

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROFESSOR ALFREDO DE BARROS SANTOS
Curso Técnico em Informática

TO WORK: Sua jornada no mercado de trabalho começa aqui

Ana Carolina Amaral Da Silva ¹

Luis Felipe Máximo Sene ²

Marcos Paulo Macedo Cipriano ³

Mariana Vitória Monteiro Sene⁴

Resumo:

O tema central do presente trabalho é oferecer suporte aos principais grupos em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho: pessoas com deficiência (PCDs). Por meio de uma pesquisa abrangente, constatou-se que o mercado de trabalho apresenta um desequilíbrio contínuo, influenciado por diversos fatores, como a inflação e a deficiência nos canais de comunicação — o que impede que grande parte da população tome conhecimento das oportunidades disponíveis.

No que diz respeito às pessoas com deficiência, observa-se que a maioria enfrenta sérias dificuldades até mesmo para ingressar no mercado formal. Apesar da existência de uma porcentagem legalmente destinada de vagas para esse grupo, muitos ainda não conseguem acessá-las, em razão tanto da discriminação — que infelizmente ainda persiste — quanto das falhas na divulgação dessas oportunidades, o que se revela um problema recorrente.

Diante desses fatores, o presente trabalho tem como objetivo desenvolver estratégias e propor soluções que possam auxiliar esse grupo a conquistar oportunidades no mercado de trabalho, bem como a se manter atualizado sobre as

¹ Aluno do curso técnico em informática, na Etec Professor Alfredo de Barros Santos – ana.carolina.a514gmg@gmail.com

² Aluno do curso técnico em informática, na Etec Professor Alfredo de Barros Santos – luisfelipemaximo8@gmail.com

³ Aluno do curso técnico em informática, na Etec Professor Alfredo de Barros Santos – marcospaulodoff@gmail.com

⁴ Aluno do curso técnico em informática, na Etec Professor Alfredo de Barros Santos – senemariana66@gmail.com

dinâmicas do mesmo. Dessa forma, pretende-se contribuir para a redução dos índices de desemprego e da exclusão social causada pela falta de acesso ao trabalho formal.

The central theme of this work is to provide support to one of the main groups in vulnerable situations within the job market: people with disabilities (PWDs). Through comprehensive research, it was found that the labor market presents an ongoing imbalance influenced by several factors, such as inflation and deficiencies in communication channels — which prevent a significant portion of the population from becoming aware of available opportunities.

With regard to people with disabilities, it is observed that most face serious difficulties even in entering the formal job market. Although there is a legally established percentage of job vacancies reserved for this group, many are still unable to access them, due both to discrimination — which unfortunately still persists — and to failures in the dissemination of these opportunities, which remains a recurring issue.

In light of these factors, this work aims to develop strategies and propose solutions that can help this group secure job opportunities and stay informed about the dynamics of the labor market. In doing so, the goal is to contribute to reducing unemployment rates and the social exclusion caused by the lack of access to formal employment.

Palavras-chave : Mercado de Trabalho, PCDs

1 INTRODUÇÃO

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil registra atualmente cerca de 6,8 milhões de pessoas desempregadas, conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). A situação é ainda mais crítica para pessoas com deficiência, que enfrentam barreiras estruturais e sociais que dificultam sua inclusão no mercado de trabalho. Segundo reportagem do portal G1 (2025), apenas 28% das pessoas com deficiência em idade ativa estão inseridas no mercado de trabalho, enfrentando como principais desafios os baixos salários, a informalidade e o desemprego. Esse grupo continua enfrentando grandes dificuldades para ingressar no mercado formal, apresentando uma taxa de desocupação que chega ao dobro da média nacional, atingindo 15,3%. Diante desse cenário, propõe-se o desenvolvimento de uma plataforma web voltada à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Por meio de

um site de divulgação de vagas, espera-se contribuir para a conscientização das empresas quanto à importância ética e social da inclusão. A proposta visa fortalecer a responsabilidade social corporativa e promover um ambiente de trabalho mais acessível e equitativo.

A plataforma permitirá que empresas publiquem vagas de forma prática e eficiente, facilitando a conexão com candidatos que buscam inserção ou reinserção profissional.

Para alcançar o objetivo geral, serão necessárias as seguintes etapas:

- Analisar artigos e estudos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Realizar pesquisas de campo para compreender as demandas do público-alvo e das empresas;
- Identificar e selecionar as ferramentas tecnológicas mais adequadas para o desenvolvimento da plataforma;
- Planejar e implementar as funcionalidades do site, considerando acessibilidade, usabilidade e segurança.

A metodologia de pesquisa adotada envolverá o uso de fontes oficiais, artigos científicos, pesquisa de campo, entrevistas e testes com usuários após a conclusão da plataforma.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Ao analisarmos o contexto global atual, constata-se a existência de diversos desafios sociais e humanitários, tais como a fome, a desigualdade de gênero, o desemprego e a exclusão social. Frente a essas questões, a Organização das Nações Unidas (ONU) lançou, em 2015, a Agenda 2030, composta pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

De acordo com informações disponibilizadas no site oficial da ONU no Brasil (<https://brasil.un.org>):

“A ONU e seus parceiros no Brasil trabalham para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que são 17 metas ambiciosas e interligadas, voltadas a enfrentar os principais desafios de desenvolvimento enfrentados pela população brasileira e mundial.”

Esses objetivos representam um compromisso global com a promoção de um desenvolvimento mais justo, inclusivo e sustentável, com o propósito de assegurar

condições dignas de vida a todas as pessoas, independentemente de gênero, idade, origem ou condição social. Assim, a Agenda 2030 constitui um marco fundamental para a construção de um futuro mais equitativo e responsável, em âmbito nacional e internacional.

Nesse cenário, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) têm se demonstrado ferramentas essenciais para fomentar a inclusão social e ampliar o acesso a direitos fundamentais, especialmente entre as populações em situação de vulnerabilidade. Conforme dados divulgados pela Organização das Nações Unidas no Brasil (<https://brasil.un.org>):

“206 milhões de pessoas foram beneficiadas por serviços ampliados nas áreas de proteção social, saúde, educação e acesso digital.”

Esse indicador evidencia o impacto concreto das iniciativas desenvolvidas no âmbito da Agenda 2030, particularmente em relação aos ODS 5 (Igualdade de Gênero) e ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), que visam garantir melhores condições de vida, equidade de oportunidades e acesso universal a serviços essenciais. Dessa forma, os ODS contribuem de maneira significativa para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, especialmente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) — Igualdade de Gênero, está diretamente relacionada ao tema em questão. Conforme divulgado pelo site oficial da ONU Brasil (<https://brasil.un.org>), “259 milhões de pessoas (51% mulheres) obtiveram acesso a serviços financeiros essenciais em 52 países”. Apesar desses avanços significativos, novos programas continuam a ser implementados para ampliar ainda mais esse progresso. Nesse sentido, nossa proposta apresenta-se como uma alternativa adicional voltada para o fortalecimento do público feminino, tanto no âmbito econômico quanto na promoção da igualdade de gênero nas empresas e na equidade salarial. Atualmente, diversas pautas que tratam das dificuldades enfrentadas por segmentos específicos da sociedade — como mulheres, pessoas com deficiência (PCDs) e jovens — têm ganhado destaque. Essas questões estão diretamente vinculadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), que visam a construção de uma sociedade mais justa, sustentável e igualitária.

2.1 Tecnologias, Linguagens e Metodologias Utilizadas

O desenvolvimento deste projeto foi realizado com o uso de diversas tecnologias que contribuíram para sua construção, funcionamento e apresentação. O **XAMPP** foi utilizado como servidor local, possibilitando a execução dos scripts em **PHP** e o gerenciamento do banco de dados **MySQL** de forma prática durante o processo de desenvolvimento. O **Visual Studio Code (VS Code)** serviu como ambiente principal de codificação, oferecendo suporte a múltiplas linguagens e extensões que facilitaram a programação e a organização do código.

A estrutura das páginas foi criada com **HTML (HyperText Markup Language)**, responsável por definir os elementos e a organização do conteúdo, enquanto o **CSS (Cascading Style Sheets)** foi empregado para estilizar o site, definindo cores, fontes, espaçamentos e um layout visualmente agradável e responsivo. O **JavaScript (JS)** foi utilizado para adicionar interatividade e dinamismo, tornando a navegação mais intuitiva e fluida para o usuário.

Já o **PHP (Hypertext Preprocessor)** foi aplicado no desenvolvimento das funcionalidades dinâmicas do sistema, permitindo a comunicação com o banco de dados e o processamento de informações do lado do servidor. Além disso, o **ChatGPT** foi utilizado como ferramenta de apoio, auxiliando na geração de ideias, na revisão de trechos de código e na elaboração de textos e conteúdos explicativos para o projeto.

2.2 A Importância de um Currículo Profissional

A construção de um currículo eficaz continua sendo um dos pilares mais importantes no processo de inserção no mercado de trabalho. Estudos realizados por acadêmicos da área de Psicologia evidenciam que, no período pós-pandemia, muitos jovens têm enfrentado dificuldades ao participar de processos seletivos, especialmente em aspectos relacionados à comunicação verbal e escrita, bem como na adaptação às novas exigências do mercado (Libertas, 2024).

Essas transformações impactam diretamente o comportamento, a linguagem e a maneira como esses jovens se posicionam perante os recrutadores. As empresas, por sua vez, passaram a valorizar não apenas a experiência técnica ou a formação

acadêmica, mas também aspectos comportamentais, como a postura, a capacidade de adaptação e o bom senso. A apresentação pessoal, a escolha adequada de vestimentas, a linguagem formal e o respeito às normas de convivência durante entrevistas são alguns dos critérios frequentemente mencionados por recrutadores (Barbosa & Santos, 2023).

Além disso, habilidades como proatividade, pensamento crítico e disposição para o aprendizado contínuo são cada vez mais requisitadas. O profissional que demonstra interesse em ampliar suas competências, questiona de maneira pertinente e busca contribuir com soluções inovadoras tende a se destacar em ambientes competitivos. A comunicação eficaz, nesse contexto, deixa de ser apenas uma habilidade complementar para se tornar um diferencial estratégico (Costa & Oliveira, 2022).

Ter uma formação acadêmica sólida, principalmente em instituições reconhecidas, bem como a realização de estágios em empresas de destaque, continua sendo relevante. No entanto, esses fatores não garantem sozinhos o sucesso profissional. A combinação entre conhecimento técnico, habilidades interpessoais e uma postura ética e comprometida com o desenvolvimento contínuo é o que verdadeiramente diferencia o profissional no atual cenário corporativo (Barbosa & Santos, 2023; Costa & Oliveira, 2022).

2.3 Principais Concorrentes no Mercado

Os concorrentes iniciais do projeto exercem influência significativa no mercado de trabalho, atuando diretamente no apoio tanto a candidatos em busca de oportunidades quanto a empresas em seus processos de recrutamento e seleção.

Entre os principais sites que se destacam no cenário internacional, destaca-se o LinkedIn, que, além de divulgar vagas, funciona como uma rede profissional, conectando candidatos a empresas e recrutadores. Outra plataforma amplamente utilizada é o Indeed, que também conta com uma versão voltada ao público brasileiro, facilitando o acesso a oportunidades tanto nacionais quanto internacionais.

Também merece destaque o Glassdoor, que, além de ofertar vagas de emprego, disponibiliza avaliações de empresas feitas por seus próprios colaboradores, proporcionando aos candidatos uma visão mais transparente sobre o ambiente organizacional e a cultura corporativa das instituições.

Além disso, é relevante mencionar plataformas como o Remote OK e o We Work Remotely, especializadas na divulgação de vagas 100% remotas, sendo ideais para profissionais que buscam maior flexibilidade geográfica no desempenho de suas atividades laborais.

No cenário nacional, pode-se citar a Catho, reconhecida como uma das plataformas mais tradicionais do país. Embora ofereça algumas vagas gratuitamente, o acesso completo ao conteúdo exige assinatura por parte do usuário. Outro site relevante é o InfoJobs, amplamente utilizado por empresas brasileiras, que disponibiliza uma grande variedade de oportunidades. A plataforma também oferece recursos adicionais, como testes de perfil, que podem auxiliar os candidatos a enriquecerem seus currículos e compreenderem com mais precisão os perfis buscados pelas organizações contratantes.

O principal diferencial do projeto consiste no foco direcionado à usabilidade voltada ao profissional com deficiência (PCD), abrangendo tanto a facilidade no processo de cadastro quanto a simplicidade oferecida às empresas para identificar esses profissionais. Além disso, a plataforma busca promover uma comunicação eficiente entre ambas as partes. Destaca-se, ainda, que o sistema é exclusivamente voltado para pessoas com deficiência, reforçando seu caráter inclusivo e especializado.

2.4 Aspectos Legais e Inclusão Social no Mercado de Trabalho

A legislação brasileira contempla diversas diretrizes voltadas à promoção da inclusão de pessoas com deficiência (PcD), mulheres e jovens em formação, com o intuito de garantir equidade de oportunidades no ambiente profissional. Um dos principais marcos legais nesse contexto é a **Lei nº 8.213/1991**, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência por empresas com 100 ou mais empregados. A lei determina uma cota de contratação proporcional ao número total de funcionários, variando de 2% a 5%, conforme a quantidade de colaboradores na organização (Brasil, 2024).

Além disso, a **Lei nº 14.442/2022** introduziu prioridade na alocação de vagas em regime de teletrabalho para pessoas com deficiência e trabalhadores com filhos de até quatro anos de idade, o que reflete uma ampliação do conceito de

acessibilidade para além do espaço físico, considerando também as condições de trabalho remoto (Brasil, 2024).

No que diz respeito aos contratos de aprendizagem, a legislação brasileira prevê a possibilidade de estender o vínculo além do período máximo de dois anos quando se tratar de aprendizes com deficiência. Essa medida visa garantir que esses jovens possam usufruir de formação profissional adequada às suas necessidades (Brasil, 2024). Ainda segundo a **Lei nº 13.146/2015**, para que o contrato de aprendizagem seja válido a partir dos 18 anos de idade no caso de pessoas com deficiência, é exigida matrícula e frequência regular em programas de aprendizagem profissional (Brasil, 2024).

Do ponto de vista da igualdade de gênero, a **Constituição Federal de 1988**, em seu artigo 5º, assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Esse princípio é reforçado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu artigo 373-A, proíbe práticas discriminatórias contra mulheres no ambiente de trabalho. Entre as ações vedadas estão a recusa de contratação ou promoção por motivo de sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez, bem como a exigência de exames para comprovação de esterilidade ou gestação como condição de admissão ou permanência no emprego (Brasil, 2024).

A legislação também veda critérios subjetivos que possam impedir a participação de mulheres em concursos públicos ou processos seletivos no setor privado com base em características pessoais, contribuindo para mitigar desigualdades históricas no acesso ao trabalho. Ao mesmo tempo, permite a adoção de medidas temporárias voltadas à correção de distorções que ainda afetam a participação feminina no mercado, como programas de formação profissional específicos (Brasil, 2024).

No que se refere ao estágio, a **Lei nº 11.788/2008** define essa modalidade como ato educativo supervisionado, com finalidade de preparação para o trabalho produtivo. A norma estabelece que o número de estagiários em relação ao total de funcionários deve seguir critérios proporcionais, sendo, por exemplo, permitido apenas um estagiário em empresas com até cinco empregados, e até 20% de estagiários em empresas com mais de 25 colaboradores (Brasil, 2024). Também se assegura o direito de reserva mínima de 10% das vagas de estágio para pessoas com deficiência, reforçando o compromisso com a inclusão social (Brasil, 2024).

Por fim, a legislação trabalhista brasileira ainda prevê que empresas com mais de cem empregados mantenham programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento

profissional, com foco na qualificação contínua da mão de obra, promovendo assim o desenvolvimento de competências e a redução de barreiras à empregabilidade (Brasil, 2024).

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada fundamentou-se, predominantemente, em pesquisas bibliográficas realizadas em diversos artigos científicos, complementadas por uma pesquisa de campo desenvolvida por meio da aplicação de questionários. Os dados obtidos foram analisados e, posteriormente, convertidos em um texto explicativo, de modo a apresentar os resultados de forma clara e fundamentada.

3.1. Processo de Entrevista na APAE público alvo pessoas PCD

No dia 06 foi realizado uma pesquisa de campo seguida de uma entrevista com a Elisete profissional que atua diretamente com pessoas com deficiência na organização da Espécie Olímpica em Guaratinguetá, e foi utilizado o seguinte questionário para o levantamento das informações:

Questionário sobre a Inserção de Pessoas com Deficiência (PCDs) no Mercado de Trabalho

1. A senhora sabe se há muitos alunos ou ex-alunos PCDs atualmente empregados? Em quais áreas ou profissões eles geralmente atuam?
2. Quais são as principais dificuldades enfrentadas para que pessoas com deficiência sejam contratadas? Essas dificuldades partem mais das empresas, dos próprios candidatos PCDs, ou de ambos?
3. A discriminação contra pessoas com deficiência no ambiente de trabalho ainda é uma realidade observada? Pode compartilhar alguns exemplos, se possível?
4. As oportunidades de qualificação profissional, como cursos técnicos ou ensino superior, são acessíveis aos alunos PCDs? Quais são os principais desafios enfrentados nesse aspecto?
5. Existe uma procura ativa por parte dos PCDs em busca de oportunidades de emprego? E por parte das empresas, há interesse genuíno em contratar PCDs ou é algo mais motivado por exigências legais?

6. O acesso ao mercado de trabalho com salários justos é uma realidade para os PCDs? O fator remuneração costuma ser uma barreira ou um incentivo?
7. Quais tipos de cargos ou funções são mais comumente ocupados por pessoas com deficiência nas empresas da região?
8. Quais tipos de deficiência são mais comuns entre os alunos da APAE?
9. A escola realiza algum tipo de acompanhamento após o término dos estudos, como monitoramento da inserção no mercado?
10. Existem programas específicos dentro da APAE voltados para a preparação profissional dos alunos?
11. Os alunos PCDs demonstram interesse em cursos de qualificação profissional? Quais áreas despertam mais interesse?
12. As famílias dos alunos incentivam a busca por autonomia e emprego?
13. Existem parcerias com instituições de ensino ou cursos profissionalizantes para ampliar a qualificação dos alunos?
14. A APAE tem parcerias com empresas locais para promover a inclusão no mercado de trabalho?
15. As empresas demonstram abertura para adaptar ambientes, rotinas ou funções para atender às necessidades dos PCDs?
16. Já houve casos de empresas que contrataram e depois dispensaram PCDs por falta de preparo ou adaptação?
17. Quais são, na sua opinião, as principais barreiras sociais ou estruturais que dificultam a inserção dos PCDs no mercado?
18. A mobilidade urbana (transporte público, acessibilidade nas ruas, etc.) impacta a empregabilidade dos PCDs?
19. Existem preconceitos mais velados, como subvalorização das habilidades ou excesso de proteção por parte das famílias e empresas?
20. Quais histórias de sucesso a senhora poderia compartilhar sobre ex-alunos que conseguiram boa colocação no mercado?
21. O que a senhora acredita que poderia ser feito (pelo poder público, empresas ou sociedade) para melhorar a empregabilidade de PCDs?
22. A inserção no mercado de trabalho impacta positivamente na autoestima e autonomia dos alunos?

3.1.2 Resultado da ENTREVISTA da APAE

Nos últimos anos, muitas empresas têm demonstrado interesse em incluir pessoas com deficiência (PCDs) em seus quadros de colaboradores. No entanto, na prática, essa inclusão ainda enfrenta diversos desafios e barreiras que vão muito além da contratação.

Muitas vezes, os candidatos PCDs não recebem retorno após participar de processos seletivos, o que gera insegurança, frustração e até mesmo desmotivação. Isso acontece, em parte, porque nem sempre esses profissionais têm acesso à formação adequada ou encontram vagas que estejam de fato alinhadas com suas habilidades e potencial.

Por outro lado, também é importante reconhecer que muitas empresas ainda não estão preparadas para receber e integrar esses profissionais de maneira justa e respeitosa. Falta infraestrutura adequada, capacitação para lideranças e equipes, além de disposição para ouvir, aprender e se adaptar. A inclusão, afinal, não pode ser apenas um requisito legal — ela precisa ser um compromisso real com a diversidade e a valorização das diferenças.

Um dos pontos mais preocupantes é a falta de diálogo entre empresas e candidatos. Quando não há escuta ativa, compreensão e empatia, perde-se a chance de construir um ambiente verdadeiramente inclusivo. Outro desafio é a pouca diversidade nas vagas oferecidas: em muitos casos, há uma preferência por pessoas com deficiências físicas, enquanto aquelas com deficiências intelectuais, sensoriais ou psicossociais continuam sendo invisibilizadas.

Segundo a Elisete a profissional entrevistada que atua diariamente na capacitação de PCDs, essa realidade ainda é muito presente. Para ela, o preconceito, o desconhecimento e a falta de preparo ainda são grandes obstáculos. É preciso quebrar essas barreiras com diálogo, informação e ação concreta.

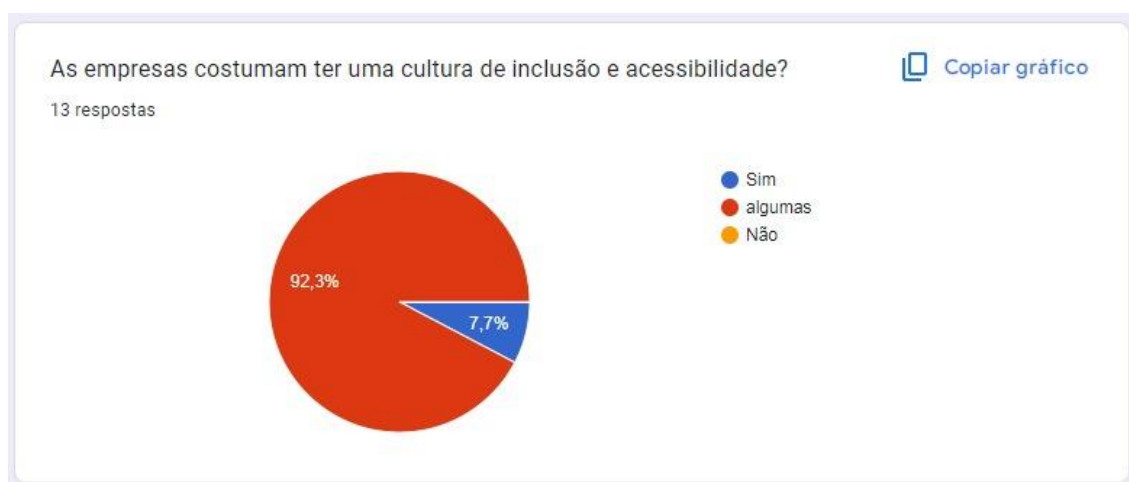
Muitas vezes, a deficiência intelectual é deixada de lado, sendo um exemplo disso o que ocorre em concursos públicos. Ao analisarmos as opções disponíveis nos formulários de inscrição para pessoas com deficiência (PCD), observamos que geralmente são contempladas apenas as deficiências física, visual e auditiva, sem a presença da opção de deficiência intelectual. Isso demonstra, infelizmente, que até mesmo o poder público contribui para a desqualificação e visibilização dessas pessoas.

Além disso, é importante destacar que muitos PCDs possuem qualificação e são plenamente capazes de exercer a função para a qual se prepararam. No entanto, infelizmente, muitas empresas contratam esses profissionais apenas para preencher a cota legal exigida, sem considerar a qualidade do trabalho que podem oferecer ou a competência que possuem.

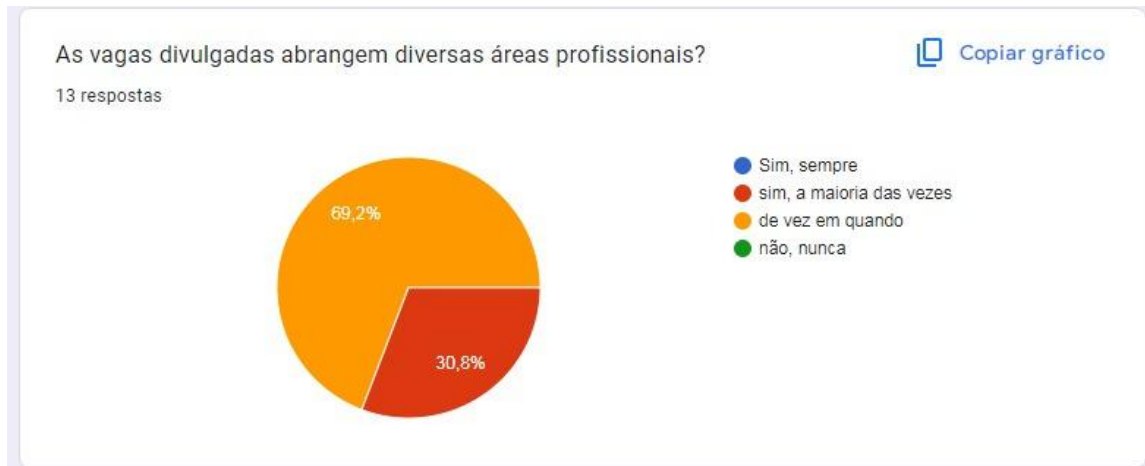
Outro fator lamentável é o fato de que, em algumas situações, as empresas acabam se aproveitando da condição dessas pessoas, desrespeitando seus direitos e utilizando sua presença apenas para cumprir formalidades, em vez de promover uma verdadeira inclusão no ambiente de trabalho.

3.1.3. Gráficos sobre empregabilidade para PCDs

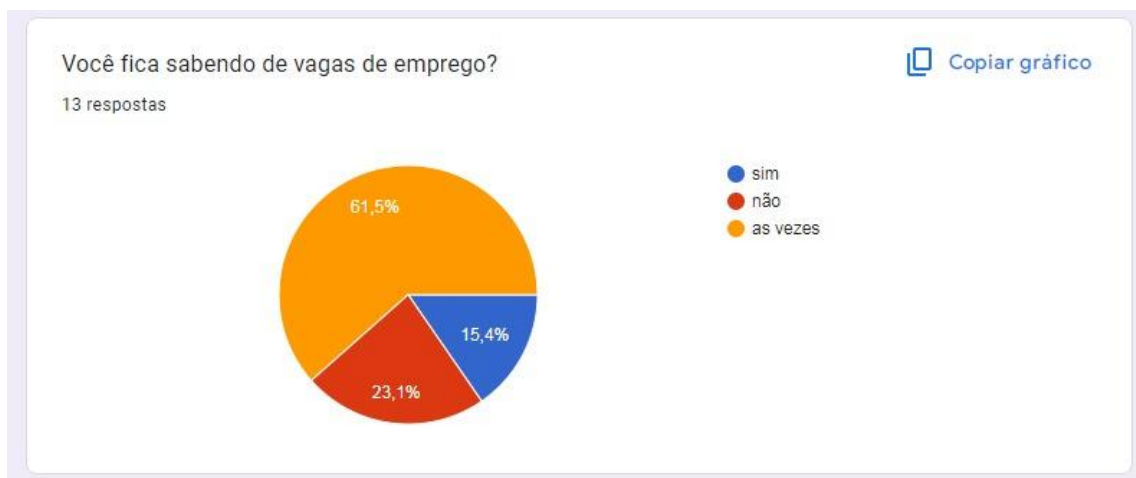
Os gráficos a seguir apresentam os resultados obtidos a partir de entrevistas realizadas com indivíduos portadores de diversos tipos de deficiência, com idades entre 15 e 35 anos. As perguntas foram elaboradas de forma objetiva, visando analisar o mercado de trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência.



Ao analisarmos o gráfico, observa-se claramente que aproximadamente 92% dos entrevistados relataram que apenas algumas empresas promovem inclusão e acessibilidade, tanto em relação à estrutura física quanto aos processos iniciais de integração dos colaboradores.

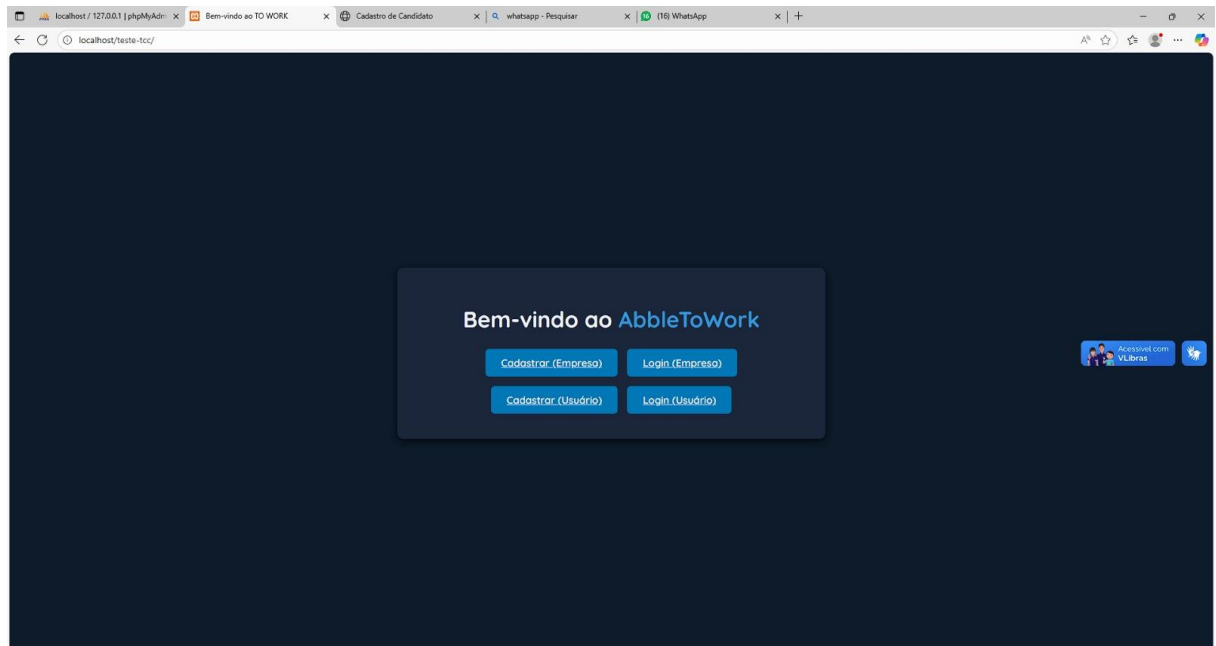


Ao analisar o gráfico, verifica-se que os entrevistados indicam que apenas 69,2% das empresas possuem áreas diversificadas para contratação. Além disso, aproximadamente 30,6% dos respondentes relataram que, na maioria das vezes, há uma significativa diversificação nas áreas divulgadas para recrutamento.

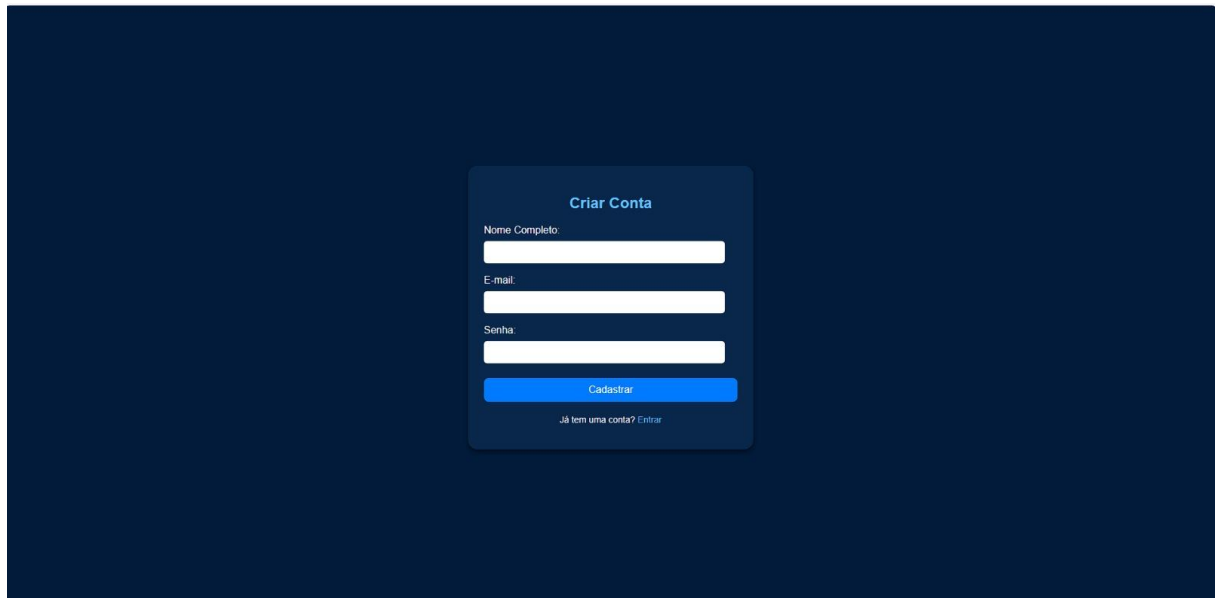


Ao analisarmos o gráfico, observa-se que apenas 61,5% dos entrevistados afirmaram ter acesso às informações sobre vagas de emprego, enquanto 23,1% declararam não ter conhecimento dessas oportunidades. Além disso, apenas 15% relataram que costumam receber essas informações com regularidade. Ressalta-se que, em muitos casos, tais dados são

4 DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS

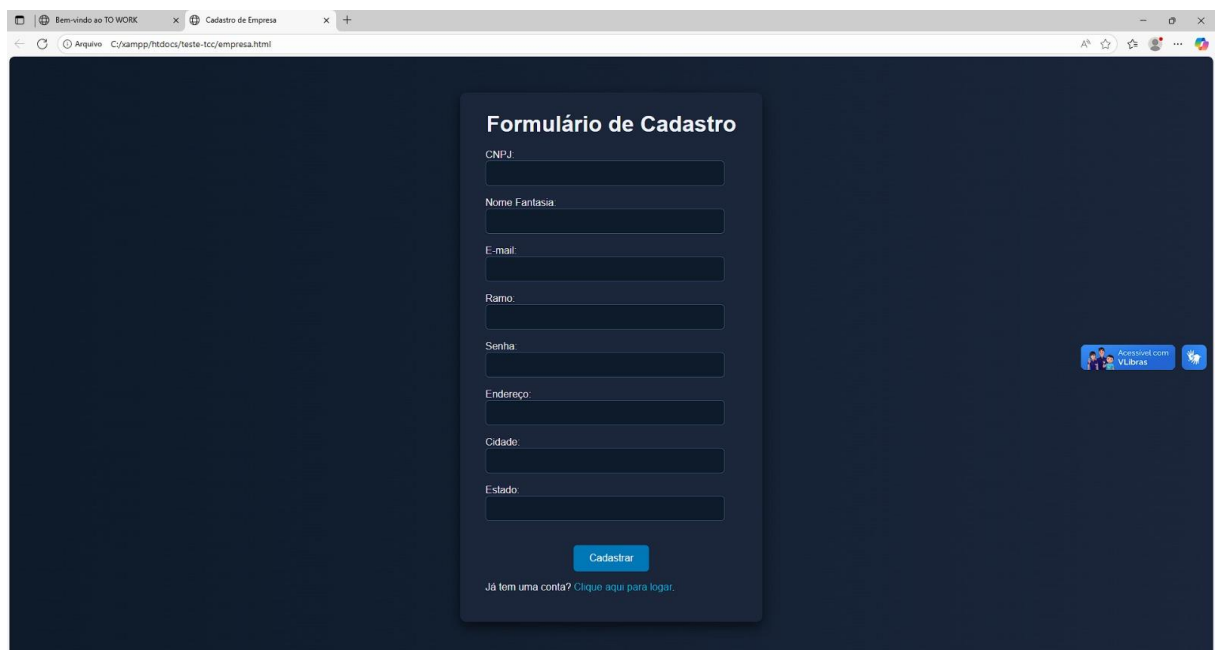


A imagem apresentada refere-se à tela inicial da plataforma, utilizada tanto pelo trabalhador que busca uma oportunidade de emprego quanto pela empresa que procura candidatos para suas vagas. Nessa interface, são disponibilizadas opções que facilitam o acesso às funcionalidades do sistema. Entre elas, encontra-se o **cadastro de empresas**, destinado a organizações que desejam registrar suas informações e publicar vagas; o **login da empresa**, que permite o acesso à conta para gerenciamento das oportunidades já publicadas e análise de candidatos; o **cadastro do usuário**, no qual os trabalhadores podem criar um perfil com seus dados pessoais e profissionais para se candidatar às vagas disponíveis; e o **login do usuário**, que possibilita ao candidato acessar sua conta, atualizar seu perfil, consultar novas oportunidades e acompanhar o andamento de suas candidaturas. Essa tela inicial foi elaborada para proporcionar uma navegação clara, objetiva e eficiente, atendendo às necessidades tanto das empresas quanto dos trabalhadores que utilizam a plataforma.



Esta página apresenta a etapa destinada à criação da conta do usuário, na qual são solicitadas informações básicas essenciais para o cadastro. Entre esses dados encontram-se o **nome completo**, o **e-mail** e a **senha de acesso**. Caso alguma dessas informações não seja fornecida, o processo de criação da conta não poderá ser concluído

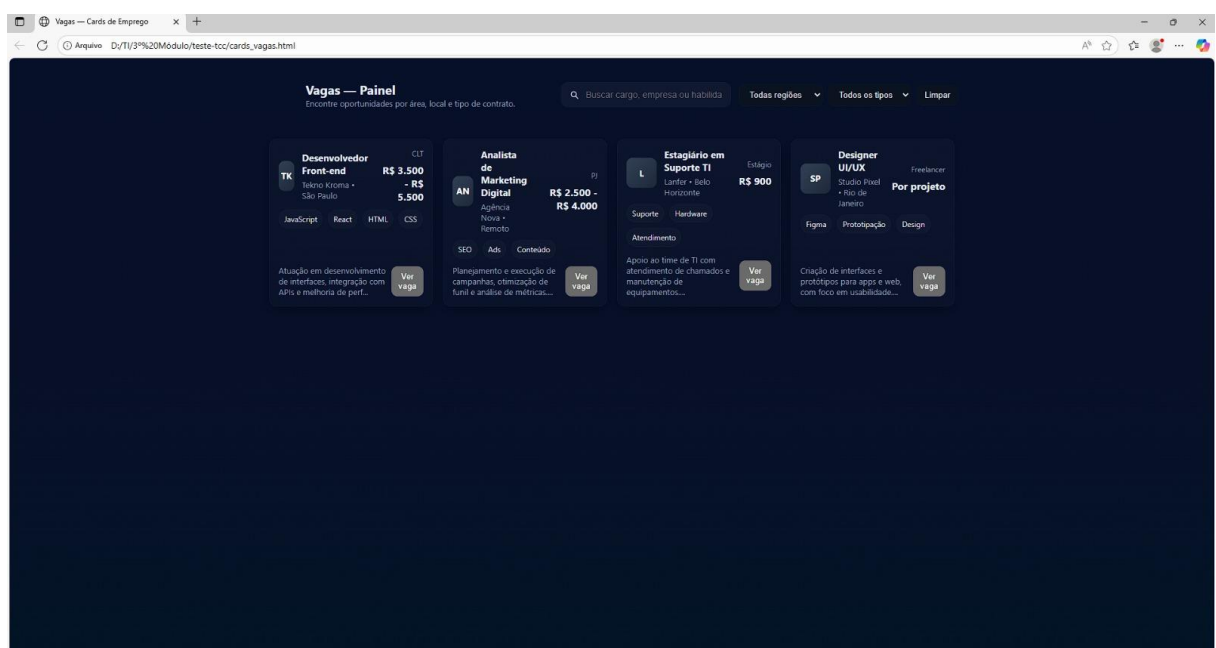
Essa etapa é fundamental para garantir a identificação adequada do usuário e assegurar a integridade e a segurança do acesso à plataforma.



Esta página refere-se ao formulário de cadastro da empresa, no qual são solicitadas todas as informações necessárias para a criação do perfil empresarial na

plataforma. Entre os dados exigidos, encontram-se o **CNPJ**, o **nome da empresa**, o **e-mail corporativo**, o **ramo de atuação**, a **senha de acesso**, além do **endereço completo**, incluindo **cidade e estado**.

O objetivo dessa etapa é garantir que a empresa seja devidamente identificada e cadastrada no sistema, possibilitando o acesso às funcionalidades destinadas à publicação de vagas, gerenciamento de processos seletivos e comunicação com os candidatos.



Nesta página são apresentadas, tanto para o usuário quanto para a empresa, as vagas disponíveis e oportunidades oferecidas na plataforma. A seção exibe detalhes importantes sobre cada vaga, como o **valor do salário**, a **localização**, a **área de atuação** e as **exigências ou expectativas da empresa em relação ao futuro colaborador**.

O objetivo dessa página é proporcionar uma visualização clara e completa das oportunidades, facilitando a busca por vagas adequadas ao perfil do candidato e auxiliando as empresas na divulgação de informações relevantes sobre suas necessidades.

5 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS

O principal objetivo no desenvolvimento deste trabalho é contribuir para a inserção de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, promovendo a

divulgação de vagas e facilitando o processo de cadastro desses profissionais. Além disso, busca-se aprimorar a comunicação entre empresas e trabalhadores, fortalecendo a interação e promovendo uma relação mais inclusiva e eficiente entre ambas as partes.

A elaboração deste artigo foi amplamente embasada em pesquisas sobre o mercado de trabalho, bem como na entrevista realizada com a profissional Elisete, cuja contribuição foi essencial para a compreensão da profundidade do tema e dos principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência. Entre os pontos mais recorrentes identificados nas pesquisas, destaca-se a falta de comunicação entre empregadores e profissionais, fator que impacta significativamente o processo de inclusão.

O desenvolvimento deste estudo possibilitou compreender que a ausência de diálogo e a persistência de estereótipos podem gerar consequências significativas, tanto na economia quanto na valorização profissional, ocasionando, muitas vezes, a desqualificação de talentos em diferentes áreas. A realização deste trabalho evidenciou a existência de grandes potenciais e habilidades em contextos que, com frequência, surpreendem pela capacidade e competência das pessoas com deficiência.

Dessa forma, reafirma-se que esses indivíduos possuem total capacidade de ingressar e se desenvolver no mercado de trabalho, sendo esse um direito legítimo e fundamental. Além disso, demonstra-se a importância de promover a inclusão e oferecer oportunidades igualitárias, permitindo que cada pessoa possa atuar na área em que deseja e alcançar pleno desenvolvimento profissional e pessoal.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. M.; COSTA, R. T. *Aplicações de inteligência artificial no recrutamento digital*. Revista Brasileira de Tecnologia e Sociedade, Curitiba, v. 12, n. 1, p. 88–102, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para regulamentar o teletrabalho.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com alterações.

COSTA, J. L.; OLIVEIRA, T. F. *Competências comunicacionais no ambiente corporativo: a nova exigência das organizações.* Revista Gestão Atual, Belo Horizonte, v. 27, n. 4, p. 44–59, 2022.

FERREIRA, D. A. *Gerenciamento de dados com PostgreSQL e SQLite: aplicações e comparações em ambientes web.* Anais do Congresso Nacional de Sistemas de Informação, Salvador, p. 1–9, 2021.

GONÇALVES, E. S. *Soluções em nuvem para armazenamento de vídeos: Clouinary vs Amazon S3.* Revista de Infraestrutura e Tecnologia, Recife, v. 8, n. 3, p. 77–83, 2022.

LIBERTAS. *Relatório de pesquisa: comportamento de jovens em entrevistas de emprego.* Faculdade Integrada Libertas, Curso de Psicologia, 2024. Trabalho acadêmico não publicado.

MARTINS, R. C. *Desenvolvimento frontend com React e Vite: eficiência na prática.* Revista Frontend Hoje, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 20–30, 2022.

SILVA, P. H. et al. *Python para aplicações em IA e web: uma abordagem prática.* Revista Brasileira de Desenvolvimento Web, Campinas, v. 10, n. 1, p. 110–123, 2023.