

# 1. Dor do Cliente

Atualmente, o Brasil apresenta um grande déficit de empregabilidade. De acordo com dados do IBGE, em 2019, 5,2 milhões de pessoas estavam à procura de trabalho no país há um ano ou mais. Esse grupo representa 38,9% dos 12,4 milhões de desempregados no país.

Alguns dos fatores que mais contribuem para esse status são a falta de capacitação adequada e a dificuldade de acesso a informações específicas tanto por parte dos possíveis candidatos na procura por demandas e vagas ofertadas como por parte das empresas quanto a localização e mapeamento condizente desses profissionais.

Segundo dados da empresa Robert Half, 60% dos recrutadores têm enfrentado algum nível de dificuldade para encontrar profissionais qualificados. Essa informação confirma o fato de que não faltam oportunidades de empregos a serem ocupadas, o que falta é qualificação das pessoas que procuram por tais vagas.

Além disso, o mapeamento de dados e informações entre candidatos e empresas é algo que ainda se dá de maneira lenta e pouco assertiva. Segundo pesquisas postas no site da empresa Eventos RH, geralmente, apenas 20% das vagas existentes são anunciadas no mercado pelos RHs e gestores das empresas, cerca de 80% das vagas existentes não são anunciadas, sendo preenchidas através do famoso “boca a boca”. Isso significa que muitas vagas somente são encontradas através de muito networking e informação a respeito do mercado.

Dessa forma, a localização de informações a respeito de profissionais ideais para determinadas áreas é bem limitada por parte de algumas empresas. Informações como os perfis dos candidatos, suas afinidades com o mercado de trabalho, suas áreas de destaque, seus diferenciais não são filtradas com tanta rapidez e eficiência, levando empresas a não encontrarem o perfil mais adequado para vagas específicas, e aos candidatos a não saberem sobre vagas ofertadas que se enquadram em seu perfil. Logo, podemos concluir que além da má qualificação tão recorrente nos profissionais, existe uma dificuldade nas empresas de se comunicar com o profissional correto, ou seja, determinadas vagas que se

enquadraria nos requisitos de alguns candidatos acabam não sendo conhecidas ou informadas ao profissional ideal, assim, se mantendo ociosas.

Portanto, com base nos argumentos apresentados, encontra-se a tecnologia como uma promissora solução para o problema apresentado, pois além de promover a interação mais próxima entre profissionais desempregados e empregadores, direciona os candidatos que não tem tanta qualificação para uma gama de cursos tanto online quanto presenciais, fazendo assim que tais pessoas adquiram aptidões necessárias para a ocupação de um cargo.



## 2. Alternativas

- **Gupy:** Software de recrutamento e seleção com uso voltado para a empresa, agiliza a seleção e escolhe por meio de algoritmos as pessoas para a entrevista, utiliza de ferramentas para ajudar a ter uma seleção mais personalizada e divulgação de vagas através de redes sociais.
  -
- **JobConvo:** Software voltado para a empresa, utiliza inteligência artificial para saber o nível de compatibilidade com a empresa além de fazer teste e entrevistas pela plataforma agilizando o processo de contratação.
  - **Vantagens:**
    - Custo Benefício;
    - Contato em tempo real;
    - Maior visibilidade e alcance;
    - Fácil de usar;
    - Conteúdo dinâmico
    - Flexibilidade;
    - Longevidade;
    - Acessibilidade;
    - Processo de contratação acelerado;
  - **Desvantagens:**
    - Difícil de segmentar;
    - Despesas;
    - Dificuldade de medir eficiência;
    - Informal;
    - Adesão irrelevante;
    - Infuncionalidade;

➤ **linkedin:** é uma rede social de negócios, e é principalmente utilizada por profissionais com o intuito de apresentar suas aptidões, de uma forma que outros profissionais da mesma empresa possam endossar, dando credibilidade ao conteúdo, O principal propósito do *site* é permitir que usuários registrados possam manter uma lista detalhada de contatos de pessoas que eles conheçam e em quem confiem.

■ Vantagens:

- Grande possibilidade de segmentar audiência;
- Permite criar apresentações em SlideShare;
- Permite interagir com os segmentos-alvo.

■ Desvantagens:

- Preço de anúncios mais elevado do que outras plataformas;
- Não é utilizado diariamente, como outras redes sociais.

### 3. Solução

Sistema para a empresa e profissional, utiliza filtro prévio para identificar quais profissionais se encaixam nas vagas corretas além de fornecer ajuda para incrementar o currículo por meio de cursos selecionados com base no que as empresas mais estão buscando no momento com foco em sempre ajudar o profissional a melhorar para poder inserir ele no mercado de trabalho.



## 4. Execução

### 4.1. Solução

Nos baseamos na metodologia utilizada no aplicativo de relacionamentos “tinder”. Utilizamos a ideia de “likes” e “matchs” para conectar quem procura emprego com empresas com vagas abertas de acordo com o perfil desse profissional e a área geográfica estipulada.

### 4.2. Contas

**4.2.1. Conta empresarial** que poderá cadastrar as vagas disponíveis na sua empresa, nestas vagas poderá pôr os requisitos (como: soft skills, hard skills, formação, etc...) que são selecionados para criar um filtro de que tipo de candidatos mais vão se parecer com o nível técnico e de postura baseado no que a empresa busca;

**4.2.2. Conta de pessoa física** contará com um cadastro completo do profissional, assim podendo listar suas formações, suas habilidades, seu histórico de empresas, o nicho da vaga que está a procura e também a possibilidade de solicitar uma análise de seu currículo baseado no que as empresas mais estão buscando no mercado em que o usuário atua.

**\*Após o cadastro** ambos irão para a parte do **feed\***

### 4.3. Feeds

**4.3.1. conta empresarial** aparecerão os perfis dos usuários (também podem ser entendidos como currículos lúdicos, ou seja, mais intuitivos), assim podendo de cara obtendo a visualização inicial do perfil e caso haja interesse, com a opção “ver mais”, a empresa tem acesso ao perfil completo, se a empresa se interessar no candidato basta dar um simples “like” no perfil, caso a empresa não se interesse, basta dar um “deslike” e vai para o próximo candidato.

**4.3.2. pessoa física** aparecerá vagas, mostrando de cara um breve resumo da vaga e caso haja interesse ele pode optar pela opção de **ver mais** sobre a vaga, se o usuário chegar a se interessar basta ele dar um simples “like” na vaga, caso o usuário não se interesse, ele dá um “deslike” e vai para a próxima vaga.

#### **4.4. Interesse mútuo entre candidato e empresa ou “Match”:**

No momento que a empresa dá um “like” em um profissional e o profissional também dá um “like” na empresa(ou vice-versa) entre eles acontece o match.

A partir deste ponto, utilizando da integração via whatsapp a empresa gera uma mensagem automática direto no número do candidato, na mensagem vai o código de identificação do “match”, para que quando o recrutador for conversar com o candidato, saiba de que perfil está se falando(com o número é possível pelo sistema visualizar o perfil que deu match).

No contato por whatsapp abre a possibilidade para a empresa direto com o candidato passar mais detalhes sobre a continuação do processo de seleção que a empresa adotará(a partir deste ponto no whatsapp a empresa se torna responsável pelo processo com o candidato a vaga deles).

## **4.5. Plano gratuito do projeto**

### **4.5.1. Gratuito pessoa física:**

**4.5.1.1. Likes limitados:** Limitação de “like” de 20 vagas por dia;

**4.5.1.2. Cursos do mercado:** Uma lista geral com cursos de todas as áreas (sem filtro específico) de cursos que podem ser feitos para qualificar o currículo.

### **4.5.2. Gratuito para empresa:**

**4.5.2.1. likes limitados:** Limitação dos “likes” em candidaturas a 20 por dia;

**4.5.2.2. Vagas limitadas:** Limitação de 3 vagas ativas no total (assim que uma vaga é fechada, libera-se para poder abrir outra, permitindo sempre no máximo 3 ativas).



## 4.7. Processo de lançamento do produto para escalar

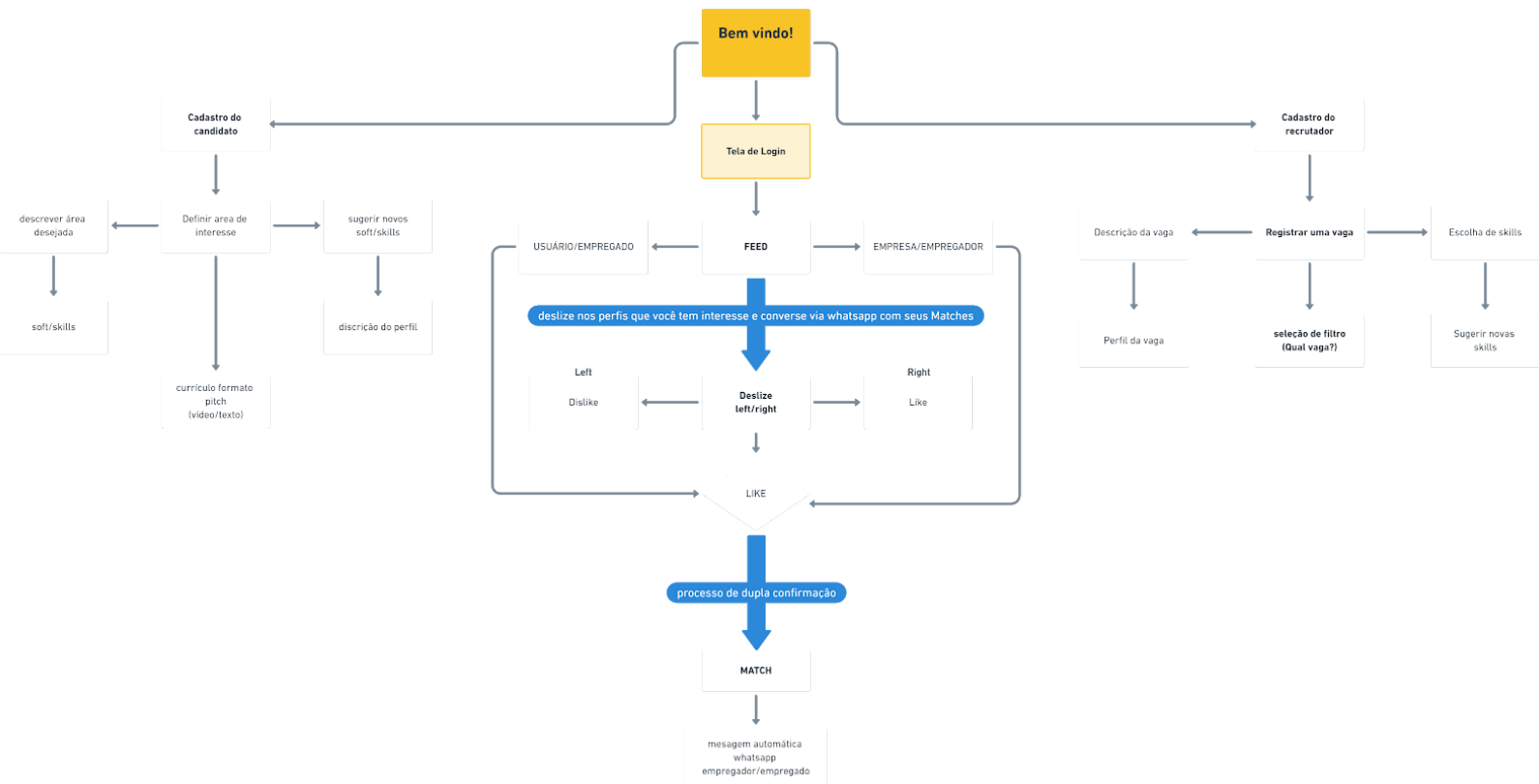
**Público-Alvo:** Pessoas em busca de uma oportunidade de trabalho.

**Público Empresarial Alvo:** Empresas em busca de profissionais que atendam os requisitos de qualificação da vaga.

**1º passo:** Produto inicialmente lançado com acesso de **todos os pacotes gratuitos por 3 meses**(sujeito a alterações dependendo de como vai ser a aceitação) para facilitar a atração de usuários pessoa física e empresa(além de fortalecer na luta contra o desemprego no início da pós-pandemia);

**2º passo:** Início da comercialização dos pacotes.

## 4.8. Fluxograma modelo UX



## **5. Benefícios**

### **5.1. Oferta com conforto e modernidade**

No atual momento vivenciado pela sociedade dificilmente uma pessoa vai gostar de ficar percorrendo longas distâncias, várias horas por dia para entregar currículos individualmente e pessoalmente.

As possibilidades de obter maior êxito na busca é maior ao poder consultar on-line, em um único lugar, várias vagas e enviar currículos de modo simples, com poucos cliques, para as empresas que oferecem vagas adequadas à necessidade de quem procura um emprego.

### **5.2. Evitar golpe do falso emprego**

Ofertas falsas de emprego são comuns em qualquer momento econômico, mas verifica-se uma tendência de agravamento em tempos de crise econômica por causa do aumento de demissões. Muitas pessoas mal-intencionadas tiram proveito da instabilidade emocional de quem está procurando emprego, aplicando golpes com falsas promessas de recolocação profissional e solicitando dinheiro.

O resultado é desastroso: a pessoa acaba não conseguindo trabalho e, normalmente, torna-se mais uma vítima de fraude.

Ofertar trabalho com segurança conectando empresas verdadeiramente interessadas com pessoas que desejem realmente trabalhar é uma maneira humana e sustentável ajudar as pessoas.

### **5.3. Economia de tempo e dinheiro para todos os envolvidos**

O uso de mídias e plataformas digitais está em constante crescimento pelas pessoas e pelas empresas por ser mais prático realizar novas contratações através de um App e/ou Plataforma digital.

Além de ser cansativo, caro e muito extenso os processos seletivos tradicionais de contratação nem sempre o candidato

selecionado preenche corretamente os perfis desejados para a vaga. Muitos desses problemas ocorrem devido a análise de muitos currículos sem definir critérios claros e objetivos.

Fazer um anúncio virtualmente é muito mais prático, barato e assertivo ao especificar de modo objetivo os requisitos necessários para o preenchimento da vaga. É possível utilizar ferramentas que selecionam e direcionam o perfil desejados dos candidatos para análise da empresa.

#### **5.4. Formas de monetização**

Quanto mais organizado, intuitivo e bem avaliado for o App/Plataforma mais empresas estarão dispostas a pagar para utilizar o serviço.

Com o fortalecimento do propósito de ajudar pessoas pela oportunidade de trabalhar empresas parceiras podem apoiar e investidores podem oferecer apoio para o crescimento e expansão do negócio.

#### **5.5. Segurança dos dados**

Para utilizar meios digitais é preciso que os dados dos usuários estejam guardados em local seguro. Torna-se imprescindível utilizar métodos que garantem a privacidade e proteção aos dados dos usuários. Para maior segurança pode-se acessar o App/ Plataformas com uso de senha e uma segunda chave de autenticação e realizar backups dos arquivos na nuvem corporativa.

## **6. Mercado**

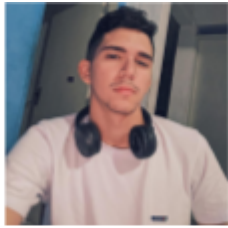
### **6.1. Candidato/Empregado**

No Brasil de acordo com o IBGE, 5,2 milhões de pessoas estavam à procura de trabalho no país há um ano ou mais. Esse grupo representa 38,9% dos 12,4 milhões de desempregados no país.

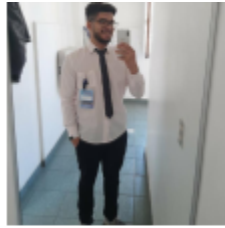
## 7. Equipe da Vagou



*Caio Vinicius  
Cientista de Dados*



*Carlos Eduardo  
Designer/Market*



*Guilherme Queiroz  
Desenvolvedor  
Full Stack Jr.*



*Lucilene Maria  
Negócios*



*Alisson Vieira  
Cientista de Dados*

## 8. REFERÊNCIAS

CAVALLINI, Marta. Empresas têm dificuldade para achar profissionais qualificados, mas não contratam pessoas com mais de 50, diz pesquisa. 18

mai. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/10/18/empresas-tem-dificuldade-para-achar-profissionais-qualificados-mas-nao-contratam-pessoas-com-mais-de-50-diz-pesquisa.ghtml>  
Acesso em: 14 jun. 2020.

FERREIRA, Afonso. IBGE: 5,2 milhões de pessoas procuram trabalho no país há um ano ou mais. 16 mai. 2019. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/05/16/pnad-ibge-trabalhadores-procuran-do-emprego.htm> Acesso em: 14 jun. 2020.

REINVENTE sua forma de contratar. Guppy. Disponível em: <https://www.gupy.io/>  
Acesso em: 14 jun. 2020.

SARMENTO, Gabriela. Recrutadores usam inteligência artificial para conseguir 'match' entre candidato e vaga. 15 abr. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/recrutadores-usam-inteligencia-artificial-para-conseguir-match-entre-candidato-e-vaga.ghtml>  
Acesso em: 14 jun. 2020.

SEREM, Carolina. As principais dificuldades e suas causas para conseguir emprego. Disponível em: <https://www.eventosrh.com.br/blog/as-principais-dificuldades-para-conseguir-emprego/> Acesso em: 14 jun. 2020.

SOFTWARE de recrutamento e seleção com inteligência artificial. Jobconvo. Disponível em: <https://www.jobconvo.com/pt-br/> Acesso em: 14 jun. 2020.

• Formulário candidato e recrutador

GOMES, Isabela Motta. Como elaborar uma pesquisa de mercado. SEBRAE. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/MG/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Como+Elaborar+uma+Pesquisa+de+Mercado.pdf> . Acesso em: 14 jun. 2020.