a plataforma seja executada de maneira correta.

Para organizar as etapas do desenvolvimento, foi utilizada a metodologia ágil através do *framework* Scrum, onde todo o projeto foi dividido em *sprints*, cada uma

---

<sup>1</sup><<https://dev.w3.org/html5/html-author/>> Acesso em Agosto de 2020

<sup>2</sup><<https://developer.mozilla.org/en-US/docs/Web/CSS/CSS3>> Acesso em Agosto de 2020

representando uma semana. Para isso, foram criadas tarefas correspondentes a cada um dos requisitos definidos, e após, essas tarefas foram divididas conforme as *sprints*. Para isso, foi utilizada a plataforma *Azure DevOps*<sup>3</sup>.

O desenvolvimento foi realizado através do modelo MVC, utilizando o método cliente-servidor. Para isso, foi criado um serviço que conta com a implementação do lado do servidor e um serviço que apresenta a implementação do lado do cliente. Para o servidor, foi utilizado a linguagem C# juntamente com o *.Net Core*, e para o cliente foi usada a linguagem JavaScript em conjunto com a biblioteca React. Para a documentação do banco de dados foi utilizado o modelo Entidade-Relacionamento, e foi usado o banco de dados SGBD relacional MySQL<sup>4</sup>.

## 5.2 Requisitos

Para que possa ser iniciado o desenvolvimento do projeto, é preciso que sejam definidos quais são os requisitos necessários para tal. Entende-se por requisitos a descrição dos serviços que o sistema oferecerá e quais são suas restrições de operação. É possível separar os requisitos em funcionais, elencando os serviços que o sistema deve oferecer e requisitos não funcionais, que englobam as restrições operacionais que o sistema terá.

Para que pudessem ser elicitados os requisitos desse projeto, utilizou-se como embasamento as funcionalidades existentes nas plataformas analisadas no Capítulo 3, associadas às experiências pessoais prévias da autora. Abaixo são definidos os requisitos desse projeto.

### 5.2.1 Requisitos funcionais

Os requisitos funcionais definem as funcionalidades que o sistema deve oferecer, suas funções e informações. Eles são essenciais para o desenvolvimento do sistema, e são elencados abaixo.

- **RF01:** O sistema deve permitir que a listagem de vagas seja acessada por qualquer usuário, sem necessidade de *login*.

---

<sup>3</sup><<https://azure.microsoft.com/pt-br/services/devops/>> Acesso em Agosto de 2020

<sup>4</sup><<https://dev.mysql.com/doc/refman/8.0/en/>> Acesso em Agosto de 2020

- **RF02:** Os três tipos de usuários<sup>5</sup> devem acessar a plataforma via *login*, com usuário e senha.
- **RF03:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo empresa insira seus dados, como nome, endereço, site e demais documentações.
- **RF04:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo empresa insira novas oportunidades de vagas.
- **RF05:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo empresa possa encerrar e editar uma vaga existente.
- **RF06:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo empresa possa ver a quantidade de candidatos que se candidataram em uma vaga.
- **RF07:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo administrador aprove ou recuse a inserção de um novo usuário do tipo empresa.
- **RF08:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo candidato insira seus dados, como nome, email, endereço, idade e demais informações essenciais.
- **RF09:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo candidato edite seus dados.
- **RF10:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo candidato liste todas as vagas disponíveis, podendo utilizar filtros de busca.
- **RF11:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo candidato se candidate à uma vaga.
- **RF12:** O sistema deve permitir que o usuário do tipo candidato liste suas vagas aplicadas.

### 5.2.2 Requisitos não funcionais

Os requisitos não funcionais definem as premissas e restrições técnicas do projeto. Dado que os requisitos funcionais definem o que o sistema faz, os requisitos não funcionais definem o modo que o sistema deve ser executado. A seguir, os requisitos não funcionais são listados:

- **RNF01:** Devem existir três tipos de usuários que acessam a plataforma: administrador, empresa e candidato.
- **RNF02:** Os dados devem ser armazenados em um banco de dados relacional e

---

<sup>5</sup>Os tipos de usuários serão descritos no tópico dos requisitos não funcionais.

centralizado.

- **RNF02:** O sistema deve ser hospedado em um servidor *web*.
- **RNF03:** A usabilidade do sistema deve ser eficiente.
- **RNF04:** O sistema deve guardar informações de acesso e requisições através de *logs*.
- **RNF05:** O sistema deve ser acessível através dos principais navegadores *web* (Google Chrome, Mozilla Firefox e Internet Explorer).
- **RNF06:** O sistema deve permitir armazenar arquivos através de um *storage*.
- **RNF07:** O sistema deve permitir o envio de *emails* através de um servidor de *email*.

### 5.3 Arquitetura

A plataforma *Open Door* foi idealizada para ser uma plataforma *web*, através do modelo estrutural cliente-servidor, onde foi criado um serviço para o lado do servidor e um serviço para o lado do cliente. Ela foi desenvolvida através desses dois serviços, onde cada um contém uma arquitetura própria. O modelo cliente-servidor foi escolhido por ser capaz de distribuir a carga de trabalho entre o servidor e o cliente, além de ser um modelo amplamente utilizado atualmente na internet.

O serviço ambientado para o servidor foi desenvolvido tendo a arquitetura MVC como base, e foi implementado através da linguagem C#, utilizando o framework .Net Core para poder implementar mais facilmente a arquitetura escolhida. Este framework se adequa bem à arquitetura MVC, pois possui um modelo de projeto específico para ele. O serviço do servidor contém também a comunicação com o banco de dados criado para este projeto, além de apresentar a implementação e comunicação com um *storage*, para armazenar arquivos e imagens necessárias para a plataforma.

O serviço criado para o ambiente do cliente foi desenvolvido através da linguagem de programação JavaScript em conjunto com a biblioteca React Js. Essa biblioteca foi escolhida por ter bastante documentação disponível, e permitir que sejam criadas e renderizadas *views* de maneira fácil, além de permitir a criação de componentes encapsulados, facilitando o seu gerenciamento. No servidor, também foi implementada a comunicação com um servidor de *email*, para que sejam enviados emails em determinadas ações ocorridas na plataforma.

Ambos os serviços (cliente e servidor), juntamente com o banco de dados, o

*storage* e o servidor de *email* foram hospedados no ambiente da Microsoft Azure<sup>6</sup>. Esse ambiente foi escolhido por possuir um plano de baixo custo, e ofertar ferramentas que auxiliam a monitorar os serviços.

#### 5.4 Banco de dados

O banco de dados criado para a plataforma *Open Door* foi o SGBD relacional MySQL, e o modelo lógico foi implementado conforme as definições e regras do MySQL. Para poder modelar, manipular e visualizar melhor o banco de dados e suas tabelas, foi utilizada a ferramenta MySQL Workbench<sup>7</sup>. Após finalizar a implementação, o banco de dados teve um total de 10 tabelas, todas elas contendo 3 campos iguais ("Id", contendo o id do item, "CreatedOn", com o *timestamp* da criação da entidade e "UpdatedOn", com o *timestamp* da última atualização da entidade). Os demais campos das tabelas são descritos na sequência, e o diagrama entidade-relacionamento gerado pode ser visto na figura 5.1.

- **\_\_efmigrationshistory**: apresenta a referência para o *script* de migração que é gerado quando alguma modificação na estrutura do banco precisa ser feita, e possui o campo "ProductVersion", apresentando a versão do produto.
- **aboutUs**: contém informações sobre a plataforma em si, e possui os campos "Text", que apresenta o texto de apresentação da plataforma; "PhoneNumber", contendo um número de telefone para contato; "Email" que possui um endereço de email para contato; e "Address", uma estrutura que armazena informações referentes ao endereço físico da *Open Door*.
- **administrators**: armazena informações dos administradores da plataforma, contendo os campos "Name", com o nome completo do administrador; "Email", com o email de *login* do administrador; e "Password", com a senha de *login* encriptografada.
- **applications**: apresenta a entidade que relaciona um usuário com uma oferta de emprego, ou seja, a candidatura. Possui os campos "Status", que é um enumerado tendo "New" e "Viewd" como opções; "JobOfferId", que é uma chave estrangeira para a oferta de emprego associada; e "UserId", uma chave estrangeira para o usuário associado.

---

<sup>6</sup><<https://azure.microsoft.com/pt-br/>> Acesso em Agosto de 2020

<sup>7</sup><<https://www.mysql.com/products/workbench/>> Acesso em Agosto de 2020

- **companies:** contém as informações básicas de uma empresa, e apresenta os campos "Name", com o nome da empresa; "PhoneNumber", com o telefone para contato com a empresa; "Address", uma estrutura que armazena informações referentes ao endereço físico da empresa; "WebSiteUrl", contendo a URL do site da empresa; "About", que apresenta um texto com uma descrição da empresa; "Cnpj", com o CNPJ da empresa; "Password", com a senha de *login* encriptografada; "Size", que é um enumerado do tamanho da empresa, tendo "Micro", "Small", "Medium" e "Large" como opções; "Status", que é um enumerado tendo "Active", "Denied", "Disabled" e "Deleted" e "New" como opções; "Email", contendo um email para contato com a empresa; "AcceptTermsOfService", que apresenta um booleano dizendo se a empresa aceitou os termos de uso ou não; "AcceptedOn", um *timestamp* com a data de aceite dos termos de uso; e "ProfilePictureId", uma chave estrangeira para a tabela File, contendo o arquivo da imagem de logo da empresa.
- **companyprofile:** contém informações sobre o perfil da empresa, que são avaliadas pelos administradores, e possui os campos "Employees", com a quantidade de funcionários; "FemaleEmployees", com a quantidade de funcionários que se identificam com o gênero feminino; "MaleEmployees", com a quantidade de funcionários que se identificam com o gênero masculino; "AfroAmericanEmployees", com a quantidade de funcionários Afro-Americanos; "PwdEmployees", com a quantidade de funcionários portadores de necessidades especiais; "InclusionActions", um campo de texto para a empresa descrever quais ações realiza para aumentar a inclusão; "AcceptDiversity", um booleano que armazena se a empresa aceita ou não diversidade; "DiscriminationPolicy", um campo onde a empresa pode descrever quais são suas políticas contra discriminação; e "CompanyId", uma chave estrangeira que aponta para a empresa criadora da vaga.
- **files:** apresenta as informações sobre os arquivos armazenados no *storage*, e possui os campos "Uri", contendo a URI para esse arquivo; e "Category", contendo a pasta onde o arquivo foi armazenado.
- **joboffers:** representa a entidade de uma oferta de emprego, possuindo os campos "Name", com o nome da vaga; "Description", com a descrição da vaga; "Area", que é um enumerado de áreas de atuação, tendo "TI", "Marketing", "Saúde", "RH", "Jurídico", "Administração" e "Ensino" como opções; "Status", que é um

enumerado tendo "New", "Active" e "Closed" como opções; "CompanyId", uma chave estrangeira que aponta para a empresa criadora da vaga e "Address", uma estrutura que armazena informações referentes ao endereço físico da oferta de emprego.

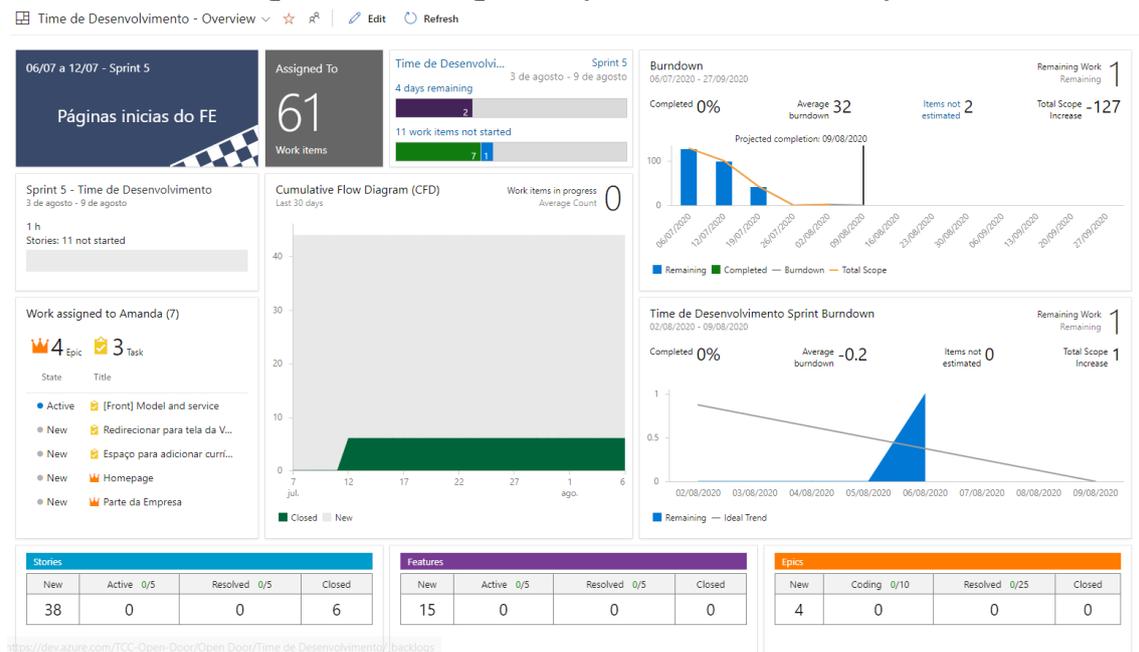
- **termsofservice**: contém as informações dos termos de uso da plataforma para usuários e empresas, com os campos "Text", que apresenta o html dos termos de uso; e "Type", que é um enumerado sobre o tipo do termo de uso, tendo "User" e "Company" como opções;
- **users**: armazena informações da entidade usuário, com os campos "FirstName", com o primeiro nome do usuário; "LastName", com o sobrenome do usuário; "Email", com o endereço de email do usuário; "Password", com a senha de *login* encriptografada; "PhoneNumber", com o telefone de contato do usuário; "Birthday", um *timestamp* com a data de nascimento do usuário; "Gender", que é um enumerado sobre a identidade de gênero do usuário, tendo "Feminino", "Masculino", "MulherTrans", "HomemTrans" e "NaoBinario" como opções; "Address", uma estrutura que armazena informações referentes ao endereço do usuário; "Role", contendo informação sobre a ocupação atual do usuário; "AcceptTermsOfService", que apresenta um booleano dizendo se o usuário aceitou os termos de uso ou não; "AcceptedOn", um *timestamp* com a data de aceite dos termos de uso "ProfilePictureId", uma chave estrangeira para a tabela File, contendo o arquivo da imagem de perfil do usuário; e "CurriculumId", uma chave estrangeira para a tabela File, contendo o arquivo do currículo do usuário.



## 5.5 Implementação

Para poder realizar a implementação de maneira organizada, foi utilizada a ferramenta de metodologia ágil da Microsoft, o *Azure DevOps*. Depois de terem sido elencados todos os requisitos, foram criados os itens *epics*, *features*, *stories* e *tasks*. Esses itens foram criados pensando em uma visão do macro para o mínimo, sendo o macro as quatro divisões da plataforma (parte da empresa, parte do usuário, parte administrativa e página inicial), e conforme a visão vai ficando mais especializada em cada item, termina-se com as tarefas, como por exemplo "Endpoint para retornar perfil da empresa". As Figuras 5.2 e 5.3 mostram uma visão geral da plataforma, onde foram gerados diversos gráficos de análises de desempenho e andamento. A Figura 5.4 mostra uma visão de uma das *sprints* do desenvolvimento.

Figura 5.2: Visão geral da plataforma *Azure DevOps*



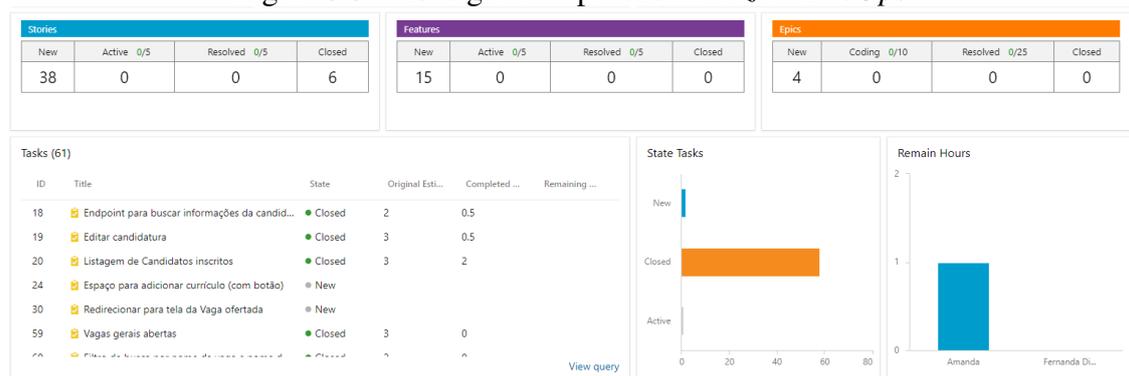
Fonte: Autora

Para realizar o desenvolvimento do serviço do servidor, foi utilizada a ferramenta *Visual Studio 2019*<sup>8</sup>, e para o serviço do cliente, foi utilizada a ferramenta *Visual Studio Code*<sup>9</sup>. O desenvolvimento foi dividido em 3 etapas, onde o lado do servidor foi implementado na primeira etapa, o lado do cliente na segunda etapa e a versão final e testes na terceira etapa. Para testar o lado do servidor durante seu desenvolvimento, foi utilizada a ferramenta *Postman*<sup>10</sup>, que permite simular requisições HTTP, conectando-se

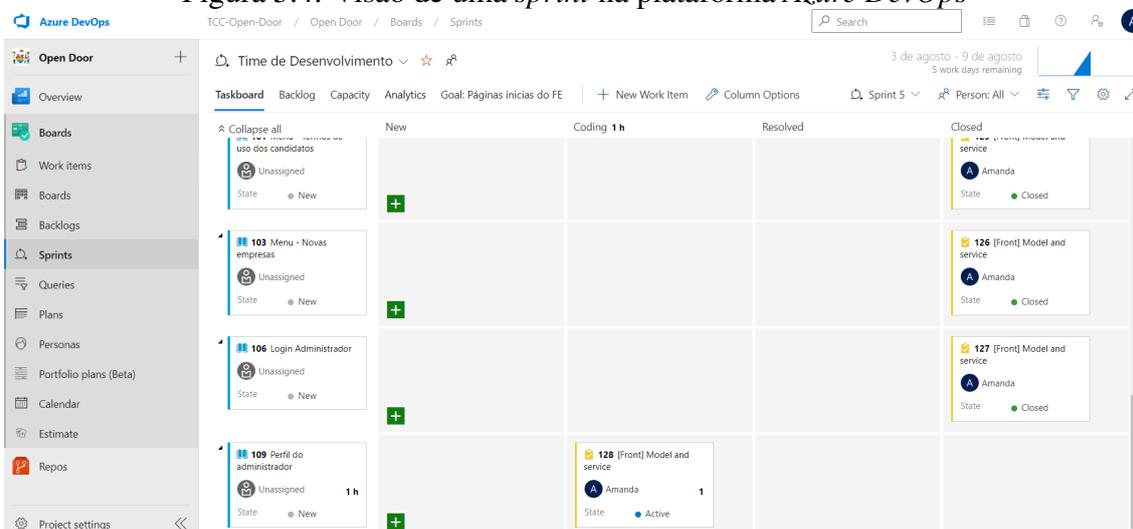
<sup>8</sup><<https://visualstudio.microsoft.com/pt-br/vs/>> Acesso em Agosto de 2020

<sup>9</sup><[https://code.visualstudio.com/?wt.mc\\_id=DX\\_841432](https://code.visualstudio.com/?wt.mc_id=DX_841432)> Acesso em Agosto de 2020

<sup>10</sup><<https://www.postman.com/>> Acesso em Agosto de 2020

Figura 5.3: Visão geral da plataforma *Azure DevOps*

Fonte: Autora

Figura 5.4: Visão de uma *sprint* na plataforma *Azure DevOps*

Fonte: Autora

diretamente com o servidor.

### 5.5.1 Fluxo de uma requisição

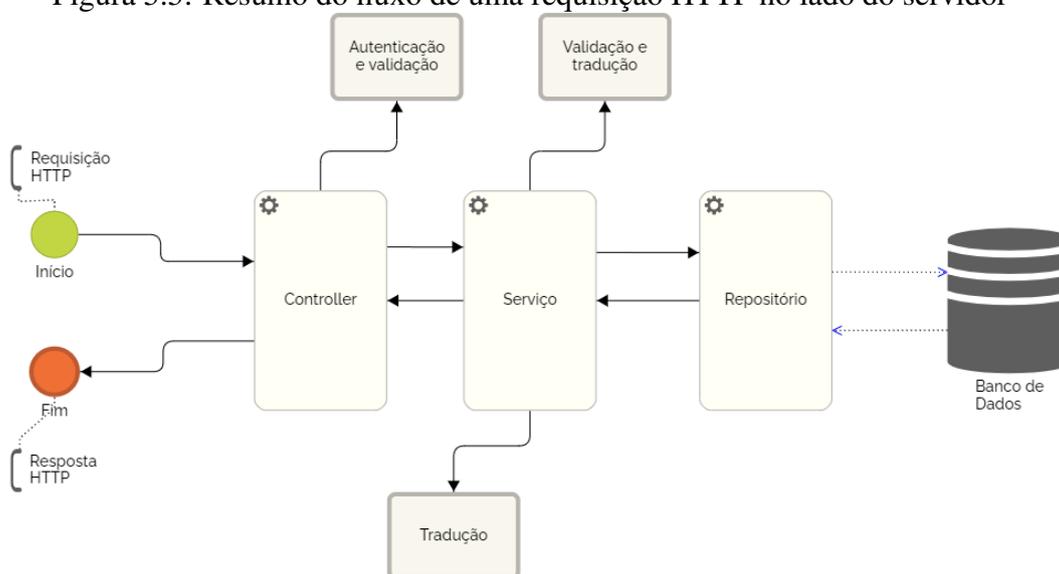
Quando o cliente realiza uma requisição HTTP ao servidor, uma série de ações são executadas em uma mesma sequência através de camadas bem definidas. Esse fluxo se inicia com a camada chamada de *controller*, que através do caminho da requisição e do método HTTP requisitado, identifica qual requisição está sendo feita. O *controller* realiza então uma tentativa de autenticação (caso seja necessária), valida se todos os campos necessários à requisição estão chegando e encaminha-a para a camada de serviço correspondente.

A camada de serviço faz a tradução do modelo vindo do cliente para o modelo compreendido pelo servidor e então realiza as validações na requisição à nível de

conteúdo, verificando se a requisição está correta em todos os seus dados. Conforme passe pela validação, o serviço identifica quais camadas do repositório devem ser acionadas, e realiza suas chamadas.

A camada do repositório faz então a conexão com o banco de dados, e realiza todas as ações necessárias no banco, retornando seus resultados para a camada do serviço. De posse dos resultados, a camada de serviço traduz o resultado do modelo do servidor para o modelo compreendido pelo cliente e envia seu resultado de volta para o *controller*. Por fim, o *controller* verifica a resposta do serviço e retorna ao cliente uma mensagem de sucesso (com os dados requisitados) ou de falha (com o código e mensagem de erro correspondentes). A Figura 5.5 apresenta um resumo desse fluxo descrito.

Figura 5.5: Resumo do fluxo de uma requisição HTTP no lado do servidor

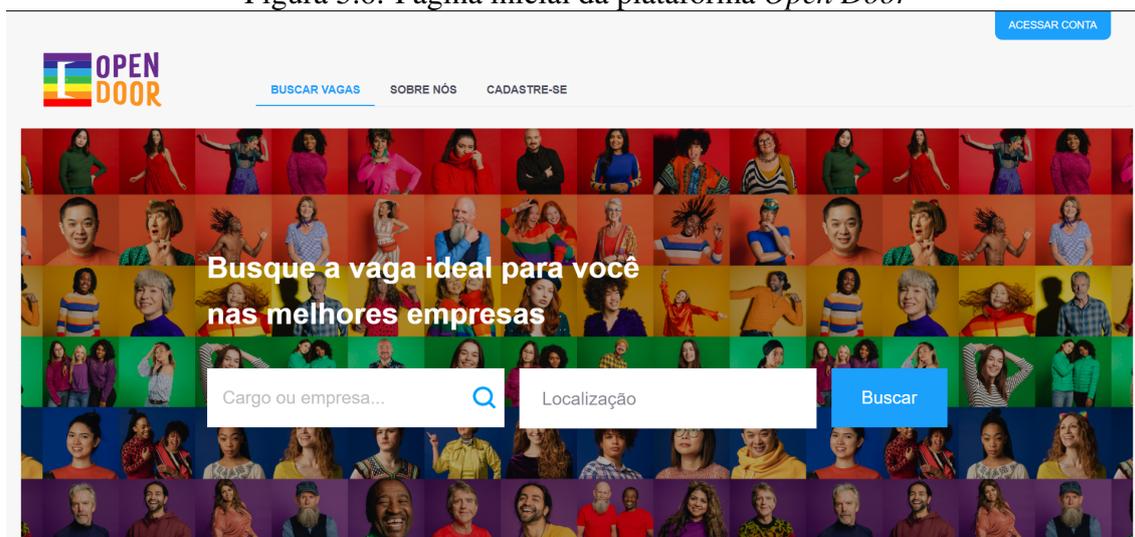


Fonte: Autora

## 5.6 Demonstração de uso

Ao acessar a plataforma *Open Door*<sup>11</sup> é possível ver a sua página inicial, que possui um campo de busca para nomes de vagas ou empresas, um campo de busca de localização e um botão de buscar, que ao ser clicado, leva para a página que lista as vagas disponíveis na plataforma. Nesta página, também é possível ir para as demais páginas da plataforma: buscar vagas, sobre nós, cadastro e *login*. A tela inicial pode ser vista na Figura 5.6 a seguir.

<sup>11</sup><<https://opendoorapp.azurewebsites.net/home>> Acesso em Outubro de 2020

Figura 5.6: Página inicial da plataforma *Open Door*

Fonte: Autora

### 5.6.1 Fluxo de um busca de vaga

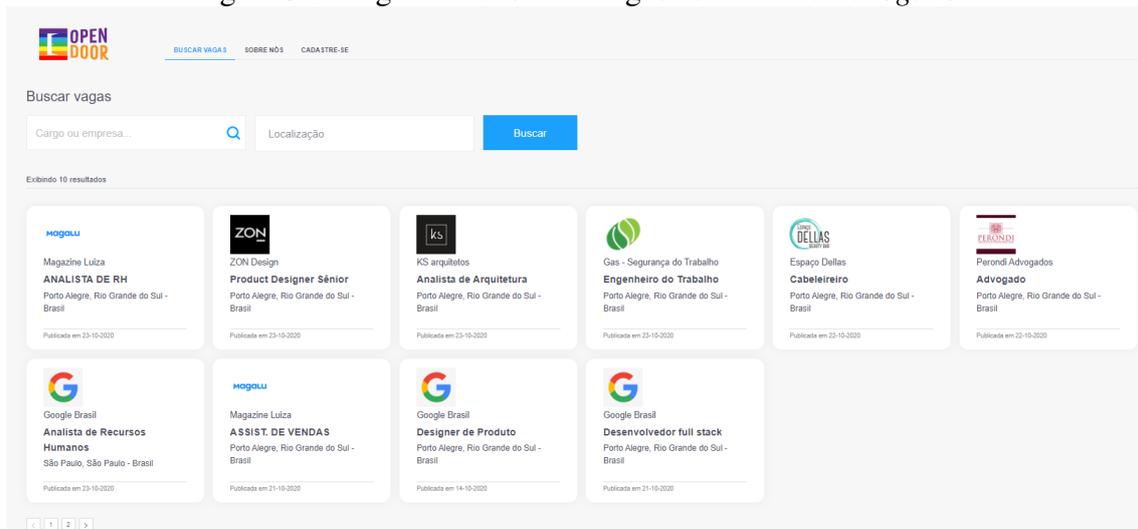
Partindo da página inicial, é possível inserir filtros de busca de ofertas de emprego, como nome do cargo ou nome da empresa, além de possibilitar inserir um filtro de localização. Ao clicar em "BUSCAR VAGA" ou no botão de buscar da página inicial, é feito o redirecionamento para a página que lista as ofertas de vaga. Caso nenhum filtro tenha sido aplicado, são mostradas todas as vagas, ordenadas por data de criação, e caso haja filtro de nome de vaga, nome de empresa ou localização, são exibidas somente as vagas que atendem à esse filtro. Ao clicar em um *card* de uma vaga, é exibido um *drawer*<sup>12</sup> no canto direito da tela, com o restante das informações da vaga.

Caso o acessante seja um usuário candidato e já tenha feito o processo de *login* na plataforma, nos detalhes da vaga é exibido um botão de "Aplicar agora", que ao ser pressionado, faz a aplicação do candidato à vaga em questão. Ao confirmar a aplicação, é exibida uma *modal*<sup>13</sup> ao candidato, informando sua aplicação. No lado do servidor, ao ser criada uma nova entrada na tabela de aplicações, um email com o nome do candidato é enviado para a empresa, informando-a assim da nova candidatura. As Figuras 5.7, 5.8 e 5.9 apresentam as telas mencionadas anteriormente,

Caso a busca esteja sendo feita sem um usuário do tipo candidato estar logado, aparece um *card* laranja, convidando o acessante à realizar o cadastro na plataforma, assim como, nos detalhes da vaga, o botão de "Aplicar agora" é substituído por um de

<sup>12</sup>*Drawer* é um componente disponível na biblioteca React JS da linguagem *JavaScript*

<sup>13</sup>*Modal* é um componente disponível na biblioteca React JS da linguagem *JavaScript*

Figura 5.7: Página de busca de vagas com candidato *logado*

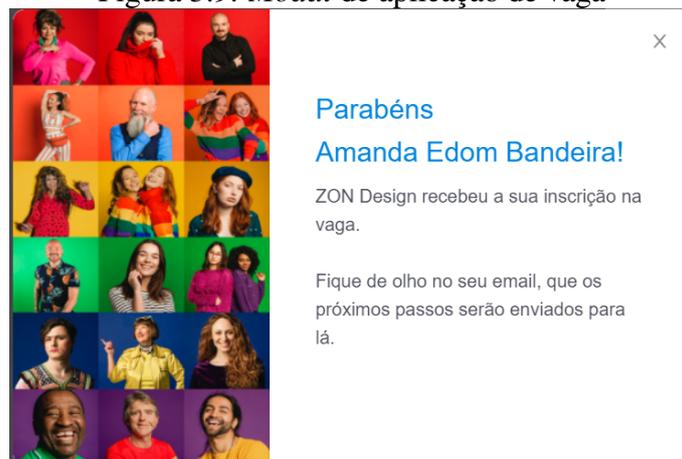
Fonte: Autora

Figura 5.8: Detalhe de uma vaga com candidato *logado*

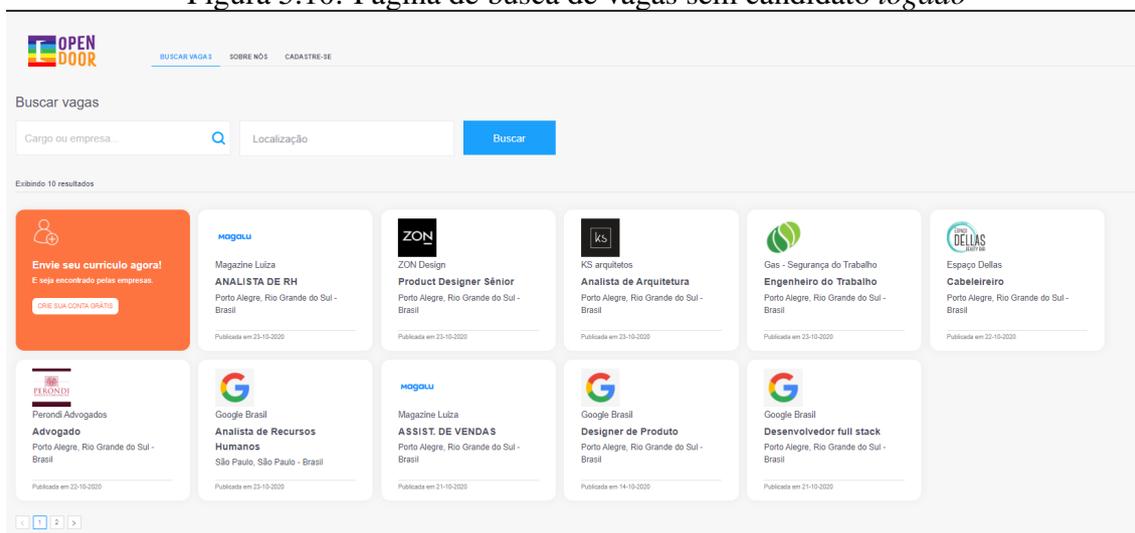
Fonte: Autora

"Registre-se", o que pode ser visto nas Figuras 5.10, 5.11.

Figura 5.9: Modal de aplicação de vaga



Fonte: Autora

Figura 5.10: Página de busca de vagas sem candidato *logado*

Fonte: Autora

## 5.6.2 Fluxo de um cadastro

Ao clicar em "CADASTRE-SE", é feito o redirecionamento para a página de cadastro, que possui dois fluxos: usuário do tipo candidato e usuário do tipo empresa.

### 5.6.2.1 Fluxo de cadastro de um usuário do tipo candidato

Para o cadastro de um candidato, a página inicial solicita os dados de *login*: email, senha e confirmação de senha. Ao clicar em entrar, são feitas validações nos campos de email (verificando se é um email que foi digitado), senha (requisito de 8 caracteres entre letras e números) e confirmação de senha (verificando se corresponde à senha digitada no campo de senha), caso alguma validação falhe, é exibida uma mensagem com o erro

Figura 5.11: Detalhe de uma vaga sem candidato *logado*

DESCRIÇÃO DA VAGA X

Publicada em 23-10-2020



Google Brasil

## Analista de Recursos Humanos

São Paulo, São Paulo - Brasil

---

Triagem de currículos, entrevistas e organização de arquivo, abastecimento de planilhas, registro de funcionários, desligamento, cartão de ponto. Elaboração de Treinamentos. Conhecimentos em informática (Pacote Office - Word, Excel e Outlook, e internet)  
Ensino Superior Completo Em Gestão de RH

[Registre-se agora](#)

Fonte: Autora

abaixo do campo e o usuário é impedido de continuar, até que corrija a informação.

Figura 5.12: Página inicial de cadastro de um candidato

←




[SOU CANDIDATE\(E\)](#)    [ACESSO EMPRESA](#)

**CRIE SUA CONTA GRATUITAMENTE!**

\* Email:

\* Senha:     \* Repetir senha:

[Entrar](#)

Já tem cadastro?

[Acessar conta](#)

Fonte: Autora

Ao prosseguir, na página seguinte, são solicitados dados pessoais do usuário, tais como: nome, sobrenome, endereço, telefone, data de nascimento, profissão, identidade

de gênero. Também é possível inserir um arquivo de imagem para sua foto de perfil, assim como um arquivo de extensão do tipo *.pdf* para seu currículo. Os campos com um "\*" são campos obrigatórios, possuem suas devidas validações e só permitem que o usuário prossiga caso estejam todos corretos.

Figura 5.13: Segunda página de cadastro de um candidato

**FALTA POUCO PARA COMPLETAR O SEU CADASTRO**

Foto de perfil (.jpg ou .png)  
Enviar imagem

Currículo (.pdf)  
Enviar currículo

\* Primeiro nome:

\* Sobrenome:

Identidade de gênero:  
Feminino

Profissão:

\* Endereço:  
Localização:

Telefone:   
(00) 0000-0000

Data de nascimento:

Cancelar Continuar

Fonte: Autora

Ao continuar, é exibida a página que contém as políticas e termos de uso e privacidade, e é solicitado o seu aceite, necessário para finalizar o cadastro. Ao concluir, o usuário é então redirecionado para a sua página de perfil. As Figuras 5.12, 5.13 e 5.14, ilustram as páginas de cadastro mencionadas.

Figura 5.14: Última página de cadastro de um candidato

**POLÍTICAS E TERMOS DE USO E PRIVACIDADE**

**Política Privacidade** A sua privacidade é importante para nós. É política do Open Door respeitar a sua privacidade em relação a qualquer informação sua que possamos coletar no site Open Door, e outros sites que possuímos e operamos. Solicitamos informações pessoais apenas quando realmente precisamos delas para lhe fornecer um serviço. Exceções por meio de jogos e quizzes, com o seu conhecimento e consentimento. Também informamos por que estamos coletando e como será usado. Apenas retemos as informações coletadas pelo tempo necessário para fornecer o serviço solicitado. Quando armazenamos dados, protegemos dentro de meios computacionais apropriados para evitar perda e roubo, bem como acesso, divulgação, cópia, uso ou modificação não autorizados. Não compartilhamos informações de identificação pessoal publicamente ou com terceiros, exceto quando exigido por lei. O nosso site pode ter links para sites externos que não são operados por nós. Cada cliente que não temos controle sobre o conteúdo e práticas desses sites e não podemos aceitar responsabilidade por suas respectivas políticas de privacidade. Você é livre para recusar a nossa solicitação de informações pessoais, entendendo que talvez não possamos fornecer alguns dos serviços desejados. O uso continuado de nosso site será considerado como aceitação de nossas práticas em torno de privacidade e informações pessoais. Se você tiver alguma dúvida sobre como lidamos com dados do usuário ou informações pessoais, entre em contato conosco. Mais informações: Esperamos que esteja reconfortado e, como mencionado anteriormente, se houver algo que você não tem certeza se precisa ou não, geralmente é mais seguro deixar os cookies ativados, caso interaja com um dos recursos que você usa em nosso site. Esta política é efetiva a partir de October2020.

Li e aceito os termos de uso.  
É preciso aceitar os termos para completar seu cadastro.

Cancelar Concluir

Fonte: Autora

### 5.6.2.2 Fluxo de cadastro de um usuário do tipo empresa

Para o cadastro de uma empresa, a página inicial solicita os dados de *login*: email, senha e confirmação de senha, com suas devidas validações. Ao prosseguir, a página seguinte solicita dados gerais da empresa, tais como: nome, razão social, endereço, telefone, CNPJ, *website*, área de atuação, tamanho da empresa e seu logotipo. Os campos com um "\*" são campos obrigatórios, e possuem suas devidas validações.

Figura 5.15: Página inicial de cadastro de uma empresa

Fonte: Autora

Figura 5.16: Segunda página de cadastro de uma empresa

Fonte: Autora

Ao continuar, é exibida a página onde são solicitados os dados relacionados a diversidade e funcionários da empresa, contendo os seguintes campos: uma breve descrição da empresa, quantidade de funcionários total, quantidade de funcionários do

gênero feminino, masculino, afrodescendentes e PCD, descrição de ações de inclusão que a empresa possui e políticas de prevenção de discriminação que a empresa apresenta. Ao continuar, é exibida a página de aceite dos termos de uso da plataforma, necessária para finalizar o cadastro. Ao concluir, a empresa é então redirecionado para a sua página de perfil. As Figuras 5.15, 5.16 e 5.17, ilustram as páginas de cadastro mencionadas.

Nesse momento, no lado do servidor é enviado um email aos administradores da plataforma, informando-os que existe um novo cadastro da empresa, para que eles possam avaliar se ela pode criar vagas e seguir na plataforma ou se seu cadastro é rejeitado, impedindo-a de seguir na plataforma. Em ambos os casos, a empresa recebe um email informando-a do resultado da avaliação.

### **5.6.3 Fluxo de *login***

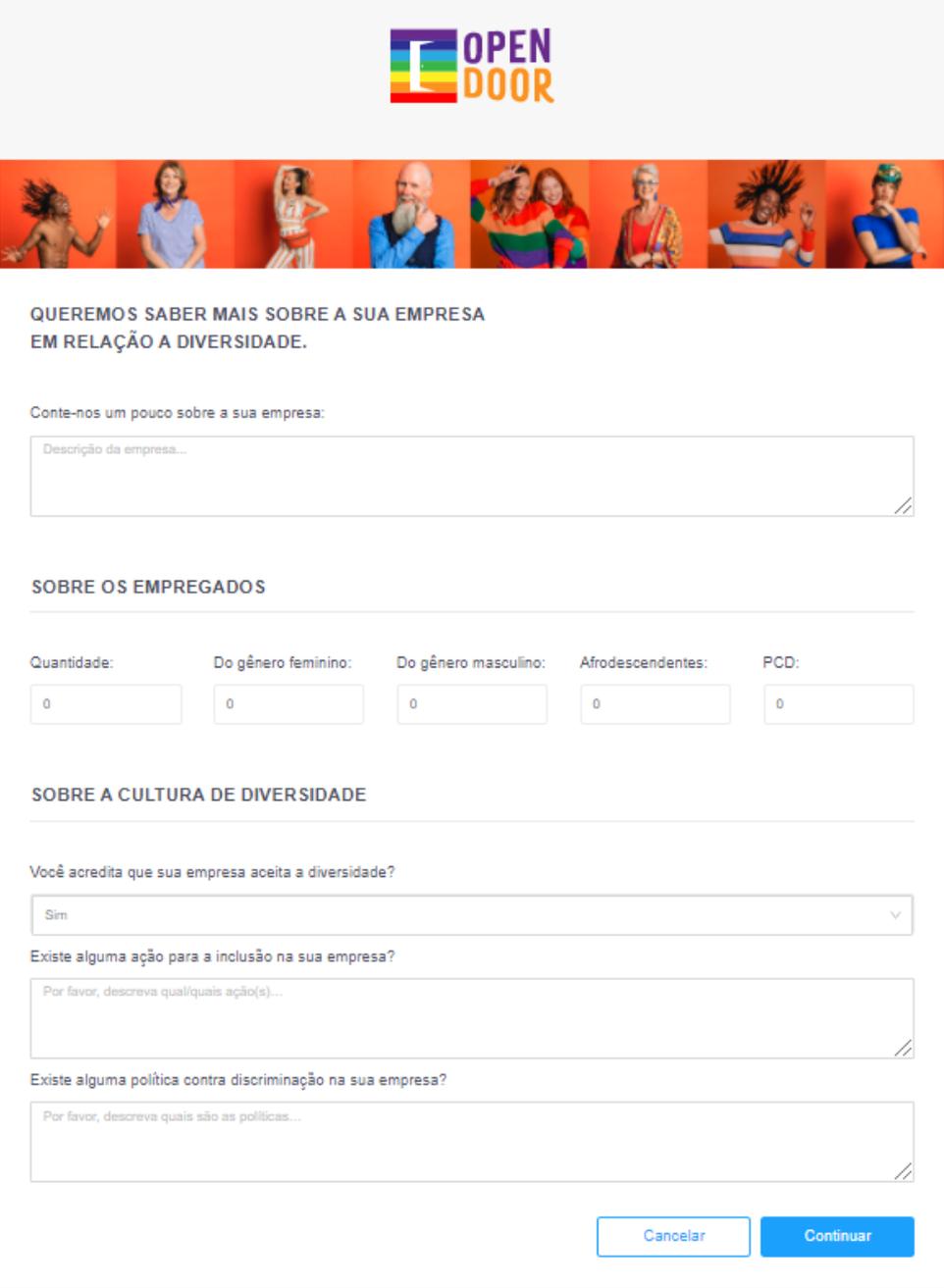
Ao clicar em "ACESSAR CONTA", é feito o redirecionamento para a página de *login*, que possui duas abas, uma para *login* do candidato e outra para o *login* da empresa. Ambos pedem as informações de email e senha, e conforme é clicado no botão de entrar, é feito o redirecionamento para suas respectivas páginas de perfil. As Figuras 5.18 e 5.19 mostram essa página.

O usuário do tipo administrador tem uma página de *login* especial, que só pode ser acessada através da url: <https://opendoorapp.azurewebsites.net/loginAdministrator>, e pode ser vista na Figura 5.20. O *login* solicita os mesmos campos de *email* e senha que os demais, e ao clicar no botão de entrar, o administrador é redirecionado para a sua página de perfil.

### **5.6.4 Página Sobre Nós**

Ao clicar em "SOBRE NÓS", é feito o redirecionamento para a página que contém uma breve descrição da plataforma, localização e informações de contato, como email e telefone, e pode ser vista na Figura 5.21.

Figura 5.17: Terceira página de cadastro de uma empresa



**OPEN DOOR**

**QUEREMOS SABER MAIS SOBRE A SUA EMPRESA EM RELAÇÃO A DIVERSIDADE.**

Conte-nos um pouco sobre a sua empresa:

Descrição da empresa...

**SOBRE OS EMPREGADOS**

Quantidade:  Do gênero feminino:  Do gênero masculino:  Afrodescendentes:  PCD:

**SOBRE A CULTURA DE DIVERSIDADE**

Você acredita que sua empresa aceita a diversidade?

Sim

Existe alguma ação para a inclusão na sua empresa?

Por favor, descreva qual/quais ação(s)...

Existe alguma política contra discriminação na sua empresa?

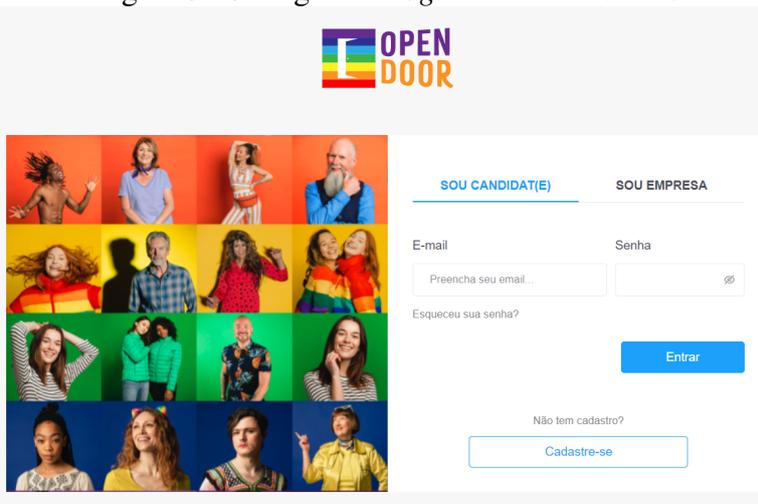
Por favor, descreva quais são as políticas...

Cancelar Continuar

Fonte: Autora

### 5.6.5 Perfil candidato

Ao realizar o *login* ou finalizar o cadastro, o usuário do tipo candidato é redirecionado para sua página de perfil, onde é exibida uma *modal*, dando-o boas vindas. Ao fechar a *modal*, o candidato vê então um *card* com suas informações e um ícone de edição, onde é possível alterar suas informações cadastrais, além de visualizar sua imagem de perfil. Ao clicar no ícone de edição, é aberto um *drawer* no canto direito da

Figura 5.18: Página de *login* de um candidato


**OPEN DOOR**

**SOU CANDIDAT(E)**    **SOU EMPRESA**

E-mail    Senha

Preencha seu email...   

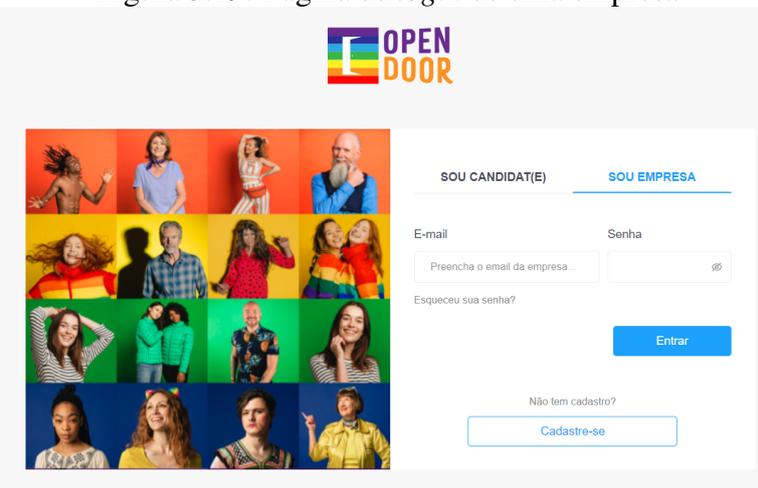
Esqueceu sua senha?

**Entrar**

Não tem cadastro?

**Cadastre-se**

Fonte: Autora

Figura 5.19: Página de *login* de uma empresa


**OPEN DOOR**

**SOU CANDIDAT(E)**    **SOU EMPRESA**

E-mail    Senha

Preencha o email da empresa...   

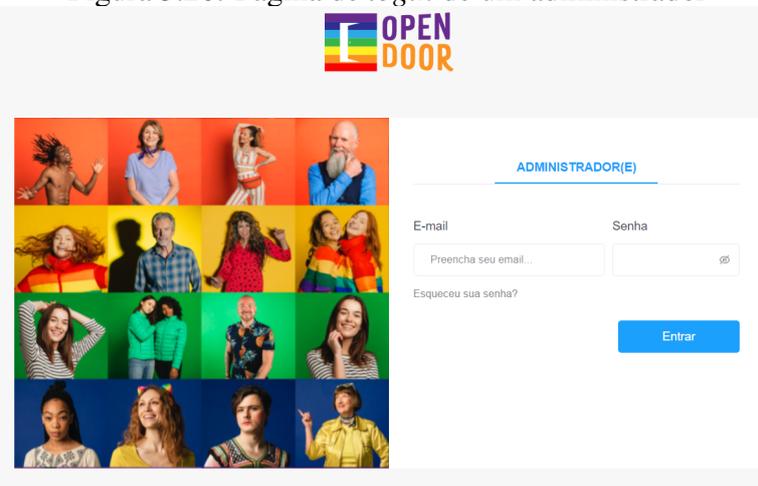
Esqueceu sua senha?

**Entrar**

Não tem cadastro?

**Cadastre-se**

Fonte: Autora

Figura 5.20: Página de *login* de um administrador


**OPEN DOOR**

**ADMINISTRADOR(E)**

E-mail    Senha

Preencha seu email...   

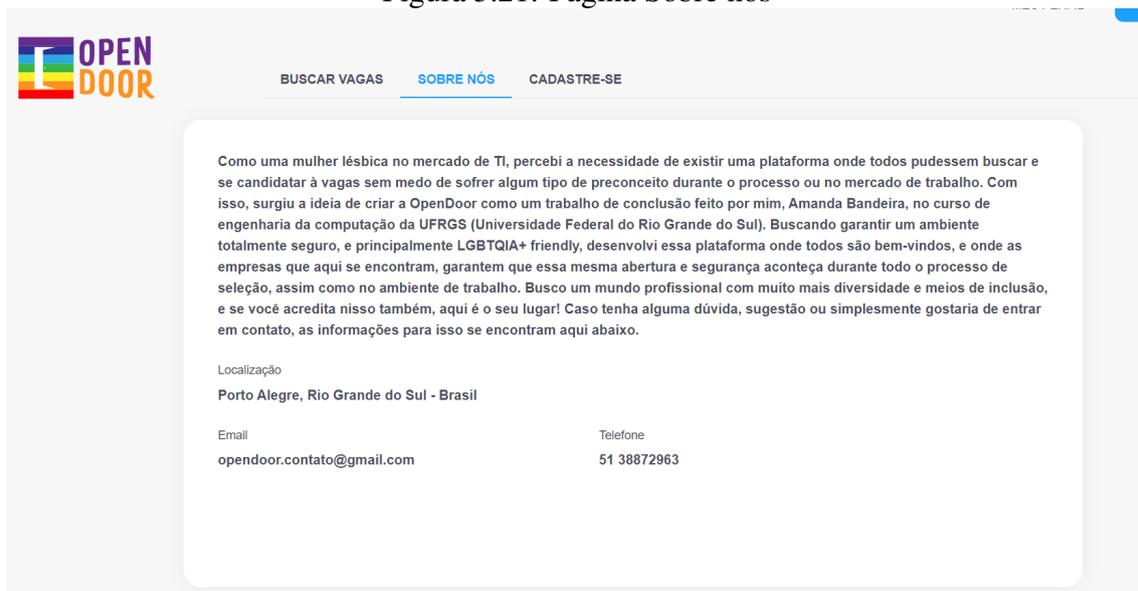
Esqueceu sua senha?

**Entrar**

**Cadastre-se**

Fonte: Autora

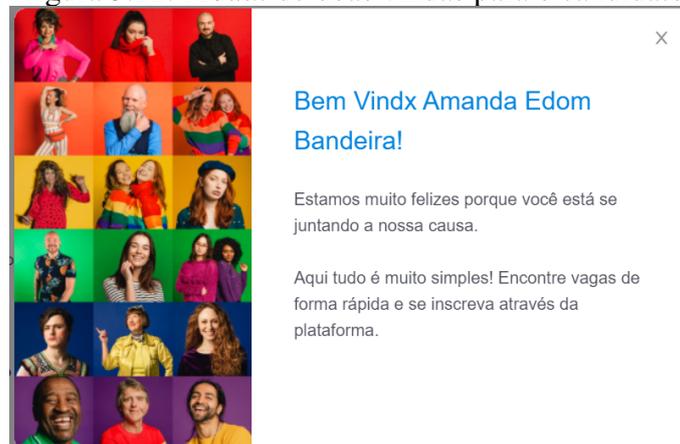
Figura 5.21: Página Sobre nós



Fonte: Autora

tela, para que o candidato realize as alterações que deseja. Os campos possuem as mesmas validações do momento do cadastro, e só permitem que o usuário salve as alterações se estiverem de acordo com elas. Essas funcionalidades podem ser vistas nas Figuras 5.22, 5.23 e 5.24.

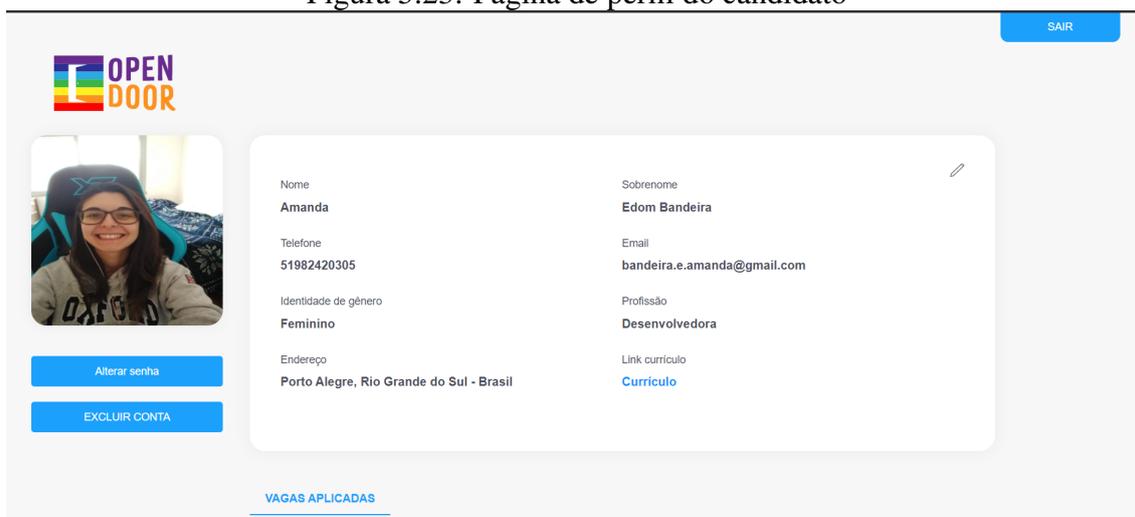
Figura 5.22: Modal de boas vindas para o candidato



Fonte: Autora

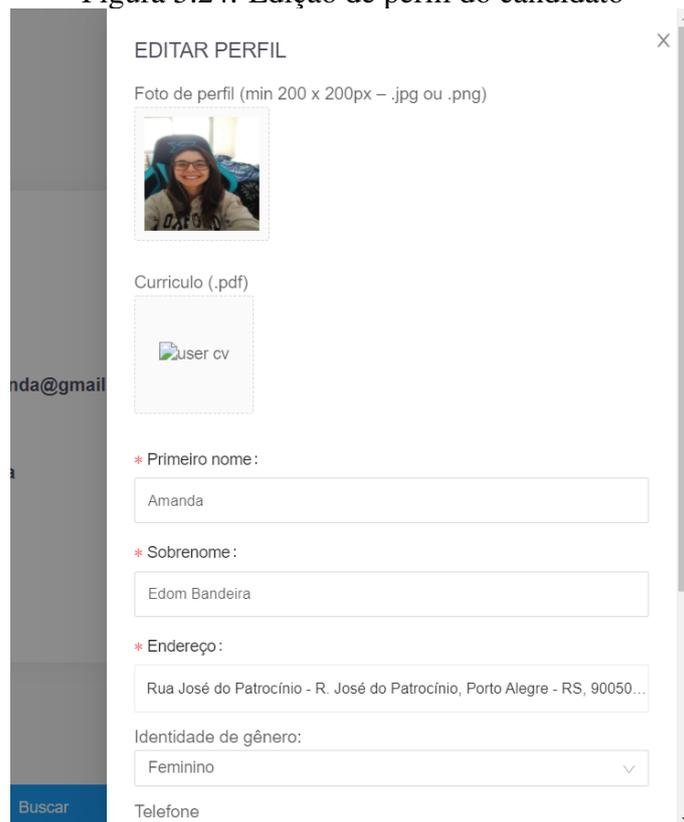
Nessa página também existe um botão de alterar senha, que, ao ser clicado, abre um novo *drawer* no canto direito da tela, solicitando a nova senha e sua confirmação. Abaixo do *card*, existe uma tabela, na qual o candidato pode ver uma listagem de vagas para as quais ele se aplicou, podendo aplicar filtro de nome do cargo ou empresa e de situação da vaga (se está aberta ou fechada), além de possuir paginação. Ao clicar em uma linha de vaga aplicada, é aberto um novo *drawer* no canto direito da tela, exibindo os detalhes da vaga aplicada. Por fim, nessa tela, o usuário também pode excluir a sua

Figura 5.23: Página de perfil do candidato



Fonte: Autora

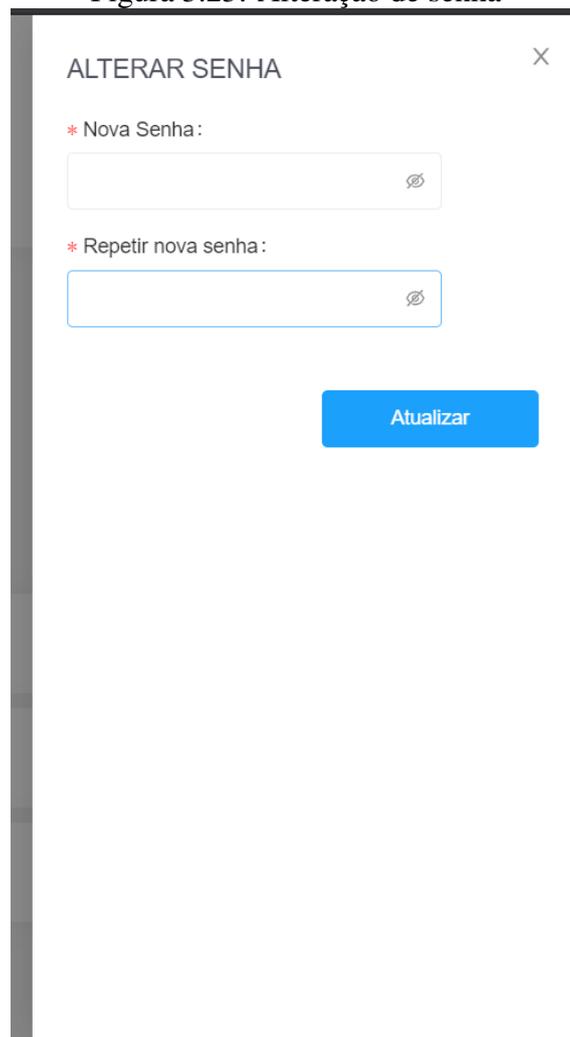
Figura 5.24: Edição de perfil do candidato



Fonte: Autora

conta, ao clicar no botão de excluir conta, que abre uma *modal*, pedindo a confirmação de exclusão de conta ao usuário. As Figuras 5.25, 5.26, 5.27 e 5.28 mostram essas funcionalidades.

Figura 5.25: Alteração de senha



ALTERAR SENHA ✕

\* Nova Senha:

\* Repetir nova senha:

Atualizar

Fonte: Autora

Figura 5.26: Listagem de vagas aplicadas de um candidato

**VAGAS APLICADAS**

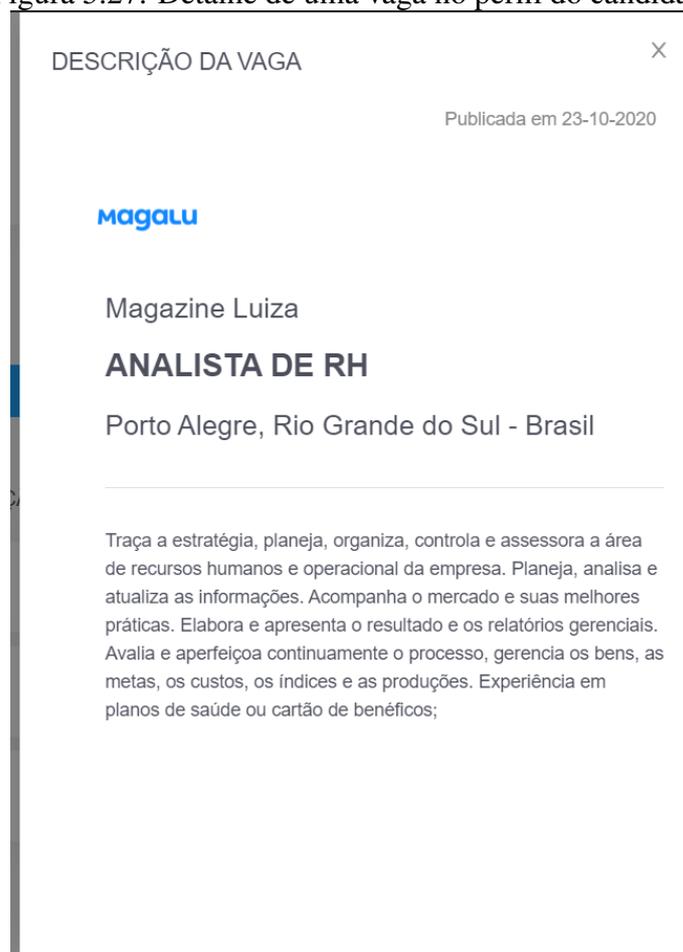
Cargo ou empresa...   Ativa

NOME DA EMPRESAS	NOME DA VAGA	DATA DE APLICAÇÃO	STATUS
ZON Design	Product Designer Sênior	28-10-2020	Ativa
Magazine Luiza	ANALISTA DE RH	25-10-2020	Ativa
Google Brasil	Desenvolvedor full stack	14-10-2020	Ativa

< 1 >

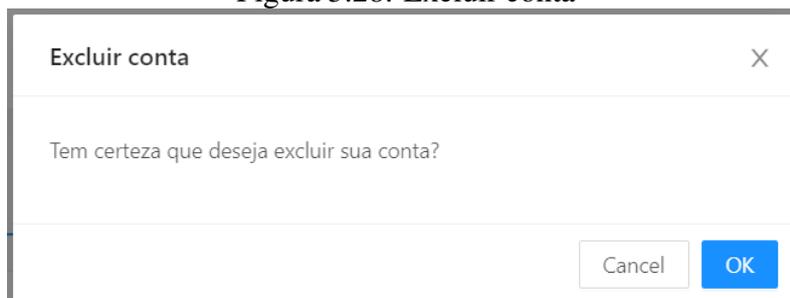
Fonte: Autora

Figura 5.27: Detalhe de uma vaga no perfil do candidato



Fonte: Autora

Figura 5.28: Excluir conta



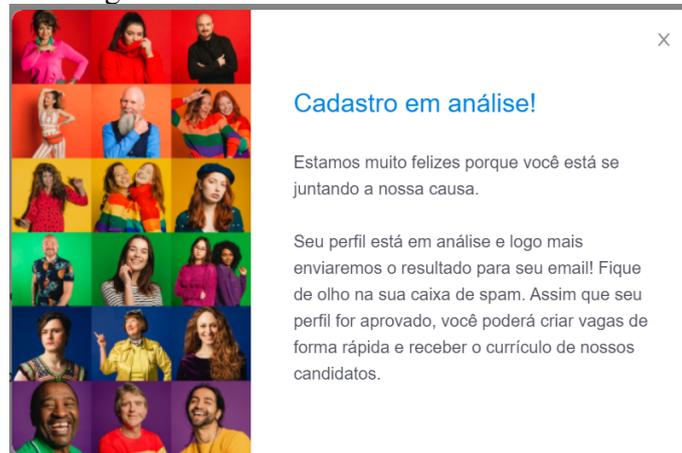
Fonte: Autora

### 5.6.6 Perfil empresa

Ao realizar o *login* ou finalizar o cadastro, o usuário do tipo empresa entra em sua página de perfil, e é exibida uma *modal*, dando-o boas vindas. Caso a empresa tenha vindo para esta página através do fluxo de cadastro ou tenha feito *login* e os administradores ainda estejam avaliando seu perfil, ela recebe uma *modal* indicando-a que seu cadastro está em análise, e as únicas interações liberadas nesse momento são

edição de conta e exclusão de conta. As Figuras 5.29, 5.30 e 5.31 mostram a *modal* mencionada, sua edição de perfil e a tabela com a listagem de vagas ofertadas, ainda vazia, sem a possibilidade de criar uma nova vaga.

Figura 5.29: *Modal* de cadastro em análise



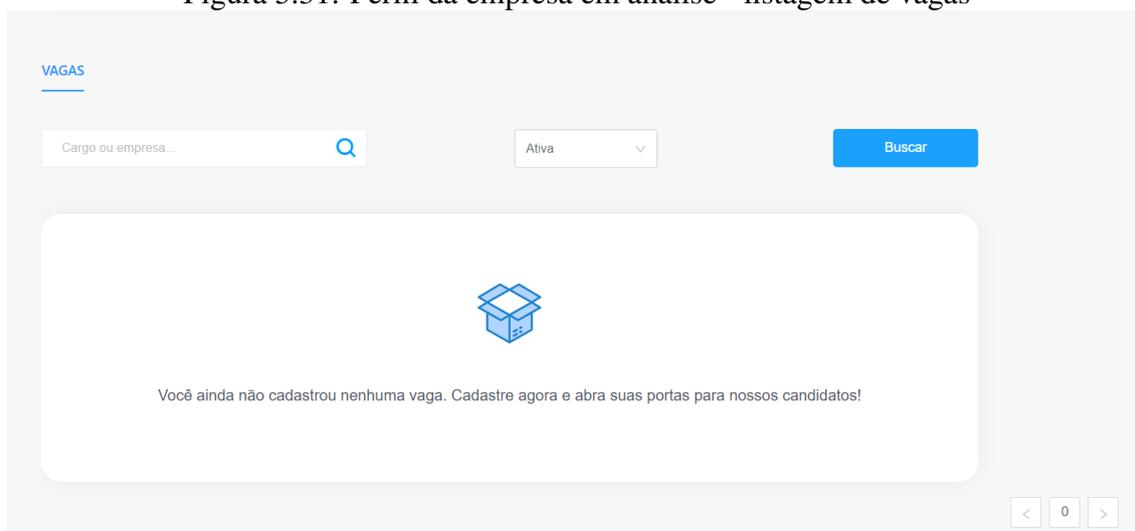
Fonte: Autora

Figura 5.30: Edição de perfil da empresa (dados básicos)

A imagem mostra uma interface de usuário para uma modal de 'EDITAR INFORMAÇÕES'. O título da modal é 'EDITAR INFORMAÇÕES' e há um ícone de fechar (X) no canto superior direito. O texto principal informa: 'Essas informações serão exibidas ao candidato na página de vagas da sua empresa.' Abaixo, há uma seção para o logotipo, com o texto 'Logotipo (min 200 x 200px - .jpg ou .png)' e uma imagem de um 'G' colorido. Seguem campos de formulário: '\* Nome:' com o valor 'Google Brasil'; 'Telefone' com o valor '+55-31-2128-6800'; 'Área de Atuação' com o valor 'TI' e uma seta para baixo; e 'Descrição sobre a empresa' com o texto 'Nossa missão é organizar as informações do mundo para que sejam universalmente acessíveis e úteis para todos!'.

Fonte: Autora

Figura 5.31: Perfil da empresa em análise - listagem de vagas



Fonte: Autora

Se a empresa já estiver com o seu cadastro aprovado, ela poderá também criar novas vagas, clicando no botão de adicionar vaga, que abre um *drawer* no canto direito da tela, com os campos a serem preenchidos para a vaga. Caso a empresa já possua alguma vaga, ela estará listada na tabela existente no final da página, que possui opções de filtro de nome de cargo ou empresa e situação (ativa ou fechada). Nas vagas abertas, é exibido um ícone de edição, que ao ser clicado, abre um *drawer* no canto direito da tela, permitindo que a empresa edite as informações da vaga em questão. Em todas as vagas, existe um *link* na coluna de candidatos, que, ao ser clicado, exibe uma nova tabela, listando todos os candidatos aplicados à essa vaga, com a possibilidade de baixar o currículo de cada um. As Figuras 5.32, 5.33, 5.34, 5.35 e 5.36 mostram os casos mencionados anteriormente.

Figura 5.32: *Modal* de boas-vindas da empresa

Fonte: Autora

A empresa vê também um *card* com suas informações básicas (onde é possível alterar estas informações e editar sua imagem de perfil) e sua imagem de perfil. Há

Figura 5.33: Perfil da empresa - criar nova vaga

NOVA VAGA X

Publicada em 28-10-2020

\* Nome:

\* Descrição da vaga:

Escreva uma breve descrição sobre a vaga!

Status:

Ativa v

Área de atuação:

Outra v

\* Endereço:

Localização

[Criar](#)

Fonte: Autora

Figura 5.34: Perfil da empresa - listagem de vagas

VAGAS

Cargo ou empresa...   Ativa v

NOME DA VAGA	LOCALIDADE	DATA DO ANÚNCIO	CANDIDATOS	STATUS	EDITAR
Analista de Recursos Humanos	São Paulo - Brasil	23-10-2020	0 candidatx(s)	Ativa	<input type="button" value="✎"/>
Designer de Produto	Rio Grande do Sul - Brasil	14-10-2020	1 candidatx(s)	Ativa	<input type="button" value="✎"/>
Desenvolvedor full stack	Rio Grande do Sul - Brasil	21-10-2020	2 candidatx(s)	Ativa	<input type="button" value="✎"/>
Analista de mídia off	São Paulo - Brasil	23-10-2020	0 candidatx(s)	Ativa	<input type="button" value="✎"/>

Fonte: Autora

também um botão de perfil completo, que ao ser clicado, permite que a empresa

Figura 5.35: Perfil da empresa - Listagem de candidatos de uma vaga

NOME	EMAIL	DATA DA APLICAÇÃO	CURRÍCULO
Amanda Edom Bandeira	bandeira.e.amanda@gmail.com	14-10-2020	<a href="#">Baixar CV</a>
Fernanda Mello	fernanda.dionello@gmail.com	11-10-2020	<a href="#">Baixar CV</a>

Fonte: Autora

Figura 5.36: Perfil da empresa - Edição de uma vaga

EDITAR VAGA X

Publicada em 23-10-2020

\* Nome:

Analista de Recursos Humanos

\* Descrição da vaga:

Triagem de currículos, entrevistas e organização de arquivo, abastecimento de planilhas, registro de funcionários, desligamento, cartão de ponto. Elaboração de Treinamentos. Conhecimentos em informática (Pacote Office - Word, Excel e Outlook, e internet) Ensino Superior Completo Em Gestão de RH

Status:

Ativa

Área de atuação:

RH

\* Endereço:

Google Brasil - Av. Brg. Faria Lima, 3477 - Itaim Bibi, São Paulo - SP, 045...

Atualizar

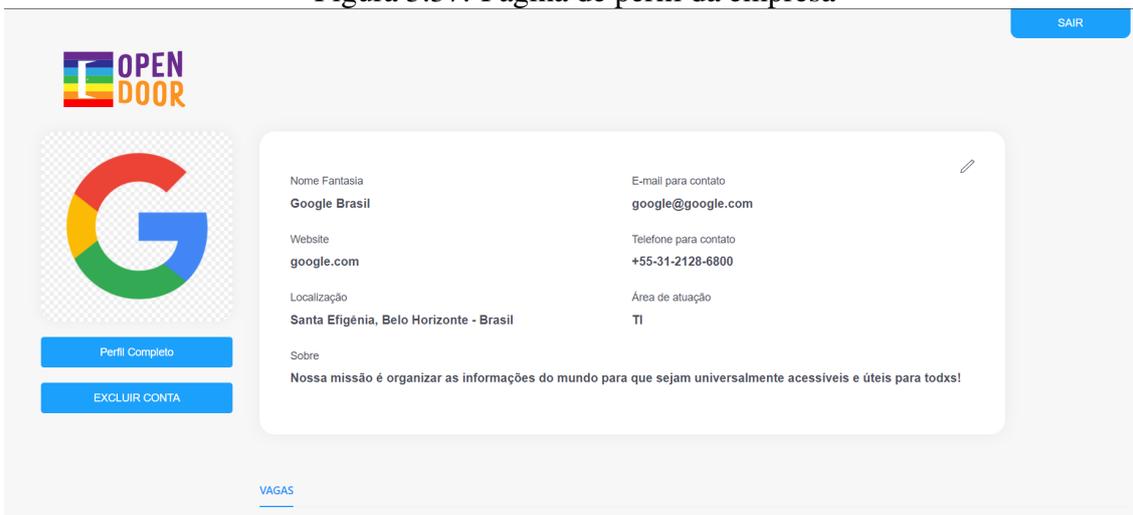
Fonte: Autora

visualize e edite todas as suas informações. O que pode ser visto nas Figuras 5.37, 5.38 e 5.39.

### 5.6.7 Perfil administrador

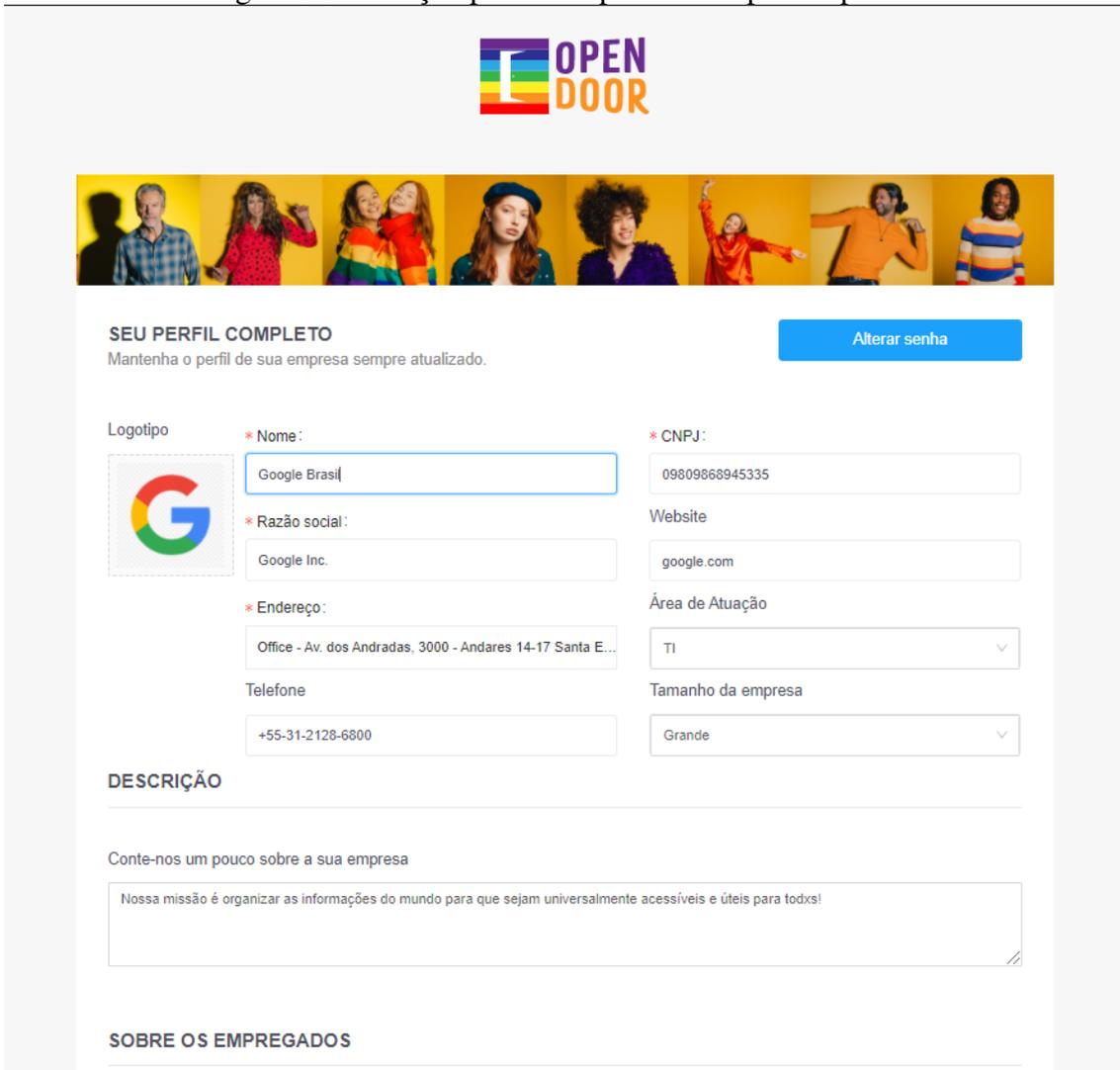
Ao realizar o *login* com sucesso, o usuário é redirecionado ao seu perfil, que possui uma listagem de novas empresas cadastradas na plataforma, que estão em

Figura 5.37: Página de perfil da empresa



Fonte: Autora

Figura 5.38: Edição perfil completo da empresa - parte 1



Fonte: Autora

Figura 5.39: Edição perfil completo da empresa - parte 2

**SOBRE OS EMPREGADOS**

Quantidade	Do gênero feminino	Do gênero masculino	Afrodescendentes	PCD
<input type="text" value="30"/>	<input type="text" value="13"/>	<input type="text" value="17"/>	<input type="text" value="6"/>	<input type="text" value="1"/>

**SOBRE A CULTURA DE DIVERSIDADE**

Você acredita que sua empresa aceita a diversidade?

Existe alguma ação para a inclusão na sua empresa?

Existe alguma política contra discriminação na sua empresa?

Fonte: Autora

situação de análise. Ao clicar em uma linha da tabela, um *drawer* é aberto no canto direito da tela, exibindo todas as informações da empresa, para que o administrador possa avaliar se ela está de acordo com os ideais da plataforma ou não. Na última coluna da tabela, o administrador pode então aceitar ou rejeitar o cadastro da empresa, e conforme a ação selecionada, abre-se uma *modal* de confirmação com o texto correspondente. Essas funcionalidades podem ser vistas nas Figuras 5.40, 5.41, 5.42 e 5.43.

Figura 5.40: Página de perfil de um usuário do tipo administrador

**OPEN DOOR**

[NOVAS EMPRESAS](#) [SOBRE NÓS](#)

EMPRESA	SITE	CNPJ	EMAIL	TAMANHO	AÇÃO
Natura	https://www.natura.com.br/	77766655577766	teste10@lest.com	Micro	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

< 1 >

Fonte: Autora

O administrador também tem a possibilidade de alterar o texto exibido na página intitulada "Sobre nós", e, ao clicar no ícone de edição, um *drawer* é aberto no canto direito

Figura 5.41: Detalhes da empresa vista pelo administrador

SOBRE A EMPRESA

  
**natura**

**Nome / Razão social:**  
 Natura / teste 10

**Website:**  
<https://www.natura.com.br/>

**Endereço:**  
 Porto Alegre, Rio Grande do Sul - Brasil

**Sobre:**  
 Acreditamos no potencial das relações e no poder da cosmética como ampliadora de consciência. Chegamos a mais de 100 milhões de consumidores por meio de diversos canais. O principal deles é a venda direta, que conta com cerca de 1,7 milhão de consultoras no Brasil, na Argentina, no Chile, na Colômbia, no México e no Peru.

**Telefone:**  
 51 37653896

**Área de atuação:**  
 Outra

**Tamanho da empresa:**  
 Micro

**Email:**

Fonte: Autora

Figura 5.42: Modal de confirmação de um aceite de uma empresa

Aceitar Empresa

Tem certeza que aceitar a empresa?

Cancel OK

Fonte: Autora

Figura 5.43: Modal de confirmação de um rejeição de uma empresa

Rejeitar empresa

Tem certeza que rejeitar a empresa?

Cancel OK

Fonte: Autora

da tela, possibilitando a alteração dos campos exibidos nessa página, o que pode ser visto nas Figuras 5.44 e 5.45.

Figura 5.44: Card com as informações sobre o projeto *Open Door*



Fonte: Autora

Figura 5.45: Edição das informações sobre o projeto *Open Door*

EDITAR SOBRE NÓS X

Descrição

Como uma mulher lésbica no mercado de TI, percebi a necessidade de existir uma plataforma onde todos pudessem buscar e se candidatar à vagas sem medo de sofrer algum tipo de preconceito durante o processo ou no mercado de trabalho. Com isso, surgiu a ideia de criar a OpenDoor como um trabalho de conclusão feito por mim, Amanda Bandeira, no curso de engenharia da computação da UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul).

Buscando garantir um ambiente totalmente seguro, e principalmente LGBTQIA+ friendly, desenvolvi essa plataforma onde todos são bem-

Email

opendoor.contato@gmail.com

Telefone

51 38872963

Endereço

Sede - Av Carlos Gomes, 95

[Atualizar](#)

Fonte: Autora

## 5.7 Comparação com plataformas analisadas

Nesta seção, é apresentada a tabela 5.1, que faz uma comparação da plataforma *Open Door* com as demais plataformas analisadas no capítulo 3. É possível perceber que quando comparada em questões de funcionalidades necessárias para ofertar e se candidatar à uma vaga, fazer cadastro e *login*, a *open door* apresenta todas as funcionalidades requeridas. Um ponto relevante nessa comparação está relacionado com o seu intuito, ou seja, como a *open door* é um projeto sem fins lucrativos, consequentemente, ela não apresenta nenhum custo para que empresas e candidatos possam usufruir da plataforma.

Um ponto que a plataforma desenvolvida está aquém das demais é relacionado à

*links* para notícias externas, artigos e eventos. Como, na sua idealização, esses pontos não foram elencados como essenciais para a idéia do projeto, não foram planejados nem desenvolvidas funcionalidades relacionadas à isso.

Tabela 5.1: Comparação entre os Trabalhos Relacionados e *Open Door*

<b>Funcionalidade</b>	<b>TransEmpregos</b>	<b>Camaleao</b>	<b>Pride Connection</b>	<b>Open Door</b>
Intuito	Projeto	Startup	Grupo	Projeto
<i>Login</i> no sistema	Sim	Não	Não	Sim
Página de contato	Sim	Sim	Sim	Sim
Envio de CV	Sim	Sim	Não	Sim
Candidatura à vaga	Sim	Não	Sim	Sim
Lista de vagas de emprego	Sim	Não	Sim	Sim
Filtro de pesquisa de vagas de emprego	Sim	Não	Não	Sim
Lista de empresas parceiras	Sim	Não	Sim	Não
Inscrição de empresa	Sim	Sim	Sim	Sim
Sobre a plataforma	Sim	Sim	Sim	Sim
Portal de notícias	Não	Sim	Sim	Não
Artigos relacionados	Sim	Sim	Sim	Não
Eventos relacionados	Sim	Não	Não	Não
Estatísticas da plataforma	Não	Não	Sim	Não
Empresa parceira tem custo	Não	Sim	Não	Não

Fonte: Autora

## 6 TESTES DE USABILIDADE COM USUÁRIOS

Após a finalização da etapa de desenvolvimento da plataforma, se faz necessária uma etapa de teste, onde, através de testes de usabilidade com usuários reais, é possível analisar e qualificar o desempenho da plataforma, além de avaliar seu valor e o alcance do seu objetivo motivacional. Nas seguintes seções deste capítulo, esses pontos mencionados são abordados com mais detalhes.

### 6.1 Metodologia de pesquisa

Por acreditar que os resultados buscados são focados no ponto de vista dos entrevistados, optou-se pela metodologia de pesquisa qualitativa. Esse modelo de pesquisa não se preocupa com a representatividade numérica dos resultados, e sim em compreender um grupo social, organização e suas visões. Como os dados analisados são dados não-métricos, os valores encontrados não são quantificados. Segundo DESLAURIERS, 1991, o autor é ao mesmo tempo sujeito e objeto de sua pesquisa, visto que o conhecimento deve ser parcial e limitado, já que o desenvolvimento da pesquisa é algo imprevisível. Em razão disso, o importante é que a pesquisa seja capaz de produzir novas informações (de acordo com o objetivo da amostra).

Essa metodologia produz uma argumentação dos resultados da pesquisa através de análises e percepções, objetivando compreender a trajetória traçada ao problema do trabalho. É preciso então, descrever o problema central da pesquisa, que geralmente permeia em interpretações subjetivas, como sensações, percepções, opiniões e sentimentos.

Dessa forma, o problema a ser resolvido através dos questionários realizados gira em torno de avaliar a receptividade, aplicabilidade e usabilidade da plataforma *Open Door* em usuários reais, divididos em candidatos e empresas.

### 6.2 Amostra (público-alvo)

Para poder realizar testes com os usuários do tipo candidato e do tipo empresa, foram selecionados dois públicos-alvo distintos, onde cada um pudesse testar as funcionalidades pertinentes à sua interação com a plataforma. O grupo A, representado

pelos usuários do tipo candidato, contou com 11 respondentes. Enquanto que o grupo de usuários do tipo empresa foi chamado de Grupo B, obtendo-se 5 respondentes.

Por se tratar de uma plataforma voltada para candidatos pertencentes à comunidade LGBTQIA+, o público-alvo definido foram pessoas na faixa etária entre 18 e 35 anos, que representem alguma parcela da comunidade LGBTQIA+. Foi definido que, para que possa ser avaliada a aplicabilidade para profissionais de diferentes áreas, os usuários deveriam variar conforme sua área de atuação. Foi proposto também que, para validar o seu valor agregado em todos os gêneros, os usuários deveriam ser diversificados quanto à sua identidade de gênero.

Para os testes com as empresas, foi definido que o público-alvo seriam profissionais de recursos humanos, que possuíssem experiência no processo seletivo, para que pudessem então, validar a aplicabilidade da plataforma no mundo real.

### **6.3 Cenário de testes e critérios a serem avaliados**

Para poder atender aos grupos A e B, foram desenvolvidos dois questionários, um para cada grupo, contendo perguntas pertinentes somente àquele público-alvo. Os questionários foram criados a partir de experiências pessoais da autora, buscando contemplar e analisar a experiência dos entrevistados ao utilizar as funcionalidades desenvolvidas, além de objetivar a sua comparação com outras plataformas já existentes no mercado e certificar a aprovação do público-alvo para a plataforma.

Ambos questionários apresentavam, em sua primeira etapa, um termo de consentimento, que indicava o objetivo do teste e informava que ao prosseguir, o usuário confirmava sua participação no teste e concedia permissão para a utilização de suas respostas neste trabalho.

Após essa etapa inicial, foram levantados dados pessoais (grupo A e grupo B) e dados da empresa (grupo B), com o intuito de realizar um levantamento sócio-econômico do público de testes.

Na etapa seguinte, intitulada de Etapa 1 - Navegação livre, os usuários eram solicitados à realizar objetivos listados conforme seu grupo. Nenhuma instrução ou passo-a-passo foi dada, objetivando avaliar assim a usabilidade da plataforma. Para o grupo A, foram elencadas as seguintes tarefas:

1. Realizar o cadastro de usuário;

2. Realizar o *login* de usuário;
3. Realizar busca de vagas com filtros de:
  1. Cidade, estado ou país;
  2. Nome da vaga de acordo com o cargo (ex.: Analista, Gerente)
3. Realizar a candidatura em uma vaga;
4. Consultar vagas inscritas;
5. Editar sua conta;
6. Excluir sua conta.

Para o grupo B, foram solicitadas as seguintes tarefas:

1. Realizar o cadastro de empresa;
2. Realizar o *login* de empresa;
3. Criar uma vaga;
4. Editar uma vaga, tornando-a concluída;
5. Visualizar candidaturas em uma vaga;
6. Editar sua conta;
7. Excluir sua conta.

Após, é realizada a etapa chamada de Etapa 2 - *Benchmarking*, que, utilizando como base o princípio de *benchmarking*, tem como objetivo comparar sites do mesmo setor, analisando pontos fortes, fracos e melhorias. Os respondentes de ambos os grupos são questionados se já utilizaram ou utilizam determinadas plataformas que tem como objetivo disponibilizar ofertas de emprego.

É perguntado então, se existe alguma funcionalidade de outros sites de oferta de emprego que o respondente acha que a *Open Door* poderia ter e quais são os diferenciais que a plataforma proposta possui em relação à esses sites, na opinião dele.

Por fim, é avaliada a relevância da plataforma *Open Door* para a comunidade LGBTQIA+ e empresas parceiras através da etapa intitulada Etapa 3 - Propósito. Nessa etapa também é questionada a expectativa dos usuários do grupo A em relação às empresas que ofertem vagas na plataforma e se eles se sentiriam confortáveis em utilizá-la. Para os usuários do grupo B, é questionada a expectativa em relação aos candidatos que se aplicariam através da plataforma. Para finalizar, existe um campo aberto, onde o respondente pode deixar sugestões ou mensagem ao projeto como um todo.

## 6.4 Análise dos resultados

Para realizar a análise dos dados, optou-se por analisar separadamente os resultados dos grupos A e B, e após, explorar quais foram os pontos em comum entre eles, além de identificar com base nas respostas, melhorias futuras que a plataforma possa ter.

### 6.4.1 Resultados Grupo A

#### 6.4.1.1 Grupo A - Perfil dos usuários

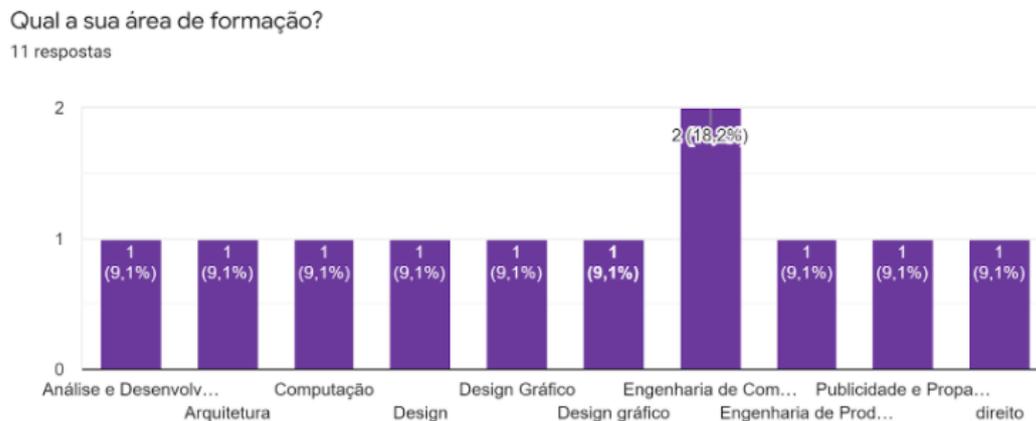
A primeira questão era sobre a idade dos entrevistados, onde, esperando-se que a grande parcela do público-alvo da plataforma representa pessoas com idade entre 18 e 35 anos, buscou-se atingir essa faixa etária nos questionários. Como resultado, obteve-se que 45,5% dos entrevistados possuía entre 24 e 27 anos e 54,5% tinham entre 28 e 33 anos, sendo que a maior idade encontrada foi a de 28 anos, representando 27,3% dos respondentes. Dessa forma, pode-se dizer que esse objetivo foi atingido, pois todos os entrevistados tinham entre 24 e 33 anos.

A segunda pergunta era uma questão de campo aberto, que solicitava a área de formação dos entrevistados. Como pode ser visto na Figura 6.1, ao agrupar as respostas de *Design Gráfico* e *Design gráfico* com *Design* e *Computação* com *Análise e Desenvolvimento de Software* e *Engenharia de computação*, temos que a maior parte dos entrevistados situava-se em profissões da área de exatas, mas também houveram profissionais de cursos das áreas de comunicação, humanas e artes, o que mostra que o objetivo foi alcançado.

A terceira questão era sobre a identidade de gênero dos entrevistados. Por identidade de gênero, entende-se que ela representa como que a pessoa se reconhece. Como pode ser visto na Figura 6.2, obteve-se respondentes de 4 dentre as 5 identidades propostas. Essa ampla variedade servirá para analisar a aceitabilidade da plataforma em diversos espectros, dentre as muitas possibilidades, quando se fala em identidade de gênero.

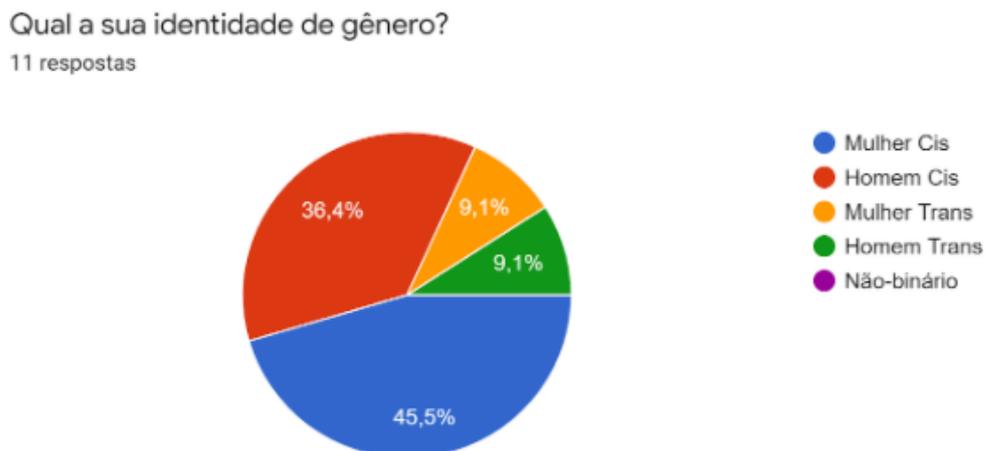
A questão seguinte, era sobre a orientação sexual dos entrevistados, e entende-se que ela está relacionada à atração sexual que cada um possui. Novamente, aqui esperava-se atingir uma maior variedade possível, com o objetivo de obter a visão de uma maior

Figura 6.1: Área de formação dos usuários do grupo A



Fonte: Autora

Figura 6.2: Identidade de gênero dos usuários do grupo A



Fonte: Autora

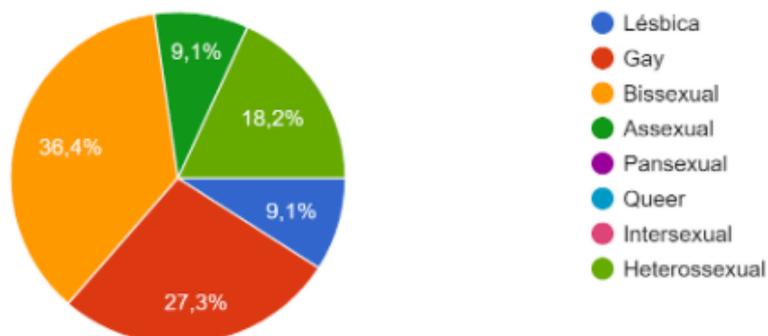
pluralidade de orientações sobre a plataforma. A Figura 6.3 mostra que, dentre as 8 opções de resposta, obteve-se entrevistados em 5 delas. Metade dos respondentes estava nas categorias *Bissexual* (36,4%) e *Gay* (27,3%), mas também tiveram entrevistados nas categorias *Heterossexual*, *Assexual* e *Lésbica*.

Por fim, foi questionado o nível de escolaridade dos entrevistados, buscando-se analisar a aplicabilidade da plataforma em um maior número de diferentes níveis de escolaridade possível. Nos resultados, obteve-se que 5 entrevistados (45,5%) possuem ensino superior incompleto, 4 (36,4%) possuem ensino superior completo e 2 (18,2%) possuem pós-graduação (podendo ser mestrado, doutorado ou pós-doc).

Figura 6.3: Orientação sexual dos usuários do grupo A

Qual a sua orientação sexual?

11 respostas



Fonte: Autora

#### 6.4.1.2 Grupo A - Etapa 1 - Navegação livre

Conforme mencionado anteriormente, a etapa de navegação livre enlencava determinados objetivos que o entrevistado deveria realizar na plataforma. Após, era perguntado "*Como você avaliaria as seguintes funcionalidades na plataforma?*", onde o respondente deveria analisar cada funcionalidade em uma escala com as seguintes opções: *Consegui realizar*; *Consegui realizar com alguma dificuldade*; *Consegui realizar com muita dificuldade*; e *Não consegui realizar*. Analisando a Figura 6.4, pode-se perceber que a maioria dos entrevistados conseguiu realizar todos os objetivos sem dificuldade. Porém, 4 tiveram pequenas dificuldades ao realizar a busca de vagas, 3 ao realizar o cadastro, 1 ao ver a listagem de candidaturas e 1 ao editar a sua conta.

Figura 6.4: Avaliação de funcionalidades pelos usuários do grupo A

Como você avaliaria as seguintes funcionalidades na plataforma?



Fonte: Autora

Após, foi feita a seguinte pergunta "*De acordo com a sua experiência você tem alguma consideração/sugestão sobre as funcionalidades acima?*", onde havia um campo

aberto para as respostas. Algumas considerações referentes à *layout* foram feitas, o que era esperado, visto que 3 entrevistados eram da área de *design*. Foram relatados também, pequenos problemas e dificuldades encontradas, como a obrigatoriedade da senha ser composta por números e letras, a busca por localização não funcionou com um entrevistado quando este utilizou o navegador Google Chrome, mas ao migrar para o Microsoft Edge, funcionou sem problemas, imagem de perfil deformada ao ser inserida durante a etapa de cadastro, os filtros de busca necessitavam que as palavras digitadas correspondessem exatamente da mesma maneira, sem a possibilidade de inserir acentos ou palavras incompletas, o botão de cancelar na *modal* de erro não estava funcionando, o campo de localização (em busca ou edição de perfil) não permite apagar o endereço anterior, somente sobrescrever, a falta de um retorno ao alterar a senha, o botão de *Enter* no teclado não funcionar (os botões devem ser pressionados com o *mouse*) e a *modal* de boas-vindas aparecer toda vez em que o usuário voltava à sua página de perfil incomodou alguns entrevistados.

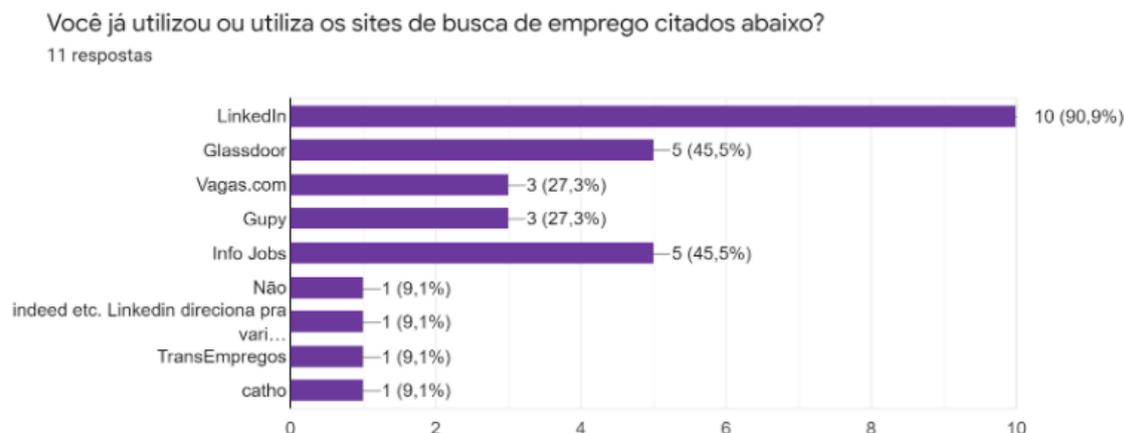
Algumas sugestões foram feitas, como a possibilidade de criação de currículo direto pela plataforma, os campos de filtro de busca oferecerem sugestões de preenchimento automaticamente e um alerta se o candidato for se aplicar à uma vaga sem estar com o seu currículo inserido na plataforma.

#### 6.4.1.3 Grupo A - Etapa 2 - Benchmarking

A etapa seguinte refere-se à uma pesquisa de *benchmarking*, onde o objetivo era comparar plataformas já existentes no mercado que possuem a funcionalidade de ofertar vagas com a *Open Door*. Para isso, inicialmente foi questionado sobre o uso dessas plataformas pelos entrevistados, e segundo a Figura 6.5, pode-se perceber que a plataforma *LinkedIn* é a mais acessada, sendo utilizada por 90,9% dos respondentes, seguida das plataformas *Info Jobs* e *Glassdoor*, acessadas por 45,5% dos entrevistados, cada uma.

Após, foi feita a seguinte pergunta "*Existe(m) alguma(s) funcionalidade(s) de outros sites de busca de emprego que você acha que a Open Door poderia ter?*", com um campo aberto para respostas, buscando elencar os pontos fracos e focos de melhoria que a plataforma *Open Door* possui. Nas respostas, novamente aparece a possibilidade de criação de currículo integrado à plataforma *Open Door*, além da sugestão de *links* para perfis pessoais em redes sociais, possibilidade de realizar o cancelamento de uma candidatura, etapas seguintes do processo seletivo ocorrerem dentro da plataforma,

Figura 6.5: *Benchmarking* de outras plataformas pelos usuários do grupo A



Fonte: Autora

favoritar vagas, sugestão de vagas semelhantes, avaliação das empresas por funcionários e/ou ex-funcionários e *chat* entre empresas e candidatos integrado à plataforma.

Na sequência, foi realizada a seguinte questão "*Quais são os diferenciais que você acha que a Open Door possui comparado com os outros sites de busca de emprego (se você considera que tenha)?*", com o objetivo de elencar os pontos fortes que a plataforma possui, quando comparada com as demais. Diversas respostas apontavam o *layout*, o *design*, a simplicidade, a usabilidade e a intuitividade das funcionalidades como diferenciais positivos. O fato de que as vagas ofertadas na plataforma são feitas por empresas consideradas LGBTQIA+ *friendlies* também foi apontado como um diferencial por muitos entrevistados, além de elogios acerca da ideia da plataforma e a sua busca por inclusão das minorias no mercado de trabalho, o que pode ser demonstrado através de duas respostas:

Ela é super intuitiva e possui um design muito atrativo. Além disso, tem uma linguagem humanizada, ou seja, não é padronizada como todos os outros sites e é voltada para um público que merece mais oportunidades no mercado de trabalho sem ser julgado por sua orientação sexual e/ou gênero. (Entrevistado 1)

Diferencial é por ser voltado a população LGBTQIA+, até hoje só vi um site que é voltado para o público trans, é um recorte que ainda luta para ser inserido na sociedade e ocupar espaços, então acredito que possa ajudar muita gente! (Entrevistado 2)

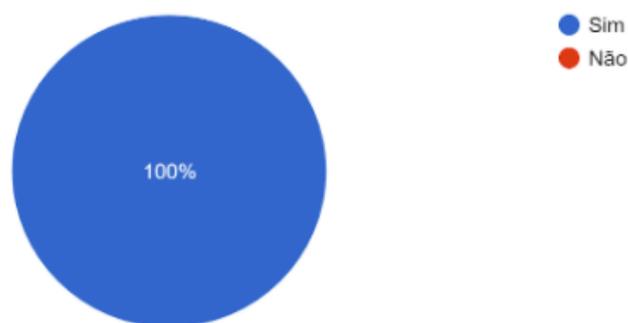
#### 6.4.1.4 Grupo A - Etapa 3 - Propósito

Por fim, os entrevistados foram questionados sobre o propósito da plataforma *Open Door*, e se ele conseguia alcançar seus objetivos através do protótipo testado por eles. As duas primeiras questões referiam-se à relevância da plataforma para a

comunidade LGBTQIA+ e sobre a confortabilidade em utilizá-la. Conforme pode ser visto na Figura 6.6, 100% dos entrevistados acredita que a plataforma é relevante para a comunidade LGBTQIA+. Quanto ao uso, 100% dos entrevistados responderam que sentem-se confortáveis em utilizá-la para se candidatar à vagas de emprego. A questão sobre a confortabilidade foi feita visto que, conforme mencionado no Capítulo 2, diversos membros da comunidade LGBTQIA+ sentem-se inseguros e escondem a sua orientação sexual no ambiente de trabalho com medo de sofrer preconceito ou injustiças, existia uma preocupação em saber se a plataforma *Open Door* seria um meio de entrada no mercado de trabalho confortável para seu público-alvo.

Figura 6.6: Relevância da plataforma na opinião dos usuários do grupo A

Você acha que a plataforma Open Door tem relevância para a comunidade LGBTQIA+?  
11 respostas



Fonte: Autora

Após, foi feita a seguinte pergunta aos entrevistados "*Em algum momento você se sentiu desconfortável ou ofendido ao utilizar a plataforma e durante esta avaliação? Se sim, em qual momento (para podermos melhorar)?*", onde todas as respostas foram negativas, ou seja, não se sentiram desconfortáveis e uma resposta indicou que sentiu falta de uma opção de *Confuso/Não sei* na escolha de identidade de gênero.

Com a intenção de avaliar as expectativas dos candidatos acerca das empresas com ofertas de vagas na plataforma, foi questionado o seguinte "*Quais suas expectativas em relação às empresas que divulgam vagas na plataforma?*", com um campo aberto de resposta. É possível destacar que todas as respostas permeiam o mesmo ponto: segurança e inclusão no ambiente de trabalho. Um entrevistado respondeu que tinha expectativa de encontrar um emprego mesmo sendo trans, e outro destacou que tem expectativa de:

Que elas realmente sejam mais "abertas" e pensem na diversidade como algo natural, que possibilita uma pluralidade de experiências e conhecimento para as equipes. Ao mesmo tempo, as empresas precisam constantemente incentivar a diversidade e fortalece-la no âmbito corporativo e social. (Entrevistado 3)

Essas respostas mostram que, mesmo com as políticas públicas mencionadas no Capítulo 2, membros da comunidade LGBTQIA+ ainda sentem-se inseguros no meio de trabalho e lutam por mais inclusão, inclusive nas etapas iniciais de processos seletivos.

Para finalizar o questionário, o entrevistado era convidado a deixar alguma mensagem ou sugestão ao projeto como um todo. Neste ponto, o principal destaque a ser feito é que, o objetivo e a motivação que levaram ao desenvolvimento deste projeto mostraram-se extremamente válidos, pois os entrevistados abraçaram a ideia, elogiando-a e ressaltando sua importância nas lutas por espaços cada vez mais inclusivos, destacando a seguinte resposta:

Sem dúvida um começo animador para um cuidado especial com as pessoas que têm suas vagas de trabalho e oportunidades de mostra do potencial ignoradas por perfis e padrões que já são muito bem estabelecidos na sociedade. (Entrevistado 4)

## **6.4.2 Resultados Grupo B**

### *6.4.2.1 Grupo B - Perfil dos usuários e da empresa*

A parte inicial do questionário estava composto por questões sobre o funcionário da empresa que estava respondendo e sobre a empresa em si. A primeira questão era sobre a idade dos entrevistados, buscando-se avaliar qual seria a faixa etária dos funcionários que são encarregados de realizar essa etapa do processo seletivo. Obteve-se que 80% dos entrevistados possuíam entre 20 e 25 anos e 20% entre 26 e 40 anos, o que mostra que a faixa etária estabelecida como público-alvo para os usuários do tipo candidato também pode ser aplicada para usuários do tipo empresa.

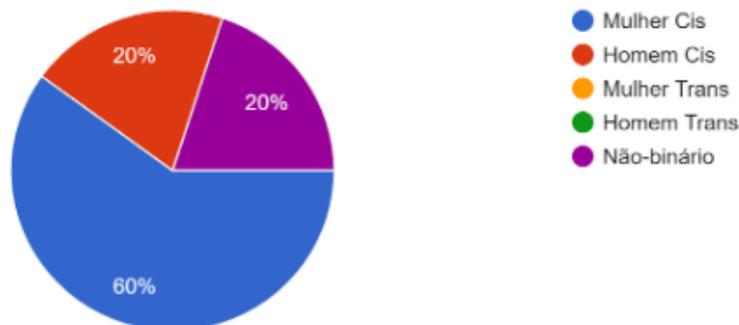
A segunda pergunta era uma questão de campo aberto, que solicitava a área de formação dos entrevistados, onde o objetivo era conhecer as áreas de formação que atuam nessa etapa do processo seletivo. Foi encontrado que 80% dos profissionais entrevistados tinha formação em psicologia, e 20% em administração, áreas que são comumente encontradas nos times de recursos humanos das empresas.

A terceira questão era sobre a identidade de gênero dos entrevistados, e ela foi incluída com o intuito de avaliar quais identidades de gênero estão inseridas nas empresas na função de auxiliar o processo seletivo. Como pode ser visto na Figura 6.7, esse espaço é majoritariamente ocupado por pessoas cisgêneras, sendo composto apenas 20% pelas demais identidades de gênero,

Figura 6.7: Identidade de gênero dos usuários do grupo B

Sobre você - Qual a sua identidade de gênero?

5 respostas



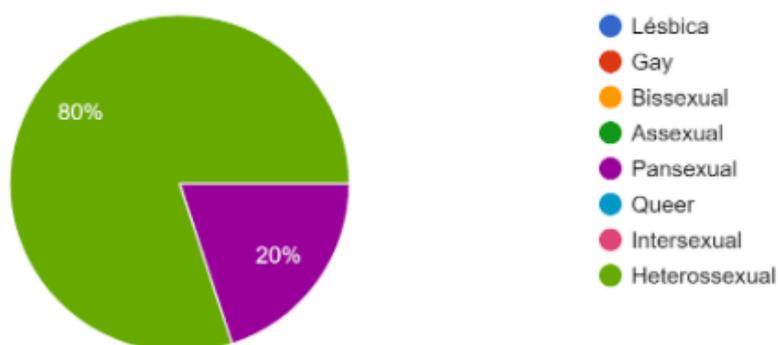
Fonte: Autora

A questão seguinte era sobre a orientação sexual dos entrevistados, e esperava-se avaliar qual era a pluralidade encontrada em profissionais que desempenham essa função nas empresas. A Figura 6.8 mostra que essa função é desempenhada por pessoas heterossexuais na maioria dos casos, o que novamente, nos mostra que pessoas de outras orientações sexuais ocupam apenas 20% dessas posições.

Figura 6.8: Orientação sexual dos usuários do grupo B

Sobre você - Qual a sua orientação sexual?

5 respostas



Fonte: Autora

Para finalizar as perguntas sobre o funcionário, foi questionado o nível de escolaridade dos entrevistados, com o objetivo de analisar o nível de escolaridade dos profissionais que auxiliam no processo seletivo. Obteve-se que 60% possuíam ensino superior incompleto, 20% tinham ensino superior completo e 20% possuíam algum tipo de pós-graduação. Esse resultado pode ser relacionado com a faixa-etária encontrada,

visto que a maioria possuía entre 20 e 25 anos, idade na qual é comum ainda estar realizando algum curso de graduação.

As cinco questões seguintes estavam relacionadas à quantidade de funcionários total da empresa, quantidade de funcionários do gênero feminino, do gênero masculino, afrodescendentes e PCD - pessoas com deficiência. Essas questões foram feitas com o objetivo de avaliar a diversidade encontrada atualmente nas empresas. Foram encontradas empresas de diferentes tamanhos, onde a menor possuía 90 funcionários, e a maior 16000, passando por empresas com 232, 600 e 2500 funcionários. Pôde ser observado que a proporção de funcionários do gênero masculino em relação ao total é, em todos os casos, maior do que do gênero feminino, e que, conforme maior é o número de funcionários, menor é essa diferença.

Um fato interessante encontrado foi de que, quando questionados sobre funcionários PCD e afrodescendentes, algumas empresas não tinham essa informação disponível. Já as empresas que responderam, mostram que esses números ainda são pequenos, não representando mais do que 20% do quadro total de funcionários, o que deixa claro que essas comunidades também precisam de um maior incentivo para sua inserção no mercado de trabalho.

#### 6.4.2.2 Grupo B - Etapa 1 - Navegação livre

Conforme mencionado na seção 6.4.1.2, esta etapa analisava a dificuldade dos entrevistados em desempenhar determinadas tarefas na plataforma. Analisando a Figura 6.9, pode-se perceber que todas as tarefas solicitadas foram, em sua maioria, desempenhadas sem dificuldade pelos respondentes. As funcionalidades de cadastro, login, cadastro de vagas e edição de vaga foram realizadas com alguma dificuldade por alguns dos entrevistados, dificuldades estas que são relatadas na questão seguinte.

Figura 6.9: Avaliação de funcionalidades pelos usuários do grupo B



Fonte: Autora

Após, foi feita a seguinte pergunta "*De acordo com a sua experiência você tem alguma consideração/sugestão sobre as funcionalidades acima?*", onde havia um campo aberto para as respostas. Assim como nas respostas dos usuários do tipo candidato, algumas considerações sobre *layout* foram feitas, assim como sugestões de mudança de nomenclaturas pensadas em diversidade (como por exemplo, substituir *candidate* por *candidata* - representando a pessoa candidata). Essa mudança de nomenclatura também estava associada à acessibilidade, pois, para realizar a leitura para acessantes cegos, a letra 'x' no final das palavras dificulta sua realização. Um ponto interessante levantado por um entrevistado diz respeito ao termo *afrodescendente*, onde é sugerida a sua troca, seguida de uma explicação do porquê:

Acredito que a pergunta sobre quantas pessoas negras a empresa têm poderia ser "Quantas pessoas negras/não brancas a empresa têm?", pois "afrodescendente" não se utiliza mais em razão de que várias pessoas brancas utilizam a sua ancestralidade para justificar que "também são negras", quando sabemos que o racismo só afeta as pessoas de pele retinta. (Entrevistado 1)

Uma dificuldade relatada por todos os entrevistados estava relacionada ao campo de CNPJ e sua validação, onde foi solicitado a inserção de marcadores, como '.' e '/' para facilitar a sua digitação. Alguns entrevistados relataram dificuldades com os campos de localização, assim como os relatados pelos usuários do tipo candidato. Houveram também sugestões sobre o envio de email sobre novas candidaturas, que, conforme a popularidade da vaga, o recrutador pode acabar recebendo muitos emails, e uma sugestão dada foi a de enviar um resumo de novas candidaturas uma vez por dia, evitando assim o excesso de emails. Também foram solicitados mais campos em ofertas de emprego, como por exemplo, senioridade buscada e se existe a possibilidade de o trabalho ser feito remotamente.

No geral, a plataforma e sua idéia como um todo foram bem elogiadas pelos entrevistados, e é interessante destacar a seguinte colocação feita por um dos profissionais:

Eu amei a plataforma, acredito que vai ajudar muito nos processos de recrutamento, pois viabiliza muito mais a conexão dos recrutadores e dos candidates. Confesso que fiquei um pouco preocupada pois a empresa na qual trabalho ainda não tem uma diversidade muito grande dentre seus colaboradores e fico receosa que candidates fiquem incomodadas com isso e não queiram aplicar, contudo não consigo ver muita solução para isso enquanto a gente não conseguir resolver isso internamente. Sobre as funcionalidades achei elas bem intuitivas e no geral funcionaram muito bem. (...) Acredito que depois de pronta essa plataforma, ela terá um efeito muito transformador e, com certeza, teria interesse em utiliza-la. (Entrevistado 2)

Essa colocação mostra que o principal objetivo da plataforma *Open Door*, que é buscar facilitar o acesso ao mercado de trabalho para membros da comunidade

LGBTQIA+ também é um meio de preocupação do lado das empresas, e portanto, existe esse espaço a ser preenchido atualmente.

#### 6.4.2.3 Grupo B - Etapa 2 - Benchmarking

A etapa seguinte refere-se à mesma pesquisa de *benchmarking* realizada na seção 6.4.1.3, Inicialmente foi questionado sobre o uso de plataformas de oferta de emprego pelos entrevistados, e segundo a Figura 6.10, é possível perceber que, assim como as respostas dos usuários do tipo candidato, a plataforma *LinkedIn* é a mais acessada pelas empresas, seguida da plataforma *Glassdoor*, *Vagas.com* e *Info Jobs*. Uma plataforma interessante citada por um dos entrevistados foi a *Mais diversidade*<sup>1</sup>, que possui programas de consultoria e treinamentos, buscando auxiliar as empresas em questões de inclusão e diversidade.

Figura 6.10: *Benchmarking* de outras plataformas pelos usuários do grupo B



Fonte: Autora

Após, foi feita a seguinte pergunta "*Existe(m) alguma(s) funcionalidade(s) de outros sites de oferta de emprego que você acha que a Open Door poderia ter?*", com um campo aberto para respostas, com o mesmo objetivo da questão similar feita aos usuários do tipo candidato. Nas respostas, foi sugerido a inclusão de uma página de carreira, com mais detalhes sobre a empresa, além da possibilidade de seguir com o processo seletivo através da plataforma, e gerar estatísticas com a aderência às vagas. Também foi sugerido que a plataforma consiga restringir de alguma forma o seu acesso a candidatos somente pertencentes à comunidade LGBTQIA+, pois como é o público-alvo, as empresas esperam candidatos que pertençam de fato à comunidade. É

<sup>1</sup><<https://maisdiversidade.com.br/>> Acesso em Novembro de 2020

um ponto interessante a ser modificado, e acredito que ele deve ir além, garantindo que sejam pessoas que pertençam à algum grupo de minoria, como mulheres, portadores de deficiência, negros/pessoas não brancas e LGBTQIA+.

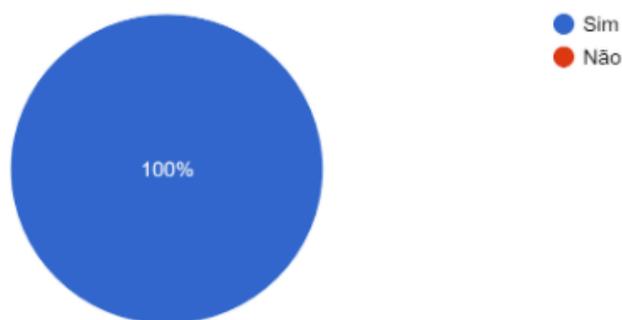
Na sequência, foi realizada a questão "*Quais são os diferenciais que você acha que a Open Door possui comparado com os outros sites de oferta de emprego (se você considera que tenha)?*", com o objetivo de elencar as vantagens que a plataforma possui, quando comparada com as demais, e o seu foco em um recorte, como a comunidade LGBTQIA+, foi bastante destacado. A linguagem utilizada na plataforma e a sua possibilidade de conseguir contratar pessoas de uma maior pluralidade também foram citadas, o que vai de encontro às respostas dadas pelos usuários do tipo candidato.

#### 6.4.2.4 Grupo B - Etapa 3 - Propósito

Para finalizar, o propósito da plataforma *Open Door* era posto em pauta para os entrevistados. A primeira questão referia-se à relevância da plataforma para a comunidade LGBTQIA+, e como pode ser visto na Figura 6.11, 100% dos entrevistados acredita na relevância da plataforma para a comunidade.

Figura 6.11: Relevância da plataforma na opinião dos usuários do grupo B

Você acha que a plataforma Open Door tem relevância para a comunidade LGBTQIA+?  
5 respostas



Fonte: Autora

Na sequência, os entrevistados foram questionados sobre as expectativas que eles possuíam sobre os candidatos que se aplicassem às suas vagas através da plataforma *Open Door*. Pode-se destacar que as empresas esperam que através da *Open Door* elas consigam aumentar o seu quadro de diversidade, recebendo candidaturas de pessoas que fazem parte de algum grupo de minoria. Um ponto interessante a ser destacado é que a palavra "segurança" (bastante utilizada pelos usuários do tipo candidato) também

apareceu nas respostas das empresas, onde a empresa busca a segurança de que estarão olhando para perfis diversos vindos da plataforma. Uma resposta que é importante destacar é a seguinte:

Espero que as pessoas candidatas se sintam mais confiantes em se candidatar, pois hoje sabemos que as pessoas LGBTI+ muitas vezes tem dificuldade em se colocar para as vagas por acharem que não são boas o suficiente para concorrer. (Entrevistado 3)

Essa resposta nos mostra que também existe uma preocupação por parte das empresas em garantir que os candidatos da comunidade LGBTQIA+ sintam-se confiantes e seguros para se candidatar às vagas, e que tenham certeza de que, o fato de não se encaixarem nos padrões impostos pela sociedade heteronormativa em que vivemos, isso não deve ser visto como sinal de inferioridade por eles.

Por fim, o entrevistado era convidado a deixar alguma mensagem ou sugestão ao projeto como um todo, e nas repostas, além de incentivos à continuidade do projeto e sugestão para se pensar em escalabilidade da mesma, foi sugerido a inserção de matérias e *links* externos, trazendo conteúdos sobre diversidade, com o intuito de facilitar o acesso à informações desse tipo às empresas.

## 6.5 Considerações Gerais e Melhorias Futuras

Com os resultados obtidos, é possível perceber que existe uma busca, tanto por parte dos candidatos quanto por parte empresas, por uma plataforma que garanta segurança para ambos na hora de se aplicar à vagas de emprego. Para os candidatos, a segurança buscada refere-se à garantia de que as empresas para as quais irão se aplicar possuirão um ambiente sem discriminações e preconceitos de qualquer tipo e que não seja preciso esconder quem é e sua orientação sexual no ambiente de trabalho por medo ou insegurança. Já para as empresas, a segurança em questão está relacionada com a garantia de que, através da plataforma seja possível encontrar candidatos que façam parte de alguma minoria e que consiga assim, aumentar seu grau de diversidade e melhorar suas ações de inclusão, aprendendo também com os candidatos provenientes dessas pluralidades.

De maneira geral, a *Open Door* foi muito bem aceita por todos os entrevistados, sendo vista como uma plataforma com grande potencial para ocupar esse espaço mencionado anteriormente. O *layout*, a usabilidade e o conceito existente para a criação da plataforma foram amplamente citados como pontos fortes do projeto, e ela foi

incentivada por candidatos e empresas a ser continuada após o término deste trabalho.

Como o objeto de teste dos entrevistados tratava-se de um protótipo, foi possível obter sugestões de melhorias em *layouts*, nomenclaturas e entradas de dados, como a melhoria dos campos de endereços, a diminuição da frequência de envio de *email* às empresas, existência de uma máscara na inserção de dados (como CNPJ), filtro de busca de nome de vaga ou empresa aceitar caracteres especiais e palavras incompletas e alteração de palavras utilizadas em gênero neutro com a letra 'x' ao final para final com letra 'e' ou com algum gênero, para facilitar a acessibilidade de leitura para pessoas cegas, e garantir que os candidatos que utilizam a plataforma façam parte de alguma minoria. Esse último item pode ser garantido através da mudança dos termos de uso da plataforma, adicionando uma cláusula para isso, além de contar com a boa fé dos usuários, na intenção de que espera-se que eles sejam verdadeiros nas suas respostas. Acredita-se que essas mudanças devem ser feitas, pois são importantes para melhorar a experiência dos usuários na plataforma, buscando minimizar qualquer fonte de erros e frustrações para os usuários.

Sugestões de aprimoramentos também foram elencados, e podem ser feitos futuramente na plataforma, tais como: possibilidade de continuar o processo seletivo internamente na plataforma, criação de currículo direto na plataforma, visualização de informações da empresa aos candidatos, mais opções de filtros de buscas, matérias e *links* externos para informações relacionadas à diversidade, possibilidade de gerar estatísticas para as empresas sobre as suas vagas, possuir avaliações e declarações de funcionários e ex funcionários sobre as empresas. Estes aprimoramentos são relevantes à plataforma, pois permitem que ela se torna mais completa tanto para candidatos quanto para empresas, centralizando o fluxo de processos seletivos na plataforma, proporcionando uma experiência com mais dados disponíveis e garantindo o acesso à informações externas através da própria plataforma.

Além das melhorias citadas pelos entrevistados, acredita-se que, visando uma interoperabilidade entre aplicações, é interessante adicionar uma comunicação com outras plataformas já existentes através de APIs (*Application Programming Interfaces*) disponibilizadas, como por exemplo, a API do *LinkedIn*<sup>2</sup>, conseguindo assim, agregar funcionalidades dessas plataformas na *Open Door* e aprimorar a experiência do usuário.

---

<sup>2</sup><<https://https://www.linkedin.com/developers/>> Acesso em Novembro de 2020

## 7 CONCLUSÃO

Este trabalho apresentou o desenvolvimento da plataforma *web Open Door*, criada com o objetivo de facilitar o acesso à vagas de emprego às pessoas da comunidade LGBTQIA+. A plataforma divulga vagas de trabalho e estágio por empresas consideradas LGBTQIA+ *friendly*, ou seja, empresas que além de apoiar causas da comunidade também possuem programas internos que incentivam a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho.

Na primeira etapa deste trabalho, foi apresentada uma contextualização do cenário LGBTQIA+ no Brasil, contando um breve histórico das lutas da comunidade no país e como isso influenciou a inserção desse grupo no mercado de trabalho, trazendo também uma discussão sobre qual o impacto da diversidade nas empresas atualmente. Após, realizou-se um levantamento de plataformas web que possuem um objetivo semelhante ao da ferramenta proposta neste trabalho, comparando suas características, pontos fortes e fracos. Por fim, foram descritas as tecnologias a serem utilizadas para o desenvolvimento da plataforma proposta, como a arquitetura, ferramentas, metodologias, linguagens. e o levantamento de requisitos, separados em funcionais e não funcionais.

A segunda parte foi dedicada ao desenvolvimento da plataforma, dividido entre a criação do banco de dados, o desenvolvimento do serviço do lado do servidor e do serviço do lado do cliente. Para o banco de dados, foi utilizado o SGBD *MySQL*, para o servidor foi utilizado o *framework .Net Core*, com a linguagem de programação *C#* e para o cliente foi utilizado a biblioteca *React JS*, através da linguagem *JavaScript*. O modelo de arquitetura utilizado foi o MVC, com o protocolo de comunicação HTTP. Para ter o controle do andamento do desenvolvimento, foi utilizada a metodologia ágil *Scrum*.

Após o desenvolvimento ter sido concluído, foi realizada a etapa de testes, onde foi disponibilizado o acesso à plataforma juntamente com um questionário à usuários do tipo candidato e do tipo empresa. A metodologia de pesquisa escolhida foi a qualitativa, que busca analisar a experiência e as impressões dos entrevistados ao utilizar a plataforma.

Através dos resultados, foi possível perceber que candidatos e empresas sentem a necessidade de uma plataforma onde seja possível unir candidatos provenientes de minorias existentes na sociedade (negros/não brancos, mulheres, PCDs e LGBTQIA+) e empresas que buscam ampliar a diversidade de seu quadro de funcionários, tornando-se empresas mais inclusivas. Com as avaliações feitas, concluiu-se que a plataforma *Open Door* possui as funcionalidades e o potencial necessário para preencher esse espaço.

Foram feitas algumas sugestões de correções e melhorias que devem ser realizadas, além de sugestões de aprimoramento da plataforma, através da adição de novas funcionalidades. Acredito que, para poder lançar uma versão inicial, além das correções, as funcionalidades de visualização das informações das empresas pelos candidatos, novos filtros de busca e geração de estatísticas de vagas para as empresas devem ser desenvolvidas. Para versões futuras, as demais sugestões podem melhorar ainda mais a experiência do usuário na plataforma, além de possibilitar maiores interações dentro da mesma.

Por fim, é importante ressaltar que a plataforma apresentada trata-se de um MVP (Mínimo produto viável) e através das avaliações feitas pelos entrevistados, é possível concluir que o MVP alcançou seu objetivo, tendo um resultado satisfatório, com possibilidades de melhorias que podem ser aplicadas em uma próxima versão, para que então, seja lançado oficialmente.

## REFERÊNCIAS

- BADGETT M.V.L., D. L. K. A. M. C. The business impact of lgbt-supportive workplace policies (pp. 1–37). **Williams Institute, UCLA School of Law, Los Angeles**, 2013.
- CHAMBERS JAMES; PAQUETTE, D. T. S. Asp.net core application development: building an application in four sprints. Em: \_\_\_\_\_. [S.l.: s.n.], 2017.
- DESLAURIERS, J.-P. Recherche qualitative; guide pratique. Em: \_\_\_\_\_. [S.l.: s.n.], 1991.
- DINIZ A. P. R.; CARRIERI, A. P. G. G. B. R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia Gestão, Belo Horizonte**, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013.
- ECCEL C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico. **ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, Rio de Janeiro**, v. 17, 2008.
- FACCHINI, R. Histórico da luta lgbt no brasil. Em: **Revista Pré-Univesp. Edição 59. São Paulo**. Univesp, 2016. Disponível na Internet: <<http://pre.univesp.br/historico-daluta-lgbt-no-brasil#.WdVLn3HKuUl>>.
- FERREIRA, R. C. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. **Dissertação de Mestrado, Brasília**, 2007.
- GGB, G. G. d. B. **Mortes violentas de LGBT no Brasil: Relatório 2019**. 2019. Disponível na Internet: <<https://grupogaydabahia.com.br/relatorios-anuais-de-morte-de-lgbti/>>.
- GUEDES, M. N. Terror psicológico no trabalho. **São Paulo: LTr**, 2003.
- HEUSER, C. Projeto de banco de dados. Em: \_\_\_\_\_. [S.l.: s.n.], 2010.
- IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: Uma questão de discurso? **Encontro anual da ANPAD, Rio de Janeiro**, v. 16, 2007.
- KUROSE J. F.; ROSS, K. W. Redes de computadores e a internet - uma abordagem top-down. Em: \_\_\_\_\_. [S.l.: s.n.], 2010.
- MASCARENHAS, A. O. Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica. **Cengage Learning, São Paulo**, 2008.
- PRESSMAN, R. S. Engenharia de software: Uma abordagem profissional. Em: \_\_\_\_\_. [S.l.: s.n.], 2014.
- SIQUEIRA M; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Encontro nacional de estudos organizacionais, Porto Alegre**, v. 5, 2006.
- SOMMERVILLE, I. Software engineering. Em: \_\_\_\_\_. [S.l.: s.n.], 2010.

**APÊNDICE A — QUESTIONÁRIO *OPEN DOOR* - USUÁRIOS**

# Avaliação Open Door

A OpenDoor surgiu como um trabalho de conclusão feito por mim, Amanda Bandeira, no curso de engenharia da computação da UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Buscando garantir um ambiente totalmente seguro, e principalmente LGBTQIA+ friendly, desenvolvi essa plataforma onde todos são bem-vindos, e onde as empresas que aqui se encontram, garantem que essa mesma abertura e segurança aconteça durante todo o processo de seleção, assim como no ambiente de trabalho.

Este questionário faz parte do trabalho de conclusão, e será feito de maneira totalmente anônima, ou seja, suas respostas serão utilizadas somente para este fim. Se você concorda com esses termos, basta iniciar a pesquisa na próxima seção.

**\*Obrigatório**

Avaliação  
Open  
Door -  
Usuários

Este formulário tem como objetivo avaliar a plataforma Open Door, uma plataforma web que busca facilitar o acesso à vagas de emprego às pessoas da comunidade LGBTQIA+. Aqui são divulgadas vagas de trabalho e estágio por empresas consideradas LGBTQIA+ friendly, ou seja, empresas que além de apoiar causas da comunidade também possuem programas internos que incentivam a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho.

1. Qual a sua idade? \*

---

2. Qual a sua área de formação? \*

---

3. Qual a sua identidade de gênero? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Mulher Cis
- Homem Cis
- Mulher Trans
- Homem Trans
- Não-binário

## 4. Qual a sua orientação sexual? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Lésbica
- Gay
- Bissexual
- Assexual
- Pansexual
- Queer
- Intersexual
- Heterossexual

## 5. Qual o seu nível de escolaridade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Ensino médio INCOMPLETO
- Ensino médio COMPLETO
- Ensino superior INCOMPLETO
- Ensino superior COMPLETO
- Pós-graduação (mestrado, doutorado, pós-doc) INCOMPLETO
- Pós-graduação (mestrado, doutorado, pós-doc) COMPLETO

**Etapa 1 -  
Navegação  
livre**

O objetivo desta etapa é avaliar a usabilidade da plataforma. Desta forma, não serão dados passo-a-passo, pois queremos que você tenha uma navegação livre e tire suas próprias conclusões sobre a plataforma. Entretanto, para melhor avaliação, precisaremos que você conclua os objetivos mencionados abaixo.

Para iniciar, acesse a plataforma Open Door, que se encontra disponível no link:  
<https://opendoorapp.azurewebsites.net/home>

Objetivos a serem alcançados:

- 1) Realizar o cadastro de usuário;
- 2) Realizar o login de usuário;
- 3) Realizar busca de vagas com filtros de:
  - a) Cidade, estado ou país;
  - b) Nome da vaga de acordo com o cargo (ex.: Analista, Gerente)
- 4) Realizar a candidatura em uma vaga;
- 5) Consultar vagas inscritas;
- 6) Editar sua conta;
- 7) Excluir sua conta

## 6. Como você avaliaria as seguintes funcionalidades na plataforma? \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Conseguir realizar	Conseguir realizar com alguma dificuldade	Conseguir realizar com muita dificuldade	Não conseguir realizar
Cadastro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Login	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Busca de vagas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidatura à vaga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Listagem de candidaturas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Editar conta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excluir conta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7. De acordo com a sua experiência você tem alguma consideração/sugestão sobre as funcionalidades acima?

---



---



---



---



---

## Etapa 2 - Benchmarking

Utilizando como base o princípio de benchmarking, esta etapa tem como objetivo comparar sites do mesmo setor, analisando pontos fortes, fracos e melhorias.

8. Você já utilizou ou utiliza os sites de busca de emprego citados abaixo? \*

Marque todas que se aplicam.

- LinkedIn  
 Glassdoor  
 Vagas.com  
 Gupy  
 Info Jobs

Outro:  \_\_\_\_\_

9. Existe(m) alguma(s) funcionalidade(s) de outros sites de busca de emprego que você acha que a Open Door poderia ter?

---

---

---

---

---

10. Quais são os diferenciais que você acha que a Open Door possui comparado com os outros sites de busca de emprego (se você considera que tenha)?

---

---

---

---

---

**Etapa 3 -  
Propósito**

Queremos saber sua opinião sobre a relevância desse projeto para a comunidade LGBTQIA+ e empresas parceiras.

11. Você acha que a plataforma Open Door tem relevância para a comunidade LGBTQIA+? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

12. Você se sente confortável em usar uma plataforma com essa proposta? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

13. Em algum momento você se sentiu desconfortável ou ofendido ao utilizar a plataforma e durante esta avaliação? Se sim, em qual momento (para podermos melhorar)? \*

---

---

---

---

---

14. Quais suas expectativas em relação às empresas que divulgam vagas na plataforma? \*

---

---

---

---

---

15. Por fim, você gostaria de deixar alguma mensagem ou sugestão ao projeto como um todo? \*

---

---

---

---

---

Avaliação  
finalizada!

Obrigada por fazer parte dos avaliadores desse projeto, suas respostas ajudarão a construir uma plataforma ainda melhor!

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

**APÊNDICE B — QUESTIONÁRIO *OPEN DOOR* - EMPRESAS**

## Avaliação Open Door

A OpenDoor surgiu como um trabalho de conclusão feito por mim, Amanda Bandeira, no curso de engenharia da computação da UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Buscando garantir um ambiente totalmente seguro, e principalmente LGBTQIA+ friendly, desenvolvi essa plataforma onde todos são bem-vindos, e onde as empresas que aqui se encontram, garantem que essa mesma abertura e segurança aconteça durante todo o processo de seleção, assim como no ambiente de trabalho.

Este questionário faz parte do trabalho de conclusão, e será feito de maneira totalmente anônima, ou seja, suas respostas serão utilizadas somente para este fim. Se você concorda com esses termos, basta iniciar a pesquisa na próxima seção.

**\*Obrigatório**

Avaliação  
Open  
Door -  
Empresas

Este formulário tem como objetivo avaliar a plataforma Open Door, uma plataforma web que busca facilitar o acesso à vagas de emprego às pessoas da comunidade LGBTQIA+. Aqui são divulgadas vagas de trabalho e estágio por empresas consideradas LGBTQIA+ friendly, ou seja, empresas que além de apoiar causas da comunidade também possuem programas internos que incentivam a inclusão e a diversidade no ambiente de trabalho.

Obs.: As primeiras perguntas referem-se a(o) funcionária(o) da empresa que está respondendo este questionário.

1. Sobre você - Qual a sua idade? \*

---

2. Sobre você - Qual a sua área de formação? \*

---

3. Sobre você - Qual a sua identidade de gênero? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Mulher Cis
- Homem Cis
- Mulher Trans
- Homem Trans
- Não-binário

## 4. Sobre você - Qual a sua orientação sexual? \*

Marcar apenas uma oval.

- Lésbica
- Gay
- Bissexual
- Assexual
- Pansexual
- Queer
- Intersexual
- Heterossexual

## 5. Sobre você - Qual o seu nível de escolaridade? \*

Marcar apenas uma oval.

- Ensino médio INCOMPLETO
- Ensino médio COMPLETO
- Ensino superior INCOMPLETO
- Ensino superior COMPLETO
- Pós-graduação (mestrado, doutorado, pós-doc) INCOMPLETO
- Pós-graduação (mestrado, doutorado, pós-doc) COMPLETO

## 6. Sobre a sua empresa - Qual a quantidade de funcionários? \*

---

## 7. Sobre a sua empresa - Qual a quantidade de funcionários do gênero feminino? \*

---

## 8. Sobre a sua empresa - Qual a quantidade de funcionários do gênero masculino? \*

\*

---

9. Sobre a sua empresa - Qual a quantidade de funcionários afrodescendentes? \*

---

10. Sobre a sua empresa - Qual a quantidade de funcionários PCD (Pessoa com deficiência)? \*

---

**Etapa 1 -  
Navegação  
livre**

O objetivo desta etapa é avaliar a usabilidade da plataforma. Desta forma, não serão dados passo-a-passo, pois queremos que você tenha uma navegação livre e tire suas próprias conclusões sobre a plataforma. Entretanto, para melhor avaliação, precisaremos que você conclua os objetivos mencionados abaixo.

Para iniciar, acesse a plataforma Open Door, que se encontra disponível no link: <https://opendoorapp.azurewebsites.net/home>

Objetivos a serem alcançados:

- 1) Realizar o cadastro de empresa;
- 2) Realizar o login de empresa;
- 3) Criar uma vaga;
- 4) Editar uma vaga, tornando-a concluída;
- 5) Visualizar candidaturas em uma vaga;
- 6) Editar sua conta;
- 7) Excluir sua conta

## 11. Como você avaliaria as seguintes funcionalidades na plataforma? \*

Marcar apenas uma oval por linha.

	Conseguir realizar	Conseguir realizar com alguma dificuldade	Conseguir realizar com muita dificuldade	Não conseguir realizar
Cadastro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Login	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cadastro de vagas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edição de vagas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Listagem de candidaturas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Editar conta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excluir conta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 12. De acordo com a sua experiência você tem alguma consideração/sugestão sobre as funcionalidades acima?

---



---



---



---



---

## Etapa 2 - Benchmarking

Utilizando como base o princípio de benchmarking, esta etapa tem como objetivo comparar sites do mesmo setor, analisando pontos fortes, fracos e melhorias.

13. A sua empresa já utilizou ou utiliza os sites de oferta de emprego citados abaixo? \*

*Marque todas que se aplicam.*

- LinkedIn  
 Glassdoor  
 Vagas.com  
 Gupy  
 Info Jobs

Outro:  \_\_\_\_\_

14. Existe(m) alguma(s) funcionalidade(s) de outros sites de oferta de emprego que você acha que a Open Door poderia ter?

---

---

---

---

---

15. Quais são os diferenciais que você acha que a Open Door possui comparado com os outros sites de oferta de emprego (se você considera que tenha)?

---

---

---

---

---

### Etapa 3 - Propósito

Queremos saber sua opinião sobre a relevância desse projeto para a comunidade LGBTQIA+ e empresas parceiras.

16. Você acha que a plataforma Open Door tem relevância para a comunidade LGBTQIA+? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

17. Quais suas expectativas em relação aos candidatos que se inscrevem para as vagas através da plataforma? \*

---

---

---

---

---

18. Por fim, você gostaria de deixar alguma mensagem ou sugestão ao projeto como um todo? \*

---

---

---

---

---

Avaliação  
finalizada!

Obrigada por fazer parte dos avaliadores desse projeto, suas respostas ajudarão a construir uma plataforma ainda melhor!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários