

Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Artes e Comunicação  
Departamento de Design

# Skilling It

plataforma de tradução  
de experiências em  
perfil de habilidades

Gustavo Silvino Lima de Lucena

RECIFE, 2025

# **Skilling It:** plataforma de tradução de experiências em perfil de habilidades

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Departamento de Design da Universidade  
Federal de Pernambuco, como requisito parcial  
para a obtenção do título de Bacharel em Design.

Orientador:  
Guilherme Ranoya Seixas Lins

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Lucena, Gustavo Silvino Lima de.

Skilling It: plataforma de tradução de experiências em perfil de habilidades /  
Gustavo Silvino Lima de Lucena. - Recife, 2025.  
104 p. : il., tab.

Orientador(a): Guilherme Ranoya Seixas Lins

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de  
Pernambuco, Centro de Artes e Comunicação, Design - Bacharelado, 2025.  
Inclui referências, anexos.

1. Design de Produtos Digitais. 2. UI/UX Design. 3. Skills-First. 4. Gestão  
de habilidades. 5. Branding. I. Lins, Guilherme Ranoya Seixas. (Orientação). II.  
Título.

000 CDD (22.ed.)

## Banca Examinadora:

---

**Prof. Guilherme Ranoya Seixas Lins**  
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

ORIENTADOR

---

**Prof. Leonardo Augusto Gomez Castillo**  
Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

EXAMINADOR INTERNO

---

**Andréa Souza Araújo**  
Chief Marketing Officer – acaso  
Mestranda em Design Management – IADE

EXAMINADORA EXTERNA



# Agradecimentos

Os tempos vividos por mim ao longo do desenvolvimento deste projeto, assim como durante todo o percurso da minha jornada acadêmica até aqui, teriam sido um milhão de vezes mais desinteressantes, frios e pesados se não fosse o afeto, apoio e bons momentos vindos das pessoas incríveis que, por sorte minha, cruzaram meu caminho.

Expresso minha gratidão à minha família — mainha, painho e Léo, seus ensinamentos, amor, paciência e dedicação nunca faltaram em casa. À Axel, nosso novo membro, desde a sua chegada, seus latidos, lambidas e fungados tem sido nossa alegria mais pura. Obrigado por me levar para passear e me mostrar o mundo lá fora todos os dias. Às minhas tias Dal, Nely e Jane por todo o acolhimento, afeto e por terem se colocado como verdadeiras mães na minha criação. Aos meus primos e primas, pela amizade e companheirismo.

Também gostaria de expressar a minha mais extraordinária gratidão à Beatriz, Giulia e Eduarda, por estarem sempre ao meu lado e por me lembrarem todos os dias de que família também é quem a gente escolhe — e eu sou muito feliz por ter escolhido vocês.

Ao meu orientador, Guilherme Ranoya, sua prestatividade, competência e bom humor nos momentos de orientação que tornaram esse processo mais fácil e, sobretudo, mais humano.

A todos os amigos que fiz desde o primário, dentro ou fora de uma sala de aula, que muitas vezes me fizeram rir, chorar, vibrar, torcer, emocionar, enraivecer, dançar, enlouquecer, viver, e que, de uma forma ou de outra, me fizeram crescer: Gerson, Vinícius O., Ana Eduarda, Amanda, Stephany, Luciana A., Gabriel, Alice, Annanda, Débora, Nayara, Marcelo, Mariana A., Matheu, Carol, Laís, Laryssa, Rafael B., Ágata, Antônio R., Euda, Bruna, Cinthia, Everton, Larissa, Luisa, Mariana C., Paula, Matheus, Diogo, Yasmin, Isabel, Pedro, Luana, Luciana V., Cecília, Ísis, Mayra, Arthur L., Gerardo, Michel e Samuel.

Às pessoas com quem já tive e tenho hoje o prazer em compartilhar minha trajetória profissional e que fazem todas as horas, no trabalho e fora dele, serem *happy hours*: Laiza, Vinícius X., Ingrid, Ricardo, Arthur M., Vitor e Rafael A. Aqui, minha gratidão especial à Antônio L., seus conselhos, votos de confiança e seu coração nobre, que me inspiram a crescer, e à Andréa A., sua gentileza, boa energia e profissionalismo, que me honra em compor a banca examinadora deste trabalho.

Por fim, deixo o meu muito obrigado a todos os meus “eus” do passado — acertando ou errando, mas nunca deixando de seguir em frente, chegamos até aqui.

*You are looking  
for your own voice  
but in others.*

JULIAN CASABLANCAS

# Resumo

Transformações nas formas de trabalho, impulsionadas por avanços tecnológicos e mudanças nas dinâmicas do mercado, têm fortalecido uma abordagem baseada em habilidades (*skills-first*) como alternativa aos modelos tradicionais de alocação interna, recrutamento e avaliação curricular. Nesse cenário, torna-se essencial que estudantes e pessoas em início de carreira estejam conectadas a esse novo paradigma, com autonomia para compreender e comunicar suas competências.

Partindo desse contexto, o trabalho adotou o modelo *Double Diamond* como metodologia projetual, que guiou etapas de imersão junto a estudantes e recrutadores para a ideação e desenvolvimento de um produto digital orientado à dados.

A solução projetada permite que estudantes e egressos estructurem seus perfis com base em habilidades, extraídas automaticamente de experiências inseridas na plataforma, obtendo clareza e *insights* sobre suas competências e maior proximidade com o mercado. O projeto demonstra como o design pode atuar como ferramenta estratégica para a construção de soluções alinhadas às demandas contemporâneas do trabalho.

## PALAVRAS-CHAVE:

Habilidades; Currículo; Estudantes; Visualização de dados; Produto digital; Futuro do trabalho.

# Abstract

Transformations in the world of work, driven by technological advances and shifts in market dynamics, have strengthened a skills-first approach as an alternative to traditional models of internal mobility, recruitment, and curriculum-based evaluation. In this context, it becomes essential that students and early-career professionals are connected to this new paradigm, with autonomy to understand and communicate their competencies.

Based on this scenario, the project adopted the Double Diamond model as its design methodology, which guided the immersion stages with students and recruiters for the ideation and development of a data-driven digital product.

The proposed solution enables students and recent graduates to structure their profiles based on skills automatically extracted from experiences entered into the platform, gaining clarity and insights about their competencies and fostering greater alignment with the job market. The project demonstrates how design can act as a strategic tool in building solutions aligned with the contemporary demands of work.

## KEYWORDS:

Skills; Résumé; Students; Data visualization;  
Digital product; Future of work.

# Sumário

|          |                                                              |           |
|----------|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Introdução</b>                                            | <b>13</b> |
| 1.1      | Justificativa                                                | 15        |
| 1.2      | Objetivos                                                    | 17        |
| 1.2.1    | Objetivo Geral                                               | 17        |
| 1.2.2    | Objetivos Específicos                                        | 17        |
| <b>2</b> | <b>Fundamentação Teórica</b>                                 | <b>19</b> |
| 2.1      | As habilidades no desenvolvimento humano ao longo do tempo   | 19        |
| 2.2      | O que são habilidades                                        | 21        |
| 2.3      | O trabalho e a educação em uma abordagem <i>skills-first</i> | 23        |
| <b>3</b> | <b>Procedimentos Metodológicos</b>                           | <b>27</b> |
| 3.1      | <i>O Double Diamond</i>                                      | 27        |
| 3.1.1    | Descobrir                                                    | 29        |
| 3.1.2    | Definir                                                      | 29        |
| 3.1.3    | Desenvolver                                                  | 30        |
| 3.1.4    | Entregar                                                     | 31        |
| <b>4</b> | <b>Desenvolvimento</b>                                       | <b>33</b> |
| 4.1      | Descobrir                                                    | 33        |
| 4.1.1    | Matriz CSD                                                   | 33        |
| 4.1.2    | Pesquisa com estudantes e egressos                           | 37        |
| 4.1.3    | Entrevistas com recrutadores                                 | 42        |
| 4.1.4    | Análise de Similares                                         | 46        |

|            |                                                 |           |
|------------|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>4.2</b> | <b>Definir</b>                                  | <b>51</b> |
| 4.2.1      | Análise de Oportunidades                        | 51        |
| 4.2.2      | Definição da Proposta de Valor                  | 54        |
| 4.2.3      | Listagem de Requisitos                          | 56        |
| <b>4.3</b> | <b>Desenvolver</b>                              | <b>58</b> |
| 4.3.1      | <i>Brainstorm</i>                               | 58        |
| 4.3.2      | Matriz MoSCoW                                   | 59        |
| 4.3.3      | Mapa da plataforma                              | 61        |
| 4.3.4      | Seleção da Taxonomia de Habilidades             | 63        |
| 4.3.5      | Protótipo de baixa fidelidade ( <i>Low-fi</i> ) | 65        |
| 4.3.6      | <i>Branding e Design System</i>                 | 67        |
| 4.3.7      | Protótipo de alta fidelidade ( <i>Hi-fi</i> )   | 70        |
| <b>4.4</b> | <b>Entregar</b>                                 | <b>79</b> |
| 4.4.1      | Requisitos contemplados                         | 79        |
| 4.4.2      | Sugestões para testes                           | 81        |
| <br>       |                                                 |           |
| <b>5</b>   | <b>Considerações Finais</b>                     | <b>83</b> |
| <br>       |                                                 |           |
|            | <b>Referências</b>                              | <b>84</b> |





# 1 Introdução

Por mais de um século e até os dias atuais, as estruturas hierárquicas clássicas nas quais baseiam-se as organizações dividem o trabalho em diferentes áreas de atuação e níveis de importância. Tais delimitações, ou cargos, acabam por definir o colaborador que ocupa uma determinada posição nessa estrutura — desde suas tarefas até que competências deve possuir e quais são os próximos passos da sua carreira.

Limitar o trabalho a tarefas padronizadas e tomar todas as decisões sobre os trabalhadores com base em suas posições na hierarquia organizacional atrapalha alguns dos objetivos mais críticos hoje no trabalho: agilidade, crescimento e inovação; diversidade, inclusão e equidade; e a capacidade de oferecer uma experiência positiva de força de trabalho para as pessoas (CANTRELL et al., 2023).

Nesse sentido, as organizações estão atualmente passando por profundas mudanças como estruturas de gestão mais descentralizadas e redes de trabalho mais flexíveis, interconectadas e dirigidas por dados (KOMM et al, 2025), com um modelo de trabalho que coloca habilidades, mais do que cargos, no centro dos seus sistemas operacionais (CANTRELL et al., 2023).

Segundo o Relatório de Futuro do Trabalho (2025) do Fórum Econômico Mundial, a lacuna de habilidades no mercado de trabalho local é a principal barreira que as organizações enfrentam para se transformar. Esse desafio relaciona-se diretamente com outra estrutura clássica: a educacional. Na contemporaneidade, a educação enfrenta o desafio de preparar estudantes não apenas com conhecimentos teóricos, mas também com habilidades práticas que se alinham às exigências de um mercado de trabalho impulsionadas pelo avanço tecnológico, como aponta Silva et al. (2024).

Em dado contexto, fazer com que a educação e o trabalho do futuro comuniquem-se através da mesma língua — das habilidades — beneficia não somente as organizações, frente aos desafios e mudanças estruturais que enfrentam hoje, como também os profissionais recém-formados e estudantes que, na transição da universidade ao mundo do trabalho, experienciam desafios de empregabilidade, alocação e carreira.

Com isso, o presente Trabalho de Conclusão de Curso procura aproximar a disrupção que vem acontecendo no trabalho à realidade atual dos estudantes, com foco na agregação, sumarização e visualização das suas habilidades em um modelo curricular que melhor dialoga com as organizações *skills-first*. Para isso, serão utilizados procedimentos metodológicos projetuais de design que possibilitem uma compreensão ampla dos aspectos teóricos e práticos do projeto, com o objetivo de desenvolver um produto digital voltado para a visualização de habilidades.

## 1.1 Justificativa

A minha motivação para a escolha deste tema parte, primeiramente, de uma inquietação pessoal que remonta à um dos momentos de tomada de decisão mais críticos da vida estudantil: a escolha do curso de graduação após o ensino médio. Durante um período de grande incerteza para alguns, pensar que essa escolha condicionará o que você irá “fazer pelo resto da sua vida” é uma crença comum e que, além de equivocada, revela o quão propensos somos a nos fazer caber dentro dos limites de um rótulo.

Tive esse momento duas vezes na vida — a segunda vez, quando já estava no curso Engenharia de Produção e um dia me vi desenvolvendo habilidades pelas quais não me interessava para desempenhar um papel que não me apetecia.

Mais tarde, já atuando como designer na *acaso*, uma empresa ligada às transformações e inovação no trabalho, tive a oportunidade de descobrir, criar e vivenciar na prática como estamos evoluindo na educação e no trabalho rumo a um futuro mais colaborativo e com menos rótulos. Vem daí a minha segunda motivação: da experiência profissional que tive ao longo dos últimos dois anos, aprendendo, construindo

e vivenciando abordagens *skills-first*. Durante esse breve período de tempo, pude identificar oportunidades dentro da temática e da tecnologia bastante aderentes à mim enquanto estudante e que me cativam a querer explorar.

O Relatório do Futuro do Trabalho de 2025, do Fórum Econômico Mundial (WEF), aponta que estratégias ligadas à habilidades tiveram um aumento substancial de importância de 10% em relação a 2023, incluindo a contratação que deixa de lado os requisitos de graduação em prol do reconhecimento de competências. Tais dados nos revelam o potencial das habilidades, que estão deixando de ser um mero diferencial na contratação e passando a se consolidar como o principal método no recrutamento e desenvolvimento de pessoas e equipes nos próximos anos.

Nascem daí as oportunidades de aplicabilidade dessa abordagem recente, aliada à inteligência de dados: estando o trabalho em um ritmo acelerado de mudanças, como conectar esses novos modelos ao meio acadêmico, em especial aos estudantes em início de carreira, que encontram-se em transição de um espaço para o outro?

## 1.2 Objetivos

### 1.2.1 Objetivo Geral

Promover visibilidade sobre o perfil de habilidades de estudantes universitários e egressos, aproximando-os do mercado de trabalho em uma perspectiva *skills-first*.

### 1.2.1 Objetivos Específicos

- Compreender e documentar similaridades no processo de construção curricular e de autogestão de habilidades de estudantes e egressos;
- Proporcionar uma visualização para pessoas acerca de suas competências, munindo-as para tomada de decisão acerca de suas carreiras e caminhos de aprendizado;
- Aproximar pessoas e empresas, facilitando a comunicação entre ambos no processo de análise curricular e seleção.



## 2 Fundamentação Teórica

### 2.1 As habilidades no desenvolvimento humano ao longo do tempo

Há cerca de 2 milhões de anos, ancestrais da espécie humana começavam a afiar lascas de pedra, ossos e madeira até que suas bordas se tornassem amoladas o suficiente para o corte de partes de animais, facilitando o seu consumo. (FARIA, 2014). Pela primeira vez na história, uma espécie predecessora ao homem moderno manipulava a matéria-prima da natureza em um padrão constante a fim de lhe conceder-lhe uma utilidade específica.

Em razão dessa capacidade, foi-lhe sugerido o nome específico *habilis*, termo que tem origem no latim e que significa ‘vigoroso’, ‘apto’, ‘hábil’. A denominação conferida à espécie marca, portanto, a origem da manifestação de habilidades na história humana, pelo *Homo habilis* através da sua capacidade de fabricar ferramentas.

No entanto, segundo Herculano-Houzel (2018), a pedra afiada seria apenas a primeira de algumas invenções que levariam capacidades naturais do cérebro humano a evoluírem até as competências cognitivas que hoje nos permitem calcular, falar em uma ou mais línguas, elaborar um plano ou criar uma empresa, ou seja, as habilidades do homem moderno.

Uma vez que nossos ancestrais já eram capazes de se alimentar de maneira mais rápida e eficiente, puderam usar o resto do tempo para resolver outros problemas e desenvolver novas capacidades — como a de cozinhar, mais uma tecnologia que viria a ser fundamental para o desenvolvimento cognitivo das habilidades humanas.

Obter calorias suficientes para nutrir um grande número de neurônios já não era mais um empecílio. Agora, esses hominídeos puderam, finalmente, aproveitar os benefícios de tê-los. A partir da energia adquirida, novas capacidades puderam ser desenvolvidas e utilizadas no maior tempo que tinham disponível. Isso fez com que em 1,5 milhões de anos o cérebro dos nossos ancestrais triplicasse em tamanho até a forma dos nossos, uma vez que os indivíduos com mais capacidades, tendiam a se manter na natureza. Transformar todas essas capacidades e aptidões naturais nas habilidades cognitivas do homem moderno só foi possível, no entanto, com mais uma invenção humana — o ensino (Herculano-Houzel, 2018).

Nos tempos que se sucederam após o surgimento das sociedades organizadas, viabilizadas pela comunicação, a humanidade se viu enfrentando desafios cada vez mais complexos. Quando precisou se abrigar, aprendeu a construir; quando precisou produzir mais alimentos, aprendeu a cultivar; quando precisou agilizar a produção, aprendeu a projetar e operar máquinas — mas nenhum desses desafios poderiam ter sido superados sem o repasse pelo ensino das técnicas já desenvolvidas.

Ao resolver novos problemas complexos, melhorar, transmitir e descobrir novas formas de aplicar o nosso conhecimento, sobrevivemos, superamos obstáculos e desenvolvemos novas tecnologias que nos permitem caminhar em direção ao futuro, levando conosco as habilidades que nos trouxeram até aqui.



## 2.2 O que são habilidades

Através da sucessão contínua de saberes e práticas, de uma geração para outra ao longo do tempo, a raça humana foi capaz não só de preservá-los mas também de aprimorá-los a cada chance de pôr em prática esses conhecimentos. Essa aplicação de um conjunto de informações, técnicas e recursos para concluir uma tarefa ou resolver um problema é justamente o que caracteriza as habilidades, segundo definição do Cedefop.

Em termos mais concretos, “habilidade” refere-se à capacidade de um indivíduo de realizar tarefas utilizando recursos apropriados, incluindo aqueles adquiridos por meio de treinamento ou experiência anterior (LE BOTERF, 2000 apud LAMRI & LUBART, 2023). No geral, são construções multifacetadas que delimitam o conhecimento produzido e permite que seja aprimorado e aplicado numa variedade de contextos.

É comum que habilidades com atributos semelhantes ou que atuem em prol de uma mesma atividade sejam categorizadas em domínios sob tipologias específicas, como sugere Green (2011). É o caso das habilidades motoras, sensoriais, cognitivas,

sociais etc. Todas essas tipologias possuem uma relevância considerável na análise de como as habilidades se encaixam na estrutura econômica e social das sociedades modernas.

Duas tipologias bastante difundidas são os conceitos de “*hard skills*” e “*soft skills*”. A primeira refere-se a habilidades técnicas, tangíveis e quantificáveis, relacionadas ao uso de equipamentos para o cumprimento de tarefas específicas, como dirigir um carro ou programar. Já a segunda cria um domínio dedicado a incluir as habilidades não técnicas, que são mais difíceis de medir e que envolve capacidades pessoais e interpessoais, tais como criatividade, comunicação e resiliência. Uma categoria ainda difere-se da outra no modo em que as habilidades são adquiridas —enquanto as *hard skills* tendem a ser aprendidas através da educação formal, as *soft skills* tendem a ser desenvolver-se a partir da autorreflexão e autoaperfeiçoamento (LAMRI & LUBART, 2023).

Algumas iniciativas atualmente tem tentado definir uma taxonomia comum global de habilidades, como é o caso do *Framework for 21st Century Learning*, pela Partnership for 21st Century Skills (2007) e a *Global Skills Taxonomy*, pelo Fórum Econômico Mundial (2025). Esse último aponta a importância de se adotar uma linguagem comum tanto para empregadores em identificar talentos, quanto para educadores na criação de programas de ensino mais eficazes e trabalhadores em ter noções de sucesso em suas carreiras profissionais.

## 2.3 O trabalho e a educação em uma abordagem *skills-first*

O desenvolvimento de novas tecnologias, o trabalho híbrido, o intercâmbio de múltiplas gerações e mudanças econômicas e culturais tem desafiado cada vez mais o mercado de trabalho a se reinventar para acompanhar o ritmo de um mundo em constante transformação (KOMM et al, 2025).

Diante da necessidade de redes de trabalho mais flexíveis, descentralizadas e *data-driven* (dirigidas por dados), cargos e diplomas agora ditam cada vez menos a estrutura do trabalho, dando lugar a um sistema mais granular e pessoal de designar o perfil de cada colaborador — a partir das suas habilidades e capacidades individuais, como aponta Leonardo (2023). Nesse contexto, as habilidades vem deixando de ser apenas mais um aditivo no currículo dos trabalhadores e estão gradualmente tornando-se protagonistas nas estratégias das organizações para superar desafios do futuro.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (2025), as lacunas de habilidades no mercado são o maior desafio para as transformações no trabalho, tendo sido citado por 63% dos colaboradores entrevistados (Figura 1). Esse desafio de qualificação persiste em quase todos os setores e regiões.

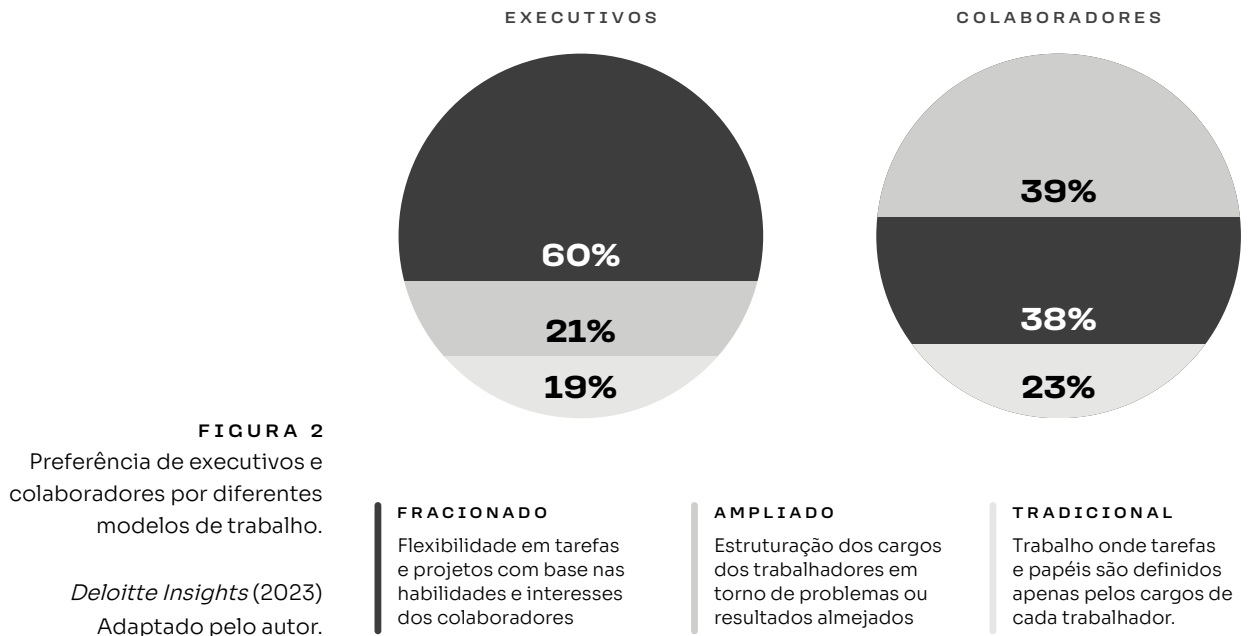


Diante desse cenário, surge a abordagem “*Skills-First*” (habilidades primeiro, em tradução livre), proposta pelo WEF (*World Economic Forum*) em 2023. A filosofia de gestão defende que as pessoas deixem de ser definidas apenas pela descrição dos seus cargos para serem vistas como indivíduos únicos, com competências e habilidades que podem ser implementadas de forma fluida para que trabalhem de acordo com os seus interesses (CANTRELL et al., 2023).

A receptividade ao novo modelo já mostra-se positiva, com 60% dos executivos e 38% dos colaboradores afirmando sua preferência pelo trabalho fracionado (dirigido por habilidades) como o melhor método de organizar o trabalho e criar valor para os trabalhadores e a organização, segundo pesquisa conduzida pela *Deloitte* (CANTRELL et al., 2023) (Figura 2). A pesquisa ainda aponta que as empresas pioneiras na adoção desse modelo de gestão obtiveram melhores resultados de performance empresarial do que aqueles com práticas baseadas em cargos.

A cultura *skills-first* dentro das organizações já apresenta impacto direto e positivo na retenção e desenvolvimento de talentos. Segundo relatório publicado pela *Deloitte Insights* em 2023, empresas dirigidas por habilidades são 107% mais prováveis que aloquem pessoas de modo mais eficiente e 98% mais prováveis que retenham bons colaboradores, assim

incentivando o aprendizado contínuo ao identificar mais facilmente lacunas de habilidades e ao promover uma maior satisfação e melhor experiência no trabalho.



Quando se trata de estratégias de contratação, o WEF aponta que uma abordagem dirigida por habilidades pode aumentar a rapidez do processo, promovendo diversidade e inclusão ao criar oportunidades para indivíduos de origens variadas, que podem não ter qualificações formais, mas possuem habilidades relevantes.

Nesse cenário, com a tendência cada vez maior do mercado de trabalho em adotar esse modelo, é importante que as instituições de ensino e os estudantes, em especial aqueles recém-formados que estão entrando agora no mercado, falem em uma linguagem comum de habilidades. Segundo o Fórum Econômico Mundial, os benefícios desse alinhamento de comunicação atingem tanto quem está em busca de um emprego, quanto quem contrata: agiliza e otimiza o processo de contratação, fornece maior clareza sobre expectativas do mercado, retém e incentiva o desenvolvimento de talentos e fomenta a diversidade e a inclusão dentro das empresas.



## 3 Procedimentos Metodológicos

Foi escolhida a metodologia projetual *Double Diamond* para a execução deste trabalho. A escolha se deu, principalmente, pela sua estrutura que inclui etapas bem definidas de fundamentação, desenvolvimento e refino, fundamentais para o cumprimento dos objetivos estimados.

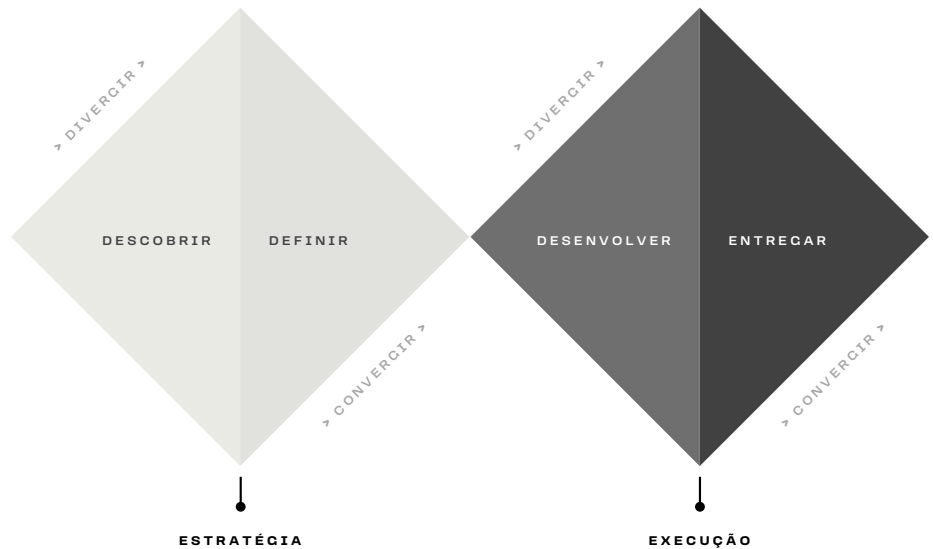
### 3.1 O Double Diamond

O processo de design conhecido como *Double Diamond* foi desenhado pelo *British Design Council* em 2005, fruto de estudos de similaridades nos processos de design de onze grandes empresas.

A estrutura é representada graficamente pela figura de dois losangos adjuntos, de onde tem origem o seu nome “*Double Diamond*” (Diamante Duplo, em tradução livre), pois remete à imagem de dois diamantes. Lida da esquerda para a direita, cada movimento de afastamento e aproximação dos traços que compõem o esquema representam figurativamente os objetivos de cada etapa do processo — afastar para amplificar e aproximar para filtrar e refinar (Figura 3).

Essas convergências e divergências representam os diferentes modos de pensar que designers experienciam ao longo do

processo e dividem o modelo em quatro fases: Descobrir, Definir, Desenvolver e Entregar, segundo o *Design Council* (2007).



**FIGURA 3**  
*Double Diamond*

*Design Council* (2007)  
Adaptado pelo autor.

A primeira metade do processo, representada pelo primeiro diamante, tem como objetivo estabelecer as bases teóricas e estratégicas até que se chegue à definição do problema. Para isso, o processo de design primeiro diverge na fase de **Descobrir**, explorando e ampliando a pesquisa sobre o tema e, em seguida, converge ao delimitar o tema através de hipóteses e validações na fase de **Definir**.

Tendo o problema definido, a segunda metade do processo é focada na execução do projeto e tem início com a etapa **Desenvolver**, em que a divergência estimula a criação e a busca por diferentes soluções e respostas. Na quarta e última fase do *Double Diamond*, chamada **Entregar**, as soluções geradas convergem em um produto final através de testes e avaliações com usuários.

A seguir, listo metodologias e ferramentas previstas a serem usadas em cada fase do processo, tendo em vista os objetivos do trabalho e o propósito de cada uma das quatro etapas do *Double Diamond*.



### 3.1.1 Descobrir

A primeira parte do modelo *Double Diamond* marca o início do projeto. O processo começa com uma ideia inicial ou inspiração, geralmente originada de uma fase de descoberta na qual as necessidades do usuário são identificadas. Procedimentos de pesquisa para a fase **Descobrir** incluem:

- **Matriz CSD e Levantamento de Hipóteses:** A partir de pesquisas e conhecimentos prévios, listar certezas, dúvidas e suposições acerca da relação entre estudantes, mercado de trabalho e a abordagem *skills-first*, levantando hipóteses e questionamentos que guiarão a investigação do processo de design.
- **Pesquisa com estudantes e egressos:** Questionários e/ou entrevistas com o público alvo do produto, buscando entender melhor suas dores e sua relação com seus currículos, entrada no mercado de trabalho e autogestão do conhecimento.
- **Pesquisa com recrutadores de RH:** Questionários e/ou entrevistas com recrutadores da área de Recursos Humanos de empresas, buscando entender como resolvem problemas relacionados à lacuna de habilidades em suas organizações e como realizam a análise curricular de candidatos no processo de recrutamento.
- **Análise de similares:** Estudo de caso de soluções similares que atuam no mercado e/ou que utilizem-se da abordagem *skills-first*.

### 3.1.2 Definir

A segunda etapa do modelo *Double Diamond* representa o estágio de definição, no qual serão alinhadas as necessidades aos objetivos do produto. Procedimentos para auxílio na fase **Definir** incluem:

- **Análise de oportunidades:** Revisitação e análise cruzada das expectativas e dores identificadas nas entrevistas e imersões da fase anterior, apontando oportunidades de produto e negócio a serem exploradas.
- **Definição da proposta de valor:** Filtragem e seleção das oportunidades levantadas por relevância para a execução do projeto. Definição dos principais objetivos práticos do artefato, que irão compor sua proposta de valor.
- **Listagem de requisitos:** Definir os requisitos finais da versão do produto a ser desenhada, baseados nas necessidades mais urgentes e oportunidades mais relevantes, levantadas em etapas de exploração e definição anteriores.

### 3.1.3 Desenvolver

A terceira fase do *Double Diamond* marca o período em que a solução será projetada. Ferramentas para auxílio na fase **Desenvolver** serão:

- **Brainstorm e MoSCoW:** Idear e listar possíveis formas de cumprir os requisitos levantados em uma “tempestade de ideias”, como o nome sugere. Em seguida, agrupar todas as ideias por entrega de valor, desde o que é fundamental para o cumprimento dos principais requisitos até o que será descartado de ser incluso no produto final.
- **Seleção da taxonomia de habilidades:** Escolher e definir uma estrutura de dados de habilidades para a plataforma, que influenciará visualizações e a experiência do usuário.
- **Mapa do Produto e Protótipo de baixa fidelidade:** Mapear as possíveis jornadas do usuário e partes da solução e construir as bases do produto em baixa fidelidade.
- **Branding e Protótipo de alta fidelidade:** Definir aspectos de marca e identidade visual a ser aplicada na prototipagem do produto em alta fidelidade.

### 3.1.4 Entregar

Por fim, na última fase do *Double Diamond* a solução resultada do processo será finalizada, com sugestão de testes para o mercado. O conteúdo presente na fase **Entregar** é composto por:

- **Revisão dos requisitos contemplados:** Levantamento de quais requisitos listados na etapa **Definir** foram contemplados pela ideação e protótipo construído na etapa **Desenvolver**.
- **Sugestões para testes com estudantes e recrutadores:** Indicação de pontos pertinentes para a realização de validações da plataforma acerca da entrega de valor para o público-alvo final e da eficiência para o mercado com recrutadores de RH.



## 4 Desenvolvimento

Neste capítulo, a metodologia *Double Diamond* será aplicada para guiar o desenvolvimento do projeto deste trabalho, seguindo suas quatro etapas fundamentais: **Descobrir, Definir, Desenvolver e Entregar**.

### 4.1 Descobrir

Como especificado no capítulo anterior, a primeira etapa de desenvolvimento do projeto busca estabelecer as bases teóricas e estratégicas até que se chegue à definição do problema. Para isso, a fase de **Descobrir** foi estruturada com o objetivo de reunir informações pertinentes acerca do tema e de vivências de estudantes e recrutadores, que posteriormente auxiliarão na definição de uma solução eficaz e alinhada a um problema real.

#### 4.1.1 Matriz CSD

O pontapé inicial para a primeira fase do projeto foi externalizar de modo organizado as informações já sabidas pelo autor e o que se achava que faltava em termos de conhecimentos. Para isso, foi utilizado o *framework* Matriz CSD, criado pela *Livework Brasil* e publicado em 2011.

A sigla CSD significa “Certezas, Dúvidas e Suposições”, que sugere a forma como a informação é estruturada. Segundo a *Livework Studio* (2020), o objetivo é tentar colocar na matriz todo o conhecimento que possa ser relevante para a realização do projeto e posicioná-los em um dos três campos:

- **Certezas:** informações sobre o tema e *stakeholders* que já sabíamos previamente com confiança e o que se já tem definido sobre o projeto;
- **Suposições:** todo conhecimento que ainda precisa ser investigado e teorias que ainda carecem de dados para serem validadas;
- **Dúvidas:** aqui deve-se inserir questões, indagações e tudo que seria interessante saber para a definição do projeto.

| Matriz CSD                                                                                                  |                                                                                                                     |                                                                                                               |                                                                                                                              |                                                                                                                                 |                                                                                                                               |                                                                                                                           |                                                                                                                    |                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Certezas                                                                                                    |                                                                                                                     |                                                                                                               | Suposições                                                                                                                   |                                                                                                                                 |                                                                                                                               | Dúvidas                                                                                                                   |                                                                                                                    |                                                                                                                        |
| Habilidades estão tornando-se importantes para a operação das organizações<br><small>Gustavo Lucena</small> | A contratação por habilidades é uma estratégia das empresas do modelo skills-first<br><small>Gustavo Lucena</small> | Um modelo de trabalho mais fluido promove uma melhor experiência de trabalho<br><small>Gustavo Lucena</small> | O currículo é visto como um documento formal, tendo que ser rígido em sua estrutura e dados<br><small>Gustavo Lucena</small> | Muitos estudantes tem dúvidas sobre a melhor maneira de formatar seus currículos<br><small>Gustavo Lucena</small>               | Os estudantes não conhecem e nem gerenciam seu próprio conjunto de habilidades<br><small>Gustavo Lucena</small>               | Qual taxonomia de habilidades é a mais adequada para ser usada como base para o produto?<br><small>Gustavo Lucena</small> | Qual o de interesse dos estudantes em manter um perfil de habilidades atualizado?<br><small>Gustavo Lucena</small> | Os estudantes usariam um currículo gerado por uma plataforma em um processo seletivo?<br><small>Gustavo Lucena</small> |
| O público-alvo do projeto são estudantes de graduação e egressos<br><small>Gustavo Lucena</small>           | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                     | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                               | Os estudantes não tem visibilidade sobre quais competências precisam aprimorar<br><small>Gustavo Lucena</small>              | Os currículos hoje evidenciam mais o histórico acadêmico e profissional do que as competências<br><small>Gustavo Lucena</small> | Os estudantes não são familiarizados com o conceito de habilidades<br><small>Gustavo Lucena</small>                           | Qual o interesse de recrutadores nas habilidades dos candidatos no processo seletivo?<br><small>Gustavo Lucena</small>    | Quais os dados e partes as pessoas julgam ser importante em um currículo?<br><small>Gustavo Lucena</small>         | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                        |
| Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                             | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                     | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                               | Os estudantes não entendem a importância de soft skills no trabalho<br><small>Gustavo Lucena</small>                         | Os recrutadores ainda valorizam mais experiências acadêmicas e profissionais<br><small>Gustavo Lucena</small>                   | Ter visibilidade sobre o perfil de habilidades dos candidatos otimizaria o processo seletivo<br><small>Gustavo Lucena</small> | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                           | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                    | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                        |
| Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                             | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                     | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                               | Os recrutadores ainda recrutam mais por cargos do que por habilidades<br><small>Gustavo Lucena</small>                       | Uma aplicação mobile seria o mais adequado para atingir o objetivo do projeto<br><small>Gustavo Lucena</small>                  | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                               | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                           | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                    | Type anything, @mention anyone<br><small>Gustavo Lucena</small>                                                        |

**FIGURA 4** Matriz CSD.  
O autor (2025).

A Matriz CSD é relevante no início de um projeto, pois nos ajuda a mapear o que temos de informação e o que gostaríamos de obter. (*Livework Studio*, 2020).

Para a construção da matriz, foi reservado um momento para livre reflexão sobre cada uma das colunas. Ao final da dinâmica, foram obtidas 4 certezas, 11 suposições e 5 dúvidas em uma estrutura construída na plataforma digital Figma. Posteriormente, foi atribuído para cada item um ícone de acordo com o *stakeholder* a qual a certeza, suposição ou dúvida referia-se, de acordo com a tabela abaixo:

| QUADRO 1<br>Legendas dos<br><i>stakeholders</i> .<br><br><i>O autor</i> (2025) | ÍCONE                                                                              | DESCRIÇÃO DO ÍCONE | STAKEHOLDER           |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                                                |   | Capelo             | Estudantes e egressos |
|                                                                                |  | Prédio / empresa   | Recrutadores          |
|                                                                                | --                                                                                 | Sem ícone          | Aspecto geral         |

As certezas, suposições e dúvidas levantadas no momento inicial da etapa de pesquisa do projeto foram:

| CERTEZA                                                                             |                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| --                                                                                  | Habilidades estão tornando-se importantes para a operação das organizações                |
| --                                                                                  | A contratação por habilidades é uma estratégia das empresas do modelo <i>skills-first</i> |
| --                                                                                  | Um modelo de trabalho mais fluido promove uma melhor experiência de trabalho              |
| --                                                                                  | O público-alvo do projeto são estudantes de graduação e egressos                          |
| SUPOSIÇÃO                                                                           |                                                                                           |
|  | Muitos estudantes tem dúvidas sobre a melhor maneira de formatar seus currículos          |

|                                                                                                                                                                         |                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                        | Os estudantes não conhecem e nem gerenciam seu próprio conjunto de habilidades               |
|                                                                                        | Os estudantes não tem visibilidade sobre quais competências precisam aprimorar               |
|                                                                                        | Os estudantes não são familiarizados com o conceito de habilidades                           |
|                                                                                        | Os estudantes não entendem a importância de <i>soft skills</i> no trabalho                   |
|                                                                                        | Os recrutadores ainda valorizam mais experiências acadêmicas e profissionais                 |
|                                                                                        | Ter visibilidade sobre o perfil de habilidades dos candidatos otimizaria o processo seletivo |
|                                                                                        | Os recrutadores ainda recrutam mais por cargos do que por habilidades                        |
|       | O currículo é visto como um documento formal, tendo que ser rígido em sua estrutura e dados  |
|       | Os currículos hoje evidenciam mais histórico acadêmico e profissional do que competências    |
|       | Uma aplicação mobile seria o mais adequado para atingir o objetivo do projeto                |
| <b>DÚVIDA</b>                                                                                                                                                           |                                                                                              |
| --                                                                                                                                                                      | Qual taxonomia de habilidades é a mais adequada para ser usada como base para o produto?     |
|                                                                                      | Qual o de interesse dos estudantes em manter um perfil de habilidades atualizado?            |
|                                                                                      | Os estudantes usariam um currículo gerado por uma plataforma em um processo seletivo?        |
|                                                                                      | Qual o interesse de recrutadores nas habilidades dos candidatos no processo seletivo?        |
|   | Quais os dados e partes as pessoas julgam ser importante em um currículo?                    |

**QUADRO 2** Certezas, Dúvidas e Suposições.  
O autor (2025).

A aplicação da Matriz CSD permitiu mapear percepções iniciais fundamentais para a condução do projeto, estruturando a informação entre o que já se sabe, o que se supõe e o que ainda precisa ser investigado. Essas suposições e dúvidas irão funcionar como pontos de atenção, orientando decisões de pesquisa, desenvolvimento e validação ao longo do desenvolvimento do trabalho.



## 4.1.2 Pesquisa com estudantes e egressos

Entender o público-alvo a partir dos seus problemas, dificuldades e necessidades é um dos objetivos específicos da fase **Descobrir**, além de ser uma atividade essencial na identificação de oportunidades e na construção de soluções mais aderentes e pertinentes à problemas e desafios reais.

A partir dessa motivação, tornou-se essencial validar as dúvidas e suposições levantadas na etapa anterior com os próprios estudantes e egressos. Para isso, optou-se pela aplicação de uma pesquisa através de um formulário digital, visando alcançar o maior número possível de participantes em um curto período de tempo, de forma prática e eficiente.

A construção do formulário partiu das certezas, dúvidas e suposições relacionadas aos estudantes, que foram levantadas na Matriz CSD. O *framework* preenchido (figura 3) foi utilizado como *input* no *chatbot* de inteligência artificial generativa ChatGPT, na versão “GPT-4o”, acompanhado do seguinte *prompt*:

Essa é a minha matriz de certezas, dúvidas e suposições. Os *post-its* marcados com o ícone do capelo referem-se ao *stakeholder* “estudante” e os marcados com o ícone do prédio referem-se ao *stakeholder* “recrutador”. Elabore um formulário que eu poderia aplicar para um conjunto de estudantes a fim de esclarecer as suposições e dúvidas relacionadas a eles sobre a forma com que lidam com suas habilidades, currículo e como gerenciam o seu conhecimento.

A partir dos inputs e do comando fornecido, o modelo de linguagem gerou um formulário de 15 perguntas, dividido em 5 seções. O formulário gerado foi revisado e adaptado por inteligência humana e a sua versão final contou com 17

perguntas em 5 seções. As opções de resposta variaram entre múltipla escolha (uma resposta entre opções fechadas), caixas de seleção (múltiplas ou nenhuma resposta entre opções fechadas) e escala Likert (5 níveis de resposta, representando diferentes graus de concordância, frequência ou relevância, conforme contexto da pergunta). Uma visualização completa da versão final do formulário de pesquisa com os resultados pode ser consultada no Apêndice A deste trabalho.

O questionário foi publicado na plataforma Google Forms e divulgado através de redes sociais. A estratégia de difusão envolveu também contatos próximos, que encaixavam-se no perfil de participantes desejados, e que, por sua vez, também convidaram suas respectivas redes de contato de estudantes e egressos a participar da pesquisa. Ao final de uma semana, período em que foi divulgado e aberto a receber entradas, o formulário obteve 33 respostas.

A primeira seção do formulário buscou mapear o perfil dos participantes em relação à área e grau de formação, além de que tipos de experiência profissional os mesmos já haviam tido. Os resultados revelaram um **equilíbrio e diversidade entre as áreas de estudo** dos respondentes, uma vez que a maior parte (85% do total) estavam regularmente distribuídos entre Ciências Humanas (21,2%), Ciências Exatas (21,2%), Tecnologia (15,2%), Artes e Design (15,2%) e Ciências Biológicas (12,1%).

Em relação ao nível de formação, praticamente metade dos participantes disseram possuir graduação em andamento (48,5%), e quase um terço disse ter graduação concluída (27,3%), mostrando que **o público-alvo atingido aproximou-se do desejado**. Dessas 16 pessoas que possuíam graduação em andamento (48,5%), 11 têm experiência com estágio, o que indica um bom nível de inserção no mercado. No entanto, **existe um desalinhamento entre a vivência profissional e a autorreflexão sobre habilidades**, uma vez que a maioria respondeu que “tem alguma noção, mas não faz o mapeamento de forma organizada” (72,7%), sobre o mapeamento de competências.

Os resultados da seção sobre gestão de habilidades nos mostram ainda que 63,6% das pessoas descobrem quais competências precisam desenvolver através de exigências de vagas de emprego, colocando **o mercado como o principal definidor do perfil de habilidades associadas a cada cargo**.

Sobre a importância das habilidades dentro de um currículo, a percepção sobre o que mais tem impacto mostra-se dividida, com 33,3% dos participantes afirmando que habilidades e competências deveriam ser mais importantes. Essa parcela é composta, em sua maioria, por pessoas com experiência de trabalho formal, portanto, com maior grau de inserção no mercado. 27,3% dos participantes deram mais importância ao histórico acadêmico e profissional e 39,4% optaram por responder que depende da vaga ou setor, sendo a maioria dessas últimas duas parcelas compostas por estagiários.

A preferência por habilidades de 53,3% das pessoas que tiveram experiências de trabalho formal revela a mudança de percepção do que importa no currículo conforme a experiência e indica que **as competências possuem um impacto considerável na vivência prática do trabalho**.

Ainda sobre gestão de habilidades, a maioria gostaria de receber ajuda para gerir seu conhecimento, com a média de interesse em ajuda tendo ficado entre 4 e 5, numa escala de 1 a 5. Tal número indica uma **alta abertura para uma solução que organize, acompanhe e recomende desenvolvimento de habilidades**, principalmente através de uma pessoa mentora (33,3%) e de meios integrativos e automáticos (33,3%).

Na seção sobre “Currículo e formato”, podemos inferir que **a frequência de atualização do currículo é baixa**, segundo 63,6% dos participantes que disseram atualizar seus currículos apenas quando estão procurando emprego. Essa baixa cultura de gestão ativa abre uma **oportunidade de criar recursos de acompanhamento contínuo** que incentivem essa prática de forma mais natural e fluida, alinhada à boa receptividade que as

peças já mostraram, em análise anterior, por mecanismos de integração entre plataformas e captura automática de dados.

A mesma seção ainda aponta para a questão da atualização do currículo ainda ser uma dificuldade comum, com **87,8% das pessoas apresentando algum tipo de dificuldade para estruturar ou atualizar seu currículo** frequentemente ou às vezes. Nessa porcentagem, incluem-se tanto estudantes em trabalhos formais, quanto estudantes com experiência de estágio. O dado em questão chama atenção para o problema da **necessidade de orientações e falta de intuitividade na estruturação de currículos**, justificando soluções que baseiam-se na assistência guiada e em *templates* inteligentes.

A pesquisa também levantou dados sobre os meios utilizados para veiculação dos resumos, sendo **o currículo em PDF ainda muito utilizado** pela ampla maioria das pessoas (84,8%). As plataformas online também mostraram uma boa aderência, sendo utilizada por metade dos participantes (48,5%), que também apresentaram uma **inclinação bastante alta a utilizar um currículo gerado automaticamente** por uma plataforma baseada em habilidades, com 69,7% tendo apontado uma disposição de grau 4 ou 5 a utilizar, em uma escala de 1 a 5.

Como parte final da pesquisa, os participantes foram consultados acerca de suas expectativas em relação ao produto e demonstraram um alto interesse em ter mais ferramentas ou suporte para gerenciar habilidades e construir um currículo mais competitivo, com 54,5% tendo apontado o nível máximo de interesse (5) e 27,3% terem indicado interesse de nível 4, numa escala de 1 a 5. Sobre funcionalidades e recursos, os que despertaram maior interesse dentre os listados foram “*Feedbacks* de recrutadores sobre o meu perfil” (33,3%), “Recomendações de cursos e conteúdos para melhorar minhas habilidades” (27,3%) e “*Dashboard* para acompanhar o meu desenvolvimento de competências” (21,2%). Tais resultados sugerem que também **existe um interesse dos estudantes por *feedbacks* e orientações sobre desenvolvimento pessoal.**

Os principais *insights* obtidos através da análise dos resultados da pesquisa com estudantes e egressos encontram-se listados abaixo:

- Existe um desalinhamento entre a vivência profissional e a autorreflexão sobre habilidades em paralelo ao fato de que a maioria das pessoas gostaria de receber ajuda para gerir suas competências. Esses fatos reforçam a necessidade por soluções que ajudem os estudantes a identificarem, organizarem e comunicarem suas habilidades;
- O mercado é quem, em grande parte, define os perfis de habilidades associadas a cada cargo, revelando um perfil reativo dos estudantes frente a demandas do mercado e a falta de um planejamento de carreira baseado em autoconhecimento;
- A frequência de atualização de currículos é baixa, criando uma oportunidade para o desenvolvimento de ferramentas que incentivem essa prática de forma mais natural e fluida;
- A maioria das pessoas apresenta algum tipo de dificuldade para estruturar ou atualizar seu currículo, chamando atenção para a necessidade de orientações, abrindo margem para soluções que baseiam-se na assistência guiada e em *templates* inteligentes.
- Apesar de existirem plataformas digitais para perfis profissionais e para candidaturas, o currículo em formato PDF ainda é largamente utilizado, com uma inclinação alta por parte dos participantes de utilizar um currículo gerado automaticamente em processos seletivos.
- Existe um interesse dos estudantes por *feedbacks* e orientações sobre desenvolvimento pessoal, sobretudo através de mentorias e de *feedbacks* dos próprios recrutadores.

### 4.1.3 Entrevistas com recrutadores

Uma vez que foi feita uma consulta com alunos e buscou-se ter suas dores, desejos e práticas mapeadas, agora é a vez de entender o processo pelo ponto de vista dos recrutadores. Essa abordagem é importante para complementar os dados e identificar possíveis padrões e lacunas de informação através do olhar das pessoas que estão está do outro lado do processo de contratação.

Ao incluir o ponto de vista de recrutadores na fase de **Descobrir**, espera-se buscar uma visão mais equilibrada do problema, reconhecer pontos de convergência na oferta e demanda por habilidades, assim como divergências entre expectativa e realidade, identificar necessidades de funcionalidades, que guiarão decisões de design, e, finalmente, buscar uma validação da proposta de valor da ideia do produto ao colher percepções acerca da viabilidade do tipo de solução proposta.

A elaboração do roteiro para as entrevistas partiu do mesmo processo que foi utilizado para criar o formulário: foi utilizada a Matriz CSD preenchida como *input* no *chatbot* de inteligência artificial Chat-GPT na versão “GPC-4o”, juntamente ao seguinte *prompt*:

Agora, novamente a partir da minha matriz CSD, mas desta vez olhando para o *stakeholder* ‘recrutador’, representado pelos *post-its* com o ícone de um prédio, elabore um roteiro de entrevista que eu poderia aplicar para esse perfil a fim de esclarecer as suposições e dúvidas relacionadas a eles sobre a forma com que lidam com os desafios em suas empresas relacionados à gestão e contratação de habilidades e processo de seleção e análise de currículos

A partir das dúvidas e suposições acerca dos recrutadores registradas no *framework*, foi gerado um roteiro de dezoito

perguntas e sete seções. O roteiro foi revisado por inteligência humana e melhor adaptado para o contexto do projeto e dos entrevistados, servindo como fio condutor no momento da entrevista.

Foram entrevistados profissionais da área de Recursos Humanos (RH), escolhidos através de indicações de pessoas próximas ao autor e com alguma ligação com esse setor. As pessoas indicadas tiveram seus perfis do LinkedIn consultados e foram escolhidas 3 que haviam registrado experiências com recrutamento em suas descrições para serem entrevistadas. O roteiro e as notas tomadas durante as entrevistas podem ser consultados no Apêndice B deste documento.

As entrevistas foram realizadas individualmente e de forma online, via videoconferência e em comum acordo de confidencialidade, portanto, a identidade dos entrevistados não será exposta. O perfil médio dos entrevistados, sondado durante o primeiro bloco de perguntas, foi de um profissional com formação superior na área, que tem experiência prática com múltiplas funções do RH, incluindo recrutamento.

Na segunda seção da entrevista, quando perguntados sobre o processo de triagem de candidatos e critérios de contratação, os recrutadores apresentaram processos semelhantes, partindo da análise de currículos, passando por entrevistas de sintonia e testes até a contratação. De forma geral, todos relataram **baixa confiança nas habilidades declaradas em currículos tradicionais, apontando entrevistas, desafios e o LinkedIn como um meio essencial para a validação dessas competências** através de funcionalidades como publicações, registro de atividades e recomendação da rede de pessoas.

Em relação aos critérios de seleção, esses costumam vir diretamente dos gestores, o que faz com que a triagem, na prática, ainda seja fortemente baseada em experiências prévias de trabalho e formação acadêmica, especialmente para cargos mais seniores. Na seção seguinte, relacionada ao papel das

habilidades nesse processo, afirmações interessantes foram de que **é no mercado de tecnologia que as habilidades estão ganhando cada vez mais protagonismo** e que **as soft skills muitas vezes são negligenciadas nas primeiras etapas do processo** dentre os critérios estabelecidos pelos solicitantes da vaga — o que pode gerar problemas de adequação posteriormente.

No terceiro bloco de perguntas, relacionado ao currículo e representação de competências, o ponto levantado pelos entrevistados que mais chamou atenção foi a **dificuldade tanto dos candidatos em comunicar suas habilidades, quanto dos recrutadores em identificar e definir essas competências**. Um dos entrevistados destacou que muitos candidatos confundem atributos pessoais com habilidades reais devido à falta de instrução acerca do tema, enquanto outro entrevistado chamou atenção para ao fato de que **não vê sentido em quantificar competências**, como já viu em alguns currículos.

Em relação à forma e estrutura dos currículos tradicionais, houveram críticas à currículos longos, com mais de uma página, e desorganizados. Parte dos recrutadores **valorizaram aspectos de design, como layout, legibilidade e sequência narrativa**. Uma das pessoas entrevistadas destacou que boas práticas de elaboração do documento ainda é um conhecimento pouco difundido e comumente comercializado, embora nem todas as pessoas tenham condições de pagar por isso. Ela sugeriu ainda que **o desenvolvimento de um modelo comum, que pudesse ser constantemente atualizado, seria uma boa iniciativa**.

As respostas da seção sobre tecnologias e ferramentas revelaram que plataformas de RH são úteis, mas não resolvem tudo. Algumas plataformas como **LinkedIn Recruiter, Gupy e Recruta.ai receberam críticas quanto à usabilidade e burocracia** para quem recruta. Segundo um dos entrevistados, as **ferramentas online também cansam os candidatos**, que, ao tentar acabar rápido o preenchimento, acabam omitindo informações ou as preenchendo de forma insatisfatória.



Como encerramento da entrevista, foi perguntado aos profissionais de RH se existe algo que eles desejariam que mudasse na forma como os candidatos se apresentam e se tinham sugestões de ferramentas ou processos que facilitariam seu trabalho na área de recrutamento. De forma unânime, os entrevistados relataram que muitas vezes **orientavam bons perfis a candidatarem-se em outra vaga que melhor condizia com suas qualificações**, onde teriam mais chances e um melhor aproveitamento. Essa “imprecisão” na candidatura viria de uma **falta de clareza das pessoas sobre suas próprias competências e características profissionais**.

Um dos recrutadores destacou a **grande aderência que o LinkedIn tem para o processo de triagem** no mercado hoje: “um lugar onde todos os recrutadores já estão”. Nesse sentido, **foram sugeridas soluções muito mais direcionadas aos candidatos**, sobretudo que promovessem autoconhecimento e os ajudassem a entender como organizar suas habilidades, editar as informações dos seus currículos, direcioná-los para a vaga desejada e a ter um melhor preparo em processos seletivos.

Abaixo listo os *insights* mais relevantes para este projeto obtidos através das entrevistas com os profissionais de RH:

- Existe uma dificuldade dos candidatos em comunicar suas habilidades e dos recrutadores em identificar e definir competências, indicando a necessidade de ferramentas que promovam orientações e autoconhecimento;
- Muitas pessoas poderiam direcionar melhor suas candidaturas à vagas que possuem uma melhor correspondência com seus currículos. Essa decisão pode ter ajuda de dados e tecnologia.
- Há consenso de que muitas pessoas não sabem se apresentar ou formatar seus currículos: são prolixos, pouco

objetivas ou não têm clareza do próprio perfil, gerando uma oportunidade de democratizar o conhecimento através de orientações práticas e modelos predefinidos.

- *Soft skills* possuem um papel importante na vida profissional das pessoas. São muitas vezes negligenciadas, podendo ter seu valor reforçado através do design pelo peso que é dado a essa informação.

#### 4.1.4 Análise de Similares

A análise de similares também é conhecida pelo termo “*benchmarking*”, e, como o nome sugere, baseia-se na busca e avaliação comparativa de outros produtos ou serviços que possuam propostas de valor semelhantes.

Sendo a última etapa da fase **Descobrir**, a análise de similares ativos no mercado é importante para um melhor entendimento do cenário competitivo e para garantir a aderência do produto. A partir da identificação dos pontos fortes e fracos de outras soluções semelhantes, podemos identificar oportunidades em características e funcionalidades ainda não oferecidas ou pouco exploradas, desenvolvendo uma proposta de valor única e melhor posicionando o produto no mercado.

A pesquisa pelas soluções a serem analisadas foi feita através de *prompts* na ferramenta de IA ChatGPT e buscas no Google, utilizando as palavras-chave: “perfil”, “habilidades”, “*skills*”, “plataforma”, “carreira” e “estudantes”. Também foram levadas em consideração menções dos profissionais de RH entrevistados e outras ferramentas previamente conhecidas pelo autor. O critério de seleção dos similares foi que as plataformas apresentassem 4 das seguintes características:

- Disponibilização de um ambiente de perfil para o usuário, onde o mesmo possa visualizar os seus dados;
- Abordagem focada em habilidades, cujas funcionalidades e/ou design evidenciem competências;

- Ter estudantes e/ou público jovem em início de carreira como principal público-alvo;
- Foco em gerenciamento de carreira e utilização de dados para fins profissionais;
- Modelo de negócio B2C com criação de conta e utilização livre, não sendo necessária a intermediação de uma instituição.

Dentro desses critérios foram analisadas 4 plataformas: Coodesh, Atlas, AstrumU, e LinkedIn, cujas visualizações estão dispostas no Apêndice C. A primeira dessas apresenta-se como uma ferramenta de contratação de profissionais de tecnologia, portanto presta atendimento tanto a recrutadores quanto candidatos (Coodesh, 2025). Seus pontos fortes e oportunidades encontram-se listados na tabela abaixo:

#### COODESH

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pontos fortes          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proposta de valor baseada na realização de validação técnica de candidatos através de avaliações automatizadas de habilidades e testes práticos.</li> <li>▪ Criação de conta gratuita para acesso de pessoas (B2C) com suporte mobile;</li> <li>▪ Disponibilização de materiais de apoio para preparação para entrevistas;</li> <li>▪ Importação de dados automática do LinkedIn;</li> <li>▪ Recomendações de vagas integrada na plataforma.</li> </ul>                                                              |
| Pontos de oportunidade | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicação direcionada a recrutadores (foco em B2B);</li> <li>▪ Suporte da base de dados direcionada apenas ao mercado de TI;</li> <li>▪ Captura de muitos dados de forma manual, alongando o tempo de <i>onboarding</i> e com pouco contexto ou material explicativo durante a jornada;</li> <li>▪ Falta de <i>insights</i>, orientações ou recursos de aprendizado personalizados com base nos dados do usuário;</li> <li>▪ Experiência do usuário e interfaces pouco convidativas e pouco intuitivas.</li> </ul> |

**QUADRO 3** Análise da plataforma Coodesh.  
O autor (2025).

Em seguida, foi feita uma análise da Atlas, que descreve-se como uma “plataforma de gerenciamento de carreira para uma nova era”. A solução é voltada principalmente para ajudar jovens, estudantes e profissionais em início de carreira a entenderem seus pontos fortes e construir planos de desenvolvimento personalizados (Atlas, 2025).

| ATLAS                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pontos fortes          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proposta de valor baseada na promoção de autoconhecimento e elaboração de planos de carreira personalizados e <i>data-driven</i> para jovens e estudantes;</li> <li>▪ Ambiente de produto e estratégia de negócio que prevê incluir empresas e recrutadores na plataforma, promovendo contratação e ofertando vagas para os usuários;</li> <li>▪ Guia de carreira por Inteligência Artificial que visa gerar recomendações e <i>insights</i> personalizados, análise de risco e que certifica o usuário de que ele se mantém competitivo e alinhado com seus objetivos de carreira;</li> <li>▪ Suporte web e mobile;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                         |
| Pontos de oportunidade | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Captura de dados (<i>assessment</i>) longa e de forma manual, e, por consequência, pouco engajante para o usuário, aumentando o tempo até a entrega de valor (resultados);</li> <li>▪ Recursos em sua maioria “<i>freemium</i>”, sendo necessário realizar uma assinatura para visualizar informações importantes e de grande valor agregado;</li> <li>▪ Plataforma com muitos recursos ainda em desenvolvimento, sendo sua principal entrega de valor o “<i>match</i> de carreiras”, com recomendações de cursos e vagas. O perfil do usuário disponibiliza poucos dados e visualizações, o que é insuficiente para promover um autoconhecimento profissional prático e útil.</li> <li>▪ Oferta de planos de desenvolvimento, mas sem muito foco na visualização contínua de um perfil de habilidades ou na gestão ativa de competências ao longo do tempo.</li> </ul> |

**QUADRO 4** Análise da plataforma Atlas.  
O autor (2025).

O terceiro similar analisado foi o AstrumU, uma plataforma focada em dados de habilidades para otimização da força de trabalho. Dentre suas ofertas, o produto *Student Transformation* (Transformação Estudantil, em tradução livre), foi escolhido para a análise de similar, devido à sua proposta de valor e público alvo semelhante à proposta deste projeto.

#### STUDENT TRANSFORMATION - ASTRUMU

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pontos fortes          | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Posiciona-se como ponte entre a educação e o mercado de trabalho, traduzindo a linguagem acadêmica em linguagem de competências para empregabilidade;</li><li>▪ Conversão de arquivos em dados (<i>PDF-to-data</i>), conferindo eficiência ao processo de coleta;</li><li>▪ Disponibilização de “Perfis Individuais de Habilidades Verificadas”, aumentando a confiabilidade de dados e diminuindo a necessidade de validação pelos gestores.</li></ul>                                                                                                |
| Pontos de oportunidade | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ A comunicação tem como interlocutor gestores de instituições de ensino, que evidencia que estudantes não são os usuários centrais da solução, apesar de beneficiados;</li><li>▪ Funcionamento em modelo B2B2C — ou seja, ela precisa ser contratada por uma instituição (universidade, escola ou empresa) para que os estudantes possam acessá-la, tornando o acesso à ferramenta pouco democrático.</li><li>▪ Baixa autonomia do estudante para editar, refletir e gerenciar ativamente seu próprio perfil e trajetória de desenvolvimento.</li></ul> |

**QUADRO 5** Análise da plataforma AstrumU.  
*O autor (2025).*

A quarta e última plataforma a ser analisada foi o LinkedIn, especialmente em relação ao perfil profissional como ferramenta de apresentação de habilidades e trajetória. Dentre os similares analisados, o LinkedIn é o produto mais reconhecido e consolidado, tendo sido citado como ‘essencial’ para contratação por recrutadores.

#### LINKEDIN

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pontos fortes | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Plataforma completa e com forte aderência, que agrega em um mesmo ambiente candidatos, empresas, recrutadores e comunidades de profissionais e com suporte a múltiplas plataformas: web, mobile e app nativo;</li><li>▪ Suporte à perfis profissionais altamente personalizáveis, com diversidade de campos e possibilidade de publicação de projetos, portfólios, artigos e outros conteúdos</li><li>▪ Endosso de habilidades por conexões e testes rápidos, funcionando mecanismos social e técnico, respectivamente, de validação.</li></ul> |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

Pontos de oportunidade

- Cadastro de habilidades de forma manual, sem suporte sobre como estruturá-las de forma coerente;
- Foco na exposição de experiências, cargos, formação e uma lista de competências, sem necessariamente ajudar o usuário a refletir, mapear ou planejar ativamente seu desenvolvimento.
- Excesso de informações e funcionalidades pode ser pouco amigável ou intimidador para estudantes e egressos sem muita experiência.

**QUADRO 6** Análise da plataforma LinkedIn.  
*O autor (2025).*

A partir das análises dos similares, foi possível inferir algumas lacunas de mercado, identificar pontos de melhoria e pontos de sucesso das soluções analisadas. Uma vez que aliado às expectativas e necessidades dos estudantes e recrutadores, o estudo de mercado torna-se um terceiro eixo importante na etapa seguinte de definição do que, em essência, será o produto final.

As principais descobertas oriundas do *benchmarking* foram:

- A maioria das soluções são direcionadas à gestores ou empresas, em modelos B2B2C, revelando uma lacuna no mercado acerca de produtos construídos e pensados para as necessidades dos estudantes;
- Coleta de dados, em grande parte, de forma manual com longos questionários, podendo gerar cansaço e *churn* (desistência) de usuários. Esse fato abre uma oportunidade de melhora do processo a partir de tecnologias de integração e de inteligência artificial;
- Baixo aproveitamento dos dados capturados para geração de *insights*, autoconhecimento e orientações práticas personalizadas, principalmente sobre currículos, processos seletivos, desenvolvimento e carreira.

## 4.2 Definir

Essa fase de desenvolvimento do projeto tem como propósito cruzar e convergir os dados e informações coletadas na etapa anterior, definindo, ao fim da etapa, o problema a ser resolvido. A identificação da proposta de valor será um resultado de uma interseção entre as expectativas, necessidades e oportunidades já mapeadas.

### 4.2.1 Análise de Oportunidades

O primeiro passo para a definição final do produto é revisitar todas as informações coletadas na fase anterior, **Descobrir**. Todos os insumos coletados servirão agora de base para identificação dos problemas mais latentes e das melhores oportunidades.

Para melhor organização e visualização dos dados e *insights* derivados da pesquisa com estudantes, entrevistas com gestores e análise de similares, foi elaborado um quadro que relaciona dores, expectativas e oportunidades sobre cada tema abordado.

**TEMA: Mapeamento de habilidades**

| ESTUDANTES                                                        | RECRUTADORES                                                                                               | MERCADO/SIMILARES                                                                                             | OPORTUNIDADE                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dificuldade de saber quais são suas habilidades e como nomeá-las. | Candidatos não sabem comunicar bem suas habilidades; currículos são confusos e superficiais nesse aspecto. | Plataformas como AstrumU e Atlas fazem tradução de dados em <i>skills</i> , mas de forma institucional (B2B). | <i>Dashboard</i> de autoavaliação e mapeamento de habilidades, acessível diretamente ao estudante. |

**TEMA: Organização do perfil profissional**

| ESTUDANTES                                                                                                  | RECRUTADORES                                                                                                  | MERCADO/SIMILARES                                                                             | OPORTUNIDADE                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Não sabem como estruturar currículo além do modelo tradicional; poucos entendem como priorizar habilidades. | Informações de habilidades mal distribuídas, pouco claras; currículos focam demais em formação e experiência. | LinkedIn ainda prioriza histórico formal; Atlas não entrega um artefato final como currículo. | Modelo de currículo por habilidades, com organização clara, flexível e intuitiva. |

**TEMA: Direcionamento de carreira**

| ESTUDANTES                                                                                                                 | RECRUTADORES                                                                                                         | MERCADO/SIMILARES                                                                                    | OPORTUNIDADE                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Descobrem quais habilidades faltam apenas olhando as exigências de vagas, não possuem clareza proativa sobre suas lacunas. | Recrutadores muitas vezes orientam os candidatos a aplicarem para outras vagas que melhor encaixam no seu currículo. | Plataformas oferecem testes ou <i>insights</i> limitados sobre carreira (LinkedIn, Atlas, Coodesh).. | Mostrar sugestões de carreiras, de desenvolvimento e lacunas em relação às habilidades do estudante. |

**TEMA: Validação das habilidades**

| ESTUDANTES                                                                                                         | RECRUTADORES                                                                                 | MERCADO/SIMILARES                                                                                       | OPORTUNIDADE                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Não possuem práticas de gestão sobre seu próprio conhecimento, tornando mais complexa a validação de experiências. | Alto custo de tempo e recursos para validação de habilidades em etapas do processo seletivo. | Endossos sociais (LinkedIn) são superficiais; testes técnicos (Coodesh) não cobrem <i>soft skills</i> . | Sistema de validação de habilidades, via autoavaliação guiada, registros, documentos e projetos. |



TEMA: Acompanhamento Contínuo

| ESTUDANTES                                                                                                  | RECRUTADORES                                                              | MERCADO/SIMILARES                                                                                      | OPORTUNIDADE                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Currículo só é atualizado quando procuram emprego; falta cultura de gestão contínua de perfil profissional. | Recrutadores percebem perfis desatualizados ou com informações genéricas. | Mercado foca pouco em ferramentas de acompanhamento ativo de perfil, exceto em contextos corporativos. | Produto que incentive gestão contínua do perfil e habilidades, não só para busca de emprego. |

TEMA: Acesso e autonomia na construção

| ESTUDANTES                                                                          | RECRUTADORES                                                               | MERCADO/SIMILARES                                                                                      | OPORTUNIDADE                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dependem de universidades, cursos ou amigos para saber como construir um currículo. | Percebem que quem tem mais acesso a orientação profissional se sai melhor. | Plataformas como AstrumU são dependentes de universidades; LinkedIn exige networking e presença ativa. | Ferramenta self-service, acessível, que democratiza a construção de perfil por habilidades. |

QUADRO 7 Análise de dores, expectativas e oportunidades.  
O autor (2025).

A partir do compilado, foi possível identificar oportunidades originadas a partir de diferentes perspectivas, e direcionadas, sobretudo, para os estudantes. Nesse sentido, foi definido pelo autor que o foco da plataforma seria concentrado nos estudantes, a fim de explorar melhor os potenciais benefícios para essa persona e simplificar o conceito para as funcionalidades de uma primeira versão.

Também tomando como base a análise dos dados e levando em consideração a investigação feita na fase **Descobrir**, percebeu-se que o tema “Mapeamento de habilidades” destaca-se como tópico central para a definição da proposta de valor do produto.

A problemática da falta de autoconhecimento dos estudantes sobre suas habilidades foi levantada tanto pelos recrutadores,

como um dificultador do processo de contratação, quanto pelos próprios estudantes, que atestaram não gerir seu conhecimento de forma organizada e que gostariam de receber ajuda para tal.

Percebeu-se também, a partir do Quadro 7, que a promoção de um maior autoconhecimento para esse público acabaria, por consequência, trazendo benefícios relacionados a outros problemas levantados. No tema “Direcionamento de carreira”, por exemplo, ter clareza sobre seus pontos fortes pode ajudar estudantes a serem mais assertivos sobre para onde seguir profissionalmente. Ao mesmo tempo, um mesmo *dashboard*, dependendo de como for projetado, pode servir tanto como uma ferramenta de autoconhecimento, permitindo que o próprio usuário visualize e acompanhe suas habilidades, quanto como um artefato de comunicação, funcionando como um resumo visual do perfil para que recrutadores também possam interpretar essas informações de forma rápida e clara, sanando o problema do tema “Organização do perfil profissional”.

Nesse sentido, para a realização do presente trabalho, foi definido que a principal entrega de valor do produto a ser ideado será relacionada ao “Mapeamento de habilidades” e à promoção de autoconhecimento para estudantes acerca do seu perfil de competências.

Uma vez compreendido pelo autor a importância dos demais temas — “Organização do perfil”, “Direcionamento de carreira”, “Validação das habilidades”, “Acompanhamento Contínuo” e “Acesso” — esses ainda poderão ser explorados através de micro funcionalidades, recursos ou pelo modelo de negócio proposto.

#### 4.2.2 Definição da Proposta de Valor

Uma proposta de valor é uma definição que comunica o que uma marca faz e como ela se diferencia dos concorrentes. A

importância da proposta de valor está em poder transmitir de forma clara e concisa o que os usuários podem ganhar ao escolher um produto em vez de outro concorrente (Mitchell, 2022).

Assim, no contexto do presente trabalho, definir uma Proposta de valor clara e objetiva tem grande importância para melhor orientar o desenvolvimento da solução e manter um registro do que foi convergido e definido na fase atual. A estruturação usada para a construção da proposta foi uma adaptação do modelo clássico do *framework Value Proposition Canvas*, por Alexander Osterwalder, e baseia-se em responder quatro perguntas:

- **“Por quê?”** — Qual problema a solução resolve;
- **“O quê?”** — O que a solução entrega;
- **“Para quem?”** — Para qual público a solução será direcionada;
- **“Para quê?”** — Qual impacto que espera-se gerar com essa solução.

Tais definições, que constituem a proposta de valor, foram organizadas e dispostas no Quadro 8.

**Proposta de Valor**

| POR QUÊ?                                                                                                                                                   | O QUÊ?                                                                                                              | PARA QUEM?                                                                                                                                                              | PARA QUÊ?                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estudantes e egressos possuem pouca clareza sobre seus perfis de habilidades e sobre como construí-los, impactando suas escolhas e posturas profissionais. | Um sistema de mapeamento e visualização de habilidades guiado, que ajuda o usuário a identificar suas competências. | Estudantes, egressos e profissionais em início de carreira, que precisam de clareza e organização para aplicar assertivamente e comunicar suas competências ao mercado. | Promover autonomia na gestão do próprio perfil profissional e munir estudantes de autoconhecimento e clareza em sua comunicação com o mercado de trabalho. |

**QUADRO 8** Proposta de valor.  
*O autor (2025).*

### 4.2.3 Listagem de Requisitos

Como etapa final da fase **Definir**, foi realizada uma listagem dos principais pontos levantados anteriormente em forma de requisitos técnicos. A tradução das oportunidades visa tangibilizar ideias em funcionalidades e premissas de produto, como pontapé inicial para a formatação técnica do mesmo.

Para uma organização objetiva e melhor embasamento, a lista traz o requisito, uma breve descrição sobre o que consiste esse requisito e de onde foi originado, como justificativa para a sua inclusão nessa lista.

#### Requisitos do Produto

| REQUISITO                                       | DESCRIÇÃO                                                                                                                                      | JUSTIFICATIVA                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Mapeamento de Habilidades Automático</b>     | Sistema que ajuda o usuário a identificar, nomear e organizar suas habilidades, sem que ele tenha que introduzi-las diretamente na plataforma. | Dificuldade dos estudantes em reconhecer e nomear habilidades.                                                                                                                                                        |
| <b>Taxonomia de Habilidades Estruturada</b>     | Base de dados de habilidades organizadas em categorias e subcategorias para padronização e normalização de dados.                              | <i>Benchmarks</i> do AstrumU e LinkedIn e a necessidade de uma base de dados organizada para a estruturação visual.                                                                                                   |
| <b>Dashboard visual de habilidades</b>          | Interface que apresenta dados sobre carreira e habilidades do usuário de forma clara, categorizada e visual.                                   | Meio de entregar clareza e <i>insights</i> para os estudantes sobre o próprio perfil.                                                                                                                                 |
| <b>Recurso de compartilhamento</b>              | Possibilidade de gerar um PDF ou link de compartilhamento de perfis e de ajustar a visibilidade de dados como públicos ou privados.            | Mitigar a dificuldade dos estudantes em estruturar seus currículos e a demanda dos recrutadores por melhores perfis.                                                                                                  |
| <b>Orientação de carreira e desenvolvimento</b> | Funcionalidade que aponta o <i>match</i> de carreiras com as habilidades do usuário.                                                           | Estudantes descobrem quais habilidades desenvolver através de exigências de vagas e em muitas vezes não são assertivos na escolha da carreira que melhor combina com suas competências, de acordo com gestores de RH. |

|                                                       |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Microlearning e insights</b>                       | Pílulas de conteúdo “embutidas” ao longo da experiência e da interface, dando ao usuário <i>insights</i> e conteúdos personalizados sobre seu perfil de habilidades. | Tornar a experiência mais personalizada para cada usuário e democratizar o acesso à informações sobre currículos e carreira.                                                     |
| <b>Sistema de validação de habilidades</b>            | Manter uma referência do dado de origem para cada habilidade presente no perfil do estudante como meio de validação.                                                 | Baixa confiança dos recrutadores no que é declarado e suporte a um registro de inputs de dados para os estudantes usuários.                                                      |
| <b>Formatação em Aplicativo mobile (App)</b>          | O produto será um aplicativo, priorizando uma experiência centrada no mobile, para acessibilidade e praticidade no uso cotidiano.                                    | Incentivo a acompanhamento constante, facilidade de acesso e aderência aos hábitos digitais do público jovem.                                                                    |
| <b>Interface acessível e direcionada à estudantes</b> | Design e linguagem simples, acessíveis, e que dialoguem diretamente com o público jovem, com foco em quem tem pouca experiência profissional.                        | Contraponto aos modelos atuais com excesso de funcionalidades e preenchimento de <i>gap</i> de mercado acerca da falta de produtos que possuem comunicação próxima à estudantes. |
| <b>Self-service e autonomia do usuário</b>            | Plataforma aberta, que permite que qualquer usuário acesse, use e controle seus dados, sem depender de empresas ou instituições.                                     | Limitação de plataformas que operam no modelo B2B2C, como AstrumU, e como meio de democratização e autonomia dos estudantes no processo.                                         |

**QUADRO 9** Requisitos do produto.  
O autor (2025).

## 4.3 Desenvolver

Tendo sido estudado o mercado, o processo e os agentes envolvidos, foi possível realizar na etapa anterior a tradução de dores e expectativas encontradas nesses contextos em definições de produto. Agora, na fase **Desenvolver**, essas definições serão consolidadas em um protótipo interativo e navegável.

Para o desenho do artefato, foi necessário definir uma taxonomia como base de dados, mapear funcionalidades, estabelecer elementos e padrões visuais e idear a experiência do usuário. Ao final do processo espera-se ter interfaces de alta fidelidade do produto final, que ilustrem a navegabilidade e funcionamento da solução.

### 4.3.1 *Brainstorm*

A primeira atividade desta etapa consistiu em realizar um *brainstorm* a fim de levantar o máximo de possibilidades para o produto, baseando-se nos requisitos listados anteriormente. A “tempestade de ideias”, em tradução livre, é uma técnica criativa amplamente reconhecida onde uma ou mais pessoas sugerem ideias de forma livre e espontânea, limitadas apenas por um determinado período de tempo e por um tema.

Com a lista de requisitos em vista, a técnica foi aplicada em um mural digital, onde cada ideia foi sendo escrita em um *post-it*. Não foi determinado um limite de tempo para que a criação pudesse fluir mais livremente, além de conseguir contemplar o maior número possível de requisitos. O *brainstorm* resultou em 28 ideias para funcionalidades, telas e características, dispostas abaixo.

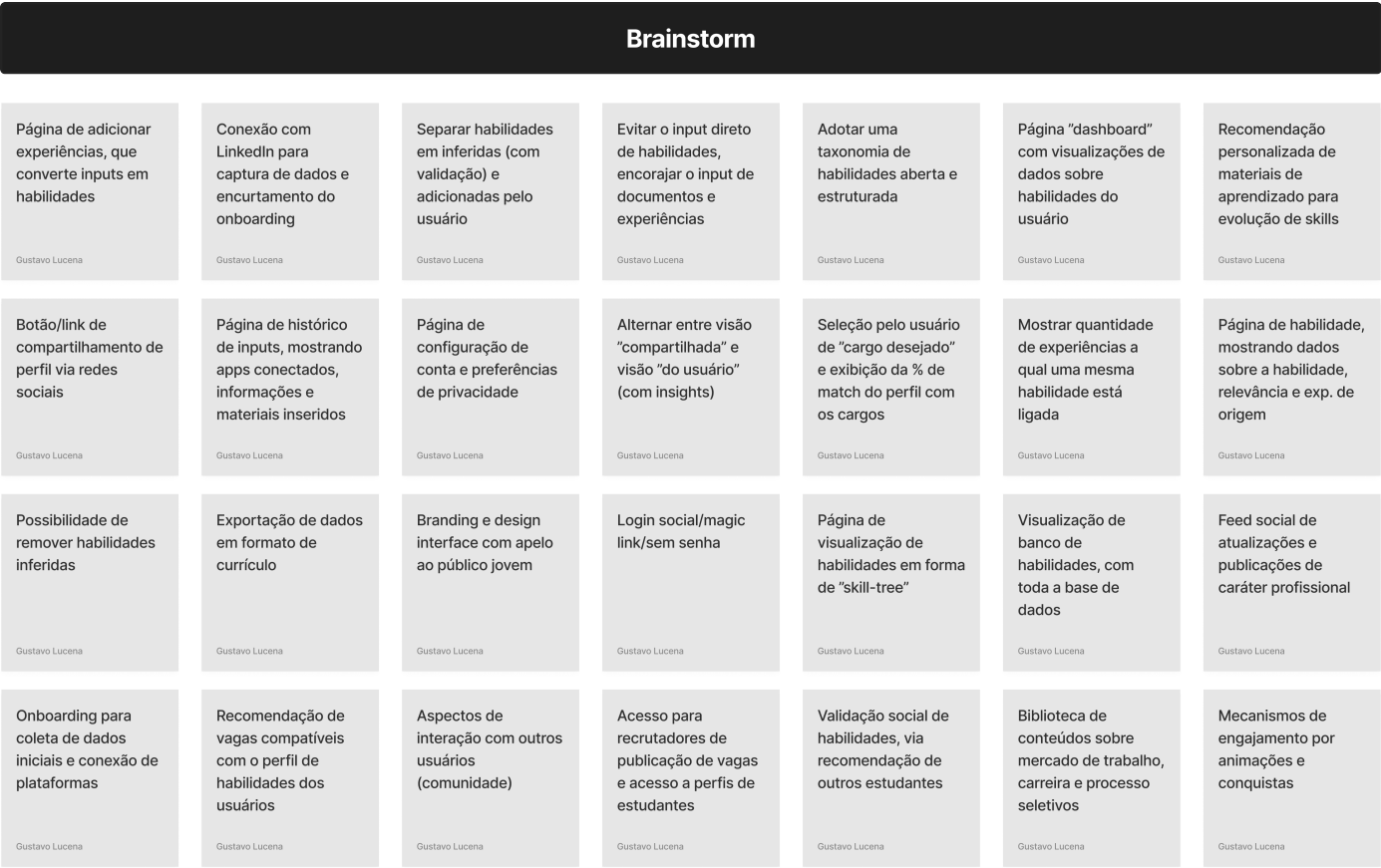


FIGURA 5 *Brainstorm*.  
O autor (2025).

### 4.3.2 Matriz MoSCoW

Após idear e registrar funcionalidades para o produto, as sugestões foram organizadas em uma matriz de priorização. Para isso, foi utilizado o método MoSCoW, criado por Dai Clegg em

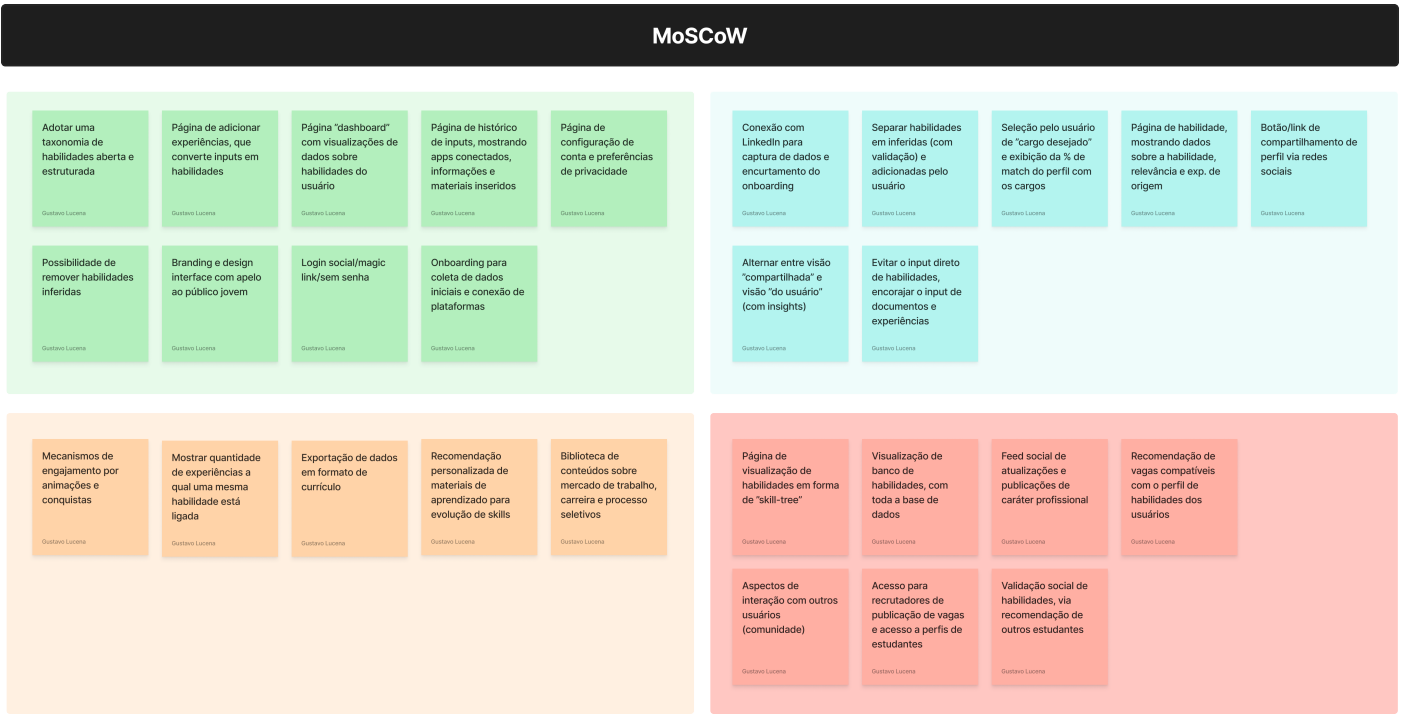
1994 e muito utilizado em processos de codesenvolvimento ágil. A técnica consiste na categorização de ideias e tarefas entre quatro níveis de prioridade, cujas iniciais formam o acrônimo “MoSCoW”. As possíveis categorias são:

- **Must have** (precisa haver): funcionalidades essenciais e inegociáveis para que o produto seja capaz de executar a sua entrega de valor. Aqui foram listadas as ideias que compõem o cerne da plataforma;
- **Should have** (deveria haver): funcionalidades que não impediriam o produto de executar o seu objetivo final, caso não existissem, mas que geram um grande valor para o usuário final;
- **Could have** (poderia haver): seguindo a mesma lógica da categoria anterior, mas com a diferença de que as funcionalidades categorizadas aqui agregariam menos valor, como partes “extras” do produto;
- **Won’t have** (não vai haver): aqui foram agrupadas ideias que não farão parte da versão do produto a ser desenhada por afastarem-se demasiadamente do objetivo final da solução, não estarem presentes na lista de requisitos ou que estenderiam o tempo de execução para além do disposto;

Os *post-its* foram reorganizados no mesmo mural digital, seguindo o código de cores: verde para *Must have*, azul para *Should have*, amarelo para *Could have* e vermelho para *Won’t have*, conforme a Figura 6.

A priorização realizada será importante para os próximos passos de desenvolvimento do projeto, servindo como guia para decisões estratégicas de escopo e alocação de esforços, garantindo que funcionalidades mínimas necessárias para que o artefato cumpra o seu propósito sejam projetadas.



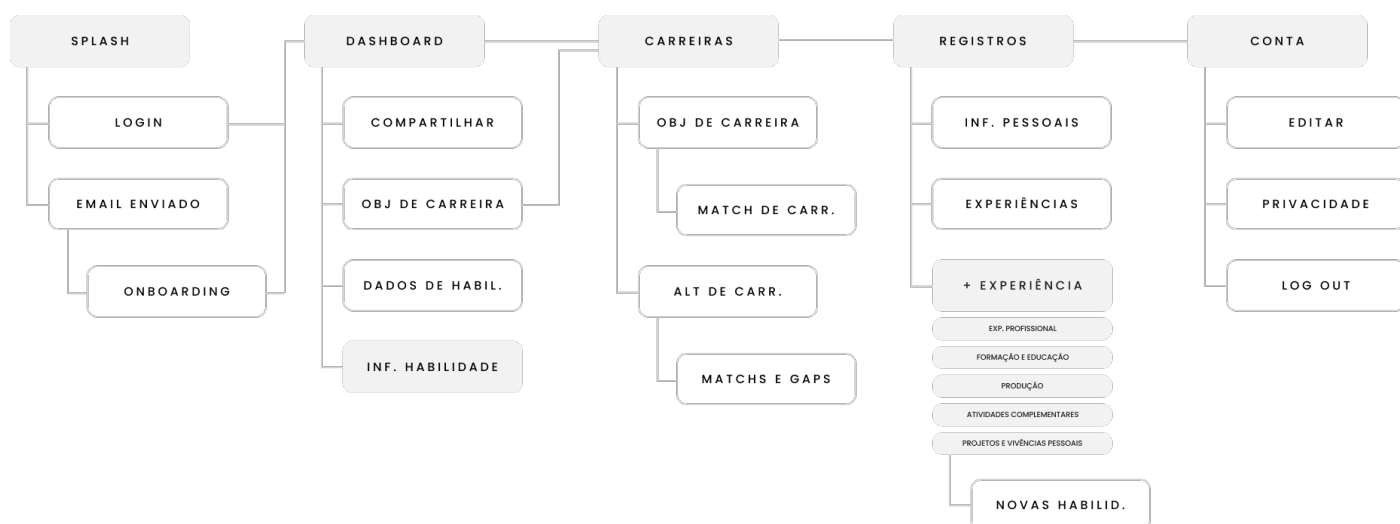


**FIGURA 6** Matriz MoSCoW.  
*O autor (2025).*

### 4.3.3 Mapa da plataforma

Uma vez definidos os graus de prioridade de cada uma das funcionalidades ideadas, foi construído um mapa da solução em forma de fluxograma (Figura 7). O objetivo dessa construção é estruturar fluxo de navegação e poder visualizar num mesmo esquema todas as telas e suas conexões, evitando falhas na navegação e na lógica do fluxo.

Além de garantir uma boa experiência para o usuário, mapear a plataforma em um fluxograma também é importante para desenvolvedores e *stakeholders*, pois o esquema organiza a complexidade do produto, viabilizando uma melhor comunicação e entendimento sobre como as partes da solução interagem entre si.



**FIGURA 7** Mapa da Plataforma.  
O autor (2025).

A estrutura final da versão do produto projetada para este trabalho contemplou parte das funcionalidades ideadas nas etapas anteriores, de acordo com seus graus de prioridade e que iriam garantir a entrega de valor principal da solução. O esquema ilustra o agrupamento dessas funcionalidades em uma área introdutória (primeira coluna da Figura 7), e quatro macro áreas que constituem a plataforma: “Perfil”, “Carreiras”, “Registros” e “Conta”. A lógica utilizada para a disposição das funções entre as macro áreas foi:

- **Perfil:** área destinada à visualização de dados, *insights* e entrega de valor para o usuário;
- **Carreiras:** aqui o usuário poderá ver a relação de dados das suas habilidades com dados de carreiras e títulos de cargos;
- **Registros:** área destinada ao gerenciamento de dados inseridos na plataforma pelo usuário;
- **Conta:** área de gerenciamento e controle de dados cadastrais e de privacidade do usuário na plataforma.

#### 4.3.4 Seleção da Taxonomia de Habilidades

Uma taxonomia de habilidades é uma estrutura hierárquica que agrupa e nomeia diferentes grupos e subgrupos de competências humanas. Ela funciona como um vocabulário que ajuda diferentes indivíduos, instituições e plataformas a falarem a mesma língua. Para o artefato aqui sendo desenvolvido, a adoção de uma taxonomia de habilidades revela-se fundamental, pois permite padronizar a forma de nomear e categorizar habilidades.

A forma como a base de dados de habilidades está estruturada influencia diretamente na visualização de dados, construções visuais e proposição de *insights* para os usuários. Portanto, foi necessário que se conhecesse esse sistema antes de projetar qualquer estrutura visual da plataforma.

Assim, optou-se pela adoção de uma taxonomia de habilidades desenvolvida por terceiros, que fosse aberta e já amplamente difundida. Essa decisão foi tomada devido a complexidade de desenvolvimento desse modelo de dados e visando otimizar a integração futura com outras plataformas a partir da compatibilidade dos dados de habilidades em uso. Para isso, foram analisadas três bibliotecas de habilidades abertas: “Open skills”, da *Lightcast*, “LinkedIn Taxonomy”, do *LinkedIn* e a “Global Skills Taxonomy”, do *World Economic Forum*, dispostas no Anexo D.

A primeira característica observada entre as três foi que a **Global Skills Taxonomy** possui uma maior quantidade de níveis, estando organizada em 4 camadas em relação às outras duas, que são organizadas em 3. Foi entendido que esse nível de granularidade poderia aumentar significativamente a complexidade de informações e das visualizações de dados, portanto, foi considerado um ponto negativo na análise.

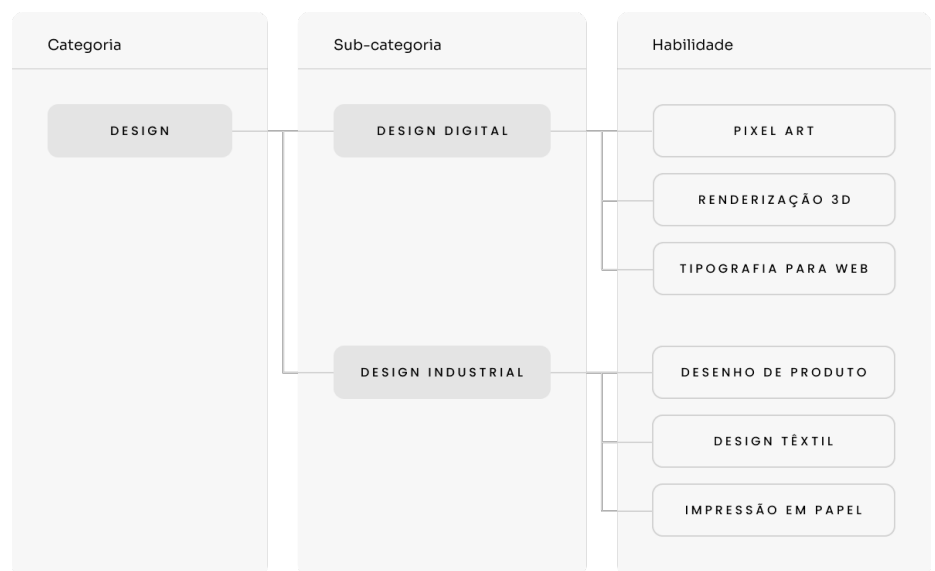
Em seguida, a segunda característica considerada foi a abrangência de habilidades e áreas do conhecimento. Nesse

ponto, a **LinkedIn Taxonomy** não atendeu às expectativas, pois as relações encontradas listavam habilidades apenas para as áreas ‘Negócios’, ‘Criatividade’ e ‘Tecnologia’, não sendo suficiente para contemplar os campos de conhecimento dos usuários finais.

Dessa maneira, a **Open Skills**, da *Lightcast*, foi a taxonomia escolhida como base para o desenvolvimento do projeto. Sua estrutura é dividida em três níveis de granularidade, sendo eles: *Categorias*, *Subcategorias* e *Habilidades* (Figura 8). Esse sistema simplificado foi considerado um diferencial positivo na análise, pois facilita a visualização e o entendimento dos dados, especialmente por parte de usuários com pouca familiaridade com a ampla variedade de competências existentes.

**FIGURA 8**  
Estrutura da  
Taxonomia de  
Habilidades

*O autor (2025).*



Apesar da estrutura simples, a taxonomia também foi considerada ideal por abranger mais de 33 mil habilidades, em 31 categorias, oferecendo um bom grau de profundidade para a geração de análises e contemplando múltiplas áreas do conhecimento. O sistema suporta ainda relações de habilidades com títulos de cargo, que é uma base de dados importante para funcionalidades a serem projetadas.

### 4.3.5 Protótipo de baixa fidelidade (*Low-fi*)

Tendo-se as funcionalidades definidas e clareza sobre suas interações, a partir da visualização de mapa da plataforma, a etapa seguinte consistiu em consolidar essa estrutura em forma de telas de baixa fidelidade.



**FIGURA 9** Protótipo de baixa fidelidade.  
*O autor (2025).*

O protótipo *low-fi* (Figura 9), como também é conhecido, é uma representação simplificada da interface, feita com recursos visuais básicos. As telas foram projetadas no software Figma utilizando apenas formas, sem detalhes visuais, para que fosse dado foco à estrutura, fluxo e organização das informações. Dentro dos procedimentos metodológicos, essa etapa foi importante para que fosse estruturada uma visão concreta da solução e para que fossem testados caminhos antes de investir na criação da interface final.

As telas foram organizadas em seis fluxos lógicos, conforme seis possíveis ações do usuário, visando otimizar a visualização do protótipo por casos de uso. Os conjuntos de telas são:

- **1 - Login:** fluxo de autenticação do usuário, com telas que ilustram a entrega de valor;
- **2 - Onboarding:** fluxo que contextualiza o usuário em seu primeiro acesso à plataforma, demonstrando as principais funcionalidades;
- **3 - Perfil de habilidades:** *dashboard* de dados do usuário, com modal de compartilhamento, e tela de detalhamento de uma habilidade;
- **4 - Carreiras:** fluxo onde o usuário pode ver o *match* entre suas habilidades e a carreira que definiu como objetivo, ver uma lista de carreiras ordenadas por porcentagem de compatibilidade ou trocar seu objetivo de carreira.
- **5 - Experiências:** área de visualização de experiências já registradas pelo usuário na plataforma e fluxo de registro de uma nova experiência.
- **6 - Conta:** área de gerenciamento e controle de dados cadastrais e de privacidade do usuário na plataforma.

#### 4.3.6 Branding e Design System

Antes de transformar o protótipo em um modelo de alta fidelidade, foram definidos conceitos básicos de marca que refletiriam diretamente na interface e na forma com que o artefato comunica-se com os usuários. Essas definições foram feitas a fim de garantir a coerência visual e de tom de voz ao longo de toda a experiência, além de direcionar de forma mais assertiva o produto ao público alvo no mercado.

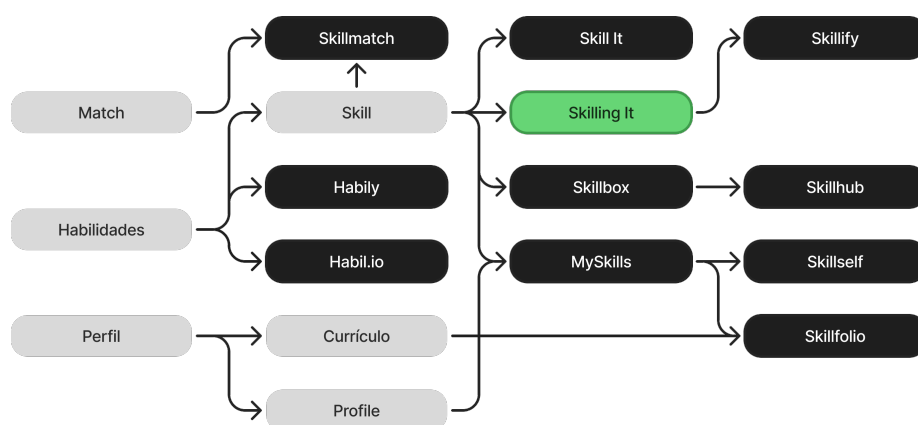
Para isso, partiu-se do requisito de produto “Interface acessível e direcionada à estudantes”, que descreve o design e a linguagem da plataforma como “simples, acessíveis e que dialoguem diretamente com o público jovem, com foco em quem tem pouca experiência profissional”. Assim, foram definidos cinco diretrizes de marca:

- **Clareza:** a marca deve comunicar de forma simples e direta, traduzindo o complexo em algo conceitualmente claro;
- **Prestatividade:** a marca deve refletir o valor do produto e agir como uma aliada prática à carreira das pessoas;
- **Versatilidade:** a marca deve refletir a variedade de áreas de conhecimento, habilidades e perfis de usuário que abrange;
- **Eficiência:** a experiência da marca deve refletir agilidade e funcionalidade, com entrega de valor inteligente.
- **Proximidade:** a marca deve falar a mesma língua do público e conectar-se com sua realidade, diminuindo barreiras para comunicação e entendimento.

Uma vez estabelecidos os requisitos de marca, realizou-se uma rápida sessão de ideação de *naming* (Figura 10), visando escolher um nome para o produto que melhor representasse a sua função e que tivesse um bom apelo comercial. No final, optou-se por oficializar o apelido que já vinha sendo utilizado ao longo do desenvolvimento do projeto como nome oficial.

**FIGURA 10**  
Processo de *Naming*

O autor (2025).



O nome escolhido, *Skilling It*, é uma junção do termo em inglês “*Skill*”, que significa “habilidade” e da expressão “*Killing It*”, que em tradução livre, quer dizer “mandando bem” ou “arrasando”. O sufixo “-ing” junto à palavra “*Skill*” também forma um gerúndio na língua inglesa que pode ser interpretado como “transformar algo (ou alguém) em habilidade”. Tal neologismo evoca diretamente o processo proposto pelo produto, de conversão em habilidades, além de estar alinhado com a nomenclatura de produtos digitais contemporâneos e trazer uma conotação positiva à marca pela integração da expressão de elogio.

Como artifício de fortalecimento de *branding* e conexão entre nome, marca e plataforma, foi decidido que o termo “habilidades” seria tratado dentro da experiência por “*skills*”. Os demais níveis da taxonomia passaram a se chamar “Área” e “Subárea”, a fim de criar uma maior relação entre a estrutura e áreas do conhecimento. Também decidiu-se que cada área, suas subáreas e suas *skills* seriam representadas por diferentes cores, dentro de um sistema cromático estabelecido, a fim de tornar visualizações de dados mais eficientes e dinâmicas.

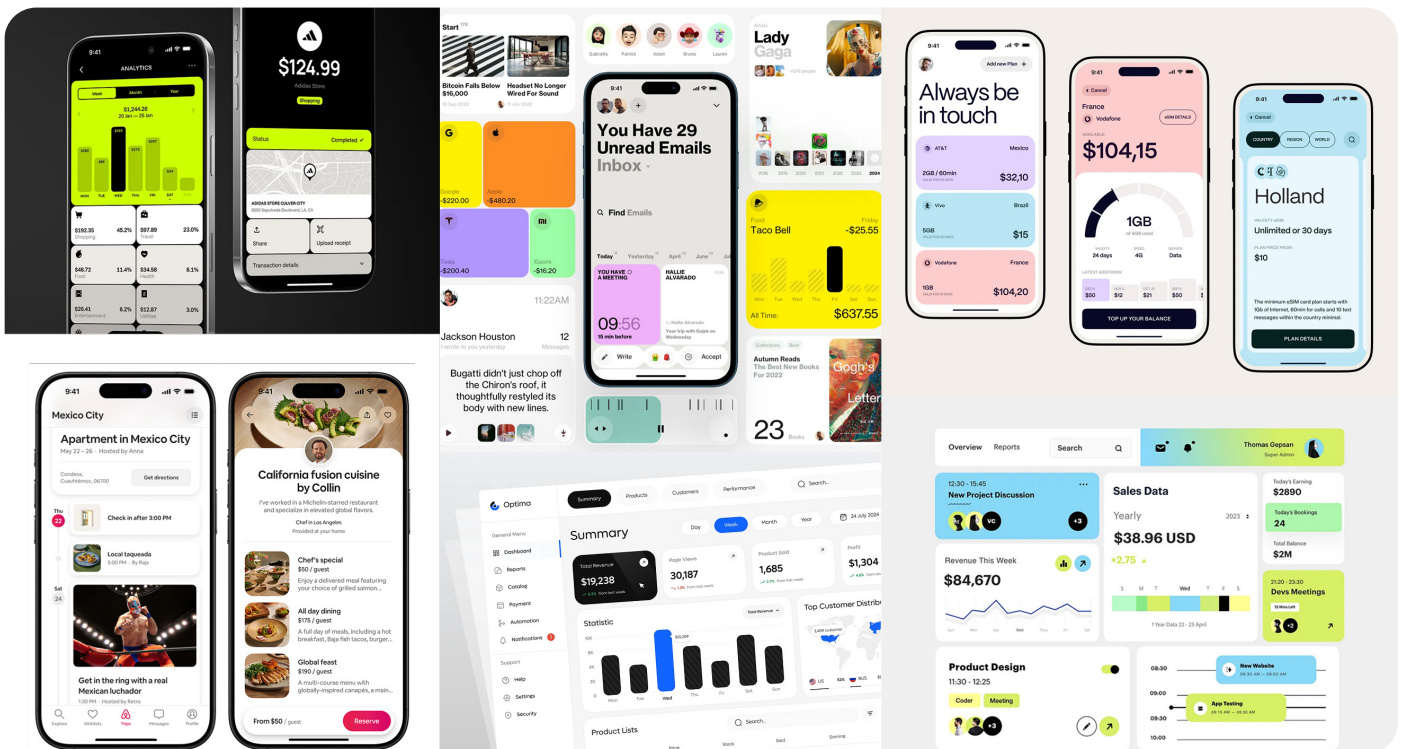
Como ativo de marca, o nome “*Skilling It*” foi convertido em um logotipo e foi criado um mix de degradês, utilizando as cores das áreas, como apoio gráfico (Figura 11). O uso desse recurso aproveita um padrão visual de mercado de uso de degradês em produtos ligados à inteligência artificial e inovação para inserir de forma semiológica a marca nesse segmento (Stark, 2025).



# Skilling It

**FIGURA 11** Marca da *Skilling It*.  
O autor (2025).

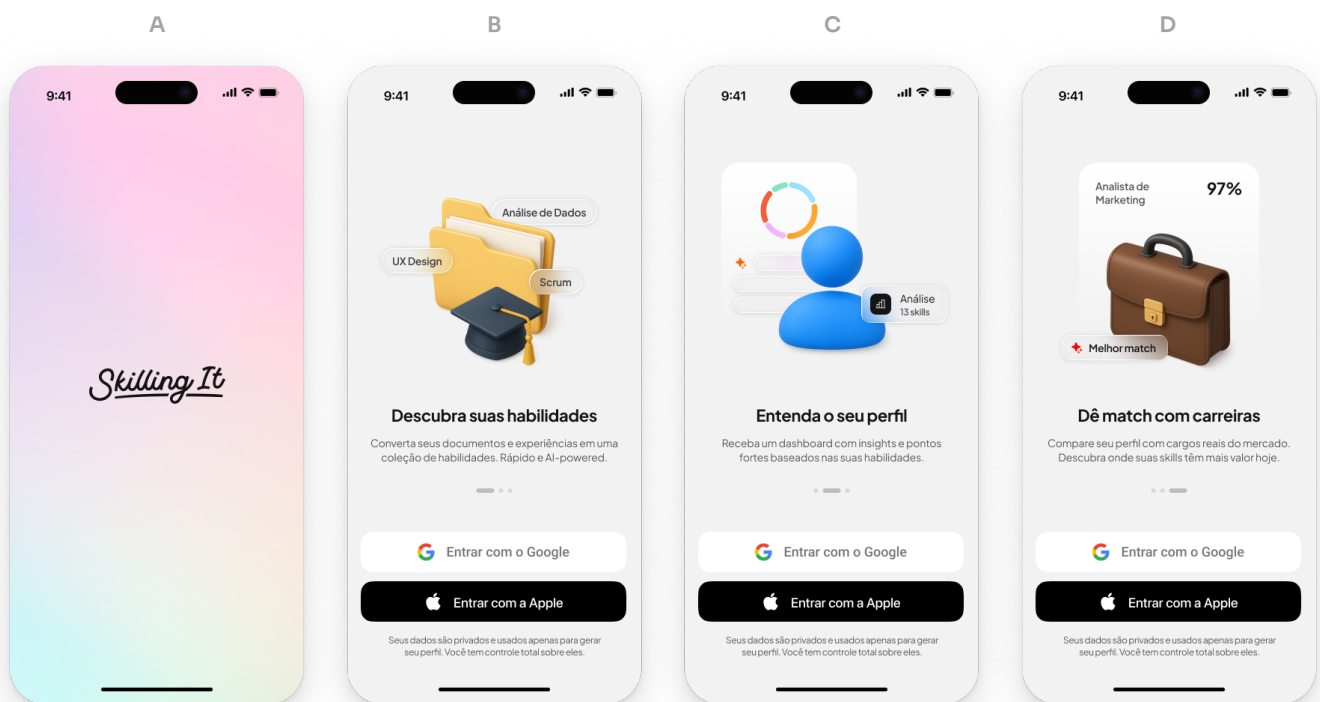
Para auxiliar a construção do *Design System* — conjunto de componentes visuais reutilizáveis que integrarão a plataforma —, foi desenvolvido um *moodboard*, com foco em interfaces e guiado pelas definições de marca (Figura 12). Esses elementos, organizados no Apêndice E, foram os primeiros fragmentos do produto e serviram como ponto de partida para o desenvolvimento do protótipo de alta fidelidade.



**FIGURA 12** *Moodboard* de interface.  
O autor (2025).

### 4.3.7 Protótipo de alta fidelidade (*Hi-fi*)

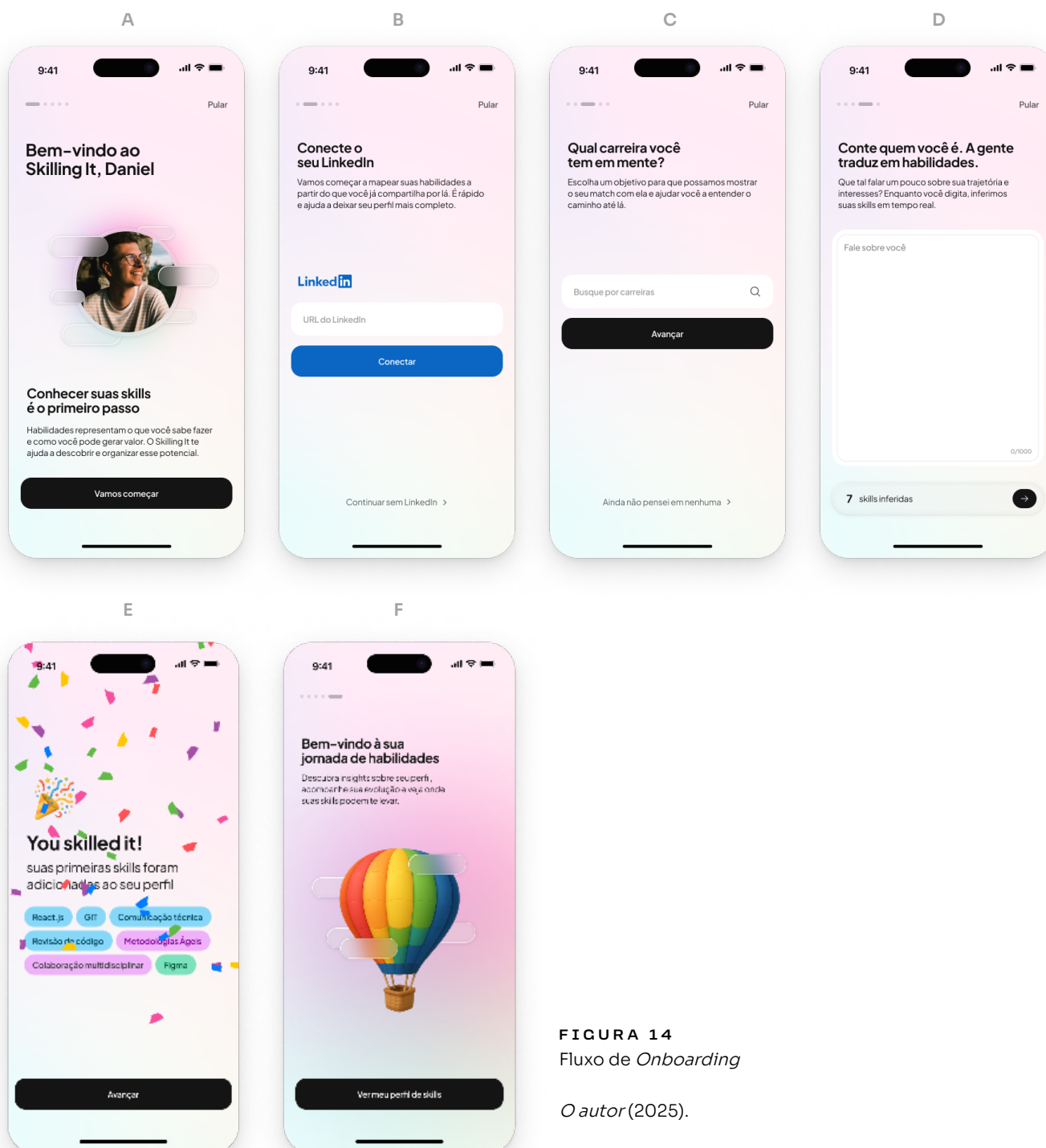
O protótipo de alta fidelidade (ou *Hi-fi*, de *High-fidelity*) é o produto final da fase Desenvolver e materializa a proposta da plataforma em sua forma visual e interativa. O artefato projetado representa a consolidação de todas as etapas anteriores do processo projetual, desde a pesquisa, definição de requisitos até as definições de marca. Os seis fluxos apresentados no protótipo de baixa fidelidade e que ilustram as funcionalidades centrais e a experiência do usuário dentro do produto encontram-se dispostos a seguir.



**FIGURA 13** Fluxo de *Login*.  
O autor (2025).

#### Fluxo 1 - Login

Introduz o usuário na plataforma com uma *splash screen* (A), que apresenta brevemente a marca e direciona o usuário para a tela de autenticação (B, C e D). A tela mostra um carrossel que resume a entrega de valor e a operação da plataforma em três momentos e oferece opções de login social.



**FIGURA 14**  
Fluxo de *Onboarding*

*O autor (2025).*

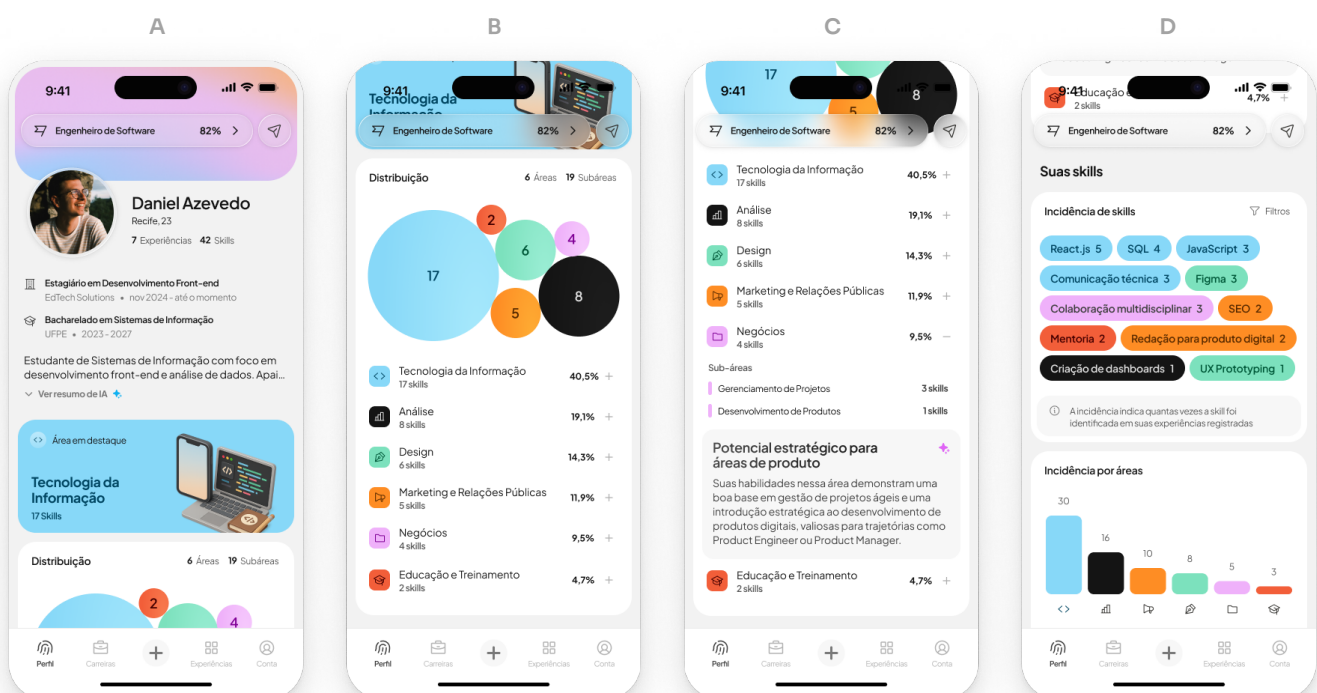
## Fluxo 2 - Onboarding

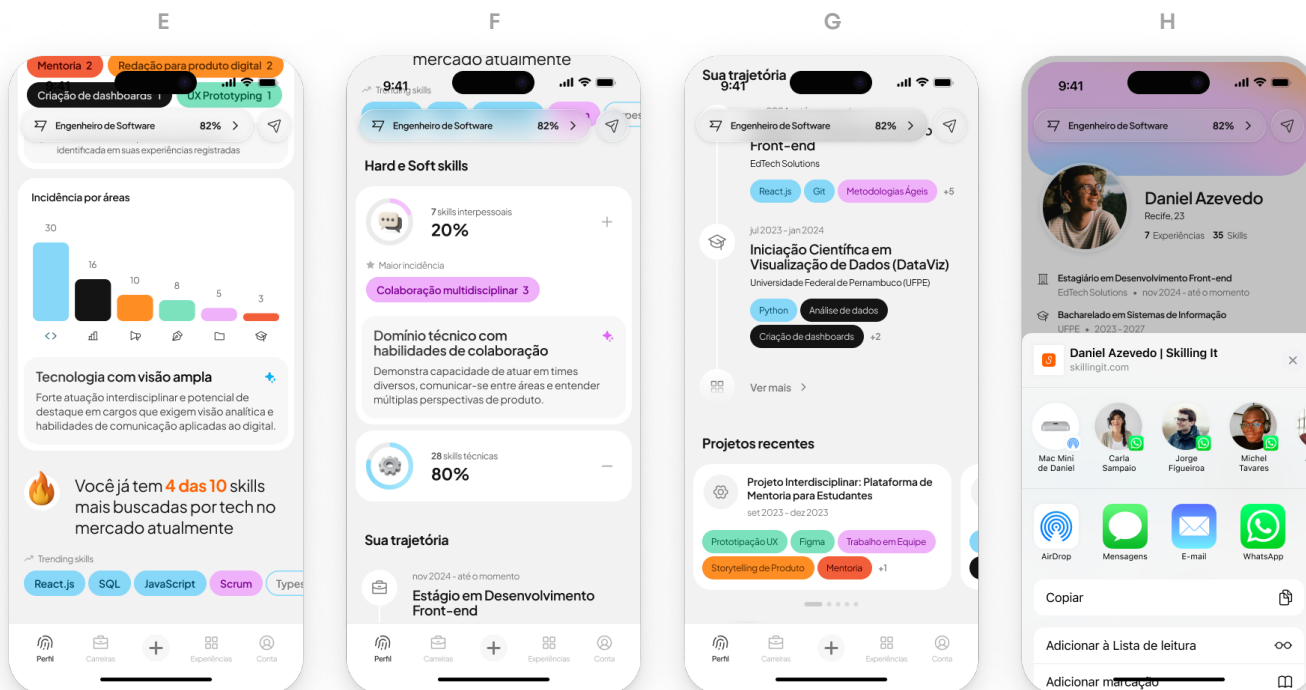
Após autenticado, em seu primeiro acesso, o usuário é contextualizado sobre as principais funcionalidades da plataforma através de um fluxo de *onboarding*. A tela de boas vindas (A) introduz o fluxo comunicando-lhe a importância das

habilidades em suas trajetórias pessoal e profissional. As telas seguintes (B e C) convidam o usuário a conectar seu perfil no *LinkedIn* e informar sua carreira almejada, como complemento à sua base de dados, para uma experiência mais automatizada na plataforma.

No próximo passo, é pedido que o usuário descreva a sua trajetória e perfil, ao mesmo tempo em que pode visualizar na parte de baixo da tela quais habilidades estão sendo inferidas do seu texto (D). Essa interação é o primeiro contato do usuário com a inteligência da plataforma e demonstra em termos práticos a eficiência do processo.

Uma vez que as *skills* inferidas são confirmadas, o usuário segue para uma tela de conquista (E), que registra de modo gameificado e com um *feedback* positivo o seu avanço em adicionar as primeiras habilidades em seu perfil, vindas da descrição e do LinkedIn. Na última tela do fluxo (F), o usuário é convidado à explorar o seu perfil e a plataforma.





**FIGURA 15** Perfil de Habilidades.  
O autor (2025).

### Fluxo 3 - Perfil de habilidades

A área de Perfil de Habilidades, primeiro item do menu de navegação, é a principal visualização dos dados registrados pelo usuário na plataforma. O objetivo da página é funcionar como um *dashboard* central, mostrando de forma clara e acessível dados sobre sua trajetória, distribuição de habilidades e *insights* personalizados, que auxiliam seu desenvolvimento de carreira.

O início do perfil (A) identifica o usuário e mostra seus dados básicos, como nome, foto, idade, cidade, experiência profissional e instituição de ensino atuais. A plataforma também gera um resumo automático do perfil e indica o número total de experiências e *skills* registradas. Essa disposição inicial de dados ajuda na identificação e leitura do perfil por terceiros, tornando-o útil como complemento curricular ou portfólio profissional. O objetivo de carreira selecionado pelo usuário é mostrado em um elemento fixo, na parte de cima da tela, ao

longo de toda a rolagem do perfil, uma vez que tal informação influencia diretamente nos *insights* e direcionamentos de carreira gerados. Ao lado, também fixo, pode-se ver o botão que abre as opções de compartilhamento (H).

A seguir, o perfil destaca a área com o maior número de habilidades registradas do usuário e, logo abaixo, um outro *card* detalha a distribuição das suas *skills* entre as áreas e subáreas (B). Cada item na listagem é expansível e revela mais detalhes sobre a distribuição de habilidades naquela categoria, além de uma análise gerada automaticamente para o usuário (C).

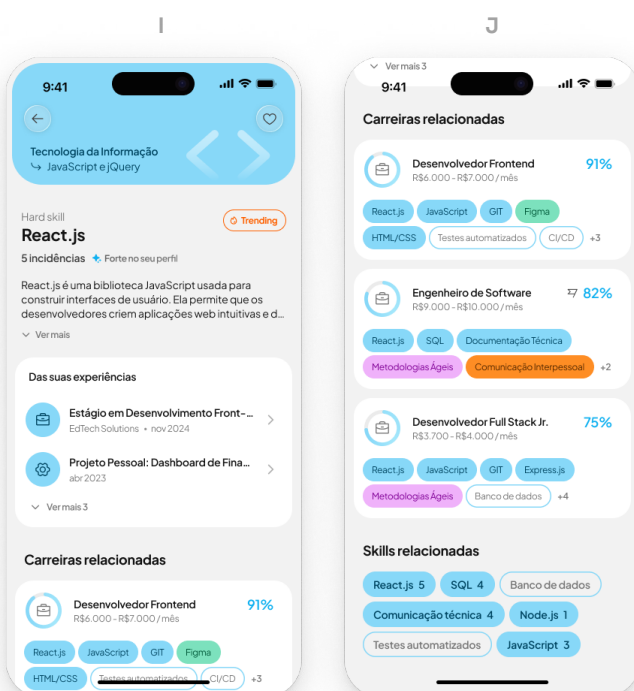
A seguir na página, a seção “Suas skills” é introduzida por um card que mostra as habilidades do usuário ordenadas pelo número de incidência, ou seja, pela quantidade de vezes que ela foi inferida em diferentes experiências registradas (D). Logo abaixo, uma visualização em gráfico de barras mostra um comparativo das áreas por incidência total das *skills* em cada uma (E). Ainda nessa seção, o usuário pode visualizar dados de mercado que indicam quais das competências mais demandadas atualmente estão presentes em seu perfil.

A última parte do perfil mostra de forma resumida a trajetória de experiências acadêmicas e profissionais do usuário, organizada em linha do tempo, além de outras experiências recentes (F e G).

Ao tocar em uma habilidade, o usuário tem acesso a um detalhamento que inclui as experiências das quais ela foi inferida, além de carreiras e outras habilidades relacionadas. (I e J).

**FIGURA 16**  
Detalhamento de skill

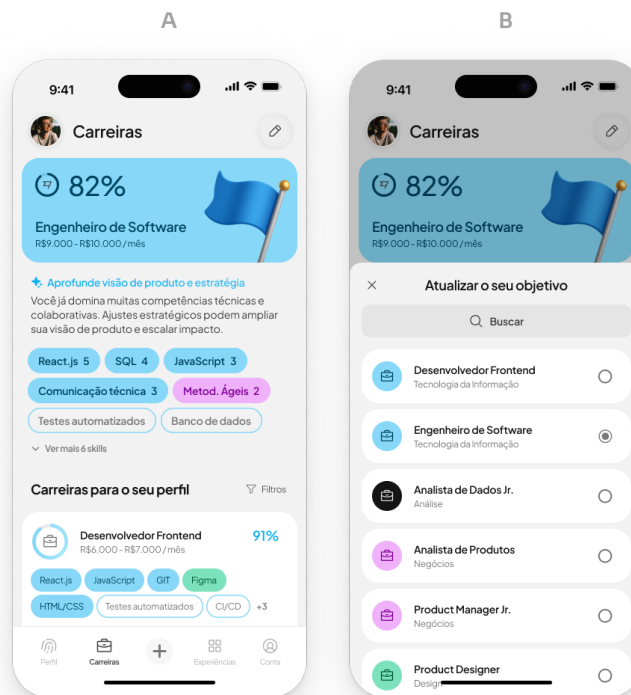
O autor (2025).





**FIGURA 17**  
Fluxo de Carreiras

O autor (2025).

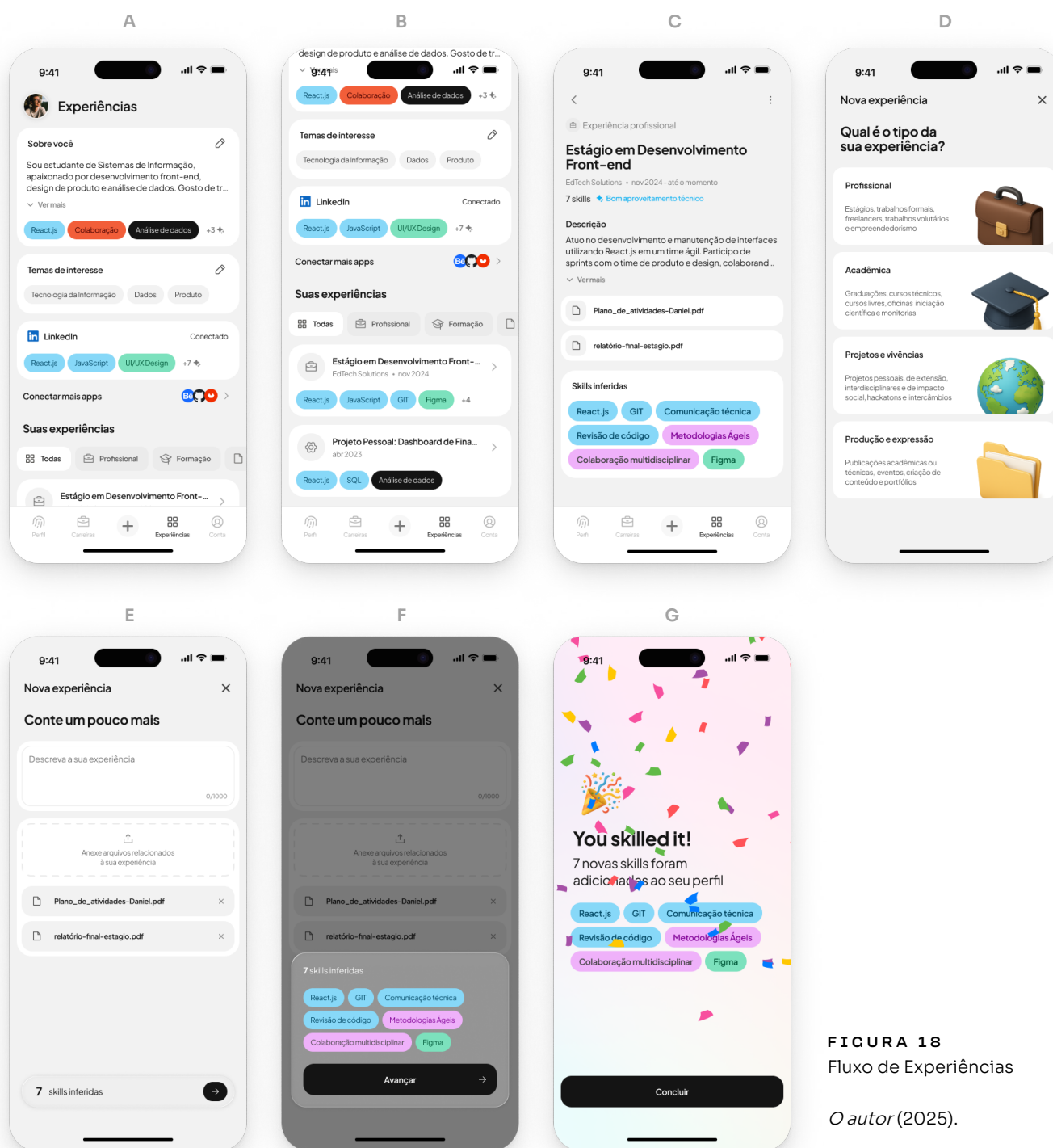


#### Fluxo 4 - Carreiras

Segundo item do menu, a área de Carreiras é mais um lugar de entrega de valor para o usuário. Nesse espaço, é possível visualizar informações detalhadas sobre a carreira definida como objetivo, incluindo a porcentagem de compatibilidade entre as habilidades do usuário e as exigidas para essa função, lacunas identificadas e uma análise personalizada do perfil em relação a essa trajetória profissional (A).

Ao rolar a tela, o usuário pode ver uma lista de carreiras ordenadas pela porcentagem de *match* com suas *skills*, permitindo identificar com clareza quais trajetórias profissionais mais se alinham ao seu perfil atual e quais das habilidades requisitadas ele já possui ou precisa adquirir para aumentar a sua compatibilidade com a função.

A qualquer momento, o usuário também pode buscar por um novo objetivo de carreira, direcionando o seu perfil a gerar novos *insights* e orientações profissionais aplicadas à trajetória que foi selecionada.



**FIGURA 18**  
Fluxo de Experiências

*O autor (2025).*

## Fluxo 5 - Experiências

Acessando a área de Experiências (A), o usuário pode ver todos os inputs feitos por ele e pelas integrações na plataforma, e que são usados para a inferência de *skills*. Na parte superior da tela estão dispostos campos padrão, como sua descrição,



seus temas de interesse e suas integrações, que mostram quais *skills* foram inferidas desses registros e podem ser editados para originar outras habilidades.

Ao rolar a tela, o usuário pode ver um histórico de todas as suas experiências adicionadas (B), sendo possível filtrar a lista por quatro tipos de experiências: “Profissional”, “Acadêmica”, “Projetos e vivências” e “Produção e expressão”. Ao tocar em uma experiência, o usuário pode ver um detalhamento da mesma em uma tela específica (C), que mostra a descrição fornecida, arquivos anexados e quantas e quais *skills* foram inferidas do registro.

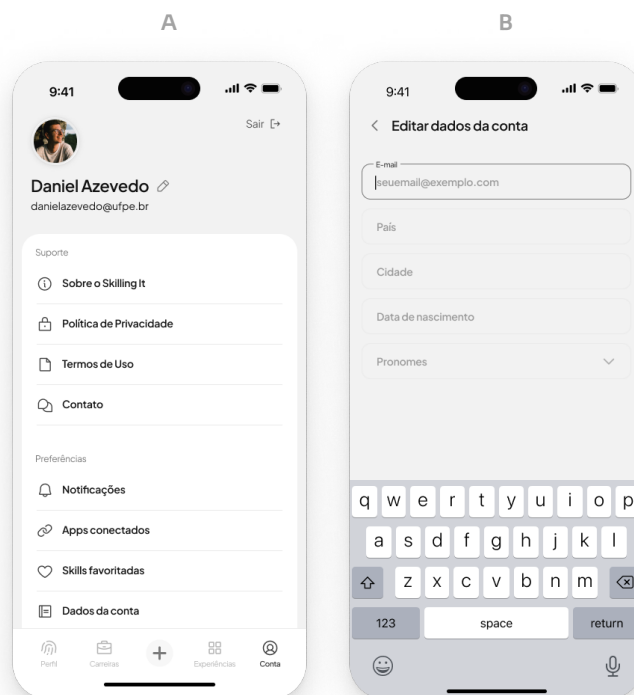
Para adicionar uma nova experiência, o usuário deve tocar no terceiro botão do menu, com um símbolo de “+”, que o fará ser redirecionado para a primeira tela de cadastro (D). Nessa etapa, deve ser escolhido qual é o tipo da experiência a ser adicionada. O próximo passo é o preenchimento dos *inputs* (E), sendo possível adicionar um relato e/ou anexar arquivos referentes à experiência em questão, que serão analisados e convertidos em *skills*.

Ao mesmo tempo em que o usuário adiciona e anexa informações, é possível consultar quais *skills* estão sendo inferidas em tempo real (F).

Uma vez satisfeito com os dados lançados e as habilidades extraídas, o usuário pode seguir adiante com o fluxo, que o levará a uma tela de confirmação das *skills* registradas em seu perfil (G). A tela indica o número de habilidades registradas e as lista ao centro em forma de nuvem de *tags*. Nessa etapa final, o usuário pode concluir o fluxo e ser redirecionado ao seu perfil atualizado com as novas *skills*.

**FIGURA 19**  
Fluxo de Contas

*O autor (2025).*



## Fluxo 6 - Conta

A área de Conta, último item do menu, reúne funcionalidades relacionadas à gestão da conta do usuário e preferências de uso da plataforma. Esse espaço é essencial para garantir transparência, controle e personalização da experiência.

Ao acessar a sua área de Conta (A), o usuário tem acesso a informações institucionais, como Política de Privacidade, Termos de Uso e informações sobre a plataforma, além de opções para contato com o suporte e configuração de notificações, integrações com apps conectados e habilidades favoritas.

O usuário pode tanto editar informações pessoais como e-mail, país, cidade, data de nascimento e pronomes (B), quanto configurações do aplicativo. A proposta é garantir que o perfil e a experiência sejam ajustados conforme a identidade e preferências individuais.

## 4.4 Entregar

A última fase da metodologia do *Double Diamond* propõe o refinamento da solução através de testes com usuários e estratégias de implementação. Nesse momento, o produto é iterado com o objetivo de que seja validado em seus aspectos funcionais, visuais e viáveis. Devido à limitações de tempo para execução do projeto, as atividades dessa fase não puderam ser desenvolvidas em sua totalidade, assumindo um caráter sugestivo.

### 4.4.1 Requisitos contemplados

É de grande importância que a solução seja vista e analisada em sua totalidade antes que sejam traçados próximos passos. Para isso, essa etapa busca resgatar a lista de requisitos do produto, desenvolvida durante a fase **Definir**, e levantar quais requisitos foram contemplados pelo design atual e por quais das funcionalidades que foram ideadas na fase **Desenvolver**.

## Requisitos Contemplados

| REQUISITO                                             | FOI CONTEMPLADO? | FUNCIONALIDADE                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Mapeamento de habilidades automático</b>           | Sim              | Inferências de habilidades por inteligência artificial a partir de descrições e anexos de documentos relativos à experiências.     |
| <b>Taxonomia de habilidades estruturada</b>           | Sim              | Estrutura do artefato projetada com base na taxonomia Open Skills ( <i>Lightcast</i> , 2024).                                      |
| <b><i>Dashboard</i> visual de habilidades</b>         | Sim              | Área de perfil de habilidades, trazendo visualizações de dados e <i>insights</i> relativos às <i>skills</i> do usuário.            |
| <b>Recurso de compartilhamento</b>                    | Sim              | Compartilhamento da página de perfil de habilidades do usuário via link.                                                           |
| <b>Orientação de carreira e desenvolvimento</b>       | Sim              | <i>Insights</i> personalizados gerados automaticamente com base na carreira selecionada pelo usuário como objetivo.                |
| <b><i>Microlearning</i> e <i>insights</i></b>         | Sim              | <i>Insights</i> personalizados gerados automaticamente ao longo do perfil de habilidades do usuário sobre suas forças e fraquezas. |
| <b>Sistema de validação de habilidades</b>            | Sim              | Todas as habilidades registradas em um perfil estão ligadas à uma experiência de origem que pode ser consultada.                   |
| <b>Formatação em Aplicativo mobile</b>                | Sim              | Plataforma construída seguindo a abordagem <i>mobile-first</i> , priorizando o uso em dispositivos móveis.                         |
| <b>Interface acessível e direcionada à estudantes</b> | Sim              | Marca, <i>UX writting</i> e experiência construídos de forma a tornarem a plataforma próxima e acessível ao público final.         |

|                                            |     |                                                             |
|--------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------|
| <b>Self-service e autonomia do usuário</b> | Sim | Design da plataforma concebido para operação em modelo B2C. |
|--------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------|

**QUADRO 10** Requisitos contemplados.  
O autor (2025).

#### 4.4.2 Sugestões para testes

Testes com estudantes aplicados à plataforma, viabilizados através de coleta de *feedbacks* e monitoramento de ações de usuários, podem ser altamente benéficos para o aumento da assertividade de iterações no produto e colaborar para uma melhora contínua da solução.

A realização de testes de usabilidade pode garantir a simplicidade operacional ao avaliar a facilidade com que o usuário conclui fluxos básicos, como adicionar uma experiência ou conferir o seu *match* com uma carreira. Além disso, testes de *card sorting* (ordenamento de itens) e de compreensão de *insights* podem avaliar, respectivamente, o valor gerado para os usuários pela arquitetura da informação aplicada e o quanto eles entendem os dados e análises exibidos em seu perfil de habilidades.

Incluir o *stakeholder* recrutador de RH nos testes também mostra-se como uma etapa estratégica importante ao possibilitar validações sobre a relevância das informações exibidas no perfil do usuário. Essa participação contribui para garantir que a entrega de valor da plataforma dialogue não só com os estudantes, mas também com o mercado.



## 5 Considerações Finais

Ao longo do desenvolvimento deste projeto foi possível compreender de maneira mais aprofundada a forma com que as pessoas gerenciam seu conhecimento, como o apresentam ao mercado e quais são as expectativas do mesmo em relação a isso. Apesar de ainda pouco praticadas, tendências globais apontam para novas formas de trabalho no futuro, em que a tecnologia e os produtos digitais desempenharão um papel fundamental na construção de sistemas mais fluidos e inteligentes. Assim, a alocação de pessoas com base em suas habilidades e individualidades tende a se tornar cada vez mais estratégica, alinhando-se à proposta desenvolvida.

A aplicação do *Double Diamond* permitiu uma abordagem centrada no usuário, da descoberta à entrega. O resultado foi a definição de um produto digital com foco em direcionamento de carreira e autoconhecimento, alinhado às necessidades do público-alvo.

Embora o projeto não tenha seguido até sua implementação técnica, os protótipos apresentados consolidam de forma tangível a visão e a proposta de valor da plataforma, deixando ainda um espaço oportuno no produto para futuras evoluções e inclusão de outros *stakeholders*, como empresas e recrutadores, que podem agregar ao ecossistema da solução, beneficiando não só estudantes, como todo o mercado.

## Referências

**ASTRUMU.** Plataforma de tradução de dados acadêmicos em perfis de habilidades e desenvolvimento profissional. Disponível em: <https://www.astrumu.com/>. Acesso em: 25/05/2025.

**ATLAS.** Plataforma de desenvolvimento de carreira e orientação profissional. Disponível em: <https://go2atlas.com/>. Acesso em: 25/05/2025.

CANTRELL, Susan; GRIFFITHS, Michael; JONES, Robin; HIIPAKKA, Julie. **The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce.** *Deloitte Insights*, 2023. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/the-skills-based-organization.html>. Acesso em: 15/02/2025.

CEDEFOP. **Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms.** 2. ed. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Disponível em: [https://www.cedefop.europa.eu/files/4117\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf). Acesso em: 26/02/2025.

**COODESH.** Plataforma de recrutamento e validação técnica de profissionais de tecnologia. Disponível em: <https://coodesh.com/>. Acesso em: 25/05/2025.



DESIGN COUNCIL. **Eleven Lessons: Managing Design in Eleven Global Brands**. Londres: Design Council, 2007. Disponível em: [https://www.designcouncil.org.uk/fileadmin/uploads/dc/Documents/ElevenLessons\\_Design\\_Council%20%282%29.pdf](https://www.designcouncil.org.uk/fileadmin/uploads/dc/Documents/ElevenLessons_Design_Council%20%282%29.pdf). Acesso em: 06/03/2025.

FARIA, Felipe. **Memória: o homem habilidoso**. *Revista Ciência Hoje (SBPC)*, n.311, 2014.

GREEN, FRANCIS. **What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis**. *London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies*, 2011. Disponível em: <http://www.llakes.org/wp-content/uploads/2011/02/Green-What-is-Skill-reduced.pdf>. Acesso em 27/02/2025.

HERCULANO-HOUZEL, Suzana. **The evolution of human capabilities and abilities**. *Cerebrum*, 2018.

KOMM, Asmus; MAYOL, Fernanda; GANDHI, Neel; DURTH, Sandra. **A new operating model for people management: More personal, more tech, more human**. *McKinsey & Company*, 7 fev. 2025. Disponível em: <https://www.mckinsey.com.br/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-new-operating-model-for-people-management-more-personal-more-tech-more-human#/>. Acesso em: 15/02/2025.

LAMRI J, LUBART T. **Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach**. *Journal of Intelligence*, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060107>. Acesso em: 27/02/2025.

LE BOTERF, GUY. **Construire les Compétences Individuelles et Collectives**. *Paris: Éditions d'organisation*, 2000.

LEONARDO, Bruno. **Skills-first: o futuro do trabalho está focado em priorizar as habilidades**. *Exame*, 31 out. 2023. Disponível

em: <https://exame.com/carreira/skills-first-o-futuro-do-trabalho-esta-focado-em-priorizar-as-habilidades/>. Acesso em: 27/02/2025.

LIGHTCAST. **Open Skills: The free, open-source library of job skills**. 2024. Disponível em: <https://lightcast.io/open-skills>. Acesso em: 22/06/2025.

LINKEDIN. **LinkedIn Business Solutions: soluções para empresas, recrutamento e desenvolvimento profissional**. Disponível em: <https://business.linkedin.com/>. Acesso em: 25/05/2025.

LINKEDIN. **Building LinkedIn's Skills Graph to Power a Skills-First World**. LinkedIn Engineering Blog, 24 maio 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/blog/engineering/skills-graph/building-linkedin-s-skills-graph-to-power-a-skills-first-world>. Acesso em: 22/06/2025.

LIVEWORK STUDIO. **Matriz CSD: nossa ferramenta mais versátil e popular**. Livework Studio Brasil, 24 nov. 2020. Disponível em: <https://liveworkstudio.com.br/insight/matriz-csd-nossa-ferramenta-mais-versatil-e-popular/>. Acesso em: 08/05/2025.

MITCHELL, C. Creating a Value Proposition. **Harvard Business School Online Blog**, 07 dez. 2022. Disponível em: <https://online.hbs.edu/blog/post/creating-a-value-proposition>. Acesso em: 03/06/2025.

PARTNERSHIP FOR 21ST CENTURY SKILLS. **P21 Framework for 21st Century Learning**. Washington, D.C., 2007. Disponível em: [https://www.marietta.edu/sites/default/files/documents/21st\\_century\\_skills\\_standards\\_book\\_2.pdf](https://www.marietta.edu/sites/default/files/documents/21st_century_skills_standards_book_2.pdf). Acesso em: 28/02/2025.

STARK, Clinton. **Google updates G App logo for 2025 trend**. Stark Insider, 6 maio 2025. Disponível em: <https://www.starkinsider.com/2025/05/google-updates-g-app-logo-for-2025-trend.html>. Acesso em: 10 jul. 2025.

SILVA, Priscila Mariano da; SOUZA, Átila de; RABELO, Carlos Eduardo; PINHEIRO, Clíciana de Souza; TAVARES, Fablícia Érica Laborda; FONSECA, Maria Gabriella Flores Severo; ARAÚJO, Suely da Silva Lima; SANTOS, Vanda. **Metodologias ativas para o desenvolvimento de habilidades do século XXI.** *Revista Caderno Pedagógico*, Curitiba, 2024.

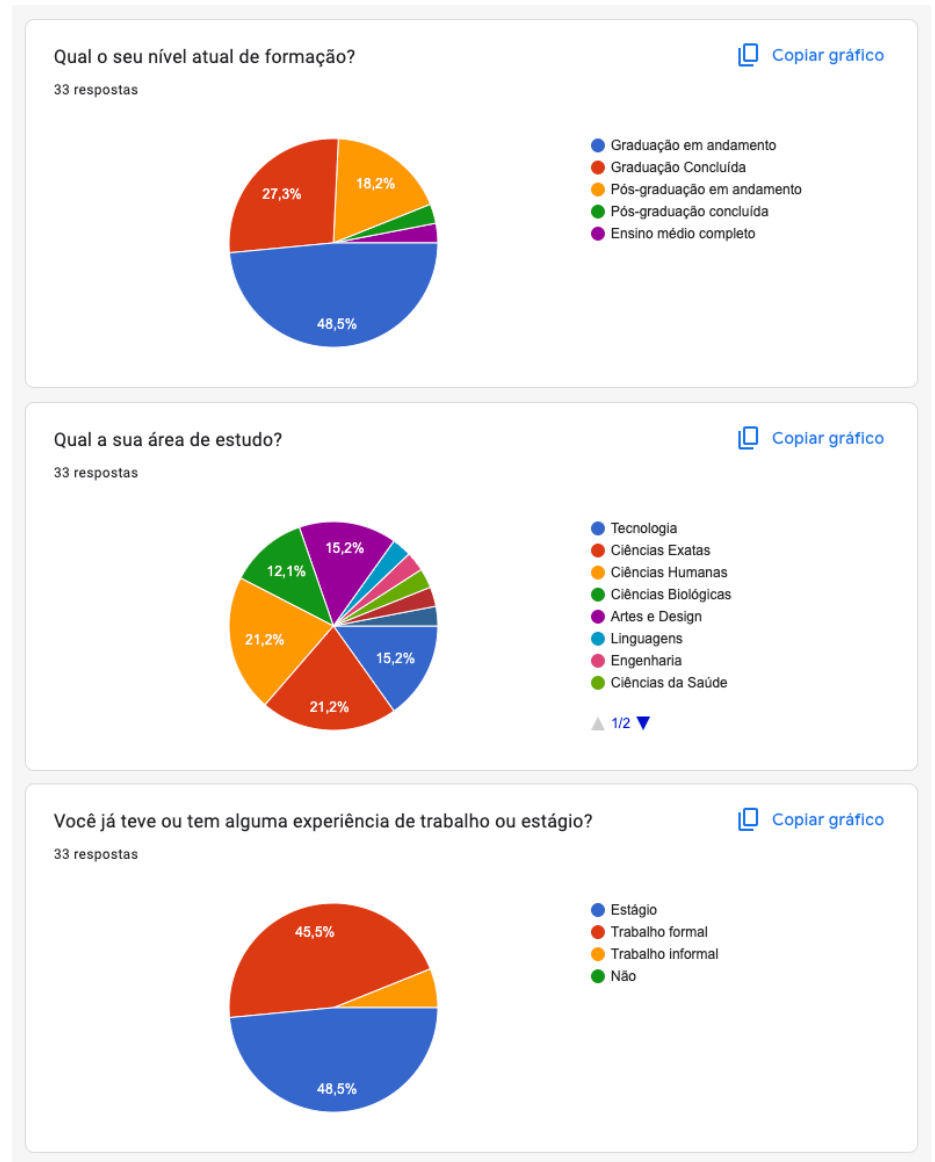
WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2025.** *Genebra: World Economic Forum*, 2025. Disponível em: [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf). Acesso em: 15/02/2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Skills Taxonomy Adoption Toolkit.** *Genebra: World Economic Forum*, 2025. Disponível em: [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Skills\\_Taxonomy\\_Adoption\\_Toolkit\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Global_Skills_Taxonomy_Adoption_Toolkit_2025.pdf) Acesso em: 15/02/2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Skills Taxonomy.** *Reskilling Revolution*, 2024. Disponível em: <https://www1.reskillingrevolution2030.org/skills-taxonomy/index.html>. Acesso em: 22/06/2025.

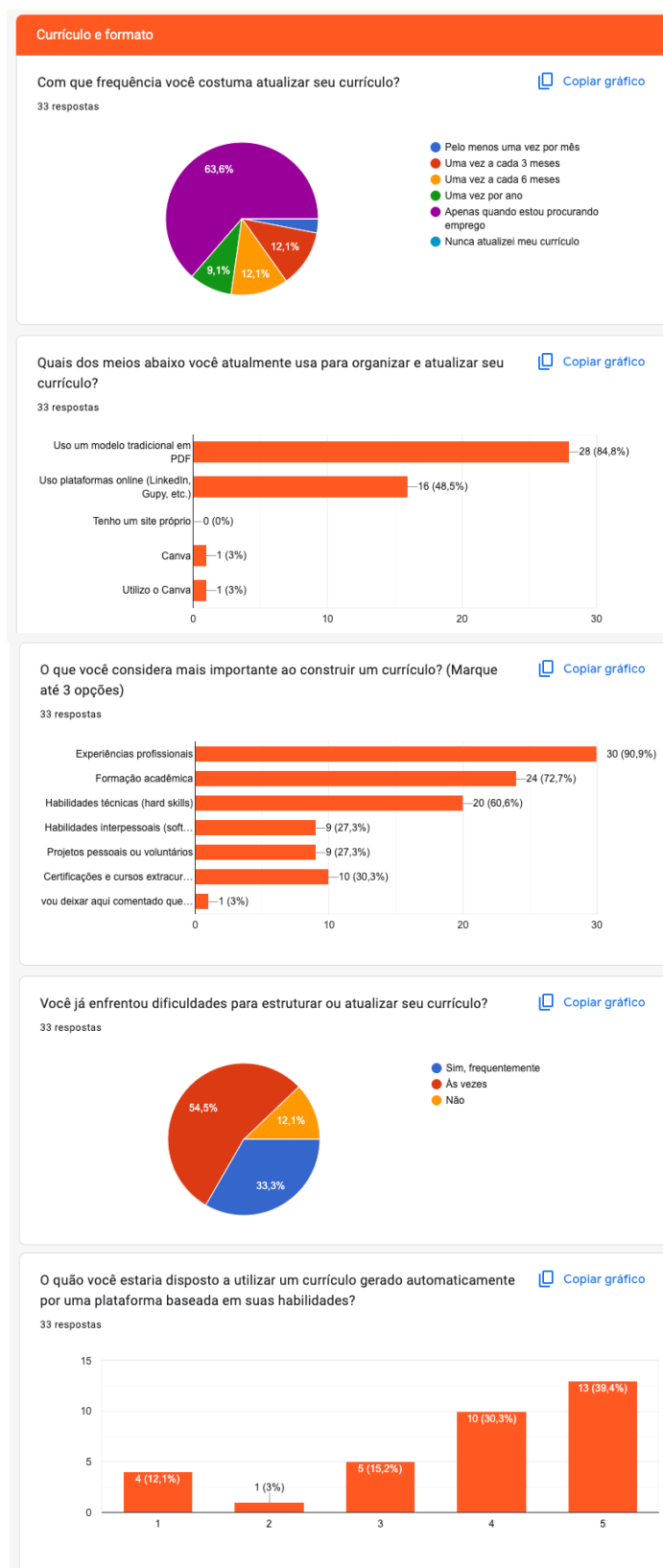
## Apêndice A

### Perguntas e resultados do formulário de pesquisa com estudantes



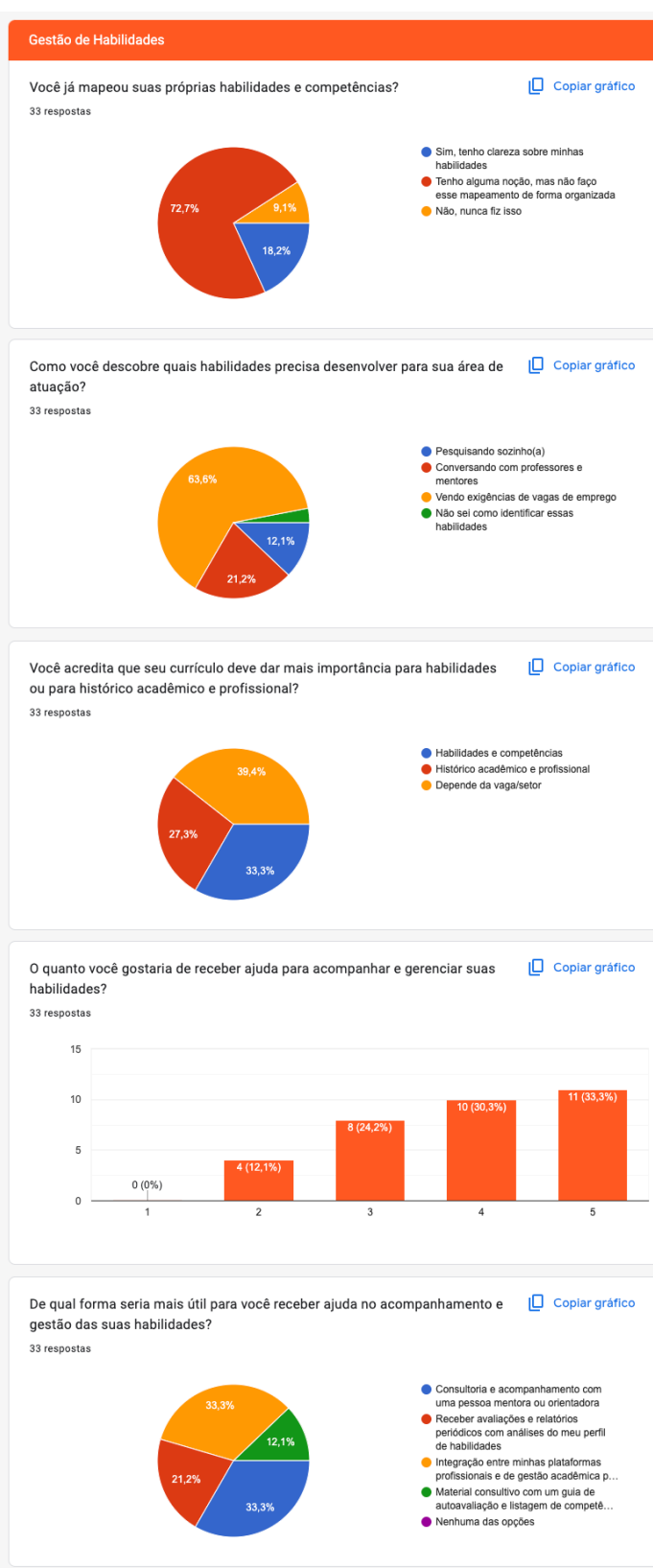
**FIGURA 20**  
Seção “Perfil” do formulário

O autor (2025).



**FIGURA 21**  
Seção “Currículo e Formato” do formulário

O autor (2025).

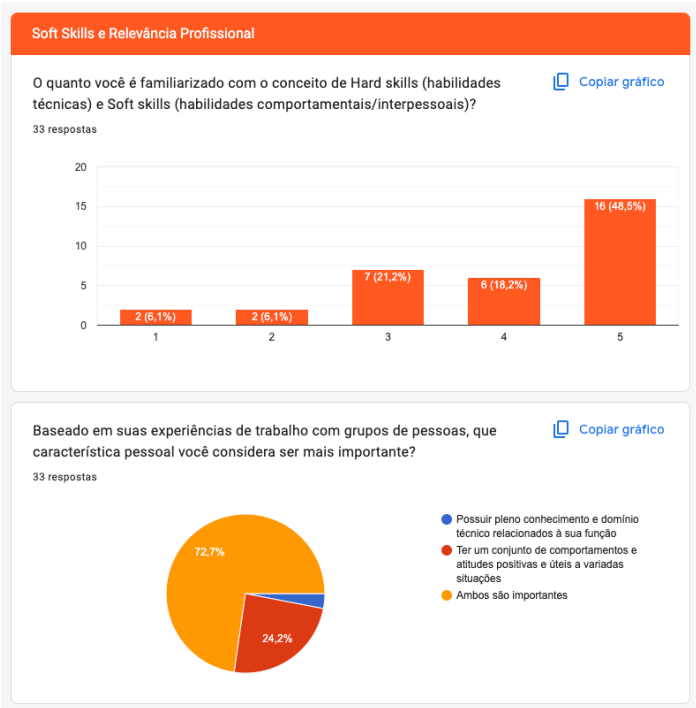


**FIGURA 22**  
Seção “Gestão de Habilidades”

O autor (2025).

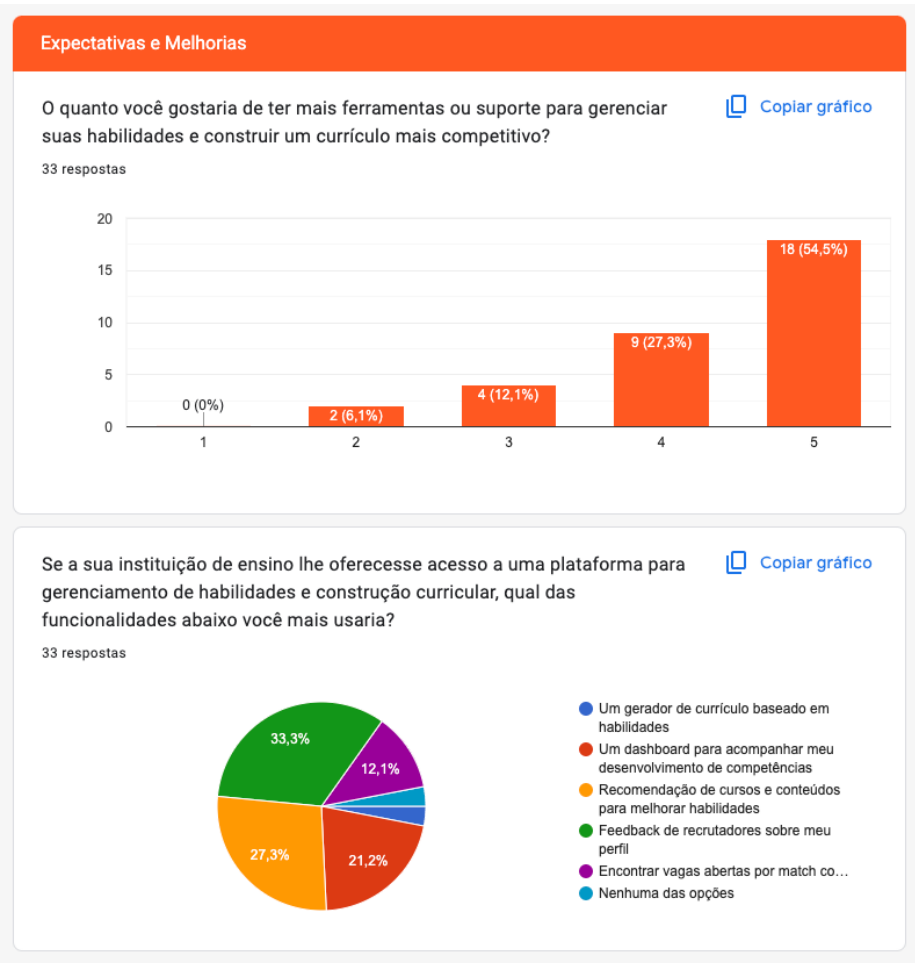
**FIGURA 23**  
Seção “Soft Skills e Relevância Profissional” do formulário

O autor (2025).



**FIGURA 24**  
Seção “Expectativas e Melhorias” do formulário

O autor (2025).



## Apêndice B

### Roteiro de perguntas e notas das entrevistas com Recrutadores

#### Roteiro da Entrevista com Profissionais de RH

##### **Introdução:**

Esta entrevista busca entender como os recrutadores lidam com gestão de habilidades das pessoas, contratação e currículos — desde a triagem até o momento de decisão. Suas respostas vão ajudar na ideação de soluções que buscam dar suporte a estudantes e egressos que estão realizando suas entradas no mercado de trabalho e tornar o processo de seleção mais eficaz. Todas as respostas fornecidas aqui serão apenas utilizadas para fins de pesquisa, de forma anônima. Nenhum dado pessoal será divulgado. Se estiver tudo certo, podemos começar?

##### **1. Contexto**

- 1.1. Pode me contar um pouco sobre sua função atual e sua experiência com recrutamento?
- 1.2. Qual o porte e setor da empresa onde atua?
- 1.3. Existe algum tipo de flexibilidade em como sua empresa se organiza em relação à áreas e funções?

##### **Profissional 1:**

- Trabalha há 15 anos com RH;
- Possui formação em psicologia com ênfase em RH;
- Trabalha com todas as funções do RH.

#### Profissional 2:

- Trabalha com gestão de RH;
- Não trabalha com recrutamento há muito tempo.

#### Profissional 3:

- Formação psicologia.
- Trabalhava muito com recrutamento.

## 2. Processo seletivo atual

2.1. Como funciona hoje o processo de triagem de candidatos na sua empresa?

2.2. Que tipo de currículo ou perfil chama mais sua atenção inicialmente?

2.3. Que critérios você costuma considerar mais importantes ao selecionar um candidato?

- Experiência prévia?
- Formação acadêmica?
- Habilidades técnicas ou comportamentais?

#### Profissional 1:

- Às vezes a contratação acontece por indicação direta.
- Processo costuma ser: Formulário > Divulgação > LinkedIn ou Catho > Currículos e triagem > Entrevista > Reunião com Gestor > Testes.
- Na entrevista acha importante validar o match com o perfil da vaga e cultura da empresa
- Acha “experiências prévias” uma seção mais importante para posições seniores, enquanto habilidades são importantes para posições mais juniores
- Critérios de recrutamento dependem da vaga

#### Profissional 2:

- Acredita que o processo de contratação mudou bastante no pós-pandemia.
- Aponta que cada vez mais as HRIS (Human Resources Information Systems), como Gupy e Inhire, filtram melhor os critérios, inclusive por habilidades.
- Ao analisar um perfil, as primeiras informações que olha é



onde a pessoa trabalha ou já trabalhou, o que a pessoa faz além do seu cargo (hobbies, projetos pessoais, experiências extracurriculares), entregas, publicações, habilidades de liderança e recomendações. Não faz diferença o curso de graduação.

- Comenta que às vezes o candidato tem um bom perfil, porém não faz sentido no ambiente por questões de alinhamento cultural ou na vaga em si pela sua qualificação ser mais apropriada para outra função.
- Mantém a triagem técnica mínima. Gosta de um momento de entrevista de sintonia.

### Profissional 3:

- Diz que monta o processo seletivo baseando-se em critérios claros que o solicitante da vaga determina, que podem ser formação, experiências anteriores de trabalho e local de residência, por exemplo.
- Seu processo de recrutamento costuma ser: Análise de currículo > Entrevista > Teste > Dinâmica
- Diz que quando recebia uma solicitação de uma vaga, desenhava um “perfil imaginário” em sua mente.
- Sua ordem de análise era: endereço, formação, objetivo, experiências de trabalho anteriores - que comenta ser uma informação crucial.
- Destaca que experiências de trabalho com pouco tempo levantam mais suspeitas do que boas impressões.

## 3. Avaliação de habilidades

3.1. Como vocês lidam com a problemática da falta de habilidades específicas internamente?

3.2. Existem habilidades específicas que vocês buscam com mais frequência? Quais?

3.3. Como vocês identificam e avaliam hard skills e soft skills de um candidato durante o processo seletivo?

### Profissional 1:

- Validar informações dos currículos é um dos principais desafios. Na análise de currículos em PDF, de A a Z, perde-

se muita informação no processo;

- Baixa confiança no que é afirmado no currículo. Por isso, utiliza desafio e entrevista técnica como métodos para validação de informações. Após isso, elabora um parecer do candidato;
- Costuma validar tanto soft-skills em entrevistas e dinâmicas quanto hard-skills em entrevistas e cases (desafios).

#### Profissional 2:

- Afirma que no mercado de tecnologia as habilidades estão ganhando cada vez mais protagonismo;
- Aponta que um problema comum entre os recrutadores é de ficarem confusos ao definir o que é uma habilidade;
- Os candidatos também possuem dificuldade ao indicar suas próprias competências por falta de clareza e muitas vezes utilizando atributos que não são habilidades;
- Comenta que seria bom levar esse conteúdo educativo para as pessoas.

#### Profissional 3:

- Diz que o critério de habilidades depende do solicitante. Existem habilidades que são essenciais para alguns cargos;
- Aponta que não existe uma preocupação grande com soft skills, principalmente nas primeiras etapas. Isso algumas vezes acaba virando um ponto de atenção após a contratação, quando contratados apresentam não ter uma habilidade que era essencial ao cargo, mas que sua busca e validação foi ignorada durante o processo de recrutamento;
- Comenta que não vê sentido em “quantificar habilidades”, pela arbitrariedade de como a competência é dimensionada em currículos que já analisou.

### **4. Currículo e representação de competências**

4.1. Você acha que os currículos que recebe hoje evidenciam bem as habilidades dos candidatos?

4.2. O que costuma estar ausente ou mal representado nos currículos?

4.3. Como você vê o currículo tradicional em relação a novas

formas de apresentação (ex: portfólios, perfis digitais, plataformas automatizadas)?

**Profissional 1:**

- Acredita que LinkedIn é fundamental e o considera uma boa plataforma para análise de perfis mais estratégicos;
- Acredita que o currículo de papel é “coisa da velha guarda”.

**Profissional 2:**

- “O currículo com mais de uma página é chato”.

**Profissional 3:**

- Gosta de pedir apresentação em vídeo para captar características comportamentais.
- Fala sobre o “currículo de lan-house” como exemplo de um modelo antigo, feito com pouca orientação, ainda muito usado e que não comunica o perfil e história do candidato. Uma boa sugestão de narrativa seria: Quem eu sou > o que eu quero > como sou qualificado para isso > que experiências eu já tive sobre isso.
- Diz que queria poder encontrar logo no topo do documento informações mais diretas para os seus critérios de contratação.

## **5. Tecnologia e ferramentas**

5.1. Você já ouviu falar em contratação por habilidades (skills-based hiring)?

5.2. Você já utilizou ou conhece plataformas que apresentam candidatos por habilidades?

5.3. Como você avalia o impacto dessas ferramentas que geram perfis baseados em habilidades ou dashboards de competências no processo seletivo?

**Profissional 1:**

- Acredita que LinkedIn é fundamental, pela validação de informações no currículo tradicional, consulta de experiências e, principalmente, recomendações da rede de pessoas;

- Plataformas inteligentes das quais já ouviu falar: LinkedIn, Recruta.ai, Gupy;
- Critica a Gupy em relação ao andamento dos processos, que costumam ser demorados;
- Empresas menores não adotam essas tecnologias por falta de investimentos;
- Acha útil ver a porcentagem de match que o candidato tem com a vaga nessas plataformas.

#### Profissional 2:

- Costuma olhar muito mais o LinkedIn, onde consegue ter um contexto melhor acerca do perfil do candidato, consegue olhar o que ele publicou e como conta a sua história.
- Menciona o LinkedIn Recruiter, onde consegue ter muitos filtros, inclusive por habilidades, gerar relatórios. Afirma que um contraponto é que a plataforma não é muito intuitiva e possui má usabilidade.

#### Profissional 3:

- Prefere currículos em PDF. Diz que as plataformas são burocráticas e cansam os candidatos, que, ao tentar acabar o preenchimento de forma rápida, acabam omitindo informações ou não preenchendo formulários de forma satisfatória.

### 6. Cultura e desafios

6.1. Na sua visão, o mercado está preparado para contratar por habilidades em vez de por cargos ou diplomas?

6.2. Quais os principais desafios que você encontra ao tentar contratar com foco em competências?

#### Profissional 1:

- Nunca contratou por habilidades. Todos os recrutamentos que já fez tinham um perfil claro.
- Afirma que existe uma parte subjetiva na contratação que é importante - match cultural e comportamental com o perfil da vaga. Por isso, validar habilidades é muito importante.
- A maior parte do mercado não está preparado para

contratar por habilidades devido aos gestores que muitas vezes querem “pular etapas” e aponta que indicações feitas por eles ainda são o maior peso na escolha dos candidatos.

- Acredita que o processo de contratação precisa ser completo e holístico, que é necessário validar o currículo e destaca a importância de aspectos subjetivos e de não ter um olhar frio.

#### Profissional 2:

- Costuma utilizar plataformas de RHIS para filtrar pessoas por habilidades específicas.

## 7. Encerramento

7.1. O que você gostaria que mudasse na forma como os candidatos se apresentam profissionalmente?

7.2. Tem alguma sugestão de ferramenta ou processo que facilitaria seu trabalho na área de recrutamento?

#### Profissional 1:

- Destaca que os candidatos precisam estar mais alinhados: pecam pela falta ou pelo excesso, às vezes não possuem um perfil ideal para a vaga, falta profissionalismo, precisam se ater às perguntas e não serem prolixos.
- Muitas vezes uma pessoa não é adequada para vaga mas a pessoa é identificada pelo recrutador como ideal para uma outra vaga. Aconselha muitas vezes a mudar o perfil/ objetivos do currículo para melhor aproveitamento – salvo quando o candidato quer fazer mudança de carreira. Nesse último caso, orienta formações e cursos.
- Acredita que o fator humano é essencial.

#### Profissional 2:

- Sugere direcionar o foco em uma plataforma que ajude as pessoas a entenderem como organizar suas habilidades;
- Destaca que os recrutadores já usam amplamente o LinkedIn;
- Aponta para os problemas de traduzir seu conhecimento em uma habilidade, definir o que é uma habilidade e ajudar

as pessoas a entenderem como editar seu perfil para a vaga que querem.

- Levanta o questionamento de como fazer ser mais fácil comprovar experiências em currículos, pois só um momento de sintonia é um recorte pequeno.

#### Profissional 3:

- Destaca que “como fazer currículo” é um conhecimento pouco difundido. Pessoas costumam vender esse conhecimento e nem todo mundo pode pagar;
- Um bom design - considerando diagramação, organização e legibilidade - do currículo impacta nas primeiras impressões, define se um candidato será avaliado ou não e demonstra zelo;
- Aponta que o maior problema é estrutural. Diz que “o melhor produto nas mãos do gestor desqualificado não resolve o problema”, evidenciando o perfil dificultador desse agente pela falta de instrução;
- Diz que seria bom ter um modelo de currículo que estivesse sempre sendo atualizado;
- Conta que uma boa dica é imaginar “que perguntas vão ser feitas a mim como candidato” no preparo para uma entrevista profissional.

# Apêndice C

## Análise de Similares

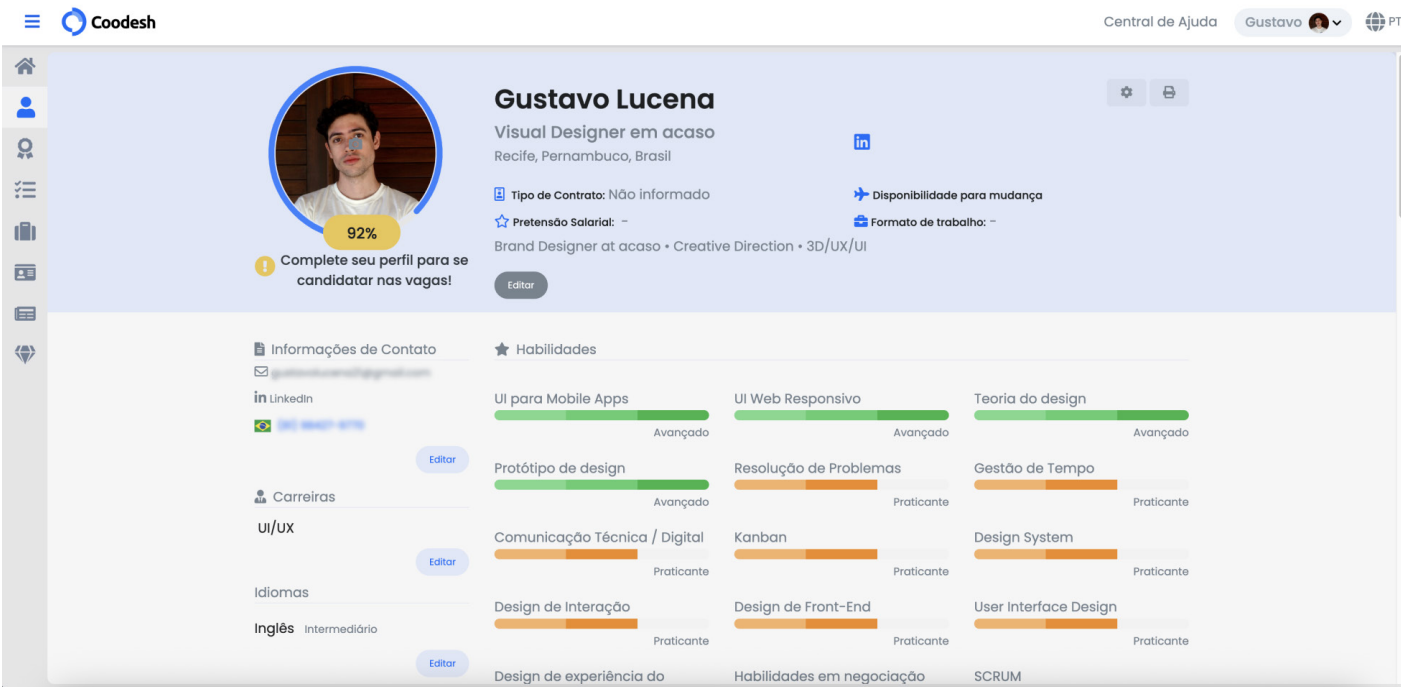


FIGURA 25 Plataforma Coodesh.  
Coodesh (2025).

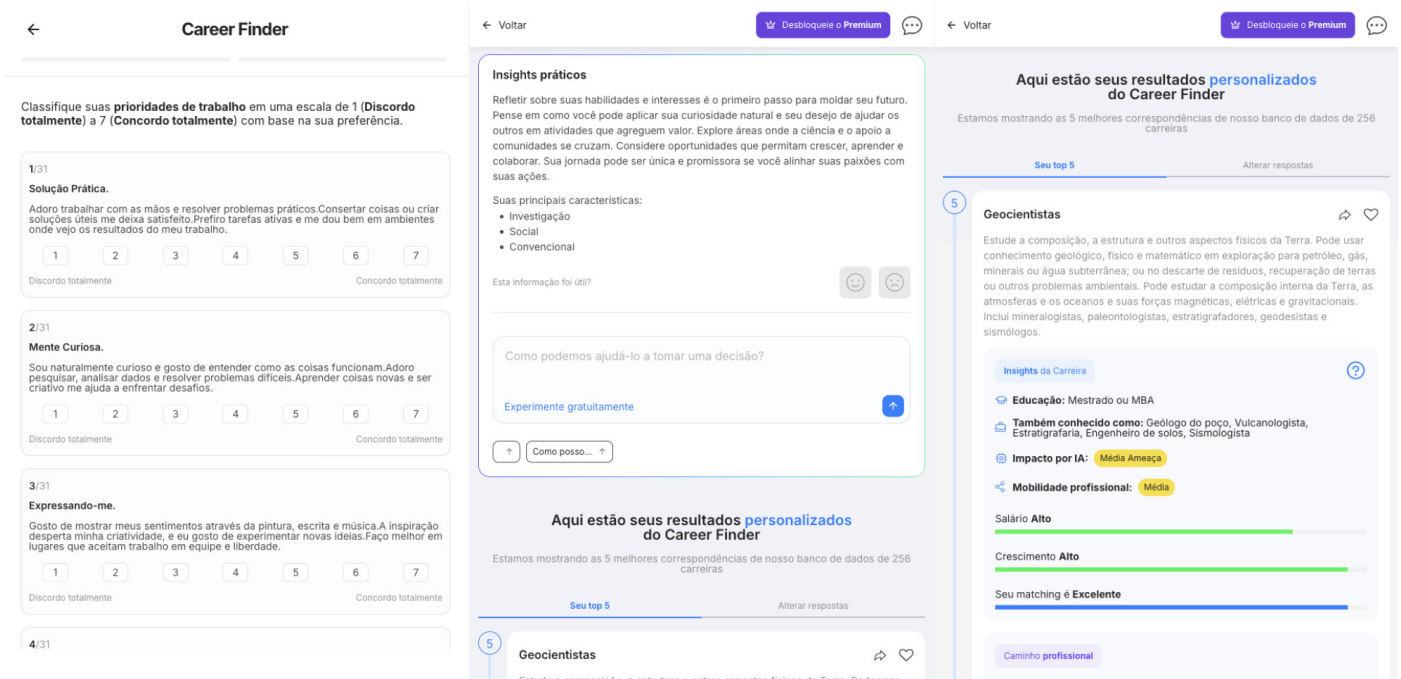
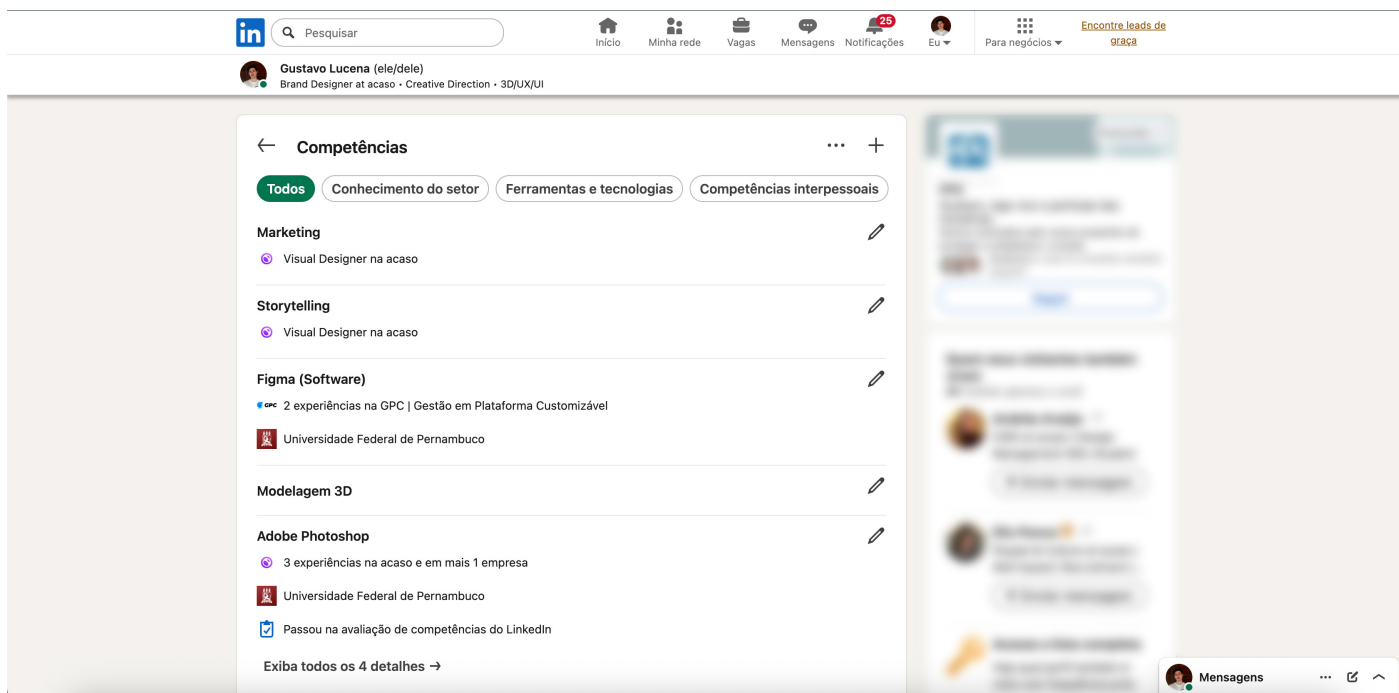
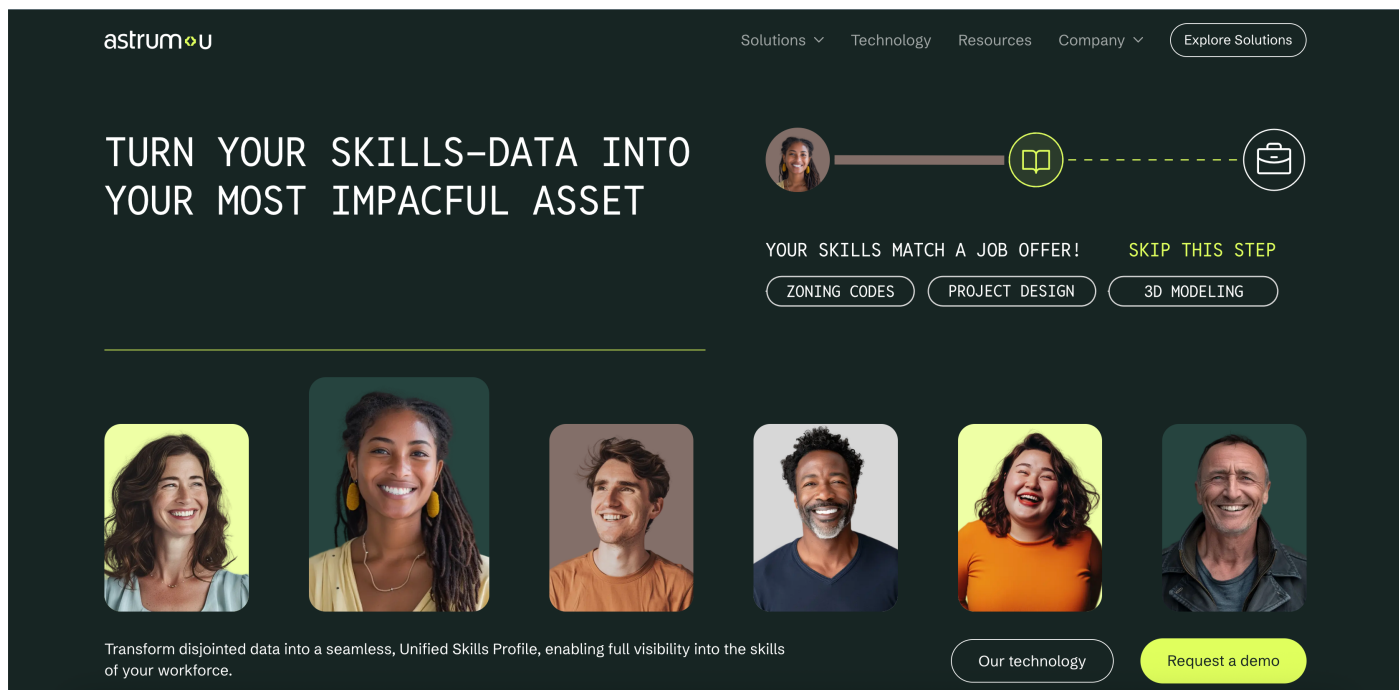


FIGURA 26 Plataforma Atlas.  
Atlas (2025).



**FIGURA 27** Competência na plataforma LinkedIn.  
*LinkedIn* (2025).



**FIGURA 28** Site da plataforma AstrumU.  
*AstrumU* (2025).



# Apêndice D

## Taxonomias analisadas

| Libraries | Subjects                       | Topics                | Portuguese                        | German                             | Spanish                           | French                          | Japanese     | Chinese |
|-----------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|--------------|---------|
| BUSINESS  |                                |                       | Negócios                          | Business                           | Negocios                          | Business                        | ビジネス         | 商业      |
|           | Business Analysis and Strategy |                       | Análises e Estratégia de Negócios | Unternehmensanalyse und -strategie | Análisis y estrategia empresarial | Analyse et stratégie d'affaires | 企業分析と戦略      | 商业分析与战略 |
|           |                                | Business Analysis     | Análise de negócios               | Unternehmensanalyse                | Análisis empresarial              | Analyse d'affaires              | 企業分析         | 业务分析    |
|           |                                | Business Intelligence | Inteligência empresarial          | Business Intelligence              | Business intelligence             | Informatique décisionnelle      | ビジネスインテリジェンス | 商业智能    |
|           |                                | Business Strategy     | Estratégia de negócios            | Unternehmensstrategie              | Estrategia empresarial            | Stratégie d'entreprise          | ビジネス戦略       | 业务战略    |
|           |                                | Crisis Management     | Gestão de Crise                   | Krisenmanagement                   | Gestión de crisis                 | Gestion de crise                | 危機管理         | 危机管理    |
|           |                                | Data Analysis         | Análise de dados                  | Datenanalyse                       | Análisis de datos                 | Analyse de données              | データ分析        | 数据分析    |
|           |                                | Data Visualization    | Visualização de dados             | Datenvisualisierung                | Visualización de datos            | Visualisation de données        | データの視覚化      | 数据可视化   |

FIGURA 29 LinkedIn Skills.  
LinkedIn (2023).

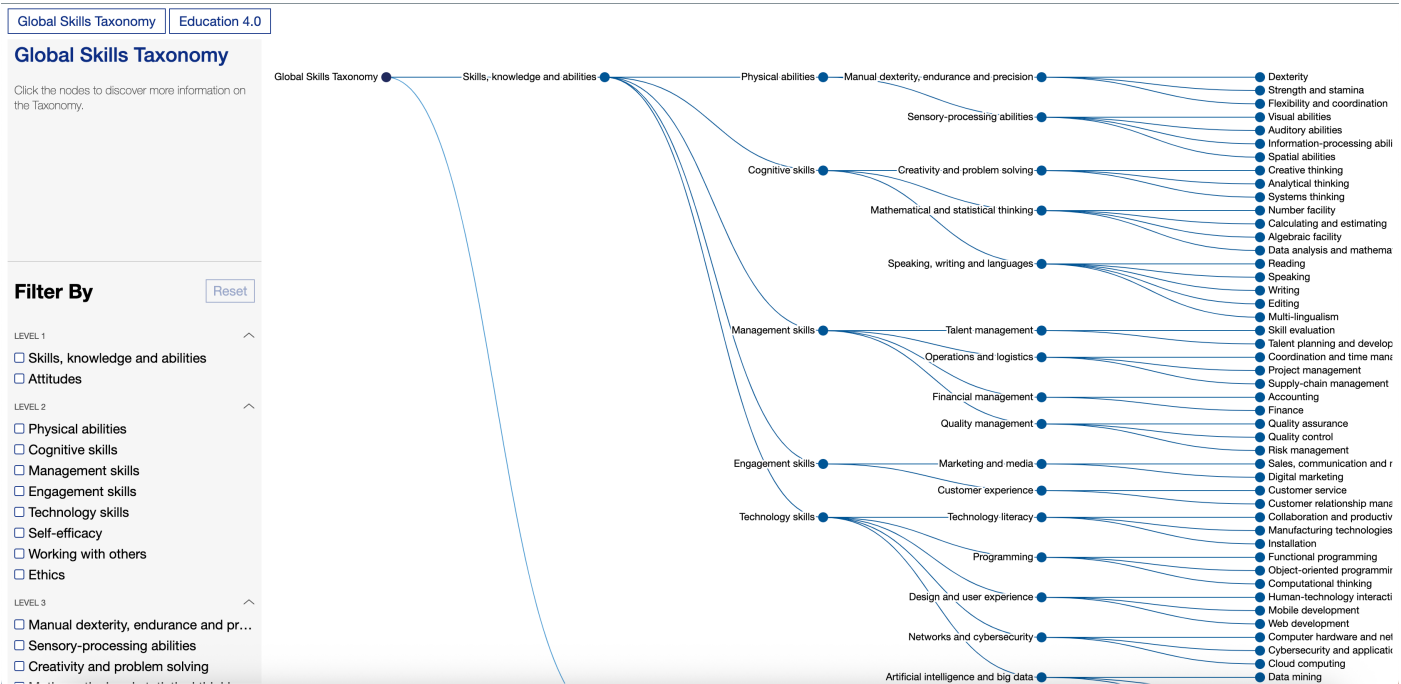
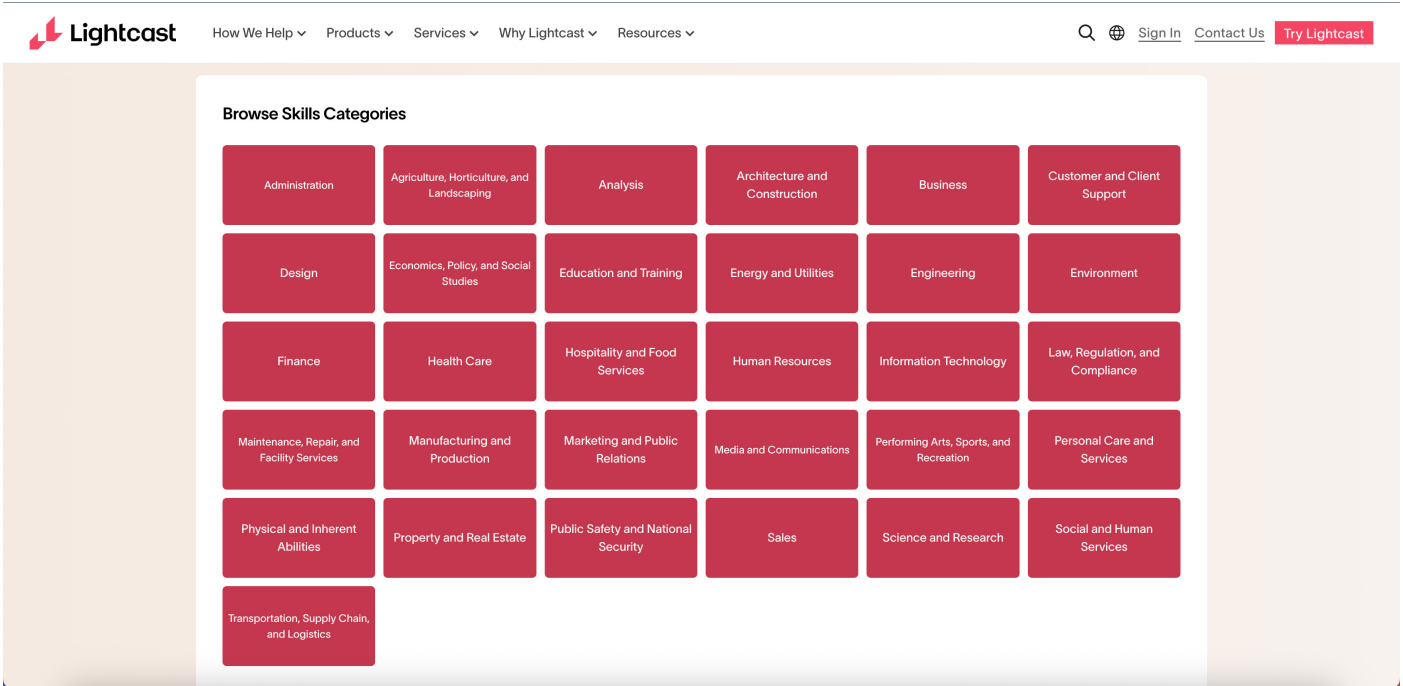


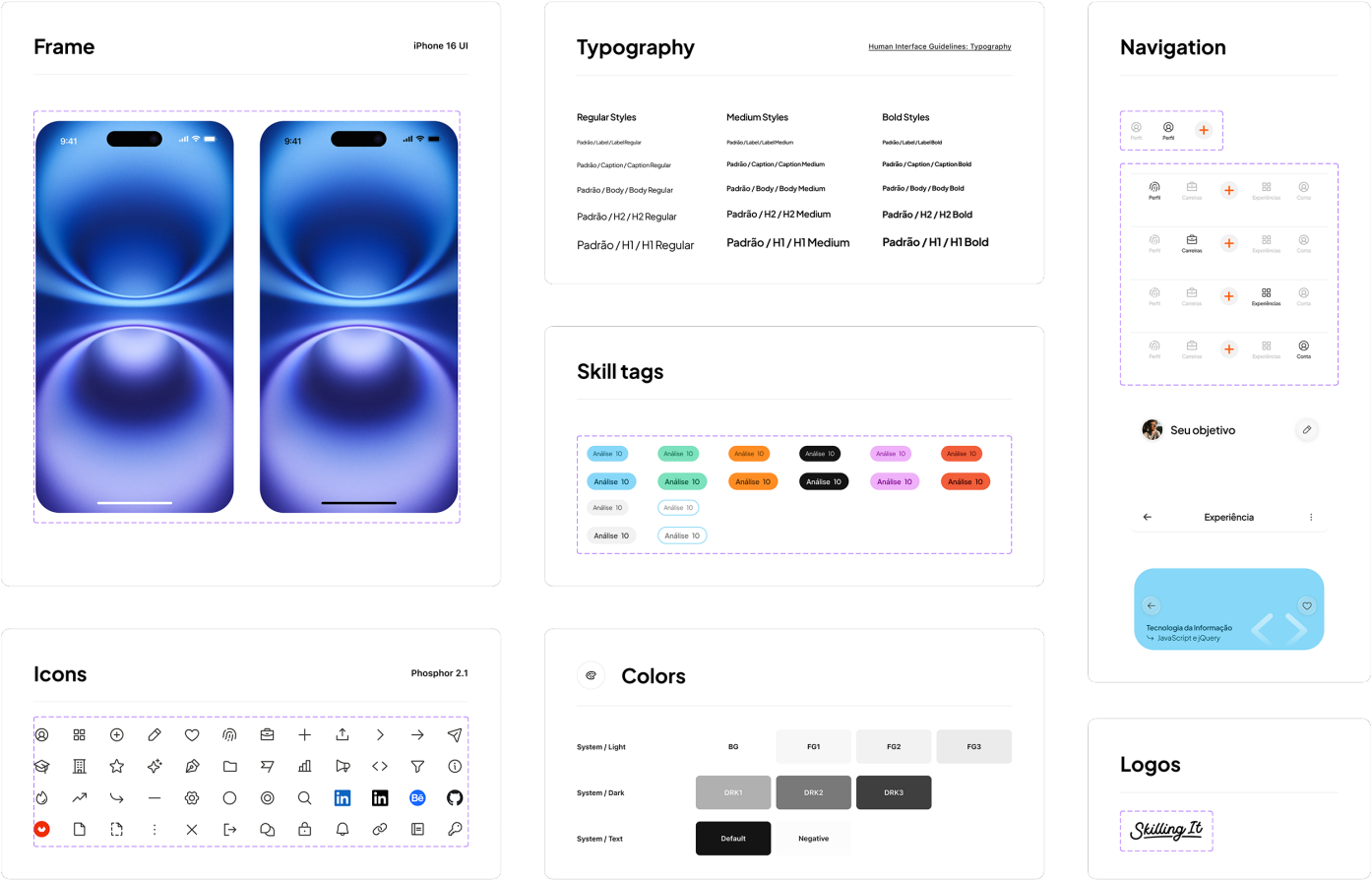
FIGURA 30 Global Skills Taxonomy.  
World Economic Forum (2024).



**FIGURA 31** Open Skills.  
*Lightcast* (2024).

# Apêndice E

## Design System



**FIGURA 32** Design System.  
*O autor (2025).*

*Skilling It*