

PLANO DE NEGÓCIO

Projeto apresentado no desafio Coronathon, realizado no período de 12 a 14 de junho de 2020.

Escolha do desafio

#matching: como aumentar a probabilidade de trabalhadores conseguirem vagas de emprego e empregadores encontrarem profissionais com o perfil desejado?

Objetivo do produto

Promover o desenvolvimento de habilidades comportamentais (*soft skills*), por meio da gamificação, facilitando a busca de perfil profissional e da interatividade entre empregadores e trabalhadores.

Objetivos específicos

1. Desenvolver de habilidades comportamentais (*soft skills*), baseadas em inteligência emocional que caracterizam os relacionamentos e têm impacto direto na produtividade;
2. Gamificação do processo de aprendizado, permitindo o profissional identificar pontos de atenção para desenvolvimento e reconhecimento pelas conquistas;
3. Identificar perfis alinhados a cultura organizacional, com base no *ranking* de desenvolvimento de habilidades;

4. Avaliar perfis com disponibilidade para trabalho remoto e contrato intermitente.

Justificativa

Home office ao encontro das competências emocionais

Não há dúvidas que as consequências no mercado de trabalho pós pandemia serão intensos e significantes. Inúmeras sondagens apresentam dados diversificados e conclusões distintas, no entanto, algo é corriqueiro nas análises sobre o futuro: a modalidade de trabalho *home office* veio para ficar.

Todos estão às cegas. Empregadores e empregados. Os empregadores não sabem sequer se poderão contar com o seu capital humano de antes da pandemia. Os empregados não sabem se terão ainda seus empregos. É preciso uma renovação nas relações em todo o ciclo.

Esta proposta irá apresentar a solução para estes problemas. Com os avanços trazidos pela Lei 13.467/2017 que regulamenta o trabalho intermitente, esta modalidade de trabalho em casa (*home office*) se torna ainda mais palpável no Brasil, pois além de trazer bons impactos nas finanças das empresas ao economizar despesas como energia elétrica, água, mobiliário e até mesmo o cafezinho, torna a vida profissional do trabalhador ainda mais propensa à liberdade, pois este pode executar diversas funções com o tempo ganho ao trabalhar de sua casa, nos horários que escolher. Estima-se que só em São Paulo o tempo médio com deslocamentos é de 1h30min (Nexo Jornal. <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/10/17/Quanto-tempo-se-gasta-indo-para-o-trabalho-ao-redor-do-mundo>). Sem contar com o alto nível de estresse decorrente da dificuldade em gerir o tempo.

Além disso, sempre foi um grande desafio para as organizações encontrar capital humano qualificado em suas regiões. Entregamos significativas soluções neste sentido. Em primeiro lugar, a possibilidade de encontrar mão de obra em qualquer lugar do país, em segundo, uma visão inovadora de formas de seleção, pois incentivamos a quebra de paradigmas existentes nos RH's.

Propomos uma nova forma de selecionar, baseada no vínculo entre candidato, a cultura organizacional e os valores das empresas. Acreditamos na capacidade humana de evoluir, pois todos são capazes de desenvolver habilidades e competências, bastando o estímulo ao aprendizado que deverá ser ofertado pelas empresas. Desta forma, as relações empregador e

empregado seriam mais duradouras e carregadas de fidelidade, uma vez que comungam de visões semelhantes de mundo.

Paralelamente, também há nas pessoas uma significativa dificuldade de encontrar mercado para suas habilidades e competências. Estima-se que no país haja cerca de 5 milhões de pessoas enquadradas como "desalentados" (Banco do Brasil. Palestra no Coronathon em 12 de maio de 2020), que não conseguem trabalho adequado. Este número, que é muito preocupante para o desenvolvimento econômico do país, poderá diminuir com esta aplicação aqui apresentada ao ofertar possibilidades em um cenário que rompe as barreiras demográficas.

Alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Estamos, com este projeto, contribuindo para os ODS da agenda 2030:

ODS 10 - Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;

10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

ODS 8 - Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

Descrição do produto

A utilização do app Soft Heroes promove o desenvolvimento pessoal do trabalhador, possuindo como foco a inteligência emocional, por meio de processos semelhantes a um game. Ao mesmo tempo, as empresas e recrutadores terão acesso a um banco de dados diferente de qualquer outro disponível no mercado, uma vez que as buscas poderão ser direcionadas para encontrar o capital humano que compactue com a cultura organizacional das empresas – estratégia fundamental para uma gestão de pessoas moderna e eficaz. Ademais, o aplicativo permite a busca por tendências atuais do mercado de trabalho, focado no trabalho remoto, sem barreiras demográficas para o candidato ideal, e promovendo aqueles candidatos que aceitam a modalidade de trabalho intermitente, uma modernização da legislação que contribui para a retomada em momentos de crise.

Público-alvo

- Empresas interessadas em dinamizar o seu processo seletivo, tornando-o mais ágil e qualificado;
- Empresas e pessoas interessadas no trabalho home office;
- Empresas e pessoas interessadas no trabalho em modalidade intermitente;
- O portal Trabalha Brasil, ao garantir a ocupação de postos de trabalho existentes, bem como garantir a criação de novos.

Resultados esperados

Para os recrutadores e contratantes

- Aumento dos contratos na modalidade de trabalho intermitente;
- Otimização dos processos seletivos;
- Menor rotatividade dos funcionários;
- Aumento da fidelização do capital humano;
- Reconhecimento pela comunidade por seu papel atuante e social;
- Economia para as empresas em retomada, pois o *home office* as desonera de custos, como energia e água;

- Aumento na oferta de trabalho em consequência da economia dos custos;
- Treinamento para que sejam desenvolvidas as *soft skills* em quem recruta e contrata, como forma do usuário obter mais respeito durante a jornada de recrutamento e contratação.

Para os desempregados

- O trabalhador que não via oportunidades para o emprego de suas habilidades e competências começará a ver uma possibilidade de encontrar novos rumos;
- Conseguirá reconhecer lacunas dentre suas competências comportamentais e poderá treiná-las por meio da plataforma;
- O processo será conduzido por profissionais treinados também pela plataforma, fazendo com que o candidato se sinta devidamente respeitado;
- O aplicativo irá mostrar ao profissional as mudanças contínuas do mercado, a fim de fazer com que perceba a necessidade de ter em si a capacidade de inovação de modo permanente.
- Poderá construir uma reputação positiva a seu respeito para que contratantes e recrutadores o possam avaliar.

Para o governo federal

- Pessoas físicas verão uma oportunidade para empreender, pois o aplicativo ajuda na identificação de perfis empreendedores, o que é vantajoso para o governo em termos de arrecadação;
- O capital humano estará disponível para todas as regiões do país, sem barreiras demográficas, podendo ser acessado remotamente através do *home office*;
- O governo poderá entrar como patrocinador/incentivador da ideia, como forma de promover a reação positiva do mercado.

Incertezas

Foram elencadas as seguintes incertezas para o futuro:

- Como será a relação empregado e empregador pós pandemia?

- Como adequar os avanços digitais trazidos pelo isolamento em relações concretas para o futuro das relações de trabalho?

Viabilidade da inovação

Econômico-financeira

Irá apresentar economia em despesas para as empresas, uma vez que as contratações baseadas em *soft skills*, estando alinhadas à cultura organizacional da mesma, proporcionarão uma baixa significativa nas despesas com rotatividade de funcionários. Além disso, a possibilidade de buscar profissionais adequados para desenvolver suas funções na modalidade *home office* terá papel importante para a economia administrativa, ligada ao dia a dia do escritório.

Legal

Destaque para a lei 13.467/2017 (Trabalho intermitente) e adaptações posteriores para o trabalho *home office*.

De mercado

Existe um cenário bastante promissor, com oportunidade de adaptação frente aos avanços digitais que estão sendo impulsionados pelo isolamento e valorização das habilidades comportamentais.

Desafios e barreiras

Como desafios temos ainda a divulgação do produto para que atinja o maior número de usuários possível, pois estes são importantes para a formação da base do aplicativo. Também será preciso validar os conceitos das *soft skills* com profissionais capacitados para tal, por meio de métodos como D.I.S.C., C.H.A., Teoria dos Centenials, Eneagrama de Personalidades, etc.

Já como barreira, teremos que validar o engajamento por todo território nacional, uma vez que a tecnologia ainda não está amplamente difundida em todas as regiões para a utilização massiva do app.

Oportunidades e pontos fortes

Para o novo mercado, o desenvolvimento das *soft skills* são de extrema importância para que todos nós lidemos com problemas de uma maneira mais positiva e assertiva.

O treinamento que o aplicativo propõe fará com que todos os stakeholders envolvidos na criação de uma oportunidade profissional experimentem emoções provenientes das *soft skills*: que possam se sentir inspirados e motivados no dia a dia. Dessa forma será possível alcançar objetivos importantes para o bem estar pessoal, profissional, para a economia e sociedade como um todo.

Permite identificar potenciais profissionais, com possibilidades de trabalho remoto, que possuem valores aderentes à cultura organizacional da empresa.

Recursos

Os recursos com investimento zero durante o Coronathon foram os seguintes:

- Aquisição das bases de dados;
- Custo de stack tecnológico e software de prototipação;
- Custo de profissional de marketing, designers, desenvolvedores e gestor público;
- Tempo dos mentores.

Os recursos necessários para dar sequência ao projeto são:

- Infraestrutura em nuvem – R\$2.000
- Salário de gestor – R\$10.000
- Salário de profissional de Marketing – R\$5.000
- Salário de designer UX/UI I – R\$4.000
- Salário de designer UX/UI II – R\$5.000
- Salário de game designer – R\$4.000
- Salário de desenvolvedor – R\$5.000
- Salário de analista de dados – R\$5.000
- Salário de criador de conteúdo – R\$4.000
- Salário de psicólogo – R\$4.000
- Contabilidade – R\$1.500
- Google Ads – R\$1.000
- Facebook Ads – R\$1.000

Total: R\$ 51.500,00

Roadmap

A definição das personas e o *canvas* foram gerados durante o Coronathon, bem como o design do aplicativo já foi iniciado, com aplicação de identidade visual própria e definição de cartela de cores. O time de desenvolvimento já analisou os dados necessários para o *start* do projeto e as telas geradas já estão no processo de desenvolvimento do código na plataforma para produção de games.

Sobre a gamificação, uso dos dados e inteligência artificial

Haverá um sistema de *gameificação*, que contará com um sistema de pontuações e títulos para representar a aptidão de um profissional em suas soft-skills, com o intuito de aumentar o engajamento, além de facilitar a compreensão do profissional para quais habilidades é preciso desenvolver.

Para cada nova questão correta, o usuário ganha 10 pontos, que serão contabilizados de forma geral e específica para cada habilidade. Exemplo: Caso o usuário possua 60 pontos na habilidade de escrita e 20 pontos de resiliência, sua pontuação geral será de 80 pontos.

O usuário irá possuir um título para cada habilidade:

- **Iniciante:** Quando possui de 0 até 49 pontos
- **Intermediário:** Quando possui de 50 até 99 pontos
- **Avançado:** Quando possui de 100 até 199 pontos
- **Expert:** Quando possui acima de 200

Para fixar o conhecimento, as questões que o usuário acertar pela primeira vez serão repetidas no dia seguinte. Caso ele acerte novamente, irá ganhar 3 pontos. Caso errar, a questão será cobrada no próximo dia até ele acertar.

Além da pontuação geral, o usuário irá possuir um título geral, chamado título *Soft Hero*, que será sempre considerado o seu menor título de uma habilidade específica. Por exemplo: Se o usuário for nível avançado em todas habilidades, exceto Colaboração, que está atualmente como Intermediário, o seu título *Soft Hero* será o Intermediário. Assim que ele avançar na habilidade de Colaboração e ir para o avançado, aí sim o seu título *Soft Hero* será o Avançado.

A solução utilizará um motor de recomendação com filtro colaborativo, que visará direcionar a pessoa que procura emprego a perguntas com menores índices de acerto possibilitando ao usuário o aperfeiçoamento de conhecimentos nas *soft skills* que estejam em níveis inferiores (por exemplo: Iniciante) e com maiores erros nos questionários. Para essa recomendação, será considerado as vagas cadastradas para o mesmo setor e área.

Na versão para o empregador, no modo "contratante" e não "jogador", será disponibilizado uma recomendação pessoas recomendadas para o cargo e o descritivo dos potenciais *soft skills* das pessoas no mesmo setor.

Com as informações geradas, será possível a criação de *dashboards* públicos para todos os perfis de usuários. Nesses painéis serão visualizadas as habilidades mais desejadas para cada setor e os níveis dentro do aplicativo que as pessoas do mesmo setor possuem.

Acesse o protótipo do Aplicativo (caso prefira assistir o vídeo, encontra-se em <https://drive.google.com/file/d/13-ZOAgI810CDhw78gzfQW-XMy8UVDp-G/view?usp=sharing>)

> <https://www.figma.com/proto/blmGchQolz88Kag22OI9Ba/Coronathon---Soft-heroes?node-id=1%3A2&scaling=scale-down>

Acesse o aplicativo implementado no hackaton:

https://drive.google.com/file/d/1ucLRCqAPNGBM5N4Fsj1eRpl8Rgo_5_3P/view?usp=sharing

Equipe Responsável

Caroline Mie Chen – Designer UX/UI – São Paulo (SP)

Debora Pinheiro Alves – Designer UX/UI – Curitiba (PR)

Ilson Buss – Desenvolvedor – Curitiba (PR)

Leticia de Cassia Santin – Cientista de Dados – Curitiba (PR)

Paulo de Araujo Meira Neto – Gestor Público - Olinda (PE)

Viviane da Rocha Soares – Marketing – Brasília (DF)