**Os problemas que surgiram dos desafios...**

**#MATCHING Como aumentar a probabilidade de trabalhadores conseguirem vagas de emprego e empregadores encontrarem profissionais com perfil desejado?**

“O candidato não consegue descrever as próprias competências.”

“O candidato fica limitado a enxergar as vagas que estão relacionadas ao(s) CBO(s) escolhido.”

“Qual é o perfil do candidato que procura o SINE? Existem perfis distintos?”

“Considerando que vagas distintas para uma mesma função podem ter descrições/competências diferentes, qual é o conjunto de características que as aproxima? Como dizer ao candidato quais são as competências de que ele precisa para exercer determinada função?”

“As plataformas governamentais não conseguem acessar/ disponibilizar todas as informações necessárias (como soft skills, etc).”

“O empregador não consegue visualizar soft skills.”

“O SINE foi pensado para o candidato, não para o empregador. O primeiro contato do empregador com o empregado é na entrevista, quando muitas vezes ele descobre que o candidato não tem o perfil desejado.”

“Como transformar o trabalhador do setor A no trabalhador do setor B? Quais são as profissões em que é possível dar uma qualificação mais genérica permitindo ao trabalhador se transformar conforme a necessidade.”

**~~IDEIA:~~** ~~Com base nas pessoas que conseguem emprego (variável alvo) em determinado setor quais são as características/competências (variáveis independentes) que levam um candidato a ter maiores chances de conseguir um emprego?~~

**IDEIA:** Com base nas competências/características observadas nas pessoas que conseguem emprego, utilizar regras de associação para identificar quais são as competências que têm maior peso (maior ranking) em determinado setor. Ex. Competências que estão presentes mais frequentemente e como essas competências se relacionam (co-ocorrências) de competências.

**#ANALISEPREDITIVA Como podemos prever que ocupações estarão "em alta" e "em baixa" em diferentes regiões?**

“Há incerteza quando a interação entre diferentes agentes (empresas, empregados e governo) sobre as variações de dados (ex.: demissões em determinado setor versus sazonalidade, influxo de insumos versus demanda por mão de obra, etc)”

“Atualmente parece inexistir serviços que levantem e publiquem dados sobre as skills a se esperar de determinados setores (ex.: informatização de serviços de segurança, digitalização de serviços de limpeza, etc)”

“Necessidade de apurar a existência de plataforma unificada de dados de agentes/entes distintos (como um “hub”, talvez à la Portal da Transparência) que disponibilize também para a iniciativa privada (como um Serasa Experian)

**#HABILIDADESECOMPETENCIAS Como identificar e disponibilizar aos trabalhadores cadastrados no Sine informações sobre as qualificações exigidas pelas ocupações “em alta”?**

“Alto “engessamento” do portal do Sine, com campos de informação pouco detalhados e experiência muito básica (sem serviço de “onboarding”, gamificação, tutoria ou outros)”

“Aparente inexistência de informações acessíveis sobre empregadores – como discriminação por tamanho, localidade, modelo de negócio, tipo de contratação preferencial, duração média dos contratos, etc.”

“Aparente inexistência de informações sobre qualificações/skills exigidas (nível de qualificação, necessidade de certificação, variação histórica, porcentagem de perfis com qualificação/skill, etc).”

**IDEIA:** Quais são as competências que melhor descrevem uma determinada ocupação? Criar um “perfil básico” de cada ocupação, de modo que o candidato saiba quão qualificado ele está para aquela ocupação. Pode ser atribuído um score a cada combinação candidato x ocupação. Conforme ele vá ganhando competências associadas àquela ocupação aumenta o score.