



# **Pesquisa qualitativa com usuários de plataformas de vagas**

Esse é o projeto de conclusão da primeira Sprint do curso de  
pós-graduação em Experiência do Usuário e Interação Humano  
Computador

Instituição: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio)

Aluno: João Pedro Monteiro Braga

# MVP da Sprint de Pesquisa com Usuários

## Tema: Desafios na Experiência de Usuário em Plataformas de Vagas de Emprego

### Introdução

Na era da modernidade, o virtual ganha destaque em diversas áreas de atuação, em certas áreas, os trabalhadores podem realizar suas atividades no conforto de sua casa, sem precisar se deslocar para um local específico, basta apenas acessar um computador com internet. Nesse aspecto a forma de buscar uma nova vaga no mercado de trabalho também evoluiu. O antigo processo de imprimir um currículo em papel e distribuir em empresas agora é substituído por plataformas que conectam candidatos e empresas.

## 1. Domínio de aplicação e sistemas existentes

### 1.1. Domínio de Aplicação

#### **Emprego e Recrutamento Digital**

O domínio de aplicação escolhido envolve plataformas digitais voltadas para o recrutamento, busca de vagas de emprego e gestão de processos seletivos. Essas plataformas atuam como intermediárias entre candidatos e empresas, com o objetivo de facilitar o encontro entre oferta e demanda no mercado de trabalho.

### 1.2. Sistemas existentes

Plataformas de recrutamento e seleção com diferentes modelos de candidatura e triagem.

- LinkedIn
- Catho
- InfoJobs
- Gupy
- Glassdoor
- Indeed.

### 1.3 Ideias que possam ser aproveitadas

- Utilização de IA para otimização das seleções;
- Indicações de vagas específicas para diferentes perfis;

### 1.4 Oportunidades de melhoria

- Algumas não permitem personalizar o currículo para cada vaga;

### 1.5 Lacunas ou problemas já identificados

- Falta de transparência sobre o processo de seleção;
- Falta de retorno sobre os processos;

### 1.6. DeskResearch

Desenvolvi uma Desk Research para entender as reclamações dos usuários de algumas plataformas.

Currículo algoritimizado é um conceito interessante para melhorar o fluxo do RH, contudo tenho uma impressão de que a IA desta empresa deixa a desejar, mesmo entendendo o conceito, e aproveitando dicas tops iguais às que você demonstrou, não obtive resultados positivos.

A gupy é a pior plataforma q existe pq não os recrutadores nem sabem configura e muita gente nem passa na maioria. Daí vocÇe entra no linkedin e tem uns mil posts como esse como se fosse resolver o problema que é o mal uso da IA para selecionar candidatos. Ai fica fácil ganhar dinheiro em cima das pessoas que realmente querem uma oportunidade.

Gupy não e brincadeira. Se depender dela não consigo mais nada na área da aviação. Já até desistir por conta dessa chatice que é. Antes era muito mais fácil e melhor o processo 😞

Uma das maiores reclamações que pude encontrar é sobre a falta de retorno sobre os status das candidaturas em questão. Candidatos que aplicam para as vagas na plataforma e não recebem retornos sobre as mesmas.

## **2. Preparação para a Entrevista Semi-estruturada**

### **2.1. Definição e descrição dos papéis de potenciais usuários e stakeholders**

**Candidatos:** Pessoas que utilizam as plataformas em busca de vagas de emprego.

**Recrutadores:** Pessoas que utilizam as plataformas em busca de candidatos para as vagas.

#### **Roteiro da entrevista.**

O roteiro foi criado pensando em entender mais sobre os participantes e quais as maiores dificuldades dos usuários dessas plataformas, sejam eles candidatos as vagas ou recrutadores.

### **2.2. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi construído para informar ao participante sobre a pesquisa e os direitos que ele tem ao consentir em participar voluntariamente.

### **2.3. Roteiro**

#### ***Introdução da entrevista***

Oi, ..... Tudo bem?

Obrigado por aceitar participar dessa pesquisa. Ela faz parte de um projeto para a minha pós-graduação em Experiência do Usuário e Interação Humano-Computador.

#### ***Perguntas da pesquisa***

**Parte 1:** Essa etapa da entrevista é para entender o perfil do participante. As perguntas são relacionadas ao momento pessoal, profissional e acadêmico do entrevistado

#### **Para ambos**

- Qual seu nome? Idade? E onde mora?
- Qual sua formação e profissão?
- Você está empregado atualmente ou está buscando emprego?

#### **Para recrutadores**

- Há quanto tempo você trabalha na área?

**Parte 2: Essa etapa é para entender a relação do participante com as plataformas de vagas e quais o participante utiliza.**

**Para candidatos**

- Você participou de algum processo seletivo nos últimos 12 meses?
- Esse processo foi através de alguma plataforma?
- Você pode contar como foi todo o processo do momento de encontrar a vaga até a finalização da candidatura, seja pela contratação ou negativa da empresa?
- Quais plataformas você costuma usar para procurar vagas de emprego? (Ex: LinkedIn, InfoJobs, Gupy, Catho, etc.)
- Como foram suas experiências utilizando essas plataformas?

**Para recrutadores**

- Como funciona o processo seletivo para você preencher uma vaga? Desde o momento que você recebe a vaga para ser preenchida até o momento da contratação.
- Com quais plataformas você já trabalhou para publicar vagas?
- Como é a sua experiência com essas plataformas?

**Parte 3: Esse momento é para entender os pontos positivos e negativos das plataformas de acordo com a visão dos entrevistados.**

**Para ambos**

- Quais os pontos positivos dessas plataformas?
- Quais os pontos negativos dessas plataformas?
- Você acredita que uma plataforma se destaca das demais? Por quê?
- Você poderia dar um exemplo específico de uma situação em que uma plataforma de vagas foi particularmente útil ou benéfica para você?
- Você poderia dar um exemplo específico de uma situação em que uma plataforma de vagas gerou frustração ou dificuldade para você?

- Se você pudesse mudar uma única coisa nas plataformas de vagas, o que seria e por quê?
- Existe alguma funcionalidade que você sente falta nas plataformas atuais? Se sim, qual?

## **Finalização da entrevista**

### **Para ambos**

- No âmbito geral, você acha que as plataformas mais ajudam ou atrapalham o processo de seleção?
- Há algo mais que você gostaria de adicionar sobre suas experiências com plataformas de vagas ou o processo de busca/oferta de emprego?

Agradeço imensamente sua participação e o tempo dedicado a esta entrevista. Suas contribuições são muito valiosas para o meu trabalho de pós-graduação.

## **2.4. Entrevista Piloto**

Realizei o teste piloto com um usuário que, atualmente, foi contratado por uma empresa e que o processo seletivo foi iniciado através de uma plataforma de vagas. A entrevista ocorreu da forma como esperada, as perguntas serviram para orientar a entrevista. Não foi notado nenhuma dificuldade ou necessidade de alteração das perguntas, ou do modo de entrevista.

## **3. Execução das entrevistas**

### **3.1. Recrutamento**

**Candidatos:** Foram entrevistados três pessoas que estão em busca de emprego e utilizam sites de vagas para se candidatar.

**Recrutadores:** Foram entrevistados dois profissionais de RH que trabalham utilizando essas plataformas de recrutamento para buscar candidatos.

### **3.2. Condução das entrevistas**

As entrevistas foram realizadas de forma online, através de videochamada pela plataforma Meet do Google. As entrevistas foram gravadas para que posteriormente se fizesse as transcrições das mesmas.

**Segue abaixo as transcrições das entrevistas realizadas:**

---

## **Candidato 1**

### **Entrevistador:**

Eu queria que você falasse seu nome, idade, onde é que você mora.

### **Entrevistado:**

Eu sou \*\*\*\*\*, tenho 32 anos, eu sou de Aracaju, Sergipe. Estou morando em São Paulo há exatos 33 dias, estou morando em Santos, passando muito frio, já estou doente, mas está tudo bem. Eu sou professora de espanhol, dou aula há mais de 10 anos, dou aula particular, mas eu estou no processo de migrar de área. E aí eu já fiz um curso, aí fiz mentoria, portfólio, aí estou me candidatando para a vaga, mas aí estou fazendo workshop, tentando entender o LinkedIn, estou fazendo escola.

### **Entrevistador:**

Então a sua formação, você é professora de espanhol, está fazendo essa migração de área, você é formada na área de letras?

### **Entrevistado:**

Sou formada em letras espanhol, isso.

### **Entrevistador:**

E aí atualmente você trabalha CLT ou você trabalha dando aulas particulares?

### **Entrevistado:**

Só aula particular e aula online, porque como eu me mudei, eu já tinha alunos particulares em Aracaju, aí estão junto comigo no processo de mudança. Aí aparece alguma indicação, tinha uma menina da Bahia pedindo uma aula, e aí vai.

### **Entrevistador:**

Ótimo. E quanto tempo você já trabalha na área de aulas de espanhol?

### **Entrevistado:**

10 anos, 11 anos que eu comecei em 2014. Já tinha uma trilha grande. É, mas eu dei aula 10 anos em colégio, e aí tem uma hora que já chega, sabe? Não vale mais a pena. O dinheiro não aumenta, só o trabalho aumenta, você tem que se adaptar o tempo todo. Os guris de hoje não são os guris de 10 anos atrás, sabe? Uma demanda psicológica muito grande. Aí eu me mudei, não foi por minha causa, foi por causa do meu marido que passou no concurso, mas aí foi minha oportunidade de largar esse mundo tóxico de colégio e aí tentar migrar, né?

### **Entrevistador:**

E nesses últimos 12 meses, você participou de algum processo seletivo, você tá enviando para as vagas? Me conta um pouquinho como é que tá sendo?

### **Entrevistado:**

Nos últimos 12 meses, faz um ano que eu me mudei, um ano que eu saí da Aracaju, dia 23 de junho, foi segunda-feira. E tem 33 dias que eu estou em São Paulo, porque antes eu estava no Rio.

A gente estava no Rio de Janeiro, no curso de formação dele. Aí, durante esse período no Rio, que foi de junho até abril, eu fiz o curso. Eu fiz o UX unicórnio. E aí eu terminei o curso, eu comecei em 2024. Aí parei minha vida, né? Pra mudar, vender coisa de casa, olhar apartamento, todo esse perrengue. Aí fui pro Rio em junho e voltei a estudar em julho.

Aí o curso eu terminei em novembro. Mas o meu portfólio eu só terminei em maio de agora, desse ano. Aí em maio, aí pronto. Aí terminei o portfólio. Ai, desespera. Terminei o portfólio e aí mudança de novo.

Então a gente estava na transição do Rio pra cá e aí tem uns 15 dias que eu voltei a ter foco em mim, né? A procurar um workshop, procurar vaga, mas eu já estava me candidatando a vagas. Em dezembro eu tive minha primeira negativa, que eu fiquei muito feliz. Então eu entrei no jogo. Que é só um e-mail padrão, né? Da empresa. Que eu sei que é padrão, mas porra, minha candidatura chegou em algum lugar. Então esse negócio existe.

Então eu fiquei realmente feliz. Aí em dezembro eu estava me candidatando, aí abriu pausa tudo na vida e agora eu voltei a me candidatar de novo. Aí eu não tenho experiência na área.

Aí estou em grupos de WhatsApp. E aí a galera lá fala muito do trabalho voluntário e tal e eu estou super disposta a entrar nesse, sabe, embarcar no trabalho voluntário pra ter mais experiência, pra ter mais portfólio, pra poder me candidatar porque eu estou vendo também nos grupos que esses sites eles podem ser uma doce ilusão, né? Tipo assim, alguém falou que... Alguém falou, alguém mandou uma matéria, alguém mandou alguma coisa que eu li lá nos grupos que sei lá, a Glassdoor tem coisa de 20 mil candidaturas pra uma vaga. Aí eu fico nervosa, né? Quem sou eu aqui? Pelo amor de Deus, ninguém, né? Então é pura diversão pra mim ficar me candidatando em vaga.

Eu acho que o caminho que eu tenho que fazer pra conseguir uma vaga mesmo vai ser tentar falar com um recrutador no LinkedIn, vai ser talvez pegar um LinkedIn Premium, entender como é que funciona, porque eu estou nesse processo, né? Fiz uma mentoria antes de ontem e aí estou estudando como é que eu vou, eu preciso chegar em algum lugar, sabe? Eu não tenho ninguém pra pegar na minha mão e falar assim, ô querida, trabalha aqui, vem amiga. Não tenho. Então eu preciso achar uma forma de brilhar.

**Entrevistador:**

Entendi, aí você já falou que nesse processo você estava utilizando algumas plataformas e eu queria saber com você quais são as plataformas que você estava tentando utilizar assim, que você já estava tentando utilizar, né?

**Entrevistado:**

Vou decidir agora que eu sou uma pessoa organizada, né? A Glassdoor, que eu anotei aqui, aí tem 99jobs.com, a Glassdoor também. Fiz o cadastro no início antes em design, vagas para UX. Fiz o cadastro na soujunior.tech, me inscrevi na vaga da fotom, me inscrevi no CPQD de Campinas, que é de pesquisa, meio que nada a ver assim, na Catho.com, na GUPY e nas sólides.

**Entrevistador:**

Tu falou aí um pouco das plataformas que tu utilizava, e eu queria saber agora realmente como foram as tuas experiências utilizando essas plataformas. Entendeu? No geral, o que é que tu percebeu, o que é que tu conseguiu pegar, como é que elas funcionam.

**Entrevistado:**

A Glassdoor é chata. Me manda três e-mails por dia, não tem necessidade disso. E aí, muitos e-mails são vagas repetidas. Tipo assim, eu vou ver o e-mail, às vezes todas as vagas do e-mail eu já me inscrevi, então é um e-mail só pra encher a minha caixa de entrada.

Mas quando dá certo, aí chega lá só o nome, né? É o UX Design Junior. Aí ela abre numa página que eu consigo ler uma mini descrição e do lado esquerdo assim tem outras vagas



também. Que aí também já distrai um pouco a pessoa, mas eu sei que tem que ter ali porque, né, pode ter uma coisa mais interessante.

Aí muitas vezes eu leio só aquele pedacinho e aí tem lá pra se inscrever diretamente no site da empresa, né? Aí vai para o site da empresa e aí eu consigo, muitas vezes, fazer a candidatura. E... E é isso. Nesses processos de candidatura tem site que pede pra colocar o currículo, teve site que pediu o currículo do LinkedIn, que eu nem sabia que existia, aí descobri como é que baixa lá e mando, e é isso.

Aí tem candidatura que pede o portfólio, tem candidatura que não pede um lugar específico pra colocar. A maioria pede o LinkedIn. E tem um site que eu acho, que é o Solides, que é... Que eu acho um tiro no pé.

O jeitinho deles colocarem lá a experiência da pessoa. Porque é uma experiência pra todas as vagas. E aí, pô, velho, eu percebi isso.

Eu disse, caraca, que vacilona. Porque eu me candidatei pra uma vaga. Nem lembro se era uma vaga que tinha o nome, aqui, T-Flux, aí, pedi ajuda ao chatGPT, copiei e coleí o que a vaga pedia, aí escrevi tudo que eu sei, tudo que eu aprendi, vou juntar as coisas e botei o texto lá. Show. Aí ontem, eu fui me candidatar pra uma outra vaga, e aí eu vi que o meu texto de apresentação no site era esse texto dessa vaga.

Eu fiquei assim, pô, vai que merda. Porque, às vezes, uma vaga tá muito focada em UI, a outra tá focada em UX, e a outra tá... E eu fico, pronto, e agora eu faço o que? Aí tirei, aí refiz, né? Tipo, tirei nome de marcas e de empresas e tal, e deixei um perfil muito genérico, que eu não acho que é bom. Aí tem essa crítica aí nesse site.

**Entrevistador:**

Então, esses dois são os que você mais usa, né? O Glassdoor e o Solides? Ou é o que você teve uma experiência mais marcante?

**Entrevistado:**

Eu acho que é o Glassdoor, porque ele, como eu falei, ele aparece muito no Caixa de Entrada, então eu vejo muita frequência. O Cato.com também aparece sempre. Aí eu abro, mas nem sempre eu me inscrevo.

Eu acho que... Primeiro, os algoritmos dele estavam me entregando do Rio de Janeiro, mas aí foi porque eu botei o meu lugar no Rio de Janeiro, né? E mesmo depois de ter me mandado, então ele não tinha obrigação de me mandar certo. Aí agora tá um pouquinho melhor. Mas o Glassdoor é a que eu mais abro, eu tenho certeza.

E às vezes também eu olho no próprio linkedin.

**Entrevistador:**

Entendi. E... De todas essas plataformas que tu acessou, tu conseguiu ter um contato, quais foram os pontos positivos que tu encontrou? Você como candidata, quais foram os pontos que você acha que elas me ajudam aqui, ou então elas me auxiliam muito nesse ponto aqui?

**Entrevistado:**

Eu não sei se é do site em si, tipo, nenhum site específico, mas é uma coisa de percepção crítica, sabe? De perceber assim, porra, três vagas estão pedindo aqui Adobe.

Acho que eu tenho que estudar Adobe. Sabe? Da descrição da vaga me indicar algo que eu preciso estudar. Algo mais assim.

Não lembro de nada diferente disso.

**Entrevistador:**

Entendi. E de pontos negativos, o que é que tu acha que mais atrapalha? Você já falou da questão de você ter uma descrição, ter só um portfólio específico para várias vagas, que às vezes são de caminhos diferentes, né? Fora isso, tem mais alguma outra coisa que você acha que atrapalha?

**Entrevistado:**

Não! Me atrapalha, mas faz todo sentido. Que é pergunta eliminatória. E assim, eu entendo que a empresa queira apenas esse perfil, e aí eu tento me inscrever e eu não consigo, porque eu não tenho o perfil que aconteceu até esses dias, que era, sei lá, ser estudante de graduação ou trabalhar com Adobe, por exemplo. Eu só meti no Figma. Posso mentir aqui tranquilamente, né? Mas a da graduação eu não consigo mentir, porque não estou. Então não tem como eu provar que estou nesse processo.

Aí isso atrapalha, mas eu entendo. E é isso.

**Entrevistador:**

E tu acredita que alguma dessas plataformas elas se destacaram das demais do teu ponto de vista?

**Entrevistado:**

Não, eu não lembro de nenhuma, assim, falando uau, que linda. Não, tem a Solides, é bonita. Ela é roxinha, ela é toda bonitinha. A do Brasil é um pouco mais bagunçada. Mas de termos técnicos, assim, não.

**Entrevistador:**

E tu conseguiria dar algum exemplo, alguma situação que aconteceu contigo, que tu acha que alguma dessas plataformas foi particularmente útil? Tipo, ah, essa plataforma aqui, nesse caso específico, ela me ajudou.

**Entrevistado:**

Consigo, peraí.

Ó, é a GUPY. Não, pera. É porque apareceu uma vaga pra mim que eu achei inusitada, eu vou achar.

Que é... Tipo assim, deu pra perceber que a plataforma pegou o meu currículo do LinkedIn e entendeu que eu sou professora, minha formação, e começou a me sugerir vaga de análise de educacional, aqui, Análise Educacional Júnior, na Glassdoor. E ainda assim, pedia espanhol fluente. Então, assim, eu fiquei, caralho, genial isso aqui.

Ela super me entendeu. Também mostra umas coisas tipo assim, de a galera já no nível mais alto. Mas esse daqui, pô, muito bom, pô.

Aí eu achei que ele super me entendeu. Mas eu anotei que o da Glassdoor, ele foi pro SoftPlan mais Stalion, que é o site da empresa. Não é na própria Glassdoor, né? Ele mostra a vaga e redireciona.

Mas o mostrar a vaga assim, analista, como é que é? Análise Educacional Júnior, Projeto Peru, eu disse, isso aqui precisa ser espanhol. Aí quando eu abri, era exatamente isso. E eu consegui linkar muito com o UX.

Mas assim, né? Uma candidatura entre mil é só um jogo.

**Entrevistador:**

E indo pro outro ponto, tu acha que em algum momento, alguma situação específica aconteceu que te gerou frustração? Que a plataforma, em vez de te ajudar, ela te atrapalhou?

**Entrevistado:**

Frustração nesse negócio da pergunta eliminatória. Mas de atrapalhar? Eu acho que não.

Porque quando tem um resuminho, já dá pra ter noção ali se eu me candidato ou não. Sabe? Então, não acho que atrapalha, não.

**Entrevistador:**

E na tua percepção, se tu pudesse mudar alguma coisa nessas plataformas, o que tu acha que a gente poderia mudar isso aqui, que eu acho que melhoraria pra gente, candidato?

**Entrevistado:**

Na plataforma, poderia ter como categorias, assim, de Júnior, de Sênior, sabe? Todos os níveis, pra pessoa ir naquela categoria e olhar.

Poderia ajudar. Mas, eu sei que tem gente que, às vezes, não se acha de um nível, aí vem uma vaga, as candidatas, e acaba que ela é. Então, talvez, atrapalhe essas pessoas, né? Gente como eu que tava começando, talvez tivesse uma categoria que respeitasse o que eu coloquei lá, que eu sou Júnior, mas chega a vaga de tudo pra mim. Então, talvez, se tivesse isso, seria mais fácil.

**Entrevistador:**

Queria saber se, sim, no âmbito geral, você acha que as plataformas, elas, mais tão te ajudando ou mais te atrapalhando?

**Entrevistado:**

Eu tô mais ajudando, porque eu vejo que tem muitas oportunidades. Tipo assim, existem muitas empresas que tão contratando.

Não necessariamente eu vou conseguir, mas, pelo menos, eu sei o nome das empresas. Eu consigo ver que... eu consigo ver as coisas, porque daqui eu não sei. Nunca estive na área, então eu fico sempre, dependendo de ouvir um podcast, de ver um YouTube da área e tal.

E aí, as vagas, esses sites de vagas, eles mostram as empresas em si. Então, eu acho que ajuda.

**Entrevistador:**

Pronto, e... você acha que tem algo mais que você gostaria de acrescentar, que você não falou que eu acho... que... falar isso aqui, que eu acho que faltou.

**Entrevistado:**

Ah, você poderia perguntar se demora o processo de candidatura, porque tem empresas que demoram pra caramba, que você tem que... eu não lembro qual é o site, mas eu já fiz mais de uma vez esse negócio. Você se candidatou, beleza. Aí faz assim, você quer personalizar o seu currículo, aí vai pra uma próxima etapa, que é colocar três adjetivos que melhor combinam com você e com a vaga.

Três técnicas que mais combinam, que você tem mais habilidade pra essa vaga. Essa parada toma um certo tempo, é rapidinho esse de três, mas ele... é interessante, mas a

gente se sente ali numa pegadinha de, nossa, se eu não botar a palavra que eles querem dessas 28, eu tô fora. E tem um outro, um outro site que eu não lembro, tem um monte de palavras, que ele até avisa que é uma coisa de sete minutos pra personalizar o currículo.

E aí, esse é horrível, porque é muito psicológico que ele fala assim, não pode ajudar ninguém, faz sozinho, blá blá blá. Quais as palavras que melhor te definem? Que melhor te representam? Um negócio assim. Aí você marca lá, tudão, show.

Aí vai pra próxima, que pergunta assim, quais palavras você acha, você acredita, que as pessoas ao seu redor queriam que você fosse. Aí fica... é o quê? E aí, tipo assim, toma um tempo, você não entende muito o propósito daquele negócio, e é isso. Então, assim, tem essa questão do tempo, tem vaga que é muito rápida, tem vaga que não é, e tem esses a mais... e eu lembrei de um outro lugar que eu me cadastrei aqui, que é uma coisa Brasdev, alguma coisa assim.

Tem que fazer um vídeo em inglês. E eu não fiz! Mas eu acho que, por precisar, eu não sei se é um vídeo ou se é um áudio, é uma coisa em inglês.

Por precisar, devem ser vagas que exigem muito. Mas às vezes não é, também. Galera pede inglês só por hobby, não sei.

Só pra mexer no figma lá, nos nomezinhos técnicos, nada a ver.

---

## ***Candidato 2***

### **Entrevistador:**

Qual seu nome, idade e onde mora?

### **Entrevistado:**

Meu nome é \*\*\*\*\*, tenho 33 anos e eu moro em Belo Horizonte, Minas Gerais.

### **Entrevistador:**

Me fala um pouco sobre a sua formação e a sua profissão.

### **Entrevistado:**

Minha formação é em psicologia, tenho graduação e mestrado em psicologia, mas eu trabalho como UX Research há uns 5 anos, mais ou menos.

### **Entrevistador:**

E atualmente você tá empregada, você tá buscando vagas?

### **Entrevistado:**

Atualmente empregada. Comecei essa semana a trabalhar.

### **Entrevistador:**

Me diz um pouco o que foi que levou você a mudar de área. Você já trabalhava na área de pesquisa ou você descobriu a área de Research e UX e decidiu mudar?

### **Entrevistado:**

Então, assim, eu sempre gostei da psicologia pra fazer pesquisas de psicologia.

Então, desde a iniciação científica, desde o início da faculdade, mestrado também, foi muito voltado ali pra fazer pesquisa. E aí, na hora que eu acabei o mestrado, a única coisa que eu

sabia fazer era pesquisa. Aí eu fui entender um pouco no mercado ali o que tinha de possibilidades, dei aula também durante um tempo, mas acabei focando mais em pesquisa e vi a área de UX ali como uma oportunidade.

**Entrevistador:**

E aí você disse que você começou agora, faz uma semana o seu trabalho. O processo que você fez pra conseguir essa vaga foi através de alguma plataforma?

**Entrevistado:**

Foi, na Gupy.

**Entrevistador:**

Você pode contar como é que foi o processo de você achar a vaga, até você se candidatar e fazer todo o processo?

**Entrevistado:**

Sim. Eu tava sendo trabalhada desde novembro, mais ou menos, do ano passado.

Então, tava sempre de olho ali nas vagas e na Gupy. E como a maioria das vagas de tecnologia, se for usar alguma ferramenta, alguma plataforma, acaba usando a Gupy. Então, eu entrava todos os dias e fazia a busca ali do termo específico, né? E se saísse alguma vaga nova, fazia a candidatura.

Então, tentava fazer sempre muito perto ali do momento de lançamento da vaga. Aí, no caso dessa vaga específica, acho que foi no início de abril que eu fiz a candidatura. Aí, no final de abril, eles entraram em contato comigo pra fazer a entrevista com a RH.

Em maio, teve entrevista com a liderança em um case. E aí, início de junho, me deram um retorno positivo. E aí, comecei no início dessa semana.

**Entrevistador:**

E, além da Gupy, você buscou em outras plataformas? Me fala quais foram que você utilizou pra buscar. Na época que você estava procurando.

**Entrevistado:**

Ah, eu usei muito o LinkedIn. Porque o LinkedIn também facilita bastante. Principalmente quando tem aquelas candidaturas simplificadas, assim, também.

Que o facilita bastante. E aí, eu fui testando as outras. Ficou vagas.com, mas não tem nada na área de tecnologia. Não resolveu nada. Olhei também na Cato. Também terrível. Péssimo. Não deu. E o Indeed. Lá tem. Só que, geralmente, ele te redireciona. São poucas vagas que você faz a candidatura por lá mesmo. E, geralmente, ele te redireciona pra outro lugar. Pra outra ferramenta. Ou site próprio da empresa. Então, não é tão comum você conseguir fazer o processo todo ali. Dentro dele mesmo. Eu acho que foram essas.

Eu também olhei a da Solides. E da Solides também não achei muita coisa na área, não.

**Entrevistador:**

E como foram suas experiências utilizando essas plataformas? Você já falou um pouco de algumas, né? Mas como foi toda a sua experiência de se candidatar e tal? E passar por todo esse processo?

**Entrevistado:**

A GUPY eu sempre mantenho atualizada. E tudo se estimular. Assim como a referência. Porque, geralmente, é onde tem mais vagas mesmo. As outras, antes de me dar o trabalho

de lá. Preencher detalhe por detalhe do currículo, não sei o quê. Fui olhar se tinha vagas. Porque se não tivesse vaga nenhuma, eu ia ter um grande esforço de preencher ali toda aquela questão do currículo. Para, no final, nem conseguir fazer nenhuma candidatura. Então, fui olhando isso.

O da Indeed eu deixei atualizadinho. Porque tinha um ou outro que dava para enviar ali para ele mesmo. Da Cato eu também deixei atualizado, apesar que foi só perda de tempo, assim. Não resolvia nada. E a proposta deles é até interessante. Que eles falam que tem até envio automático de candidaturas. Mas, assim, se não tem a vaga que eu estou buscando. Não adianta ter envio automático de candidaturas.

E quando aparecia a vaga de UX Research. Era sempre a mesma vaga. E era uma vaga que não existia. Então, isso também acabou impactando bem negativamente, assim. E eu acabei focando mais em GUPY e LinkedIn. LinkedIn, principalmente, que é candidatura simplificada.

**Entrevistador:**

E das experiências que você tirou, quais foram os pontos positivos de utilizar essas plataformas? E se você pudesse citar também alguma situação específica. Que aconteceu de positivo.

**Entrevistado:**

O que eu acho positivo é ter ali já todo o preenchimento já salvo e conseguir fazer gestão. Então, assim. Sei que a GUPY é muito odiada pela maioria das pessoas, mas de todas essas, é que eu mais gosto. Porque dá para ele fazer uma gestão legal do seu processo de candidatura. Então, traz uma visibilidade que é interessante.

Então, eu consegui acompanhar ali. Quantas candidaturas eu estava em andamento. Qual a etapa eu estava em cada uma... Então, ter essa visibilidade, ter esse controle. É uma coisa que eu gostei bastante. Eu acho muito bom.

E, no geral, eu acho muito bom quando as empresas não têm um processo apartado. Tipo, eu vi uma vaga legal no site da empresa e na hora que eu entro, tem que preencher campo por campo. No site da empresa específico para ele fazer a candidatura. Então, ter ali também um sistema, que, às vezes, até puxa do LinkedIn. Ou faz alguma leitura do próprio currículo. Então, todas essas coisas me ajudam bastante.

**Entrevistador:**

Teve algum que você realmente achou. Ah, esse aqui eu acho que me atrapalha mais. E alguma situação que tenha causado isso.

**Entrevistado:**

Eu acho que, assim. As outras, no geral, foram ruins, tirando LinkedIn e GUPY, eu não gostei da experiência. E o que foi particularmente negativo. Eu acho que são essas situações que talvez eles falem que existe uma vaga ali. Você faz a busca retorna uma vaga, mas, quando você clica na vaga. A página não existe. Ou alguma coisa do tipo.

Então, gera uma frustração grande. Você está ali tirando seu tempo para pesquisar. E a vaga nem sequer existe. Então, isso acontece ali em algumas plataformas. Outra coisa que eu achei muito ruim. Na CATHO, especificamente, é que as empresas têm acesso ao seu currículo. E podem entrar em contato com você. Mas aí, gera também uma certa importunação. De pessoas entrando em contato. Para vagas que não têm absolutamente nada a ver.

Então, sei lá.

Um recrutador entrou em contato. Fala, eu vi que você tem uma ótima experiência com vendas. Por isso, eu estou entrando em contato. E eu, “meu Deus. Eu nunca trabalhei com vendas na vida. Do que as pessoas estão falando” sabe?

**Entrevistador:**

Assim, você acha que nessas plataformas todas. Elas têm alguma coisa que você mudaria? Que você acha que é uma. Que você retiraria uma funcionalidade? Ou que você acrescentaria alguma? Você acha que falta alguma coisa?

**Entrevistado:**

Deixa eu pensar. Eu acho que sim. Ao longo dos anos, na GUPY melhorou muito. Antes, você não conseguia ter essa visão toda. De gestão de todas as candidaturas. Você tinha que entrar empresa por empresa.

Dessa vez, a empresa que eu entrei. Inclusive, usa a parte de... Ah, não sei como é que se chama. Mas, tipo, de admissão. Pela própria GUPY. Foi a primeira vez que eu fiz isso na vida. Achei, assim, interessante. Mas peculiar, assim. Que, de fato, centraliza todo o seu processo. Inclusive, a contratação dentro de uma mesma ferramenta. Então, nesse ponto, achei interessante.

E vai destravando bem... De maneira bem processual. Ah, você envia os documentos. Eles dão um ok. E aí, destravam, sei lá. Seu exame adicional. E aí, você vai lá, faz. Depois, coloca o documento ali dentro da plataforma. Então, tem essa parte que é bem processual. Bem interessante. Que fez sentido. Eu estranhei bastante, mas fez sentido.

Acho que em relação às vagas finalizadas. Assim, talvez uma visibilidade um pouquinho melhor. De até qual etapa você foi em cada uma. Porque ela também congela ali.

Então, quando você pensa no processo de recolocação profissional. Você conseguir tirar algumas métricas. Suas também. Tipo, eu candidatei em 10 vagas. Dessas 10 vagas. 5 me chamaram para entrevista de RH. 2 me chamaram para entrevista de história. Então, você consegue fazer. Vai ser interessante você conseguir fazer essa visão.

Eu gosto muito dessa coisa. De realmente conseguir visualizar as informações. Ver o meu desempenho. Entender se a coisa está melhorando. Se a coisa está piorando. Outra coisa que eu acho que me soa um pouco... Me parece que falta um pouco de transparência. Em relação a alguns elementos do próprio algoritmo. Do que me faz estar bem posicionado ou não.

É, de fato, só as palavras-chave? Então, às vezes eu ficava com a sensação ali na Gupy. De que se eu colocasse que eu não estava trabalhando no momento. É como se a minha posição caísse e começavam a me chamar menos para entrevistas. Então, eu fiquei um pouco com essa sensação. Não sei se é só vozes na minha cabeça. Ou se realmente existe.

**Entrevistador:**

E no âmbito geral. Você acha que as plataformas mais te ajudaram. Ou elas mais te atrapalharam? Você falou muito bem da Gupy. Deu para ver que você sentiu muito mais confiança nela do que nas outras. Você acha que em algum aspecto. As outras te atrapalharam e a Gupy te ajudou?

**Entrevistado:**

A CATHO só nessa questão ali. Realmente de gerar uma certa importunação. De receber alguns contatos muito duvidosos no WhatsApp. Que você fica até na dúvida. Se realmente

é uma empresa. Se não é. Isso eu achei meio ruim. Mas tirando isso. Não teve nada que atrapalhou. Não.

E a Gupy no geral. De fato, ajudou bastante. É a segunda vez que eu consigo emprego. Por candidatura na Gupy.

**Entrevistador:**

E tem algo mais que você gostaria de acrescentar. Sobre as suas experiências com as plataformas.

**Entrevistado:**

Nesse conversa. Eu acho que é isso mesmo. A gente às vezes. No caso da Gupy especificamente. Às vezes a gente culpa muito a plataforma. Mas acho que tem mais a ver com o uso. Que as empresas fazem ali. Da Gupy. De enviar um monte de teste que não tem sentido. Coisas do tipo. Que às vezes torna o processo muito mais burocrático. Então a Gupy acaba levando a culpa de uma coisa que, na verdade foi a equipe de recrutamento de uma empresa que acabou tomando aquela decisão.

No geral, eu realmente gosto muito de conseguir acompanhar o status de cada candidatura. Status de tudo. E de ter de fato as informações. Tipo, a última movimentação nessa vaga foi há dois dias... Isso também dá uma sensação de “Estou sabendo ali minimamente. O que está acontecendo, estão olhando para essa vaga.” Então acho que isso é bem interessante.

---

### ***Candidato 3***

**Entrevistador:**

Qual seu nome, idade e onde mora?

**Entrevistado:**

O meu nome é \*\*\*\*\*, tenho 24 anos, moro em Pacajus.

**Entrevistador:**

Qual a sua formação e profissão?

**Entrevistado:**

Eu estou finalizando a graduação de Publicidade e Propaganda e, profissionalmente, eu atuo como diretor de arte júnior.

**Entrevistador:**

E, atualmente, você está empregado ou está buscando emprego?

**Entrevistado:**

Eu sou empregado, estou na modalidade PJ, e eu estou em busca do meu CLT, no momento.

**Entrevistador:**

Há quanto tempo você trabalha na área?

**Entrevistado:**

Na área eu trabalho já há cinco anos, trabalho com design gráfico, e nesse emprego, atualmente, eu estou há três.

**Entrevistador:**



Nesses últimos 12 meses, você participou de algum processo seletivo?

**Entrevistado:**

Me pergunte, mas sem perguntar quanto tempo eu não passei em processo seletivo. Dos 12 meses, eu sempre estou aplicando para alguma vaga, tentando a sorte em alguma coisa, enfim.

**Entrevistador:**

Esses processos seletivos, tu busca através de alguma plataforma? Quais são os meios que tu usa para aplicar para essas vagas?

**Entrevistado:**

Geralmente, eu opto pelo LinkedIn. Sempre estou lá pelo LinkedIn, pesquisando vaga, vendo o que aparece. Eu deixo ligado aquele sinalizador quando aparece vaga que é do meu interesse. Sempre estou olhando... não olho todo dia, mas sempre estou olhando pelo LinkedIn. Vez ou outra perdida, eu entro na Gupy, para ver o que tem lá no portal de vagas deles. E acho que só.

**Entrevistador:**

Me conta um pouco como é que funciona todo esse processo, do momento que você encontra a vaga até o momento que você aplica e a finalização, seja ela pela contratação ou pela negativa?

**Entrevistado:**

É um processo bem complicado... Porque, assim, primeiramente, eu entro no LinkedIn e fico rodando lá naquela telinha de vagas e lendo as vagas. Essa vaga não é para mim, essa vaga é presencial, não é para mim, essa vaga atende os meus requisitos, essa vaga não atende os meus requisitos. Eu fico nessa eternidade, olhando as vagas. Quando eu encontro alguma vaga que bate com o que eu estou procurando, com as minhas aptidões, aí eu vou, geralmente vai direcionando para um portal externo, geralmente vai pra Gupy, tem a Abler também, tem a Solides. Acho que essas três são as principais portais de vagas, geralmente. E faço todo o preenchimento, respondo às perguntas que eles têm pré-definidas.

Geralmente perguntam a pretensão salarial, geralmente perguntam se eu fui indicado ou não, e aí eu aplico. Eu posso arriscar que 80% das vezes que eu apliquei para vaga eu não recebi devolutiva. A empresa não deu devolutiva, ou a vaga se encerra lá no portal, dá como finalizada depois de um mês, por exemplo, ou então nos outros 20% a empresa dá uma devolutiva, geralmente negativo.

É um processo bem desgastante, você fica muito tempo na espera de um retorno, se você vai ou não, passou ou não na triagem, enfim, um retorno que seja, geralmente não tem. Principalmente para as modalidades de vaga que eu aplico, eu dou prioridade à vaga home office, e é muito concorrido, muito concorrido mesmo. Tanto que até recentemente comecei a aplicar para presencial para ver se a situação muda, porque está complicado.

Mas é sempre esse processo de você aplicar para vaga, você fica ali esperando, passa um monte de tempo, e às vezes você nem recebe a devolutiva, a vaga só se encerra, ou então quando recebe devolutiva é negativo.

**Entrevistador:**

E como é, no geral, suas experiências com essas plataformas? Você vê elas de um ponto de vista positivo ou negativo?

**Entrevistado:**

Sinceramente, eu já ouvi muita gente falando mal dessas plataformas na internet e tal, e eu costumo concordar com os argumentos que eles dão. Um dos argumentos é de que pelo menos a Gupy tem uma filtragem, eles separam os currículos, eles fazem uma triagem interna para mandar para os recrutadores, pelo menos é assim que eu fiquei sabendo.

E aí eles usam uma triagem por IA, e a IA seleciona os currículos por palavra-chave, o que mais se encaixa na vaga. E aí você tem muita chance de errar, não porque você não é qualificado, mas é porque você não passou na triagem do próprio sistema. E aí eu acho meio ferrado, sabe? Você é uma pessoa qualificada para a vaga, mas por conta do sistema da empresa que está fazendo esse recrutamento para outra empresa, você não passou, sabe? E aí eu sou bem... Sempre estou tendo que estar de olho no meu currículo para ver se bate com os requisitos da vaga, porque eu não quero correr o risco do próprio sistema de recrutamento me burlar assim, me flopar no processo seletivo.

**Entrevistador:**

E aí você já me falou alguns pontos negativos que você vê, principalmente na Gupy, que é a questão da triagem e tal. Falando da Gupy ou das outras plataformas, você vê algum ponto positivo nelas? Elas te ajudam em alguma coisa nesse processo?

**Entrevistado:**

Assim... Eles fazem muito teste de... Tem uns quizzes lá que você responde e faz o seu perfil e tal. Eu acho interessante. Porque eu acho que isso deve ajudar de alguma forma. Não sei como, mas deve ajudar de alguma forma. Eu acho legal. Outro ponto positivo é que... É mais difícil pensar no positivo. É bem mais complicado.

**Entrevistador:**

Se você não achar que tem nenhum, você pode dizer Ah, não acho que tenha nenhum. Tá tudo bem também.

É a sua opinião.

**Entrevistado:**

Não, assim... Poxa vida, tá difícil. Ponto positivo... LinkedIn. Já consegui muita entrevista pelo LinkedIn. Consegui freel pelo LinkedIn. Eu acho o processo de candidatura deles mais simples e mais direto. Não que as outras não sejam. Por exemplo, a Gupy eu também acho bem simples o processo de você criar seu perfil lá e de alimentar ali o currículo. Solides eu não acho. A Abler eu não acho. Eu acho que você perde muito tempo pra edição de muita coisa. Coisa que talvez nem seja necessária, sabe? Mas o LinkedIn e a Gupy tem um sistema mais limpo, eu acho. Mais simples.

Eu acho que pra gente que tá ali sempre pesquisando vaga é legal ter uma coisinha mais fácil. E você diria que alguma dessas plataformas se destacam das demais? Hum... Eu... Uma plataforma que se destaca das demais... LinkedIn e Gupy. Essas duas se destacam. Justamente por essa facilidade.

**Entrevistador:**

Aí eu queria que agora tu me desse um exemplo de alguma situação que tu acha que... Essas plataformas foram úteis ou te beneficiaram de alguma forma. Se tiver algum, óbvio.

**Entrevistado:**

Sim, teve uma vez que eu consegui um estágio há um tempo atrás. Consegui pela Gupy. Um estágio no Home Office. Foi a única vez que eu consegui... A única vez não, acho que foi... Consegui alguma outra vez depois.

Mas porque eu consegui avançar no processo dele, sabe? Mas foi justamente depois de eu fazer aquilo. De eu ver os requeridos da vaga e adaptar todo o meu currículo pra que encaixasse ali no que eles estavam procurando, com palavra-chave. De praticamente montar o meu perfil pra aquela vaga.

E aí eu consegui. E foi muito simples o processo, né? Passei na triagem. Fiz a entrevista com o recrutador do RH. Depois fiz o teste, o case. Depois fiz outra entrevista com o gestor da parte do design. E aí depois eu recebi a devolução.

Foi tudo muito rápido, depois que eu avancei no processo. Eu acho que o problema é você deslanchar. É você passar na triagem. Depois que você passa na triagem, é tudo muito rápido. Pelo menos foi, né? Enfim, eu gostei muito de como a plataforma respondeu ao processo em si. Sei lá, avancei no processo e automaticamente me notificava.

Me deixava a par. A empresa mandava mensagem pra mim através da GUPY. Eu recebia a notificação assim eu ficava tranquilo, não corria o risco de eu perder o emprego porque eu não vi. Não tava acompanhando, né? Então eu achei que foi bem simples, bem direto, tranquilo. Não tive nenhuma dificuldade grande.

O problema realmente é passar nessa parte da triagem.

**Entrevistador:**

Agora eu vou te pedir o oposto. Tem alguma situação específica, aconteceu que você acha que essas plataformas te geraram alguma frustração ou te geraram alguma dificuldade? Em vez de te ajudar, te atrapalhou?

**Entrevistado:**

Alguma vez que... Assim, frustração por frustração é esse lance de você não receber devolutiva.

Eu sei que não é culpa da plataforma. Mas, enfim, cada empresa tem seu processo, né? Que é mais culpa da empresa que da plataforma. Mas é muito frustrante você se candidatar pra vaga e você não ter nenhum retorno depois.

Sei lá, não sei, deveria existir alguma política que, sei lá, depois de um certo tempo, se a empresa não desse uma devolutiva, a própria plataforma dissesse "ó, essa vaga, não tá mais disponível. Não vamos dar continuidade ao processo". Pelo menos pra você não ficar na expectativa, né? Que eu acho que, sei lá, quando você, pelo menos eu, quando me candidato a uma vaga, eu fico ali na expectativa de ter alguma devolutiva. Porque, enfim, você se candidata a uma vaga, não se deixa de se candidatar a alguma outra coisa porque você tá na expectativa daquela vaga em específico, sabe?

Enfim, eu acho que a maior frustração é essa, de você não ter essa devolutiva e de os portais não terem uma política assim, depois de, sei lá, um período de tempo, sei quantos dias, a vaga, enfim, vai descontinuar porque a empresa não deu feedback, sabe?

**Entrevistador:**

Você diria que você pudesse mudar alguma coisa nessas plataformas? Alterar alguma parte do processo? Seria isso ou teria mais alguma outra coisa?

**Entrevistado:**

Seria isso. E eu acho que eu deixaria, pelo menos pras vagas certas, eu deixaria muito bem explicado a questão de benefício, a questão de remuneração, porque a maioria das vagas não tem. Já aconteceu, acho que essa resposta vai se encaixar um pouquinho na anterior também, lembrei disso agora.

Tem muita empresa que você se candidata, você faz entrevista e você chega lá, você pergunta sobre remuneração e tal, e é um valor muito abaixo, é um valor que eles não informam na descrição da vaga, sabe? Porque, enfim, não é obrigatório a empresa informar, deveria ser nesse caso, porque, por exemplo, já me candidatei pra vaga que eu ia fazer trabalho de três pra receber R\$1.600. Aí, como é que trabalha desse jeito, sabe? E você descobre isso no meio da entrevista, você já tá cheio de expectativa na empresa, já conheceu a gestão da empresa, você tá ali conversando, mostrando o seu trabalho, perdendo tempo, porque, pelo menos, sei lá, eu mudaria isso, tornaria obrigatório, pelo menos pra vaga CLT, pra freela eu acho que é questão de negociar mesmo. Mas pra vaga CLT, ter obrigatoriedade de informar algumas coisas, remuneração, benefícios, o que tem, o que não tem, sabe?

**Entrevistador:**

E você acha que falta algum tipo de funcionalidade nessas plataformas pra deixar algo mais intuitivo, deixar mais acessível?

**Entrevistado:**

Eu acho que falta em algumas plataformas, eu acho que falta o que a GUPY faz na plataforma dela, porque eu acho a plataforma da GUPY muito intuitiva, muito simples. Eu acho, por exemplo, a Abler, eu acho a plataforma muito suja, visualmente, muito poluída. Solides, pior ainda, tem muita informação, muita informação mesmo, acho exagerado demais.

A GUPY eu acho mais limpa, eu acho mais tranquila, tanto a parte de texto quanto o design ali, a interface, as telas e tal. Eu não estou fazendo pós, igual tu, em experiência do usuário, mas eu já tenho alguns cursos na área, pelo menos a parte de interface eu gosto da área. E aí eu tenho esse olhar pra essas coisas, e eu acho que a plataforma da GUPY é mais interessante do que as outras.

Ela tem mais funcionalidade, ela é mais limpa, ela é mais direta, e eu acho que pra um portal de emprego tem que ser assim mesmo, tem que facilitar a pessoa que tá ali procurando emprego, tem que facilitar a vida da pessoa. Então é isso, eu acho que é mais isso mesmo, o que eu mudaria nos outros portais.

**Entrevistador:**

Eu queria saber, no âmbito geral, tu acha que essas plataformas mais te ajudam ou mais te atrapalham no processo?

**Entrevistado:**

Cara, é porque é muito subjetiva essa questão, sabe? Depende muito das vagas que você tá procurando, depende muito de, sei lá, das empresas, depende muito das empresas. Mas eu acho que toda essa dificuldade do processo avançar, toda essa lentidão, sei lá, das empresas em saber administrar os processos ou não, eu acho que isso atrapalha bastante, atrapalha bastante demais.

Por exemplo, tem muita empresa que o processo tá aberto, sei lá, dois, três meses, atrapalha demais a vida da pessoa que tá procurando emprego, a pessoa tá desempregada, a pessoa passa dois, três meses esperando a resposta, tá em processo. A pessoa se alimenta de quê? Do processo? Vou jantar, o processo seletivo só pode. Enfim, eu acho que, de certa forma, atrapalha... E se ajuda, você tem que ser a pessoa muito sortudo, para conseguir passar na triagem.

**Entrevistador:**

E tu acha que tem algo mais que tu acrescentaria nesses teus relatos, algo mais que tu acha que faltou falar e que contribuiria com a conversa, com a entrevista?

**Entrevistado:**

Não sei, eu acho que, sei lá, eu acho que uma coisa interessante de acrescentar assim é, falando de problema, dar uma solução, uma possível solução seria simplificar o processo seletivo, simplificar a triagem, isso é mais pra empresa mesmo, enfim, criar políticas de, sei lá, coisas obrigatórias que você tem que ter em uma vaga, informações obrigatórias que a empresa tem que colocar ali, pra dar mais suporte a quem tá se candidatando, sei lá. Às vezes eu me sinto um vira-mato, parece que eu tô me indicando, a vaga ali, tenho que me humilhar, ficar mudando, adaptando o meu currículo pra poder estar apto a vaga. Eu acho muito, sei lá, a gente tem tanta competência assim, nosso trabalho, o portfólio e tal, e você não conseguir avançar no processo porque o sistema da empresa que tá recrutando não tá ali a seu favor, eu acho muito foda.

---

**Entrevistas com os recrutadores de vagas.**

***Recrutador 1***

**Entrevistador:**

Qual seu nome, a idade e onde mora?

**Entrevistado:**

Eu sou o \*\*\*\*\*. Hoje sou responsável pelo RH de um grupo de contabilidade. Trabalho com o RH há 11 anos. E nessa parte de gestão, liderança de equipe, eu já estou há 4, 5 anos à frente. Eu já utilizo ferramenta desde 2022. Que já é uma coisa que é atualidade, então a gente tem algo a gente tem que focar em usar. E eu já utilizei 3 ferramentas diferentes, pagas e gratuitas. Eu usei, eu acho que, quase todas. E é praticamente isso. Tanto utilizo, já utilizei como candidato, quanto uso, estou todos os dias como recrutador.

**Entrevistador:**

Tu tem 28, né?

**Entrevistado:**

Isso!

**Entrevistador:**

Qual a cidade que você mora?

**Entrevistado:**

Moro aqui em Fortaleza, Ceará.

**Entrevistador:**

Então, tu atualmente está trabalhando na empresa de contabilidade, aí eu queria que tu me falasse um pouco sobre essas plataformas que tu disse que já trabalha, né? Que você já trabalhou e que você trabalha atualmente. Me fala quais são e um pouco delas.

**Entrevistado:**

Atualmente, eu utilizo o Pandapé, que é da InfoJobs. E a Catho... pagas, né? As plataformas pagas eu utilizo essas duas. No Pandapé, eu acho uma ferramenta um pouco mais completa, porque ela está bem mais atualizada com inteligência artificial, e algumas coisas do tipo.

Sobre inteligência artificial, a gente consegue criar um anúncio do zero, colocando palavras-chave de uma função, um anúncio de uma função que eu nunca trabalhei, nova na empresa e vou divulgar ela, né? A gente coloca palavras-chave e ferramentas que a pessoa vai utilizar no dia-a-dia, e aí ele cria o anúncio do zero para a gente. Aí quando a gente dá uma olhada, se está tudo ok, né? E se está tudo ok, a gente consegue subir para a divulgação. Ele tem um funil de recrutamento que é bem legal, eu acho ele bem atualizado a inteligência artificial.

Ela é bem legal, assim, para fazer esse crivo de pegar palavras-chave do currículo. Ele tem alinhamento de adequação de perfil maior do que o GUPY, por exemplo, que eu já utilizei também, não com assertividade, pelo menos na época que eu usei, não tinha uma assertividade tão grande quanto tem hoje. Assim, pelo menos quanto o Pandapé tem hoje.

Que aí gera um pouquinho também de trabalho nesse sentido, né? Quando a gente utiliza o da inteligência artificial, ela acaba pegando currículos que não tem uma descrição tão detalhada. Então acaba que ele considera que a pessoa não está muito no perfil, então não é a porcentagem que ele determina para a gente, às vezes ele dá uma porcentagem baixa. Enquanto a gente vai utilizando e alinhando aquele perfil, esse perfil aqui é um perfil que faz sentido para mim.

Ele vai apurando melhor os próximos perfis que não tem tanta descrição detalhada, tantas palavras-chave, mas que tem cargos ou cases específicas para a gente utilizar. Então a inteligência vai se melhorando aos poucos, né? Com a quantidade de currículos e perfis que a gente vai recebendo. Depois que a gente faz essa triagem, a gente consegue definir todo o processo seletivo, do início ao fim, na plataforma.

Então eu consigo detalhar quem está na parte de triagem, quem está na parte que nem foi triada e ainda está na parte de triagem, quem já foi convocado para o processo seletivo, se a pessoa foi pré-aprovada no processo seletivo, vai ter entrevista com o líder. Então todas essas partes eu consigo colocar lá. Se ela foi aprovada aqui na parte de admissão, então tem que ter uma parte lá que a gente consegue marcar para estar nesse processo de admissão.

E a ferramenta também é integrada a sistemas, então a gente consegue fazer todo o processo de admissão por lá. Só que a gente não utiliza essa parte. A gente só realmente utiliza a parte de seleção, sem ter esses outros acessos do sistema.

Ela atualmente me fornece um perfil comportamental. Então todas as entrevistas eu coloco lá algumas provas, principalmente provas relacionadas à cultura. E esse comportamental, que é o DISC, como a gente chama lá de outro nomezinho, não sei o que, Profile, mas que na prática é o DISC.

E aí o nível consegue me passar o perfil mais assertivo do candidato, e que ajuda também muito a traçar a linha, a jogar as informações que levam a ter uma entrevista, que eu consiga montar esse perfil desse candidato e entender se ele faz mais sentido para mim, ou se ele não faz tanto sentido. Sobre a parte de divulgação, ele é bem completo no sentido de divulgar em vários sites da minha empresa. Então eu me divulgo no Ideed, ele divulga no LinkedIn e mais outras 15 plataformas, outros sites, ele faz uma ampla divulgação, ele já entra na nossa página, diretamente pelo LinkedIn da empresa. Então sim, é bem completo. Nesse sentido, a gente consegue ter todas as informações ali, bem fáceis de ver.

A gente consegue ver o perfil do candidato de uma forma bem clara, sem limites, sem acessos, um acesso só você consegue ver no perfil completo do candidato, não tem que fazer muitos cliques, não tem que estar de um lado para o outro, vai em um outro, tem tud

bem claro na tela. E eu acho que facilita muito o processo seletivo. Então isso para o recrutador é o céu.

**Entrevistador:**

Esse que está falando é o da Catho, o PandaPé, né?!

**Entrevistado:**

O PandaPé é do InfoJobs. Eu também utilizar a Catho para um cliente específico, que é um cliente de farmácia, e para esse tipo de perfil, a gente consegue bem, é bem assertivo, para esses perfil de farmácia, mas eu não sinto ele tão assertivo para outros perfis, eu acho que muitas pessoas pensam que é muito antigo, sei lá, e acabam não utilizando tanto. Mas nesse mundo de farmácia, a gente consegue, sim, farmacêuticos, esses cargos um pouco mais complexos, farmacêutico, assistente de farmácia, assistente de manipulação, de farmácia de manipulação, são os cargos mais específicos, a gente consegue também por lá. E a plataforma é bem parecida, só que ela não tem tantas ferramentas de funil de recrutamento, então a gente lida de uma forma mais manual.

Ele dava uma porcentagem, mas assim, a porcentagem dele eu acho um pouco mais errada, assim, não sinto segurança na porcentagem que a Catho dá, que às vezes ela pega um perfil muito bom, e dá uma porcentagem muito baixa, que vai muito abaixo do que a gente considera, e às vezes um perfil sem muita experiência, igual que mostram, tipo 80%, 70%, e aí eu não sei como outros recrutadores fazem, mas normalmente eu só olho os perfis com mais detalhes, quando está de 60% de adequação pra cima, quando está muito abaixo disso eu nem perco tempo, pra olhar..., só se for uma vaga muito específica, aí eu olho tudo, olho todos os detalhes... porque assim, a gente pode ter 10 vagas no máximo, e no máximo 10 vagas por mês, e recebemos talvez 200, 300 currículos, mas recrutadores que recebem mais de 500, 600, 1.000 currículos, pra muitas vagas, eu acho mais difícil, porque se está muito abaixo do perfil de adequação, ninguém vai nem olhar, tem gente que realmente só usa a vaga de perfil de adequação, pode ser um problema, mas quando a gente tem um pouco mais de tempo, e tem uma necessidade muito grande de um candidato acaba olhando, até esses perfis mais baixos de adequação, mas dentro desses, tipo, se fosse usar de parâmetro as duas, eu recomendo super a PandaPé que é realmente bem mais completo.

**Entrevistador:**

Eu queria que tu me detalhasse como é que funciona esse processo.

Eu sei que tu falou todos os passos, como é que tu faz, mas eu queria que tu me detalhasse, “Eu recebo a vaga aqui e aí a gente faz esses processos”, aí, me diz também até onde a plataforma vai, onde é que fica a parte mais humana, que você chama para as entrevistas. Para entender mais ou menos como é que funciona o processo, e aonde a plataforma se encaixa em cada parte.

**Entrevistado:**

Na plataforma de PandaPé, ela já existe o formulário de sucessão de vaga, que é por onde o líder vai abrir a vaga, né, e a gente fala assim, ah, tem uma vaga lá no setor, e eu quero pedir pro RH selecionar, então ele vai lançar a informação, e aí a gente usa a ferramenta de autorização.

Então, só abre para mim a vaga, só chega para mim, e depois que o diretor autoriza. Então, quando o líder abre a vaga e recebe, o diretor recebe um e-mail dizendo, “O líder tal, abriu a vaga tal... Autoriza, ou não autoriza?”

Aí a gente já faz pelo e-mail mesmo, não precisa nem entrar na plataforma, que ele dá um ok, e ele libera para mim. Aí quando libera para mim, como a gente já tem ali um banco de

dados com todas as nossas vagas, então já sobe quais são as competências que eu preciso para aquela vaga, os detalhes específicos da vaga, só se tiver algo diferente do que já tem lá, aí o líder bota umas observações. Mas com aquele mesmo padrão de sempre, é só ele selecionar qual cargo, e aí já vem todas as informações para mim... Experiência, o que a pessoa precisa, qual nível, quais são os conhecimentos e tudo.

Depois que a gente vê essas vagas, né, e tudo, a gente vai fazer a divulgação. A divulgação é bem parecida nesse sentido, você já tem cadastrado quais são os cargos, a descrição, o anúncio de vaga de um auxiliar administrativo. Quando eu marco lá, ele já puxa todas as informações. Então, quais são as descrições, quais são os benefícios, quais são as atividades, tudo, quais são os conhecimentos necessários, né, então já tem lá preparado essa questão. E aí, se eu quiser editar, eu vou lá e edito e coloco alguma informação nova, né, caso seja necessário, lá no menu.

As vagas normalmente não tem, quando é um cargo novo, a gente ou cria a inscrição do zero, né, o anúncio no zero, ou cria com a ajuda da inteligência artificial. Eu crio com a ajuda da inteligência artificial.

Porque eu sempre peço para colocar palavras que são chamativas, palavras que, tanto vão usar palavras-chave nesse setor, quanto deixam um texto mais coeso. Não gosto de enxergar muito texto de anúncio, deixa um anúncio muito grande. A pessoa acaba se perdendo ali. Então, sempre utiliza essa ferramenta da inteligência artificial. Eu acho bem interessante.

Aí, depois de criado o anúncio, a gente faz a divulgação e aí a gente pode escolher onde vai divulgar, se quer ir lá em todos os 17 locais, sendo que, dos 17, um é o LinkedIn, que eu sempre escolho. O outro é o indeed, que eu também sempre escolho. E aí, os outros 15 a gente seleciona, se quer marcar ou não. E aí, normalmente, eu sempre seleciono.

Eu sempre marco todos e faço a divulgação. Depois que a vaga é divulgada, ela tem até, se não me engano, são 24 horas para poder subir a vaga e realmente ficar disponível em todas as plataformas.

Porque, tipo, o LinkedIn já é bem rápido, ele já sobe logo. No indeed, ele sobe bem rápido. Mas, às vezes, todas as plataformas demoram 24 horas.

Depois que está tudo no ar para a plataforma, a gente consegue ver quem foi que se candidatou. A gente consegue ver a quantidade de pessoas que se candidataram a vaga. E aí, ele já traz essa sugestão de adequação.

Se essa porcentagem é adequada a nossa vaga, ou não. Ele também dá a opção para a gente procurar perfis. A plataforma dá essa possibilidade da gente procurar perfis, mas ela não mostra o telefone.

A gente, por exemplo, consegue ter acesso ao canal da InfoJobs completo, quem se cadastrou, tudo. E aí, caso eu queira ver aquele perfil, gostei do perfil, e eu queria ver os contatos para poder entrar em contato com a pessoa, aí eu pago uma ficha. Eu tenho uma quantidade determinada de fichas e aí eu vou utilizando para esses perfis, para ver o telefone e mandar um WhatsApp.

Se eu quiser mandar só e-mail, eu também tenho isso ilimitado. Consigo mandar por e-mail e aí, se a pessoa me responder... Mas normalmente, quando a gente quer apressar o processo e é um perfil mais difícil, mais específico, aí eu uso logo as fichas nesse perfil para liberar o WhatsApp.



Depois dessa parte de que a gente vê o perfil dos candidatos, a gente inicia o processo de convocação para entrevista. Então, a plataforma também dá a opção de convocar pelo WhatsApp, ele tem um botão que a gente manda a mensagem e a gente já deixa também automatizada e envia direto, convocando o candidato para o WhatsApp. A gente escolhe falar no WhatsApp, aí abre o WhatsApp dele e a gente vai lá colocar a mensagem, que já deixa pronto e aí já envia também para o candidato.

Ou também a gente pode editar. Se não quiser usar a mensagem padrão, vai lá e edita também coloca conforme cada um. E aí a gente vai e faz a transferência de fases.

Então, nessa fase de mandando o currículo, a gente move ele para a fase de triagem. Depois da triagem, a gente move ele para a fase de entrevista. Quando ele confirma por participar, e aí a gente realizou o processo seletivo com ele.

Normalmente as primeiras fases eu faço online e aí a plataforma dá essa possibilidade de fazer tudo pela plataforma. A galera chama de admin por lá, mas normalmente eu não faço, eu faço por Google Meet ou Skype. Acho um pouco melhor, mais rápido, porque às vezes demora pro candidato, às vezes é um pouco pesado a plataforma para ele.

E aí a última fase eu faço pessoalmente. Também são parte do processo seletivo. Eu não utilizo a plataforma para entrevista.

Nesse momento, não. Quando o candidato é pré-aprovado, eu pego o RH, a gente move ele de novo para um outro campo, esse campo dos pré-aprovados. Os pré-aprovados vão pra entrevista com o líder, presencial, e aí quem é aprovado, eu movo para o campo seletional. Candidato seletional. Se eu tenho mais de uma vaga, aí eu movo os candidatos que foram selecionados. Basicamente o processo é esse.

E aí tem um processo, tipo, aí a gente move quem não está aprovado para um retorno negativo. É a mesma coisa, a gente abre o WhatsApp, ele já manda, e a gente bota lá o retorno negativo, e ele manda uma mensagem automática para todo mundo que está lá. Então é bem rápido, ele também faz esse retorno.

A gente consegue dar o retorno sem a pessoa ter que ficar esperando. A gente vai lá, seleciona tudo e manda o retorno negativo.

#### **Entrevistador:**

Aí tu consegue fazer todo esse acompanhamento dentro da plataforma, e quando o candidato foi aprovado, tu consegue mover lá para a abazinha de aprovado, e a plataforma manda alguma mensagem, ou é vocês mesmos que tomam a iniciativa, chega pro candidato falando, ó, você foi aprovado, e tal.

#### **Entrevistado:**

A gente pode parametrizar, e isso é a nossa conta que a gente utiliza. Ela não faz essa parte automática, a gente faz manual, manda mensagem manual, manda essa transferência de fase manual.

Mas ele tem uma outra versão que tipo é a mais plus que tem gente que já utiliza, que ele faz isso automaticamente. A gente já vai lá, marca as pessoas, e manda as mensagens de forma automática. Esse a gente pode fazer, tipo assim, ah, você foi movimentado para a segunda fase do processo.

A gente pode fazer, a gente não faz porque aí acaba sendo manual, aí tem que ficar para vir em todas as fases, aí não faço. Eu faço quando é para convocação 30 e 20 e quando é aprovado. Eu faço essa questão de mandar mensagem quando muda de fase.

Quando é só um processo para triagem, convite para entrevista, aí eu não mudo não. Não mando mensagem, não faço movimentação não.

**Entrevistador:**

Mas, dentro da plataforma, tem... Vocês conseguem dizer, ah, candidato tal foi aprovado, vai ir pra encher a vaga. Vocês tem algum tipo de benefício de... A plataforma, ela dá esse algum tipo de apoio, né, se depois que o candidato foi aprovado, se a empresa ganha alguma coisa dentro da plataforma, ou é só para eles terem controle mesmo?

**Entrevistado:**

Só para a gente ter esse controle, que facilita muito, assim, vamos supor, que a gente entrevista uma pessoa, ou então eu criei, convitei uma pessoa, mas ela se candidatou, como isso ficou no meu caso, eu faço as vezes vaga de analista no setor fiscal, mas aí vem que tem vezes que a pessoa ainda não está no nível analista, e é uma vaga de assistente, então eu consigo dentro da plataforma, transferir ela para o processo seletivo de assistente, e aí eu consigo mandar mensagem para o candidato, olha, se eu estou no ouvido para a vaga de assistente. E aí eu coloco a mensagem, faz sentido para você, você deseja continuar o processo seletivo, você lhe dá o ok lá e permanece aqui, né? Se lhe dá não, aí ele sai da... Se ele vai para a parte do... Da desistência.

Porque também o candidato pode também marcar lá uma desistência do processo, e aí aparece para a gente que o candidato desistiu, como também eu consigo transferir às vezes o perfil só com uma diferença, às vezes a pessoa é da área de financeiro, acabou mandando para uma área contábil fiscal, aí eu vou lá, faço transferência, e adequo que foi mudando, tipo, o perfil, e aí a porcentagem muda. Às vezes ela manda ali, ela sabe que foi, sei lá, 70% que foi contábil, porque tem pessoas parecidas, mas quando eu mando ela para a área financeira, ela vai lá para 90%, 92%, que é realmente dentro da área dela... E isso é se a gente for financeiro, mas é fiscal contábil e quando eu transfiro, ele muda a porcentagem.

Então, na verdade, com a plataforma eu consigo ver a situação, eu consigo ver o código de dados, ciclo de data de trabalho, eu consigo virar e dar muitos indicadores, indicador do gênero das pessoas que se candidataram, e ligar o bairro das pessoas, então, tipo assim, se eu quiser viajar, eu recebi tantos currículos da região metropolitana, eu consigo ver, e aí dentro da região metropolitana, se foi Caucaia, se foi Maracanaú, Maraguapé, se foi outra região específica, então a gente consegue identificar bem, mas bem detalhado cada informação.

Consegue ver a facha etária dos candidatos, conseguir ver quais as idades principais, consigo entender qual o currículo, quais são os públicos que eu atingi. Ele coloca também qual é a plataforma que o candidato viu a vaga, porque ele pode ter visto também pela InfoJobs, pode ter visto pelo LinkedIn, as opções de plataforma que ele coloca.

A gente consegue ver melhor também, ah, esse site está me dando muito retorno, então deixa eu focar aqui, nessa divulgação, tudo, né, olhar o catálogo do candidato para informação, mas esse benefício, benefício que ele dá, é claro, a gente conseguiria se selecionar mais rápido, provavelmente com mais assertividade o candidato, porque ele fica mais adequado com o candidato e tudo, né, então tende a ser mais assertivo.

Mas benefício, assim, de alguma coisa para a empresa, não. Benefício, né, contratar de forma assertiva, mas para além disso, não.

**Entrevistador:**

Dessas plataformas, qual você acha que se destaca?

**Entrevistado:**

Então, eu acredito que, se for escolher a melhor, é o PandaPé, entre esses que eu já utilizei, que são o GUPY, CATHO e PandaPé, porque eu acho que essa triagem é melhor, ele dá mais, assim, a inteligência artificial dele, capta melhor as informações do currículo, se, às vezes, o candidato coloca a informação escrita e no currículo não está, ele considera que está escrito, e se tu não escrever e botar só no currículo, ele considera também, e a GUPY não faz isso, por exemplo, ela considera só o que dá pra achar escrito no site que você escreve, então, se o currículo estiver muito bem feito, mas ela não escreveria, tipo, as informações do currículo para o site, para o cadastro, ela não vai ter um nível de assertividade muito grande, e a PandaPé considera os dois, então, ele consegue fazer um currículo melhor, ele dá muitas opções de divulgação de sites e tudo, eu acredito que as outras também fazem, a GUPY pelo menos faz, mas eu acho, também, é até a plataforma mais fácil de mexer, sim, de utilizar. Acho que pra gente, que é de humanas, né? Tem que fazer muitas coisas, muitos complexos. E acho que é uma plataforma muito fácil de mexer, muito interativo, você tá aqui, você tem um candidato, só você puxar o candidato de um vaga pra outro, né? Então, assim, são coisas, são bem fáceis de utilizar.

E aí, de todos os níveis, você consegue. De um estagiário, né? E ali, que às vezes não tem tanto conhecimento, pra uma pessoa que já tem mais vivência na área, ela consegue mexer bem na ferramenta. E aí, também, tipo, até pra essas pessoas que estão começando, ela vai dar um clima melhor.

A pessoa entende. Ah, essa pessoa tá mais adequada nesse perfil, por causa disso, disso e disso. Essa não tá por causa disso, disso e disso.

E aí, eu também acho que a plataforma, assim, de avaliação de perfil comportamental muito boa. Eu acho, assim, que ela é fácil de o candidato responder e ela dá um relatório muito bom pra gente. Tem um relatório final sobre o candidato, que eu acho, de verdade, bem complicado.

E, assim, os parâmetros que servem pras avaliações que tem no PandaPé, eu acho que são avaliações mais fáceis, assim, um pouco mais agradáveis de responder, do que o da GUPY. No da GUPY os processos tem muitas fases.

É claro, isso é a empresa que termina. Mas até as avaliações, mesmo, são utilizadas na GUPY, que eu acho que são muito... muito estranhas, muito... Eu acho que é muito ruim para o candidato, né? E aí, eu dizer agora, como o candidato que já fez alguns processos na GUPY, nesse sentido, eu acho que é uma avaliação muito estranha, assim, pra responder. Acho ruim, eu não acho muito boa pra você, nem, de verdade, como um recrutador e nem como candidato, sabe o que é, né? Então, eu acho o PandaPé muito mais simples nisso, mais simples de você mexer como um recrutador, como um candidato, daí que a gente consegue ver o desempenho dele lá. Então, acho que é uma plataforma muito Completa.

Tem uma plataforma que eu tenho muita vontade de conhecer, a versão paga, que é o Indeed.

Mas que ela já é uma plataforma bem legal, na versão gratuita, ela já dá, novamente, muito retorno. E essa ainda não tive a oportunidade de acessar a paga. Mas acredito também que seja uma plataforma bem legal, porque também os testes que ela já elabora são bem... Na versão gratuita, já são bem legais, mas ela tem também uma disposição muito grande de testes rápidos, de conhecimento de Excel, de conhecimentos mais específicos de cada cargo.

Então, dá várias opções, cada dica, então a versão paga deve ser bem mais completa no sentido de opções de testes e tudo.

**Entrevistador:**

Eu queria saber se tu tem algum exemplo prático que aconteceu contigo, assim, de essa plataforma mais atrapalhou do que ajudou.

**Entrevistado:**

Sim, a GUPY, quando eu comecei a utilizar, a primeira empresa que eu utilizei, a gente iniciou fazendo testes na GUPY, e aí era uma empresa que tinha cargos muito operacionais.

Então, a gente sentiu que estava dificultando muito, os candidatos não conseguiam... Eles acessavam, mas achavam muito difícil. Quando eles continuavam o processo, quando eles iam para a parte de seleção, diziam que isso foi muito difícil de fazer o cadastro, que era muito... Que a plataforma era ruim de ver, e muita gente só se utilizava no celular. Então, os campos para preencher são mais difíceis, eles ficam muito pequenos para preencher no celular.

E eu acho que é bem importante qualquer plataforma ter esse campo mais aberto, ou seja, ser mais fácil de visualizar e preencher no celular. Porque o pessoal pensa muito em preencher no computador, mas eu acho que é um grande acerto ver essas plataformas que funcionam bem no celular. Então, tipo, a Peixe Trinta funcionou muito bem no celular, que é um aplicativo justamente para celular.

O PandaPé, a versão... Eu sou muito defensor do PandaPé, mas a versão do PandaPé no celular também é bem legal. A versão do Indeed no celular é bem legal. E aí, tipo, GUPY não é muito bom... A versão do Abler para celular também não é muito boa, tem a plataforma do Abler.

Então, acho que é uma coisa que é bem assertiva é focar em... Também uma versão legal para celular, não só no site. Eu sei que o site acaba sendo que é bem comum, mas hoje em dia, a gente sabe que o celular é... A galera só usa o celular praticamente, né? Também tem que ser fácil de acessar e fácil de visualização no celular.

E também, às vezes, já vai do parâmetro da pessoa que está recrutando, não ficar também floreando o mundo do processo, não botar muitos testes e tudo, então, geralmente, o processo já é bem cansativo e colocar numa plataforma que não seja tão boa para celular, aí a pessoa já não tenta, porque ela vê muitas fases e difícil visualização, difícil resposta, então, a pessoa já não entende.

**Entrevistador:**

E eu queria saber de ti, do âmbito do recrutador. Tu acha que tu sente falta de algum tipo de funcionalidade nessas plataformas? Tu acha que elas ainda estão falhando no geral, né? Em algum ponto do processo?

**Entrevistado:**

Sim, eu acho que... um pouco isso é da parte humana, mas um pouco também das plataformas, né? Essa questão desses processos muito longos, que aí é culpa da parte humana, que é a pessoa que, parametriza várias fases, vários testes, várias informações, e a partir da ferramenta, são, às vezes, testes que não fazem nenhum sentido. Vou dar um exemplo, que tem testes na Gupy, que são de raciocínio lógico.

Só que se você para pra corrigir, se você olhar as perguntas, elas não fazem tanto sentido. Então, são perguntas que você facilmente consegue burlar, você consegue olhar na internet rapidamente, então, acaba sendo muito fácil da pessoa burlar. E aí, se for uma pessoa que

já tem mais essa malícia, tipo, ah, vou fazer um teste, e eu faço pelo celular a resposta, procurar a resposta, e aí, então, hoje, com a inteligência Artificial que o cara usa mesmo, a pessoa consegue identificar ali, então, acaba que ela maquia, tem conexões com os testes muito fáceis.

Então, quando a gente for um teste um pouco mais personalizado, que em outras plataformas eu já vi que conseguem fazer, tipo, o PandaPé, a gente consegue ter um teste mais, que fidedigno com o que a gente quer. Às vezes assim, ah, a plataforma dá uma avaliação de perfil, isso eu vejo em todas as plataformas. É uma coisa muito genérica.

Ah, eu quero encontrar uma pessoa que tenha raciocínio lógico. Aí ela vai trazendo as perguntinhas muito rasas para avaliar o raciocínio lógico. Eu acho que essas plataformas, no geral, podem melhorar nisso, terem testes mais alinhados mesmo.

Eu acho até que um pouco, pessoas da psicologia trabalhando nesses testes... Porque também tem, tipo, avaliações DISC que são bem complexas. Tem avaliações DISC que são bem questionáveis. Então, acho que, assim, utilizarem avaliações sérias, né, e terem avaliações mais difíceis de burlar, porque são muito simples, ou então são muito fora da realidade.

Eu acho que foi uma ajuda. Quando eu usava a GUPY, eu não usava esses testes, porque eu sabia que ia ser uma perda de tempo. Porque, assim, o resultado que me mandava ali, talvez não fosse tão fidedigno quanto se fosse um teste, sei lá, psicológico para avaliar alguma coisa do tipo.

Ou então um próprio DISC mesmo mais efetivo. Talvez um DISC mais completo me desse informações maiores do que os testes de raciocínio lógico.

É, que são testes ou que você facilita muito para o candidata, ou que são muito na cara, a resposta. Ou então dificulta muito. Então assim, eu não sei qual é o parametro que eles usam para esses perguntas. Por isso que eu acho que são perguntas, que são muito vagas.

Então a gente não consegue levantar muito, assim, o perfil do candidato. Então eu não consigo confiar que 100% que eu vou ter uma avaliação legal do seu perfil com base nessas perguntas.

**Entrevistador:**

No âmbito geral, tu acha que essas plataformas mais ajudam, mais atrapalham no processo?

**Entrevistado:**

Eu acho que depende, porque eu acho que vai medir o perfil que você está selecionando.

Então, tipo assim, claro que eu utilizo hoje ela é perfeita. E eu vou lidar com o público que é mais estudado, com o público que ou é mais jovem e já sabe estudar bem as plataformas e vai ter uma pessoa um pouco mais de idade, mas que já é muito inteirada em sistemas, tudo completo. Agora na área da contabilidade, ele utiliza 5 ou 6 sistemas para poder você finalizar seu trabalho. Então ele já tem essa habilidade. Mas quando é uma coisa muito operacional, eu acho arriscado.

Eu acho que não é uma coisa que é... Você dá para ter só uma plataforma. Você tem que ter outras formas de recrutamento mesmo. Você tem que ter outras fontes, você tem que ter outras coisas para compor teu processo seletivo.

Porque se você impor só com a plataforma, você não sente a vaga, ou de jeito nenhum, ou então, demora muito tempo. Mas realmente, a parte muito operacional dificulta, às vezes, pelo nível de compreensão das pessoas, às vezes a escolaridade, às vezes é difícil acessar a plataforma, às vezes tem gente que até pelo celular que é mais fácil um pouco de mexer e também tem dificuldade nessa parte operacional.

Quando são cargos mais administrativos e tudo, acho que é perfeito. É muito assertivo. Sempre é bom mesmo. Eu acho que isso faz muito falta quando não tem.

Mas quando são cargos muito operacionais, eu acho que não é assim a ferramenta principal. Eu acho que é uma ferramenta secundária. A gente acaba sendo muito por e-mail, WhatsApp e tudo, que é uma ferramenta que ajuda. Mas não é uma ferramenta principal, que são esses dois cenários.

**Entrevistador:**

E por fim, eu queria saber se tem mais alguma coisa que tu quer acrescentar, que tu acha que faltou falar e tal, que pode acrescentar no âmbito geral.

**Entrevistado:**

Eu acho que, pelo que você disse, o intuito é, no futuro, criar uma plataforma que seja de fácil utilização. E eu acho que tem que pensar muito é justamente no algo a mais que a plataforma oferece. Se for utilizar esses testes, ter bons testes no âmbito comportamental, tipo DISC, acho que é um exemplo que não pode faltar, porque todas as outras tem, tem esse teste no objetivo, mas tem que ser um DISC bom.

Um DISC completo, que realmente traga uma visão mais aprofundada do candidato. Ou então, que a gente, pelo menos, entenda. “Oh essa pessoa mentiu no teste”, a gente conseguiu identificar que essa pessoa tem esse perfil aqui, agora eu vou olhar o teste dela, e tem um resultado diferente.

Então, quando é uma ferramenta não muito completa, às vezes ela maquia o resultado do candidato e a gente não consegue nem perceber que ele tentou fazer alguma coisa errada na hora. Acho que esses complementos são bem importantes se a gente pensava, tipo, não quero botar muitas opções de teste, mas as opções que eu vou botar vão ser opções muito boas. Tipo assim, bem completos, enfim.

E eu acho que também, essa questão da visualização para o candidato, eu acho que é o principal. Para o recrutador, deixa ele trabalhar um pouquinho, mas para o candidato, acho que tem que ser fácil de visualizar. E também visualizando no celular.

Eu acho que é o futuro, né? Então assim, cada vez mais a gente vai ver as pessoas mais no celular, mais no celular, enfim. E tem que ter essa adaptação, né? De conseguir o que conseguir normalmente ver no celular vai ser mais rápido. Eu acho que esses são os principais tocos que tem que se pensar quando você tem uma ferramenta dessas.

---

## **Recrutador 2**

**Entrevistador:**

Qual seu nome, idade e onde mora?

**Entrevistado:**

Meu nome é \*\*\*\*\*, eu tenho 30 anos e eu moro no município de Caucaia.

**Entrevistador:**

Qual sua formação e atuação?

**Entrevistado:**

Eu sou psicóloga, né, tenho formação também em recursos humanos, há mais de 10 anos.

**Entrevistador:**

Atualmente você tá empregada?

**Entrevistado:**

É, eu tô no grupo VORP. Sou Head de RH no grupo VORP.

**Entrevistador:**

E há quanto tempo você trabalha na área?

**Entrevistado:**

Eu trabalho na área, se eu não me engano, mas é em torno de 12 a 15 anos.

**Entrevistador:**

Me fala sobre como funciona o processo seletivo, do momento que você recebe a vaga até o momento da contratação

**Entrevistado:**

Pronto, o nosso processo seletivo, né, como todo processo seletivo em geral, ele tem etapas de seleção. A gente começa com a triagem dos currículos, né, que é a primeira divulgação da vaga. Antes da triagem dos currículos, a gente tem a divulgação da vaga, a gente divulga nas redes, né, nos meios profissionais, WhatsApp, Instagram, LinkedIn, então, no máximo de canais possíveis.

Depois da divulgação, começam a chegar os currículos, a gente começa a fazer a triagem, a análise dos currículos. Você vê quais currículos estão aderentes ou não, atendendo aos pré-requisitos da vaga. A gente seleciona os currículos que a gente considera como os currículos que são aderentes, depois a gente passa esse candidato pra uma fase de fit-cultural.

É analisar o quanto ele é, o quanto as competências dele, comportamentais, o estilo de vida dele, o contexto dele é aderente à filosofia, à proposta, à visão da empresa, né. Então, ele responde um questionário, dentro desse questionário, a gente já faz algum filtro, a gente já faz uma leitura do candidato. Depois que ele faz o fit-cultural, a gente marca uma entrevista com aqueles candidatos que fazem o sentido.

Então, todo o processo é eliminatório. A primeira entrevista é uma entrevista cultural com a RH, onde a gente sonda toda a trajetória profissional da pessoa, vê o quanto a pessoa está dentro do perfil da vaga ou não, enfim. A gente vê ali o máximo de detalhes pra vaga.

Aqueles que forem aprovados em entrevista cultural, eles vão fazer uma entrevista mais técnica, onde eles vão fazer algum tipo de atividade mesmo, apresentar algum case, fazer uma entrega de algum material, de algum trabalho que ele já desenvolveu dentro do cargo, e após, o gestor que faz a entrevista técnica, ele faz uma entrevista realmente olhando pra parte técnica. Então, o candidato precisa, além das competências comportamentais, demonstrar também um bom desempenho técnico pra vaga. Após a entrevista técnica, a gente faz um balizamento, né.

Checa se todas as informações foram repassadas pro candidato, se a gente precisa, de fato, ainda informar ele sobre alguma questão que envolve a vaga. Depois, a gente alinha data de início, contratação, e vê toda a parte contratual.

**Entrevistador:**

Eu queria saber quais as plataformas que tu já trabalhou, como a de divulgação de vaga, de pegar currículo, e como foi tua experiência com elas.

**Entrevistado:**

Pronto. Eu trabalhei já com o LinkedIn, trabalhei com a Gupy, trabalhei com a Solides, trabalhei com o Indeed também, que é uma plataforma de divulgação, já tive contato com o Indeed, a Feeds também, e o meu contato, a minha experiência com essas plataformas, ah, trabalhei com o Gestor também, a minha experiência com essas plataformas, trabalhei com a Fortes também, tecnologia da Fortes, e acho que não estou esquecendo, mas eu fui lembrando. Mas a minha experiência, eu considero como regular, porque todas essas plataformas, de alguma forma, elas trazem limitações.

São plataformas que nem sempre são tão personalizáveis. Então, alguma coisa fica meio amarrada, alguma estrutura que é muito específica da empresa, a gente não consegue mudar ali, porque a plataforma foi feita com outra tecnologia, com outra empresa, enfim. Então, ela ajuda, mas ao mesmo tempo, ela limita um pouco.

Então, é regular. Eu não digo que eu sou 100% satisfeito com plataformas, porque se eu pudesse pegar uma plataforma da Solides, por exemplo, que já tem estrutura de RH, e eu personalizar ela 100% para mim, ela seria perfeita e satisfatória. Mas eu personalizo até um certo ponto, entendeu? Até um certo ponto eu consigo mexer, até outro eu tenho que ficar muito ali, sob a gestão mesmo da plataforma.

**Entrevistador:**

Então, você diria que esse é um ponto negativo, que você não consegue personalizar o tanto que você precisa.

**Entrevistado:**

O tanto que eu preciso, exatamente.

**Entrevistador:**

E se você pudesse dar um ponto positivo, você teria algum que você indicaria? Esse é o ponto positivo dessas plataformas em geral!

**Entrevistado:**

Cara, o ponto positivo é... Porque, pelo menos plataformas de RH, né? Elas são feitas para atender uma estrutura de mercado, de RH de mercado. Então, dentro dessa estrutura, de fato, você consegue atingir os resultados que você quer, porque ela foi feita para isso. Aí, como eu falei, o ponto negativo é porque ela não é personalizável de uma maneira 100%.

Então, isso se torna um ponto positivo, seria o melhor dos sonhos. Mas só o fato de ela já ter uma estrutura daquela área de mercado, daquele processo, já facilita e já é utilizável.

**Entrevistador:**

E você acha que alguma dessas plataformas se destaca das demais?

**Entrevistado:**

A Feeds.

**Entrevistador:**

E por que você acha que ela se destaca?



**Entrevistado:**

Porque, inclusive, ela é uma plataforma até um pouco mais cara, porque ela foi a que menos me limitou. Ela é muito didática, é fácil de você mexer na plataforma. Às vezes, você não precisa nem de um consultor ou de um manual.

Você mexendo ali na plataforma, ela vai te direcionando muito bem para os caminhos que você vai seguir. Então, é boa, é tranquila.

**Entrevistador:**

E tem alguma funcionalidade que você acha que se sente falta nessas plataformas? Se pudesse acrescentar alguma coisa nela, o que seria?

**Entrevistado:**

O que eu sinto falta é porque, como é uma plataforma geral, ela atende todos os subsistemas de RH, normalmente, essas plataformas.

Então, a parte de gestão de desempenho, a parte de recrutamento e seleção, relatórios, pesquisa de clima, treinamento. Ela atende muita coisa, e por atender muita coisa, ela não entrega na profundidade todas essas coisas, entendeu? Então, o que atrapalha, né, a pergunta?

**Entrevistador:**

Não, a funcionalidade que você acha que se sente falta.

**Entrevistado:**

Ah, a funcionalidade que eu sinto falta é...

**Entrevistador:**

Mas se não tiver também, tá tudo bem.

**Entrevistado:**

Não, é porque eu tô olhando de uma maneira geral, não específica. Eu sinto falta, de fato, da profundidade, do detalhe. Porque se eu for olhar no detalhe, por exemplo, um campo a mais que era pra ter, uma etapa a mais que era pra gente conseguir customizar.

E, às vezes, aí volto com essa questão da alimentação, entendeu? Então, é no geral, eu tô falando de uma maneira mais geral mesmo.

**Entrevistador:**

Você acha que elas mais ajudam ou mais atrapalham no processo de seleção?

**Entrevistado:**

Ajudam. Porque eu consigo agilizar os processos, e tudo que traz um certo tipo de automação, ajuda.

Então, eu consigo fazer filtros, eu consigo puxar relatórios, eu consigo trazer ali um indicador, uma métrica, que, de fato, ajuda.

**Entrevistador:**

Ótimo. E, tem algo mais que você gostaria de acrescentar sobre as suas experiências, que você acha que não falou e que você acha que ajudaria na pesquisa?

**Entrevistado:**

Não, acho que no mais é isso, né? Essas plataformas, elas... são boas, mas, com tudo que envolve tecnologia, precisa sempre estar se atualizando.

A gente tá num momento, né, onde a gente utiliza muito as IAs, né? Então, essas plataformas, elas precisam ser atualizadas todo o tempo. E de uma maneira muito rápida, veloz, porque senão a gente meio que fica ali estagnado, né? Então, são boas, mas tem que atualizar sempre.

---

## 4. Análise dos resultados

### 4.1. Compilação

#### ***Para candidatos:***

##### **Principais objetivos, atividades e necessidades:**

- **Encontrar vagas de emprego:** Todos os candidatos estão ativamente buscando oportunidades, com diferentes níveis de experiência e prioridades (CLT vs. PJ, presencial vs. home office, migração de área).
- **Aplicação em massa:** Candidatam-se a diversas vagas, muitas vezes sem retorno, o que gera frustração.
- **Otimizar currículo e perfil:** Buscam adaptar seus currículos e perfis para aumentar as chances de serem selecionados pelos sistemas de triagem, usando palavras-chave e ferramentas como o ChatGPT.
- **Visibilidade e acompanhamento:** Desejam acompanhar o status das suas candidaturas e ter visibilidade sobre o processo seletivo.
- **Networking:** Consideram outras formas de busca de emprego, como o LinkedIn e grupos de WhatsApp, para falar com recrutadores ou encontrar oportunidades de trabalho voluntário.

##### **O que mais importa/menos importa:**

- **Mais importa:** Transparência no processo, retorno sobre as candidaturas, plataformas intuitivas e fáceis de usar (especialmente no celular), e vagas com informações claras sobre remuneração e benefícios.
- **Menos importa:** Plataformas que enviam muitos e-mails repetidos, que possuem formulários extensos e repetitivos, ou que não filtram bem as vagas.

##### **O que mais gostam na forma como atingem seus objetivos atualmente:**

- **Gupy:** Capacidade de gerenciar processos de candidatura, visibilidade do status das vagas, e a integração com processos de admissão (em alguns casos).
- **LinkedIn:** Candidaturas simplificadas e facilidade de conseguir entrevistas e "freelas".
- **Percepção de mercado:** As plataformas ajudam a identificar empresas contratando e a entender as habilidades requisitadas pelo mercado.

##### **O que menos gostam na forma como atingem seus objetivos atualmente:**

- **Falta de retorno:** A maior frustração é não receber feedback das empresas após a candidatura.
- **Triagem por IA:** Sentem que a triagem baseada em palavras-chave e IA pode ser injusta, eliminando candidatos qualificados.
- **Preenchimento de currículo repetitivo:** Plataformas que exigem o preenchimento detalhado do currículo novamente, mesmo após ter o perfil em outra plataforma.
- **Vagas falsas/não existentes:** Encontrar vagas que, ao clicar, não existem ou redirecionam para páginas erradas.
- **Contato indesejado:** Receber contatos de recrutadores para vagas não relacionadas ao seu perfil (ex: Catho).
- **Demora nos processos:** Processos seletivos muito longos sem retorno, que impactam a vida de quem está desempregado.
- **Falta de informações claras:** Falta de clareza sobre remuneração e benefícios nas descrições das vagas.

#### Ênfases e contradições:

- **Gupy:** Embora seja "odiada pela maioria", um candidato a considera a que mais gosta pela gestão de processos, enquanto outro a critica fortemente pela triagem por IA.
- **Utilidade das plataformas:** Todos reconhecem que as plataformas ajudam a encontrar oportunidades, mas as dificuldades e frustrações com o processo são uma ênfase constante.
- **Personalização do currículo:** Um candidato lamenta ter que manter um perfil genérico em uma plataforma (Solides) para múltiplas vagas, enquanto outro adapta seu currículo para cada vaga para passar pela triagem.

#### Semelhanças e diferenças entre as respostas:

- **Semelhanças:** A maioria utiliza LinkedIn e Gupy. A falta de retorno e a frustração com os processos seletivos são unânimes. A necessidade de adaptar o currículo para a triagem é um ponto comum.
- **Diferenças:** As percepções sobre a Gupy variam. Alguns candidatos mencionam plataformas específicas que os frustraram (Glassdoor, Catho, Solides), enquanto outros focam mais no problema geral da falta de transparência e demora.

#### Para recrutadores:

##### Principais objetivos, atividades e necessidades:

- **Agilizar o processo seletivo:** Utilizar plataformas que otimizem a triagem de currículos, a comunicação com candidatos e o acompanhamento das etapas.
- **Assertividade na seleção:** Encontrar ferramentas que permitam identificar os candidatos mais adequados para as vagas, seja por IA ou por perfis comportamentais.
- **Divulgação ampla:** Necessitam de plataformas que divulguem as vagas em diversos canais para atrair mais candidatos.
- **Gestão de funil de recrutamento:** Ter um sistema que permita acompanhar o candidato desde a candidatura até a admissão.
- **Comunicação eficiente:** Facilitar o contato com os candidatos para convocações e feedbacks.
- **Indicadores e métricas:** Obter dados sobre os candidatos (gênero, localização, faixa etária, plataforma de origem) para entender o público atingido.

### O que mais importa/menos importa:

- **Mais importa:** As plataformas precisam ter processos seletivos completos e personalizáveis, para que o recrutador consiga entender completamente o perfil dos candidatos.
- **Menos importa:** Plataformas rasas e com testes que podem ser facilmente burlados.

### O que mais gostam na forma como atingem seus objetivos atualmente:

- **Pandapé (InfoJobs):** Com IA avançada, funil de recrutamento detalhado, perfil comportamental (DISC), ampla divulgação e facilidade de uso.
- **Automação de comunicação:** Capacidade de enviar mensagens automáticas para convocações e retornos negativos.
- **Transferência de candidatos:** Possibilidade de mover candidatos entre diferentes vagas ou etapas.
- **Indicadores detalhados:** Obtenção de dados demográficos e de origem dos candidatos.

### O que menos gostam na forma como atingem seus objetivos atualmente:

- **Gupy:** Criticada por ser difícil para candidatos com cargos operacionais (especialmente no celular) e por testes de raciocínio lógico que não são eficazes. A triagem por IA também é vista como menos assertiva na época em que foi utilizada.
- **Catho:** Menos assertiva para perfis em geral, embora eficaz para o setor de farmácia. O contato indesejado de recrutadores com candidatos também é um ponto negativo.
- **Processos longos:** Embora seja uma questão mais humana, as plataformas que permitem ou incentivam processos seletivos excessivamente longos são vistas como problemáticas.
- **Testes comportamentais genéricos:** Avaliações que não fornecem uma visão aprofundada do candidato.

### Ênfases e contradições:

- **Pandapé vs. Gupy:** O primeiro recrutador enfatiza a superioridade do Pandapé sobre a Gupy, principalmente em relação à IA de triagem e facilidade de uso, enquanto os candidatos têm visões mais mistas da Gupy.
- **Papel da IA na triagem:** Embora a IA seja vista como uma forma de agilizar a triagem, há preocupação com a sua assertividade e se ela realmente capta o perfil do candidato de forma justa.
- **Plataformas para diferentes perfis:** A adequação da plataforma pode variar dependendo do nível e do tipo de cargo, com plataformas sendo mais eficazes para cargos administrativos e outras para operacionais.

### Semelhanças e diferenças entre as respostas:

- **Semelhanças:** A necessidade de agilidade e assertividade no processo seletivo é comum. A importância de plataformas intuitivas e que funcionem bem no celular é uma ênfase de ambos.
- **Diferenças:** Os recrutadores detalham mais sobre as funcionalidades internas das plataformas (IA, funil, testes), enquanto os candidatos focam mais na experiência de uso e na falta de retorno. A percepção sobre a eficácia de cada plataforma varia,


com os recrutadores tendo uma visão mais técnica e os candidatos uma visão mais subjetiva

## 5. Comunicação dos resultados das pesquisas

### 5.1. Personas

#### Candidatos

##### Persona Candidato 1



**João Silva**

25 anos, solteiro  
Mora em Natal - RN  
**Formação:** Estudante de Ciências da Computação  
**Área de atuação:** Trabalha com desenvolvedor júnior em uma empresa de médio porte na sua cidade.

**Objetivo geral**

Encontrar uma nova oportunidade na sua área de atuação, em uma empresa maior e com trabalho Home Office, para que ele possa ter mais tempo livre e de qualidade com sua família e amigos.

**Objetivos Específicos:**

- Receber feedback claro e em tempo hábil sobre o status de suas candidaturas (seja contratação, negativa ou descontinuação da vaga).
- Ter um mecanismo que valide a aderência do currículo/perfil à vaga para otimizar as chances de passar pela triagem automatizada (IA).
- Facilitar a busca por vagas home office em empresas de maior porte.
- Fornecer informações obrigatórias sobre remuneração e benefícios nas descrições das vagas.

**Dores**

- Se candidata a várias vagas, mas não tem retorno;
- Não consegue avançar nos processos seletivos;
- Sente que as IAs das plataformas não leem bem seu currículo.

**Nome:** João da Silva

**Idade:** 25 anos

**Estado Civil:** Solteiro

**Localização:** Natal - RN

**Formação:** Estudante de Ciências da Computação

**Área de Atuação:** Desenvolvedor júnior em uma empresa de pequeno e médio porte.

#### Objetivos da Persona:

Encontrar uma nova oportunidade na sua área de atuação, em uma empresa maior e com trabalho Home Office, para que ele possa ter mais tempo livre e de qualidade com sua família e amigos.

- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Eu sou empregado, estou na modalidade PJ, e eu estou em busca do meu CLT, no momento." e "eu dou prioridade à vaga home office".

#### Dores:

**Se candidata a várias vagas, mas não tem retorno:**

- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Eu posso arriscar que 80% das vezes que eu apliquei para vaga eu não recebi devolutiva. A empresa não deu devolutiva, ou a vaga se encerra lá no portal, dá como finalizada depois de um mês, por exemplo, ou então nos outros 20% a empresa dá uma devolutiva, geralmente negativo."
- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "Em dezembro eu tive minha primeira negativa, que eu fiquei muito feliz. Então eu entrei no jogo. Que é só um e-mail padrão, né? Da empresa. Que eu sei que é padrão, mas porra, minha candidatura chegou em algum lugar. Então esse negócio existe." (Indicando a raridade do retorno, mesmo que negativo)

### **Não consegue avançar nos processos seletivos:**

- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Mas é sempre esse processo de você aplicar para vaga, você fica ali esperando, passa um monte de tempo, e às vezes você nem recebe a devolutiva, a vaga só se encerra, ou então quando recebe devolutiva é negativo."

### **Sente que as IAs das plataformas não leem bem seu currículo:**

- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Um dos argumentos é de que pelo menos a Gupy tem uma filtragem, eles separam os currículos, eles fazem uma triagem interna para mandar para os recrutadores, pelo menos é assim que eu fiquei sabendo. E aí eles usam uma triagem por IA, e a IA seleciona os currículos por palavra-chave, o que mais se encaixa na vaga. E aí você tem muita chance de errar, não porque você não é qualificado, mas é porque você não passou na triagem do próprio sistema."

### **Objetivos específicos a serem apoiados por um sistema:**

- Receber feedback claro e em tempo hábil sobre o status de suas candidaturas (seja contratação, negativa ou descontinuação da vaga).
- Ter um mecanismo que valide a aderência do currículo/perfil à vaga para otimizar as chances de passar pela triagem automatizada (IA).
- Facilitar a busca por vagas home office em empresas de maior porte.
- Fornecer informações obrigatórias sobre remuneração e benefícios nas descrições das vagas.

## Persona Candidato 2



### Renata Lima

33 anos, casada

Mora no Rio de Janeiro - RJ

Formação: Letras Português

Área de atuação: Professora de escola  
(buscando transição para Tráfego Pago)

### Objetivo geral

Encontrar sua primeira oportunidade na área de Tráfego Pago, em uma empresa onde possa aplicar os conhecimentos adquiridos em seus cursos.

### Objetivos Específicos:

- Oferecer ferramentas que auxiliem na personalização do currículo ou perfil para vagas específicas, mesmo em plataformas com perfis mais "genéricos".
- Prover funcionalidades que ajudem a destacar perfis de candidatos em transição de carreira, valorizando cursos e mentorias, além da experiência formal.
- Apresentar vagas que se alinhem não apenas às palavras-chave do currículo, mas também à intenção de transição de carreira e aos cursos realizados.
- Fornecer informações sobre a quantidade de candidaturas por vaga para que a persona possa ter uma expectativa mais realista.

### Dores

- Sente que seu currículo não é selecionado, pois está muito geral;
- Ela não pode personalizar seu currículo para cada vaga específica;
- Devido à alta concorrência, sente que seu currículo não se destaca.

**Nome:** Renata Lima

**Idade:** 33 anos

**Estado Civil:** Casada

**Localização:** Rio de Janeiro - RJ

**Formação:** Letras Português

**Área de Atuação:** Professora de escola (buscando transição para Tráfego Pago)

### Objetivos da Persona:

Encontrar sua primeira oportunidade na área de Tráfego Pago, em uma empresa onde possa aplicar os conhecimentos adquiridos em seus cursos.

- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "Eu sou professora de espanhol, dou aula há mais de 10 anos... Mas eu estou no processo de migrar de área. E aí eu já fiz um curso, aí fiz mentoria, portfólio, aí estou me candidatando para a vaga..." e "Eu preciso achar uma forma de brilhar."

### Dores:

**Sente que seu currículo não é selecionado, pois está muito geral:**

- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "Eu acho que o caminho que eu tenho que fazer pra conseguir uma vaga mesmo vai ser tentar falar com um recrutador no LinkedIn, vai ser talvez pegar um LinkedIn Premium, entender como é que funciona, porque eu estou nesse processo, né? Fiz uma mentoria antes de ontem e aí estou estudando como é que eu vou, eu preciso chegar em algum lugar, sabe? Eu não tenho ninguém pra pegar na minha mão e falar assim, ô querida, trabalha aqui, vem amiga. Não tenho. Então eu preciso achar uma forma de brilhar." (Indicando a dificuldade de se destacar com um perfil genérico em um mercado novo)
- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Você é uma pessoa qualificada para a vaga, mas por conta do sistema da empresa que está fazendo esse recrutamento para outra empresa, você não passou, sabe? E aí eu sou bem... Sempre estou tendo que estar de olho no meu

currículo para ver se bate com os requisitos da vaga, porque eu não quero correr o risco do próprio sistema de recrutamento me burlar assim, me flopar no processo seletivo." (Reflete a dor de não ser selecionada por questões de triagem automatizada, mesmo sendo qualificada).

### **Ela não pode personalizar seu currículo para cada vaga específica:**

- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "E tem um site que eu acho, que é o Solides, que é... Que eu acho um tiro no pé. O jeitinho deles colocarem lá a experiência da pessoa. Porque é uma experiência pra todas as vagas... E aí, pô, vai que merda. Porque, às vezes, uma vaga tá muito focada em UI, a outra tá focada em UX, e a outra tá... E eu fico, pronto, e agora eu faço o que? Aí tirei, aí refiz, né? Tipo, tirei nome de marcas e de empresas e tal, e deixei um perfil muito genérico, que eu não acho que é bom. Aí tem essa crítica aí nesse site." (Relaciona-se diretamente à incapacidade de personalizar o currículo/perfil para cada vaga).

### **Devido à alta concorrência, sente que seu currículo não se destaca:**

- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "...sei lá, a Glassdoor tem coisa de 20 mil candidaturas pra uma vaga. Aí eu fico nervosa, né? Quem sou eu aqui? Pelo amor de Deus, ninguém, né? Então é pura diversão pra mim ficar me candidatando em vaga." (Ilustra a dor da alta concorrência e a sensação de que seu currículo não será notado).
- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Principalmente para as modalidades de vaga que eu aplico, eu dou prioridade à vaga home office, e é muito concorrido, muito concorrido mesmo." (Confirma a alta concorrência em certos segmentos de vagas).

### **Objetivos específicos a serem apoiados por um sistema:**

- Oferecer ferramentas que auxiliem na personalização do currículo ou perfil para vagas específicas, mesmo em plataformas com perfis mais "genéricos".
- Prover funcionalidades que ajudem a destacar perfis de candidatos em transição de carreira, valorizando cursos e mentorias, além da experiência formal.
- Apresentar vagas que se alinhem não apenas às palavras-chave do currículo, mas também à intenção de transição de carreira e aos cursos realizados.
- Fornecer informações sobre a quantidade de candidaturas por vaga para que a persona possa ter uma expectativa mais realista.



## Recrutadores

### Persona Recrutador 1



#### Júlia Rodrigues

Idade: 30 anos  
Estado Civil: Solteira  
Localização: São Paulo - SP  
Formação: Recursos Humanos  
Área de Atuação: TechRecruiter em uma startup de tecnologia

#### Objetivo geral

Sua empresa sempre tem vagas para cargos que geralmente é difícil encontrar candidatos adequados, então ela busca uma plataforma que a apoie.

#### Objetivos Específicos:

- Oferecer ferramentas de personalização do fluxo de recrutamento (testes, etapas, comunicação) para diferentes tipos de vagas e perfis.
- Garantir uma IA de triagem de currículos mais inteligente e adaptável, que consiga identificar candidatos qualificados mesmo com perfis menos detalhados ou em transição de carreira.
- Ampliar a abrangência da divulgação de vagas em canais relevantes para o nicho de tecnologia, garantindo maior volume e qualidade de candidaturas.
- Disponibilizar relatórios detalhados sobre a origem e o perfil dos candidatos que se candidatam a vagas específicas.

#### Dores

- Não consegue personalizar o processo de seleção na plataforma que usa atualmente;
- Não recebe currículos suficientes e apropriados.

**Nome:** Júlia Rodrigues

**Idade:** 30 anos

**Estado Civil:** Solteira

**Localização:** São Paulo - SP

**Formação:** Recursos Humanos

**Área de Atuação:** TechRecruiter em uma startup de tecnologia

#### Objetivos da Persona:

Sua empresa sempre tem vagas para cargos que geralmente é difícil encontrar candidatos adequados, então ela busca uma plataforma que a apoie.

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Eu acho que, se for escolher a melhor, é o PandaPé, entre esses que eu já utilizei, que são o GUPY, CATHO e PandaPé, porque eu acho que essa triagem é melhor, ele dá mais, assim, a inteligência artificial dele, capta melhor as informações do currículo, se, às vezes, o candidato coloca a informação escrita e no currículo não está, ele considera que está escrito, e se tu não escrever e botar só no currículo, ele considera também". (Sugere a busca por ferramentas de triagem mais eficientes para encontrar candidatos adequados, especialmente para vagas difíceis).
- **Embasa a partir da fala do Recrutador 2:** "Depois da divulgação, começam a chegar os currículos, a gente começa a fazer a triagem, a análise dos currículos. Você vê quais currículos estão aderentes ou não, atendendo aos pré-requisitos da vaga." (Indica a necessidade de plataformas que facilitem a identificação de candidatos aderentes).

#### Dores:

#### Não consegue personalizar o processo de seleção na plataforma que usa atualmente:

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 2:** "Mas a minha experiência, eu considero como regular, porque todas essas plataformas, de alguma forma, elas trazem limitações. São plataformas que nem

sempre são tão personalizáveis. Então, alguma coisa fica meio amarrada, alguma estrutura que é..." (Reflete a dor da falta de personalização nas plataformas utilizadas).

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "A gente pode parametrizar, e isso é a nossa conta que a gente utiliza. Ela não faz essa parte automática, a gente faz manual, manda mensagem manual, manda essa transferência de fase manual." (Mostra que nem todas as plataformas oferecem automação ou personalização completa em todas as etapas do processo).

### **Não recebe currículos suficientes e apropriados:**

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Que aí gera um pouquinho também de trabalho nesse sentido, né? Quando a gente utiliza o da inteligência artificial, ela acaba pegando currículos que não tem uma descrição tão detalhada. Então acaba que ele considera que a pessoa não está muito no perfil, então não é a porcentagem que ele determina para a gente, às vezes ele dá uma porcentagem baixa." (Indica que a IA nem sempre traz os perfis mais adequados, ou que a triagem pode ser muito restritiva).
- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Mas nesse mundo de farmácia, a gente consegue, sim, farmacêuticos, esses cargos um pouco mais complexos, farmacêutico, assistente de farmácia, assistente de manipulação, de farmácia de manipulação, são os cargos mais específicos, a gente consegue também por lá. E a plataforma é bem parecida, só que ela não tem tantas ferramentas de funil de recrutamento, então a gente lida de uma forma mais manual." (Sugere que para certos perfis, a plataforma pode não trazer o volume ou a qualidade esperada de currículos, exigindo um trabalho mais manual do recrutador).

### **Objetivos específicos a serem apoiados por um sistema:**

- Oferecer ferramentas de personalização do fluxo de recrutamento (testes, etapas, comunicação) para diferentes tipos de vagas e perfis.
- Garantir uma IA de triagem de currículos mais inteligente e adaptável, que consiga identificar candidatos qualificados mesmo com perfis menos detalhados ou em transição de carreira.
- Ampliar a abrangência da divulgação de vagas em canais relevantes para o nicho de tecnologia, garantindo maior volume e qualidade de candidaturas.
- Disponibilizar relatórios detalhados sobre a origem e o perfil dos candidatos que se candidatam a vagas específicas.

## Persona Recrutador 2



### Roberto Costa

**Idade:** 35 anos  
**Estado Civil:** Casado  
**Localização:** Salvador - BA  
**Formação:** Psicologia  
**Área de Atuação:** Recrutador em uma rede de supermercados

### Objetivo geral

Encontrar uma ferramenta que facilite o acesso para candidatos de cargos operacionais e com baixo nível de escolaridade, agilizando os processos seletivos.

### Objetivos Específicos:

- Prover uma interface extremamente simplificada e intuitiva, especialmente otimizada para uso em dispositivos móveis, para o preenchimento de candidaturas.
- Oferecer opções de candidatura com o mínimo de campos obrigatórios e formulários curtos.
- Desenvolver funcionalidades de automação para comunicação com os candidatos (convocação, feedback negativo) e para a movimentação entre as fases do processo seletivo.
- Permitir a gestão de diferentes canais de recrutamento (online e offline, se aplicável, ou com integração para recebimento de dados de currículos físicos, por exemplo).

### Dores

- Os candidatos têm dificuldade de acessar a plataforma que a empresa utiliza atualmente;
- Os candidatos preferem ir deixar os currículos impressos;
- Ele não consegue automatizar processos.

**Nome:** Roberto Costa

**Idade:** 35 anos

**Estado Civil:** Casado

**Localização:** Salvador - BA

**Formação:** Psicologia

**Área de Atuação:** Recrutador em uma rede de supermercados

### Objetivos da Persona:

Encontrar uma ferramenta que facilite o acesso para candidatos de cargos operacionais e com baixo nível de escolaridade, agilizando os processos seletivos.

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Quando são cargos muito operacionais, eu acho que não é assim a ferramenta principal. Eu acho que é uma ferramenta secundária. A gente acaba sendo muito por e-mail, WhatsApp e tudo, que é uma ferramenta que ajuda. Mas não é uma ferramenta principal, que são esses dois cenários." (Indica a necessidade de uma ferramenta mais eficaz para este tipo de público).
- **Embasa a partir da fala do Recador 1:** "E eu acho que é bem importante qualquer plataforma ter esse campo mais aberto, ou seja, ser mais fácil de visualizar e preencher no celular. Porque o pessoal pensa muito em preencher no computador, mas eu acho que é um grande acerto ver essas plataformas que funcionam bem no celular." (Sugere que a facilidade de acesso via celular é um objetivo chave para este público).

### Dores:

**Os candidatos têm dificuldade de acessar a plataforma que a empresa utiliza atualmente:**

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "A GUPY, quando eu comecei a utilizar, a primeira empresa que eu utilizei, a gente iniciou fazendo testes na GUPY, e aí era uma empresa que tinha cargos muito operacionais. Então, a gente sentiu que estava dificultando muito, os candidatos não conseguiam... Eles acessavam, mas achavam muito difícil." e "muita gente só se utilizava no celular. Então, os campos para preencher são mais difíceis, eles ficam muito pequenos para preencher no celular." (Descreve a dificuldade de acesso e uso da plataforma pelos candidatos de cargos operacionais).

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Mas quando é uma coisa muito operacional, eu acho arriscado. Eu acho que não é uma coisa que é... Você dá para ter só uma plataforma. Você tem que ter outras formas de recrutamento mesmo." (Reforça que a plataforma atual não atende bem a esse tipo de candidato).

### **Os candidatos preferem ir deixar os currículos impressos:**

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Porque se você impor só com a plataforma, você não sente a vaga, ou de jeito nenhum, ou então, demora muito tempo. Mas realmente, a parte muito operacional dificulta, às vezes, pelo nível de compreensão das pessoas, às vezes a escolaridade, às vezes é difícil acessar a plataforma, às vezes tem gente que até pelo celular que é mais fácil um pouco de mexer e também tem dificuldade nessa parte operacional." (A dificuldade de acesso e uso online pode levar à preferência pelo currículo físico, embora não explicitamente dito "preferem ir deixar os currículos impressos", é uma inferência da limitação da plataforma online para este público).

### **Ele não consegue automatizar processos:**

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "A gente pode parametrizar, e isso é a nossa conta que a gente utiliza. Ela não faz essa parte automática, a gente faz manual, manda mensagem manual, manda essa transferência de fase manual." (Indica a falta de automação em tarefas como envio de mensagens e mudança de fase, o que gera mais trabalho manual).
- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Ele dava uma porcentagem, mas assim, a porcentagem dele [Catho] eu acho um pouco mais errada, assim, não sinto segurança na porcentagem que a Catho dá, que às vezes ela pega um perfil muito bom, e dá uma porcentagem muito baixa... mas a plataforma é bem parecida, só que ela não tem tantas ferramentas de funil de recrutamento, então a gente lida de uma forma mais manual." (Aponta a falta de ferramentas de funil de recrutamento e a necessidade de um trabalho mais manual).

### **Objetivos específicos a serem apoiados por um sistema:**

- Prover uma interface extremamente simplificada e intuitiva, especialmente otimizada para uso em dispositivos móveis, para o preenchimento de candidaturas.
- Oferecer opções de candidatura com o mínimo de campos obrigatórios e formulários curtos.
- Desenvolver funcionalidades de automação para comunicação com os candidatos (convocação, feedback negativo) e para a movimentação entre as fases do processo seletivo.
- Permitir a gestão de diferentes canais de recrutamento (online e offline, se aplicável, ou com integração para recebimento de dados de currículos físicos, por exemplo).

## **5.2. Elaboração de Cenários de Problema**

### **Candidatos**

#### **Persona Candidato 1**

##### **Cenário 1:**

João está utilizando um portal de vagas para se candidatar as vagas para as quais ele acredita que seu currículo se destacará, depois de aplicar para as vagas João passa

semanas esperando um retorno, mas nenhum recrutador entra em contato. João verifica o portal e a vaga continua em aberto lá.

- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Eu posso arriscar que 80% das vezes que eu apliquei para vaga eu não recebi devolutiva. A empresa não deu devolutiva, ou a vaga se encerra lá no portal, dá como finalizada depois de um mês, por exemplo..." e "É um processo bem desgastante, você fica muito tempo na espera de um retorno, se você vai ou não, passou ou não na triagem, enfim, um retorno que seja, geralmente não tem."
- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "Em dezembro eu tive minha primeira negativa, que eu fiquei muito feliz. Então eu entrei no jogo. Que é só um e-mail padrão, né? Da empresa. Que eu sei que é padrão, mas porra, minha candidatura chegou em algum lugar." (Mostra a raridade do retorno, mesmo que negativo, e a frustração com a falta de comunicação).

## **Cenário 2:**

João está buscando vagas em um portal e visualiza uma vaga que ele se interessa, ele verifica os requisitos e modifica seu currículo para ficar mais adequado para aquela vaga e assim ele se candidata. Avançando um pouco mais no portal, João visualiza uma outra vaga que lhe interessa, mas os requisitos dessa vaga são diferentes da anterior, então João envia o currículo, mas sem muita expectativa já que seu currículo não está tão adequado.

- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Eu sempre estou tendo que estar de olho no meu currículo para ver se bate com os requisitos da vaga, porque eu não quero correr o risco do próprio sistema de recrutamento me burlar assim, me flopar no processo seletivo." e "Foi justamente depois de eu fazer aquilo. De eu ver os requeridos da vaga e adaptar todo o meu currículo pra que encaixasse ali no que eles estavam procurando, com palavra-chave. De praticamente montar o meu perfil pra aquela vaga."
- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "E tem um site que eu acho, que é o Solides, que é... Que eu acho um tiro no pé. O jeitinho deles colocarem lá a experiência da pessoa. Porque é uma experiência pra todas as vagas... E aí, pô, vai que merda. Porque, às vezes, uma vaga tá muito focada em UI, a outra tá focada em UX, e a outra tá... E eu fico, pronto, e agora eu faço o que? Aí tirei, aí refiz, né? Tipo, tirei nome de marcas e de empresas e tal, e deixei um perfil muito genérico, que eu não acho que é bom." (Embora não seja a mesma persona, a dor de não conseguir personalizar o currículo para cada vaga é diretamente aplicável ao objetivo de passar pela IA, que é a dor de João).
- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "E aí eles usam uma triagem por IA, e a IA seleciona os currículos por palavra-chave, o que mais se encaixa na vaga. E aí você tem muita chance de errar, não porque você não é qualificado, mas é porque você não passou na triagem do próprio sistema." (Reforça a dor de ter que adaptar o currículo constantemente devido à triagem da IA).

## **Persona Candidato 2**

### **Cenário 1:**

Renata está navegando no LinkedIn e aparece a notificação de uma vaga para gestor de tráfego pago, ela clica para visualizar a descrição da vaga. Renata vê que se encaixa nos requisitos e decide aplicar para a vaga, quando vai clicar no botão para realizar a candidatura, ela vê que mais de 100 pessoas já se candidataram para aquela mesma vaga. Ela desanima, acredita que seu currículo não vai se destacar diante de tantos outros

- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "...sei lá, a Glassdoor tem coisa de 20 mil candidaturas pra uma vaga. Aí eu fico nervosa, né? Quem sou eu aqui? Pelo amor de Deus, ninguém, né? Então é pura diversão pra mim ficar me candidatando em vaga." (Reflete a dor da alta concorrência e a sensação de que seu currículo não será notado).
- **Embasa a partir da fala do Candidato 3:** "Principalmente para as modalidades de vaga que eu aplico, eu dou prioridade à vaga home office, e é muito concorrido, muito concorrido mesmo." (Confirma a alta concorrência em certos segmentos de vagas, o que pode ser transposto para vagas de Tráfego Pago, que é uma área em crescimento).

## **Cenário 2:**

Renata recebe um e-mail com uma lista de vagas para gestor de tráfego pago, ao clicar em uma das vagas ela é direcionada a um site novo, ela decide se cadastrar e monta seu perfil na plataforma. Então ela começa a aplicar para algumas vagas que estão ali, mas Renata percebe que as vagas tem requisitos diferentes, então ela altera seu perfil para abranger o máximo de requisitos possíveis, sem se aprofundar em nenhum.

- **Embasa a partir da fala do Candidato 1:** "E tem um site que eu acho, que é o Solides, que é... Que eu acho um tiro no pé. O jeitinho deles colocarem lá a experiência da pessoa. Porque é uma experiência pra todas as vagas... E aí, pô, vai que merda. Porque, às vezes, uma vaga tá muito focada em UI, a outra tá focada em UX, e a outra tá... E eu fico, pronto, e agora eu faço o que? Aí tirei, aí refiz, né? Tipo, tirei nome de marcas e de empresas e tal, e deixei um perfil muito genérico, que eu não acho que é bom." (Descreve diretamente a dificuldade de personalizar o currículo/perfil para diferentes vagas em plataformas que não permitem isso).

## **Recrutadores**

### **Persona Recrutador 1**

#### **Cenário 1:**

Júlia recebe do gestor da empresa a tarefa de preencher uma vaga que abriu para desenvolvedor de IA, ela, rapidamente, abre a seleção na plataforma que a empresa usa para selecionar currículos, mas depois de algum tempo, ela não recebe nenhum currículo que se encaixe na vaga, por ser uma vaga muito específica, ela não sabe onde buscar para achar o perfil ideal para preencher a vaga.

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Mas nesse mundo de farmácia, a gente consegue, sim, farmacêuticos, esses cargos um pouco mais complexos... Mas eu não sinto ele [Catho] tão assertivo para outros perfis..." (Implica que algumas plataformas podem não ser eficientes para todos os tipos de vagas, especialmente as muito específicas como desenvolvedor de IA).

#### **Cenário 2:**

Júlia está preparando o processo seletivo de uma vaga na empresa que trabalha. O gestor dá área pede para ela personalizar uma fase do processo com alguns pontos específicos, Júlia tenta fazer a personalização como o gestor pediu, mas o programa não permite a personalização que ele deseja.

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 2:** "Mas a minha experiência, eu considero como regular, porque todas essas plataformas, de alguma forma, elas trazem limitações. São plataformas que nem sempre são tão personalizáveis." (Reflete a dor generalizada da falta de personalização nas plataformas).
- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "...e a plataforma é bem parecida [com o Pandapé], só que ela não tem tantas ferramentas de funil de recrutamento, então a gente lida de uma forma mais manual." (Mostra que a ausência de certas ferramentas de funil de recrutamento impede a automação e a personalização desejada).

### **Persona Recrutador 2**

#### **Cenário 1:**

Roberto está implementando um sistema de recrutamento e seleção no supermercado em que trabalha, para automatizar esse processo de fechamento de vagas. Ele personaliza a

plataforma, treina seus colaboradores para que saibam utilizar a plataforma e então eles começam a divulgar as vagas por lá. Depois de alguns dias Roberto percebe que os candidatos para vagas operacionais não estão chegando pela plataforma, eles continuam indo até o supermercado e entregando o currículo impresso lá.

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "Quando são cargos muito operacionais, eu acho que não é assim a ferramenta principal. Eu acho que é uma ferramenta secundária. A gente acaba sendo muito por e-mail, WhatsApp e tudo, que é uma ferramenta que ajuda. Mas não é uma ferramenta principal, que são esses dois cenários." (Sugere que a plataforma online não é o canal principal para este público).

## **Cenário 2:**

Roberto começa a utilizar uma plataforma de recrutamento e seleção para captar currículos e fazer o processo de seleção de forma virtual. Ele percebe que os candidatos estão se inscrevendo através dela, mas no meio do processo, eles desistem, deixam de participar dos processos implementados. Roberto se preocupou em deixar o processo o mais fácil possível, mas mesmo assim não foi efetivo. Então um dos poucos candidatos que não desistiu no meio do processo diz que precisou da ajuda de alguém mais novo e mais informado, porque não estava conseguindo usar o site pelo celular.

- **Embasa a partir da fala do Recrutador 1:** "E eu acho que é bem importante qualquer plataforma ter esse campo mais aberto, ou seja, ser mais fácil de visualizar e preencher no celular. Porque o pessoal pensa muito em preencher no computador, mas eu acho que é um grande acerto ver essas plataformas que funcionam bem no celular." e "muita gente só se utilizava no celular. Então, os campos para preencher são mais difíceis, eles ficam muito pequenos para preencher no celular." (Aponta a dificuldade específica de uso no celular e a necessidade de ajuda externa para superar essa barreira, diretamente ligada à baixa usabilidade móvel para este público).