

**BANCO DE TALENTOS: PLATAFORMA WEB DE APOIO À
INSERÇÃO PROFISSIONAL**
***TALENT BANK: A WEB PLATFORM TO SUPPORT UNIVERSITY
STUDENTS' TRANSITION INTO THE LABOR MARKET***

Gustavo Henrique Ferreira Rodrigues¹ (UEG)

Anderson Cavalcante Gonçalves² (UEG)

Thiago Dias de Carvalho Quaresma Gama³ (UEG)

Jaime Ribeiro Junior⁴ (UEG)

Anna Livia Rodrigues Silva⁵ (UEG)

Rafael de Oliveira Silva⁶ (UEG)

Resumo: As transformações no mercado de trabalho ampliaram as exigências relacionadas à qualificação, à experiência e ao desenvolvimento de competências, tornando mais complexa a transição entre a universidade e o exercício profissional. Este artigo tem como objetivo apresentar e analisar o desenvolvimento do Banco de Talentos, plataforma web concebida na Universidade Estadual de Goiás, Unidade Universitária de Pires do Rio, para centralizar oportunidades e ampliar a visibilidade dos estudantes no mercado de trabalho. Trata-se de pesquisa aplicada, exploratória e descritiva, de abordagem qualitativa. O percurso metodológico compreendeu revisão da literatura, análise das demandas institucionais, especificação de requisitos, implementação incremental e exame descritivo dos artefatos produzidos. Como resultados parciais, consolidaram-se o fluxo de autenticação e autorização, a arquitetura em camadas e a organização dos módulos de perfis e oportunidades, com uso de Java, Spring Boot, Thymeleaf, Spring Security, Spring Data JPA e PostgreSQL. Também foram definidos critérios para persistência, compatibilidade, relatórios, proteção de dados pessoais e acessibilidade. Conclui-se que a solução estabelece uma base técnica e institucional coerente para aproximar estudantes e oportunidades, embora sua efetividade sobre a empregabilidade ainda dependa de testes com usuários, implantação piloto e avaliação por indicadores.

1 Discente do Curso Superior de Tecnologia em Sistemas para Internet da Universidade Estadual de Goiás (UEG), Unidade Universitária de Pires do Rio. E-mail: gustavoredes6@gmail.com.

2 Doutor. Professor do Curso Superior de Tecnologia em Sistemas para Internet da Universidade Estadual de Goiás (UEG), Unidade Universitária de Pires do Rio. E-mail: anderson.goncalves@ueg.br.

3 Mestre. Professor do Curso Superior de Tecnologia em Sistemas para Internet da Universidade Estadual de Goiás (UEG), Unidade Universitária de Pires do Rio. E-mail: thiago.gama@ueg.br.

4 Mestre. Professor do Curso Superior de Tecnologia em Sistemas para Internet da Universidade Estadual de Goiás (UEG), Unidade Universitária de Pires do Rio. E-mail: jaime.ribeirojunior@ueg.br.

5 Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual de Goiás (UEG), Unidade Universitária de Pires do Rio. E-mail: annalivy4silva@gmail.com.

6 Discente do Curso Superior de Tecnologia em Sistemas para Internet da Universidade Estadual de Goiás (UEG), Unidade Universitária de Pires do Rio. E-mail: rafaelsilva.orizona@gmail.com.

Palavras-chave: Empregabilidade. Inserção profissional. Ensino superior. Banco de talentos. Plataforma web.

Abstract: Changes in the labor market have increased demands for qualifications, experience, and skills development, making the transition from university to professional practice more complex. This article presents and analyzes the development of Talent Bank, a web platform designed at the State University of Goiás, Pires do Rio University Unit, to centralize opportunities and increase students' visibility in the labor market. This is an applied, exploratory, and descriptive study with a qualitative approach. The methodological path comprised a literature review, analysis of institutional demands, requirements specification, incremental implementation, and descriptive examination of the resulting artifacts. Partial results include the consolidation of the authentication and authorization flow, a layered architecture, and the organization of profile and opportunity modules using Java, Spring Boot, Thymeleaf, Spring Security, Spring Data JPA, and PostgreSQL. Criteria were also defined for persistence, matching, reports, personal data protection, and accessibility. The study concludes that the solution provides a coherent technical and institutional foundation for connecting students with opportunities; however, its effectiveness in improving employability still depends on user testing, pilot deployment, and indicator-based evaluation.

Keywords: Employability. Labor market entry. Higher education. Talent bank. Web platform.

Introdução

As transformações ocorridas no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas modificaram as condições de ingresso, permanência e desenvolvimento profissional. No ensino superior, esse movimento tornou ainda mais relevante a discussão sobre a transição entre universidade e trabalho, pois a obtenção de um diploma, embora constitua elemento importante da trajetória do indivíduo, não assegura isoladamente uma inserção imediata ou compatível com sua área de formação. Tomlinson (2012) relaciona a empregabilidade dos graduados à crescente complexidade das relações entre educação superior e mercado, destacando que estudantes e egressos precisam mobilizar credenciais, experiências e recursos pessoais para administrar essa transição.

A dificuldade torna-se mais evidente entre estudantes que ainda constroem suas primeiras experiências. A ausência de vivência profissional pode operar como barreira justamente nos processos seletivos que a exigem como condição de entrada. Em estudo com

integrantes da Geração Z no Brasil, Ceribeli, Lourenço e Saraiva (2023) identificaram a experiência prévia como a principal dificuldade relatada pelos participantes, além de repercussões sobre sua percepção de trajetória e bem-estar. Nesse contexto, o período universitário assume função estratégica não apenas pela aprendizagem teórica, mas também pelo contato antecipado com estágios, vagas, eventos, projetos e outras iniciativas de desenvolvimento profissional.

A existência de oportunidades externas, contudo, não significa que as informações estejam organizadas ou facilmente acessíveis. Vagas de emprego, estágios, bolsas, processos seletivos, cursos e eventos são divulgados por diferentes organizações e canais, o que transfere ao estudante a responsabilidade de acompanhar fontes dispersas. Essa fragmentação pode reduzir a visibilidade de oportunidades compatíveis com o perfil acadêmico e limitar a participação de estudantes que não integram redes informais de contato. Mecanismos institucionais de centralização, atualização e curadoria apresentam-se, portanto, como alternativa para diminuir essa assimetria informacional.

É nesse cenário que se insere o Banco de Talentos, plataforma web em desenvolvimento no contexto da Universidade Estadual de Goiás (UEG), Unidade Universitária de Pires do Rio. A solução foi concebida como ambiente institucional para reunir oportunidades acadêmicas e profissionais, organizar informações sobre formação, competências e experiências dos estudantes e favorecer a aproximação entre a comunidade universitária e organizações externas. O projeto parte do entendimento de que a universidade pode ampliar sua atuação formativa ao criar canais permanentes de conexão com o setor produtivo e com outras iniciativas de desenvolvimento regional.

O escopo da plataforma compreende o cadastro e a autenticação de usuários, o gerenciamento de perfis acadêmico-profissionais e a divulgação de vagas de emprego, estágios, bolsas, eventos e processos seletivos. Em ciclos posteriores, estão previstos mecanismos de compatibilidade entre perfis e oportunidades, além de relatórios para apoiar a leitura institucional das competências cadastradas e das demandas apresentadas pelo mercado. A proposta, portanto, não se limita a um mural digital de anúncios, mas busca estabelecer uma infraestrutura capaz de organizar informações, conferir visibilidade aos estudantes e apoiar ações de orientação e gestão acadêmica.

O desenvolvimento também considera responsabilidades relacionadas ao tratamento de dados pessoais e à acessibilidade digital. Os perfis acadêmico-profissionais podem reunir informações pessoais, curriculares e de contato, o que exige finalidades claras, minimização da coleta, controle de acesso e aplicação dos princípios previstos na Lei Geral de

Proteção de Dados Pessoais (BRASIL, 2018). Da mesma forma, a interface deve favorecer o uso por pessoas com diferentes capacidades e tecnologias assistivas, observando as recomendações das Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2 (CAMPBELL et al., 2023).

Diante desse problema, a questão que orienta o estudo é: como estruturar uma plataforma institucional capaz de reunir oportunidades e perfis acadêmico-profissionais, preservando segurança, privacidade e acessibilidade, sem antecipar impactos ainda não mensurados? Assim, este artigo tem como objetivo apresentar e analisar o desenvolvimento do Banco de Talentos como plataforma web de apoio à empregabilidade e à inserção profissional de estudantes universitários. Para alcançar esse objetivo, discutem-se as bases teóricas da proposta, o percurso metodológico, a arquitetura adotada, o estágio dos módulos, os critérios propostos para avaliação piloto e as limitações da fase atual.

Referencial teórico

A empregabilidade não se reduz à obtenção pontual de um posto de trabalho. Em uma perspectiva mais ampla, ela envolve a capacidade de ingressar, permanecer, adaptar-se e progredir em contextos profissionais marcados por mudanças tecnológicas, organizacionais e econômicas. No ensino superior, essa compreensão desloca o foco exclusivo do diploma para a articulação entre conhecimentos, experiências, competências, identidade profissional e capacidade de interpretar oportunidades.

Tomlinson (2012) observa que a expansão da educação superior e a diferenciação das trajetórias profissionais tornaram mais complexa a conversão das credenciais acadêmicas em resultados no mercado. A formação continua relevante, mas passa a compor um conjunto mais amplo de recursos que o estudante precisa desenvolver e comunicar. A transição para o trabalho pode ser favorecida quando a experiência universitária inclui atividades práticas, contato com organizações, construção de redes e oportunidades de demonstrar competências para além do histórico escolar.

No contexto brasileiro, as dificuldades de jovens em início de carreira reforçam a necessidade de ações institucionais. Ceribeli, Lourenço e Saraiva (2023) mostram que a exigência de experiência e as dificuldades dos processos seletivos repercutem tanto sobre o ingresso profissional quanto sobre o bem-estar dos jovens. Surge, assim, um problema circular: o estudante necessita de experiência para acessar oportunidades, mas depende dessas mesmas oportunidades para adquirir experiência. Estágios, projetos, bolsas e atividades complementares

podem contribuir para romper esse ciclo quando são divulgados de maneira ampla, atualizada e tempestiva.

A literatura também aponta que intervenções promovidas pelas instituições de ensino podem produzir resultados mais consistentes quando conectam aprendizagem e prática. A revisão sistemática de Barachino et al. (2025) identificou que intervenções baseadas em experiências práticas apresentaram os impactos positivos mais expressivos sobre a empregabilidade, enquanto iniciativas restritas ao desenvolvimento de competências ou ao planejamento de carreira produziram resultados mistos. Os autores também destacam a importância da comunicação entre instituições, empregadores e formuladores de políticas, o que sustenta a criação de ambientes institucionais capazes de organizar oportunidades e acompanhar seus resultados.

A colaboração entre universidade e setor produtivo constitui outro elemento relevante. Vlachopoulos e Pachni Tsitiridou (2026) associam a preparação dos graduados ao desenvolvimento intencional de competências e à cooperação entre academia e indústria. Essa cooperação pode assumir diferentes formatos, como estágios, projetos aplicados, mentorias, eventos, divulgação de vagas e participação de organizações na identificação de competências demandadas. Uma plataforma institucional pode funcionar como infraestrutura de apoio a essas interações, desde que preserve critérios de transparência, inclusão e governança.

No interior das instituições, práticas de gestão de talentos podem contribuir para reconhecer e desenvolver capacidades presentes na comunidade acadêmica. Cipriano, Rouco e Marques-Quinteiro (2024) discutem a gestão de talento em instituições de ensino superior e destacam seu potencial para identificar, desenvolver e valorizar competências. Aplicada ao contexto discente, essa abordagem permite representar o estudante não somente por dados cadastrais, mas também por sua formação, habilidades, projetos, experiências e interesses profissionais.

A organização de perfis por competências dialoga com práticas de recrutamento que buscam aproximar os requisitos das vagas das capacidades demonstradas pelos candidatos. Na obra **Recrutamento e seleção por competências**, Carvalho (2015) apresenta a seleção por competências como processo orientado à identificação de características relacionadas ao desempenho esperado. Em um Banco de Talentos universitário, essa lógica pode apoiar a descrição estruturada de conhecimentos, habilidades e experiências, evitando que o perfil se limite a informações genéricas.

O movimento conhecido como *skills-based hiring* reforça essa tendência ao ampliar a atenção das organizações às competências demonstradas, em vez de restringir a triagem a

diplomas ou cargos anteriores. Fuller, Langer e Sigelman (2022) observam o crescimento desse tipo de contratação e suas implicações para a descrição de vagas e perfis. Para estudantes em início de carreira, a possibilidade de registrar projetos, competências técnicas e experiências formativas pode aumentar a qualidade da informação disponível aos recrutadores, embora não elimine desigualdades ou vieses dos processos seletivos.

A literatura analisada permite compreender que uma plataforma de Banco de Talentos articula ao menos quatro dimensões: a centralização de oportunidades, a representação de competências, a conexão entre universidade e organizações externas e a produção de informações para a gestão acadêmica. Sua contribuição potencial decorre da integração dessas dimensões em um ambiente institucional. Entretanto, o potencial tecnológico não substitui a necessidade de validação com usuários, governança do conteúdo, proteção de dados e avaliação dos resultados efetivamente alcançados.

Metodologia

O trabalho caracteriza-se como pesquisa aplicada, pois está orientado à construção de uma solução para um problema identificado no contexto universitário. Quanto aos objetivos, possui caráter exploratório e descritivo: exploratório por sistematizar requisitos e alternativas para um ambiente institucional ainda em desenvolvimento; descritivo por registrar a arquitetura, os módulos e o estágio das funcionalidades. A abordagem é qualitativa, uma vez que a análise se concentra nas necessidades institucionais e nos artefatos produzidos, sem empregar, nesta etapa, tratamento estatístico de resultados de uso.

A pesquisa é desenvolvida no contexto de um projeto da Universidade Estadual de Goiás, Unidade Universitária de Pires do Rio, voltado à aproximação entre estudantes, egressos, gestores acadêmicos e organizações interessadas na divulgação de oportunidades. A unidade de análise corresponde à versão em desenvolvimento do Banco de Talentos. Os materiais examinados compreendem a literatura selecionada, as demandas institucionais registradas no projeto, os requisitos funcionais e não funcionais, o fluxo arquitetural e a classificação do estágio dos módulos. Não integram o recorte atual *logs* de uso, dados de contratação ou avaliações experimentais com usuários.

O percurso metodológico foi organizado em quatro etapas complementares, apresentadas no Quadro 1. A sistematização explicita a relação entre os procedimentos executados e os artefatos considerados na análise, evitando que a descrição do desenvolvimento seja confundida com comprovação de impacto sobre a empregabilidade.

Quadro 1 - Etapas do percurso metodológico.

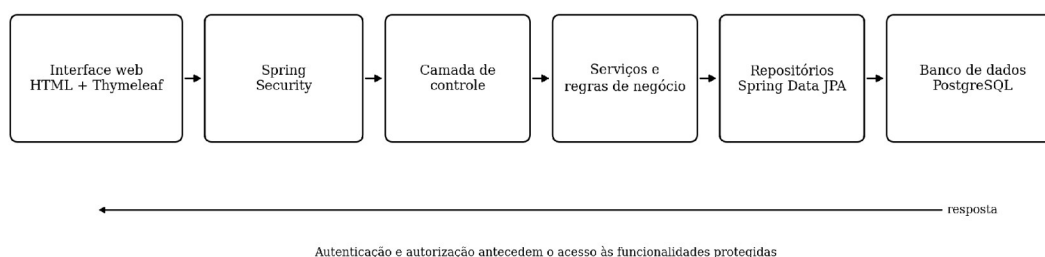
Etapa	Procedimentos	Produto ou evidência analisada
1. Delimitação do problema	Revisão da literatura e análise das demandas institucionais relacionadas à divulgação de oportunidades e à visibilidade dos estudantes.	Definição do problema, do público de interesse e dos objetivos da solução.
2. Especificação de requisitos	Organização dos requisitos de acesso, perfis, oportunidades, segurança, proteção de dados e acessibilidade.	Conjunto de requisitos funcionais e não funcionais.
3. Desenvolvimento incremental	Implementação do núcleo de acesso e segurança, seguida pela evolução dos módulos de perfis, oportunidades e persistência.	Arquitetura em camadas, fluxo de requisições e componentes da aplicação.
4. Análise descritiva	Exame dos artefatos técnicos e funcionais e classificação do estágio de cada módulo.	Distinção entre itens implementados, em implementação, planejados e transversais.

Fonte: elaboração dos autores (2026).

A implementação foi conduzida de maneira incremental. As funcionalidades foram divididas em módulos menores, permitindo que o núcleo de acesso e segurança fosse desenvolvido antes da expansão para perfis, oportunidades, mecanismos de compatibilidade e relatórios. Essa estratégia preserva a possibilidade de revisão dos requisitos durante a evolução da solução e reduz o risco de concentrar o desenvolvimento em uma entrega única.

Sob o ponto de vista arquitetural, a aplicação utiliza o padrão Modelo-Visão-Controlador (MVC) e separa responsabilidades de interface, segurança, controle, regras de negócio e persistência. As interações começam na interface web, passam pelos mecanismos de autenticação e autorização e são encaminhadas aos controladores. Os serviços aplicam as regras de negócio, enquanto os repositórios realizam o acesso aos dados. Depois a resposta percorre o fluxo inverso até ser apresentada ao usuário. A Figura 1 sintetiza essa organização.

Figura 1 - Fluxo lógico da arquitetura do Banco de Talentos.



Fonte: elaboração dos autores (2026).

A implementação utiliza Java e Spring Boot como base da aplicação. A camada de apresentação emprega HTML e Thymeleaf para a renderização dinâmica das páginas. O Spring

Security é responsável pelos mecanismos de autenticação e autorização, diferenciando recursos públicos de funcionalidades restritas a usuários autenticados. A persistência é estruturada com Spring Data JPA e PostgreSQL, cuja integração permanece em evolução na versão analisada.

Os requisitos não funcionais foram tratados de forma transversal. A LGPD orienta a definição de finalidades, a minimização dos dados coletados, o controle de acesso e a transparência sobre o tratamento das informações (BRASIL, 2018). As WCAG 2.2 orientam decisões sobre estrutura semântica, navegação por teclado, contraste, identificação de campos, mensagens de erro e compatibilidade com tecnologias assistivas (CAMPBELL et al., 2023). Nesta etapa, tais diretrizes funcionam como critérios de desenvolvimento e de validação futura, não como certificação formal de conformidade.

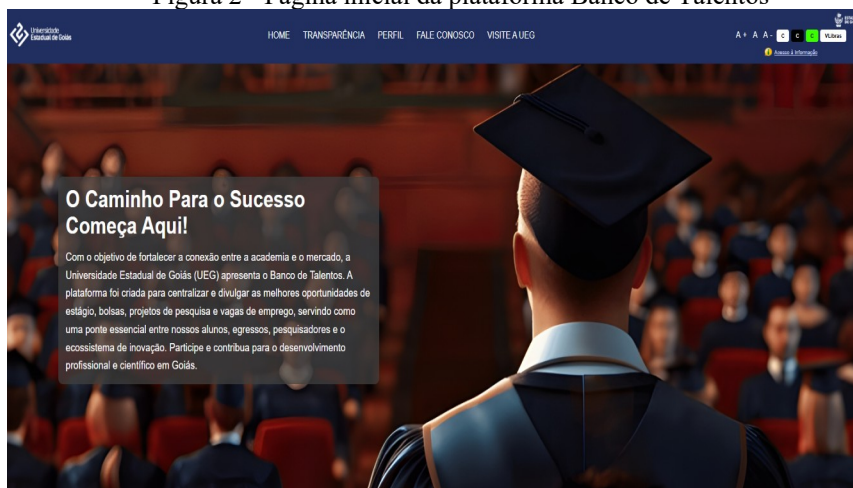
A interpretação dos resultados adotou uma postura compatível com o estágio do projeto. Foram considerados resultados os componentes técnicos e funcionais efetivamente estruturados, enquanto benefícios como aumento de empregabilidade, redução do tempo de contratação ou fortalecimento da relação universidade-empresa foram tratados como hipóteses a serem avaliadas após a implantação piloto. A classificação do estágio não utiliza percentuais de conclusão, pois uma medida desse tipo exigiria linha de base, critérios de aceitação e escopo estabilizado.

Resultados e discussão

Os resultados preliminares desta pesquisa concentram-se na consolidação da base arquitetural e na modularização da plataforma. Essa estruturação foi fundamental para traduzir o conceito de centralização de oportunidades em componentes técnicos com responsabilidades bem definidas. Como resultado prático dessa etapa, desenvolveu-se a página inicial (Figura 2). Sendo o principal ponto de contato do usuário com o sistema, a interface foi projetada para sintetizar o propósito central do Banco de Talentos: conectar o ambiente acadêmico ao mercado de trabalho. Além disso, o layout organiza o acesso aos módulos principais e já incorpora os requisitos de navegabilidade e acessibilidade estabelecidos para a aplicação.

RODRIGUES, Gustavo Henrique Ferreira; GONÇALVES, Anderson Cavalcante; GAMA, Thiago Dias de Carvalho Quaresma; RIBEIRO JUNIOR, Jaime; SILVA, Anna Livia Rodrigues; SILVA, Rafael de Oliveira. **BANCO DE TALENTOS: PLATAFORMA WEB DE APOIO À INSERÇÃO PROFISSIONAL.**

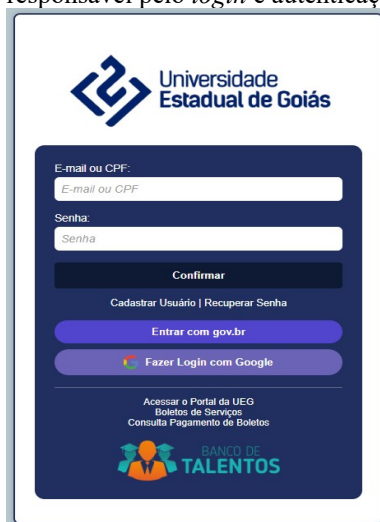
Figura 2 - Página inicial da plataforma Banco de Talentos



Fonte: imagem retirada do próprio sistema (2026).

Outra implementação foi o núcleo de acesso, que organiza o cadastro, autenticação e autorização antes da execução de operações protegidas. A adoção do Spring Security cria uma fronteira explícita entre páginas públicas e recursos associados aos perfis dos usuários, o que é particularmente importante em um sistema que poderá armazenar dados acadêmicos, profissionais e de contato. A arquitetura em camadas também reduz o acoplamento entre interface e persistência, evitando que regras de negócio fiquem dispersas nas páginas da aplicação. A figura a seguir ilustra a interface de autenticação do sistema. O design foi elaborado com forte aderência à identidade visual com o próprio site oficial da Universidade Estadual de Goiás, estabelecendo padrões similares de tom de cores e layout. Visando a melhor experiência do usuário, a tela centraliza o controle de acesso por meio de credenciais tradicionais (E-mail ou CPF).

Figura 3 - Tela responsável pelo *login* e autenticação



Fonte: imagem retirada do próprio sistema (2026).

O quadro também estabelece uma projeção das implementações previstas para os próximos ciclos de evolução da plataforma.

Quadro 2 - Módulos funcionais e estágio de desenvolvimento da plataforma.

Módulo	Escopo	Estágio
Acesso e segurança	Cadastro, autenticação, autorização e separação entre recursos públicos e protegidos.	Núcleo implementado
Perfis acadêmico-profissionais	Organização de dados de formação, competências, experiências e interesses.	Em implementação
Oportunidades	Cadastro e apresentação de vagas, estágios, bolsas, eventos e processos seletivos.	Em implementação
Persistência	Mapeamento de entidades e acesso a dados com Spring Data JPA e PostgreSQL.	Integração em andamento
Compatibilidade entre perfis e oportunidades	CrITÉrios e pontuações para apoiar a aproximação entre candidatos e oportunidades.	Planejado para ciclo posterior
Relatórios institucionais	Indicadores sobre perfis, competências, oportunidades e interações na plataforma.	Planejado para ciclo posterior
LGPD, segurança e acessibilidade	Proteção de dados, controle de acesso, estrutura semântica e uso por tecnologias assistivas.	Requisito transversal

Fonte: elaboração dos autores (2026).

A representação dessas funcionalidades permite relacionar os resultados do desenvolvimento às questões discutidas no referencial teórico. Mais do que materializar requisitos funcionais da plataforma, os módulos de perfis e oportunidades procuram responder a dois aspectos centrais identificados na literatura: a necessidade de ampliar o acesso dos estudantes a experiências relacionadas ao trabalho e a importância de tornar visíveis suas competências e trajetórias acadêmico-profissionais. Nesse sentido, os artefatos apresentados constituem a tradução, no âmbito da solução proposta, das necessidades que fundamentaram a concepção do Banco de Talentos.

A centralização das oportunidades responde diretamente ao problema de dispersão identificado na introdução. Ao reunir diferentes categorias em um mesmo ambiente, a plataforma pode reduzir o custo de busca e permitir filtros por área, modalidade, requisitos e período de inscrição. Esse benefício potencial, contudo, depende de um processo institucional de atualização. Um repositório tecnicamente funcional perde utilidade quando as informações

estão desatualizadas, incompletas ou duplicadas. Por isso, a governança do conteúdo deve definir responsáveis, prazos de validade, critérios de publicação e procedimentos de correção.

A estrutura de perfis aproxima a proposta das práticas de gestão de talentos discutidas por Cipriano, Rouco e Marques-Quinteiro (2024). O valor do perfil não está na quantidade de campos, mas na capacidade de representar informações relevantes para a trajetória do estudante e para as oportunidades divulgadas. Competências técnicas, projetos, experiências acadêmicas, atividades de extensão e interesses profissionais podem complementar os dados formais, desde que o usuário mantenha controle sobre o que será compartilhado e possa atualizar ou corrigir suas informações.

A futura compatibilidade automatizada entre perfis e vagas deverá ser tratada como mecanismo de apoio, e não como decisão autônoma de seleção. A lógica de contratação baseada em competências discutida por Fuller, Langer e Sigelman (2022) sugere ganhos quando requisitos e capacidades são descritos de modo explícito. Entretanto, pontuações podem reproduzir vieses dos dados, privilegiar perfis mais completos ou ocultar critérios de classificação. A plataforma deverá, portanto, apresentar critérios compreensíveis, permitir revisão humana e evitar o uso de atributos pessoais sem relação legítima com a oportunidade.

Os relatórios institucionais previstos representam uma dimensão distinta dos recursos destinados aos estudantes. Em vez de expor dados individuais, os relatórios devem trabalhar preferencialmente com informações agregadas, como áreas com maior oferta de vagas, competências recorrentes e categorias de oportunidade mais acessadas. Esses indicadores podem apoiar ações de orientação profissional, eventos e parcerias, mas não devem ser interpretados como avaliação individual do estudante nem como medida isolada da qualidade de um curso.

A incorporação da LGPD e das WCAG como requisitos transversais é um resultado metodológico importante, porque impede que segurança, privacidade e acessibilidade sejam tratadas apenas ao final. Na prática, isso exige coleta mínima de dados, finalidades explícitas, possibilidade de atualização e exclusão quando aplicável, perfis de acesso, registros de operação e interfaces navegáveis por teclado. Também exige testes com pessoas e tecnologias assistivas, pois a mera adoção de recomendações no código não comprova conformidade ou qualidade de uso.

Para orientar a implantação piloto, foi proposto um conjunto inicial de dimensões e indicadores, apresentado no Quadro 3. A finalidade não é transformar resultados complexos em uma única métrica, mas combinar evidências de adoção, qualidade da informação, experiência de uso, intermediação e governança. Os indicadores deverão ser definidos antes da coleta,

acompanhados de critérios de interpretação e tratados de forma compatível com a proteção dos participantes.

Quadro 3 - Dimensões e indicadores propostos para a avaliação piloto.

Dimensão	Indicadores propostos	Finalidade e cautela interpretativa
Alcance e engajamento	Usuários ativos, conclusão de perfis, visualizações e manifestações de interesse em oportunidades.	Avaliar adoção e uso; acesso à plataforma, isoladamente, não comprova empregabilidade.
Qualidade da informação	Proporção de oportunidades válidas e atualizadas, duplicidades e tempo de correção.	Avaliar a governança do conteúdo e a confiabilidade do repositório.
Usabilidade e acessibilidade	Conclusão de tarefas, erros observados, navegação por teclado e achados com tecnologias assistivas.	Validar a experiência real; conformidade técnica não substitui testes com usuários.
Intermediação profissional	Encaminhamentos, candidaturas, entrevistas, inserções e tempo até a oportunidade.	Examinar resultados com consentimento e considerar fatores externos à plataforma.
Proteção de dados e segurança	Solicitações de acesso, correção ou exclusão, registros de auditoria e incidentes de acesso indevido.	Monitorar controles e responsabilização; ausência de incidentes não equivale a conformidade integral.

Fonte: elaboração dos autores (2026).

A fase atual apresenta limitações. A integração completa com o PostgreSQL ainda está em evolução; os módulos de compatibilidade e relatórios não foram concluídos; e não houve implantação piloto com uma amostra de estudantes e organizações. Consequentemente, não é possível afirmar que a plataforma ampliou o número de contratações, reduziu o tempo de busca por oportunidades ou melhorou a percepção de empregabilidade. Esses efeitos deverão ser investigados com indicadores definidos previamente e com procedimentos que preservem a privacidade dos participantes.

Apesar dessas limitações, a solução apresenta coerência entre o problema, a arquitetura e o plano de evolução. O núcleo de segurança, a separação em camadas, a definição dos módulos e o plano de avaliação criam condições para expandir a plataforma sem misturar responsabilidades nem confundir funcionamento técnico com impacto social. A contribuição do estágio atual está, portanto, na consolidação de uma base técnica e institucional passível de testes de usabilidade, acessibilidade, segurança e aderência às necessidades da comunidade acadêmica.

Considerações finais

Este artigo apresentou e analisou o desenvolvimento do Banco de Talentos como plataforma web destinada a apoiar a inserção profissional de estudantes universitários. O trabalho demonstrou como um problema caracterizado pela dispersão de oportunidades e pela baixa visibilidade de competências pode ser convertido em uma arquitetura modular, composta por acesso e segurança, perfis, oportunidades, persistência, compatibilidade e relatórios.

Os resultados parciais indicam que a adoção do padrão MVC, de Java e Spring Boot, do Thymeleaf, do Spring Security e da integração planejada com PostgreSQL fornece uma base adequada para a evolução da solução. Também se verificou a necessidade de tratar proteção de dados, segurança e acessibilidade como requisitos presentes em todo o ciclo de desenvolvimento, e não como ajustes posteriores à implementação.

A principal contribuição do estudo está na sistematização de uma proposta institucional que articula centralização de oportunidades, representação de competências, aproximação com organizações externas e planejamento da avaliação piloto. Essa contribuição ainda é de natureza arquitetural, funcional e metodológica. Não foram produzidas evidências suficientes para atribuir à plataforma impactos sobre contratação, permanência no emprego ou bem-estar dos estudantes, razão pela qual as conclusões permanecem limitadas ao estágio de desenvolvimento analisado.

Como continuidade, deverão ser concluídas a persistência e as funcionalidades em andamento, seguidas por testes de segurança, usabilidade e acessibilidade. Recomenda-se realizar implantação piloto com critérios claros de consentimento, governança e retenção dos dados, além de acompanhar indicadores de alcance, qualidade da informação, intermediação e experiência de uso. Essas etapas permitirão verificar se a base desenvolvida se converte, de fato, em apoio efetivo à transição entre universidade e mercado de trabalho.

Referências

- BARACHINO, Helena et al. Operationalization of graduate employability interventions in higher education—a systematic review. **Education+ Training**, v. 67, n. 10, p. 89-110, 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 11 ago. 2026.
- CAMPBELL, Alastair et al. Web content accessibility guidelines (WCAG) 2.2. **World Wide Web Consortium**, 2023.

RODRIGUES, Gustavo Henrique Ferreira; GONÇALVES, Anderson Cavalcante; GAMA, Thiago Dias de Carvalho Quaresma; RIBEIRO JUNIOR, Jaime; SILVA, Anna Livia Rodrigues; SILVA, Rafael de Oliveira. **BANCO DE TALENTOS: PLATAFORMA WEB DE APOIO À INSERÇÃO PROFISSIONAL.**

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências.** Editora FGV, 2015.

CERIBELI, Harrison Bachion; LOURENÇO, Renata Figueiredo; SARAIVA, Carolina Machado. As dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho e o bem-estar da Geração Z. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 12, n. 2, p. 5-26, 2023.

CIPRIANO, Paula; ROUCO, Carlos; MARQUES-QUINTEIRO, Pedro. Gestão de talento em instituições de ensino superior. **Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação**, Porto, n. E71, p. 56-68, 2024.

FULLER, Joseph B.; LANGER, Christina; SIGELMAN, Matt. Skills-based hiring is on the rise. **Harvard Business Review**, 11 fev. 2022. Disponível em: <https://hbr.org/2022/02/skills-based-hiring-is-on-the-rise>. Acesso em: 11 ago. 2026.

TOMLINSON, Michael. Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. **Higher education policy**, v. 25, n. 4, p. 407-431, 2012.

VLACHOPOULOS, Dimitrios; PACHNI TSITIRIDOU, Olga. Preparing university graduates for the labour market through employability skills development and university-industry collaboration: a systematic review. **Education Sciences**, Basel, v. 16, n. 3, art. 426, 2026.