

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA**

Marcos Jamir Furtado Sousa

PLANO DE NEGÓCIO PARA ABERTURA DE UMA HR TECH: AFRICANDEV

Belo Horizonte
2024

Marcos Jamir Furtado Sousa

PLANO DE NEGÓCIO PARA ABERTURA DE UMA HR TECH: AFRICANDEV

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para o grau de especialista em Gestão Estratégica.

Orientador: Prof. Ricardo Augusto Oliveira Santos

Belo Horizonte
2024

Ficha catalográfica

S725p
2024

Sousa, Marcos Jamir Furtado.
Plano de negócio para abertura de uma HR tech: [manuscrito]:
Africandev / Marcos Jamir Furtado Sousa. – 2024.
1 v.

Orientador: Ricardo Augusto Oliveira Santos.

Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração. I. Santos, Ricardo Augusto Oliveira. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658

Elaborado por Rosilene Santos - CRB-6/2527
Biblioteca da FACE/UFMG. – RSS/163/2024



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Curso de Especialização em Gestão Estratégica

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do Senhor **MARCOS JAMIR FURTADO SOUSA**, matrícula nº **2022693714**. No dia 08/08/2024 às 19:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização em Gestão Estratégica - CEGE, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**PLANO DE NEGÓCIO PARA ABERTURA DE UMA HR TECH: AFRICANDEV**", requisito para a obtenção do Título de Especialista. Abrindo a sessão, o orientador e Presidente da Comissão, Prof. Ricardo Augusto Oliveira Santos, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao aluno para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguida das respostas do aluno. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do aluno e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

(X) APROVADO

() NÃO APROVADO

95 pontos (noventa e cinco) trabalhos com nota maior ou igual a **60** serão considerados aprovados.

O resultado final foi comunicado publicamente ao aluno pelo orientador e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 08/08/2024.

Prof. Dr. Ricardo Augusto Oliveira Santos _____
(Orientador - Professor convidado CEGE/UFMG)

Documento assinado digitalmente
gov.br RICARDO AUGUSTO OLIVEIRA SANTOS
Data: 03/09/2024 09:59:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Marlusa de Sevilha Gosling _____
(CAD/UFMG)

Documento assinado digitalmente
gov.br MARLUSA DE SEVILHA GOSLING
Data: 03/09/2024 12:06:10-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Curso de Especialização em Gestão Estratégica

MODIFICAÇÃO EM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Modificações exigidas no TCC do aluno **MARCOS JAMIR FURTADO SOUSA**, matrícula nº **2022693714**.

Modificações solicitadas:

O prazo para entrega do TCC contemplando as alterações determinadas pela comissão é de no máximo 60 dias, sendo o orientador responsável pela correção final.

Prof. Dr. Ricardo Augusto Oliveira Santos
(Orientador)

Assinatura do aluno: **MARCOS JAMIR FURTADO SOUSA**

Atesto que as alterações exigidas () Foram cumpridas
() Não foram cumpridas

Belo Horizonte, ____ de **03 de setembro de 2024** de ____

Professora Orientadora

Assinatura

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter chegado até aqui, um grande agradecimento também ao professor Ricardo por ter aceitado ser meu orientador e me orientado da melhor forma possível na realização deste trabalho.

Ao programa PEC-G agradeço pela oportunidade de conseguir estudar no Brasil, em uma das melhores universidades do país.

A IN8, principalmente ao Eduardo e ao meu grande mentor profissional, André, obrigado pela oportunidade de criar essa empresa e poder realizar um trabalho desse nível.

Também, um grande agradecimento aos meus colegas de pós-graduação. Muito obrigado Helio, Lin, e Deiverson.

Muito obrigado a Gabi, sem você essa trajetória seria totalmente diferente.

"Escolha uma ideia. Faça dessa ideia a sua vida. Pense nela, sonhe com ela, viva pensando nela. Deixe cérebro, músculos, nervos, todas as partes do seu corpo serem preenchidas com essa ideia. Esse é o caminho para o sucesso" – Swami Vivekananda, pensador hindu

RESUMO

O estudo teve como objetivo criar um plano de negócio para uma empresa especializada em recrutamento de profissionais de TI africanos, visando fornecer às startups brasileiras acesso a talentos juniores, plenos e seniores. A pandemia impulsionou o trabalho remoto, viabilizando essa possibilidade. A análise de mercado e do perfil dos clientes definiu estratégias e serviços para empresários brasileiros. Embora existam desafios iniciais em criar um negócio sustentável, a análise mostrou que a empresa é viável e tem um mercado promissor. O recrutamento de talentos africanos pode contribuir com a mão de obra para reduzir a demanda brasileira por profissionais qualificados e enriquecer a diversidade cultural das startups. O plano inclui estratégias para atrair e selecionar esses profissionais, como a criação de uma plataforma online, parcerias com universidades africanas, e oferecimento de treinamentos. A proposta reduz riscos iniciais por demandar mais investimento intelectual e técnico do que financeiro, e prevê uma equipe de recrutadores experientes para garantir a qualidade dos serviços. A viabilidade econômica foi confirmada, com potencial de lucratividade e sustentabilidade a longo prazo. A oferta de talentos africanos pode ser a solução para muitas startups brasileiras, promovendo inclusão e valorização de talentos globais, contribuindo para o desenvolvimento tecnológico e econômico de ambos os continentes.

Palavras-chave: talentos africanos; trabalho remoto; planejamento estratégico; startups.

ABSTRACT

The study aimed to create a business plan for a company specialized in recruiting African IT professionals, providing Brazilian startups with access to mid-level and senior talents. The pandemic boosted remote work, making this possibility feasible. Market analysis and client profile understanding defined strategies and services for Brazilian entrepreneurs. Despite initial challenges in creating a sustainable business, the analysis showed the company is viable and has a promising market. Recruiting African talents can meet the Brazilian demand for qualified professionals and enrich the cultural diversity of startups. The plan includes strategies to attract and select these professionals, such as creating an online platform, partnering with African universities, and offering training programs. The proposal reduces initial risks by requiring more intellectual and technical investment than financial and foresees a team of experienced recruiters to ensure service quality. Economic viability was confirmed, with potential for long-term profitability and sustainability. Offering African talents can be the solution for many Brazilian startups, promoting the inclusion and appreciation of global talents, contributing to the technological and economic development of both continents.

Keywords: african talents; remote work; strategic planning; startups.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Logo da empresa	20
Figura 2 -Jornada do Cliente.....	29
Figura 3 - Organograma da Africandev.....	33
Figura 4 - Projeção de receita.....	38
Figura 5 - Projeção de despesas	39
Figura 6 - Projeção de Fluxo de Caixa.....	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados da empresa.....	20
Tabela 2 - Quadro Societário.....	21
Tabela 3 - Missão e Visão.....	21
Tabela 4 - Característica do Público alvo.....	22
Tabela 5 - Análise dos Concorrentes	23

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BSC Balanced Scorecard

HR Human Resources

PP Performance Prism

SMART Strategic Measurement and Reporting Technique

KPI Key Performance Indicator

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Contexto	13
1.2 Problema	14
1.3 Objetivos	14
1.4 Estrutura de trabalho	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Empresas altamente tecnológicas	15
2.2 Interface de recursos humanos e processos tecnológicos	16
2.3 Trabalho remoto	17
2.4 Profissionais de TI no Brasil	18
2.5 Planejamento Estratégico	19
3 Metodologia	20
4. CONSTRUÇÃO DO PLANO DE NEGÓCIOS	22
4.1 Sumário Executivo	22
4.1.1 Informações do Plano	23
4.1.2 Missão e Visão	25
4.2 Análise do Mercado	26
4.2.1 Estudo dos clientes	26
4.2.2 Estudo dos concorrentes	27
4.2.3 Análise das tendências	28
4.2.4 Persona e jornada do cliente	29
4.2.5 Precificação	34
4.2.5 Plano de Ação	36
4.3 Plano Operacional	37
4.3.1 Estrutura Organizacional	37
4.3.2 Importância de Criar uma Comunidade na AfricanDev	38
4.4 Plano Financeiro	39
4.4.1 Projeção de Receitas	39
4.4.2 Projeção de Despesas	40
4.4.3 Fluxo de Caixa	41
4.4.4 Capital de Giro	42
4.4.5 Investimentos Iniciais	42
4.4.6 Indicadores Financeiros	43
5. CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	45

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contexto

A pandemia de COVID-19 apresentou desafios significativos para as empresas, exigindo rápida adaptação às novas realidades econômicas e sociais. Restrições de distanciamento social e operacionais afetaram diferentes setores de maneiras diversas, com alguns enfrentando interrupções graves enquanto outros procuravam novas oportunidades. Para manter operações e garantir fluxos de receita, as empresas tiveram que implementar estratégias ágeis, destacando a digitalização como essencial para a continuidade dos negócios. Análises atuais indicam que a pandemia acelerou mudanças como o aumento do comércio eletrônico e do trabalho remoto, levando muitas empresas a reformularem suas estratégias de mercado e processos internos (McKinsey & Company, 2023).

Também com a pandemia de COVID-19, houve um notável crescimento no número de startups, impulsionado pela necessidade de soluções inovadoras e pela adaptação às novas demandas do mercado. Um estudo da Crunchbase revelou um aumento significativo no número de novas empresas sendo fundadas em 2020, especialmente nas áreas de tecnologia da saúde, comércio eletrônico e educação online (Crunchbase, 2021). Essas startups não apenas buscaram preencher lacunas deixadas pelas grandes empresas, mas também aproveitaram as oportunidades emergentes criadas pela pandemia, como a demanda por soluções digitais e remotas. Este crescimento demonstra como as crises podem catalisar a inovação e estimular o empreendedorismo, contribuindo para a resiliência econômica e a diversificação do mercado de startups.

Mais um setor da economia em que a tecnologia está crescendo cada vez mais é o de Recursos Humanos. Temos as HR techs, que são empresas responsáveis pelo desenvolvimento tecnológico com foco em RH. Elas atuam em áreas como recrutamento e seleção, gestão de talentos e outras.

Houve um aumento na demanda por profissionais de TI em várias partes do mundo, o que levou a uma percepção de escassez nesse setor. Com a rápida transição para o trabalho remoto e a necessidade de fortalecer infraestruturas digitais, empresas enfrentaram dificuldades para encontrar talentos qualificados em tecnologia da informação. Segundo um

relatório da Forbes (2021), a pandemia exacerbou a falta de profissionais de TI, especialmente aqueles com habilidades específicas em segurança cibernética, transformação digital e suporte técnico remoto

1.2 Problema

O presente trabalho tem como objetivo responder à seguinte questão: uma HRTECH especializada em profissionais africanos poderia obter sucesso no mercado brasileiro?

1.3 Objetivos

O principal objetivo deste trabalho é desenvolver um plano de negócios sustentável para uma HRTECH africana.

Os objetivos específicos incluem:

1. Identificar o perfil ideal de cliente (ICP) e suas necessidades futuras.
2. Definir claramente o modelo de negócio da HR TECH.
3. Apresentar os recursos necessários até o ponto de equilíbrio (break-even).

1.4 Estrutura de trabalho

O presente trabalho se encontra estruturado em 3 capítulos:

O primeiro capítulo apresenta toda a descrição e contextualização do problema, como também, o objetivo e a estrutura do trabalho. No capítulo 2, será apresentado o referencial teórico relacionado ao problema em questão, abordando a criação de startups, com foco especial em HR Techs, tanto no contexto brasileiro quanto global. Será discutida a estrutura de um plano de negócios eficaz, abordando as melhores práticas e elementos essenciais para o desenvolvimento de um modelo sustentável e competitivo no mercado atual. Este capítulo apresenta uma construção detalhada do plano de negócios da AfricanDev, incluindo todos os aspectos operacionais e financeiros. O objetivo é proporcionar uma visão abrangente do empreendimento, suas estratégias, operações e expectativas financeiras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão exploradas as perspectivas de autores renomados sobre empresas altamente tecnológicas, assim como será analisada a estrutura ideal de plano de negócios mencionada por diversos especialistas.

2.1 Empresas altamente tecnológicas

No período histórico, é possível perceber que o ser humano sempre inovou nas relações com a natureza e com a sociedade. Então, as inovações foram criadas com o objetivo de tornar algo mais prático (SILOCHI, 2002). Para Affuah (1998), a inovação é o uso do novo conhecimento para oferecer um novo produto ou serviço para os clientes. Vale ressaltar a diferença entre invenção e inovação. A invenção corresponde à criação de algo, enquanto inovação trata-se dos serviços, processos e produtos que já existiam, mas que sofreram algumas melhorias.

De acordo com Wessner, Charles (2009), uma evidência é que os países que valorizam o investimento em inovações possuem mais startups que atuam em vários setores do grande mercado, as quais sempre buscam suprir necessidades existentes. Nos Estados Unidos, existem programas e políticas que estimulam a inovação nas pequenas empresas, consequentemente, no país norte-americano está o maior polo tecnológico, conhecido como Vale do Silício, onde surgiram empresas como Apple, Twitter e Facebook. O Brasil se encontra no processo de criar cada vez mais programas que fomentem o investimento em inovação. De acordo com o ranking mundial de inovação, elaborado pela Universidade de Cornell (2018), o Brasil saltou de 69º posição para 64 posição.

De acordo com Ramos (2015), o termo “Startup” começou a ser difundido entre 1996 e 2001, durante a crise da “bolha da internet”. Essa bolha especulativa é definida pela alta das ações das empresas ponto-com. Então, a Startup representava uma equipe trabalhando por uma ideia inovadora e com grande potencial de monetização.

No livro *Lean Startup*, Eric Reis apresentou uma definição atual para Startup. Reis (2012, p.26) definiu a startup como “instituição humana projetada para criar novos produtos e

serviços sob condições de extrema incerteza”. Para Longhi (2011), as startups são pequenas organizações criadas em casa ou em universidades que possuem um pequeno capital com o objetivo de explorar áreas inovadoras dentro de um respectivo setor. Atualmente, existe grande quantidade de informação em circulação e as empresas possuem um ritmo de crescimento impressionante, com isso, tudo se encontra mais dinâmico, por conseguinte, as organizações são pressionadas a terem ótima capacidade de adaptação.

De acordo com Blank (2012), startups diferem de grandes organizações na proporção em que, enquanto as startups realizam um modelo de negócios estruturado, as grandes organizações buscam um modelo de negócios repetitivo, lucrativo e escalável. Dessa forma, as startups apostam na flexibilidade e são contra estruturas burocráticas e hierárquicas.

2.2 Interface de recursos humanos e processos tecnológicos

A tradução de HR (Human Resources) significa Recursos Humanos e Tech (Technology) em português Tecnologia. HR Techs são empresas especializadas em soluções digitais voltadas para a área de Recursos Humanos. Com o objetivo de oferecer uma evolução escalável, elas propõem melhorias por meio de um diagnóstico da organização. Essas empresas podem atender com softwares ou serviços de consultoria, destacando a importância de um mapeamento para compreender as necessidades específicas da corporação.

A adesão às HR Techs ocorre devido à complexidade de um projeto ou desafio organizacional, principalmente pela dinâmica e conhecimento de mercado que as HR Techs possuem.

De acordo com Bruna Guimarães (2023) os principais benefícios do HR Tech incluem:

1. **Inovação na gestão de pessoas:** O HR Tech colabora significativamente com a gestão de pessoas ao utilizar metodologias, ferramentas e estratégias que fomentam o engajamento e a performance dos colaboradores. O uso de Big Data, People Analytics e Inteligência Artificial permite otimizar a atuação dos profissionais, analisar resultados e projetar cenários futuros, melhorando a tomada de decisões estratégicas e aumentando a retenção de talentos.

2. **Rapidez na execução de processos:** Em um mercado cada vez mais competitivo, o HR Tech se destaca por agilizar a execução de processos através de softwares e aplicações digitais. Isso otimiza o tempo dos colaboradores e melhora a eficiência operacional da organização.
3. **Colaboração com o gerenciamento de contratações:** A transformação digital também impacta a gestão de contratações, onde o HR Tech utiliza tecnologias como algoritmos e Big Data para analisar perfis comportamentais, aplicar testes e facilitar os processos de recrutamento e seleção.
4. **Redução de erros e aumento da eficiência:** As soluções oferecidas pelo HR Tech reduzem falhas humanas e aumentam a eficiência do departamento de Recursos Humanos. Softwares avançados organizam dados detalhados para identificar baixos níveis de desempenho ou inconsistências, ajudando os gestores a aplicar melhores práticas e melhorar a performance organizacional.

O HR Tech abrange soluções que transformam digitalmente as operações de Recursos Humanos, contribuindo para otimizar processos, aumentar o desempenho e melhorar o ambiente organizacional por meio da tecnologia.

2.3 Trabalho remoto

As primeiras experiências mais amplas desse modelo de trabalho foram feitas no início dos anos 1990, na empresa americana AT&T, utilizando-se um sistema de teletrabalho que chegou a ocupar 55% dos funcionários das suas filiais nos EUA. Um conjunto de análises feitas naquela década a respeito desse novo modelo de organização e gestão deu relevo, sobretudo, aos seus benefícios para os funcionários e organizações: aumento da produtividade, redução do absenteísmo e das despesas gerais, tornando os regulamentos ambientais mais fáceis de serem cumpridos (Tania, 2021).

Teletrabalho refere-se a um contrato que estabelece a realização do trabalho fora da empresa contratante, sendo uma forma de emprego flexível. No Brasil, o teletrabalho foi introduzido na reforma trabalhista de 2017, quando se regulamentou o trabalho intermitente - uma modalidade de contratação que permite que a empresa admita um funcionário para trabalhar eventualmente e o remunere apenas por esse período. Na legislação, teletrabalho é definido como “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do

empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B da Lei nº 13.467, de 2017). Nessa regulamentação da modalidade, não há controle de jornada laboral e não há direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada e interjornada - o controle da jornada é do(a) trabalhador(a) (Tania, 2021).

2.4 Profissionais de TI no Brasil

O Google divulgou um estudo que revela os principais desafios do mercado de tecnologia da informação (TI) no Brasil. Segundo a empresa, o país terá um déficit de 530 mil profissionais da área até 2025 (Darlan, 2022).

Em Gustavo (2021), o presidente da Assespro, abordou a falta de profissionais de TI como uma questão crítica para o setor tecnológico no Brasil. Ele destacou que a defasagem de habilidades e a falta de formação adequada estão exacerbando o problema, e enfatizou a importância de investir em programas de capacitação e desenvolvimento de talentos para mitigar essa escassez.

De acordo com Fábio Rua (2022), diretor de Relações Governamentais e Assuntos Regulatórios da IBM Brasil, afirmou em 2022 que a escassez de profissionais de TI é uma das principais barreiras para o crescimento do setor tecnológico no Brasil. Segundo Rua, a falta de talentos qualificados está impedindo as empresas de inovar e expandir suas operações, o que pode ter um impacto negativo no desenvolvimento econômico do país.

O relatório, produzido em parceria com a Associação Brasileira de Startups (Abstartups), aponta que, anualmente, 53 mil profissionais se formarão entre 2021 e 2025, mas a demanda por novos talentos nesse período será de 800 mil, segundo a associação das empresas de tecnologia, a Brasscom (Darlan, 2023).

O levantamento também mostra que 92% das startups participantes do estudo acreditam que faltam profissionais de tecnologia no Brasil e que isso impacta a inovação de seus negócios, podendo até prejudicar a sobrevivência das empresas (Darlan, 2023).

O Google diz que ouviu startups, executivos e profissionais da área que listaram os motivos que geram a escassez de mão de obra qualificada no setor. Alguns causadores são:

- O ensino de pensamento lógico está defasado nas escolas brasileiras.
- Existem grandes barreiras para pessoas negras e mulheres no mercado de tecnologia.
- O mercado de TI no Brasil não desenvolve o número de profissionais seniores que deveria.

- A dificuldade de conseguir o primeiro emprego em tecnologia faz com que os jovens busquem outras áreas.
- Existem grandes limitações para pessoas de regiões distantes dos grandes centros do país.
- Existem condições muito mais atrativas internacionalmente, esvaziando o mercado nacional (Darlan, 2023).

Segundo o estudo, as áreas que apresentam os maiores déficits globais de talentos são segurança da informação, inteligência artificial, arquitetura de nuvem e automação, respectivamente (Darlan, 2023).

2.5 Planejamento Estratégico

O termo estratégia está inserido no mundo empresarial desde o século XX, mas, os primeiros registros desse termo começaram nas organizações militares, criadas pelos gregos, com a palavra “Strategos”, que significa “arte do general”. Então, o termo pensamento estratégico é a arte de criar estratégias com efetividade, isto é, criar melhores condições para alcançar um determinado objetivo (Lobato et al., 2006).

Para Mintzberg et al. (2000), o termo estratégia está relacionado às intenções empreendedoras e criativas sobre uma organização e seu ambiente, por meio da atitude de pensar nos passos futuros da organização. Segundo Balestrin (2004), o mundo empresarial é muito mais enigmático que um campo de batalha, então, algumas técnicas militares são inadequadas no mundo dos negócios, onde o foco não é buscar formas de burlar concorrentes, mas, encontrar a melhor forma de atender as necessidades do cliente.

Em Porter (1990), as pequenas e médias empresas precisam valer-se do ambiente competitivo e, por isso, precisam atuar de forma clara, com metas bem definidas, ou seja, pensar estrategicamente implica analisar, primeiramente, o próprio negócio.

O planejamento estratégico na administração é a maior preocupação dos altos executivos, uma vez que ele é uma das razões do fracasso e sucesso das organizações. Com isso, o planejamento corresponde ao processo de criação e execução de uma estratégia para alcançar objetivos dentro da organização. Desde a definição das metas até às tomadas de decisão, mobilizações e efetivas ações para alcançar o que se propôs com foco no sucesso empresarial.

3 Metodologia

De acordo com o Sebrae (2013), um plano de negócios é um documento que detalha por escrito os objetivos de uma empresa e os passos necessários para alcançá-los, reduzindo riscos e incertezas. Esse plano possibilita a identificação e correção de erros no papel, evitando que sejam cometidos no mercado.

Dornelas (2005, p. 98) aponta que a elaboração do plano de negócios, embora frequentemente vista pelos empreendedores como um processo tedioso, é crucial para o autoconhecimento e a aprendizagem sobre o ambiente de negócios. Esse processo demanda tempo, dedicação e alta capacidade analítica, pois envolve a coleta e análise de diversos dados e informações sobre o negócio em questão. No entanto, o planejamento é essencial para que todos os pontos fortes e fracos do negócio possam ser conhecidos antecipadamente, permitindo ao empreendedor traçar estratégias precisas para atingir os objetivos do negócio em desenvolvimento.

Dornelas (2003) e Salim et al. (2003) destacam que, embora muitas empresas possam funcionar por algum tempo sem um plano de negócios, esta é uma opção limitadora e de alto risco. Pesquisas realizadas nos Estados Unidos indicam que um plano de negócios aumenta em sessenta por cento a probabilidade de sucesso dos negócios. Com um plano de negócios, é possível:

- Entender e estabelecer diretrizes para o negócio;
- Gerenciar a empresa de forma mais eficaz e tomar decisões acertadas;
- Monitorar as atividades diárias da empresa e implementar ações corretivas quando necessário;
- Obter financiamentos e recursos junto a instituições financeiras, investidores e capitalistas de risco.

De acordo com o Sebrae 2013, as diretrizes para a construção de um plano de negócios incluem as seguintes etapas:

1. Sumário Executivo

- Resumo: Breve descrição da empresa, seus produtos ou serviços, missão, visão, valores e objetivos.
- Dados da Empresa: Nome, razão social, CNPJ, endereço e forma jurídica.
- Resumo dos Principais Pontos do Plano: Resumo dos principais pontos do plano de negócios, destacando os aspectos mais relevantes.

2. Análise de Mercado

- Estudo de Mercado: Pesquisa e análise sobre o mercado-alvo, incluindo tamanho, segmentação e tendências.
- Análise de Clientes: Identificação e descrição do público-alvo, incluindo características demográficas, comportamentais e necessidades.
- Análise de Concorrentes: Avaliação dos principais concorrentes, suas estratégias, pontos fortes e fracos.
- Análise de Fornecedores: Identificação dos principais fornecedores e avaliação de sua importância estratégica.

3. Plano de Marketing

- Produto/Serviço: Descrição detalhada dos produtos ou serviços oferecidos pela empresa.
- Preço: Estratégias de precificação e políticas de preços.
- Praça (Distribuição): Canais de distribuição e pontos de venda.
- Promoção: Estratégias de comunicação e marketing para promover os produtos ou serviços.

4. Plano Operacional

- Processos Operacionais: Descrição dos processos de produção, entrega de serviços e logística.
- Localização: Escolha e justificativa do local de operação da empresa.
- Capacidade Produtiva: Capacidade de produção ou atendimento da empresa.
- Layout: Disposição física das instalações e fluxo de operações.

5. Plano Financeiro

- Investimentos Iniciais: Detalhamento dos investimentos necessários para iniciar a operação.
- Projeção de Receitas e Despesas: Estimativas de receitas, custos e despesas operacionais.
- Fluxo de Caixa: Projeção do fluxo de caixa, destacando entradas e saídas de recursos.
- Análise de Viabilidade: Avaliação da viabilidade econômica do empreendimento com indicadores financeiros como payback, TIR (Taxa Interna de Retorno) e VPL (Valor Presente Líquido).

6. Análise de Cenários e Estratégias

- Análise SWOT: Identificação e análise dos pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças.
- Estratégias de Crescimento: Planejamento de estratégias para crescimento e expansão da empresa.

4. CONSTRUÇÃO DO PLANO DE NEGÓCIOS

Nos próximos tópicos, será discutida a criação de uma empresa focada em conectar empresas brasileiras a talentos de tecnologia africanos. Foi seguido à risca os tópicos apresentados pelo Sebrae em 2013, incluindo a caracterização da organização e do setor, a análise de mercado e ambiental, além do planejamento operacional, de marketing e financeiro. Esses elementos são essenciais para avaliar a viabilidade desse empreendimento inovador.

4.1 Sumário Executivo

O fundador, Marcos Jamir, formou-se em Engenharia de Produção pela UFMG e entrou no mundo da tecnologia em 2021, atuando como Head de Operações na Holding IN8. Durante esse período, ele percebeu que a pandemia abriu caminho para o trabalho remoto e observou vários profissionais da América Latina trabalhando em projetos nos Estados Unidos e na Europa. No entanto, notou a escassez de profissionais africanos tendo essa mesma

oportunidade de trabalhar em projetos remotos. Assim, identificou a oportunidade de criar uma plataforma que facilitasse a intermediação entre profissionais de TI africanos e empresas no Brasil.

4.1.1 Informações do Plano

4.1.1.1 Logo

Com o modelo de negócios pronto, foi necessário criar uma identidade de marca que transmitisse tanto a parte tecnológica quanto o talento africano. Inicialmente, duas opções de nome foram consideradas: Africadev e Africandev. Após uma votação entre alguns conhecidos próximos ao fundador, a preferência foi por Africandev, e assim ficou definido o nome da empresa.



Figura 1 - Logo da empresa

1. Símbolos de Programação:
 - Uso: A logo incorpora símbolos associados à programação, o que transmite claramente a especialização da AfricanDev em tecnologia e desenvolvimento de software.
 - Impacto: Esses símbolos ajudam a posicionar a empresa como uma autoridade no setor tecnológico, tornando sua identidade visual imediatamente reconhecível para aqueles familiarizados com o campo da TI.
2. Representação da África:
 - Forma: Os símbolos ou elementos visuais na logo formam uma imagem que remete ao continente africano, reforçando a conexão da empresa com a África

e destacando sua missão de conectar desenvolvedores africanos a projetos no Brasil.

- Impacto: Essa representação ajuda a criar uma identidade cultural e regional, o que pode ser um ponto forte para atrair clientes e parceiros interessados na diversidade e no potencial da força de trabalho africana.

3. Cores do Pôr do Sol:

- Uso: As cores que evocam o pôr do sol, como tons de laranja, vermelho e amarelo, são simbólicas e representam calor, energia e inovação, além de estarem associadas a paisagens africanas.
- Impacto: Essas cores criam uma sensação de dinamismo e positividade, além de fazer referência ao contexto cultural e geográfico da África. Elas ajudam a logo a se destacar e a criar uma impressão memorável.

4.1.1.2 Dados da empresa

No Brasil, todas as empresas são obrigadas a manter e apresentar certos dados básicos e obrigatórios. Esses dados incluem:

1. CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica): Número único atribuído pela Receita Federal que identifica a empresa como uma entidade jurídica.
2. Nome Empresarial: Nome registrado que a empresa usa para se identificar no mercado.
3. Razão Social: Nome legal da empresa, usado para documentos oficiais e registros legais. É o nome registrado na Junta Comercial e é o nome pelo qual a empresa é formalmente conhecida e reconhecida.

Esses dados são essenciais para a identificação e operação legal da empresa no Brasil, e são exigidos para diversas formalidades, como abertura de contas bancárias, emissão de notas fiscais e contratos comerciais.

Tabela 1 - Dados da empresa

Razão Social	Africandev Ltda
---------------------	-----------------

Nome Fantasia	Africandev
CNPJ	
Setor de Atividade	Serviços
Forma Jurídica	Sociedade Empresária Limitada
Enquadramento tributário	Lucro Presumido
Endereço digital	atendimento@africandev.com

Fonte: Desenvolvido pelo autor (2024)

4.1.1.3 Sociedade

A empresa constituirá um capital social de R\$ 60.000, distribuído da seguinte forma: R\$ 20.000 em equipamentos administrativos, R\$ 20.000 em móveis para o setor administrativo, e R\$ 20.000 em dinheiro. Dessa forma, não será necessário recorrer a empréstimos ou outras fontes de financiamento para a aquisição dos equipamentos e materiais essenciais para o início das operações.

Tabela 2 - Quadro societário

Nome do sócio	Valor	Participação
Marcos Jamir Furtado Sousa	R\$ 30.000	50%
IN8 Serviços Online	R\$ 30.000	50%

Fonte: Desenvolvido pelo autor (2024)

4.1.2 Missão e Visão

A missão de uma empresa é uma declaração concisa que define o propósito fundamental da organização, o que ela faz, para quem e com qual objetivo. É uma declaração que orienta as ações da empresa, articula seu objetivo geral, proporciona um caminho, e guia a tomada de decisões. Em suma, a missão responde à pergunta: "Por que existimos?"

A visão de uma empresa é uma declaração aspiracional que descreve o futuro desejado para a organização. É um objetivo a longo prazo que a empresa quer alcançar, fornecendo direção e inspiração para o que ela deseja se tornar ou o impacto que pretende ter. A visão responde à pergunta: "Onde queremos chegar?"

Tabela 3 - Missão e Visão

Missão	Visão
Conectar empresas brasileiras a talentos tecnológicos africanos, proporcionando oportunidades de trabalho remoto que promovam a diversidade, inclusão e inovação no setor de tecnologia."	Ser a principal ponte de conexão entre talentos tecnológicos africanos e empresas globais, reconhecida pela excelência na gestão de profissionais de TI e pela promoção de um mercado de trabalho mais inclusivo e diversificado.

Fonte: Desenvolvido pelo autor (2024)

4.2 Análise do Mercado

4.2.1 Estudo dos clientes

Após dois anos de experiência trabalhando em uma software house, foi realizada uma pesquisa em colaboração com profissionais de TI brasileiros que têm experiência em modelos de alocação. Durante esse processo, foram identificados os perfis das empresas que tradicionalmente contratam esses profissionais, além daquelas que estão habituadas a trabalhar com freelancers.

Para isso, foram respondidas algumas perguntas e foram seguidos os passos abaixo:

1. Identificando as características gerais dos clientes

Tabela 4 - Característica do Público alvo

Setor que atua?	Turismo, Desenvolvimento de software
-----------------	--------------------------------------

Que tipo de produtos ou serviços oferecem?	Saas, Desenvolvimento de soluções digitais, Serviços de Publicidade
Há quanto tempo estão no mercado?	1 a 5 anos
Qual a sua capacidade de pagamento?	Boa.
Localização?	São Paulo e Belo Horizonte
Que quantidade e com qual frequência compram esse serviço?	Recorrente
O que leva essas empresas a comprar?	Custo benefício melhor do que os concorrentes atuais no mercado

Fonte: Desenvolvido pelo autor (2024)

4.2.2 Estudo dos concorrentes

O estudo dos concorrentes no plano de negócios não se limita apenas a conhecer quem são os concorrentes, mas também a entender profundamente como eles operam e como isso pode influenciar suas próprias estratégias de mercado e posicionamento.

Foram escolhidas três empresas que operam no setor de recrutamento e seleção de profissionais, cada uma com infraestruturas, atendimento e portfólios de serviços distintos.

Tabela 5 - Análise dos concorrentes

Tópicos	Workana	Growyx	Materialize
Público Alvo	B2B	B2B	B2B
Atuação	Plataforma de contratação de freelancers de TI remoto	Plataforma de recrutamento e seleção de profissionais geral	Aloca profissionais de TI
Pontos fortes	Trabalha com certificações dos profissionais	Não só trabalha com desenvolvedores sem com outros tipos de profissionais	Depois de um tempo o desenvolvedor pode ser contrato por você

Pontos fracos	Não tem controle dos profissionais que hoje se cadastram na plataforma	Não acompanham o entrega dos profissionais depois de contratos	Valor hora muito caro
Estratégias utilizadas	Anúncios pagos	Eventos	

Fonte: Desenvolvido pelo autor (2024)

4.2.3 Análise das tendências

Os desenvolvedores brasileiros estão cada vez mais prestando serviços para o exterior, e esse número continua a crescer. A pandemia acelerou a adoção do trabalho remoto, permitindo que profissionais de TI do Brasil colaborem em projetos internacionais. Com a demanda global por talentos tecnológicos em alta, muitos desenvolvedores brasileiros estão aproveitando essas oportunidades para expandir suas carreiras e trabalhar em empresas estrangeiras. Isso reflete a qualidade e a competitividade dos profissionais brasileiros no cenário global de tecnologia.

Alguns dados ilustram esse crescimento:

1. **Aumento da Contratação Remota:** Um levantamento da consultoria PageGroup mostrou que a contratação remota cresceu significativamente durante a pandemia. Em 2021, mais de 60% das empresas de tecnologia brasileiras estavam contratando profissionais para trabalhar remotamente em projetos internacionais.
2. **Demanda Global por Desenvolvedores Brasileiros:** Segundo a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), a demanda por desenvolvedores brasileiros no exterior aumentou em cerca de 40% nos últimos dois anos.
3. **Salários Competitivos:** De acordo com a plataforma de recrutamento Revelo, desenvolvedores brasileiros podem ganhar entre 50% a 70% mais ao trabalhar para empresas estrangeiras, comparado aos salários oferecidos no Brasil.
4. **Exportação de Serviços de TI:** O Banco Central do Brasil reportou um aumento na exportação de serviços de TI. Em 2021, o setor de tecnologia exportou mais de US\$ 2 bilhões, refletindo a crescente demanda por desenvolvedores brasileiros.

5. **Popularidade em Plataformas de Freelance:** Dados de plataformas como Upwork e Toptal mostram que os desenvolvedores brasileiros estão entre os mais contratados para projetos de desenvolvimento de software, especialmente em áreas como desenvolvimento web, mobile e inteligência artificial.

Esses dados evidenciam a crescente relevância dos desenvolvedores brasileiros no mercado global e a tendência de aumento na prestação de serviços internacionais.

4.2.4 Persona e jornada do cliente

Na AfricanDev, definimos inicialmente duas personas principais que são essenciais para o nosso modelo de negócio. Essas personas foram criadas com base em uma análise detalhada de mercado e entrevistas com profissionais de TI e gestores de empresas. Abaixo, apresentamos as características dessas personas:

1. Diretor de Tecnologia (CTO) de Empresa de Médio Porte

Nome: Gavião

Idade: 40 anos

Localização: São Paulo, SP

Setor: Tecnologia da Informação

Tamanho da Empresa: 100 funcionários

Objetivo: Busca otimizar a equipe de desenvolvimento para projetos específicos sem a necessidade de contratar novos funcionários.

Características:

- **Educação:** Graduado em Engenharia da Computação, com MBA em Gestão de TI.
- **Experiência:** 15 anos na área de tecnologia, com 8 anos em cargos de liderança.
- **Desafios:** Manter a equipe atual focada em projetos core, enquanto gerencia o aumento de demandas sem inflacionar o quadro de funcionários.
- **Motivações:** Eficiência, qualidade do trabalho, custo-benefício, e flexibilidade.

Comportamento de Compra:

- **Fontes de Informação:** Blogs de tecnologia, conferências do setor, redes de networking profissional (LinkedIn), e recomendações de pares.

- **Processo de Decisão:** Pesquisa detalhada sobre fornecedores, consultas com a equipe de TI, e análises de casos de sucesso.
- **Expectativas:** Transparência nos processos, fácil integração com a equipe interna, e garantia de qualidade e prazos.

2. Proprietário de Startup de Tecnologia

Nome: Vittorio

Idade: 30 anos

Localização: Belo Horizonte, MG

Sector: Desenvolvimento de Software

Tamanho da Empresa: 10 funcionários

Objetivo: Acelerar o desenvolvimento de um novo produto sem aumentar os custos fixos.

Características:

- **Educação:** Graduado em Ciência da Computação.
- **Experiência:** 7 anos no desenvolvimento de software, 3 anos como empreendedor.
- **Desafios:** Gerenciar o desenvolvimento de produtos inovadores com recursos limitados e prazos apertados.
- **Motivações:** Agilidade, inovação, e controle de custos.

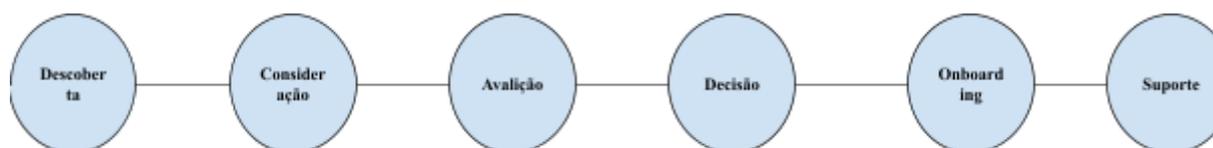
Comportamento de Compra:

- **Fontes de Informação:** Comunidades de startups, aceleradoras, hackathons, e redes sociais.
- **Processo de Decisão:** Feedback de outras startups, provas de conceito, e análise de custo-benefício.
- **Expectativas:** Rápida adaptação às necessidades do projeto, transparência nos custos, e entrega de alta qualidade.

Essas personas ajudam a AfricanDev a direcionar suas estratégias de marketing, vendas e atendimento ao cliente, garantindo que as necessidades e desejos dos nossos principais públicos sejam sempre priorizados. A criação dessas personas foi fundamental para entendermos melhor o mercado e oferecermos soluções que realmente atendam às expectativas de nossos clientes.

A jornada do cliente na AfricanDev foi criada para garantir uma experiência fluida e eficiente desde o primeiro contato até a contratação e acompanhamento dos desenvolvedores. Abaixo, detalhamos cada etapa desta jornada:

Figura 2 -Jornada do Cliente



1. Descoberta

- **Atividades:**
 - Clientes potenciais encontram a AfricanDev por meio de campanhas de marketing, redes sociais, recomendações ou pesquisas online.
 - Participação em eventos e conferências de tecnologia.
- **Objetivos do Cliente:**
 - Identificar soluções para suas necessidades de recrutamento de desenvolvedores.
 - Explorar novas oportunidades de talentos tecnológicos africanos.
- **Pontos de Contato:**
 - Website da AfricanDev.
 - Posts e anúncios nas redes sociais.
 - E-mails de marketing.
 - Eventos e feiras de tecnologia.

2. Consideração

- **Atividades:**
 - O cliente pesquisa sobre a AfricanDev, acessa o site para ler mais sobre os serviços, casos de sucesso e avaliações.
 - Contato inicial com a equipe de vendas para obter mais informações.
- **Objetivos do Cliente:**
 - Avaliar a credibilidade e a qualidade dos serviços oferecidos.

- Comparar com outras opções de mercado.

- **Pontos de Contato:**

- Website.
- Blogs e artigos.
- Webinars e workshops.
- E-mails de seguimento.

3. Avaliação

- **Atividades:**

- O cliente agenda uma reunião com a equipe de vendas da AfricanDev.
- Discussão detalhada sobre as necessidades específicas de desenvolvimento.
- Recebimento de propostas personalizadas.

- **Objetivos do Cliente:**

- Entender como a AfricanDev pode atender às suas necessidades específicas.
- Verificar a compatibilidade de valores e cultura.

- **Pontos de Contato:**

- Reuniões online ou presenciais.
- Propostas comerciais.
- Demonstrações e apresentações de casos de sucesso.

4. Decisão

- **Atividades:**

- O cliente revisa a proposta e toma a decisão de contratar os serviços da AfricanDev.
- Negociação de termos e condições.
- Assinatura do contrato.

- **Objetivos do Cliente:**

- Garantir que estão fazendo a escolha certa.
- Sentir-se confiante na decisão de parceria.

- **Pontos de Contato:**

- Propostas finais e contratos.
- E-mails e chamadas de seguimento.

- Sessões de esclarecimento de dúvidas.

5. Onboarding

- **Atividades:**
 - Início do processo de integração dos desenvolvedores africanos na equipe do cliente.
 - Treinamento e alinhamento de expectativas.
 - Configuração de ferramentas e ambientes de trabalho.
- **Objetivos do Cliente:**
 - Assegurar uma integração suave e rápida dos desenvolvedores.
 - Alinhar todos os envolvidos sobre as metas e processos.
- **Pontos de Contato:**
 - Sessões de onboarding e treinamento.
 - Documentação e guias de integração.
 - Suporte técnico e operacional.

6. Acompanhamento e Suporte

- **Atividades:**
 - Monitoramento contínuo da performance dos desenvolvedores.
 - Reuniões regulares de feedback.
 - Suporte técnico e de gestão oferecido pela AfricanDev.
- **Objetivos do Cliente:**
 - Garantir a qualidade e a produtividade dos desenvolvedores.
 - Resolver quaisquer problemas que possam surgir rapidamente.
- **Pontos de Contato:**
 - Reuniões de feedback.
 - Suporte por e-mail e telefone.
 - Ferramentas de monitoramento de desempenho.

7. Renovação ou Expansão

- **Atividades:**
 - Avaliação da satisfação do cliente com os serviços prestados.

- Discussão sobre a renovação do contrato ou expansão dos serviços.
- **Objetivos do Cliente:**
 - Decidir sobre a continuação da parceria.
 - Explorar novas oportunidades de crescimento e expansão.
- **Pontos de Contato:**
 - Reuniões de avaliação.
 - Propostas de renovação ou expansão.
 - Feedbacks e relatórios de desempenho.

A jornada do cliente da AfricanDev é cuidadosamente planejada para assegurar que cada etapa do processo seja clara, eficiente e centrada nas necessidades do cliente. Através dessa abordagem, a AfricanDev garante a satisfação do cliente e a entrega de talentos tecnológicos africanos de alta qualidade para empresas brasileiras.

4.2.5 Precificação

A precificação de serviços de outsourcing de desenvolvedores da AfricanDev é baseada em uma abordagem estruturada que considera vários fatores essenciais para garantir competitividade no mercado e sustentabilidade financeira.

Modelo de Precificação

- **Valor-Hora:**
 - Definição de uma tarifa horária para cada nível de desenvolvedor (junior, pleno, sênior).
 - Estabelecimento de taxas adicionais para serviços especializados ou tecnologias de nicho.
- **Período de Teste:**
 - Oferta de um período de teste inicial gratuito (até 80 horas) para permitir que a empresa cliente avalie o desempenho dos desenvolvedores sem custo.
- **Pacotes de Serviços:**
 - Criação de pacotes que incluem horas de desenvolvimento, suporte e manutenção, com descontos para contratos de longo prazo.
- **Taxa de Gestão:**

- Inclusão de uma taxa de gestão para cobrir os custos de coordenação e suporte administrativo fornecido pela AfricanDev.

Margem de Lucro

- **Margem Variável:**

- Aplicação de uma margem de lucro que varia conforme o nível de desenvolvedor e a complexidade do projeto.

- **Margem Fixa:**

- Estabelecimento de uma margem de lucro fixa para assegurar a viabilidade financeira de contratos menores ou de curto prazo.

Ajustes e Flexibilidade

- **Negociação:**

- Flexibilidade para negociar termos específicos com clientes estratégicos ou em contratos de grande volume.

- **Revisão Periódica:**

- Revisão periódica dos preços para ajustar a mudanças no mercado, custos operacionais e feedback dos clientes.

Exemplo de Estrutura de Precificação

1. Desenvolvedor Junior:

- Valor-Hora: R\$ 40,00
- Período de Teste: 80 horas gratuitas
- Pacote Mensal (160 horas): R\$ 6.400,00

2. Desenvolvedor Pleno:

- Valor-Hora: R\$ 50,00
- Período de Teste: 80 horas gratuitas
- Pacote Mensal (160 horas): R\$ 8.000,00

3. Desenvolvedor Sênior:

- Valor-Hora: R\$ 62,50
- Período de Teste: 80 horas gratuitas
- Pacote Mensal (160 horas): R\$ 10.000,00

4. Taxa de Gestão:

- 10% do valor total do contrato

A metodologia de precificação da AfricanDev é desenhada para ser transparente e competitiva, equilibrando os custos operacionais com a necessidade de oferecer valor aos clientes. Através da análise cuidadosa de custos, benchmarking, definição de modelos de precificação e ajustes periódicos, a AfricanDev garante que seus preços reflitam a qualidade dos serviços prestados e as expectativas do mercado.

4.2.5 Plano de Ação

O plano de marketing da AfricanDev é focado em aumentar a visibilidade da marca, captar novos clientes e consolidar a reputação como uma empresa líder em outsourcing de desenvolvedores africanos. Através de estratégias bem definidas de marketing digital, parcerias estratégicas e um forte relacionamento com os clientes, a AfricanDev busca se posicionar de maneira competitiva no mercado de tecnologia brasileiro.

Fase de Lançamento (0-3 meses)

- **Desenvolver Website e Blog:** Criar um site otimizado para SEO com um blog para compartilhar conteúdo relevante.
- **Lançar Campanhas de Marketing Digital:** Iniciar campanhas de Google Ads e nas redes sociais.
- **Realizar Webinars de Introdução:** Organizar webinars para apresentar a AfricanDev e seus serviços.

Fase de Expansão (4-6 meses)

- **Participar de Eventos:** Marcar presença em eventos de tecnologia e negócios.
- **Parcerias com Empresas de TI:** Estabelecer parcerias com empresas e agências de TI.

Fase de Consolidação (6-12 meses)

- **Expandir a Produção de Conteúdo:** Aumentar a frequência de postagens no blog e nas redes sociais.

- **Analisar Feedback dos Clientes:** Coletar feedback dos clientes para melhorar os serviços e ajustar as estratégias de marketing conforme necessário.

4.3 Plano Operacional

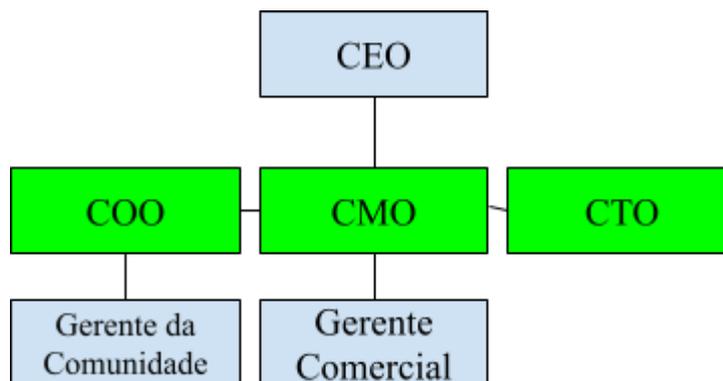
O plano operacional da AfricanDev é projetado para garantir a eficiência, qualidade e satisfação dos clientes em todas as etapas do processo de outsourcing de desenvolvedores. Com uma estrutura organizacional bem definida, processos rigorosos de recrutamento e seleção, a AfricanDev está bem posicionada para conectar empresas brasileiras a talentos de tecnologia africanos de maneira eficaz e sustentável.

4.3.1 Estrutura Organizacional

Equipe Principal

- **CEO/Fundador:** Marcos Jamir
- **CTO (Chief Technology Officer):** Responsável pela supervisão técnica e acompanhamento dos desenvolvedores.
- **COO (Chief Operating Officer):** Gerencia as operações diárias e coordena as equipes.
- **CMO (Chief Marketing Officer):** Responsável pelo marketing, estratégias de crescimento e posicionamento da marca.
- **Gerente de Vendas/Comercial:** Coordena a equipe de vendas, desenvolve estratégias comerciais e gerencia o relacionamento com clientes.
- **Gerente de Comunidade:** Administra a comunidade de desenvolvedores.

Figura 3 -Organograma da Africandev



4.3.2 Importância de Criar uma Comunidade na AfricanDev

Criar uma comunidade em torno da AfricanDev, uma empresa de outsourcing de desenvolvedores africanos, é crucial para o sucesso e crescimento sustentável da organização. Abaixo, são destacados os principais benefícios e razões para investir na construção de uma comunidade:

1. Engajamento e Retenção de Talentos

- **Desenvolvimento Profissional:** Oferecer eventos, workshops e treinamentos para desenvolvedores, fomentando um ambiente de aprendizado contínuo.
- **Networking:** Facilitar conexões entre desenvolvedores, possibilitando a troca de experiências e conhecimentos, o que pode levar a colaborações produtivas.

2. Reputação e Confiança

- **Autoridade no Mercado:** Uma comunidade ativa e engajada ajuda a posicionar a AfricanDev como uma autoridade no setor de tecnologia e outsourcing.
- **Testemunhos e Casos de Sucesso:** Histórias e feedbacks positivos de membros da comunidade aumentam a credibilidade da empresa.

3. Feedback Contínuo

- **Melhoria Contínua:** A comunidade oferece uma plataforma para receber feedback direto dos desenvolvedores e clientes, permitindo ajustes rápidos e eficazes nos serviços oferecidos.
- **Inovação:** Ideias e sugestões provenientes da comunidade podem inspirar novas soluções e melhorias.

4. Visibilidade e Alcance

- **Marketing Orgânico:** Uma comunidade ativa pode ajudar a promover a AfricanDev de maneira orgânica através de recomendações e compartilhamentos nas redes sociais.
- **Atração de Novos Talentos e Clientes:** Uma comunidade vibrante atrai novos desenvolvedores e clientes interessados em fazer parte de um ecossistema dinâmico e inovador.

5. Suporte e Colaboração

- **Mentoria e Suporte:** Desenvolvedores mais experientes podem oferecer mentoria e suporte aos menos experientes, criando um ambiente colaborativo.
- **Resolução de Problemas:** A comunidade pode atuar como um suporte adicional para a resolução de problemas técnicos e desafios enfrentados pelos desenvolvedores.

6. Fomento à Diversidade

- **Inclusão:** Promover a diversidade e inclusão ao valorizar e conectar talentos de diferentes origens e experiências dentro da comunidade.
- **Valorização da Cultura Africana:** Celebrar e promover a cultura africana, criando um sentimento de orgulho e pertencimento entre os desenvolvedores.

7. Fortalecimento da Marca

- **Identidade:** Uma comunidade forte contribui para a construção de uma identidade de marca sólida e reconhecível.
- **Lealdade:** Desenvolvedores e clientes que se sentem parte de uma comunidade tendem a ser mais leais à empresa.

4.4 Plano Financeiro

O plano financeiro é um componente essencial para a estruturação e operação bem-sucedida da AfricanDev. Abaixo, apresentamos uma visão detalhada do plano financeiro, abrangendo a projeção de receitas, despesas, fluxo de caixa, capital de giro e indicadores financeiros.

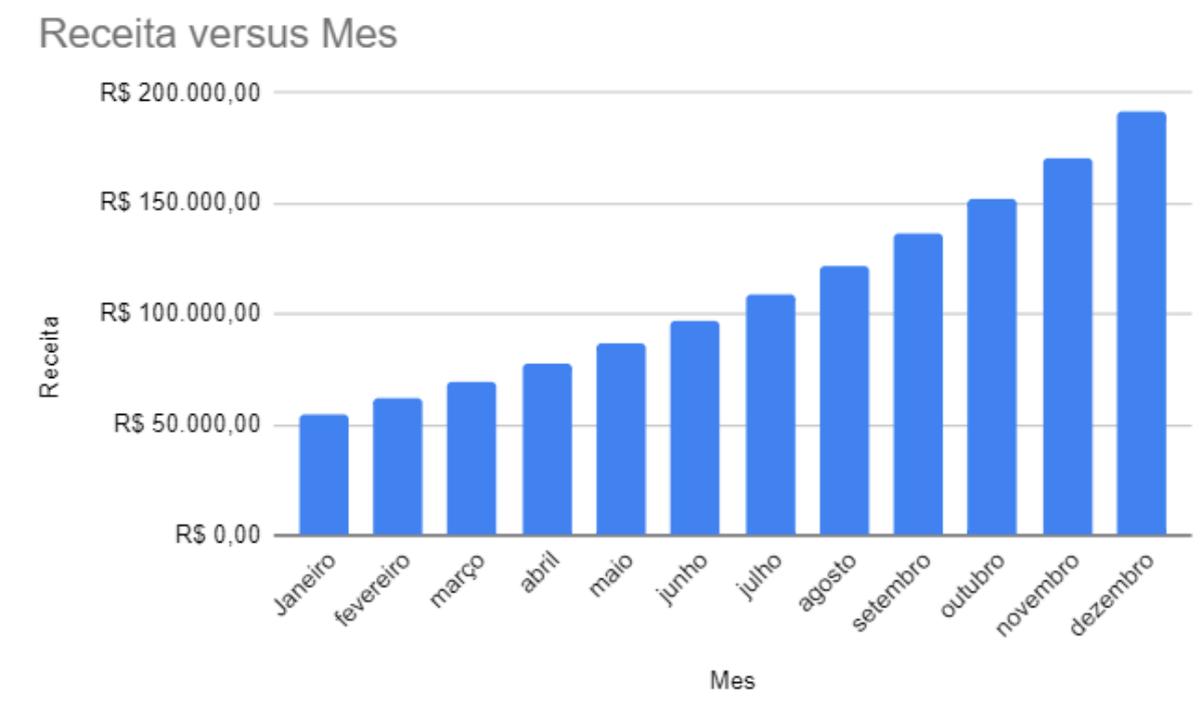
4.4.1 Projeção de Receitas

A projeção de crescimento da receita da AfricanDev é de 12% ao mês, iniciando com uma receita de R\$ 55 mil em contratos.

A receita da AfricanDev será gerada principalmente através dos seguintes serviços:

- **Outsourcing de Desenvolvedores:** Contratação de desenvolvedores africanos por empresas brasileiras.
- **Serviços de Consultoria:** Consultoria em tecnologia e integração de sistemas.

Figura 4 - Projeção de receita AfricanDev



4.4.2 Projeção de Despesas

A projeção de crescimento das despesas da AfricanDev será de 15% ao mês, começando com uma despesa inicial de R\$ 40.000,00 em contratos.

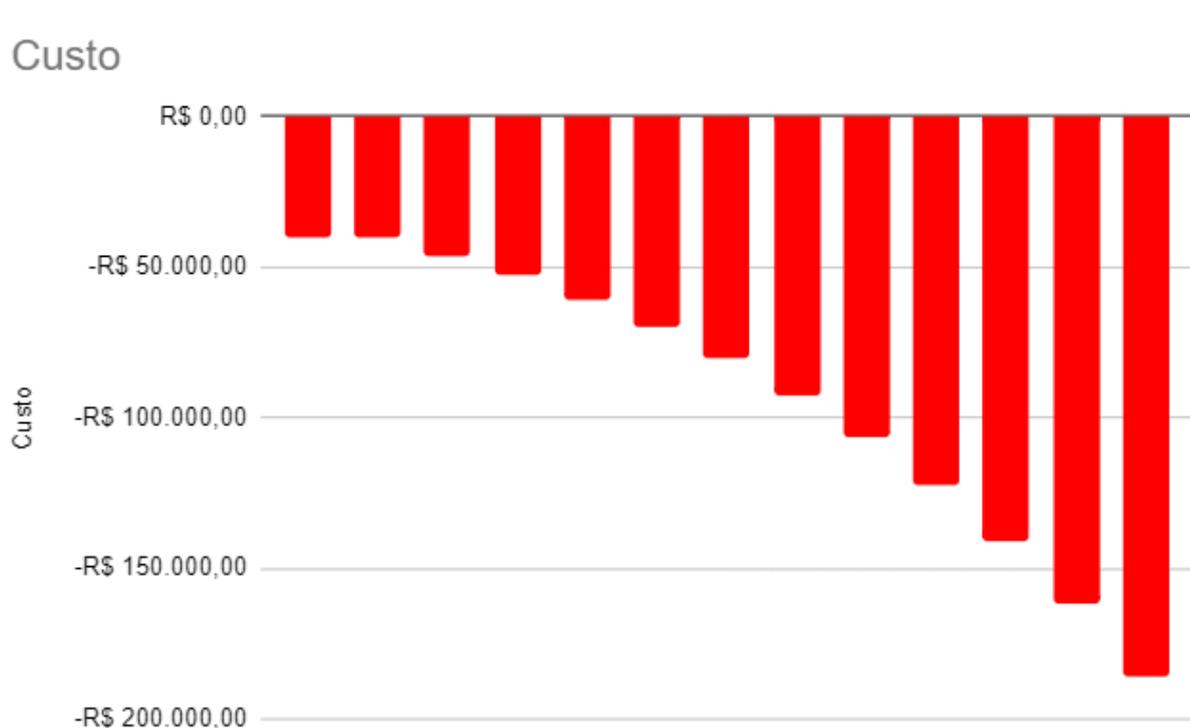
Despesas Fixas:

- **Pró Labore :** R\$ 3.000
- **Prestadores de Serviços:** R\$20.000
- **Marketing e Publicidade:** R\$ 5.000
- **Utilidades (Internet, Água, Luz):** R\$ 2.000
- **Despesas Administrativas:** R\$ 2.000

Despesas Variáveis:

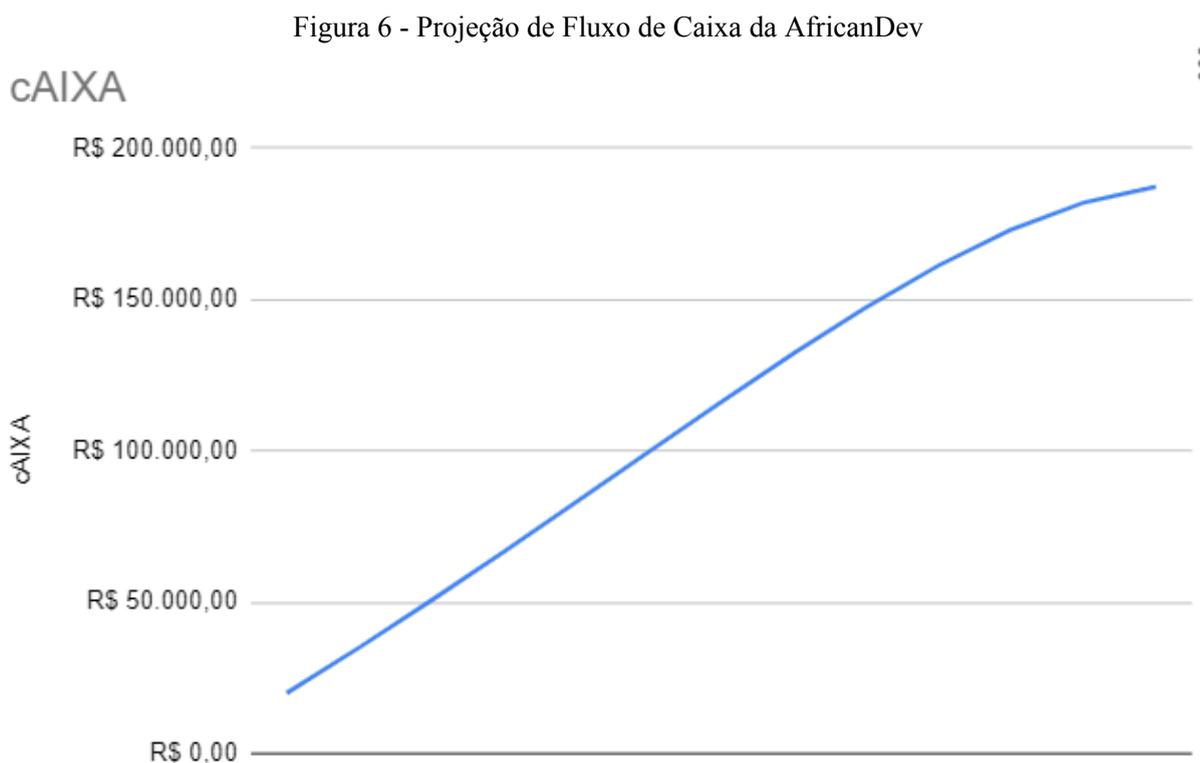
- **Comissões e Bonificações:** R\$ 3.000
- **Despesas de Treinamento e Capacitação:** R\$ 1.000

Figura 5 - Projeção de custo AfricanDev



4.4.3 Fluxo de Caixa

O fluxo de caixa será gerenciado para assegurar que a AfricanDev mantenha uma posição de liquidez saudável. Abaixo está a projeção do fluxo de caixa para os primeiros 12 meses.



4.4.4 Capital de Giro

Para garantir a operação contínua, será necessário um capital de giro para cobrir despesas operacionais nos primeiros meses de operação. A estimativa do capital de giro necessário é de R\$ 60.000, equivalente a aproximadamente um mês de despesas operacionais.

4.4.5 Investimentos Iniciais

A AfricanDev terá um investimento inicial para cobrir os seguintes itens:

- Equipamentos Administrativos: R\$ 20.000
- Móveis para o Administrativo: R\$ 20.000

- Dinheiro em Caixa: R\$ 20.000
- Total de Investimento Inicial: R\$ 60.000

4.4.6 Indicadores Financeiros

1. Margem de Lucro Bruta

- Definição: Indica a porcentagem de receita que excede o custo dos serviços prestados.
- Fórmula: $(\text{Receita Total} - \text{Custo dos Serviços}) / \text{Receita Total} * 100$
- Importância: Avalia a eficiência da empresa em gerar lucro antes das despesas operacionais.

2. Margem de Lucro Líquida

- Definição: Percentual de receita que se transforma em lucro líquido.
- Fórmula: $\text{Lucro Líquido} / \text{Receita Total} * 100$
- Importância: Mede a lucratividade geral da empresa após todas as despesas.

3. Ponto de Equilíbrio (Break-even)

- Definição: Volume de vendas necessário para cobrir todos os custos fixos e variáveis.
- Fórmula: $\text{Custos Fixos} / (\text{Preço de Venda Unitário} - \text{Custo Variável Unitário})$
- Importância: Ajuda a determinar quando a empresa começa a gerar lucro.

4. Retorno sobre Investimento (ROI)

- Definição: Mede o retorno gerado sobre o capital investido.
- Fórmula: $(\text{Lucro Líquido} / \text{Investimento Inicial}) * 100$
- Importância: Avalia a eficiência do investimento em gerar lucros.

5. Taxa de Retenção de Clientes

- Definição: Percentual de clientes que continuam a utilizar os serviços da empresa em um período específico.
- Fórmula: $((\text{Número de Clientes no Final do Período} - \text{Número de Novos Clientes Durante o Período}) / \text{Número de Clientes no Início do Período}) * 100$
- Importância: Avalia a lealdade dos clientes e a satisfação com os serviços prestados.

Acompanhar esses indicadores regularmente ajudará a AfricanDev a monitorar sua performance financeira, identificar áreas de melhoria e tomar decisões estratégicas informadas para assegurar o crescimento e a sustentabilidade do negócio.

5. CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi estruturar a empresa de recrutamento e seleção AfricanDev, seguindo os requisitos estabelecidos na elaboração de um plano de negócios conforme as diretrizes do Sebrae de 2013.

Para contextualizar, inicialmente considerou-se o impacto da pandemia de COVID-19, que afetou diversos setores e empresas globalmente, transformando significativamente o comportamento das pessoas e a forma como as empresas operam. A crise trouxe desafios variados para diferentes segmentos: os serviços não essenciais foram particularmente atingidos, com muitas empresas precisando inovar e buscar alternativas para manter suas operações, enfrentando demissões e, em alguns casos, encerramento das atividades. Em contraste, setores que já estavam preparados para o ambiente digital e possuíam recursos financeiros adequados se beneficiaram com o aumento das vendas online e adaptaram-se mais rapidamente à nova realidade.

Neste contexto, a AfricanDev se posiciona como uma solução estratégica para o recrutamento e seleção de desenvolvedores em um cenário de trabalho remoto crescente, aproveitando as oportunidades geradas pela digitalização e pela expansão do mercado global de tecnologia.

A revisão da literatura forneceu valiosas contribuições teóricas que fundamentaram o desenvolvimento deste trabalho. Ela destacou o crescimento acelerado das HR Techs, evidenciando como essas empresas estão se tornando essenciais no mercado de tecnologia de recursos humanos. O estudo revelou as tendências e inovações que impulsionam o setor, bem como as principais características que diferenciam as HR Techs tradicionais das novas soluções tecnológicas emergentes.

Além disso, a revisão abordou o aumento significativo do trabalho remoto, um fenômeno que tem transformado a dinâmica do mercado de trabalho global. A análise das fontes acadêmicas e práticas revelou como o trabalho remoto está se consolidando como uma tendência de longo prazo, oferecendo novas oportunidades e desafios para empresas e profissionais. Essa

mudança de paradigma exige uma adaptação estratégica por parte das organizações para garantir a eficiência e a produtividade em um ambiente de trabalho virtual.

Por fim, a importância de um plano de negócios bem estruturado para a sustentabilidade das HR Techs foi claramente evidenciada. O planejamento estratégico é crucial para garantir a viabilidade e o sucesso das empresas nesse cenário em constante evolução. Um plano robusto permite que as HR Techs enfrentem os desafios do mercado, aproveitem as oportunidades do trabalho remoto e mantenham sua posição competitiva, assegurando a continuidade e o crescimento sustentável no longo prazo.

Sim, é possível que uma HR Tech africana seja sustentável e bem-sucedida atuando no mercado brasileiro, desde que adote estratégias adequadas para superar desafios e aproveitar oportunidades.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE STARTUPS. **Crescimento das Startups: Veja o que mudou nos últimos cinco anos**, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Vamos abrir um negócio?** São Paulo: Makron Books, 1995. 140 p., il.

FALCONI, Vicente. **Gerenciamento da Rotina do trabalho do dia a dia**, 2013

GUIA PEQUENAS EMPRESAS GRANDES NEGÓCIOS: **como montar seu próprio negócio**. São Paulo: Globo, 2002. 152 p., il.

GOMES, I. M. **Manual como elaborar um plano de marketing**. Belo Horizonte: SEBRAE/MG, 2005.

LOBATO, D. M. et al. **Estratégia de Empresas**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

KOTLER, P.; KELLER, L. K. **Administração de marketing**. São Paulo: Person: Prentice Hall, 2012.

SEBRAE. (2013). *Como Elaborar um Plano de Negócios*. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

SMITH, John; DOE, Jane. *The Business Plan: A Step-by-Step Guide*. *Journal of Business Studies*, v. 15, n. 2, p. 45-67, mar. 2022.

PORTER, Michael E. **Estratégia Competitiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004

RIES, E. **A startup enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas**. São Paulo: Lua de Papel, 2012.

WILDAUER, E. W. **Plano de negócios: elementos constitutivos e processo de elaboração**. 2 e. Curitiba: Ibpe, 2011.