



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS PICOS
TECNOLOGIA EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS

FILIPI DE SOUSA DANTAS

**AVALIAÇÃO DA USABILIDADE NO RECRUTAMENTO DIGITAL: ESTUDO DE CASO
DA EXPERIÊNCIA DO CANDIDATO NA PLATAFORMA *TALENTLINK* UTILIZANDO
O *SYSTEM USABILITY SCALE* (SUS)**

PICOS, PIAUÍ
2025

FILIPPI DE SOUSA DANTAS

AVALIAÇÃO DA USABILIDADE NO RECRUTAMENTO DIGITAL: ESTUDO DE CASO
DA EXPERIÊNCIA DO CANDIDATO NA PLATAFORMA *TALENTLINK* UTILIZANDO O
SYSTEM USABILITY SCALE (SUS)

Trabalho de Conclusão de Curso (Relatório Técnico de Software) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Picos.

Orientador: Prof. M^e. João Paulo Lima do Nascimento

PICOS, PIAUÍ
2025

Dedico este trabalho a todos que acreditaram que ele sairia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores e servidores do Instituto Federal do Piauí, *Campus Picos*, que, com sua dedicação e excelência, contribuíram de forma inestimável para a minha formação. Agradeço, em especial, ao meu orientador, João Paulo Lima do Nascimento, por sua incansável paciência, orientação precisa e por todo o apoio necessário para a conclusão deste trabalho.

À minha família, meu eterno obrigado pelo suporte incondicional. Agradeço especialmente aos meus pais, Carleuza Maria e Toniel Dantas, por todo o amor, os sacrifícios e por serem o alicerce de minha jornada. Aos meus amigos, obrigado pela parceria, apoio e por tornarem essa caminhada mais leve e agradável.

*"Não espere o futuro mudar sua vida
Porque o futuro será a consequência do presente".
Racionais MC's*

RESUMO

Este trabalho de conclusão avaliou a usabilidade do fluxo de candidatura do *TalentLink*, uma plataforma web focada na gestão de vagas e perfis profissionais. O objetivo foi investigar a experiência do candidato, mensurando se a interface e o fluxo de candidatura são intuitivos, eficientes e agradáveis de usar. Para isso, foi desenvolvido um protótipo funcional, empregando um *stack* tecnológico moderno com React, TypeScript, Tailwind CSS e ShadCN UI. O sistema incluiu a integração com a API do Gemini 1.5 Flash para análise automatizada de currículos, oferecendo um retorno estruturado aos candidatos. A metodologia de avaliação consistiu em um *Road Test of System* (RTS), onde 27 participantes executaram tarefas representativas, seguido da aplicação do questionário padronizado *System Usability Scale* (SUS). Os resultados demonstraram que a aplicação atende com excelência aos critérios de usabilidade, alcançando uma pontuação média do SUS de 83,06, significativamente superior ao valor de referência de 68. As conclusões indicam que a plataforma é intuitiva, fácil de aprender e proporciona uma experiência segura e fluida, validando a abordagem de design centrada no usuário.

Palavras-chaves: Usabilidade; Frontend; Recrutamento; Design UX; ABNT.

ABSTRACT

This final project aimed to evaluate the usability of the candidate-facing workflow of the *TalentLink* platform. The primary goal was to measure user perception regarding the system's ease of use, efficiency, and overall satisfaction. To achieve this, a functional prototype was developed using a modern tech stack that includes **React**, **TypeScript**, **Tailwind CSS**, and **ShadCN UI**. The system incorporated integration with the **Gemini 1.5 Flash** API to provide an automated, structured resume analysis to candidates. The evaluation methodology consisted of a *Road Test of System* (RTS), where 27 participants performed representative tasks, followed by the application of the standardized *System Usability Scale* (SUS) questionnaire. The results demonstrated that the application successfully meets usability criteria, achieving an average SUS score of 83.06, which is significantly above the benchmark of 68. The findings conclude that the platform is intuitive, easy to learn, and provides a secure and fluid user experience, thus validating the user-centered design approach.

Keywords: Usability; Frontend; Recruitment; UX Design; ABNT.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Diagrama de classes do sistema TalentLink (módulo do candidato).	16
Figura 2 – Arquitetura do sistema TalentLink com armazenamento em nuvem (Neon).	17
Figura 3 – Landing page do sistema TalentLink.	18
Figura 4 – Tela de escolha de acesso ao sistema.	19
Figura 5 – Tela de login com autenticação Google.	19
Figura 6 – Dashboard com oportunidades de emprego.	20
Figura 7 – Tela com os detalhes da vaga selecionada.	20
Figura 8 – Tela de preenchimento do formulário de candidatura.	21
Figura 9 – Tela exibida quando o usuário já se candidatou a uma vaga.	21
Figura 10 – Tela de feedbacks e notificações recebidas.	22
Figura 11 – Tela de acompanhamento das candidaturas enviadas.	23
Figura 12 – Tela de perfil do usuário no TalentLink.	23
Figura 13 – Análise de currículo com IA (Gemini 1.5 Flash).	24
Figura 14 – “Achei o sistema fácil de usar.”	26
Figura 15 – “Achei o sistema desnecessariamente complexo.”	26
Figura 16 – “Eu precisaria da ajuda de alguém para usar essa plataforma.”	27
Figura 17 – “As funcionalidades foram bem integradas.”	27
Figura 18 – “Me senti confiante ao usar a plataforma.”	28

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CRB	Conselho Regional de Biblioteconomia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFPI	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
UFPI	Universidade Federal do Piauí
PMES	Pequenas e médias empresas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Justificativa	11
1.2	Objetivos	12
1.2.1	Geral	12
1.2.2	Específicos	12
2	TECNOLOGIAS ENVOLVIDAS	13
3	MODELAGEM DO PROJETO	15
3.1	Levantamento de Requisitos	15
3.2	Diagrama de Classes	16
3.3	Arquitetura do Sistema	17
3.4	Interface	17
3.4.1	Landing Page (Página Inicial)	18
3.4.2	Tela de Escolha de Acesso	18
3.4.3	Tela de Login com Google	19
3.4.4	Tela de Dashboard do Candidato	19
3.4.5	Visualização de Detalhes da Vaga	20
3.4.6	Formulário de Candidatura	20
3.4.7	Confirmação de Candidatura	21
3.4.8	Tela de Feedbacks e Notificações	22
3.4.9	Tela de Minhas Candidaturas	22
3.4.10	Tela de Perfil do Usuário	23
3.4.11	Análise de Currículo com IA	23
4	SOFTWARE	25
4.1	Testes	25
4.1.1	Metodologia	25
4.1.2	Critérios de Aceitação	25
4.1.3	Resultados	25
4.1.4	Pontuação Geral do SUS	28
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
	Referências	30

1 INTRODUÇÃO

O recrutamento e seleção são etapas fundamentais para a construção de equipes de alto desempenho, influenciando diretamente a competitividade e o crescimento organizacional (Dessler, 2021). Nas Pequenas e Médias Empresas (PMEs), processos ainda baseados em e-mails e planilhas tornam a triagem mais lenta, suscetível a erros e com maior custo operacional (PONTOTEL, 2023). Além disso, a ausência de feedback estruturado aos candidatos permanece recorrente no mercado brasileiro, comprometendo a experiência do profissional e a imagem da organização (GUPY, 2023; ABRASEL, 2023).

Com a Transformação Digital, surgiram soluções que otimizam a gestão de candidaturas e a análise de perfis (Banov, 2020), e tecnologias como Inteligência Artificial (IA) prometem acelerar etapas e dar mais precisão à decisão (Society for Human Resource Management, 2023). Entretanto, independentemente da sofisticação técnica do back-end, o sucesso de uma solução de recrutamento depende da usabilidade do lado do candidato: se o fluxo de candidatura for confuso, demorado ou gerar erros, há abandono e perda de talentos qualificados.

Diante disso, este trabalho delimita o escopo ao lado do candidato da plataforma *TalentLink*. Em vez de avaliar todo o ecossistema (empresa + candidato), o foco passa a ser a experiência de candidatura a uma vaga fictícia, investigando se a interface e o fluxo propostos são fáceis de aprender, eficientes e agradáveis de usar. Para mensurar essa percepção, será conduzido um *Road Test of System* (RTS) com usuários que executarão tarefas representativas e, em seguida, responderão ao *System Usability Scale* (SUS), instrumento consagrado para avaliação sumarizada de usabilidade.

Assim, o estudo não pretende medir redução de custos organizacionais ou ganho de produtividade do RH, mas sim evidenciar a qualidade de uso do front-end do candidato e indicar melhorias de design que favoreçam taxas de conclusão, clareza e satisfação (Nielsen, 1994).

1.1 JUSTIFICATIVA

PMEs representam a maioria dos negócios em atividade no Brasil (SEBRAE-SP, 2010) e recebem um volume crescente de candidaturas por vaga (REACHHR, 2023). Embora a automação prometa reduzir tempo de contratação em até 50% (SMART, 2023), tais benefícios só se materializam se o candidato *conseguir* se candidatar sem fricções. Em outras palavras, a experiência do candidato é um gargalo crítico: rótulos pouco claros, formulários extensos, validações confusas e falta de retorno

desestimulam o envio ou completude da candidatura, afetando diretamente a qualidade do funil de talentos.

Focar o RTS do lado do candidato é, portanto, estratégico e viável para um trabalho de conclusão: (i) restringe o escopo a um fluxo único, mensurável e replicável; (ii) permite avaliar a eficácia do design por meio de tarefas controladas; e (iii) produz um indicador padronizado (*SUS*) que facilita comparar versões e guiar melhorias incrementais. Ao centrar-se na usabilidade — aprendizagem, eficiência, memorização, prevenção de erros e satisfação — o estudo fornece evidências práticas para aprimorar a interface antes de expansões e integrações mais complexas (Nielsen, 1994).

1.2 OBJETIVOS

Esta seção apresenta o objetivo geral e os objetivos específicos que norteiam o *RTS* focado no lado do candidato da plataforma *TalentLink*.

1.2.1 Geral

Avaliar a usabilidade do fluxo de candidatura do *TalentLink* (lado do candidato), por meio de um *Road Test of System* com tarefas representativas e aplicação do *System Usability Scale* (*SUS*), identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria na interface.

1.2.2 Específicos

- Projetar e implementar um protótipo funcional do fluxo de candidatura a uma vaga fictícia (cadastro, preenchimento de formulário e submissão).
- Definir cenários e tarefas representativas (ex.: encontrar a vaga, iniciar candidatura, anexar currículo, responder perguntas e enviar).
- Conduzir sessões de teste com usuários no papel de candidatos, coletando métricas de desempenho (tempo de execução, taxa de conclusão, erros/ajuda).
- Aplicar o questionário *SUS* ao final das sessões, obtendo a pontuação global e suas interpretações.
- Analisar os resultados (quantitativos e qualitativos) para levantar problemas de usabilidade e recomendar melhorias no design.

2 TECNOLOGIAS ENVOLVIDAS

O desenvolvimento do *TalentLink* (lado do candidato) contou com um conjunto de tecnologias modernas voltadas à criação de uma experiência de uso intuitiva, responsiva e confiável. O foco principal deste projeto foi a implementação da interface de candidatura.

A seguir, são apresentadas as tecnologias de frontend e os frameworks utilizados, com a descrição detalhada de como cada ferramenta foi aplicada no desenvolvimento.

A arquitetura da aplicação foi construída sobre o React, servindo como a biblioteca base para a interface de usuário. Para garantir a qualidade do código e a robustez do desenvolvimento, o projeto utilizou TypeScript, que trouxe tipagem estática, prevenindo erros de programação e facilitando a manutenção.

Para a estilização, a aplicação adotou o Tailwind CSS, um framework utilitário que permitiu a criação de um layout responsivo e moderno de forma ágil. Em conjunto, a biblioteca de componentes ShadCN UI foi utilizada para acelerar o desenvolvimento, fornecendo componentes de interface prontos, acessíveis e customizáveis, como botões, modais e formulários.

A navegação entre as telas foi gerenciada pelo React Router DOM, que permitiu a criação de uma experiência fluida de *Single Page Application* (SPA). Para melhorar o feedback visual ao usuário, o React Toastify foi implementado, fornecendo notificações personalizadas e não-intrusivas para ações como submissão de formulário ou validações.

Por fim, a visualização dos resultados quantitativos da pesquisa de usabilidade foi feita com o Chart.js, uma biblioteca de gráficos JavaScript que possibilitou a apresentação visual dos dados da escala SUS de forma clara e profissional.

O Quadro 2.1 detalha as tecnologias utilizadas.

Tecnologia	Versão	Descrição
Frontend		
React	18.3.1	Biblioteca JavaScript para construção de interfaces reativas.
TypeScript	5.5.3	Superset do JavaScript com tipagem estática.
Tailwind CSS	3.4.17	Framework utilitário para estilização responsiva.
React Router DOM	7.6.0	Gerenciamento de rotas em aplicações SPA.
React Toastify	11.0.5	Notificações interativas e customizáveis.
ShadCN UI	0.0.4	Componentes de interface acessíveis e modernos.
Chart.js	4.4.9	Biblioteca de gráficos para visualização de dados.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

Quadro 2.1 – Tecnologias utilizadas no desenvolvimento do *TalentLink* (lado candidato)

3 MODELAGEM DO PROJETO

Este capítulo apresenta a modelagem do *TalentLink* com foco no fluxo de candidatura, destacando os principais elementos estruturais e conceituais que guiaram o desenvolvimento da solução. A modelagem contempla o levantamento de requisitos, a definição da arquitetura do sistema, a proposta de interface e a utilização de diagramas para representar a organização lógica e a interação entre os componentes.

Embora o escopo deste projeto esteja limitado ao lado do candidato, a modelagem busca garantir clareza, usabilidade e eficiência na execução das principais tarefas do processo seletivo. As decisões de design aqui descritas foram validadas posteriormente por meio de testes com usuários reais, utilizando o questionário *System Usability Scale* (SUS) como métrica de avaliação da experiência.

3.1 LEVANTAMENTO DE REQUISITOS

O levantamento de requisitos foi realizado com base na simulação do fluxo de candidatura por parte de usuários reais. Como o escopo deste projeto se restringe ao lado do candidato, os requisitos foram definidos a partir de uma análise das principais etapas que esse perfil de usuário deve realizar durante o processo seletivo.

A modelagem priorizou a criação de um fluxo simples, claro e intuitivo, permitindo que o candidato se registre, visualize oportunidades, responda um formulário e envie suas informações para análise. O levantamento foi orientado por heurísticas de usabilidade e testado posteriormente por meio do questionário *System Usability Scale* (SUS).

A seguir, são apresentados os requisitos funcionais e não funcionais identificados.

Requisitos Funcionais

Código	Descrição
RF01	Permitir o cadastro de novos candidatos com nome, e-mail e senha.
RF02	Permitir o login via autenticação Google.
RF03	Exibir lista de vagas fictícias disponíveis.
RF04	Exibir detalhes da vaga selecionada.
RF05	Permitir o preenchimento do formulário de candidatura.
RF06	Permitir o envio da candidatura preenchida.
RF07	Exibir mensagem de confirmação após envio bem-sucedido.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

Quadro 3.1 – Requisitos funcionais do sistema (lado do candidato)

Requisitos Não Funcionais

Código	Descrição
RNF01	A interface deve ser responsiva e adaptável a dispositivos móveis.
RNF02	O sistema deve apresentar tempo de resposta inferior a 2 segundos por ação.
RNF03	O sistema deve ter nota mínima de 70 no questionário SUS.
RNF04	A aplicação deve estar hospedada em ambiente gratuito (ex.: Vercel).
RNF05	Os dados do formulário devem ser armazenados temporariamente no frontend (sem persistência).
RNF06	A interface deve seguir princípios de usabilidade e acessibilidade (WAI-ARIA).

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

Quadro 3.2 – Requisitos não funcionais do sistema (lado do candidato)

3.2 DIAGRAMA DE CLASSES

O diagrama de classes do módulo do candidato representa as principais entidades envolvidas no processo de candidatura. A modelagem foi simplificada para focar no fluxo de uso testado com os participantes: cadastro, visualização de vagas, preenchimento de formulário e submissão da candidatura.

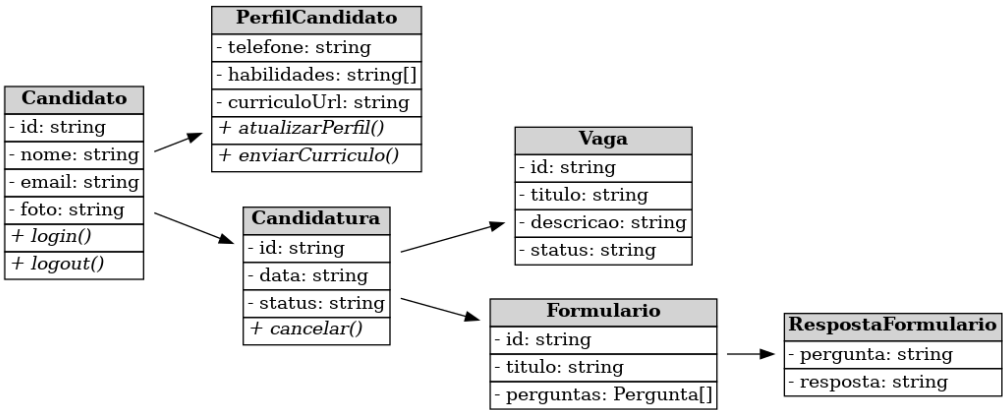


Figura 1 – Diagrama de classes do sistema TalentLink (módulo do candidato).

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

A estrutura do diagrama é centrada nas interações do usuário, representado pela classe Candidato, que contém dados de identificação e funcionalidades de autenticação. A classe PerfilCandidato é associada a um ‘Candidato’ e armazena informações complementares, como habilidades e o currículo do usuário. A classe principal do fluxo é Candidatura, que atua como uma entidade de associação, vinculando um ‘Candidato’ a uma ‘Vaga’ específica. Uma ‘Vaga’ representa a oferta de emprego e é composta por um Formulário de aplicação. Por fim, a classe RespostaFormulário armazena as

respostas individuais dadas pelo candidato no formulário, garantindo que o histórico de informações seja preservado. Essa organização reflete o fluxo de dados da jornada do candidato, desde a criação do perfil até a submissão de uma candidatura completa.

3.3 ARQUITETURA DO SISTEMA

A arquitetura do sistema *TalentLink*, neste projeto, está focada exclusivamente no módulo do candidato. A solução foi desenvolvida com base em uma arquitetura de front-end moderna, utilizando a biblioteca React para construção da interface e Tailwind CSS para estilização dos componentes visuais.

Diferente de uma aplicação inteiramente estática, o sistema conta com integração com um banco de dados PostgreSQL hospedado na nuvem por meio da plataforma Neon. Com isso, os dados preenchidos pelos usuários (como nome, currículo e formulário de candidatura) são de fato persistidos, permitindo a simulação realista do processo de candidatura.

A arquitetura adotada segue os princípios de separação de responsabilidades e componentização, estruturando o sistema em quatro camadas principais:

- **Componentes de Interface (UI):** elementos visuais reutilizáveis como botões, inputs, modais e formulários.
- **Hooks Customizados:** funções que encapsulam lógica de estado, como autenticação, carregamento de dados e envio de formulários.
- **Serviços de Aplicação:** camadas de abstração responsáveis pela comunicação com o banco de dados e APIs.
- **Pages (Páginas):** organizam os fluxos principais como login, dashboard, perfil e formulário de candidatura.

A Figura 2 representa de forma simplificada a arquitetura adotada no lado do candidato.

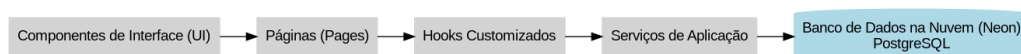


Figura 2 – Arquitetura do sistema TalentLink com armazenamento em nuvem (Neon).

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4 INTERFACE

A interface do sistema *TalentLink* foi projetada com foco em simplicidade, clareza e responsividade, visando oferecer uma boa experiência para o candidato durante o processo de candidatura.

Os componentes foram desenvolvidos com a biblioteca React e estilizados com Tailwind CSS. A estrutura visual do sistema utiliza componentes reutilizáveis, garantindo consistência na navegação e usabilidade geral.

A seguir, são apresentadas as principais telas da aplicação, que compõem o fluxo completo de candidatura simulado pelos usuários participantes do teste de usabilidade.

3.4.1 Landing Page (Página Inicial)

A Figura 3 apresenta a página inicial da plataforma *TalentLink*. Nela, o objetivo é apresentar o propósito da ferramenta de forma clara e atrativa, destacando a automação da triagem de currículos e os benefícios do uso de relatórios gerados por inteligência artificial. A página inclui um botão de chamada para ação, incentivando empresas e candidatos a iniciarem o uso gratuito da aplicação.

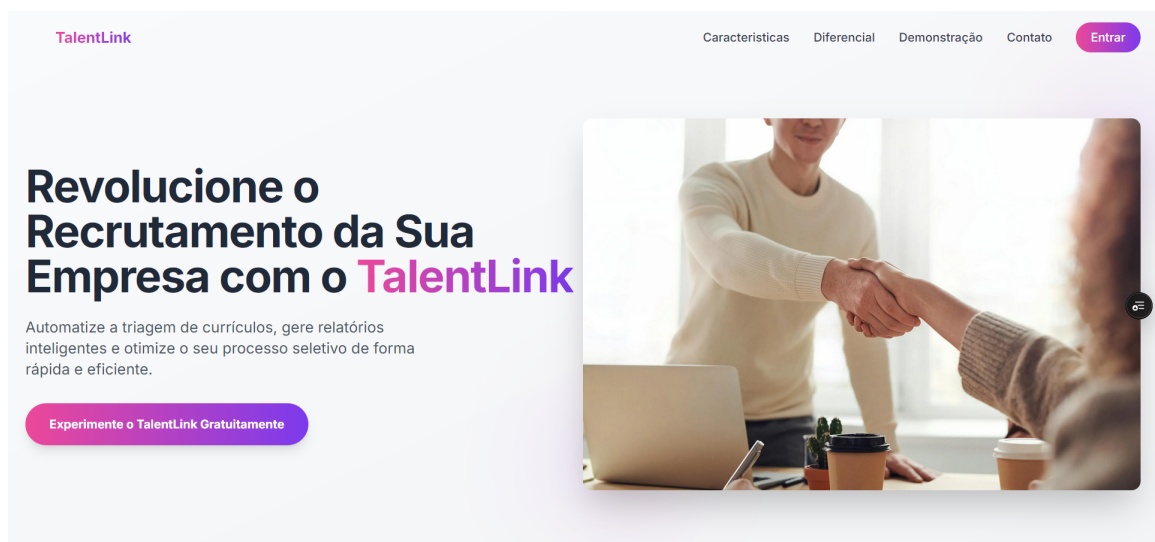


Figura 3 – Landing page do sistema TalentLink.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.2 Tela de Escolha de Acesso

A Figura 4 exibe a tela onde o usuário define o tipo de acesso desejado. Nesta versão da aplicação, está disponível apenas a entrada como *Candidato*. Ao selecionar essa opção, o sistema direciona o usuário para o fluxo de login com autenticação social via Google. Essa abordagem visa simplificar o acesso e garantir maior segurança no processo de autenticação.

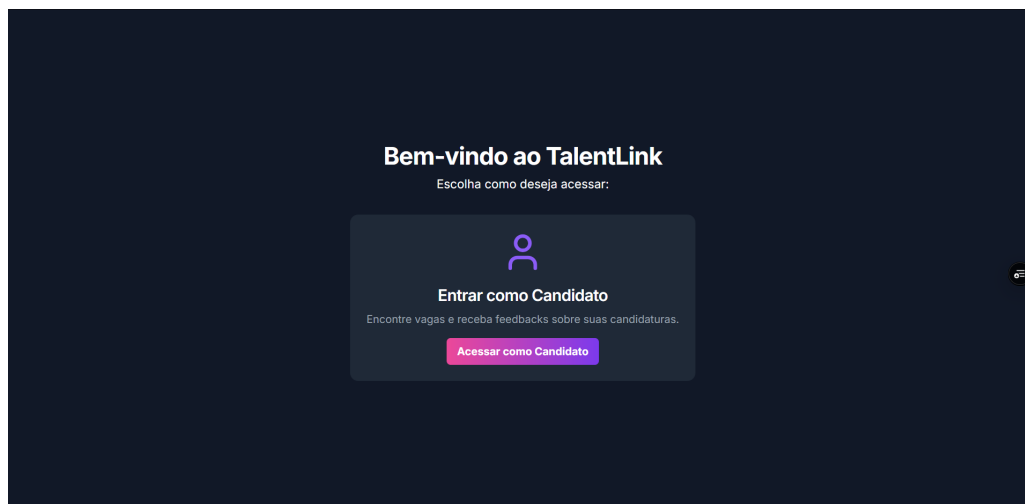


Figura 4 – Tela de escolha de acesso ao sistema.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.3 Tela de Login com Google

A Figura 5 mostra a tela de autenticação por meio do Google. Esse método oferece maior segurança e praticidade, eliminando a necessidade de criação de senhas adicionais. Após a autenticação, o usuário é redirecionado diretamente à área principal da aplicação, onde poderá visualizar oportunidades de emprego, preencher seu perfil e se candidatar às vagas disponíveis.

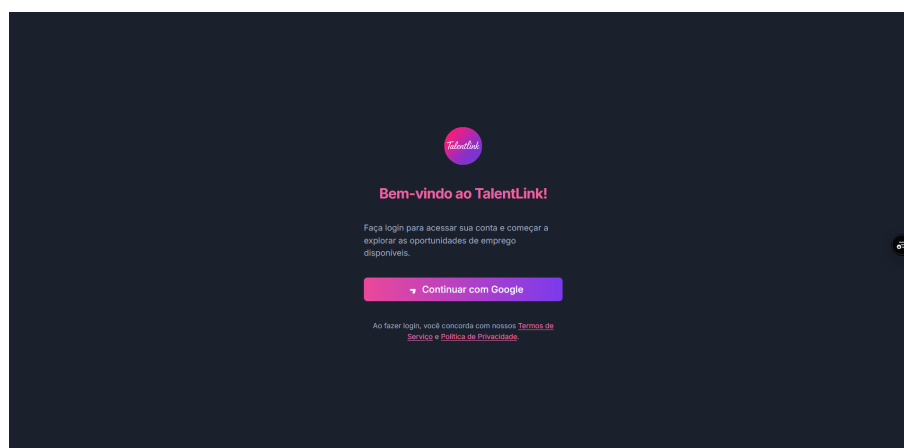


Figura 5 – Tela de login com autenticação Google.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.4 Tela de Dashboard do Candidato

A Figura 6 apresenta a tela inicial do candidato após o login. Nela, é possível visualizar as oportunidades disponíveis, com filtros e buscas para facilitar o acesso às vagas mais adequadas ao perfil do usuário. O sistema exibe informações resumidas de

cada vaga, como título, localização e botão de acesso aos detalhes, proporcionando uma navegação ágil e objetiva.

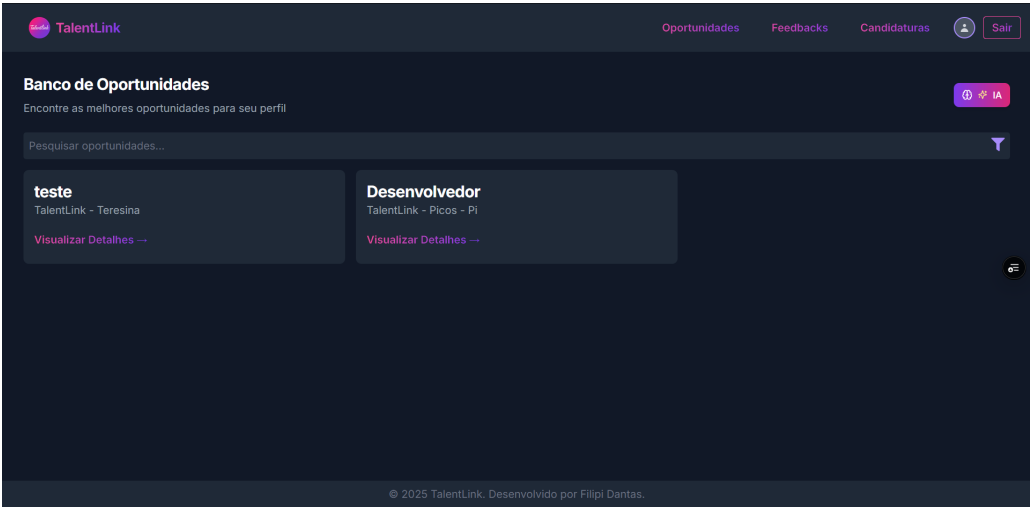


Figura 6 – Dashboard com oportunidades de emprego.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.5 Visualização de Detalhes da Vaga

A Figura 7 apresenta o modal com informações detalhadas sobre uma vaga específica. O candidato pode visualizar a descrição da função, os requisitos exigidos e os benefícios oferecidos pela empresa. A partir dessa tela, o usuário pode optar por se candidatar diretamente, clicando no botão “*Candidatar-se*”, ou fechar o modal para retornar à listagem de oportunidades.

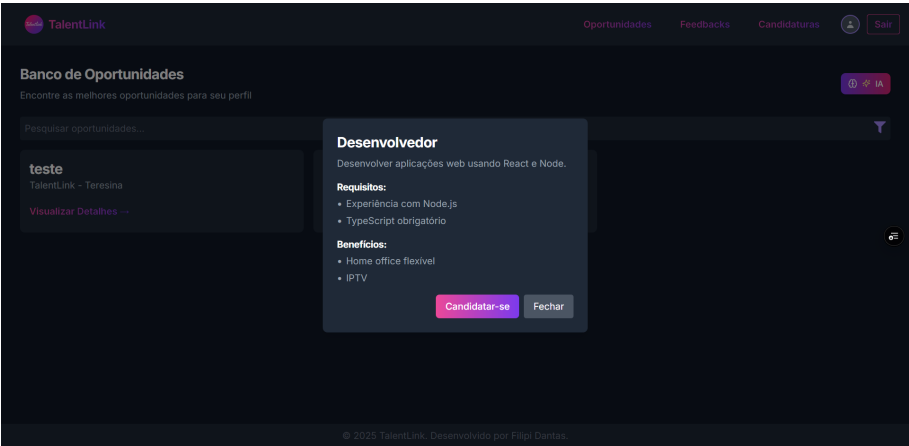


Figura 7 – Tela com os detalhes da vaga selecionada.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.6 Formulário de Candidatura

A Figura 8 apresenta o formulário que os candidatos devem preencher ao se candidatar a uma vaga. As perguntas são personalizadas pela empresa recrutadora

e visam entender melhor o perfil técnico e comportamental do usuário. As respostas são confidenciais e utilizadas exclusivamente para fins de triagem e análise de compatibilidade com a vaga.

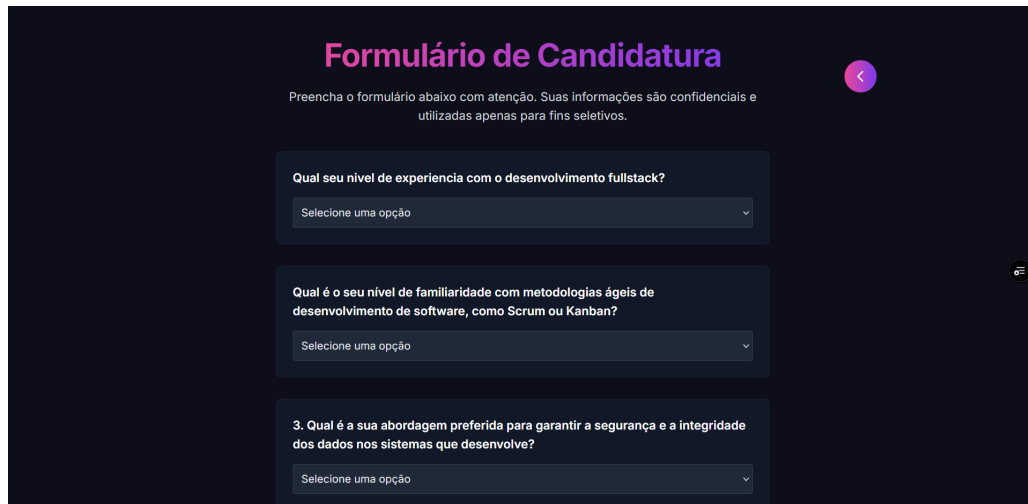


Figura 8 – Tela de preenchimento do formulário de candidatura.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.7 Confirmação de Candidatura

A Figura 9 exibe o estado do sistema após o envio do formulário de candidatura. Caso o candidato já tenha se inscrito para determinada vaga, ele é redirecionado para esta tela, que informa que a candidatura está em análise. Essa funcionalidade previne múltiplas inscrições para a mesma oportunidade e melhora a experiência do usuário.

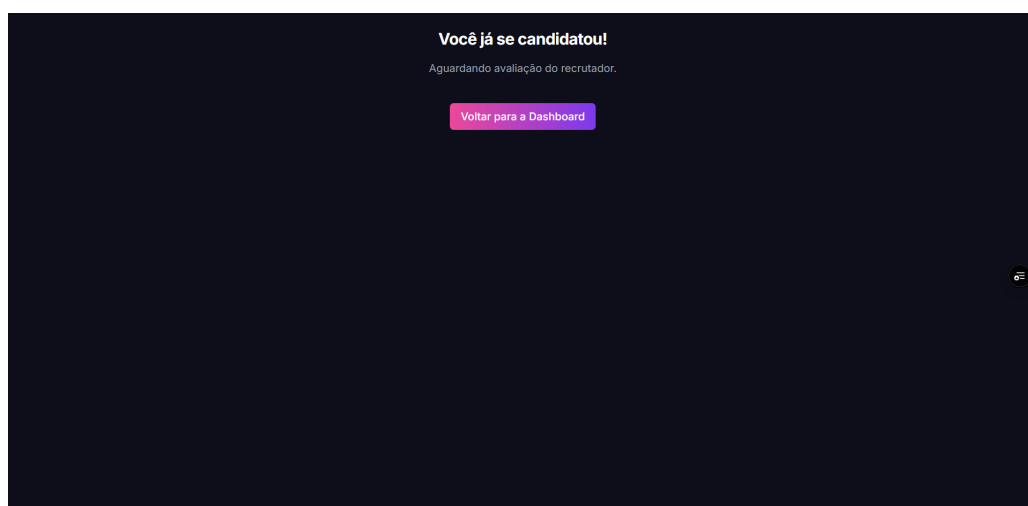


Figura 9 – Tela exibida quando o usuário já se candidatou a uma vaga.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.8 Tela de Feedbacks e Notificações

A Figura 10 mostra a tela de *Feedbacks & Notificações*, onde o candidato pode acompanhar os retornos recebidos após as candidaturas. Os feedbacks são apresentados de forma detalhada, com status, pontuação atribuída e mensagens personalizadas enviadas pelos recrutadores. Esse recurso busca promover transparência no processo seletivo e melhorar a experiência do usuário.

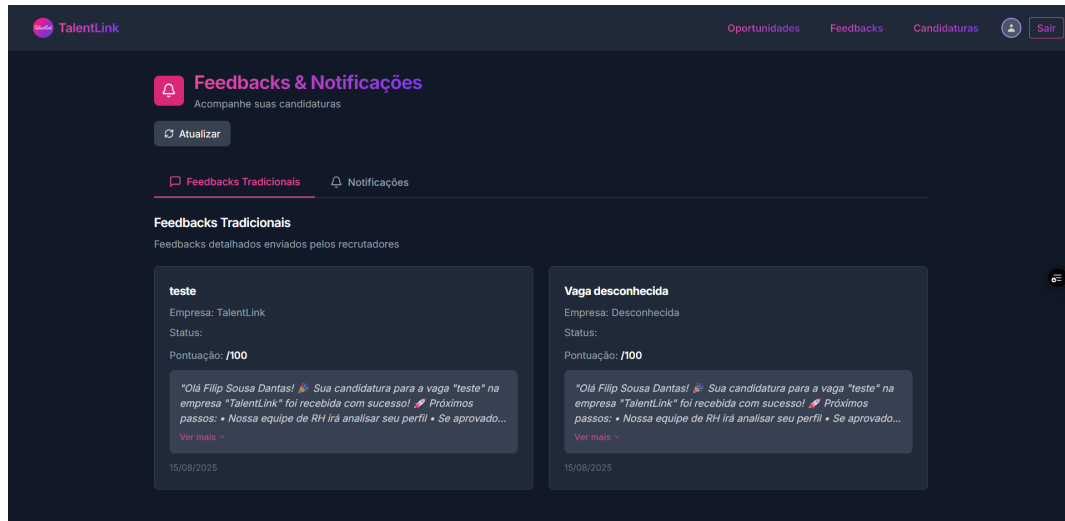


Figura 10 – Tela de feedbacks e notificações recebidas.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.9 Tela de Minhas Candidaturas

A Figura 11 apresenta a tela *Minhas Candidaturas*, que exibe todas as vagas para as quais o candidato se candidatou. Cada item da lista mostra o nome da vaga, a empresa e a data de envio da candidatura, além de oferecer a opção de cancelamento. Essa funcionalidade permite ao usuário acompanhar e controlar suas ações dentro da plataforma.

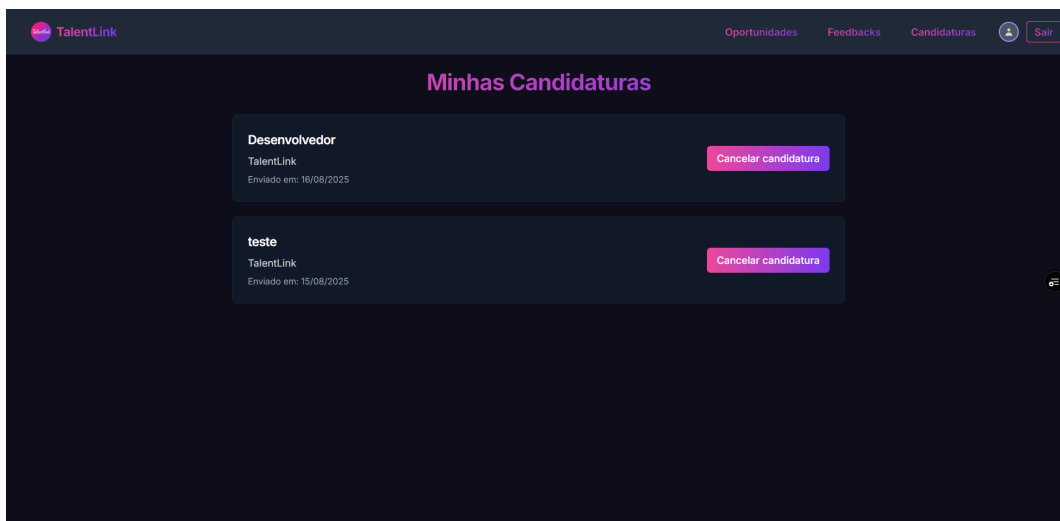


Figura 11 – Tela de acompanhamento das candidaturas enviadas.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.10 Tela de Perfil do Usuário

A Figura 12 mostra a tela de *Perfil do Usuário*, onde o candidato pode gerenciar suas informações pessoais e profissionais. O sistema permite atualizar dados básicos como e-mail e telefone, além de enviar e substituir o currículo em formato PDF. Também há uma seção para adicionar habilidades, o que contribui para o direcionamento de oportunidades mais adequadas ao perfil do candidato.

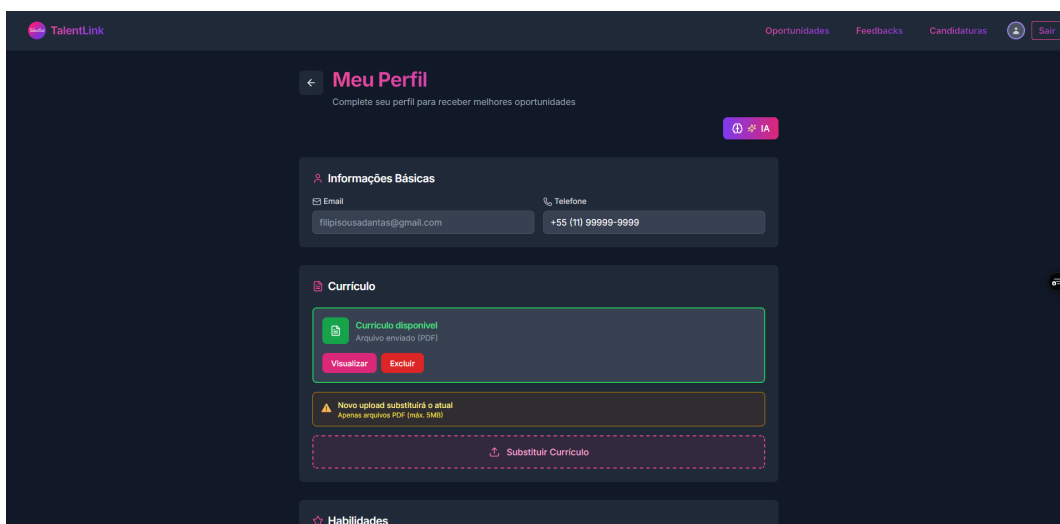


Figura 12 – Tela de perfil do usuário no TalentLink.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

3.4.11 Análise de Currículo com IA

A Figura 13 apresenta o módulo de análise de currículo com IA. Após o envio do currículo em PDF, a aplicação transmite o conteúdo para a API do Gemini 1.5 Flash, que

retorna uma avaliação estruturada contendo a pontuação geral, um resumo diagnóstico, os pontos fortes encontrados e sugestões de melhoria, como maior detalhamento das experiências profissionais e dos projetos. Essa funcionalidade visa oferecer ao candidato um retorno automático que o ajude a melhorar seu currículo e aumentar suas chances no processo seletivo.

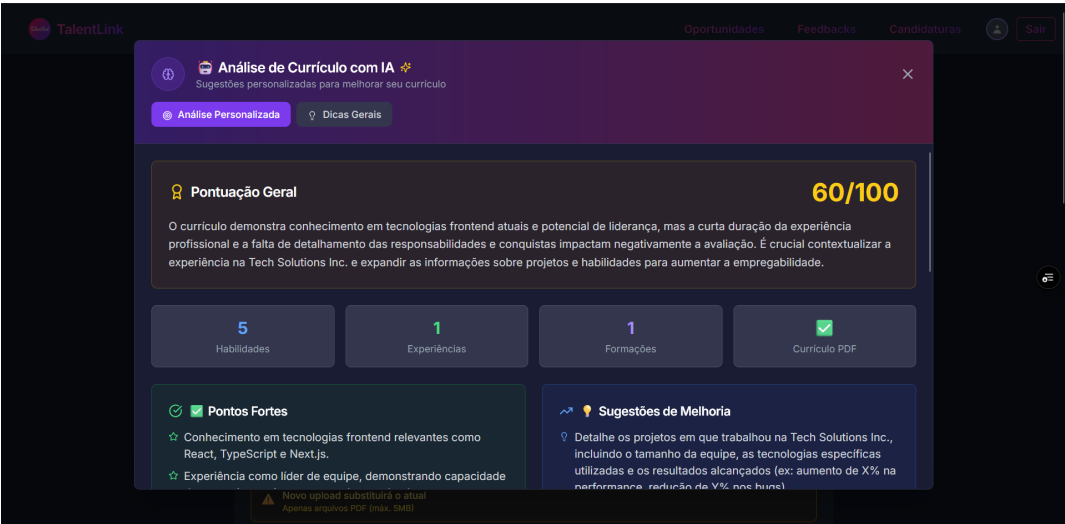


Figura 13 – Análise de currículo com IA (Gemini 1.5 Flash).

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

4 SOFTWARE

4.1 TESTES

Os testes realizados na aplicação tiveram como foco a avaliação da usabilidade da interface do candidato, utilizando o instrumento padronizado *System Usability Scale* (SUS). O objetivo foi verificar se os usuários conseguiam utilizar o sistema de forma eficiente, intuitiva e sem frustrações.

System Usability Scale (SUS) é uma escala amplamente utilizada para medir a percepção de usabilidade de sistemas interativos. Desenvolvida por John Brooke em 1986, ela é composta por 10 questões que os usuários devem avaliar em uma escala de concordância de 1 a 5 (discordo totalmente até concordo totalmente). O resultado final é transformado em uma pontuação de 0 a 100, onde valores acima de 68 indicam uma boa usabilidade. Por sua simplicidade, confiabilidade e aplicabilidade em diferentes contextos, o SUS é considerado um dos métodos mais eficazes para avaliações rápidas de usabilidade (Brooke, 1996).

4.1.1 Metodologia

A aplicação foi disponibilizada aos 27 participantes, que simularam o processo de candidatura em uma vaga fictícia. Ao final da interação, eles responderam a um formulário online com as 10 perguntas da escala SUS. As respostas foram coletadas de forma anônima por meio do Google Formulários.

4.1.2 Critérios de Aceitação

Segundo a literatura, uma média SUS acima de 68 é considerada satisfatória, indicando que a aplicação atende aos critérios básicos de usabilidade.

4.1.3 Resultados

Os gráficos a seguir apresentam os resultados obtidos nos cinco itens mais relevantes da escala SUS para o escopo deste projeto:

A Figura 14 mostra que a maioria dos participantes atribuiu notas elevadas à facilidade de uso do sistema, indicando que a interface foi bem compreendida e navegada com facilidade pelos usuários.

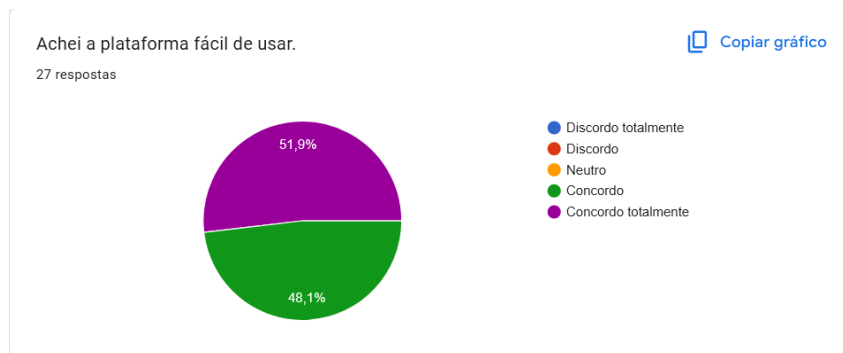


Figura 14 – “Achei o sistema fácil de usar.”

Fonte: dados coletados via Google Forms (2025).

A Figura 15 ilustra as respostas à afirmação "Achei o sistema desnecessariamente complexo." A maioria dos participantes (13) discordou totalmente dessa afirmação, o que indica que o sistema foi considerado intuitivo e sem complexidade excessiva. Apenas 3 participantes concordaram que o sistema foi complexo, o que sugere que a experiência geral foi bastante fluída e fácil de entender.

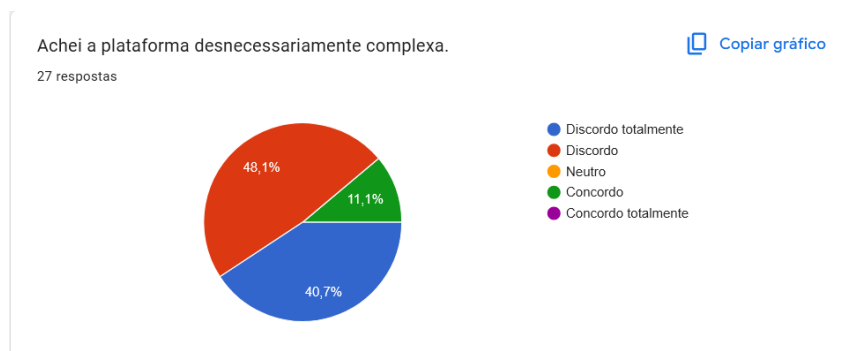


Figura 15 – “Achei o sistema desnecessariamente complexo.”

Fonte: dados coletados via Google Forms (2025).

A Figura 16 apresenta as respostas à afirmação "Eu precisaria da ajuda de alguém para usar essa plataforma." A maioria dos participantes (14) discordou totalmente dessa afirmação, indicando que não sentiram necessidade de assistência para utilizar o sistema. Isso sugere que a interface é intuitiva e fácil de compreender sem apoio externo.

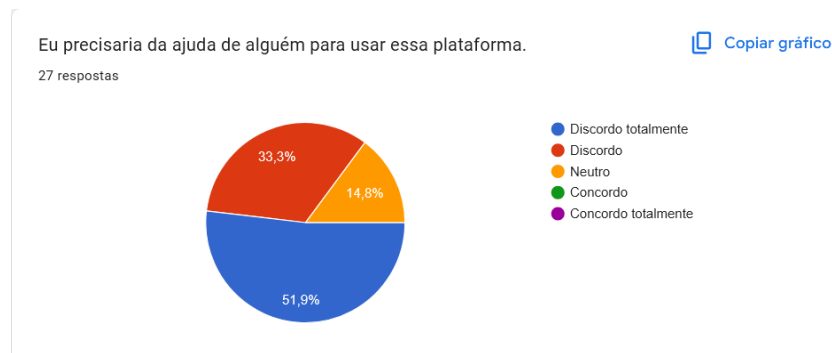


Figura 16 – “Eu precisaria da ajuda de alguém para usar essa plataforma.”

Fonte: dados coletados via Google Forms (2025).

A Figura 17 mostra as respostas à afirmação "As funcionalidades foram bem integradas." A maioria dos participantes (12) concordou totalmente com essa afirmação, e 15 também concordaram. Esse resultado indica que os usuários perceberam as funcionalidades do sistema como coesas e bem integradas, contribuindo para uma navegação mais fluida e eficiente.

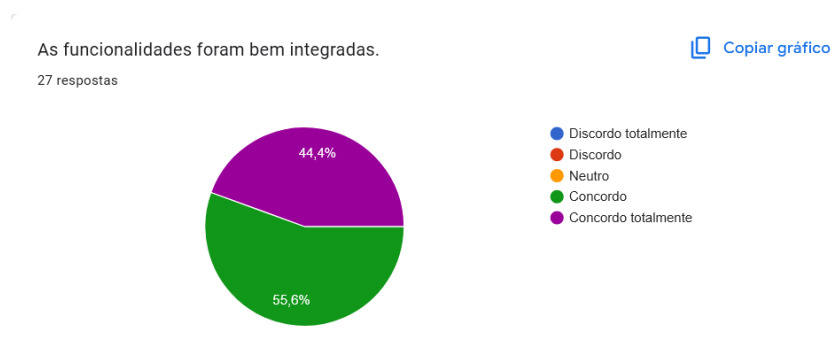


Figura 17 – “As funcionalidades foram bem integradas.”

Fonte: dados coletados via Google Forms (2025).

A Figura 18 ilustra as respostas à afirmação "Me senti confiante ao usar a plataforma." A maioria dos participantes (12) concordou totalmente com essa afirmação, e 13 também concordaram. Apenas 2 participantes ficaram neutros. Esse resultado mostra que os usuários se sentiram seguros ao interagir com a plataforma, o que é um forte indicativo de que a interface é confiável e transmite uma boa sensação de controle ao usuário.

Me senti confiante ao usar a plataforma.

27 respostas

 Copiar gráfico

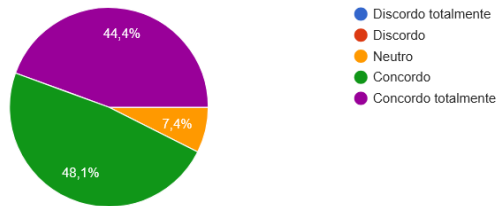


Figura 18 – “Me senti confiante ao usar a plataforma.”

Fonte: dados coletados via Google Forms (2025).

4.1.4 Pontuação Geral do SUS

A pontuação média obtida com a aplicação da *System Usability Scale* (SUS) foi de **83,06**, conforme cálculo realizado com base nas 27 respostas obtidas.

Para o cálculo, cada alternativa foi convertida em um valor de 1 a 5, seguindo a escala de Likert:

- *Discordo totalmente* = 1
- *Discordo* = 2
- *Neutro* = 3
- *Concorde* = 4
- *Concorde totalmente* = 5

Em seguida, aplicou-se a fórmula padrão do SUS:

- Para as questões ímpares (positivas): foi subtraído 1 da pontuação atribuída pelo usuário.
- Para as questões pares (negativas): foi subtraída a pontuação atribuída do valor 5.

A soma das pontuações de cada participante foi multiplicada por 2,5, gerando um escore individual entre 0 e 100. A média geral entre os participantes resultou em:

SUS médio: 83,06

Conforme a literatura (Brooke, 1996), uma pontuação superior a 68,0 já representa um bom nível de usabilidade. Nesse contexto, a média obtida de 83,06 classifica a plataforma em um nível "excelente", demonstrando que a experiência do usuário foi superior em termos de facilidade de uso, clareza e integração das funcionalidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo principal a avaliação da usabilidade do fluxo de candidatura da plataforma *TalentLink* pelo lado do candidato. Por meio da aplicação de um *Road Test of System* (RTS) e do *System Usability Scale* (SUS), foi possível mensurar a percepção dos usuários sobre a facilidade, eficiência e satisfação do sistema.

Os resultados obtidos, com uma pontuação média do SUS de 83,06, superaram o critério de aceitação de 68,00, indicando que o objetivo geral foi plenamente alcançado. A alta pontuação, combinada com os gráficos de análise qualitativa, evidencia que a interface desenvolvida é intuitiva, de fácil aprendizado e transmite segurança ao usuário, um fator crítico para a taxa de conclusão de candidaturas em plataformas de recrutamento.

Durante o desenvolvimento e a fase de testes, alguns desafios operacionais foram identificados, permitindo valiosas lições sobre a importância da prototipação rápida e da iteração constante com o usuário. Essas observações, aliadas ao feedback direto dos participantes, reforçam a validade da metodologia de design centrada no usuário como pilar fundamental para a criação de soluções eficientes e intuitivas.

Os objetivos específicos propostos no início do trabalho foram integralmente cumpridos. O projeto de software incluiu o desenvolvimento e a implementação de um protótipo funcional, e a metodologia de avaliação foi cuidadosamente planejada com a definição de cenários e tarefas representativas. As sessões de teste foram conduzidas com sucesso, e o questionário SUS foi aplicado para a coleta de dados quantitativos. Por fim, a análise dos resultados obtidos permitiu identificar os pontos fortes da interface e as oportunidades de melhoria no design.

Para trabalhos futuros, sugere-se a expansão do escopo para:

- Implementação e avaliação da interface do recrutador, incluindo a análise de perfis e o envio de mensagens personalizadas.
- Integração de um módulo de acompanhamento de status de candidatura mais detalhado, com notificações em tempo real.
- Adoção de arquiteturas escaláveis, como microsserviços, para suportar o crescimento da plataforma e a carga de dados de candidatos.

Em suma, a solução *TalentLink* demonstrou uma base sólida em termos de usabilidade, validando a abordagem de focar na experiência do usuário para garantir a eficácia do funil de talentos. O projeto cumpriu seus objetivos e forneceu um caminho claro para futuras iterações e aprimoramentos.

REFERÊNCIAS

- ABRASEL. **Recrutamento e retenção de pessoal seguem sendo desafios para empresas**. [S.l.: s.n.], 2023. Acesso em: 06 mar. 2025. Disponível em: <<https://abrasel.com.br>>. Citado na p. 11.
- BANOV, Marcos R. **Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital**. São Paulo: Atlas, 2020. Citado na p. 11.
- BROOKE, John. **SUS: A quick and dirty usability scale**. [S.l.: s.n.], 1996. Technical report, Digital Equipment Corporation. Disponível em: <https://www.usability.gov/how-to-and-tools/methods/system-usability-scale.html>. Acesso em: 16 ago. 2025. Citado nas pp. 25, 28.
- DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 16. ed. São Paulo: Pearson, 2021. Citado na p. 11.
- GUPY. **Impacto do feedback na experiência dos candidatos**. [S.l.: s.n.], 2023. Acesso em: 10 mar. 2025. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/impacto-feedback-aos-candidatos>>. Citado na p. 11.
- NIELSEN, Jakob. **10 Usability Heuristics for User Interface Design**. [S.l.: s.n.], 1994. Atualizado em: 30 jan. 2024. Acesso em: 10 mar. 2025. Disponível em: <<https://www.nngroup.com/articles/ten-usability-heuristics/>>. Citado nas pp. 11, 12.
- PONTOTEL. **A importância da digitalização para otimizar processos manuais no RH**. [S.l.: s.n.], 2023. Acesso em: 27 fev. 2025. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br>>. Citado na p. 11.
- REACHR. **Está buscando emprego? Veja quais são os caminhos das PMEs para recrutar novos profissionais**. [S.l.: s.n.], 2023. Acesso em: 10 mar. 2025. Disponível em: <<https://blog.reachr.com.br/esta-buscando-emprego-veja-quais-sao-os-caminhos-das-pmes-para-recrutar-novos-profissionais>>. Citado na p. 11.
- SEBRAE-SP. **Pequenas e Médias Empresas: Recrutamento, Seleção e Retenção de Talentos**. [S.l.: s.n.], 2010. Acesso em: 10 mar. 2025. Disponível em: <<https://www.sebraesp.com.br>>. Citado na p. 11.
- SMART, P. **Impacto da automação no papel dos recrutadores: desafios e oportunidades**. [S.l.: s.n.], 2023. Acesso em: 10 mar. 2025. Disponível em: <<https://www.psico-smart.com>>. Citado na p. 11.

SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. **Estratégias de redução de custos em recrutamento e seleção.** [S.l.: s.n.], 2023. Acesso em: 10 mar. 2025. Disponível em: <<https://www.shrm.org>>. Citado na p. 11.