



**TECNOLOGIA
SETÚBAL**

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL

Jorge
Casimiro Janga
Luís

**Desenvolvimento de uma
Plataforma web para o
Recrutamento e Seleção de
Profissionais nas Áreas das
Tecnologias de Informação**

Relatório de Dissertação de Mestrado em
Engenharia Eletrotécnica e Computadores

ORIENTADOR

Especialista José A. Sena Pereira

10 de Dezembro de 2024

Jorge
Casimiro Janga
Luís

**Desenvolvimento de uma
Plataforma web para o
Recrutamento e Seleção de
Profissionais nas Áreas das
Tecnologias de Informação**

JÚRI

Presidente: Doutor Filipe Duarte dos Santos Cardoso,
ESTSetúbal/IPS.

Orientador: Especialista José A. Sena Pereira, IPS-ESTS.

Arguente: Especialista Cédric Claude Bernard Grueau,
ESTSetúbal/ IPS.

10 de Dezembro de 2024

Dedicatória

Dedico esta tese a Deus, a minha mãe, ao meu pai, a minha mulher e aos meus dois filhos.

Agradecimentos

Expresso a minha gratidão, em primeiro lugar, a Deus, a minha mãe, o meu pai, a minha esposa e dos meus dois filhos, cuja motivação e disciplina têm sido uma constante fonte de inspiração. Agradeço também ao meu orientador, Prof. José Pereira, e ao Prof. Filipe Cardoso, pelo apoio e orientação ao longo deste percurso. Por fim, dirijo o meu agradecimento ao corpo docente e aos colegas do Mestrado, pela partilha de conhecimentos e pelo enriquecimento mútuo desta experiência.

Lista de abreviaturas

CDA	Content Delivery Application
CMA	Content Management Application
CMS	Content Management System
CSS	Cascading Style Sheets
HTML	HyperText Markup Language
HTTP	Hyper Text Transfer Protocol
IT	Information Technology
MVC	Model View Controller
PHP	Page Hypertext Preprocessor
SMART	Specific (Específico), Measurable (Mensurável), Attainable (Atingível), Realistic (Realista), Time-Bound (Temporal)
SQL	Structured Query Language
TI	Tecnologias de Informação
URL	Uniform Resource Locator
WWW	World Wide Web

Resumo

O recrutamento de profissionais na área de TI enfrenta desafios relacionados com a identificação eficiente de talentos, a gestão das candidaturas e a satisfação das expectativas de empregadores e candidatos. As soluções existentes em Portugal carecem de funcionalidades que integrem as tendências tecnológicas atuais, prejudicando a eficácia e a experiência dos utilizadores.

Com a crescente procura por profissionais de TI e a evolução de ferramentas tecnológicas, há uma oportunidade significativa para criar uma plataforma inovadora que atenda às necessidades de recrutadores e candidatos, tornando o processo mais ágil, eficiente e seguro.

A tese propõe o desenvolvimento de uma plataforma web que conecte candidatos e empregadores de forma otimizada. Esta plataforma, implementada em Wordpress, integra processos de recrutamento e seleção com o uso de tecnologias modernas, oferecendo funcionalidades como gestão de vagas, perfis profissionais, comunicação direta e análise de desempenho. O projeto segue uma metodologia estruturada que inclui revisão de literatura, enquadramento teórico, implementação técnica e análise comparativa com soluções existentes.

Os resultados demonstram que a plataforma desenvolvida apresenta vantagens competitivas em relação às soluções de referência em Portugal, como maior eficiência no processo de seleção e uma experiência de utilizadores aprimorada. O estudo inclui uma análise detalhada da arquitetura técnica, do plano de implementação e do cronograma do projeto. Os testes realizados validaram a funcionalidade, a compatibilidade e a segurança da plataforma, confirmando a sua viabilidade como uma ferramenta eficaz para o recrutamento na área de TI.

Com este trabalho contribuímos para o campo das tecnologias de recrutamento ao oferecer uma solução inovadora e baseada em tendências tecnológicas, destacando-se como uma ferramenta relevante para empregadores e candidatos na área de TI. No futuro, a plataforma poderá usufruir de melhorias, contendo com o recurso à Inteligência Artificial para, por exemplo, criar correspondências entre candidatos e empregadores.

Abstract

The recruitment of IT professionals faces challenges related to efficiently identifying talent, managing applications and meeting the expectations of employers and candidates. Existing solutions in Portugal lack functionalities that integrate current technological trends, hindering efficiency and user experience.

With the growing demand for IT professionals and the evolution of technological tools, there is a significant opportunity to create an innovative platform that meets the needs of recruiters and candidates, making the process more agile, efficient and secure.

The thesis proposes the development of a web platform that connects candidates and employers in an optimized way. This platform, implemented in Wordpress, integrates recruitment and selection processes with the use of modern technologies, offering functionalities such as vacancy management, professional profiles, direct communication and performance analysis. The project follows a structured methodology that includes a literature review, theoretical framework, technical implementation and comparative analysis with existing solutions.

The results show that the platform developed has competitive advantages over the reference solutions in Portugal, such as greater efficiency in the selection process and an improved user experience. The study includes a detailed analysis of the technical architecture, the implementation plan and the project schedule. The tests carried out validated the platform's functionality, compatibility and security, confirming its viability as an effective tool for IT recruitment.

With this work we have contributed to the field of recruitment technologies by offering an innovative solution based on technological trends, standing out as a relevant tool for employers and candidates in the IT area. In the future, the platform could benefit from improvements, including the use of Artificial Intelligence to, for example, create matches between candidates and employers.

Palavras-chaves

Plataforma “web”, tecnologias da informação, recrutamento e seleção, Wordpress, Techcareer Spot.

Índice

1	Introdução.....	1
2	Revisão da Literatura	2
2.1	A “web”	2
2.2	Arquitetura da “web”	2
2.3	Arquitetura de Software.....	3
2.4	“Web design”	4
2.5	Aplicações “web”	4
2.6	Desenvolvimento de “website”	5
2.7	O URL (Uniform Resource Locator)	5
2.8	O HyperText Transfer Protocol (HTTP).....	6
2.9	HyperText Markup Language (HTML).....	6
2.10	Cascading Style Sheets (CSS).....	7
2.11	JavaScript	7
2.12	Hypertext Preprocessor (PHP)	7
2.13	Structured Query Language (MySQL)	8
2.14	Sistema de Gestão de Conteúdo (CMS)	8
2.15	WordPress	10
2.16	Definição de recrutamento e seleção	10
2.17	Processo de recrutamento e seleção	11
2.18	Fontes de recrutamento.....	11
2.19	Recrutamento eletrónico via “web”	12
3	OBJETIVOS E METODOLOGIA	15
3.1	Tema	15
3.2	Questão de partida	15
3.3	Objetivos.....	15
3.4	Metodologia	15
3.4.1	A escolha do WordPress.....	19

3.4.2	Concorrentes do WordPress	20
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	23
4.1	Caracterização da implementação	23
4.1.1	Missão	24
4.1.2	Visão	24
4.1.3	Nicho de mercado	24
4.1.4	Posicionamento geográfico	25
4.2	Soluções existentes de referência em Portugal	25
4.3	Distinção das soluções existente	26
4.4	Vantagens e desvantagens da plataforma	27
4.5	Objetivos da plataforma.....	29
4.6	Análise SWOT	30
4.7	Fatores críticos de sucesso.....	31
4.8	Soluções que a plataforma oferece.....	33
4.9	Plano de implementação	34
4.9.1	Escolha da hospedagem para a instalação do WordPress.....	36
4.9.2	Instalação do WordPress no SiteGround	37
4.9.3	Instalação do Tema no WordPress	37
4.9.4	Testes a plataforma.....	38
4.9.5	Lançamento e divulgação da plataforma	38
4.9.6	Testes e manutenção a plataforma.....	39
4.10	Cronograma de implementação.....	39
4.10.1	Planeamento e escolha (Semana 1-9).....	40
4.10.2	Definição da Implementação (Semana 9-11).....	40
4.10.3	Desenvolvimento da plataforma (Semana 11-24).....	40
4.10.4	Testes a implementação (Semana 24 adiante).....	40
4.10.5	Lançamento e divulgação da plataforma (Semana 24 adiante).....	41
4.10.6	Análise dos resultados (Semana 24 adiante).....	41
4.11	Recursos tecnológicos necessários.....	41
4.11.1	Hospedagem	41
4.11.2	WordPress.....	42
4.11.3	PHP	42
4.11.4	HTML (HyperText Markup Language).....	43

4.11.5	CSS (Cascading Style Sheets)	43
4.11.6	JavaScript.....	43
4.11.7	MySQL	43
4.12	Estrutura e arquitetura da plataforma	44
4.12.1	Página inicial	45
4.12.2	Página para candidatos.....	49
4.12.3	Página para empregadores.....	51
4.12.4	Página todas as ofertas de emprego	52
4.12.5	Página todas as categorias de emprego.....	52
4.12.6	Página todos os candidatos	53
4.12.7	Página todas as empresas.....	54
4.12.8	Página de conta para empresas	55
4.12.9	Página de conta para candidatos.....	61
4.12.10	Página acerca de nós.....	67
4.12.11	Página contacte-nos	68
4.12.12	Termos e condições	69
4.12.13	Política de privacidade.....	70
4.13	Testes da plataforma	71
4.13.1	Testes de utilizador	72
4.13.2	Testes de navegação	72
4.13.3	Testes de desempenho.....	77
4.13.4	Testes de compatibilidade.....	81
4.13.5	Testes de resposta.....	83
4.13.6	Testes a segurança.....	83
CONCLUSÕES.....		85
BIBLIOGRAFIA.....		87

Índice de figuras

Figura 1. Modelo cliente-servidor da “web”. Fonte: Pimenta et al., (2002).	3
Figura 2. Modelo MVC. Fonte: Gamma et al. (1994).	3
Figura 3. Arquitetura da aplicação “web”. Fonte: Pimenta M. (2002).	5
Figura 4. Funcionamento da interação do PHP. Fonte: Casteleyn et al. (2009).	8
Figura 5. CDA e CMA que compõem um CMS. Fonte: Mafereka e Winberg (2017).	9
Figura 6. Ciclo de desenvolvimento de um “website”. Fonte: Santos (2007).	35
Figura 7. Página inicial.	46
Figura 8. Ofertas em destaque	46
Figura 9. Ofertas recentes	47
Figura 10. Categorias de emprego	47
Figura 11. Candidatos em destaque.	47
Figura 12. Empresas em destaque.	48
Figura 13. Planos de recrutamento.	48
Figura 14. Newsletter.	49
Figura 15. Rodapé	49
Figura 16. Página para candidatos	50
Figura 17. Página para empregadores	51
Figura 18. Página ofertas de emprego	52
Figura 19. Página categorias de emprego.	53
Figura 20. Página todos os candidatos.	54
Figura 21. Página todas empresas	55
Figura 22. Página painel de controlo para empresas	56
Figura 23. Editar perfil da empresa.	57
Figura 24. Editar perfil da empresa 2.	57
Figura 25. Nova oferta de emprego	58
Figura 26. Nova oferta de emprego 2	58
Figura 27. Gerir empregos.	59
Figura 28. Candidatos.	59
Figura 29. Assinaturas	60
Figura 30. Alterar a palavra-passe.	60
Figura 31. Caixa de entrada de mensagens.	61
Figura 32. Notificações	61
Figura 33. Painel de controlo	63
Figura 34. Painel de controlo 2	63
Figura 35. Editar perfil.	64

Figura 36. Editar perfil 2.....	64
Figura 37. Editar perfil 3.....	65
Figura 38. Candidaturas	65
Figura 39. Empregos favoritos.....	66
Figura 40. Alterar palavra-chave do candidato	66
Figura 41. Caixa de entrada dos candidatos	67
Figura 42. Notificações dos candidatos.....	67
Figura 43. Sobre nós	68
Figura 44. Contacte-nos	69
Figura 45. Termos e condições	70
Figura 46. Termos e condições 2	70
Figura 47. Política de privacidade.....	71
Figura 48. Política de privacidade 2.....	71
Figura 49. Início de sessão.....	73
Figura 50. Criação da conta do perfil de empregador	73
Figura 51. Criação da conta do perfil de candidato	74
Figura 52. Criação de uma nova oferta de emprego	74
Figura 53. Criação de uma nova oferta de emprego 2	75
Figura 54. Candidatura a oferta de emprego.....	75
Figura 55. Gestão de ofertas de emprego.....	76
Figura 56. Gestão das candidaturas de emprego.....	76
Figura 57. Sistema de mensagens do empregador.....	76
Figura 58. Sistema de mensagens para candidatos.....	77
Figura 59. Testes de desempenho	78
Figura 60. Testes de desempenho 2	79
Figura 61. Testes de desempenho 3	80
Figura 62. Testes de desempenho 4	81
Figura 63. Testes de compatibilidade em computadores	82
Figura 64. Testes de compatibilidade em “tablets”	82
Figura 65. Testes de compatibilidade em telemóveis.....	83

1 Introdução

Nesta dissertação é efetuado o desenvolvimento uma plataforma “web” para recrutamento de profissionais nas áreas das tecnologias de informação.

A presente investigação tem como tema o desenvolvimento de uma plataforma “web” para recrutamento de profissionais nas áreas das tecnologias de informação.

É uma solução que permite aos profissionais o acesso à informação do mercado de emprego, com o intuito de dar resposta a necessidade de otimização nos processos de recrutamento online, permite aos candidatos encontrar as vagas disponíveis na plataforma, e listas de empresas que estão a contratar consoante o seu perfil.

A plataforma oferece uma maneira eficaz e eficiente de identificar e contratar candidatos qualificados num setor altamente competitivo. Ela agiliza o processo, reduzindo o tempo e o custo de recrutamento, melhorando a qualidade das contratações e proporcionando uma experiência mais ágil para os recrutadores e os candidatos.

Para as empresas a plataforma permite criar, editar e gerir anúncio e vagas de emprego, acesso aos currículos e perfis de candidatos.

Para os candidatos a plataforma permite a candidatura as vagas disponíveis na plataforma, criar perfil, currículo e disponibilizar online para que as empresas possam ter acesso.

Para a concretização do estudo formulou-se a seguinte questão de partida: Como podemos desenvolver uma plataforma “web” para o recrutamento de profissionais nas áreas das tecnologias de informação que otimize a identificação, avaliação e seleção de talentos, proporcionando uma experiência eficiente e eficaz para os recrutadores e os candidatos, considerando as tendências tecnológicas e as demandas em constante evolução do mercado de trabalho?

O objetivo geral do estudo consiste em desenvolver uma plataforma “web” para suporte na ligação entre os candidatos que procuram emprego e as empresas no processo de recrutamento e seleção dos profissionais das áreas das tecnologias de informação.

Quanto aos objetivos específicos pretende-se caracterizar as aplicações “web” necessárias para o desenvolvimento da plataforma, para o efeito foram escolhidas as plataformas WordPress e as várias aplicações suplementares desta mesma plataforma como PHP, HTML, CSS, JavaScript e com a base de dados MySQL.

Por fim discutiram-se os resultados, a arquitetura e as funcionalidades dos serviços da plataforma.

2 Revisão da Literatura

2.1 A “web”

O primeiro servidor “web” foi usado por Berners-Lee, que por sua vez serviu também para escrever o primeiro navegador, o World Wide Web, em 1990. No final do mesmo ano, Berners-Lee já havia construído todas as ferramentas necessárias para o sistema: o navegador, o servidor e as primeiras páginas “web”, que descreviam o próprio projeto. Em 6 de agosto de 1991, marca a estreia da “web” como um serviço publicado na Internet por ele ao publicar um resumo no grupo de notícias *alt.hypertext* (Berners-Lee, 2023).

Segundo Carvalho (2006) A World Wide Web (tradução em português: Rede Mundial de Computadores; em inglês: WWW, A “Web”) designa um sistema de documentos em hipermédia que são interligados e executados na Internet. Os documentos podem estar em formato de vídeos, sons, hipertextos e imagens. Para consultar a informação, pode-se utilizar um programa de computador chamado navegador (como Internet Explorer, Google Chrome, Mozilla Firefox, Microsoft Edge, Opera, etc.), para descarregar informações (chamados “documentos” ou “páginas”) de servidores “web” (ou “sítios”) e mostrá-los aos utilizadores. O utilizador pode seguir as hiperligações na página para outros documentos ou mesmo enviar informações de volta para o servidor para interagir com ele. O ato de seguir hiperligações é chamado “navegar” na “web”.

2.2 Arquitetura da “web”

A arquitetura da “web” tem evoluído constantemente desde que foi criada, pode-se constatar essa evolução pela sua arquitetura simples e eficiente (Pimenta et al., 2002, p.120). Esta arquitetura é constituída por um cliente e um servidor instalados sobre uma rede de computadores heterogénea, designada assim por “modelo cliente-servidor”, como mostra a Figura 1.

O modelo cliente-servidor tem uma arquitetura formada por um navegador a funcionar do lado do cliente, que age como intermediário no pedido de informações para o servidor e para partilhar as mesmas ao utilizador. O servidor, por sua vez, recebe os pedidos dos diferentes clientes que compõem a rede e/ou outros servidores sem distinção. Nesta comunicação o cliente (navegador) solicita um documento ao servidor que processa o pedido, envia o documento ao cliente e encerra a comunicação. Esta arquitetura possui três componentes principais, o sistema de endereço, o protocolo de comunicação e a linguagem HTML (HyperText Markup Language).

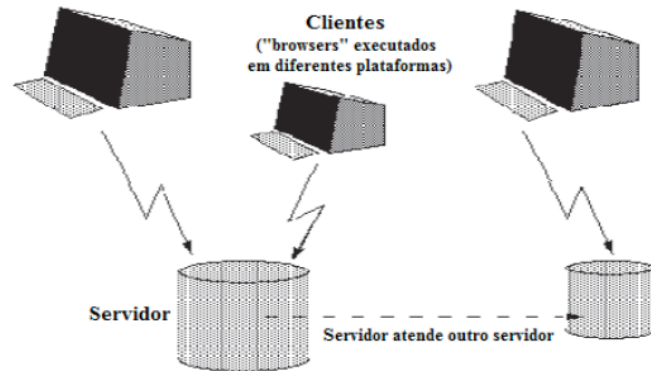


Figura 1. Modelo cliente-servidor da "web". Fonte: Pimenta et al., (2002).

2.3 Arquitetura de Software

A arquitetura de software "Model View Controller" (MVC) pode ser descrita como a forma de estruturar o código de uma forma intuitiva, que possibilita a representação da informação do utilizador que interage com a mesma. O MVC surgiu da necessidade de permitir o controlo complexo de informação por parte do utilizador.

De acordo Gamma et al. (1994) o MVC define três termos sendo eles o "Model" o "View" e o "Controller". O "Model" é o objeto da aplicação, o "View" é a representação visual, e o "Controller" é como a *interface* do utilizador reage ao "input" do utilizador, como podemos visualizar na Figura 2.

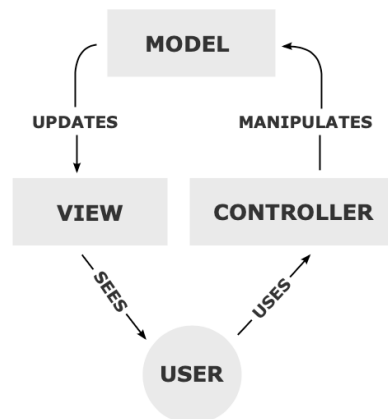


Figura 2. Modelo MVC. Fonte: Gamma et al. (1994).

Booch et al. (1998) definem arquitetura de "software" como um conjunto de decisões significantes relativas aos aspetos de organização de um sistema de "software", seleção dos elementos estruturais e interfaces das quais o sistema é composto, com os seus comportamentos, como especificado na colaboração entre aqueles elementos, composição desses elementos estruturais e comportamentais

dentro de subsistemas que crescem progressivamente, e estilo da arquitetura que guia essa organização.

De forma semelhante, Bass et al. (2003) referem que a arquitetura de “software” de um programa ou sistema de computação é a estrutura, ou estruturas do sistema, as quais compreendem os elementos de “software”, as propriedades externamente visíveis desses elementos e o relacionamento entre eles.

2.4 “Web design”

O Web design é uma área específica do design que se dedica ao planeamento, desenvolvimento e manutenção de websites, abrangendo diversos elementos que influenciam diretamente a experiência do utilizador. Entre os aspetos mais relevantes incluem-se o planeamento estrutural, que estabelece a organização lógica e hierárquica dos conteúdos; a tipografia, que visa a seleção e o uso de fontes que favoreçam a legibilidade e reforcem a identidade visual do site; e o layout, que diz respeito à disposição gráfica dos elementos na página, garantindo harmonia e funcionalidade.

Além disso, o Web design prioriza a usabilidade, ou seja, a capacidade do site de ser intuitivo e fácil de navegar, permitindo que os utilizadores alcancem os seus objetivos de forma rápida e eficiente. Outro ponto crucial é a acessibilidade, que tem como objetivo garantir que o website seja inclusivo, podendo ser utilizado por pessoas com diferentes níveis de habilidade ou dispositivos, incluindo aqueles com necessidades especiais.

Estes fatores são complementados pela atenção à estética visual, que confere ao website uma aparência apelativa e alinhada com a identidade da marca, bem como pelo recurso a tecnologias modernas que otimizam o desempenho e a compatibilidade com diferentes navegadores e dispositivos. Segundo Hogan (2009), o sucesso de uma plataforma web depende em grande parte da integração eficaz de todas estas ferramentas, uma vez que influenciam diretamente a experiência dos utilizadores e, por consequência, a perceção e a adoção da plataforma.

Assim, o Web design não se limita à criação de interfaces visuais, mas representa uma abordagem holística que combina design gráfico, funcionalidade técnica e compreensão das necessidades do utilizador para entregar soluções digitais eficazes.

2.5 Aplicações “web”

Pimenta M. (2002) define aplicação “web” como um sistema de informação que utiliza a “web” como ambiente de execução, por um navegador. As aplicações “web” envolvem o desenvolvimento de “websites”. Na arquitetura o servidor “web” recebe um pedido de um navegador, localiza o recurso num sistema de arquivos local e envia resposta para o navegador/cliente como podemos. Estes recursos podem estar em formato de texto, imagens, vídeos e áudio, como se pode observar na Figura 3.

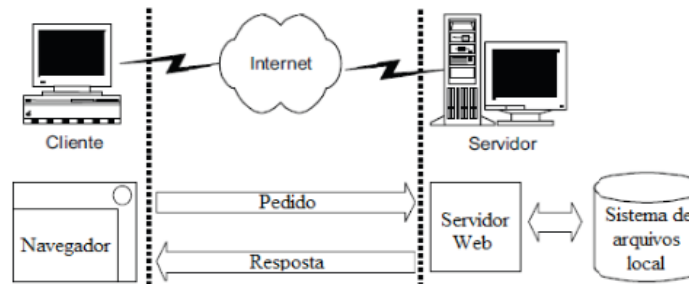


Figura 3. Arquitetura da aplicação “web”. Fonte: Pimenta M. (2002).

Zervas et al., (2014), indica que as aplicações “web” são utilizadas por meio de um navegador da “internet”, e podem ser executadas num servidor HTTP ou localmente no dispositivo do utilizador. Elas usam servidores “web” para receber e responder a pedidos do cliente, para o “browser” solicitar recursos ao servidor pelo utilizador. Estes recursos podem ser páginas html e documentos PDF, entre outros (Nations, D. 2020).

2.6 Desenvolvimento de “website”

Segundo Campbell (2017), o desenvolvimento de “website” refere-se a um processo de construção e testes do “software” específico para a “web”, para obter um conjunto de programas, que satisfazem as funções pretendidas, em termos de utilidade dos utilizadores ou compatibilidade com outros programas existentes. O desenvolvimento “web” pode variar desde simples páginas estáticas a aplicações ricas, comércio eletrônico ou redes sociais.

2.7 O URL (Uniform Resource Locator)

De acordo com Berners-Lee (1994) URL (Uniform Resource Locator) é um endereço que permite a localização de recursos na internet. Ele é utilizado para identificar e aceder recursos específicos, como páginas da “web”, documentos, imagens, vídeos, entre outros, de forma única e global. Os URL's geralmente consistem

em vários componentes, incluindo o protocolo de transferência (como HTTP ou HTTPS), o nome do domínio e o caminho para o recurso específico.

2.8 O HyperText Transfer Protocol (HTTP)

Um dos principais protocolos do modelo cliente-servidor para comunicações é o HTTP (HyperText Transfer Protocol). Este indica como são os fluxos de transferências de informação entre o(s) cliente(s) e o(s) servidor(es). Existem também outros protocolos utilizados como o FTP (File Transfer Protocol), usado para envio de recursos de um computador para um servidor na “web”, e o SMTP (Simple Mail Transfer Protocol) que é principalmente usado para o correio eletrónico.

Berners-Lee (1996) define o Hyper Text Transfer Protocol (HTTP) como sendo um protocolo de comunicação utilizado para transferir informações na World Wide Web. Ele é a base para a comunicação de dados na “web” e define as regras para a transmissão de dados entre um cliente (geralmente um navegador da “web”) e um servidor “web”. O HTTP opera no modelo cliente-servidor, onde o cliente faz solicitações para recursos e o servidor responde com os dados solicitados.

As comunicações HTTP são baseadas em texto e seguem uma abordagem de solicitação e resposta. Quando um usuário digita um URL num navegador ou clica em um “link”, o navegador envia uma solicitação HTTP ao servidor correspondente, que então responde com os dados solicitados, como uma página da “web” (Berners-Lee, T. 1996).

2.9 HyperText Markup Language (HTML)

HTML é uma linguagem “markup” e não uma linguagem de programação. Segundo o World Wide Web Consortium W3C, visto que é um conjunto de markup tags, usado para descrever o conteúdo de uma página “web”, consistem em imagens, texto e outros elementos especiais com o intuito de representar o conteúdo da página. O conteúdo é gerido por um processador embebido no “web browser” que recebe como forma de dados de entrada e os representa de uma forma visual através da interpretação das diversas “tags”. Casteleyn et al. (2009).

Em documentos HTML é possível visualizar a estrutura básica de um documento HTML. Esta é composta por um cabeçalho e pelo corpo do documento. As “tags” `<html>` e `</html>` marcam o início e o fim deste código, respetivamente. O cabeçalho, identificado pelas “tags” `<head>` e `</head>`, contém informação relativa ao documento, como por exemplo, o seu título (texto apresentado na barra superior do navegador) identificado pelas “tags” `<title>` e `</title>`, palavras-chave que possam ser

úteis nos motores de busca, e outros dados que não são considerados como parte do conteúdo do documento. O corpo do documento é identificado “tags” `<body>` e `</body>`, e é o local onde é incluído todo o conteúdo de um sítio “web”, habitualmente constituído por texto, imagens, ligações, entre outros elementos.

2.10 Cascading Style Sheets (CSS)

O CSS determina a aparência visual das páginas “web”, desde cor, tamanho, tipo de letra, decoração de letras ou de caixas, “backgrounds”, etc. através um conjunto de atributos de formatação da página.

Håkon Wium Lie propôs em 1994 as CSS's com Tim Berners-Lee, inventor do HTML, e com Robert Cailliau, equipa que desenvolveu e formulou o World Wide Web como o conhecemos atualmente (Schmitt, C. 2010).

Cascading Style Sheets (CSS) é um mecanismo que permite adicionar estilos (cores, fontes, etc.) a uma página “web”, aplicado diretamente as “tags” HTML ou dentro das “tags” `<style>` (w3, 2023)

2.11 JavaScript

O JavaScript permite implementação de linguagens “script” e animações com textos, imagens e diversas outras interações com o utilizador.

O JavaScript altera o documento, ao aproveitar o Document Object Model (DOM), uma plataforma e modelo independente da linguagem para representar documentos HTML, que providencia métodos e propriedades que o “script” tem acesso de uma forma dinâmica para atualizar o conteúdo, estrutura e estilo dos documentos. A combinação de “scripting” no lado do cliente, HTML, e o DOM representa uma solução de valor para a implementação de eventos dinâmicos no “browser” (Casteleyn et al. 2009).

Na página “web”, quando existe interação por parte do utilizador, o pedido é enviado ao servidor e a página é carregada com o conteúdo pedido, esse processo gera atualização de valores que conduz ao aumento do tráfego no servidor. Com este processo surge o conceito de Asynchronous JavaScript e XML (AJAX). De acordo com Riordan (2008) AJAX é um método de desenhar e construir páginas “web” interativas, baseia-se na realização de pedidos assíncronos ao servidor, em que o utilizador não necessita de esperar pela obtenção do resultado do pedido para continuar a interagir com a página, pelo que só será atualizado o elemento alterado.

2.12 Hypertext Preprocessor (PHP)

O Hypertext Preprocessor (PHP) foi desenvolvido por Rasmus Lerdorf em 1995, sob o nome de Personal Home Page, como um projeto pessoal de Ramus Lerdof com o intuito de controlar os acessos à sua página “web”, é atualmente conhecida por Page Hypertext Processor (Sklar, D. 2004).

É uma técnica para desenvolver páginas dinâmicas através do servidor equipado com o motor de “scripting”, que permite inserir instruções com “templates” de páginas no HTML, para serem executadas por um programa alojado no servidor, com o objetivo de definir as partes dinâmicas das páginas “web”, como ilustrado na Figura 4. (Casteleyn et al., 2009).

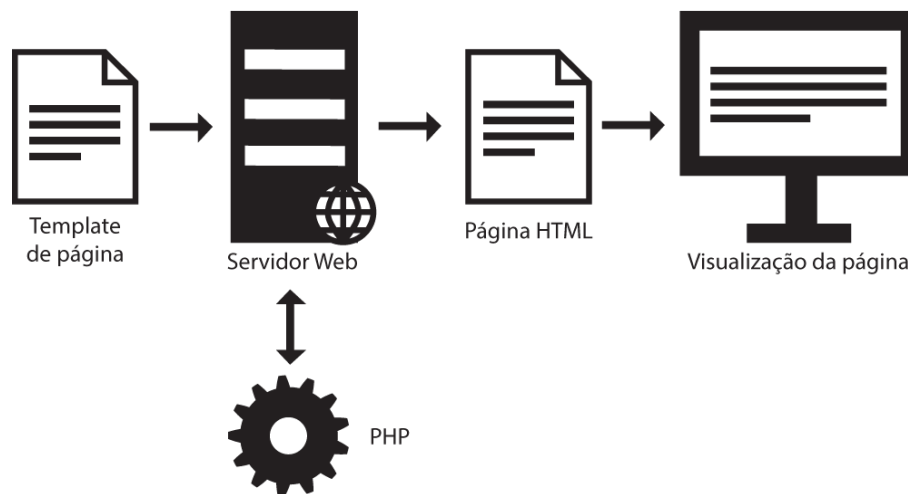


Figura 4. Funcionamento da interação do PHP. Fonte: Casteleyn et al. (2009).

2.13 Structured Query Language (MySQL)

MySQL é uma base de dados de código aberto, que possibilita a entrega de aplicações de base de dados de alto desempenho e escaláveis, com base na “web” (ORACLE, 2014). Permite também aos utilizadores eliminar os problemas relacionados com o tempo de inatividade, a manutenção e administração de aplicações “online” (Nixon, R. 2012).

2.14 Sistema de Gestão de Conteúdo (CMS)

Um sistema de gestão de conteúdo (CMS) de “site” é um sistema de gestão de conteúdo ou aplicação de “software”, geralmente implementado como uma aplicação da “web”, para criar e gerir conteúdo HTML. Um CMS facilita a criação, controlo e edição de conteúdo, incluindo outras funções de manutenção (Mafereka e Winberg 2017).

Em outras palavras, um CMS é um conjunto de funções que facilitam o trabalho dos criadores de “sites”, desde a criação, edição, gestão, armazenamento e publicação de conteúdo na “internet” sem a necessidade de possuir habilidades e conhecimentos

de programação, seja esse conteúdo um vídeo, texto, áudio, ou outro documento em formato digital de forma dinâmica e responsiva permitindo também a administração e o armazenamento desses conteúdos. O CMS fornece procedimentos para gerir o fluxo de trabalho em um ambiente colaborativo, costuma ser amigável e de fácil utilização, não necessitando de conhecimentos em programação para utilizá-lo.

Um CMS é composto por dois componentes:

- CDA (aplicação de entrega de conteúdo): é um processamento de “back-end” que armazena os dados inseridos e apresenta aos visitantes conforme especificado pelo criador do conteúdo.
- CMA (aplicação de gestão de conteúdo): é um processo de “front-end” o qual é permitido inserir e gerir conteúdo sem a necessidade de programação. A figura 5 ilustra os dois componentes.

Atualmente os principais CMS do mercado são WordPress, Drupal e Joomla. Esses últimos fornecem serviços bem parecidos com o WordPress, no entanto, Joomla e Drupal iniciam o serviço do ponto de vista do armazenamento de gestão de conteúdo. As atividades do Joomla e do Drupal estão a lidar com vários tipos de autores em várias funções e entregando conteúdo aos consumidores. Enquanto isso, o WordPress está focado em como os conteúdos são exibidos aos leitores (Halim et al. 2020).

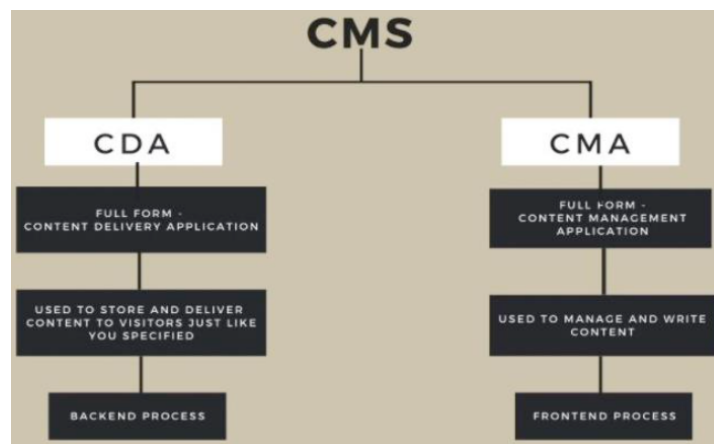


Figura 5. CDA e CMA que compõem um CMS. Fonte: Mafereka e Winberg (2017).

Conforme a pesquisa de Mafereka e Winberg (2017) que analisaram os principais CMS's do mercado, ou seja, Joomla, WordPress e Drupal, o WordPress é o sistema mais rápido em adicionar uma página, capacidade de resposta do sistema e produtividade do utilizador, e tem maior facilidade de configurar e reunir rapidamente um “site” com aspetos essenciais necessários para um “site” colaborativo. Ainda sobre a pesquisa, Joomla e Drupal requerem algumas habilidades de programação enquanto

o WordPress requer que o desenvolvedor do “site” tenha pouca ou nenhuma habilidade de programação.

2.15 WordPress

O WordPress começou em 2003, quando Mike Little e Matt Mullenweg criaram um fork do b2/cafelog. A necessidade de um sistema de publicação pessoal elegante e bem arquitetado já era clara. Hoje, o WordPress é construído em PHP e MySQL e licenciado sob a GPLv2. É também a plataforma preferida de mais de 43% de todos os “sites” da “web” (WordPress, 2023).

O projeto de código aberto WordPress evoluiu progressivamente ao longo do tempo, apoiado por desenvolvedores, “designers”, cientistas, e muito mais. Pessoas com experiência limitada em tecnologia podem usá-lo “pronto para usar”, e pessoas mais experientes em tecnologia podem personalizá-lo de maneiras notáveis (WordPress, 2023).

WordPress é um “software” de código aberto projetado para qualquer utilizador, é um “software” a funcionar com configuração mínima, enfatizando acessibilidade, desempenho, segurança e facilidade de uso. O “software” é básico, simples e previsível, oferecendo recursos poderosos para crescimento e sucesso, e uma grande comunidade de pessoas que colaboram e contribuem para o projeto (WordPress, 2023).

2.16 Definição de recrutamento e seleção

Como indica Marques (2016) é importante reter a ideia de que é indispensável investir na chamada gestão de pessoas, uma vez que as empresas não crescem sozinhas, são feitas por e para pessoas, sendo os trabalhadores que estão por trás de todos os bons resultados.

Podemos começar por definir o recrutamento dizendo que é tendencialmente analisado na literatura como o processo de atração de um conjunto de candidatos para um particular cargo que esteja disponível na organização. Neste sentido deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para ocupá-lo, a seleção por sua vez é identificado como o processo pelo qual as empresas selecionam a partir de um leque de candidatos, a pessoa ou pessoas que melhor se encontram posicionadas face aos critérios previamente definidos.

Taylor e Collins (2000, p. 75) definem recrutamento como um conjunto de atividades desenvolvidas por uma organização para identificar um conjunto considerável de candidatos detentores de atitudes, habilidades e competências que os tornem aptos

a ajudar a organização a alcançar os seus objetivos. Pretende ainda atrair para a empresa e retê-los pelo menos no curto prazo.

Entende-se assim que o recrutamento influencia o número e o tipo de candidatos que uma organização atrai. Para Ribeiro (2005, p. 52), “recrutamento trata-se de um trabalho de pesquisa junto às fontes capazes de oferecer à organização um número suficiente de pessoas”. Pontes (1996, p. 81) refere que “o recrutamento é a etapa inicial do processo de busca e atração de mão de obra para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos para as posições em aberto”.

Após o recrutamento dos candidatos, segue-se o processo de seleção para apurar as suas aptidões, para tal, é necessário um processo de seleção.

Segundo Chiavenato (2006), a seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção, para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.

A seleção inclui as fases de análise de funções, a escolha e aplicação dos métodos de seleção a utilizar e a elaboração de decisões, que, irão ajudar a empresa a decidir quem realmente deve contratar (Ribeiro, 2002).

O objetivo da seleção é adaptar as competências dos trabalhadores e a sua experiência, às exigências do trabalho para exercer funções e a empresa que o selecionou (Robbins, Judge e Sobral, 2010).

2.17 Processo de recrutamento e seleção

“Os processos de recrutamento e seleção podem ser operacionalizados de diversas formas, de acordo com os objetivos da empresa, as suas possibilidades financeiras, o meio em que esta se insere e o tipo de função e carreira a preencher” (Cunha et al., 2015, p. 195).

Os processos de recrutamento e seleção utilizados pela organização devem estar em coordenação com as outras práticas de Gestão de Recursos Humanos, juntos devem trabalhar de forma coordenada para o alcance dos objetivos organizacionais.

O processo de recrutamento e seleção inicia-se com o reconhecimento da necessidade de recrutamento através da análise e descrição de funções e o perfil de competências, seguindo-se a divulgação da vaga a preencher, e termina com a tomada de decisão acerca da admissão (Sousa et al., 2015).

2.18 Fontes de recrutamento

Para recrutar novos candidatos, são utilizados pelas empresas vários métodos e técnicas dos quais se destacam, os anúncios em jornais e revistas, referências de

trabalhadores internos da organização, as empresas de recrutamento, outsourcing e serviços especializados, feiras de emprego, associações profissionais, associações patronais e sindicais, escolas, métodos informais de abordagem pessoal, o recrutamento por via de plataformas de Internet como o “e-recruitment”, consultores de recrutamento e “head-hunting”, que tem como principal objetivo a procura, recrutamento e seleção de executivos, realizada por especialistas para atrair recursos humanos de elevado potencial (Cardoso, 2016).

Os métodos de recrutamento que a organização pode utilizar para atrair os candidatos podem ser de carácter externo, interno ou misto, as suas práticas têm como objetivo suprir as necessidades de profissionais de uma organização e atingir os seus objetivos estratégicos (Chiavenato, 2006).

Entende-se, assim como fontes de recrutamento, as ferramentas utilizadas pelas organizações para preencher a vaga aberta para o posto de trabalho no processo de recrutamento e seleção.

De acordo com Marras (2017, p. 54), as fontes de recrutamento mais utilizadas, são as seguintes:

- “Funcionários da própria empresa;
- Banco de dados interno;
- Indicações;
- Cartazes (internos e externos);
- Entidades (sindicatos, associações etc.);
- Escolas, Universidades etc.;
- Outras empresas;
- Consultoras de “outplacement” ou “replacement”;
- Agências;
- Anúncios em sítio da internet jornais, radio, televisão;
- Consultoras;
- “Head hunting”.

2.19 Recrutamento eletrónico via “web”

Cardoso (2016, p. 49) refere que, “... recrutamento eletrónico, é uma prática que utiliza tecnologia e recursos baseados na “internet” para atividades de pesquisa e atração de novos colaboradores. Os instrumentos utilizados, que podem incluir desde o simples correio eletrónico até avançados sistemas de comunicação, permitem ações que vão desde a divulgação de necessidades, pesquisa e receção de candidaturas à realização de triagens (pré-seleção) de candidatos “online”.

Este tipo de recrutamento é realizado por via de sistemas de informação informática, com a utilização da Internet, por plataformas, endereço eletrónico ou outros recursos de informação informática.

Cardoso (2016) indica que o recrutamento eletrónico possui as seguintes fontes:

- Página da “internet” da organização
 - Esta fonte recrutamento permite a organização proporcionar aos candidatos um acesso rápido a submissão das candidaturas assim como proporcionar informação sobre as vagas em aberto.
 - Nesta fonte de recrutamentos os candidatos inserirem os dados e documentos solicitados pela empresa em qualquer local por equipamentos eletrónicos de forma instantânea.
- Portais de recrutamento eletrónico
 - Segundo Cardoso (2016, p. 50) o recrutamento eletrónico “... Tem o objetivo de mediar a relação tradicional entre empregadores e candidatos, divulgando as necessidades de recrutamento das empresas, suas clientes e facultando-lhes o acesso a candidatos que respondem especificamente a essas necessidades ou que constam das suas bases de dados”.

Peretti (2007) apresenta as seguintes vantagens do recrutamento “online”:

- Leque distinto e alargado de candidatos;
- Custos reduzidos;
- Permite a segmentação e seleção de candidatos através de pesquisas específicas;
- Definição mais concreta dos perfis dos candidatos;
- Disponibilização de informações profissionais e pessoais;
- Permite pesquisas de oportunidades de trabalho a qualquer momento e lugar;
- Possibilidade de envio via “e-mail” as oportunidades aos candidatos.
- Troca instantânea de informação;
- Abrange o mercado global;
- Rapidez no processo de recrutamento e seleção da empresa.

De acordo com Ortigão (2000) existem as seguintes desvantagens do recrutamento “online”:

- É possível atrair excede candidatos sem as qualificações necessárias;
- Freqüente excesso de candidaturas;

- Contacto humano reduzido;
- Exclusão de candidatos sem acesso à “internet”;
- As dificuldades técnicas podem dificultar o acesso à informação;
- O excesso de candidatos.

3 OBJETIVOS E METODOLOGIA

3.1 Tema

A presente dissertação tem como tema o desenvolvimento de uma plataforma “web” para o recrutamento de profissionais na área das tecnologias de informação. A escolha do mesmo tem como intuito a criação de uma ferramenta de tecnologia “web” para o suporte na ligação entre os profissionais que procuram emprego nas áreas das TI e as empresas que procuram recrutar estes profissionais.

É uma solução que permite aos profissionais o acesso à informação do mercado de emprego. A plataforma é uma resposta a necessidade de otimização nos processos de recrutamento “online”, e permitirá aos candidatos encontrar as vagas disponíveis na plataforma, e listas de empresas que estão a contratar de segundo o seu perfil.

3.2 Questão de partida

Para a concretização do estudo irá formular-se a seguinte questão de partida: Como podemos desenvolver uma plataforma “web” para o recrutamento de profissionais nas áreas das tecnologias de informação que optimize a identificação, avaliação e seleção de talentos, proporcionando uma experiência eficiente e eficaz para os recrutadores e os candidatos, considerando as tendências tecnológicas e a procura em constante evolução do mercado de trabalho?

3.3 Objetivos

O objetivo geral do estudo consiste em desenvolver a plataforma para suporte na ligação entre os candidatos que procuram emprego e as empresas no processo de recrutamento e seleção dos profissionais das áreas das tecnologias de informação.

Quanto aos objetivos específicos pretende-se caracterizar as aplicações necessárias para o desenvolvimento da plataforma, para o efeito foram escolhidas as plataformas WordPress e as aplicações PHP e várias aplicações suplementares desta mesma plataforma como HTML, CSS, JavaScript e com base de dados MySQL. A seguir caracterizaram-se as funcionalidades e serviços da plataforma que possam por permitir as empresas publicarem as vagas de emprego, onde os candidatos podem inscrever-se, e um para os candidatos poderem publicar os seus currículos para serem consultados e contactados por empresas que estejam a recrutar profissionais com as suas competências.

3.4 Metodologia

Para Ander-Egg (1978, p. 28), a pesquisa é um “procedimento reflexivo sistemático, controlado e criticado, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento”.

Para o desenvolvimento da presente investigação recorreu-se ao estudo de caso, definido por Pontes (1996) como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um curso, uma disciplina, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e a sua identidade própria. É uma investigação que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única em muitos aspetos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico e, desse modo, contribuir para a compreensão global do fenómeno de interesse. Tal como afirma Stake (2011), o caso pode ser uma mobilização de profissionais para estudar uma situação específica. Adaptando a definição de caso apresentado por Stake (2011), à realidade que se pretende estudar, o caso pode ser um setor, ou uma área, que no presente caso é o desenvolvimento de uma tecnologia “web” para o recrutamento de profissionais na área das tecnologias de informação.

A metodologia de estudo de caso pode ser utilizada na investigação qualitativa e quantitativa. Na presente dissertação, os dados recolhidos são designados por qualitativos, o que significa que se conhece muito pouco da realidade em estudo e os dados obtidos dirigem-se ao esclarecimento e delimitação dos problemas ou fenómenos da realidade.

Stake (2011) identifica três tipos de estudo de caso:

- Intrínseco;
- Instrumental;
- Coletivo.

O estudo de caso intrínseco é quando o investigador procura uma melhor compreensão de um caso particular que contém em si o interesse da investigação (Stake, 2011). Esta investigação tem um carácter intrínseco, dado que o investigador escolheu o caso, assim como, tentou compreender melhor os processos de recrutamento e seleção “online” de profissionais TI e as tecnologias necessárias para o desenvolvimento da plataforma, sendo estes os objetivos do estudo que pretende concretizar.

É um estudo exploratório, que de acordo com Michel (2005), visa auxiliar na definição de objetivos e levantar informações sobre o assunto a ser discutido. Considera-se também exploratória, porque se procurou explicar um problema a partir de referências bibliográficas, acompanhadas de anotações importantes para o registo e redação dos trabalhos.

A pesquisa, quanto à sua abordagem, classifica-se como qualitativa, de acordo com Bauer e Gaskell (2005, p. 23), “a pesquisa qualitativa evita números, lida com interpretações das realidades sociais”.

Segundo Freixo (2012), a investigação qualitativa, observa, descreve, interpreta e aprecia o meio e o fenómeno tal como se apresentam, sem procurar controlá-los. Esta abordagem tem o objetivo de desenvolver o conhecimento, descrever ou interpretar, mais do que avaliar, ou fazer juízo de valores.

Stake (2011, p. 55), indica que “uma das principais qualificações dos investigadores qualitativos é a experiência. Acrescida da experiência do olhar e pensar normalmente, a experiência do investigador qualitativo é a de saber o que leva a uma compreensão significativa reconhecendo boas fontes de dados, testar consciente e inconscientemente a veracidade dos seus olhos e da sua interpretação”.

A pesquisa visa identificar quais as práticas utilizadas para realizar o processo de recrutamento “online” de profissionais IT, e desenvolver uma plataforma “online” para o recrutamento destes mesmos profissionais. A mesma, irá dividir-se em quatro fases:

1. A pesquisa exploratória, que terá como objetivo a recolha de informação.
2. Recorreu-se a pesquisa documental, através da recolha de informação de documentos relacionados com o tema de estudo, visando fornecer informações para suportar o conceito teórico e servir de suporte para o desenvolvimento da plataforma.
3. Desenvolvimento e implementação da plataforma, considerou-se um conjunto de ferramentas e linguagens de tecnologia de informação.

A metodologia de desenvolvimento da plataforma envolveu várias etapas, desde a análise, conceção até a implementação e manutenção contínua.

Para tal, seguiu-se as seguintes etapas:

1. Definição de objetivos:

- Identificou-se o propósito do “site”.
- Definiu-se o público-alvo.
- Estabeleceu-se as metas para o “site”.

2. Planeamento:

- Criou-se a estrutura e o mapa do “site”.
- Determinaram-se as funcionalidades necessárias.

3. Hospedagem e domínio:

- Escolheu-se uma hospedagem e um nome de domínio.

4. WordPress:

- A aplicação utilizada foi o WordPress.
- Instalação do WordPress “site” oficial.
- Instalação no seu servidor de hospedagem.
- Escolha do tema, do seu conteúdo e objetivos.
- Configuração e desenvolvimento do código para as funcionalidades.

5. Instalação de ferramentas essenciais:

- Instalação plugins, otimização de SEO, segurança, “backup”, etc.

6. Personalização da plataforma e criação de conteúdo:

- Personalização do design, cores e “layout” conforme necessário.
- Criação do logótipo e otimização de imagens.
- Criação de páginas.
- Configuração títulos, descrições e “tags”.

7. Configuração de funcionalidades para empresas:

- Implementação de formulários de registo para empregadores.
- Integração de um sistema de autenticação.
- Desenvolvimento de um sistema para as empresas publicarem as vagas, incluindo campos para descrição das oportunidades, contactos, etc.
- Opções para as empresas gerirem as vagas.

8. Configuração de funcionalidades para candidatos:

- Criação de formulários para registo de candidatos.
- Implementação de um formulário que permite aos candidatos enviar os seus currículos.
- Integração de um sistema de gestão das candidaturas.
- Implementação de uma função de pesquisa avançada que permite aos candidatos procurarem as vagas disponíveis por filtros por localização, categoria de trabalho, etc.

9. Política de privacidade e segurança:

- Implementação de políticas de privacidade para dados sensíveis de candidatos e empresas.
- Adoção de medidas de segurança para proteger os dados confidenciais.

10. Testes:

- Realização de testes para garantir que todas as funcionalidades estejam a funcionar corretamente.
- Teste de utilidade para garantir uma boa experiência do utilizador.
- Teste de funcionalidade para diferentes navegadores e “browsers”.
- Verificação da experiência do utilizador em dispositivos móveis.

11. Lançamento:

- Após os testes bem-sucedidos, será lançada a plataforma.

12. Manutenção contínua:

- Suporte contínuo para os utilizadores.
- Atualizações constantes com as últimas versões do WordPress, temas e Plugins.
- Configuração das ferramentas de monitorização (Google Analytics, por exemplo).

3.4.1 A escolha do WordPress

Foi escolhido o WordPress em relação a concorrência existente porque é a plataforma CMS número um, mais popular e utilizada no mundo (Hostinger, 2024).

Mais de 42% dos sites existentes na internet utilizam o WordPress, o que a torna a mais popular entre todas as plataformas CMS (Hostinger, 2024).

As vantagens são (Hostinger, 2024):

- O WordPress em si é gratuito, e o custo do projeto é flexível dependendo das necessidades e orçamento.
- Pode-se personalizar o site sem limites com a sua enorme galeria de temas WordPress gratuitos e plugins.

As desvantagens são (Hostinger, 2024):

- Nem todos os plugins e temas do WordPress são seguros ou de alta qualidade.

Para além da sua popularidade o WordPress possui as seguintes características que levaram a decisão de escolha (Hostinger, 2024):

- Facilidade de utilização: É conhecido pela sua interface intuitiva e amigável, o que facilita a criação e gestão de conteúdo, mesmo para utilizadores com pouca experiência técnica. Isso pode acelerar o processo de desenvolvimento e permitir mais tempo na criação de conteúdo relevante para o recrutamento em TI.
- Ampla disponibilidade de recursos: Possui uma vasta biblioteca de plugins, temas e extensões que podem ser facilmente integrados na plataforma de recrutamento. Existem muitos plugins específicos para recrutamento que podem adicionar funcionalidades como gestão de currículos, sistema de pesquisa avançada, integração com redes sociais, entre outros.

- **Custo-eficiência:** Em comparação com soluções personalizadas ou outras plataformas, o WordPress tende a ser uma opção mais acessível em termos de custo. Muitos dos recursos essenciais estão disponíveis gratuitamente, é só necessário investir em serviços “premium” ou customizações avançadas conforme necessário.
- **Flexibilidade e escalabilidade:** É altamente flexível e escalável, permitindo o início com uma plataforma básica e a expansão conforme necessidades crescem. Pode-se adicionar funcionalidades personalizadas, integrar APIs de terceiros e escalar a plataforma para lidar com um grande volume de dados e utilizadores.
- **Suporte e comunidade ativa:** Possui uma grande comunidade de desenvolvedores, designers e utilizadores que estão disponíveis para fornecer suporte, partilhar conhecimento e colaborar em projetos. Se surgirem dúvidas ou problemas, pode-se facilmente encontrar respostas em fóruns de discussão, grupos utilizadores e documentação online.
- **SEO e Marketing Digital:** Oferece recursos e plugins para otimização de mecanismos de busca (SEO), o que pode ser crucial para atrair candidatos e empresas para plataforma de recrutamento em TI. Pode-se otimizar facilmente o conteúdo do site, meta tags, URLs e outros elementos importantes para melhorar ranking nos resultados de pesquisa.
- **Atualizações e Segurança:** O WordPress é continuamente atualizado pela sua comunidade de desenvolvedores para garantir a segurança e estabilidade da plataforma. Além disso, existem muitos plugins de segurança disponíveis para reforçar a proteção do site contra ameaças online, como malware e ataques de hackers.
- **Experiência do utilizador:** É possível criar uma experiência de utilizador intuitiva para os candidatos e empresas que usam a plataforma de recrutamento. Pode-se otimizar a navegação, criar formulários de inscrição simplificados, oferecer recursos de pesquisa avançada e garantir que o site seja responsivo em todos os dispositivos, proporcionando uma experiência consistente em computadores, tablets e smartphones.

3.4.2 Concorrentes do WordPress

Os maiores concorrentes do WordPress são o Joomla, o Drupal e o Adobe Commerce (Hostinger, 2024).

O Joomla é um CMS de código aberto que está por trás de mais de 2% de todos os sites ativos no mundo. Comparado com outras plataformas de CMS, o software do Joomla oferece mais funcionalidades nativas, como recursos para múltiplos idiomas. Entretanto, a configuração inicial da plataforma pode ser desafiadora para alguns utilizadores (Hostinger, 2024).

As vantagens são (Hostinger, 2024):

- Permite gerir sites com centenas de subpáginas eficientemente.
- Traz suporte a autenticação de dois fatores.

As desvantagens são (Hostinger, 2024):

- Os termos empregados no painel de controlo não são de fácil acesso para iniciantes.
- Problemas de compatibilidade entre diferentes módulos, extensões e plugins.

O Joomla é indicado para sites profissionais geridos por equipas. Por exemplo, o site oficial do tenista Roger Federer: o site inclui não apenas seu portfólio, mas também uma área de notícias e uma loja virtual (Hostinger, 2024).

A Drupal é mais projetada para desenvolvedores profissionais, a arquitetura de APIs flexível do Drupal oferece suporte a diferentes plataformas digitais. Em comparação com o Joomla e o WordPress, este CMS tem recursos nativos otimizados para melhor desempenho e segurança (Hostinger, 2024).

As vantagens são (Hostinger, 2024):

- Menos vulnerável a ameaças, pois o CMS realiza testes de segurança regularmente.
- Os módulos nativos ajudam a expandir a funcionalidade do site.

As desvantagens são (Hostinger, 2024):

- Requer conhecimentos de linguagens como PHP, CSS e HTML.

O Drupal é uma plataforma CMS para utilizadores avançados com conhecimento técnico elevado, qualificados para criar sites complexos. Por exemplo, o site oficial da Cidade de Los Angeles usa Drupal para dar atualizações e informações sobre a cidade.

O Adobe Commerce, anteriormente conhecido como Magento, é considerado uma das melhores plataformas de e-commerce existentes. Este CMS é focado em segurança, SEO e personalização para otimizar seu site. Utilizado por lojas de todos os tamanhos e propósitos, o Adobe Commerce é suficiente para projetos mais ambiciosos, com grandes quantidades de produtos e pedidos (Hostinger, 2024).

As vantagens são (Hostinger, 2024):

- É possível a gestão múltipla lojas em vários locais, utilizando diferentes idiomas e moedas.
- A gestão de conteúdo é responsivo para dispositivos móveis.

As desvantagens são:

- Configuração inicial exigente e complexa.
- A personalização do design e a lista dos produtos consome muito tempo.

O Adobe Commerce é ótimo para lojas de comércio eletrônico médias e grandes. Um exemplo de um grande site de e-commerce que utiliza o software é a Olympus, que vende câmeras, equipamentos de áudio e binóculos (Hostinger, 2024).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Para a análise dos resultados será caracterizada a implementação descrevendo a sua missão, visão, nicho de mercado e posicionamento geográfico. Serão identificados os problemas que a plataforma visa resolver, as soluções concorrentes existentes e distinção entre as mesmas, serão identificados os objetivos, a análise SWOT e fatores críticos de sucesso. Por fim serão analisados os serviços a implementar, o plano de implementação, identificar os recursos tecnológicos necessários para o desenvolvimento da mesma, estabelecer um cronograma temporal de execução para implementação da plataforma, os testes a plataforma e os resultados da mesma.

4.1 Caracterização da implementação

A solução a implementar é uma plataforma “web” de recrutamento de profissionais de área das tecnologias de informações designada por TECHcareer Spot, nome em inglês que traduzido para português significa local de carreiras tecnológicas.

A solução redefine o processo de seleção, ao unir candidatos e empregadores, a plataforma cria uma experiência integrada, otimizando cada etapa do recrutamento.

Os candidatos têm à disposição a criação de perfis detalhados, onde podem destacar as suas competências técnicas, certificações e experiências. Esses perfis servem de currículos digitais, permitindo que empregadores identifiquem e analisem. As empresas, podem publicar vagas, descrevendo os requisitos técnicos para as posições disponíveis.

O recrutador tem disponíveis ferramentas avançadas de pesquisas e filtros, que permitem a identificação célere dos profissionais.

A plataforma possui um sistema de classificação, que visa caracterizar o estado do candidato no processo, referindo se está em entrevista, rejeitado, contratado e outros. A comunicação é efetuada por recursos a mensagens integradas, que podem servir para agendar entrevistas, proporcionando uma interação direta.

Para avaliação contínua do processo, existem recursos analíticos e relatórios, permitindo aos recrutadores monitorizar a eficácia das publicações das vagas, através do número de visitas e as candidaturas.

A segurança é uma prioridade, foram executadas medidas robustas para proteção de dados. O desenvolvimento da mesma está adaptado para o ambiente dinâmico das tecnologias emergentes, assegurando à relevância contínua em cenários de alterações tecnológicas.

4.1.1 Missão

No que diz respeito à missão de uma organização, é a razão de ser da empresa e mostra aquilo que a empresa se propõe a fazer, “... é a declaração do propósito e do alcance da empresa em termos de produto e mercado”. (Chiavenato, 2006, p. 36).

A missão da TECHcareers Spot, passa por empenhar-se em ser uma referência no processo de recrutamento de profissionais na área das Tecnologias de Informação, proporcionando uma experiência ágil e eficaz para candidatos e empresas.

4.1.2 Visão

A visão de uma empresa representa a perspetiva a longo prazo da mesma, ou seja, é aquilo que a empresa pretende ser e como pretende estar. É fundamental que a definição da visão seja feita em conjunto com os colaboradores da empresa, dando um sentimento de unicidade e direcionando todos os esforços dos colaboradores nesse sentido. Esta deve ser ambiciosa, motivando para o alcance da mesma da melhor forma possível (Camara et al., 2013).

A visão da plataforma é ser a referência nacional no recrutamento IT, promovendo conexões ágeis entre talentos de TI e oportunidades inovadoras, impulsionados pela tecnologia.

4.1.3 Nicho de mercado

Segundo Matera (2019) nichos de mercado são segmentos ou públicos cujas necessidades particulares são pouco exploradas, ou inexistentes. É uma parcela de um mercado consumidor, em que os compradores podem claramente ser identificados por suas necessidades específicas e que geralmente é pouco ou mal explorada comercialmente. A estratégia de aproveitamento de nichos está justamente na identificação das bases de segmentação que, quando explorados, representam o diferencial ou vantagem competitiva à empresa (ou pessoa).

O nicho de mercado da TECHcareer Spot é direcionado a profissionais e empresas no setor de Tecnologia da Informação. Este nicho específico abrange uma ampla gama de especializações, como desenvolvimento de “software”, segurança da informação, análise de dados, administração de sistemas, entre outros. A plataforma visa atender às necessidades exclusivas desse mercado, oferecendo recursos especializados de pesquisas e filtros que destacam competências técnicas específicas. Destina-se a empresas que procuram talentos altamente qualificados e a profissionais de TI que procuram oportunidades alinhadas com as suas competências e experiência.

Ao focar nesse nicho, a plataforma visa otimizar o processo de recrutamento TI, proporcionando uma experiência personalizada e eficiente para todos os envolvidos no ecossistema de tecnologia.

4.1.4 Posicionamento geográfico

O posicionamento geográfico da plataforma é em Portugal, com o intuito de atender à crescente procura por talentos na área de Tecnologia da Informação no país. A plataforma está estrategicamente desenvolvida para conectar profissionais de TI e empresas em Portugal, facilitando a procura por oportunidades de carreira e talentos especializados dentro das fronteiras nacionais.

Ao focar-se no mercado português, a plataforma oferece recursos adaptados do setor local, considerando o idioma, certificações relevantes e exigências específicas do mercado de trabalho em Portugal. Desta forma, a plataforma procura ser a escolha de referência para fortalecer e impulsionar o ecossistema de recrutamento IT em local, contribuindo para o crescimento do setor.

4.2 Soluções existentes de referência em Portugal

Em Portugal, o cenário de recrutamento IT é dinâmico, existem diversas plataformas “web” concorrentes para conectar empregadores a profissionais.

Brandão et al. (2017), conduziu um estudo aos profissionais de recursos humanos, que consideraram o recrutamento “online” “o futuro”, e que cada vez mais as empresas irão adotar o uso de ferramentas “online”. Lopes et al. (2022) conduziu outro estudo que amostra foi constituída por recrutadores e gestores de recursos humanos de 38 empresas que operam em Portugal, maioritariamente na área de TI, nas regiões norte e centro, quando questionados sobre as ferramentas de recrutamento de profissionais das TI, os participantes indicaram utilizar plataformas tecnológicas de recrutamento, foi também referiram que era comum a condução de entrevistas “online”, por meio de plataformas “online”.

Abaixo, estão algumas plataformas “online” de recrutamento de referência em Portugal:

IT Jobs, especializada em empregos na área de tecnologia, a IT Jobs é uma plataforma popular em Portugal. Ela oferece uma ampla gama de oportunidades de emprego em TI, desde desenvolvedores e programadores até especialistas em redes e segurança (IT Jobs, 2024).

Expresso Emprego, parte do Jornal Expresso, o Expresso Emprego é uma plataforma que abrange diversas áreas, incluindo TI. As empresas podem publicar vagas, e os candidatos têm acesso a uma variedade de oportunidades de trabalho, incluindo posições na área de tecnologia (Expresso emprego, 2024).

SAPO Emprego, é uma plataforma abrangente que cobre diversos setores, incluindo TI. Empresas podem publicar vagas e os candidatos podem pesquisar

oportunidades em diferentes áreas de TI, como desenvolvimento de “software”, análise de dados e administração de sistemas (Sapo emprego, 2024).

Net-Empregos, é uma plataforma ampla que abrange várias indústrias, incluindo TI. Empresas podem postar vagas e os candidatos têm acesso a uma variedade de oportunidades, desde cargos de desenvolvimento até gestão de projetos de TI (Net-Emprego, 2024).

Ofertas de emprego, oferecendo uma visão abrangente do mercado de trabalho em Portugal, o Trabalhar.pt inclui oportunidades em TI. Empresas podem anunciar vagas, e candidatos podem procurar empregos específicos na área de tecnologia (Ofertas de emprego, 2024).

Essas soluções concorrentes visam atender às necessidades únicas do mercado de recrutamento TI em Portugal. Cada uma delas tem as suas características distintas, desde o foco em áreas específicas de TI até a abrangência de diversos setores profissionais. Empresas e candidatos podem escolher a plataforma que melhor se alinha às suas necessidades e preferências no contexto específico do mercado de trabalho português em tecnologia da informação.

4.3 Distinção das soluções existente

As plataformas acima mencionadas competem entre si para destacar-se no mercado de trabalho, oferecendo características distintas que visam atender às necessidades específicas das empresas e profissionais de tecnologia da informação. A distinção entre essas soluções é crucial para que as partes interessadas façam escolhas informadas e eficazes. Abaixo estão alguns aspetos que podem diferenciar a TECHcareer Spot das plataformas mencionadas:

- A plataforma destaca-se por especializar-se exclusivamente em recrutamento TI, oferecendo uma variedade de oportunidades específicas para desenvolvedores, engenheiros, analistas e outros profissionais de TI. Essa especialização pode resultar numa base de candidatos mais qualificada e empregadores mais focados.
- A plataformas que incentiva e facilita o partilha de “feedback” entre candidatos e empregadores, promovendo a transparência no processo de recrutamento.
- Existem opções avançadas de personalização para perfis de candidatos e vagas de emprego pode ser uns diferenciadores. Isso permite que as empresas encontrem candidatos mais alinhados às suas necessidades

específicas que os profissionais destaquem as suas competências de maneira única.

- Está integrado um sistema de mensagens interno, que permite facilitar a comunicação direta entre empregadores e candidatos, permitindo tirar dúvidas, agendar entrevistas e discutir detalhes do processo de seleção.

Ao avaliar as opções no mercado português de recrutamento TI, as empresas e os candidatos devem considerar esses fatores distintos para escolher uma plataforma que melhor atenda às suas necessidades específicas. A diferenciação dessas soluções contribui para um ecossistema de recrutamento dinâmico, adaptado ao mercado de trabalho de tecnologia em Portugal.

4.4 Vantagens e desvantagens da plataforma

“O recrutamento eletrónico assume, nesta perspetiva, um papel mais relevante e especificamente direcionado para a mediação entre empregadores e candidatos, proporcionando geralmente serviços, ...de divulgação de anúncios de emprego de empresas, disponibilização dos mesmos aos candidatos e a submissão da candidatura aos mesmos. ...Como por exemplo, a página de “internet” Net-Empregos” (Cardoso, 2016, p. 50).

De acordo com Cardoso (2016, p. 51) o recrutamento eletrónico possui as seguintes vantagens:

- Permite uma maior flexibilidade quer no lançamento do anúncio, a qualquer hora e a partir de qualquer lugar, quer na gestão do próprio anúncio, podendo ser alterado em qualquer momento;
- Alarga o leque de candidaturas disponíveis, acedendo a candidatos que não procuram ativamente o emprego por estarem empregados, mas que podem aproveitar a facilidade desta via para sondarem novas oportunidades;
- Facilita a contratação internacional talentos;
- Facilita a resposta aos candidatos e, conseqüentemente, o alargamento do número de candidatos sem ser penalizado pela sua qualidade uma vez que permite introduzir filtros seletivos.

Por sua vez, Cunha et al. (2015) referem que o recrutamento eletrónico possui as seguintes desvantagens:

- Os candidatos com fraco uso das novas tecnologias podem ter dificuldade no acesso e/ou preenchimento dos campos da página.
- Dada a sua presença em ambiente virtual, os currículos vitae podem ser alvo de pirataria informática.

- Não alcança pessoas com fraco uso das novas tecnologias.
- Pode aumentar as candidaturas “inúteis”.
- O número elevado de candidaturas recebidas pode resultar um decréscimo da qualidade das mesmas.

Após a revisão da literatura acima e análise de mercado conclui-se que as vantagens da TECHcareer Spot são as seguintes:

- Proporciona o acesso a uma ampla gama de talentos, permitindo que os empregadores encontrem profissionais com competências específicas para dar resposta às suas necessidades.
- A utilização de algoritmos avançados e ferramentas de filtro, para acelerar o processo de triagem, ajudando os recrutadores a identificar candidatos qualificados de forma mais rápida e eficiente.
- Oferece transparência no processo de recrutamento, permitindo que empresas e candidatos visualizem facilmente oportunidades e candidaturas disponíveis.
- Facilita a contratação de talentos estrangeiros, promovendo a diversidade e inclusão.
- Oferta de ferramentas integradas para comunicação direta entre empregadores e candidatos, simplificando a troca de informações e agilizando o processo de recrutamento.
- Fornecimento de dados analíticos que ajudam as empresas a avaliar a eficácia das suas estratégias de recrutamento, identificando áreas de melhoria e adaptando-se às necessidades do mercado.

Concluiu-se que a TECHcareer Spot tem as seguintes desvantagens:

- Devido à popularidade das plataformas, a concorrência é elevada, o que pode dificultar entrada e sucesso no mercado.
- A plataforma é excessivamente dependente de ferramentas tecnológicas, falhas técnicas ou interrupções podem afetar negativamente o processo de recrutamento.
- O uso de ferramentas tecnológicas envolve custos, especialmente para recursos “premium”, o que pode ser uma desvantagem quando o orçamento é limitado.
- Dada a natureza sensível das informações pessoais e profissionais partilhadas na plataforma, a segurança dos dados é uma preocupação constante, exigindo medidas robustas para proteger informações confidenciais.

4.5 Objetivos da plataforma

Apuradas as vantagens e desvantagens da plataforma é essencial projetar os objetivos da plataforma no curto, medio e longo prazo, Segundo Doran (1981) estes objetivos devem ser S.M.A.R.T.: devem ser específicos (Specific), mensuráveis (Measurable), atingíveis (Attainable), relevantes (Relevant) e temporais (Time-bound).

Para alcançar o sucesso foram delineados os seguintes objetivos abaixo.

Curto Prazo (0-6 meses):

- Implementar e lançar a plataforma.
- Atrair um número inicial de 50 utilizadores.
- Ter taxa de crescimento inicial de 10%.
- Recolher feedback Inicial de 20% dos utilizadores.

Médio Prazo (de 6 meses a 2 anos):

- Aumentar o número de empresas e candidatos ativos a 100%.
- Estabelecer parcerias com empresas de tecnologia, instituições de ensino e organizações relacionadas.
- Implementar melhorias com base no feedback do utilizador.

Longo Prazo (2 anos ou mais):

- Aumentar a 10% participação de mercado e reconhecimento da marca.
- Expandir para mercados internacionais adicionando funções de opções de idiomas diferentes.
- Alcançar sustentabilidade financeira e rentabilidade, criando soluções de publicação de vagas de emprego pagas.

Objetivos SMART:

- Específicos: será desenvolver uma plataforma que facilite o processo de recrutamento TI, oferecendo recursos avançados de filtro, e comunicação entre candidatos e empresas.
- Mensuráveis: visa aumentar o número de utilizadores ativos mensais para 10 por mês até o final do primeiro ano de operação.
- Atingíveis: irá estabelecer-se parcerias estratégicas com pelo menos 10 empresas de tecnologia em Portugal para publicar vagas de emprego na plataforma até ao final do primeiro ano de implementação.
- Relevantes: implementação de recursos específicos para o setor TI, como a possibilidade de submissão de portfólios de projetos e suporte a múltiplos idiomas para atrair e atender às necessidades do mercado no segundo ano de implementação.

- Temporais: lançamento oficial para o público até o final do segundo trimestre do ano corrente.

Estes objetivos SMART abrangem diferentes áreas, desde a satisfação do cliente até a inovação tecnológica e a expansão internacional, refletindo uma abordagem abrangente para o sucesso sustentável da plataforma. A adaptação desses objetivos com base na realidade do mercado e nas características específicas da plataforma é fundamental para garantir o sucesso desses objetivos.

4.6 Análise SWOT

Para alcance dos objetivos será utilizada a ferramenta análise SWOT para avaliar as características internas e externas da plataforma para o desenvolvimento e o sucesso da mesma.

A análise SWOT foi criada pelo Albert Humphrey, um consultor de negócios americano que um dos seus projetos de pesquisa, passava por identificar porque vários planos falhavam. O resultado da pesquisa foi a identificação de várias áreas a serem exploradas, surgindo o nascimento da ferramenta SWOT, como meio de analisar essas áreas (Hofrichter, 2017).

A análise SWOT é uma ferramenta de gestão utilizada para o diagnóstico estratégico. O termo SWOT é composto pelas iniciais das palavras Strengths (Pontos Fortes), Weaknesses (Pontos Fracos), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças) (Verboncu & Condurache, 2016).

A ferramenta análise SWOT será utilizada para avaliar as características internas e externas da plataforma para o desenvolvimento e o sucesso da mesma. Abaixo, está representada uma análise SWOT para a solução.

Forças:

- Ampla base de dados de candidatos, proporcionando às empresas uma vasta escolha de candidatos qualificados.
- Ferramentas de pesquisa avançadas e filtros para facilitar às empresas encontrar os candidatos mais adequados com base em competências específicas, experiência e localização, assim como, permite aos candidatos encontrar as vagas que melhor se enquadram ao seu perfil.
- Parcerias estratégicas com empresas líderes no setor de TI para aumentar a visibilidade da plataforma e melhorar a qualidade das ofertas de emprego.
- “Interface” Intuitiva e fácil de usar para empregadores e candidatos, promovendo uma experiência positiva do utilizador.

Fraquezas:

- Dependência de uma única tecnologia ou fornecedor, o que pode tornar a plataforma vulnerável a falhas ou interrupções.
- Limitações financeiras que restringem o investimento e desenvolvimento de recursos para a expansão, afetando o crescimento da plataforma.
- Concorrência intensa, com várias plataformas de recrutamento de TI, torna-se desafiante destacar e atrair utilizadores.
- Questões de privacidade e segurança de dados podem afastar empresas e candidatos preocupados com a privacidade.

Oportunidades:

- Crescimento do setor de TI e o aumento da procura por profissionais de TI oferece oportunidades para a plataforma expandir o seu alcance e atrair mais utilizadores.
- Inovações tecnológicas emergentes, como inteligência artificial e outros, podem aumentar o desenvolvimento da plataforma proporcionando uma vantagem competitiva.
- Parcerias com instituições, empresas, e entidades para atrair talentos e aumentar o leque de empregadores.
- Expansão para mercados internacionais pode proporcionar um aumento do leque de serviços e oportunidade de crescimento.

Ameaças:

- Flutuações da economia podem afetar a contratação de profissionais de TI, impactando diretamente na procura dos serviços da plataforma.
- Alterações na legislação podem afetar os processos de recrutamento e exigir alterações na plataforma.
- Plataformas concorrentes sólidas no mercado pode representar um desafio significativo para a conquista quota de mercado.
- Alterações tecnologia pode representar um desafio acompanhar a evolução e as últimas tendências para garantir relevância e melhoria contínua.

Ao realizar uma análise SWOT, pode-se desenvolver estratégias para aumentar as suas forças, mitigar as suas fraquezas, explorar oportunidades e proteger-nos contra as ameaças, proporcionando uma melhoria contínua no longo prazo.

4.7 Fatores críticos de sucesso

Para aumentar as hipóteses de êxito e sucesso dos objetivos é necessário avaliar fatores que permitam a entrada no mercado. Estes podem ser definidos como fatores críticos de sucesso.

Grunert e Ellegaard (1992) referem que, “o conceito fatores críticos de sucesso surgiu no campo da gestão de sistemas de informação e foi posteriormente transferido para o campo de investigação em estratégias de negócios”.

Rockart (1979) introduziu e tornou popular o conceito fatores críticos de sucesso, depois Bullen e Rockart (1981) em contexto de conceção de gestão de sistemas de informação argumentaram que, os sistemas deviam ser estruturados segundo as necessidades de informação dos gestores vinculadas ao sistema de informação de gestão. Estas necessidades resultaram no termo fator crítico de sucesso. Este conceito foi aplicado por Rockart numa ampla perspetiva, como um modelo que levou ao desenvolvimento de sistemas de informação e como um instrumento para apoiar os executivos a definir as suas necessidades de informação.

Os fatores críticos de sucesso definidos para o desenvolvimento da plataforma para o mercado em Portugal são:

- Possuir uma base de dados robusta de profissionais de TI, abrangendo diversas áreas e níveis de experiência.
- Desenvolvimento de parcerias estratégicas com empresas de TI para garantir uma ampla oferta de oportunidades de emprego.
- Implementação algoritmos avançados de opções de filtros e detalhes para facilitar a procura por profissionais e ofertas de emprego.
- “Interface” intuitiva e amigável para os utilizadores.
- Recursos de navegação simples e eficaz para otimizar a experiência do utilizador.
- Adoção de últimas tendências tecnológicas no setor de recrutamento.
- Oferta de um serviço de suporte eficiente para resolução esclarecimento dos utilizadores.
- Implementação de “feedbacks” para melhorias contínuas dos serviços prestados.
- Desenvolvimento de estratégias de marketing e divulgação para aumentar a visibilidade da plataforma.
- Posicionamento da marca como referência no setor de recrutamento de TI em Portugal.
- Manter a plataforma conforme com a legislação e regulamentos locais.
- Adoção de práticas éticas no tratamento de dados.

- Criação de “network”, comunidade e grupos de discussão no setor de TI.
- Garantia de transparência na informação dos processos e dados de recrutamento dos utilizadores.
- Acessibilidade e inclusão a todos na utilização da plataforma, incluindo pessoas com deficiência.
- Monitorização ativa das avaliações e “feedbacks” dos utilizadores.

Ao abordar esses fatores críticos de sucesso de forma abrangente, a plataforma em Portugal ter um crescimento sustentável e garantir uma elevada quota de mercado.

4.8 Soluções que a plataforma oferece

A TECHcareers Spot oferece várias soluções e funcionalidades destinadas a facilitar o processo de contratação de profissionais de tecnologia da informação. Abaixo os serviços da plataforma:

Registo de empregadores e candidatos permitindo aos empregadores criar contas para publicar as vagas de emprego e gerir o processo de recrutamento.

Permite aos candidatos criar perfis, par destacar as competências, experiências profissionais e educação. Podem fazer “upload” e “download” de currículos, portfólios e projetos relevantes para destacar as suas competências e experiências.

Os candidatos podem pesquisar e filtrar por vagas com base em critérios específicos como as categorias, localização e o nível de experiência.

A plataforma possui um sistema de mensagens que visa facilitar a comunicação direta entre empregadores e candidatos, permitindo tirar dúvidas, agendar entrevistas e discutir detalhes do processo de seleção.

Os empregadores podem avaliar estes documentos durante o processo de seleção.

É possível aos empregadores fornecer avaliações e “feedback” sobre candidatos.

As avaliações podem ajudar a construir a reputação de um candidato na plataforma.

A plataforma envia alertas por correio eletrónico ou notificações para manter os utilizadores informados sobre novas oportunidades de emprego, atualizações em processos de recrutamento, etc.

Medidas de segurança robustas para proteger informações sensíveis dos utilizadores, em conformidade com as regulamentações, legislações de privacidade e proteção de dados.

Existem ferramentas de análise de dados, que permitem aos empregadores perceberem o desempenho das suas vagas de emprego, visitas aos perfis, e para candidatos avaliarem a visibilidade dos seus perfis.

Esses serviços combinados procuram otimizar o processo de recrutamento para empregadores e candidatos, melhorando a eficiência e a precisão na correspondência entre as partes.

4.9 Plano de implementação

Antes de dar início a criação de uma plataforma é necessário criar um plano, ou seja, deve-se identificar os recursos técnicos, financeiros e humanos necessários para o desenvolvimento e promoção do projeto, porque sem o planeamento há um risco elevado do projeto criado não corresponder às expectativas do seu público-alvo ou cliente final (Santos, 2007).

Segundo com Scapin (2001) o ciclo de desenvolvimento de um “website” é uma espiral contínua, marcado por sucessivas alterações. Existem várias etapas ao longo deste ciclo, sendo que o número importância de cada uma delas variam em função da abordagem utilizada. Scapin (2001) apresenta a abordagem composta por seis etapas que se configura como um processo sistemático e cíclico, que incluem:

1. Análise de requisitos;
2. Especificação;
3. “Design”;
4. Implementação;
5. Testes/avaliação e manutenção.

A abordagem proposta por Scapin (2001) indica que deve ser executada, em primeiro, a análise dos requisitos, esta etapa visa à estruturação e identificação do contexto do “site”, definindo os objetivos, caracterizando o público-alvo e identificando os recursos necessários.

Depois vem a especificação e “design”, nesta fase são produzidos os modelos da “interface” e os conteúdos para implementação do “website” (Scapin 2001).

A etapa da implementação corresponde à criação do website através dos recursos tecnológicos (Scapin 2001).

Os testes ocorrem durante todo o processo de criação de um “website”, o teste definitivo acontece após concluída a implementação do mesmo (Scapin 2001).

Por fim, a fase de manutenção que envolve o planeamento das modificações necessárias identificadas na fase de testes (Scapin 2001).

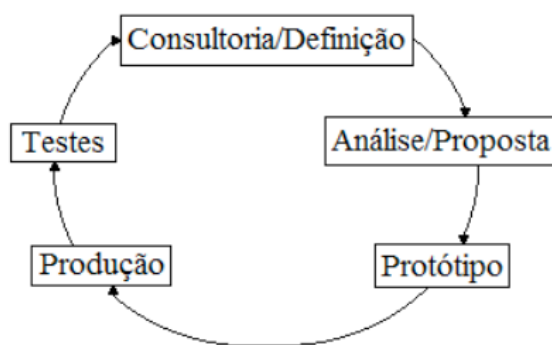


Figura 6. Ciclo de desenvolvimento de um “website”. Fonte: Santos (2007).

Para além do modelo proposto por Scapin (2001) existem muitos outros modelos de referência para o desenvolvimento de um “website”. Um modelo que merece ainda referência neste trabalho é o proposto por

Santos (2007) também propõem um modelo de referência para a criação de um “website”, que sugere uma divisão deste processo em cinco etapas como apresentadas na Figura 6:

1. Consultoria/definição;
2. Análise/proposta;
3. Protótipo;
4. Produção;
5. Testes.

Segundo Santos (2007) as etapas devem começar pela consultoria/definição, que visa, um trabalho conjunto entre o desenvolvedor e o cliente no planeamento e estruturação do projeto.

De seguida é elaborada uma análise/proposta com um relatório detalhado com as exigências técnicas para o “website” (Santos, 2007).

A seguir é apresentado o protótipo do “website”, onde inclui o “layout” (Santos, 2007).

Após apresentado o layout, avançamos para a fase de produção onde são desenvolvidos os conteúdos do “website” (Santos, 2007).

Por fim, são realizados testes ao website e as alterações necessárias (Santos, 2007).

Baptistella e Barcellini (2000) indicam que não existe um modelo único para a elaboração de um “website”, porque estes variam segundo a natureza e o propósito.

Estes são desenvolvidos por indivíduos particulares ou coletivos com objetivos particulares.

Os perfis mais utilizados na construção de “websites” são (Baptistella e Barcellini, 2000):

- Comunidades virtuais: servem para os utilizadores comunicarem com outros utilizadores, associados a um tema, que podem incluir os fóruns, “chats”, “sites” de relacionamento, etc.;
- Institucional: mais utilizados por coletivos como ponto de contacto com os seus clientes e/ou fornecedores;
- Portal: agregam um leque variado de serviços num único local;
- Serviços: utilizado por indivíduos particulares e coletivos para a dinamização de serviços de várias naturezas.
- Produtos: geralmente desenvolvidos para comercialização de produtos.

A plataforma foi criada e implementada seguindo um plano a semelhança do proposto Scapin (2001), mas como indica a Baptistella e Barcellini (2000) teve características pessoais devido à natureza e o propósito do website.

A mesma vou desenvolvida através do sistema WordPress através de várias etapas. As etapas de implementação foram:

4.9.1 Escolha da hospedagem para a instalação do WordPress

O primeiro passo para a implementação da plataforma é a escolha do fornecedor de hospedagem para o WordPress. Este sistema é responsável por fornecer o ambiente no qual o “site” WordPress pode ser armazenado, acedido e executado. Ele desempenha um papel crucial na disponibilidade, desempenho e segurança do site.

O sistema de hospedagem escolhido foi o SiteGround, que se pode ter acesso através do URL <https://eu.siteground.com/>. O sistema presta serviços de hospedagem na “web”, hospedagem WordPress, hospedagem WooCommerce, revenda de hospedagem, armazenamento em nuvem, nomes de domínio, hospedagem na “web” para agências (SiteGround, 2024a). O Serviço escolhido foi hospedagem WordPress devido as funcionalidades associadas aos serviços, estas funções incluem (SiteGround, 2024b):

- Armazenamento de arquivos associados ao “site”, incluindo imagens, vídeos, documentos e, principalmente, os arquivos do próprio sistema WordPress.
- Gestão de base de dados, para armazenar informações como as configurações do “site”, etc. usando tecnologias como MySQL.
- Certificado SSL, crucial para a segurança e melhoraria da classificação do “site” nos mecanismos de busca.

- Instalação e configuração do WordPress, e fornecimento de “interfaces” e ferramentas para configurar e personalizar as configurações do WordPress.
- Garantia de conectividade para assegurar que o “site” seja acessível “online” 24/7. Isso envolve a manutenção de servidores estáveis, largura de banda adequada e monitorização permanente para garantir que o site esteja sempre disponível.
- Atualizações de “software” do servidor, garantindo que a versão do PHP, MySQL, e outros componentes esteja atualizada e compatível com a versão mais recente do WordPress.
- Segurança do servidor, para proteção e garantia a integridade e a proteção dos dados do “site”.
- Soluções de “backup” automáticas e manuais para garantir que os dados do site possam ser restaurados em caso de perda de dados, falha do sistema ou outras emergências.
- Otimização do desempenho do servidor.
- Suporte técnico especializado para resolver problemas relacionados à hospedagem, configuração do servidor e questões de compatibilidade com o WordPress.
- Aumento de capacidade de armazenamento

4.9.2 Instalação do WordPress no SiteGround

Após a escolha do sistema de hospedagem foi efetuada a instalação do WordPress no SiteGround, foram utilizadas às ferramentas e recursos que o “site”, a disponibiliza para os utilizadores. Os passos do processo de instalação foram os seguintes (SiteGround, 2024c):

1. Fez-se o acesso no sistema e depois acedeu-se ao painel de controlo
2. Escolheu-se um domínio <https://techcareerspot.com/>.
3. Iniciaram-se os processos de instalação do WordPress através da ferramenta de "WordPress Installer".
4. Foi criada a conta e senha para a conta de administrador do WordPress.
5. Foram configuradas outras opções, como o nome do “site”, a descrição, o idioma e outros ajustes específicos.

4.9.3 Instalação do Tema no WordPress

Feita a instalação do WordPress foi necessário instalar e configurar o tema através dos seguintes passos (SiteGround 2024d):

1. Fez-se o “login” no seu painel de administração do WordPress.

2. Navegou-se até a secção de temas;
3. Selecionou-se adicionar novo tema;
4. Instalou-se o tema;
5. A seguir ativou-se o tema;
6. Foi necessário personalizar as configurações e opções;
7. Criaram-se configurações específicas, como cores, fontes, “layout”, “widgets”, menus, páginas, formulários etc.;
8. Introduziram-se funcionalidades através do código fornecido por “plugins”.

4.9.4 Testes a plataforma

Após a criação da plataforma a realização de testes e implementação contínua de melhorias é essencial para garantir uma experiência eficaz para os utilizadores. Foram realizados os seguintes testes (SiteGround, 2024e):

- Testes de utilizador para avaliar a facilidade de navegação e interação no “site”;
- Testes de desempenho para garantir que o “site” carregue rapidamente.
- Testes de compatibilidade com diferentes navegadores como Chrome, Firefox, Safari, Edge, e em diversos dispositivos como computadores, tablets, telemóveis);
- Testes de resposta para perceber o tempo que a plataforma leva para processar e responder a diferentes interações do utilizador;
- Análise de otimização para mecanismos de busca (SEO) para garantir que o site seja facilmente encontrado pelos motores de busca. Isso inclui a otimização de “meta” descrições, títulos, URL’s amigáveis, entre outros;
- Implementação ferramentas de análise de dados e métricas, como o Google Analytics, para monitorizar o tráfego do “site”, taxas de conversão e comportamento do utilizador, para identificar padrões e áreas de melhoria;
- Testes a segurança.

4.9.5 Lançamento e divulgação da plataforma

Após a conclusão dos testes a plataforma foi lançada no mercado para a sua utilização. Mas para tal, é necessário atrair utilizadores para usufruir dos serviços da plataforma.

Para a divulgação da mesma para atrair candidatos e empresas foram utilizadas as várias estratégias e táticas de divulgação.

Otimizou-se o SEO (Otimização para Mecanismos de Busca) da plataforma para motores de busca, garantindo que ela seja facilmente encontrada, incluiu a otimização de palavras-chave, “meta” descrições, títulos e URL’s.

Integração com redes sociais como LinkedIn, Facebook, Instagram e Google, para partilhar oportunidades de emprego e informações relevantes. Criou-se a conta no LinkedIn com a ligação <https://www.linkedin.com/company/techcareerspot/>, no Instagram com a ligação <https://www.instagram.com/techcareerspotcom/>, no Facebook com a ligação <https://www.facebook.com/techcareerspot> e no Google com a ligação <https://g.co/kgs/oqHUQ5N>.

Construção de listas de “e-mail marketing” para envio a empresas para publicação de vagas emprego com formato e informação a baixo

“Assunto: Publique aqui as suas vagas de Emprego IT 100% GRÁTIS

Caríssimos/as,

Estimamos que se encontre bem.

O meu nome é Jorge Luís, faço parte da [TECHcareer Spot](#), uma Plataforma Web de Recrutamento de Profissionais IT, nacional. 100% GRATUITA Conheçamos [aqui](#).

- Está a recrutar profissionais IT?*
- Está à procura de uma plataforma para publicar e partilhar as suas vagas de emprego?*

Convidamos-lhe a usufruir da nossa Plataforma de forma 100% GRATUITA para encontrar os profissionais que esta a recrutar na área das Tecnologias de Informação.

Entre já, na nossa Plataforma <https://techcareerspot.com/> e aproveita a campanha de lançamento 100% publicação de vagas ilimitadas.

Agradecemos o seu tempo, com continuação de um bom trabalho.

Jorge Luís

TECHcareer Spot

Plataforma de Emprego para Profissionais IT em Portugal

<https://techcareerspot.com/>”

4.9.6 Testes e manutenção a plataforma

Foi implementado um sistema de recolha de testes e manutenção a plataforma com a atualização periódica das ferramentas tecnológicas.

4.10 Cronograma de implementação

A implementação da plataforma envolveu várias etapas, consoante a complexidade das tarefas foi criado de cronograma para execução das mesmas.

Segundo Adeli e Karim (2003) o cronograma, é uma ferramenta de gestão de tempo, que consiste numa lista de horários em que possíveis tarefas, eventos, ou ações destinam-se a ocorrer, ou de uma sequência de eventos na ordem cronológica em que tais eventos devem ocorrer.

A data de início do cronograma é 1 de Novembro de 2023 com o fim a 30 de Outubro de 2024, um total de 12 meses e aproximadamente 48 semanas.

4.10.1 Planeamento e escolha (Semana 1-9)

- Escolha do tema;
- Exploração bibliográfica;
- Caracterização da implementação;
- Análise de mercado e público-alvo;
- Identificação de problemas a resolver;
- Identificação e distinção das soluções existentes;
- Definição dos objetivos;
- Análise SWOT;
- Fatores críticos de sucesso.

4.10.2 Definição da Implementação (Semana 9-11)

- Definição dos serviços a implementar;
- Plano de implementação;
- Recursos tecnológicos necessários.

4.10.3 Desenvolvimento da plataforma (Semana 11-24)

- “Design” da arquitetura;
- Hospedagem;
- WordPress;
- Desenvolvimento e configuração.
- Implementação de funcionalidades específicas.
- Integração de “plugins”.

4.10.4 Testes a implementação (Semana 24 adiante)

- Testes de utilizador;
- Testes de desempenho;
- Testes de compatibilidade;
- Testes de resposta;
- Testes a segurança.

4.10.5 Lançamento e divulgação da plataforma (Semana 24 adiante)

- Lançamento da plataforma;
- Otimização do SEO;
- Integração com redes sociais;
- Divulgação da plataforma as empresas e candidatos;

4.10.6 Análise dos resultados (Semana 24 adiante)

- Análise de otimização;
- Análise de dados e métricas de desempenho e utilização.

4.11 Recursos tecnológicos necessários

De acordo com Scapin (2001) para o desenvolvimento de “site” é necessário, em primeiro, a análise dos requisitos, com o objetivo identificar os recursos necessários. Nesta fase de identificação são produzidos e refinados modelos da “interface”, para implementação do “website”, segundo o seu conteúdo e recursos tecnológicos necessários.

Para o desenvolvimento da plataforma no WordPress, foram necessários vários recursos tecnológicos que abrangem desde o ambiente de desenvolvimento de programação, “design” até a infraestrutura de hospedagem. Para além do PHP, o desenvolvimento em WordPress envolveu o uso do HTML para a marcação, CSS para estilos e JavaScript para interatividade do lado do cliente, e gestão da base de dados através do MySQL.

Essas linguagens de programação e tecnologias são fundamentais para o desenvolvimento em WordPress, a sua combinação permite a criação de páginas dinâmicas e interativas.

4.11.1 Hospedagem

A hospedagem de “sites” é um serviço “online” que permite que o conteúdo do “site” fique acessível na “internet”. Ao adquirir um plano de hospedagem, está a alugar espaço num servidor físico para armazenar todos os dados e arquivos. Os fornecedores de hospedagem oferecem a tecnologia e os recursos necessários para que o “site” opere de forma eficaz e segura. Eles são responsáveis por manter o servidor operacional, implementar medidas de segurança e garantir que os dados como textos, imagens e outros arquivos sejam transferidos com sucesso para os navegadores (Hostinger, 2024).

A hospedagem no desenvolvimento da plataforma serviu para a gestão da operação e desempenho da mesma. Executa funções de armazenamento de arquivos

e Base de Dados, fornecendo a memória necessária para armazenar todos os arquivos do WordPress, incluindo o núcleo do sistema, temas, “plugins” e arquivos de mídia digital.

A hospedagem tornou a plataforma acessível “online”, permitindo que utilizadores tenham acesso ao conteúdo via navegadores “web”.

Permitiu a configuração do domínio, URL para os utilizadores, garantir o desempenho e segurança do servidor, recuperação de dados e gestão do tráfego.

4.11.2 WordPress

O WordPress é um sistema de gestão de conteúdos (CMS) que permite aos utilizadores armazenar, organizar e publicar conteúdos na “web” de forma simples e célere. O CMS é um sistema dinâmico, que pode ser expandido, adicionando novas funções quando os nossos requisitos mudam, ao contrário de “sites” estáticos e de HTML (Patel et al., 2011).

A utilização do WordPress no desenvolvimento da plataforma refere-se à implementação do WordPress como o CMS (Sistema de Gerenciamento de Conteúdo) central para construir e administrar o “site”. O WordPress é uma plataforma de código aberto que foi necessária instalação do tema para gestão, configuração e desenvolvimento de conteúdo.

4.11.3 PHP

O Hypertext Preprocessor (PHP) é uma linguagem de script livre utilizada para desenvolver páginas Web dinâmicas. Pode ser incorporada no HTML ou ser utilizada em aplicações gráficas autónomas (Sklar, D. 2004).

O PHP (Hypertext Preprocessor) é a linguagem de programação principal por trás do WordPress. É utilizado para criar a lógica dinâmica e a funcionalidade que torna o WordPress uma plataforma de referência para a gestão de conteúdo.

O tema no desenvolvimento da plataforma é construído usando arquivos de modelo PHP, como “header.php”, “footer.php”, “single.php”, entre outros, que determinam como diferentes funcionalidades serão exibidas, como as páginas, títulos, arquivos, categorias, “tags”, e outros tipos de conteúdos. Permite também personalizar a aparência e o comportamento do site, alterando ou adicionando código diretamente aos arquivos do tema.

As funções dos “plugins” são feitas através do PHP, estas permitem adicionar ou modificar partes do código e criar funcionalidades sem alterar o núcleo do WordPress, que são chamadas durante a execução da plataforma.

Na plataforma, o PHP manipula a exibição das listas de empregos, perfis de candidatos e empresas, formulários de registo, inscrição, e outras funcionalidades específicas do tema.

4.11.4 HTML (HyperText Markup Language)

O HTML é usado para marcações constituídas por códigos, para a criação de páginas “web”, através da utilização de “tags” para definir os seus diferentes elementos, como, por exemplo, texto, imagens, vídeos e formulários (Schmitt e Kyle, 2012).

HTML foi usada para criar, construir e modificar e estruturar os elementos e conteúdos das páginas do tema, definindo elementos como cabeçalhos, parágrafos, listas e “links” em arquivos como “header.php” e o “footer.php”.

4.11.5 CSS (Cascading Style Sheets)

O Cascading Style Sheets (CSS) é uma linguagem de estilo desenvolvida para definir a aparência de páginas de linguagens de marcação. Permite controlar o aspeto de todos os elementos HTML, desde cor, tamanho, tipo de letra, decoração de letras ou de caixas, backgrounds e etc. (Pouncey e Richard, 2011).

O CSS foi essencial para personalizar os estilos das páginas “web”, e melhorar a aparência visual atraente e consistente da plataforma.

4.11.6 JavaScript

O JavaScript é a linguagem de programação utilizada geralmente para a criação de “scripts” do lado do cliente na World Wide Web, e tem ganho cada vez mais popularidade para outros tipos de aplicações através do Node.js, um ambiente de tempo de execução para o desenvolvimento de aplicações JavaScript autónomas construídas sobre o motor JavaScript (W3Techs. 2024).

Para melhorar a experiência do utilizador, criar recursos dinâmicos nas páginas do lado do cliente, efeitos visuais, validações de formulários, carregamento assíncrono de conteúdos, entre outras funcionalidades interativas, utilizou-se a linguagem de programação JavaScript na plataforma.

4.11.7 MySQL

O MySQL é um sistema de gestão de bases de dados em “open source”, com interface gerada com linguagem SQL (Structured Query Language), que permite aos utilizadores resolver os problemas com o tempo de inatividade, manutenção e administração de aplicações “online” (Nixon, Robin. 2012).

Para a gestão da base de dados, armazenar informações sobre as vagas de emprego, perfis de candidatos, e outros dados relacionados ao recrutamento, usou-se o MySQL para consultas eficientes e garantir a integridade dos dados.

4.12 Estrutura e arquitetura da plataforma

Arquitetura de “software” propõe o estudo das estruturas dos sistemas e os seus relacionamentos para organizar o conhecimento, visando alcançar os atributos de qualidade do desenvolvimento (Bass et al. 2003).

Bass et al. (2003) referem, também, que a arquitetura de “software” está relacionada com as questões estruturais que englobam o “grosso” da organização e a estrutura de controlo global, e que essas questões dizem respeito a protocolos para comunicação, sincronização e acesso a dados, associação de funcionalidades para elementos de projeto, distribuição física, composição dos elementos de projeto, desempenho e seleção entre diversas alternativas do projeto.

Ao analisar os conceitos apresentados, podemos perceber que a arquitetura de “software” está ligada aos elementos estruturais de um sistema e exerce um papel coordenador para simplificar a complexidade do processo de desenvolvimento de “software”.

A plataforma segue uma arquitetura e estrutura que combina funcionalidades específicas para atender às necessidades do setor.

No “Front-end” (“interface” frontal do utilizador) apresentam-se uma visão geral do site e os seus recursos principais, como as páginas:

1. Página inicial
2. Página para candidatos
3. Página para empregadores
4. Página todas as ofertas de emprego
5. Página todas as categorias de emprego
6. Página todos os candidatos
7. Página todas as empresas
8. Página acerca de nós
9. Página contacte-nos
10. Termos e condições
11. Política de privacidade

No “Back-end” (“interface” interna do administrador) encontra-se o código, as ferramentas tecnológicas e as linguagens de programação do desenvolvimento da plataforma, a base de dados geral, as informações sobre os candidatos, empregadores, vagas, assim como, métricas de desempenho do “site”, algoritmos de processo, e as ferramentas de segurança.

4.12.1 Página inicial

A página inicial da plataforma desempenha um papel fundamental, serve para cativar e orientar os utilizadores, fornecendo informações relevantes e incentivando a interação com a plataforma. A mesma corresponde à página apresentada ao utilizador quando este acede ao “site”, localizado em <https://techcareerspot.com/>. É constituída essencialmente por:

- Barra superior, contém o logótipo do “site”, barra de menu constituídas por elementos de navegação (publicar ofertas grátis, pesquisar ofertas, candidatos e empregadores), registo e “login” (Figura 7);
- Conteúdo central, ocupa uma parte significativa da página inicial e contém uma mensagem de introdução a plataforma (“Empregos e Carreiras em Tecnologia”), imagens relacionadas ao recrutamento IT, e uma barra de pesquisa de vagas de emprego que permite que os visitantes da página inicial pesquisar rapidamente por vagas de emprego de acordo com palavras-chave, localização ou categoria, facilitando o acesso às oportunidades (Figura 7);
- Secção de ofertas em destaque, destaca vagas de emprego em elevada procura, permitindo que os utilizadores tenham acesso imediato as oportunidades mais relevantes (Figura 8);
- Ofertas recentes, são informações referentes as últimas ofertas de emprego publicadas pelos empregadores (Figura 9);
- Categorias de emprego, são classificações que agrupam oportunidades de trabalho relacionadas à tecnologia da informação em diferentes áreas, especializações ou tipos de posições. Essas categorias são projetadas para ajudar os candidatos a encontrar vagas de emprego que correspondam às suas competências, experiência e interesses (Figura 10);
- Candidatos em destaque, são perfis de candidatos que são destacados ou promovidos na plataforma, geralmente têm características que os diferenciam dos demais, e que os torna atrativos para os empregadores (Figura 11);
- Empresas em destaque, são empregadores que recebem destaque especial na plataforma, com o objetivo aumentar a visibilidade e atratividade dessas empresas para candidatos (Figura 12);

- Planos de recrutamento, são pacotes ou assinaturas oferecidas aos empregadores que desejam utilizar os serviços da plataforma para recrutar candidatos para suas posições de emprego (Figura 13);
- “Newsletters”, são comunicações periódicas enviadas aos utilizadores registados na plataforma, por “e-mail”, para fornecer informações relevantes sobre oportunidades de emprego, e outros conteúdos relacionados ao recrutamento (Figura 14);
- Rodapé, contém uma nota de boas-vindas do “site” (“Bem-vindo à melhor plataforma de carreiras em tecnologia”) e elementos de navegação (“Candidaturas, Ofertas Favoritas, Mensagem, Perfil, Painel de Controlo, Mensagem, Candidaturas, Publicar Ofertas, Contacte-nos, Termos e Condições, Política de Privacidade”) (Figura 15).



Figura 7. Página inicial

Ofertas em Destaque

Pesquise e encontre a sua oportunidade de carreira

Todas as ofertas de emprego >

Figura 8. Ofertas em destaque

Ofertas Recentes

[Todas as ofertas de emprego >](#)

Figura 9. Ofertas recentes

Categorias de Emprego

Pesquise a sua oportunidade de carreira por categorias

[Todas as categorias >](#)

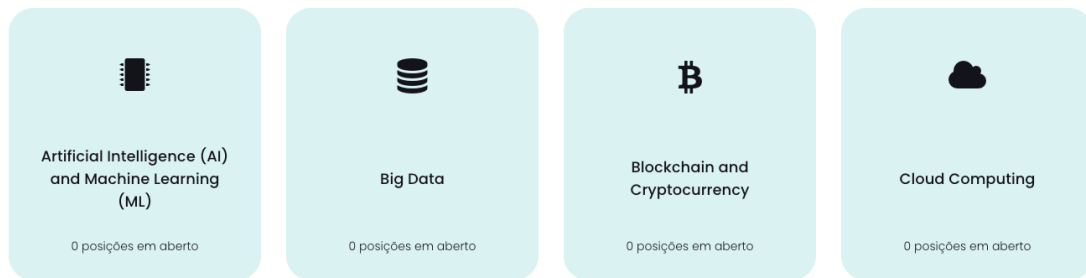


Figura 10. Categorias de emprego

Candidatos em Destaque

Encontre e trabalhe com os melhores candidatos

[Todos os candidatos >](#)

Figura 11. Candidatos em destaque

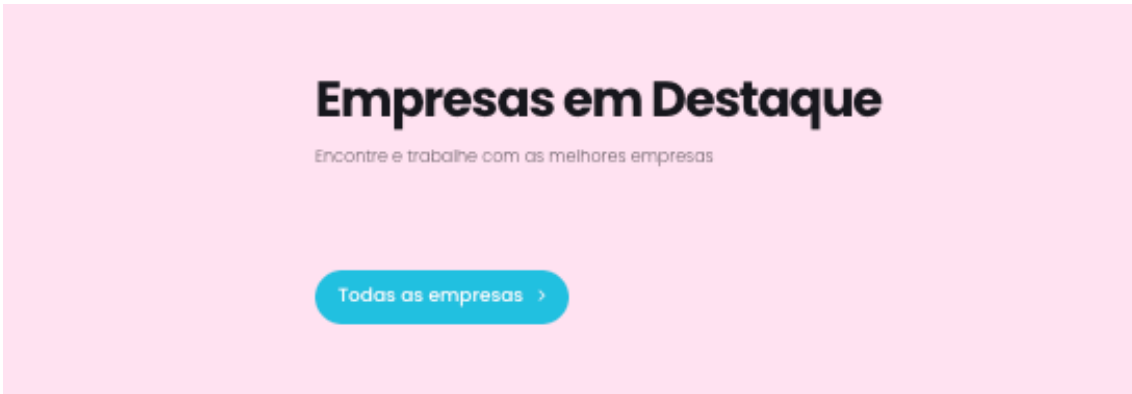


Figura 12. Empresas em destaque

Escolha o seu Plano

ADERE A PROMOÇÃO DE ABERTURA com Plano Gratuito de PUBLICAÇÃO DE VAGAS ILIMITADAS para Empregadores

RECOMENDADO

Plano Básico
GRATUITO

Grátis /60 dias

- ✓ Ofertas de emprego ilimitadas
- ✓ 20 anúncios de emprego em destaque
- ✓ Acesso ao currículo

Selecionar plano

Figura 13. Planos de recrutamento

Mantenha-se atualizado

Subscriva a nossa newsletter para receber as nossas informações

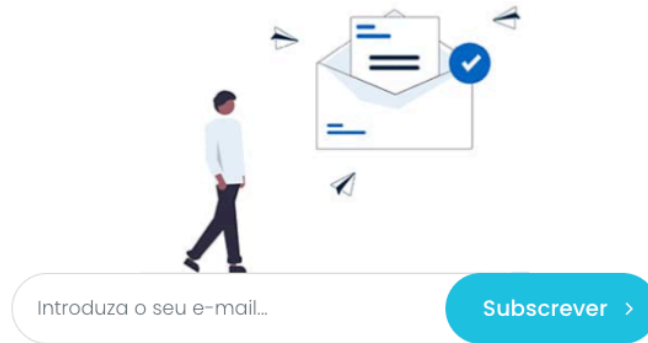


Figura 14. Newsletter

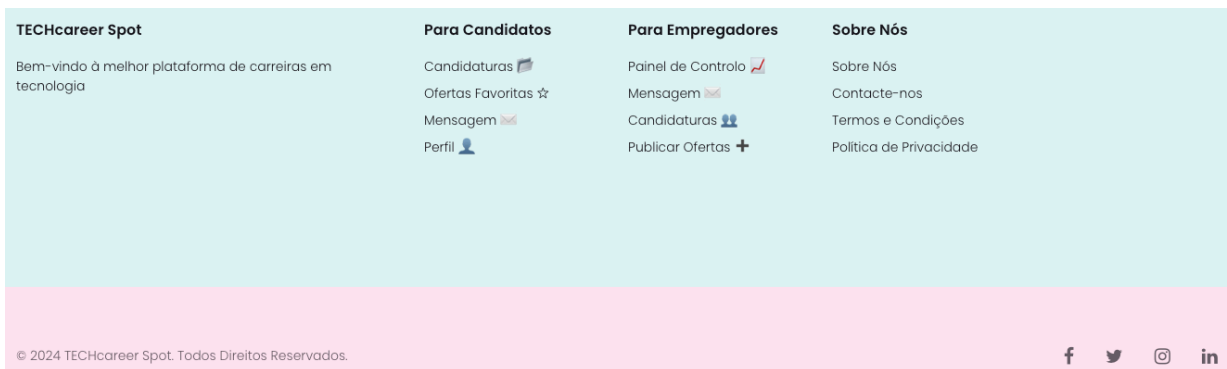


Figura 15. Rodapé

4.12.2 Página para candidatos

A página para candidatos (Figura 16) da plataforma foi projetada para fornecer uma experiência centrada no utilizador que procura por oportunidades de emprego, com recursos como uma barra de pesquisa de vagas de emprego, que permite que os candidatos procurem oportunidades por palavras-chave, localização, categoria de emprego, entre outros filtros. Também permite o acesso às ofertas em destaques, categorias de emprego, as empresas em destaque que estão a recrutar.

Para Candidatos


| | | [Encontrar emprego](#)

Ofertas em Destaque

Pesquise e encontre a sua oportunidade de carreira

[Todas as ofertas de emprego](#)

Categorias de emprego

 Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML) 0 posições em aberto	 Big Data 0 posições em aberto	 Blockchain and Cryptocurrency 0 posições em aberto	 Cloud Computing 0 posições em aberto	 Cybersecurity 0 posições em aberto	 Database 0 posições em aberto
---	---	--	--	--	---

[Todas as categorias](#)

Empresas em destaque

Encontre e trabalhe com as melhores empresas

[Todas as empresas](#)

Figura 16. Página para candidatos

4.12.3 Página para empregadores

Esta página (Figura 17) foi desenvolvida para fornecer uma experiência centrada no utilizador que procura por candidatos, com recursos como os candidatos em destaques e os planos de serviços da plataforma.

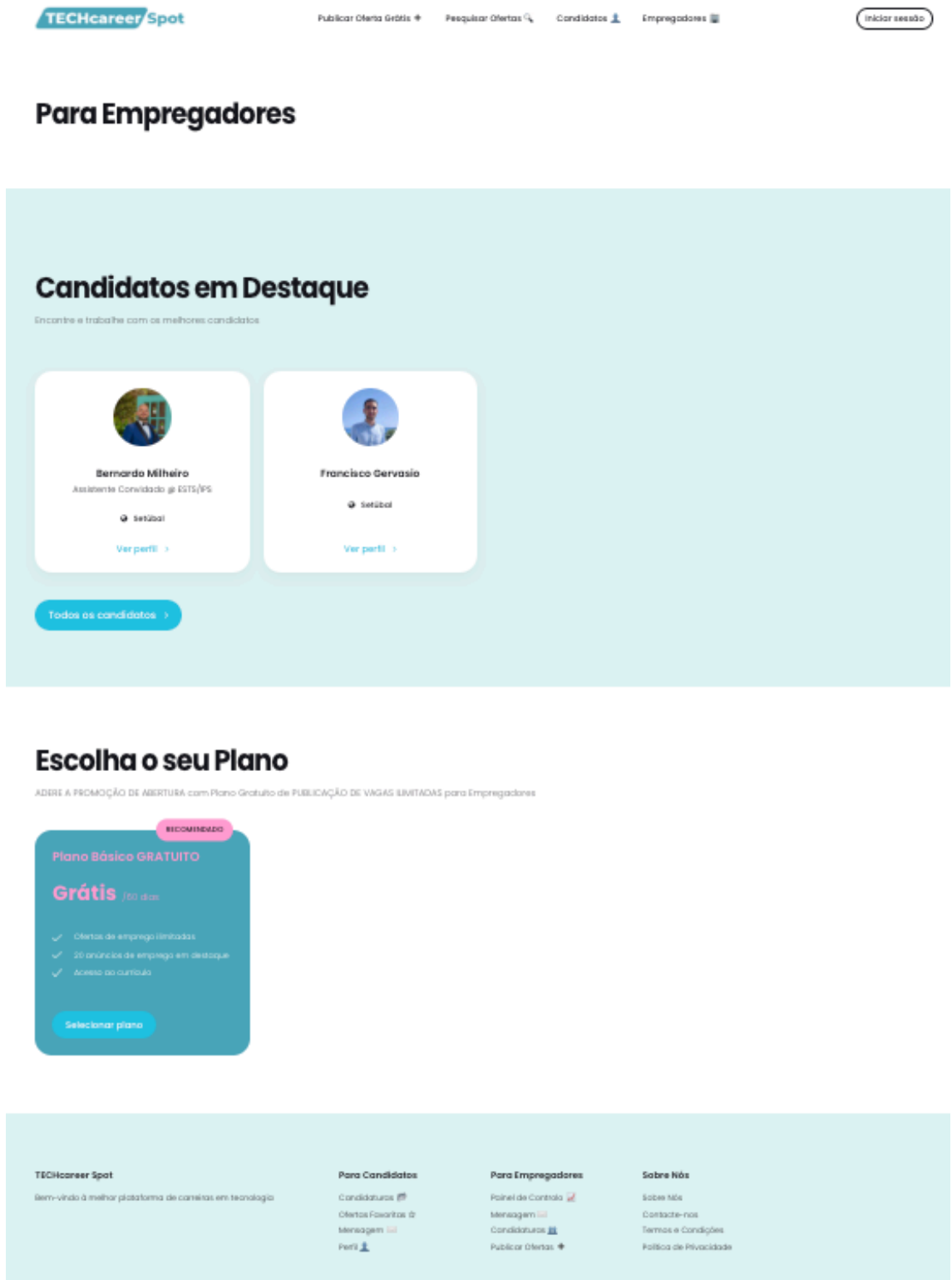


Figura 17. Página para empregadores

4.12.4 Página todas as ofertas de emprego

A presente é uma componente essencial onde os candidatos podem explorar e procurar por oportunidades de emprego (Figura 18). Foi projetada para fornecer uma experiência intuitiva e eficiente, permitindo aos candidatos encontrar as vagas que correspondam às suas competências e interesses. Os principais elementos que podem ser encontrados são, filtros de pesquisa, que permitem que o candidato definir a sua procura por vagas de emprego com base em critérios específicos, como palavras-chave, localização, tipo de emprego e o nível de experiência. A lista de vagas de emprego é exibida, mostrando detalhes como título da vaga, nome da empresa, localização, data de publicação e botões de ação para visualizar detalhes da vaga ou para candidatura. Os candidatos podem optar por ordenar as vagas de emprego por data de publicação, e aceder a botões de ação, que permitem que os candidatos se candidatem à vaga diretamente na plataforma, salvem a vaga para referência futura, partilhem a vaga com outras pessoas ou enviem um “link” da vaga.

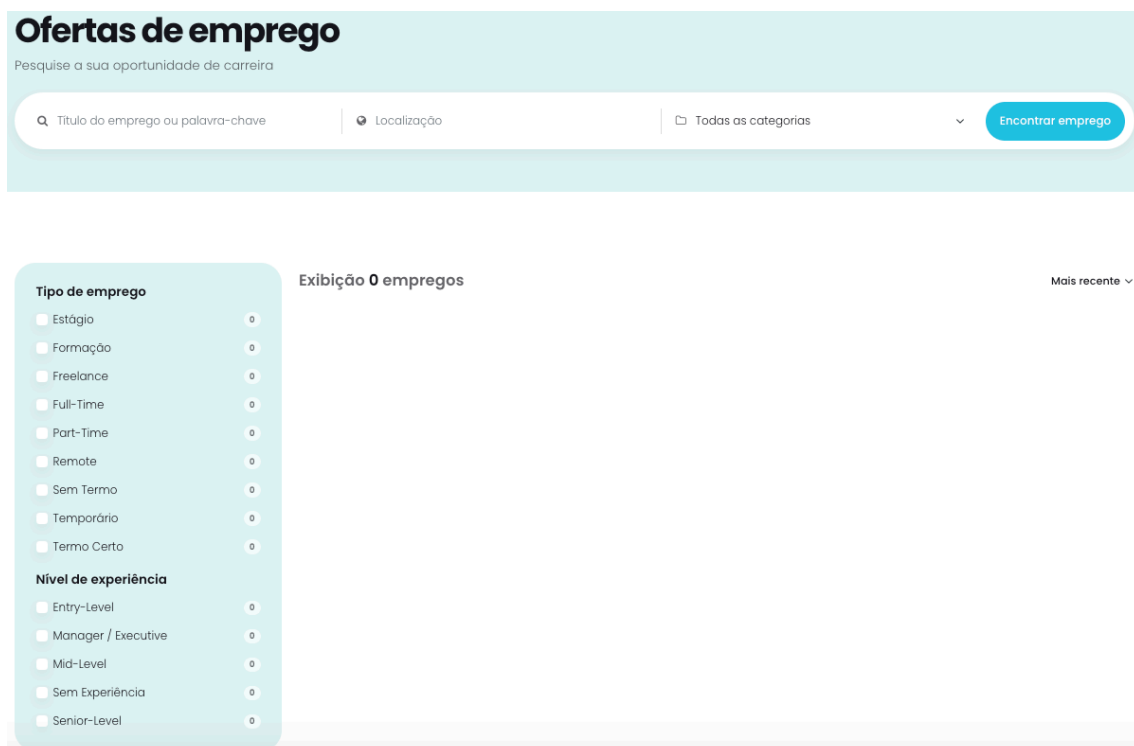


Figura 18. Página ofertas de emprego

4.12.5 Página todas as categorias de emprego

Este é um recurso que permite aos candidatos explorar uma variedade de áreas de emprego relacionadas as tecnologias da informação. Essa página tem o objetivo de fornecer uma visão abrangente das diferentes especializações e categorias de emprego disponíveis na plataforma. Ao aceder a página temos o acesso às categorias identificadas por ícones e uma identificação das posições em aberto, filtros de

navegação para permitir aos candidatos definir a sua procura por palavras-chaves, localização, categoria, tipo de emprego e nível de experiência.

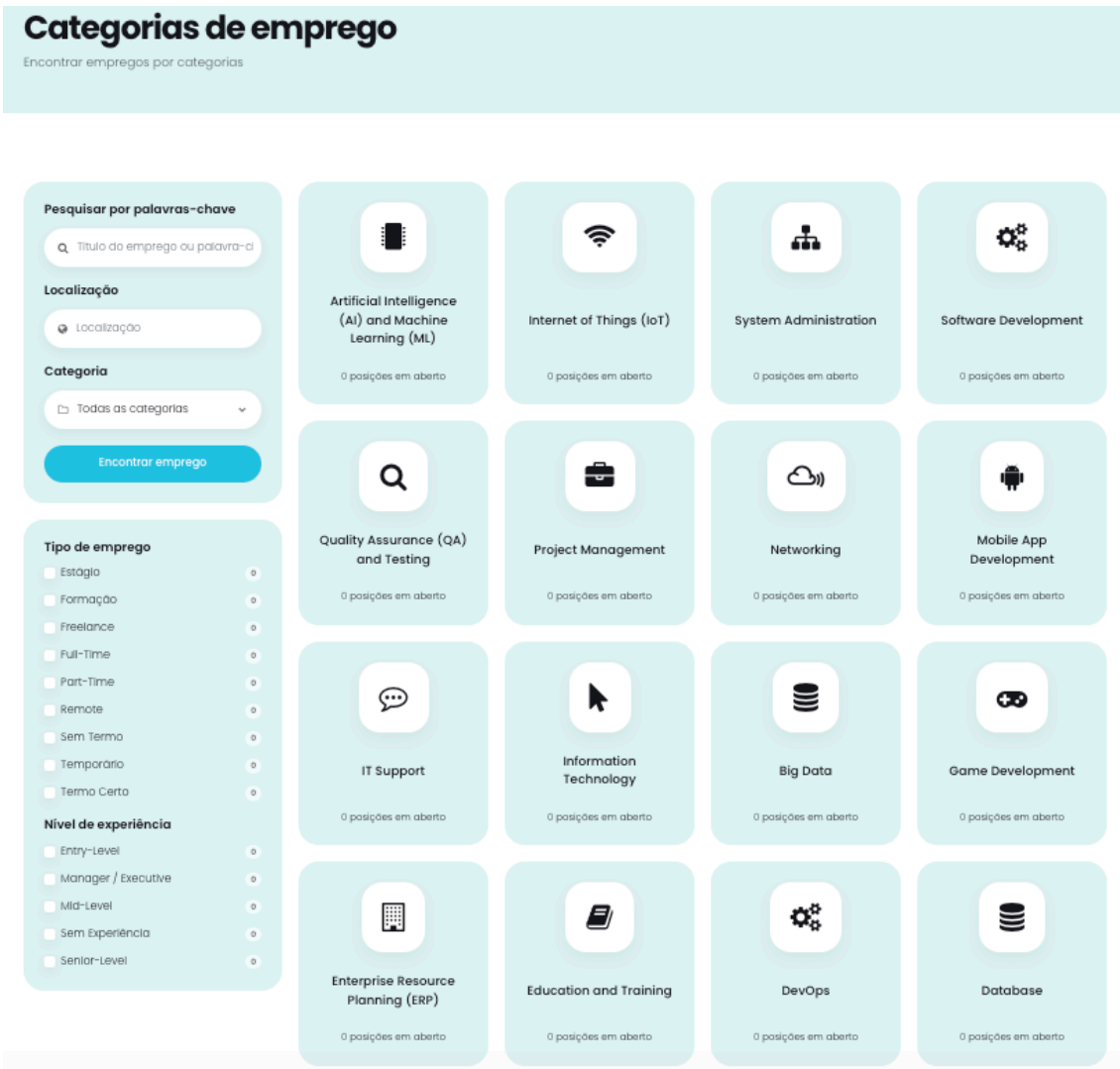


Figura 19. Página categorias de emprego

4.12.6 Página todos os candidatos

A página "Todos os Candidatos de Emprego" (Figura 20) permite aos empregadores explorar e pesquisar os perfis de candidatos disponíveis na plataforma, e agilizar o processo de recrutamento e seleção dos mesmos. Existem opções de filtros de pesquisa que permitem que os empregadores encontrem os candidatos com base em critérios específicos, como indústria, localização e palavras-chave.

A lista de perfis de candidatos é exibida, pode ser ordenada por nome, mostrando detalhes como nome, título da posição, resumo profissional, competências-chave, experiência e educação.

Os empregadores podem aceder ao perfil do candidato e visualizar detalhes adicionais, como histórico de profissional, portfólio de projetos, certificações, currículo, entre outros.

Foi criado botões de ação permitem que os empregadores entrem em contacto com os candidatos para enviar mensagens, solicitar mais informações, e agendar entrevista diretamente através da plataforma.

Candidatos

Encontre e trabalhe com os melhores profissionais

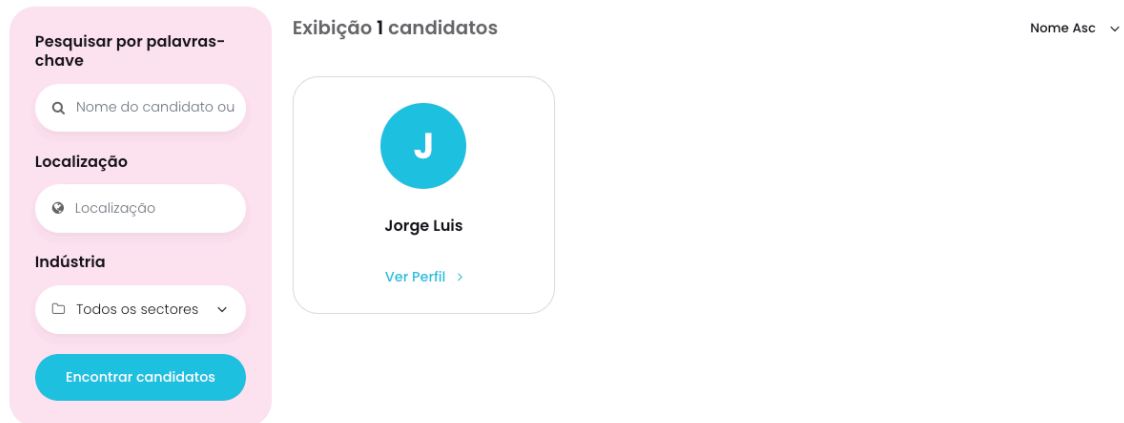


Figura 20. Página todos os candidatos

4.12.7 Página todas as empresas

A partir desta página (Figura 21) podemos explorar as empresas que estão a recrutar na plataforma, permitindo aos candidatos encontrar os empregadores que correspondam aos seus interesses.

Ao aceder a mesma encontramos a lista de empresas, mostrando o nome e uma descrição, é possível ordenar por nome de forma ascendente e descendente, com opções de filtros de pesquisas permitem definir a pesquisa com base em critérios específicos, como localização, indústria, e palavras-chave entre outros.

Ao aceder a empresa é exibido os detalhes, a indústria, da data de fundação, a localização, o “site” de “internet”, tamanho da empresa e as vagas de emprego disponíveis.

É permitido aos candidatos contactar com as empresas, enviarem currículos, solicitar informações e inscrever-se em alertas de vagas.

Empresas

Encontre e trabalhe com as melhores empresas



Figura 21. Página todas empresas

4.12.8 Página de conta para empresas

A página de painel de controlo para empresas é uma área dedicada aos empregadores, onde eles podem gerir as suas atividades de recrutamento, acompanhar o progresso das vagas de emprego, aceder as análises e métricas, e interagir com os candidatos. Os principais recursos da página são:

- Painel de controlo (Figura 22), oferece uma visualização do estado das atividades de recrutamento, como número de vagas de emprego publicadas, número de candidaturas, número de mensagens não lidas e o número de notificações. É possível aceder ao histórico temporal de visitantes, as vagas de emprego e candidaturas;
- Editar o perfil (Figura 23), permite alterar os dados do nome da empresa, correio eletrónico, telefone, sítio “web”, opção para redirecionar a página da empresa para o URL inserido no sítio “web”, tipo de capa, cor da capa, detalhes sobre a empresa, indústria, data de fundação, dimensão da empresa, localização, redes sociais, galeria de fotos, vídeo, documento, e opção para notificar a empresa quando um novo candidato candidata-se a uma vaga de emprego;
- Nova oferta de emprego (Figura 25), serve para criar ofertas de emprego na plataforma;
- Gerir empregos (Figura 27), cria uma lista pormenorizada com todas as ofertas de empregador do empregado e permite ações em massa para eliminar, assim como filtrar as ofertas por categoria e tipo de emprego.

- Candidatos (Figura 28), disponibiliza uma lista dos candidatos que se candidataram vagas da empresa, de emprego, e permite ações em massa para aprovar, rejeitar e eliminar, assim como pesquisar os candidatos por palavras-chave;
- Assinaturas (Figura 29), apresenta os planos de subscrição dos membros;
- Alterar palavra-passe (Figura 30), esta função permite ao utilizador alterar a palavra-passe existente para uma nova;
- Caixa de entrada (Figura 31), permite que o empregador entre em contacto com os candidatos, agende entrevistas, envie mensagens ou forneça atualizações sobre o estado das candidaturas aos candidatos;
- Notificações (Figura 32), fornece os dados das informações referentes as atividades da empresa, como candidatos que submeterem candidaturas e as mensagens recebidas pelos mesmos.

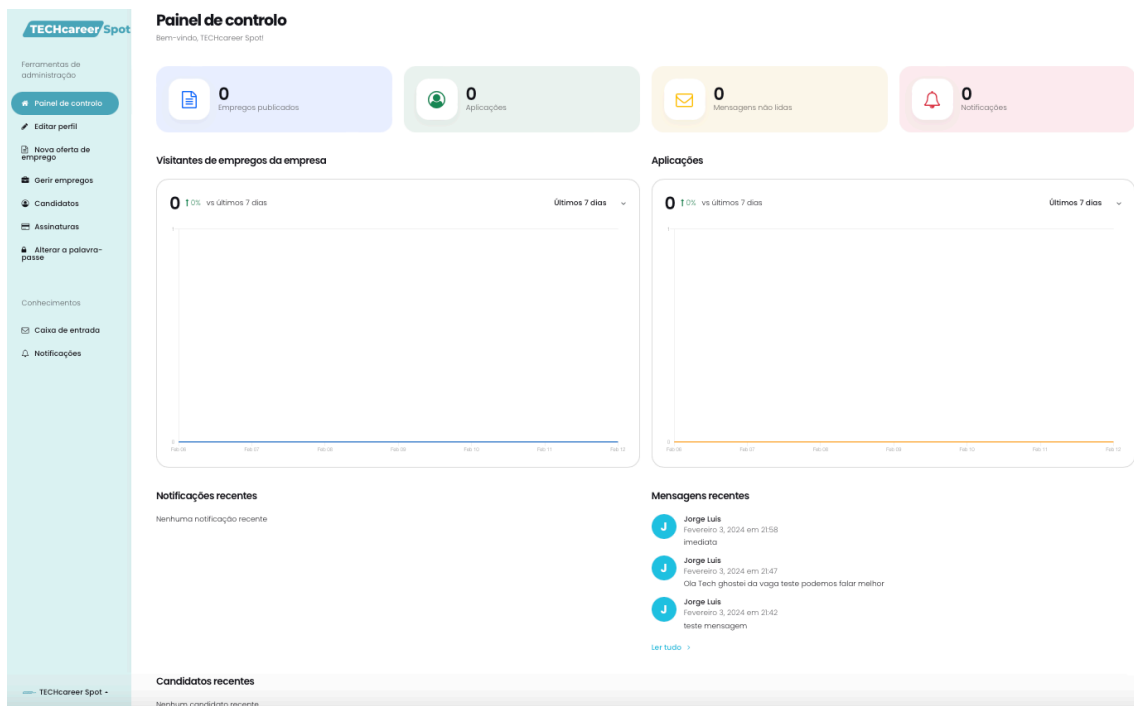


Figura 22. Página painel de controlo para empresas

Figura 23. Editar perfil da empresa

Figura 24. Editar perfil da empresa 2

TECHcareer Spot Publicar um emprego

Ferramentas de administração

- Painel de controlo
- Editar perfil
- Nova oferta de emprego
- Gerir empregos**
- Candidatos
- Assinaturas
- Alterar a palavra-passe

Conhecimentos

- Caixa de entrada
- Notificações

Gerir empregos

Lista pormenorizada com todas as suas ofertas de emprego.

Ações em massa

0 empregos

Filtrar por

Título	Categoria/Tipo	Aplicações	Data	Estado
--------	----------------	------------	------	--------

TECHcareer Spot

© 2024 TECHcareer Spot. Todos Direitos Reservados.

Figura 27. Gerir empregos

TECHcareer Spot Publicar um emprego

Ferramentas de administração

- Painel de controlo
- Editar perfil
- Nova oferta de emprego
- Gerir empregos
- Candidatos**
- Assinaturas
- Alterar a palavra-passe

Conhecimentos

- Caixa de entrada
- Notificações

Candidatos

Lista pormenorizada aos candidatos que se candidataram às suas ofertas de emprego.

Ações em massa

0 candidatos

Nome	Candidatar-se a	Estado	Data
------	-----------------	--------	------

TECHcareer Spot

© 2024 TECHcareer Spot. Todos Direitos Reservados.

Figura 28. Candidatos

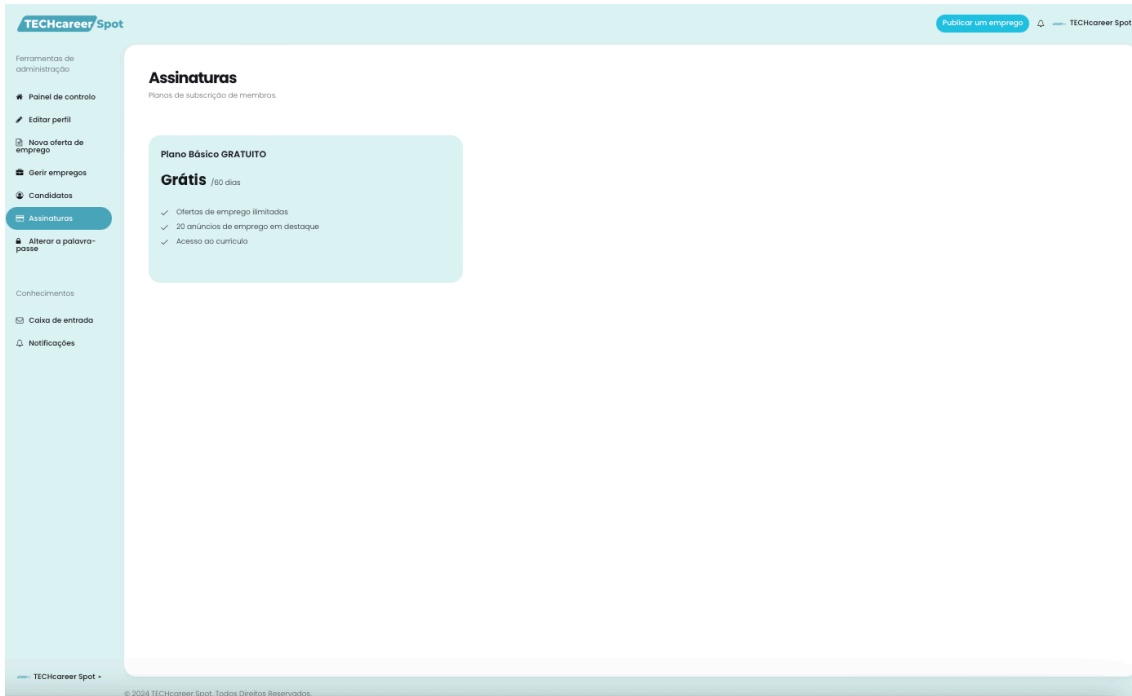


Figura 29. Assinaturas

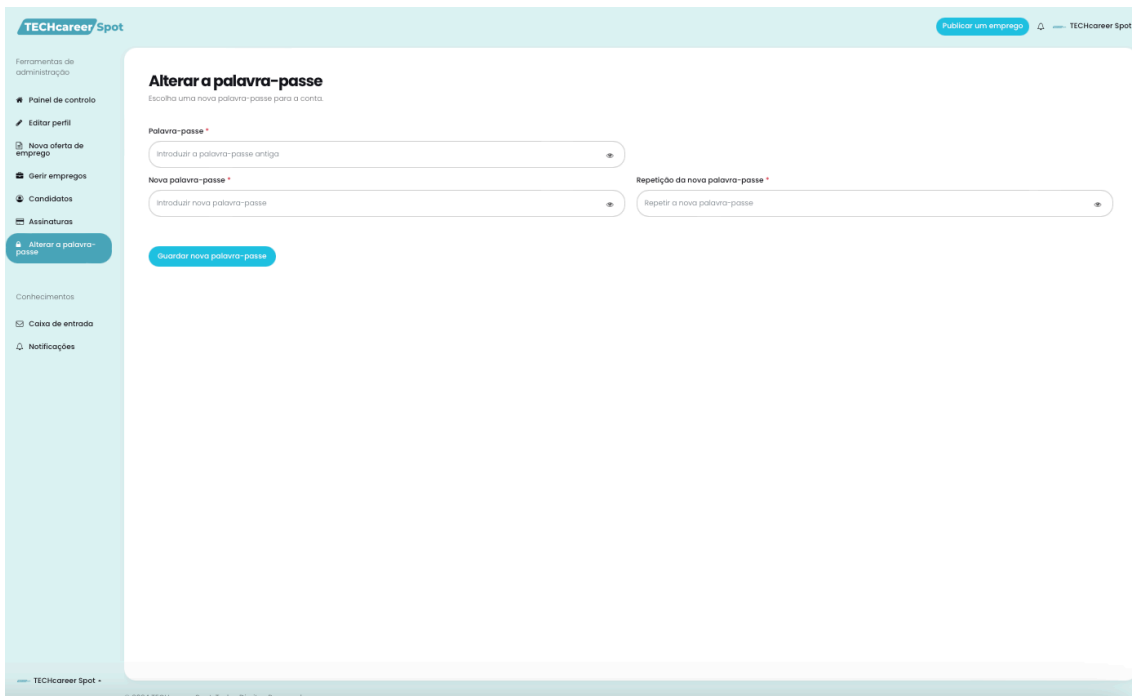


Figura 30. Alterar a palavra-passe

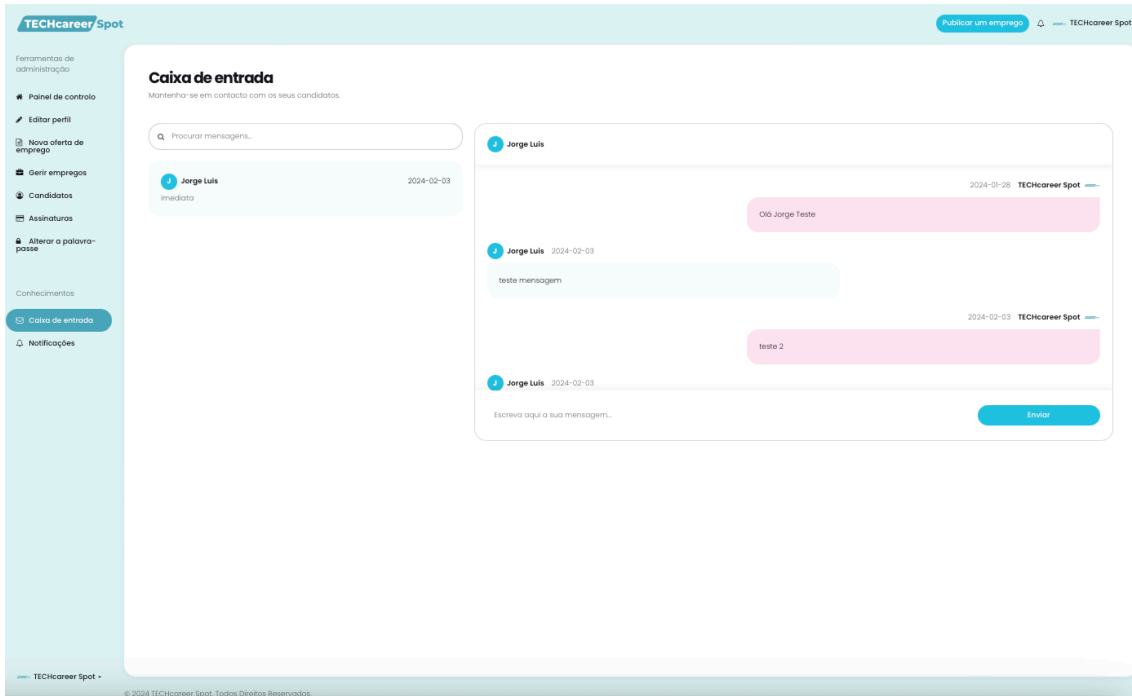


Figura 31. Caixa de entrada de mensagens

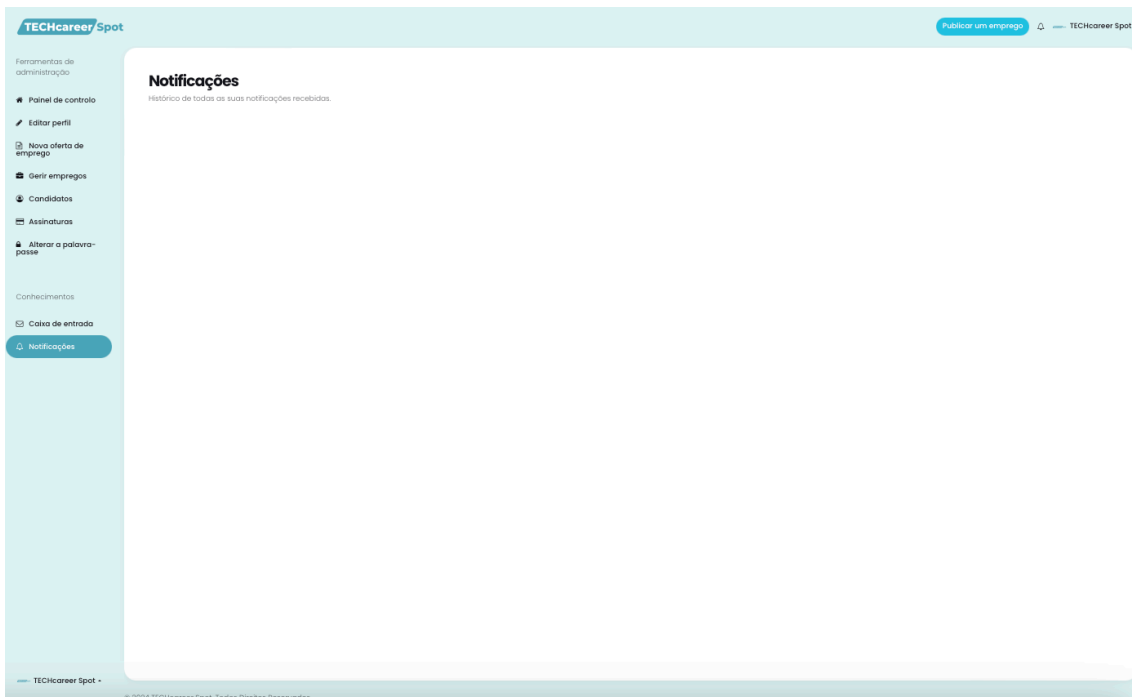


Figura 32. Notificações

4.12.9 Página de conta para candidatos

A página de painel de controlo para empresas é uma área dedicada aos empregadores, onde eles podem gerir as suas atividades de recrutamento, acompanhar o progresso das vagas de emprego, aceder as análises e métricas, e interagir com os candidatos. Os principais recursos da página são:

- Painel de controlo (Figura 33), oferece métricas das atividades das candidaturas, como número de candidaturas de emprego, número de visitantes do perfil, número de mensagens não lidas e o número de notificações. É possível aceder ao histórico temporal de visitantes, ao perfil e candidaturas;
- Editar o perfil (Figura 35), permite alterar os dados do nome do candidato, correio eletrónico, telefone, sítio “web”, título, imagem de capa, tipo de capa, cor da capa, detalhes sobre o candidato, indústria, carregar fotografia, localização, competências, experiência profissional, educação e formação, galeria de fotos, vídeo, portfólio, currículo, redes sociais e opção para notificar quando forem publicadas novas vagas segundo a localização, categoria, tipo de emprego, e nível de experiência;
- Candidaturas (Figura 38), disponibiliza uma lista de candidaturas submetidas pelo candidato as ofertas de emprego, e permite ações em massa para eliminar, assim como pesquisar as candidaturas por palavras-chave;
- Empregos favoritos (Figura 39), cria uma lista pormenorizada com todas as ofertas que o candidato selecionou como sendo as suas favoritas do empregador e permite ações em massa para eliminar, assim como pesquisar por palavras-chave;
- Alterar palavra-passe (Figura 40), esta função permite ao utilizador alterar a palavra-passe existente para uma nova;
- Caixa de entrada (Figura 41), permite que o candidato entre em contacto com as empresas, agende entrevistas, envie mensagens ou forneça atualizações sobre o estado das suas candidaturas;
- Notificações (Figura 42), fornece os dados das informações referentes as atividades do candidato, como as mensagens recebidas pelos mesmos.

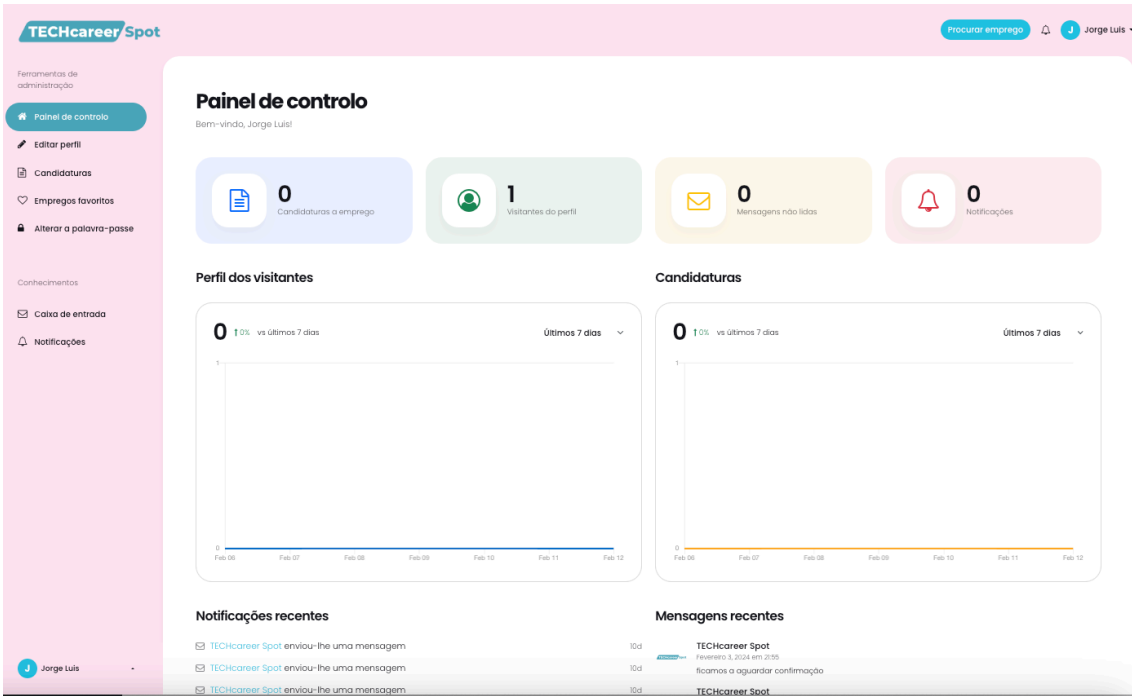


Figura 33. Painel de controlo

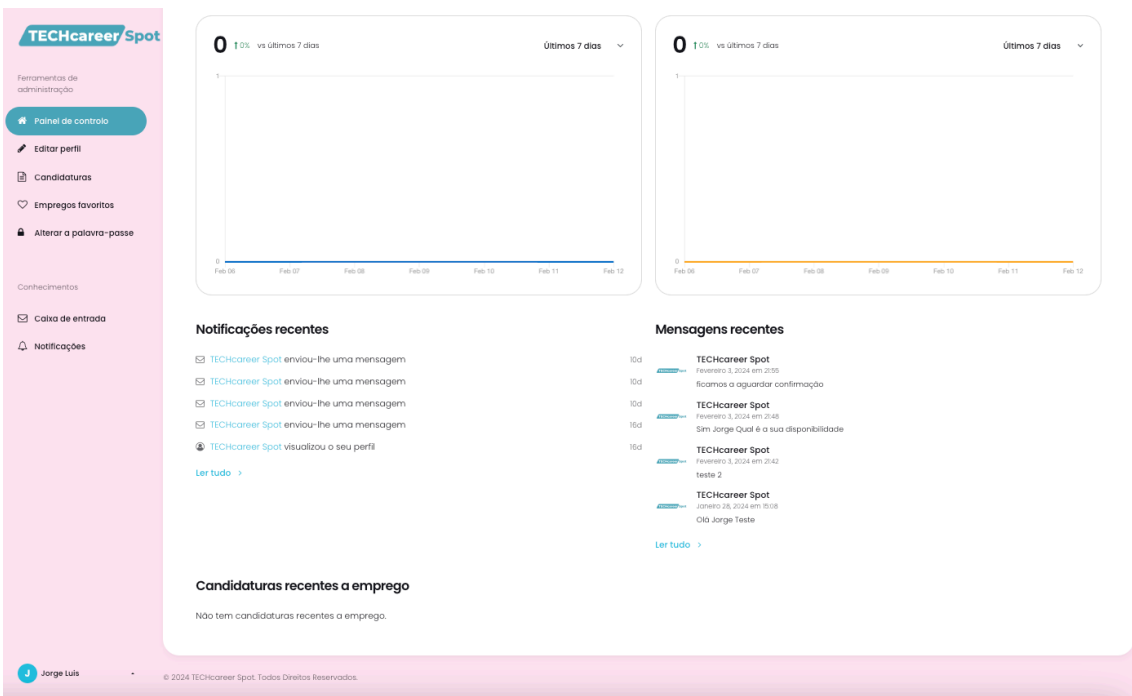


Figura 34. Painel de controlo 2

Figura 35. Editar perfil

Figura 36. Editar perfil 2

Figura 37. Editar perfil 3

Figura 38. Candidaturas

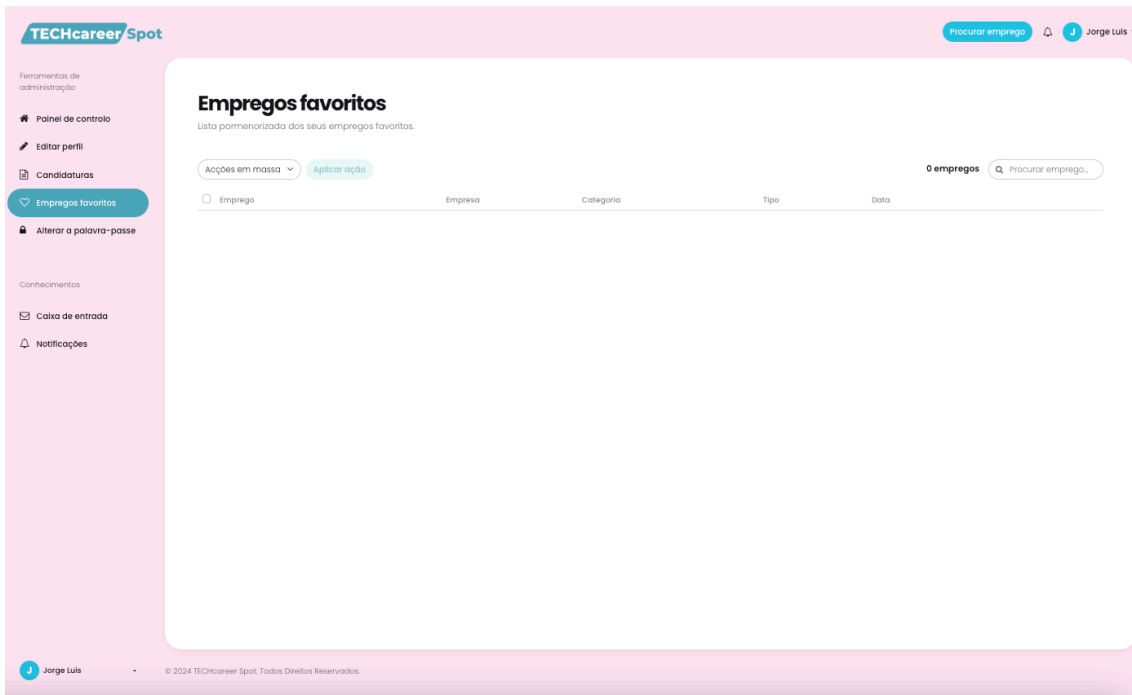


Figura 39. Empregos favoritos

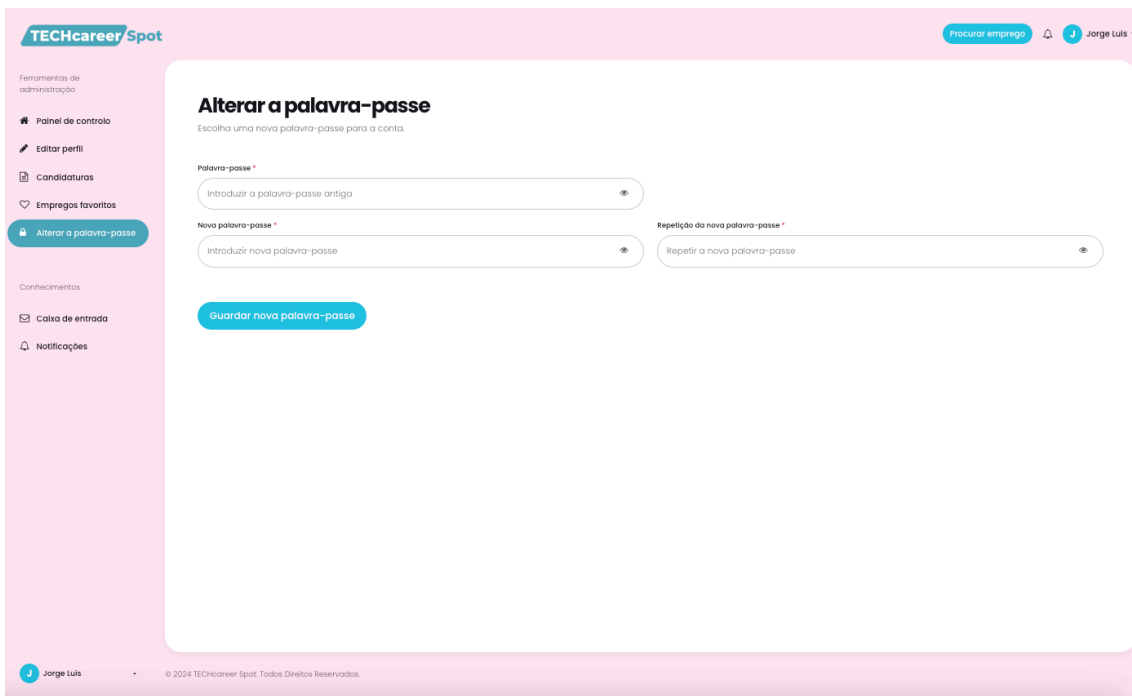


Figura 40. Alterar palavra-chave do candidato

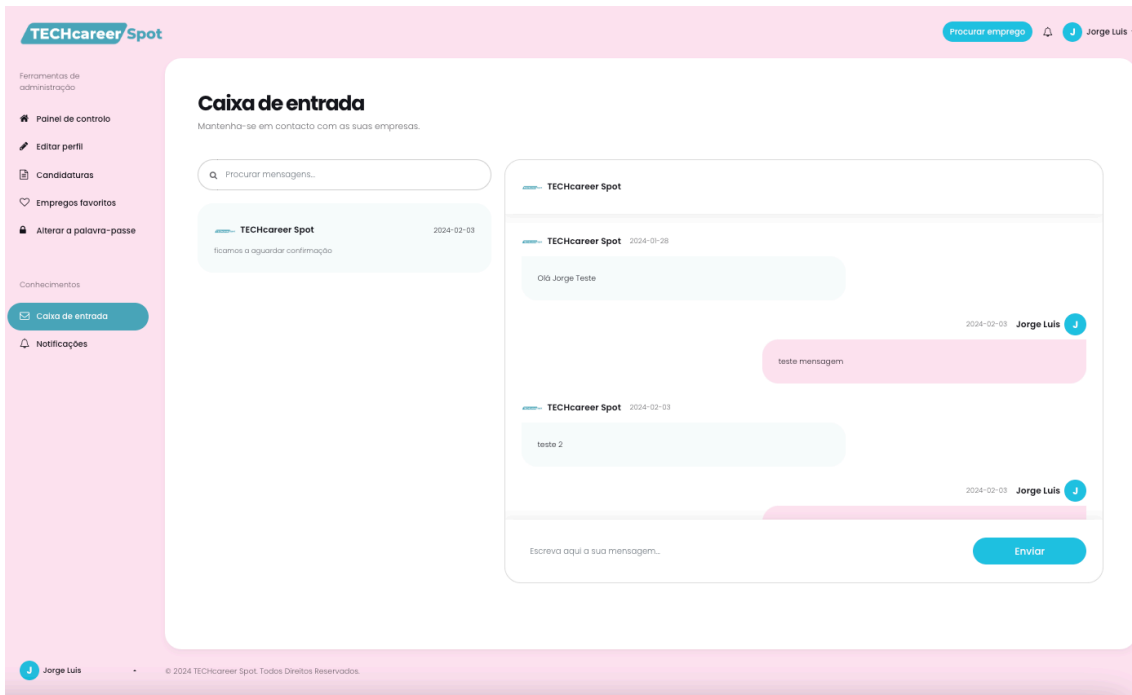


Figura 41. Caixa de entrada dos candidatos

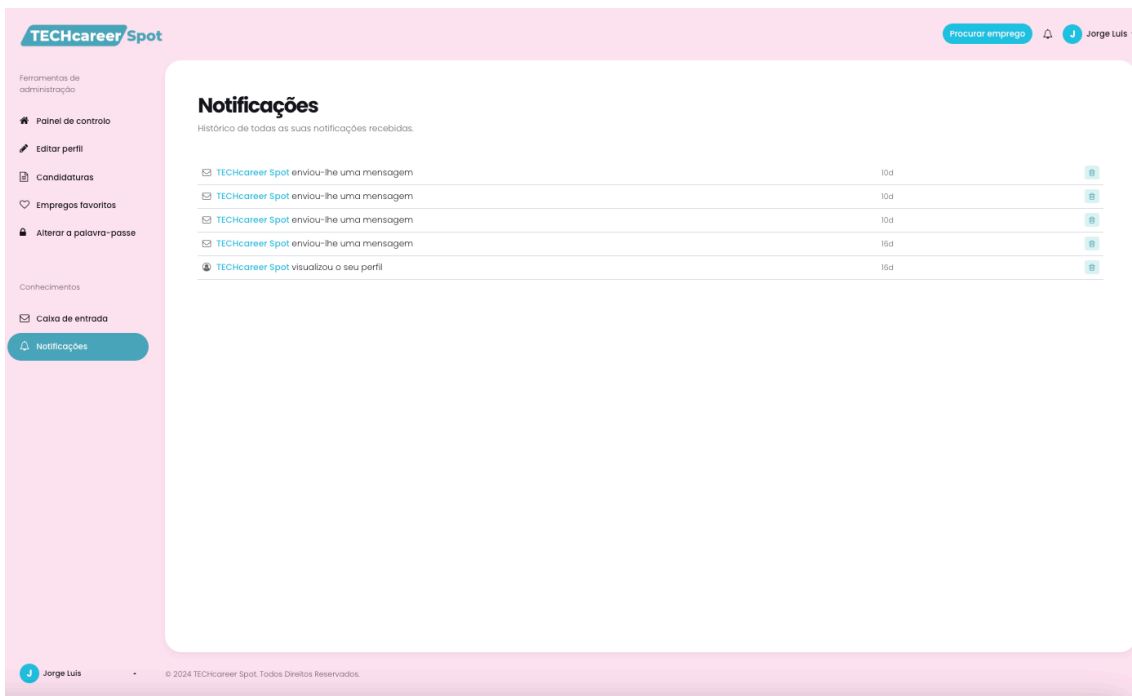


Figura 42. Notificações dos candidatos

4.12.10 Página acerca de nós

A página "Sobre Nós" (Figura 43) visa fornecer informações detalhadas sobre a plataforma. Ela é projetada para transmitir quem são, a missão e a da mesma.

Sobre Nós

Bem-vindo a TECHcareer Spot, uma plataforma inovadora de recrutamento de profissionais Tecnologias de Informação (TI) concebida para simplificar e melhorar o processo de recrutamento seleção de talentos num cenário digital em constante evolução.

Quem somos

Somos uma equipa apaixonada por tecnologia, unida por um objetivo comum, facilitar a ligação entre talentos excepcionais em TI e as oportunidades de emprego mais interessantes.

A nossa missão

A missão da TECHcareer Spot é procurar ser uma referência no processo de recrutamento de profissionais na área das Tecnologias de Informação, proporcionando uma experiência ágil e eficaz para candidatos e empresas.

A nossa visão

Na TECHcareer Spot, aspiramos a ser a referência nacional no recrutamento de TI, promovendo ligações ágeis entre talentos de TI e oportunidades inovadoras, impulsionadas pela tecnologia.

Figura 43. Sobre nós

4.12.11 Página contacte-nos

Esta página (Figura 44), é um recurso que permite aos utilizadores entrar em contacto diretamente com a equipa responsável pela plataforma. Ela serve como um canal de comunicação direto para que os mesmos possam fazer perguntas, identificar problemas, solicitar suporte ou fornecer “feedback” sobre a experiência na plataforma, por formulário de contacto ou por “e-mail”.

Contacte-nos

Envie-nos uma mensagem!

Utilize este formulário para nos contactar e esclarecer qualquer aspeto relacionado com a TECHcareer Spot.

Nome

Introduza o seu nome

Correio eletrónico

Introduza o seu endereço de correio eletrónico

Mensagem

Escreva aqui a sua mensagem...

Enviar mensagem



Figura 44. Contacte-nos

4.12.12 Termos e condições

Esta (Figura 45), é uma secção que contém os detalhes legais e regulamentos que regem o uso da plataforma por parte dos utilizadores. Esses termos e condições estabelecem os direitos e responsabilidades do responsável pela plataforma e o dos utilizadores.

Termos e Condições

Os seguintes Termos e Condições aplicam-se a todos os serviços prestados pelo TECHcareer Spot. Ao utilizar os nossos serviços, o utilizador concorda com as seguintes condições na íntegra e sem modificações:

1. Aplicabilidade Os presentes Termos e Condições regem a relação contratual entre o utilizador e o TECHcareer Spot. Qualquer pessoa ou empresa que coloque um anúncio nas aplicações e na plataforma online do TECHcareer Spot é um cliente. Os Termos e Condições aplicam-se a todos os acordos entre o cliente e a TECHcareer Spot relativamente aos serviços prestados pela TECHcareer Spot.
2. Direito de acesso A TECHcareer Spot concede ao cliente o direito de acesso, utilizando um ID de utilizador com um e-mail de verificação único e uma palavra-passe, às aplicações TECHcareer Spot que são objeto de um acordo contratual entre a TECHcareer Spot e o cliente. A TECHcareer Spot considera o cliente como a pessoa que utiliza a identificação do utilizador e a palavra-passe, independentemente de essa pessoa ter efetivamente o direito de acesso.
3. Benefícios e alteração dos benefícios Todas as prestações da TECHcareer Spot são gratuitas para os candidatos a emprego e para os empregadores. O utilizador selecciona os serviços a prestar pelo TECHcareer Spot a partir da gama de serviços disponíveis no momento da assinatura. Os serviços são descritos no sítio Web do TECHcareer Spot. O TECHcareer Spot oferece aos empregadores, às agências de recrutamento e aos candidatos a emprego um serviço de publicação de anúncios (ofertas de emprego publicadas pelos empregadores/recrutadores e serviços que oferecem anúncios publicados pelos candidatos a emprego). A TECHcareer Spot reserva-se o direito de alterar a gama de serviços oferecidos em qualquer altura, sem aviso prévio ou razão, ou de cessar parcial ou totalmente a oferta de serviços. Tais modificações ou a cessação da oferta de serviços não conferem ao utilizador o direito de invocar quaisquer direitos contra a TECHcareer Spot.
4. Direitos e obrigações do cliente O cliente compromete-se a utilizar a plataforma Internet TECHcareer Spot em conformidade com a legislação em vigor e com o contrato. Em particular, o cliente concorda em cumprir as Regras de Publicação que se aplicam ao TECHcareer Spot. Estas constituem uma parte fundamental dos presentes Termos e Condições. O cliente é responsável pelo conteúdo do seu anúncio online, sendo que o TECHcareer Spot actua como divulgador dessa responsabilidade e da sua publicação. O conteúdo do anúncio inclui toda a informação (texto, foto, áudio e vídeo) que o cliente fornece ao TECHcareer Spot ou a outros membros durante o processo de registo, transações e publicação do anúncio. Isto inclui texto e imagens. O utilizador concorda que a TECHcareer Spot pode ver e controlar os anúncios antes de serem publicados. A TECHcareer Spot pode recusar, editar e reorganizar qualquer conteúdo que seja fornecido pelos membros. Se não cumprir as suas obrigações, a TECHcareer Spot tem o direito de desativar ou apagar a sua conta, e recusar qualquer utilização atual ou futura dos seus serviços. O TECHcareer Spot reserva-se o direito de alterar ou cancelar, temporária ou permanentemente, todos ou parte dos seus serviços em qualquer altura, e sem aviso prévio.
5. Direitos de propriedade intelectual Todos os direitos de autor e marcas registadas, bem como o know-how da plataforma online e das aplicações do TECHcareer Spot pertencem exclusivamente ao TECHcareer Spot. Na medida em que o cliente utiliza contratualmente as aplicações TECHcareer Spot, assume os direitos de utilização dos direitos de autor, marcas registadas e/ou know-how pertencentes à TECHcareer Spot, que são concedidos pela TECHcareer Spot aos clientes numa base não exclusiva, intransmissível e na medida do necessário para a duração do acordo relevante. No caso de a TECHcareer Spot utilizar uma aplicação de terceiros, se acordado com o cliente, este parágrafo aplica-se igualmente a esta aplicação. Os direitos concedidos ao cliente para utilizar as aplicações e plataformas online da TECHcareer Spot e as aplicações de terceiros são pessoais e intransmissíveis. Todos os documentos relacionados com o assunto, fotografias e modelos criados por uma encomenda efectuada pelo cliente à TECHcareer Spot são propriedade do cliente. Ao publicar conteúdos nas aplicações e plataformas online da TECHcareer Spot, o cliente concede à TECHcareer Spot o direito de utilizar e apagar esses conteúdos numa base não exclusiva, não limitada no tempo e sem qualquer compensação.
6. Conteúdo dos anúncios publicados no TECHcareer Spot O utilizador deve garantir que a informação e o conteúdo que publica no TECHcareer Spot é:
Não permitidas pelas condições do anunciante,
Verdadeiras e actualizadas,
correspondem à realidade,
Não é difamatório,
Não é obsceno.

Figura 45. Termos e condições

7. Protecção dos dados O cliente autoriza a TECHcareer Spot a integrar dados por acordo, tais como dados que serão publicados online, incluindo itens aí comunicados, tais como textos, gráficos, imagens, planos, etc., na plataforma online e outros serviços online offline pertencentes à TECHcareer Spot ou pertencentes a terceiros. No entanto, não existem direitos de publicação nos meios de comunicação social. A TECHcareer Spot tem o direito de, a qualquer momento, terminar, alterar ou cessar completamente a publicação em comunicados de imprensa, por qualquer motivo, e sem consequências financeiras. No entanto, na medida em que se trata de um serviço de publicidade pago pelo cliente, não há direito, ao abrigo destas CG, a publicação na plataforma online TECHcareer Spot ou num sítio Web equivalente. De igual modo, o TECHcareer Spot reserva-se o direito de utilizar os dados publicados para outros fins, para si ou para outrem, por exemplo para a realização de estatísticas, ou outra publicação sob qualquer outra forma, podendo para o efeito armazenar e tratar os mesmos. O Cliente consente expressamente que a utilização direta e/ou indireta necessária dos dados em aplicações de terceiros (ver figura 12) da aplicação de TECHcareer Spot para a aplicação de terceiros, assim como que os mesmos sejam salvaguardados na sua base de dados. O Cliente reconhece e aceita que os dados relativos à sua relação contratual com a TECHcareer Spot podem ser transmitidos por TECHcareer Spot a outras empresas do mesmo grupo para processamento. O cliente concorda expressamente em aceitar a utilização dos seus dados por terceiros. TECHcareer Spot concorda em cumprir com as regras de protecção de dados em vigor. TECHcareer Spot não pode garantir completamente a confidencialidade, a não falsificação e autenticidade dos dados dos clientes publicados online.
8. Cookies O TECHcareer Spot utiliza o Google Analytics no seu website, um serviço de análise web fornecido pela Google Inc. O Google Analytics utiliza cookies, que são ficheiros de texto colocados no computador do cliente, para ajudar o website a analisar a forma como os utilizadores utilizam o site. As informações geradas pelo cookie sobre a utilização do sítio Web pelo cliente (incluindo o endereço IP do cliente) serão transmitidas e armazenadas pela Google em servidores nos Estados Unidos. A Google utilizará estas informações para avaliar a utilização do sítio Web, apresentar relatórios sobre a atividade do sítio Web ao editor e fornecer outros serviços relacionados com a atividade do sítio Web e a utilização da Internet. Do mesmo modo, a Google pode também transferir estas informações para terceiros quando tal for exigido por lei ou quando esses terceiros processarem informações em nome da Google. A Google não associará o endereço IP do cliente a quaisquer outros dados detidos pela Google. O cliente pode desativar a utilização de cookies seleccionando as definições apropriadas no seu navegador. No entanto, a TECHcareer Spot informa o cliente de que isto pode não permitir a utilização de certas características deste sítio. Ao utilizar este website, o cliente consente no processamento de dados pelo Google da forma e para os fins acima descritos.
9. Riscos O cliente assume todos os riscos que possam surgir como resultado da manipulação do seu sistema informático, do mau funcionamento do sistema informático e/ou da utilização indevida dos direitos de acesso.
10. Responsabilidade
 - 10.1 Responsabilidade da TECHcareer Spot TECHcareer Spot presta os seus serviços de forma diligente e profissional. TECHcareer Spot não pode garantir uma disponibilidade ininterrupta ou que não haverá erros nos serviços prestados. O TECHcareer Spot não é responsável por eventuais interrupções, nem por eventuais falhas técnicas e suas consequências. Os anúncios de emprego e os perfis dos candidatos apresentados no TECHcareer Spot são criados pelos utilizadores, pelo que o TECHcareer Spot não garante a exactidão ou a veracidade das informações. A TECHcareer Spot esforça-se por evitar a utilização não autorizada por terceiros dos dados publicados na sua plataforma. A TECHcareer Spot renuncia a qualquer eventual responsabilidade da TECHcareer Spot pela utilização não autorizada por terceiros. A TECHcareer Spot também não oferece qualquer garantia quanto ao sucesso de um anúncio de emprego ou de uma publicação de perfil. Em todos os casos, a responsabilidade da TECHcareer Spot é limitada à intenção fraudulenta ou negligência grave. A TECHcareer Spot não se responsabiliza por danos accidentais ou consequentes.
 - 10.2 Responsabilidade dos utilizadores O cliente é responsável pela legalidade, correção e integridade dos conteúdos disponibilizados ou submetidos para publicação na plataforma TECHcareer Spot e plataformas parceiras. A TECHcareer Spot é responsável pela guarda diligente e confidencial do seu utilizador (em particular, dos seus nomes de utilizador e palavras-passe) e de todas as actividades que ocorram através dos dados de acesso. O utilizador será responsável perante a TECHcareer Spot, independentemente de culpa, por todos os danos e custos decorrentes da violação destes Termos e Condições ou de qualquer outra parte do contrato. O utilizador compromete-se a exonerar totalmente a TECHcareer Spot de todas as reclamações feitas por terceiros contra a TECHcareer Spot na sequência da sua utilização das plataformas TECHcareer Spot e do seu parceiro.
11. Alteração das condições contratuais O TECHcareer Spot reserva-se o direito de alterar estes Termos e Condições em qualquer altura. A versão atual destes Termos e Condições publicada no website do TECHcareer Spot aplicar-se-á à relação entre o utilizador e o TECHcareer Spot. O TECHcareer Spot notificará atempadamente os utilizadores de alterações a estes Termos e Condições no seu website ou de outra forma, conforme apropriado.
12. Alteração das condições contratuais O TECHcareer Spot reserva-se o direito de alterar estes Termos e Condições em qualquer altura. A versão atual destes Termos e Condições publicada no website do TECHcareer Spot aplicar-se-á à relação entre o utilizador e o TECHcareer Spot. O TECHcareer Spot notificará atempadamente os utilizadores de alterações a estes Termos e Condições no seu website ou de outra forma, conforme apropriado.

Figura 46. Termos e condições 2

4.12.13 Política de privacidade

A política de privacidade (Figura 47) é um documento essencial que descreve como o operador da plataforma recolhe, utiliza, armazena, partilha e protege as informações pessoais dos utilizadores que acedem e utilizam a plataforma. Esta página

serve para informar os utilizadores sobre as práticas de privacidade e ajudar a perceber a gestão das informações.

Política de Privacidade

O TECHcareer Spot esforça-se por proteger a privacidade dos seus utilizadores, recolhendo apenas informações fornecidas voluntariamente. Além disso, compreendemos a importância de manter a confidencialidade do seu CV e de outras informações armazenadas sobre os utilizadores durante a sua utilização do site.

Respeitamos o Regulamento Geral de Proteção de Dados 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, bem como a demais legislação em vigor sobre esta matéria como a Lei 41/2004, de 18 de agosto, alterada pela Lei 46/2012, de 29 de agosto.

O TECHcareer Spot protege a privacidade, confidencialidade e segurança dos dados introduzidos pelos utilizadores particulares e parceiros de negócio.

São recolhidos os seguintes dados pessoais: nome, endereço de correio eletrónico, endereço postal e contacto telefónico.

Os dados dos utilizadores são utilizados pelo TECHcareer Spot para finalidades associadas à sua atividade principal e no âmbito da sua prestação de serviços, tais como a divulgação de oportunidades de emprego, estágios, formação, carreiras profissionais e outras consideradas relevantes e para a transmissão de comunicações não solicitadas do TECHcareer Spot/ou de terceiros, para efeitos de marketing direto, publicidade, e-mail marketing e campanhas publicitárias, ofertas e promoções dos nossos parceiros, não se opondo à sua receção por e-mail ou serviço de mensagens do TECHcareer Spot, o que nos ajuda a manter o conteúdo deste site gratuito.

Os dados dos utilizadores podem também ser consultados e pesquisados por empregadores e recrutadores registados no TECHcareer Spot, exclusivamente para efeitos de recrutamento e seleção de candidatos. No entanto, o TECHcareer Spot não pode ser responsabilizado pelas ações de terceiros.

Os utilizadores podem atualizar, editar ou apagar os seus dados pessoais a qualquer momento, bem como opor-se à utilização dos dados fornecidos para fins de marketing, para o envio de comunicações informativas ou outras, devendo fazê-lo pessoalmente ou por correio eletrónico para info@techcareerspot.com. Os utilizadores também podem facilmente subscrever ou cancelar a subscrição das várias campanhas de e-mail do Jobbers, clicando na opção "cancelar a subscrição" em qualquer e-mail que recebam do Jobbers. Os utilizadores também podem facilmente subscrever ou cancelar a subscrição das diferentes campanhas de e-mail do TECHcareer Spot.

O contacto e outros detalhes que os utilizadores fornecem como parte do processo de registo são armazenados por nós e utilizados para fornecer as informações solicitadas.

Ao completar o seu perfil no TECHcareer Spot, incluindo o seu currículo, o CV pode ser disponibilizado para pesquisa, visualização através da Internet e download diretamente por qualquer recrutador, consultor de emprego ou qualquer outra pessoa ou organização que solicite o envio de currículos que correspondam ao seu perfil. O TECHcareer Spot não verifica a identidade, natureza, veracidade ou legalidade do negócio de tais organizações.

Os atuais empregadores dos utilizadores podem também ser nossos utilizadores/recrutadores ou clientes de um dos nossos clientes. A TECHcareer Spot não pode restringir os utilizadores que acedem aos perfis nas suas bases de dados e não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita dos mesmos. É sempre dada aos utilizadores a opção de permanecerem anónimos e a TECHcareer Spot gostaria de salientar que não é necessário divulgar quaisquer dados pessoais no seu CV, para além dos estritamente necessários e adequados para divulgar as suas aptidões e competências profissionais.

A TECHcareer Spot pode também utilizar dados agregados para identificar tendências de emprego em diferentes sectores, tais como médias salariais. Esta informação não poderá ser associada a qualquer informação pessoal identificável sobre os utilizadores.

Alguns dos nossos utilizadores e clientes podem estar localizados em países fora do Espaço Económico Europeu, onde as políticas de privacidade e proteção de dados podem ser menos rigorosas.

Os nomes de utilizador e as palavras-passe definidos aquando do registo no portal são para uso exclusivo da pessoa a quem são atribuídos. As palavras-passe devem ser mantidas confidenciais e seguras. A TECHcareer Spot pode recusar o acesso a um nome de utilizador se considerar que este está a ser utilizado por uma pessoa não autorizada ou que o utilizador está a violar estes termos e condições.

Os currículos e os dados dos candidatos por eles introduzidos só podem ser visualizados, pesquisados ou acedidos por recrutadores ou terceiros, parceiros ou clientes da TECHcareer Spot, se o utilizador tiver dado expressamente o seu consentimento para tal no seu registo/perfil.

O perfil, curriculum vitae e outros dados do utilizador fornecidos para a nossa base de dados, anúncios e divulgação de oportunidades de emprego, formação e carreiras é da única e exclusiva responsabilidade dos utilizadores que os fornecem e que devem assegurar a sua atualização.

Figura 47. Política de privacidade

O TECHcareer Spot reserva-se o direito de retirar da nossa base de dados currículos, anúncios e conteúdos que incluam qualquer conteúdo que consideremos ilegal ou ofensivo. Tal como acontece com muitos outros sites, o TECHcareer Spot captura rotineiramente informações sobre o endereço IP dos utilizadores para determinar a sua localização. Isto ajuda-nos a saber se o utilizador está a visitar o site a partir de Portugal, da UE ou do resto do mundo, e significa que podemos mostrar-lhe conteúdo específico para a sua localização e fazer as perguntas certas sobre a sua elegibilidade para trabalhar em Portugal ou na UE, se quiser candidatar-se a um emprego no portal TECHcareer Spot.

Um endereço IP, ou "endereço de protocolo Internet", é um número de identificação único atribuído a cada dispositivo ligado à Internet. Tal como a matrícula de um carro, um endereço IP é um número de série especial utilizado para identificação.

O TECHcareer Spot pode fornecer informações estatísticas agregadas sobre os visitantes e utilizadores do site aos recrutadores (como o número de CVs na base de dados, ou o número de visitantes do site) e para outros fins legais. Esta informação é fornecida a clientes, anunciantes, fornecedores e outros terceiros de renome e não inclui qualquer informação que lhes permita identificar indivíduos.

O TECHcareer Spot reserva-se o direito de estabelecer parcerias com redes de publicidade de terceiros para qualquer exibição de publicidade no nosso portal/site ou para gerir a nossa publicidade noutros sites. Estes parceiros de redes de publicidade podem utilizar cookies e web beacons para melhor apresentar anúncios sobre bens e serviços que possam ser do seu interesse. Não recolhemos nem têm acesso a quaisquer informações pessoais identificáveis. Podem, no entanto, monitorizar anonimamente a utilização da Internet noutros sítios das suas redes, para além destes sítios.

O site está protegido contra o acesso não autorizado utilizando os mais recentes dispositivos de segurança e firewalls.

O TECHcareer Spot reserva-se o direito de alterar a sua Política de Privacidade em qualquer altura para garantir uma utilização segura e eficaz do TECHcareer Spot. Quaisquer dúvidas ou questões relativas a esta Política de Privacidade podem ser enviadas para info@techcareerspot.com.

Figura 48. Política de privacidade 2

4.13 Testes da plataforma

Os testes realizados no "website" são uma série de avaliações feitas para garantir que o "website" esteja a funcionar corretamente e atenda aos requisitos. Os testes ocorrem durante todo o processo de criação de um "website", o teste definitivo acontece após concluída a implementação do mesmo. (Scapin 2001).

Após a criação da plataforma, a realização de testes e implementação contínua de melhorias é essencial para garantir uma melhor experiência para os utilizadores. Foram realizados testes de utilizador, testes de navegação, testes de desempenho, testes de compatibilidade, testes de resposta, e testes a segurança (SiteGround, 2024e).

4.13.1 Testes de utilizador

Estes testes são realizados para avaliar a facilidade de navegação e interação no site.

Para os mesmos, foram exploradas diferentes secções e páginas do “site”, para perceber a sua facilidade de utilização, eficiência e eficácia das funcionalidades. Incluíram avaliações de “design”, “layout”, legibilidade do texto, tamanho dos botões, entre outros aspetos de interação com o “site” na ótica do utilizador.

4.13.2 Testes de navegação

O objetivo do presente é avaliar a facilidade com que os utilizadores podem navegar pelo “site”, encontrar as informações, e utilizar os serviços da plataforma.

Para tal, foram realizadas tarefas específicas no “site”, como testes de início de sessão, criação do perfil de empregador e do candidato, criação de vagas de emprego, candidatura a vaga de emprego, sistema de mensagem.

O processo de início de sessão da plataforma é das primeiras interações que os utilizadores têm com o sistema. O processo decorre da seguinte forma:

- Criação do perfil, o utilizador para ter acesso às ferramentas da plataforma tem de criar um perfil, a seguir é necessário identificar se é uma empresa (Figura 50) ou candidato (Figura 51);
- Página de “Login” (Figura 49), ao iniciar a sessão os utilizadores são direcionados para a página de login, esta página inclui campos de entrada para identificação do utilizador e inserção do “e-mail” e senha. O sistema também oferece a opção para lembrar o endereço de “e-mail” para facilitar o “login” futuro, e recuperação dos dados em caso de esquecimento;
- Autenticação e validação das credenciais de acesso, após inserir o endereço de “e-mail” e a senha, o sistema valida e verifica se o “e-mail” existe na base de dados e se a senha fornecida corresponde à conta associada;
- Acesso ao painel de controlo, após o “login” bem-sucedido, o utilizador é capaz de aceder diferentes áreas da plataforma. As empresas podem criar ofertas de emprego (Figura 52), gerir as mesmas (Figura 55) e as

candidaturas (Figura 56), e enviar mensagens aos candidatos (Figura 57). Os candidatos podem candidatar-se às ofertas (Figura 54) e enviar mensagens aos empregadores (Figura 58);

- Mensagens de “feedback”, em caso de falha na autenticação (por exemplo, devido a credenciais inválidas), uma mensagem de erro é exibida para informar ao utilizador o motivo da falha e orientá-lo a resolver o problema, como redefinir a senha ou contactar o suporte.

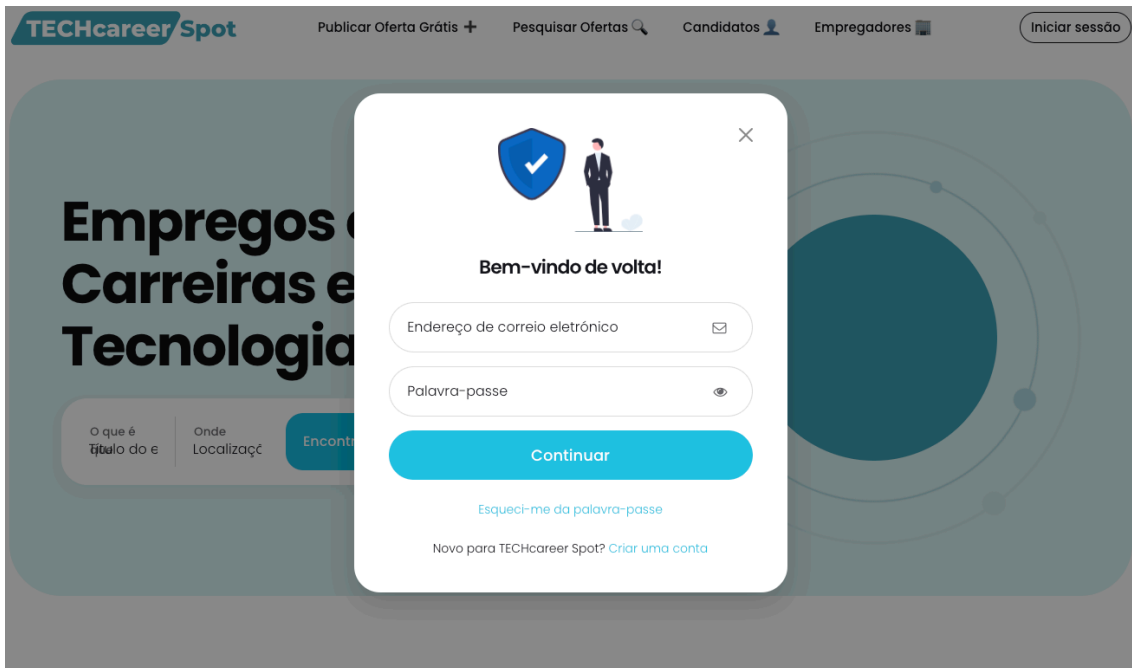


Figura 49. Início de sessão

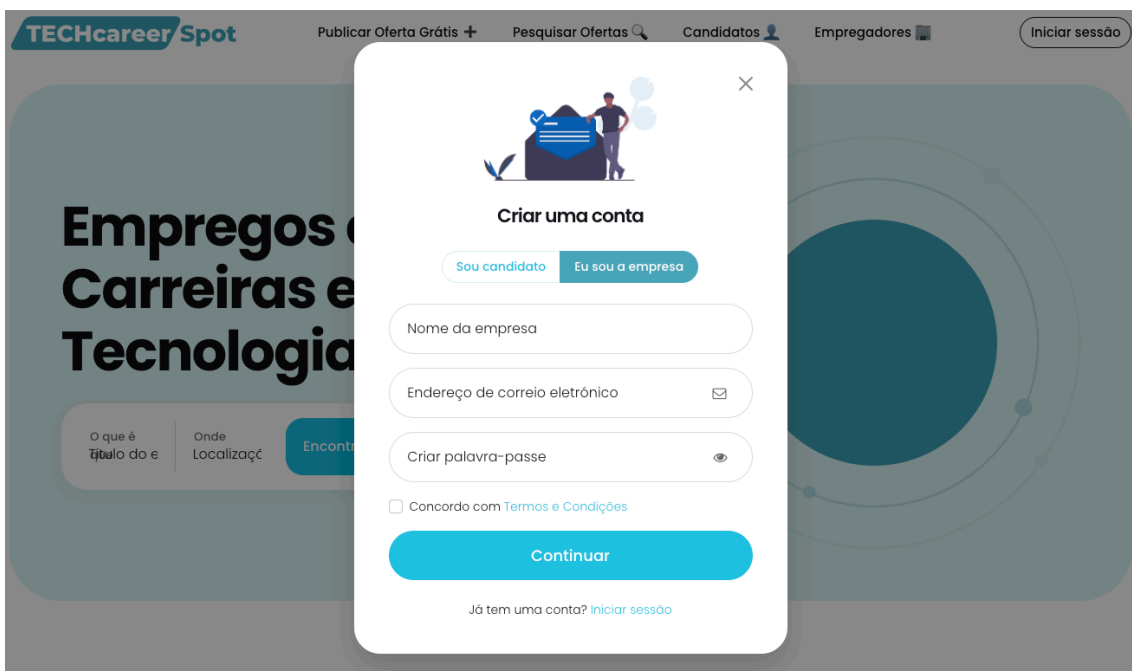


Figura 50. Criação da conta do perfil de empregador

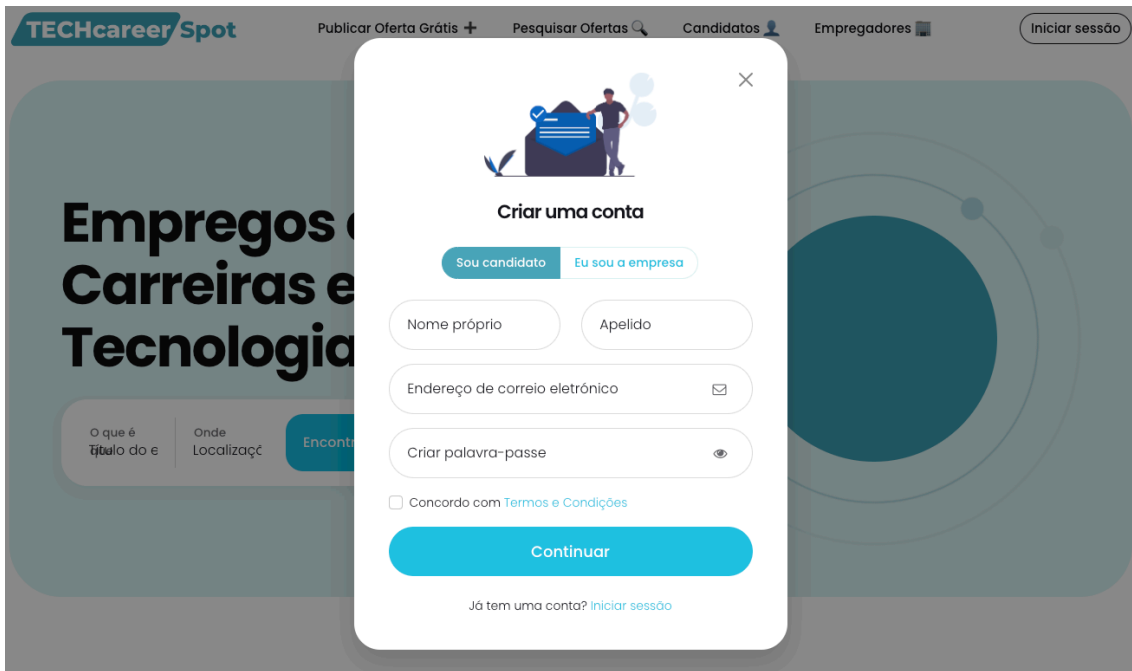


Figura 51. Criação da conta do perfil de candidato

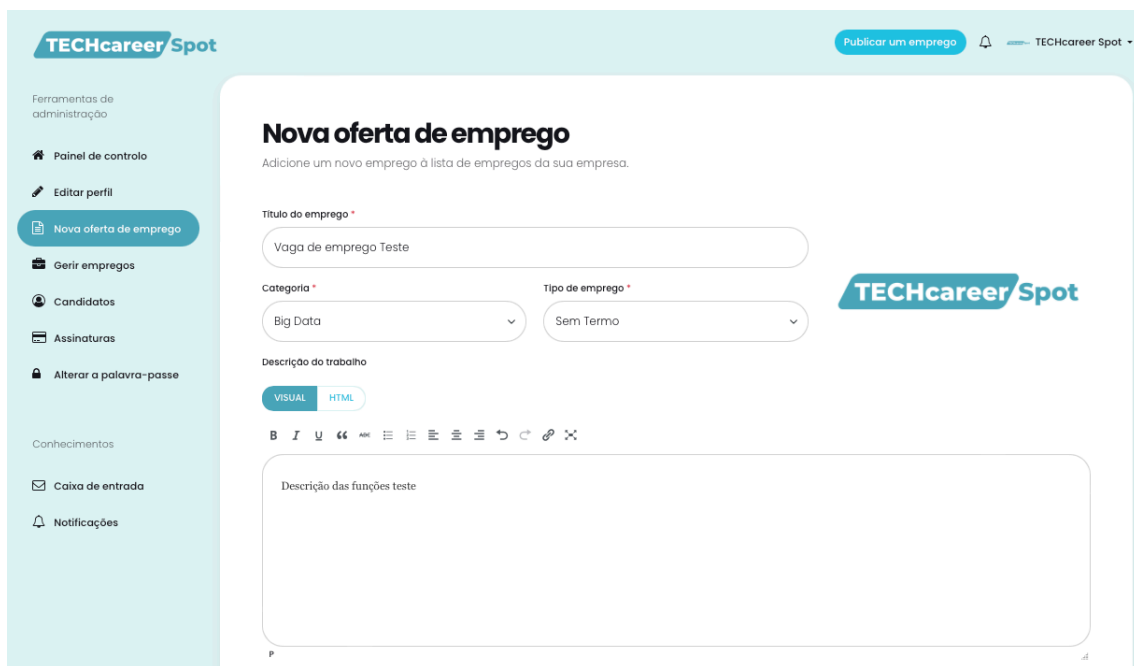


Figura 52. Criação de uma nova oferta de emprego

The screenshot shows the 'Criar nova oferta de emprego' (Create new job offer) form on the TECHcareer Spot platform. The form is divided into several sections:

- Ferramentas de administração:** Includes links for 'Painel de controlo', 'Editar perfil', 'Nova oferta de emprego' (highlighted), 'Gerir empregos', 'Candidatos', 'Assinaturas', and 'Alterar a palavra-passe'.
- Conhecimentos:** Includes 'Caixa de entrada' and 'Notificações'.
- Nível de experiência:** A dropdown menu set to 'Manager / Executive'.
- Experiência necessária:** A text input field containing '2 anos de experiência'.
- Salário:** A text input field containing '20.000 euros ano'.
- Candidatar-se a emprego URL externo:** A text input field containing 'https://techcareerspot.com/'.
- Localização:** A dropdown menu set to 'Setúbal', with a button 'Adicionar nova localização' below it.
- Benefícios:** A button 'Adicionar benefício'.
- Informações adicionais:** Includes 'Carga Horária' (dropdown set to 'Full-Time') and 'Remote' (dropdown set to 'Remote').
- Buttons:** 'Publicar' (highlighted) and 'Guardar rascunho'.

Figura 53. Criação de uma nova oferta de emprego 2

The screenshot shows the job application page for a 'Vaga de emprego Teste' (Test Job Offer) on the TECHcareer Spot platform. The page includes:

- Header:** The TECHcareer Spot logo.
- Job Title:** 'Vaga de emprego Teste'.
- Employer:** 'por TECHcareer Spot em Setúbal'.
- Company:** 'Big Data'.
- Location:** 'Setúbal'.
- Application Status:** 'Candidatura enviada' (highlighted) with a checkmark.
- Date:** 'Fevereiro 15, 2024'.
- Job Details:** A list of job specifications: 'Experiência: 2 anos de experiência', 'Nível de trabalho: Manager / Executive', 'Tipo de emprego: Sem Termo', 'Salário: 20.000 euros ano', 'Válido até: Abril 15, 2024', 'Carga Horária: Full-Time', 'Remote: Remote'.
- Company Profile:** 'TECHcareer Spot', 'Ver perfil', 'Indústria: Tecnologia da informação', 'Fundada em: 2024', 'Localização: Lisboa', 'Site Web: https://techcareerspot.com/'.

Figura 54. Candidatura a oferta de emprego

Gerir empregos

Lista pormenorizada com todas as suas ofertas de emprego.

Acções em massa ▾ Aplicar ação

2 empregos

Filtrar por ▾ ▾

<input type="checkbox"/>	Título	Categoria/Tipo	Candidaturas	Data	Estado
<input type="checkbox"/>	teste Beja	Big Data Formação	1 candidatos	th/02/15 em 10:59 pm	Publicado Válido até:th/04/15

Figura 55. Gestão de ofertas de emprego

Candidatos a teste

Lista pormenorizada dos candidatos que se candidataram às suas ofertas de emprego.

Acções em massa ▾ Aplicar ação

1 candidatos

<input type="checkbox"/>	Nome	Candidatar-se a	Estado	Data
<input type="checkbox"/>	Jorge Luis	teste	N/A	th/02/15 em 10:59 pm

Figura 56. Gestão das candidaturas de emprego

Caixa de entrada

Mantenha-se em contacto com os seus candidatos.

J Jorge Luis 2024-02-03
imediatamente

J Jorge Luis 2024-01-28 **TECHcareer Spot**

Olá Jorge Teste

J Jorge Luis 2024-02-03

teste mensagem

2024-02-03 **TECHcareer Spot**

teste 2

J Jorge Luis 2024-02-03

Escreva aqui a sua mensagem...

Figura 57. Sistema de mensagens do empregador

Caixa de entrada

Mantenha-se em contacto com as suas empresas.

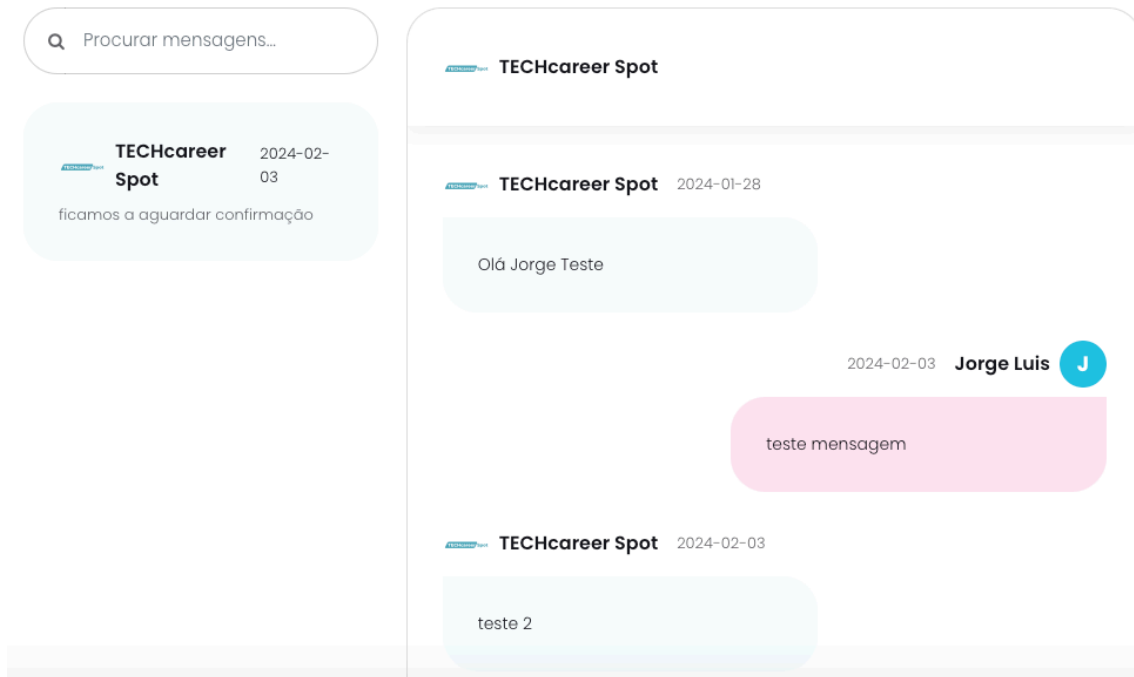


Figura 58. Sistema de mensagens para candidatos

4.13.3 Testes de desempenho

Os testes de desempenho servem para avaliar como o sistema se comporta e responde em situações de carga de trabalho intensa, garantindo que a plataforma possa lidar com um grande número de utilizadores simultaneamente e ainda assim manter a sua funcionalidade, eficiência e tempo de resposta aceitável (SiteGround, 2024e). O SiteGround, sistema de hospedagem da plataforma, testa e avalia o desempenho da plataforma nas seguintes métricas (Figura 59):

- Incidente de desempenho ativo no local (Figura 60);
- Utilização da “cache” de tráfego da “web” (Figura 60);
- Visitas ao “site” servidas através da “cache” (Figura 60);
- Entrega direta de conteúdo estático (Figura 60);
- A “cache” de conteúdo dinâmico (Figura 60);
- Uso de CDN Pontos (Figura 61);
- Velocidade do centro de dados e da rede (Figura 61);
- Configuração do MySQL (Figura 61);
- Configuração do PHP (Figura 61);
- Otimização da aplicação WordPress (Figura 62);

- O “plugin Speed Optimizer” (Figura 62);
- Otimização da base de dados “Memcached” (Figura 62).

SiteGround



Hello Jorge,

This is your monthly performance report for your site techcareerspot.com. Below you can find your total score and a detailed breakdown over the different performance categories that we think are important.

Performance Score for January 15, 2024 – February 15, 2024

Figura 59. Testes de desempenho

70.83%

out of 100%

85 points

out of 120 points

Score Breakdown



No active site performance incidents

Points: 20/20

Currently, there are no site performance incidents detected.



Web Traffic Cache Utilization

Points: 30/30



Above 60% of your site visits are served through cache

10/10



Static content Direct Delivery

10/10



Dynamic content cache is switched on

10/10

If utilized correctly, the powerful caching solutions SiteGround provides may significantly improve your site loading speed. We highly recommend that you keep both the [dynamic cache](#) and the [static content delivery](#) switched on for all your sites.

Figura 60. Testes de desempenho 2

 **CDN usage**

Points: 0/20

Your site does not use our CDN service. This means that it loads slower for visitors that are not close to your data center geographical location.

You can [activate our CDN through your Client Area](#). With our free CDN service you can have your site's static content loaded from our CDN locations closest to the people visiting your site from a remote geographical location. To have your dynamic content cached on our CDN points for best loading results you can also activate our Premium CDN service.

 **Data center and network speed**

Points: 10/10

You are hosted on SiteGround's ultra-fast hosting platform, powered by Google Cloud infrastructure and premium network.

 **MySQL setup**

Points: 10/10




You are currently running on SiteGround's custom MySQL setup, which effectively reduces the number of slow database queries and increases the loading speed of your site.

 **PHP setup**

Points: 5/10

You are currently using Standard PHP setup. We recommend you to try our ultra fast PHP, which could add up to 30% performance increase to your site. You can switch it on through your Site Tools >Dev > [PHP Manager](#). It is available on GrowBig and higher plans.

Figura 61. Testes de desempenho 3

 WordPress application optimization		Points: 10/20
	Speed Optimizer plugin is activated	10/10
	Memcached database optimization is NOT enabled Memcached should be switched both through your Site Tool > Speed > Caching and through our Optimizer plugin in your WordPress admin.	0/10
<p>*This section covers only your main WordPress installation. If you have more installations as part of this site, we highly recommend that you activate Memcached for all of them (see how).</p>		

Best Regards,
The SiteGround Team

Figura 62. Testes de desempenho 4

4.13.4 Testes de compatibilidade

Os testes de compatibilidade servem para garantir que a aplicação seja funcional e apresente uma experiência consistente em diferentes dispositivos, navegadores da “web” e sistemas operativos, como Chrome, Firefox, Safari, Edge, e em diversos dispositivos como computadores, “tablets”, telemóveis. Os testes de compatibilidade servem para (SiteGround, 2024e):

- Garantir o acesso universal a diferentes dispositivos como computadores (Figura 63), “tablets” (Figura 64) ou telemóveis (Figura 65);
- Permitir uma experiência de utilizador uniforme, independentemente do navegador escolhido pelo utilizador como Chrome, Firefox, Safari, Edge, e etc;
- Conformidade com os padrões “web” estabelecidos, como HTML, CSS e JavaScript, para a acessibilidade e a interoperabilidade da plataforma em diferentes ambientes “online”.



Figura 63. Testes de compatibilidade em computadores



Figura 64. Testes de compatibilidade em “tablets”



Figura 65. Testes de compatibilidade em telemóveis

4.13.5 Testes de resposta

Estes testes servem para verificar o tempo que a plataforma leva para processar e responder a diferentes interações do utilizador, como carregar uma página, enviar um formulário, realizar uma pesquisa, entre outros (SiteGround, 2024e).

4.13.6 Testes a segurança

Para garantir a segurança do “site” foi necessário executar os seguintes testes:

- Testes de autenticação e autorização, para avaliar a robustez dos mecanismos de autenticação e autorização do “site”, verificando se há vulnerabilidades que possam permitir acesso não autorizado a informações sensíveis ou funcionalidades restritas;
- Testes de proteção de dados, para verificar se o “site” protege os dados dos utilizadores, garantindo que informações confidenciais, como dados pessoais e credenciais de “login”, sejam armazenadas e transmitidas de forma segura;
- Testes de segurança de sessão, para avaliar a segurança das sessões dos utilizadores, verificando se o “site” implementa medidas adequadas para proteger contra-ataques maliciosos de sessão;

- Testes de configuração de servidor, para garantir que as configurações do servidor “web”, base de dados e outras tecnologias utilizadas pelo “site”, estejam configuradas de forma segura.

CONCLUSÕES

A presente investigação concluiu com sucesso o desenvolvimento de uma plataforma web especializada em recrutamento de profissionais para a área de tecnologias da informação, respondendo à questão de partida: como podemos criar uma plataforma que optimize a identificação, avaliação e seleção de talentos, oferecendo uma experiência eficiente e eficaz para recrutadores e candidatos?

Com base na análise de ferramentas e metodologias apropriadas, a plataforma foi concebida para simplificar o processo de recrutamento em TI, oferecendo funcionalidades como perfis detalhados de candidatos, filtros avançados de pesquisa e comunicação direta entre empregadores e profissionais. A escolha do CMS WordPress, associada ao uso de linguagens como HTML, CSS, e PHP, foi crucial para proporcionar uma interface intuitiva e adaptada às necessidades do setor. Além disso, foram realizadas avaliações de desempenho, segurança e compatibilidade, que demonstraram a robustez e a adequação da plataforma ao contexto atual do recrutamento digital.

Desta forma, a plataforma alcança seu objetivo em conectar empresas e profissionais com agilidade e precisão, tornando-se uma ferramenta valiosa para o mercado português de TI. A solução implementada responde aos desafios contemporâneos do recrutamento online, e adapta-se a futuras necessidades e avanços tecnológicos, oferecendo um recurso de grande utilidade para candidatos e recrutadores.

A mais-valia deste documento destaca-se em três aspetos principais:

1. O trabalho fornece uma revisão de literatura abrangente sobre metodologias de recrutamento, ferramentas tecnológicas e estratégias de seleção de talentos. Este enquadramento teórico apoia o desenvolvimento da plataforma e serve de base para futuros estudos e projetos nesta área, tornando-se um recurso valioso para investigadores e profissionais.
2. A plataforma apresentada foi desenvolvida para responder às especificidades do setor das TI, oferecendo funcionalidades como filtros avançados, perfis personalizados e um sistema de comunicação integrado. Estas características proporcionam uma experiência otimizada e eficiente para os empregadores e para os candidatos, preenchendo lacunas existentes nas soluções disponíveis no mercado.

3. Focada no mercado português, a solução desenvolvida adapta-se às particularidades culturais, legais e económicas do país. Esta abordagem local permite não só melhorar os processos de recrutamento e seleção, mas também fortalecer o setor das TI em Portugal, promovendo conexões entre empresas e profissionais qualificados.

No geral, a pesquisa e desenvolvimento da plataforma contribuiu para o entendimento das práticas de recrutamento e seleção na era digital, fornecendo informações para profissionais de recursos humanos, desenvolvedores web e pesquisadores interessados no tema. No futuro a plataforma pode ser utilizada por profissionais e empresas para o recrutamento e seleção na área das tecnologias de informação, o presente trabalho pode ser utilizado como um ponto de informação para futuras investigações sobre o uso da tecnologia web para otimizar e modernizar os processos de contratação.

BIBLIOGRAFIA

Ander-egg, E. (1978). *Introducción a las técnicas de investigación social: para trabajadores sociales*. (7a ed.). Buenos Aires: Humanitas.

Baptistella, Francisca; Barcellini, Gian Franco. (2000). *Desenvolvimento de Websites*. Centro de Computação da Unicamp, São Paulo, Brasil.

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. (70a ed.). Coimbra.

Berners-Lee, Tim (1996). *Hypertext Transfer Protocol -- HTTP/1.0*. Consultado em 19 de Dezembro de 2023. <https://www.ietf.org/rfc/rfc1945.txt>

Berners-Lee, Tim (1994). *The WorldWideWeb browser*. Consultado em 19 de Dezembro de 2023. <https://www.w3.org/People/Berners-Lee/WorldWideWeb.html>.

Berners-Lee, Tim (1994). *WorldWideWeb: Proposal for a HyperText Project*. W3C. Consultado em 19 de Dezembro de 2023. <https://www.w3.org/Proposal>.

Brandão, C., Morais, C., Dias, S., Silva, A. R., & Mário, R. (2017). *Using online recruitment: implicit theories and candidates' profile*. In Recent Advances in Information Systems and Technologies: Volume 3 5, 293-301. Springer.

Bass, Len; Clements, Paul; Kazman, Rick. 2003. *Software Architecture in Practice*. 2. ed. ISBN 0-321-15495-9.

Bauer, M. W.; Gaskell, G. (2005). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som*. (4a ed.). Rio de Janeiro: Vozes.

Bullen, C. e Rockart, J. F. 1981. *A primer on critical success factors*. Sloan School Management. Massachusetts Institute of Technology.

Camara, P.; Guerra & P.; Rodrigues J. (2013). *Humanator XXI- Recursos Humanos e sucesso empresarial*. (6a ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Campbell, Jennifer (2017). *Web Design: Introductory*. [S.l.]: Cengage Learning. p. 27.

Cardoso, A. A. (2016). *Atração, Seleção e Integração de Talentos*. Lisboa: Lidel.

Carvalho, Guilherme Paiva de (1 de agosto de 2006). *Uma reflexão sobre a rede mundial de computadores*. Sociedade e Estado. p. 549–554.

Cascading Style Sheets. (2023). Consultado em 20 de Dezembro de 2023. <https://www.w3.org/Style/CSS/>.

Casteleyn, Sven; Daniel, Florian; Dolog, Peter; Matera, Maristella. (2009). *Engineering Web Applications*.

Chiavenato, I. (2006). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. (8ª ed.). São Paulo: Atlas.

Cunha, M. P.; Rego, A.; Cunha, R. C.; Cabral-Cardoso, C.; Marques, Carlos A.; Gomes, J. F. S. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. (2a ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Daniel Nations. (24 de Junho de 2021). “*What Is a Web Application?*,”. Consultado em 20 de Dezembro de 2023. <https://www.lifewire.com/what-is-a-web-application-3486637>.

Doran, George T. (1981). *There’s a S.M.A.R.T. Way to Write Management’s Goals and Objectives*. *Management Review*, 70(1), 35–36.

Expresso emprego. (2024). *Expresso Emprego*. Consultado em 22 de Janeiro de 2024. <https://expressoemprego.pt>

Freixo, M. J. (2012). *Científica: Fundamentos Métodos e Técnicas*. (2a ed.). Lisboa: Instituto Piaget.

Gamma, Erich; Helm, Richard; Johnson, Ralph; Vlissides, John. (1994). *Design Patterns: Elements of Reusable Object-Oriented Software*.

Grady, Booch; James, Rumbaugh; Jacobson, Ivar. (1998). *The Unified Modeling Language User Guide*. Publisher: Addison-Wesley. ISBN: 0-201-57168-4.

Grunert, K. G. e Ellegaard, C. (1992). *The concept ok key Success Factors: Theory and Method*, MAPP Working Paper.

Halim, Erwin, Marylise Hebrard, Hendry Hartono, Kevin Octavianus Halim, and Wilson Russel. (2020). “*Exploration WordPress as E-Commerce RAD-CMS for SMEs in Indonesia*.” In *Proceedings of 2020 International Conference on Information Management and Technology, ICIMTech 2020*. 818–23. Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc. <https://doi.org/10.1109/ICIMTech50083.2020.9211122>.

Hofrichter, M. (2017). *Análise SWOT*. Porto Alegre: Simplissimo Livros Lda.

IT Jobs. (2024). *Emprego e Formação em Tecnologias de Informação*. Consultado em 22 de Janeiro de 2024. <https://www.itjobs.pt>.

Hogan, Brian P. (2009). *Web Design for Developers*. Raleigh e Dallas: The Pragmatic Programmers.

Hostinger. 2024. *O Que é Hospedagem? Guia Prático para Começar*. Consultado em 25 de Janeiro de 2024. <https://www.hostinger.pt/tutoriais/o-que-e-hospedagem-de-site>.

Hostinger. 2024. *14 Melhores Plataformas de CMS para Criar seu Site em 2024*. Consultado em 25 de Janeiro de 2024. <https://www.hostinger.com.br/tutoriais/o-que-e-cms-melhor-plataforma-para-site>.

Janis, I. L. (1982). *O problema da validação da análise de conteúdo*. In: Lasswell, H; Kaplan, A. *A linguagem da política*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília.

Lopes, A., Yanchuk, A., Morais, E., Moniz, S., Walter, C. E., & Au-Yong-Oliveira, M. (2022). *Remote work and the challenges of the global search for talent: How companies in Portugal are adapting to a new reality*. In 2022 17th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI), 1-6. IEEE. <https://doi.org/10.23919/CISTI54924.2022.9820100>.

Mafereka, Moeketsi, and Simon Winberg. 2017. *Analysis and Development of an Online Knowledge Management Support System for a Community of Practice: Comparing Joomla, Wordpress and Drupal with Regard to Development of Community of Practice Website*." In ACM International Conference Proceeding Series, Part F128274:6–10. Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3077584.3077604>.

Marques, J. R. (2016). *A importância da Gestão de Pessoas nas Empresas*. Consulta do em 28 de Dezembro de 2023, http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Coluna_IBC/8856/a-importancia-da-gestao-de-pessoas-nas-empresas.html#.

Marras, J. P. (2017). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Editora Saraiva.

Matera, Gustavo (2019). *Nicho de Mercado: O Que É e Como Encontrar Um Nicho de Mercado Lucrativo*. Marketing Objetivo. Consultado em 22 de Janeiro de 2024. <https://marketingobjetivo.com.br/nicho-de-mercado/>

Michel, M. H. (2005). *Metodologia e pesquisa científica em Ciências Sociais*. São Pau- lo: Atlas.

Net-Empregos. (2024). *O maior portal de emprego de Portugal*. Consultado em 22 de Janeiro de 2024. <https://www.net-empregos.com>

Nixon, Robin. (2012). *Learning PHP, MySQL, JavaScript, and CSS*. 2a ed. Sebastopol: O'Reilly Media, Inc.

Ofertas de emprego. (2024). *Ofertas de emprego em Portugal*. Consultado em 22 de Janeiro de 2024. <https://www.ofertasdeemprego.pt>.

Oracle (2023). *MySQL HeatWave Database Service*. Consultado em 21 Dezembro 2023. <http://www.oracle.com/br/products/mysql/overview/index.html>.

Ortigão, M. (2000, Outubro). *Consultoria em Recrutamento e Pesquisa de Executivos: separar o trigo do joio*. Retrieved from: <http://www.msl.pt/artigos1.htm>.

Panagiotis Zervas, Alexandros Trichos, Demetrios G. Sampson e N. Li. (2014) "A Responsive Design Approach for Supporting Mobile Access to Virtual and Remote Laboratories,".

Patel, S. K., Rathod, V. R., & Prajapati, J. B. (2011). *Performance analysis of content management systems-joomla, drupal and wordpress*. International Journal of Computer Applications, 21(4), 39-43.

Peretti, J. (2007). *Recursos Humanos*. Lisboa: Edições Sílabo;

Pimenta, Marcelo; WINCKLER, Marco (2002) – *Avaliação de Usabilidade de Sites Web*. Instituto de Informática. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

Pontes, B. R. (1996). *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoas*. (2ª ed.). São Paulo: LTR.

Pouncey, Ian e Richard York. (2011). *Beginning CSS: Cascading Style Sheets for Web Design*. 3a ed. Indianapolis: Wiley Publishing, Inc.

Quivy, R & Campenhoudt, L. (1988). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Ribeiro, R. B. (2002). “*Recrutamento e Selecção*”. Caetano, A. e Vala, J. (organizadores), *Gestão de Recursos Humanos. Contextos, processos e técnicas*. (2ª Ed.). (p. 267-300). Lisboa: RH Editora.

Riordan, Rebecca M. (2008). *Head First. Ajax*.

Robbins, S. P., Judge, T. A. & Sobral, F. (2010). *Comportamento Organizacional. Tra- dução de Rita e Cássia Gomes*. (14ª ed.). São Paulo. Pearson PrentceHall.

Rockart, J. F. March-April. (1979). *Chief Executives define their own data needs*. *Harward Business Review*. 81-93.

Santos, Verônica. (2007). *Arquitetura e Metodologia na Criação de WebSite*. Trabalho de conclusão de Curso para obtenção do grau de Licenciado em Tecnologia em Desenvolvimento de Software, Centro Universitário Amparense, Brasil.

Sapo emprego, (2024). *Encontre o emprego certo*. Consultado em 22 de Janeiro de 2024. <https://emprego.sapo.pt>.

Scapin, Dominique et al. (2001). *Transferring Knowledge of User Interfaces Guidelines to the Web*. Annual Meeting of the Special Interest Group, Springer London, páginas 293-304. ISBN: 978-1-85233-355-3.

Schmitt, Christopher. (2010). *CSS Cookbook. 3a ed*. Sebastopo. O'Reilly Media, Inc.

Schmitt, Christopher e Kyle Simpson. (2012). *HTML5 Cookbook*. Sebastopol: O'Reilly Media, Inc.

See Hojjat Adeli, Asim Karim. (2003). *Construction Scheduling, Cost Optimization and Management*. p. 54.

SiteGround (2024a). *SiteGround Company*. Consultado em 30 de Janeiro de 2024. <https://eu.siteground.com/company>.

SiteGround (2024b). *SiteGround WordPress Hosting*. Consultado em 30 de Janeiro de 2024. <https://eu.siteground.com/wordpress-hosting.html>

SiteGround (2024c). *How to Install WordPress*. Consultado em 30 de Janeiro de 2024. <https://eu.siteground.com/tutorials/wordpress/installation/>.

SiteGround (2024d). *How to Install WordPress Themes*. Consultado em 31 de Janeiro de 2024. <https://www.siteground.com/tutorials/wordpress/install-themes/>

SiteGround (2024e). *How to Optimize WordPress for Better Speed*. Consultado em 31 de Janeiro de 2024. <https://eu.siteground.com/tutorials/wordpress/optimize-performance/>.

Sklar, David. (2004). *Learning PHP 5*. Sebastopol: O'Reilly Media, Inc.

Stake, R. E. (2011). *Pesquisa Qualitativa – estudando como as coisas funcionam*. São Paulo: ARTMEDR. Editora.

Sousa, M. J; Duarte, T; Sanches, P. G; Gomes, J. (2015). *Gestão de Recursos Humanos- Métodos e Práticas*. (10ª ed.). Lisboa: Editora LIDEL

Taylor, M. S. & Colins, J. C. (2000). *Organizational Recruitment: Enhancing the intersection of research and practice*. In C. L. Cooper & E. A. Locke (Eds.). *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice* (p. 304-334). Oxford: Blackwell.

Verboncu, I., & Condurache, A. (2016). *Diagnostics vs . SWOT Analysis*. *Review of International Comparative Management*, 17(2), 114–123.

W3Techs. (2024). *JavaScript Across the World Wide Web*. Consultado em 24 Janeiro de 2024. <https://w3techs.com/technologies/details/cp-javascript/>.

WordPress. (2023) “*our story*.” Consultado em 21 de Dezembro 2023. <https://wordpress.org/about/>.