

UNIVERSIDADE FEEVALE

MURILO MOTHSIN DA SILVEIRA

SISTEMA PARA AUXILIAR NA DIVISÃO DE LUCROS
BASEADO NA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

(Título Provisório)

Anteprojeto de Trabalho de Conclusão

Novo Hamburgo
2017

MURILO MOTHSIN DA SILVEIRA

SISTEMA PARA AUXILIAR NA DIVISÃO DE LUCROS
BASEADO NA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

(Título Provisório)

Anteprojeto de Trabalho de Conclusão de
Curso, apresentado como requisito parcial
à obtenção do grau de Bacharel em
Sistemas de Informação pela
Universidade Feevale

Orientador: Marta Rosecler Bez

Novo Hamburgo
2017

RESUMO

A utilização da gestão por competências é uma técnica cada vez mais comum em empresas preocupadas em melhorar o rendimento de sua equipe, pois é possível identificar no quadro funcional quais os talentos que têm maior alinhamento com os objetivos da organização e quais colaboradores precisam de treinamento para melhorar seu desempenho e assim apresentarem melhores resultados. Além disso, empresas que adotam uma gestão mais participativa utilizam sistemas de remuneração variável para estimular e incentivar os colaboradores a se dedicarem as suas funções, já que nesse modelo os funcionários participam da definição de suas metas e objetivos e, com base nisso, recebem algum tipo de incentivo se cumprirem suas metas específicas. Portanto, este trabalho tem como objetivo unir os conceitos de gestão por competência e remuneração variável, que por meio de um SAD (Sistema de Apoio à Decisão), o que facilitará e tornará o processo de divisão por resultados transparente e eficaz. Sendo que, com a realização de questionários serão levantadas as competências do colaborador, por conseguinte, estas serão comparadas com os objetivos e necessidades da empresa, possibilitando calcular qual a compatibilidade das competências do colaborador com as necessidades da empresa, quanto maior a compatibilidade maior será o coeficiente e, conseqüentemente, maior será o montante que o funcionário receberá. Para calcular qual a compatibilidade do colaborador, serão estudadas técnicas de IA (Inteligência Artificial) para a realização dessa análise. A empresa poderá manter um histórico das avaliações do colaborador, sendo possível, analisar a sua evolução ao longo do tempo e o colaborador será informado sobre os critérios de avaliação, possibilitando ao mesmo buscar melhorias para a próxima avaliação. A viabilidade deste trabalho será analisada em uma empresa de TI localizada na cidade de Taquara, no estado do Rio Grande do Sul, onde hoje já é realizada a divisão de resultados de forma manual, desta forma o software pretende tornar o processo de avaliação mais eficiente e claro.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Gestão por Competência. Divisão por Resultado. Inteligência Artificial (IA). Sistema de Apoio à Decisão (SAD)

SUMÁRIO

MOTIVAÇÃO	5
OBJETIVOS	7
METODOLOGIA	8
CRONOGRAMA	9
BIBLIOGRAFIA	10

MOTIVAÇÃO

Na atualidade, conforme Romero, Silva e Kops (2013) o mercado de trabalho demanda cada vez mais profissionais capacitados, talentosos e motivados. Dessa forma, as empresas também precisam criar formas de atrair, manter e qualificar esses profissionais, para que possa se tornar mais competitiva. Um exemplo de modelo de gestão de RH que vem mostrando êxito é a Gestão por Competências. Para melhor definir gestão por competências, é necessário primeiro entender o conceito de competência. Sendo esta “entendida não apenas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, mas também como um conjunto de realizações e desempenhos desenvolvidos por uma pessoa em um determinado contexto” (ROMERO, SILVA, KOPS, 2013).

Segundo Chiavenato (2015), a gestão por competência é a definição sistematizada dos perfis profissionais para levantamento dos pontos fortes e fracos, identificando os pontos de carência e excelência dentro da organização. É possível, assim, agregar valor e suprir lacunas de conhecimentos dentro da organização. O mesmo autor aponta ainda que a gestão por competência procura levantar as necessidades e carências futuras da organização com base em seus objetivos.

Outra técnica utilizada pelas empresas como forma de manter seus colaboradores motivados é a divisão de resultados, que conforme Robbins (2002, p. 194) é um programa que recompensa o colaborador por um conjunto de metas, comportamentos ou objetivos específicos. Portanto, o funcionário é incentivado a alcançar suas metas para receber algum tipo de bônus.

De acordo com o mesmo autor, esse sistema de participação nos resultados mostrou-se eficaz na melhoria da produtividade e impacto positivo nas atitudes dos colaboradores. Já que, segundo Martins (2000), a técnica de remuneração por resultados demonstra que a empresa utiliza uma abordagem participativa em sua administração.

Na revisão da literatura, foram abordados três trabalhos relacionados ao tema desta pesquisa:

- Eissmann (2012): onde foram utilizados diagramas de influência para auxiliar na seleção de equipes para projetos de desenvolvimento de software. O autor realizou um mapeamento das competências através de questionários em uma empresa desenvolvedora de sistemas web. Após o levantamento das

características de cada colaborador, montou-se o diagrama de influência que auxiliou na escolha dos funcionários para cada projeto.

- Lima (2012): conduziu uma pesquisa na área de gestão de pessoas, onde modelou um *Software as a Service* para gestão de pessoas em pequenas empresas. Com base na pesquisa bibliográfica sobre *Cloud Computing* o autor modelou os casos de uso do sistema, onde realizou um estudo sobre a gestão de pessoas.
- Assis e Pacheco (2014): através de um estudo na utilização de remuneração variável por desempenho na Brigada Militar, Polícia Civil e Corpo de Bombeiros do estado de Minas Gerais, foram analisados os impactos que esse sistema causou nessas organizações. O objetivo principal deste trabalho foi compreender qual mecanismo faz com que a remuneração variável funcione em órgãos públicos e quais seus efeitos.

Os trabalhos conduzidos sobre o tema de gestão de pessoas e divisão de resultados demonstram uma crescente necessidade das empresas em qualificar e melhorar a qualidade do trabalho de seus colaboradores. Com base nisto, a presente pesquisa busca, através de um SAD (Sistema de Auxílio à Decisão), tornar o processo de divisão por resultados mais claro, rápido e confiável. Disponibilizando para o administrador informações sobre o desempenho do colaborador e como este realizou suas atividades, além de fornecer ao colaborador quais são os quesitos avaliados e onde ele deve buscar melhorias para a próxima divisão dos resultados.

OBJETIVOS

Objetivo geral

Definir o perfil comportamental dos colaboradores através de um SAD (Sistema de Apoio à Decisão) visando a remuneração através da avaliação de resultados.

Objetivos específicos

- Estudar o estado da arte da gestão por competências;
- Estudar o estado da arte da remuneração variável;
- Analisar técnicas de IA que permitam estipular pesos sobre o perfil comportamental dos colaboradores;
- Estudar como se dá o processo de divisão de resultados em algumas empresas;
- Realizar a análise para o desenvolvimento do protótipo do SAD (Sistema de Apoio à Decisão);
- Desenvolver o protótipo do SAD (Sistema de Apoio à Decisão);
- Validar o protótipo junto às lideranças de uma empresa.

METODOLOGIA

A natureza de pesquisa do presente trabalho é aplicada, pois no decorrer do mesmo, será desenvolvido um protótipo prático com o objetivo de auxiliar na solução de um problema em específico.

Quanto ao objetivo do estudo, será exploratório, sua finalidade será o estudo, análise e desenvolvimento de um SAD (Sistema de Apoio à Decisão) que visa facilitar o processo de divisão de resultados.

O procedimento técnico empregado na pesquisa do presente trabalho é bibliográfica, pois será realizada pesquisa em livros e artigos sobre o tema, além disso, haverá o desenvolvimento de um protótipo de software, onde serão realizados testes e validações, portanto, esse trabalho também será experimental.

No Quadro 1, é possível observar os critérios de delineamento básico da pesquisa, que segundo Prodanov e Freitas (2013), auxiliam o pesquisador a identificar quais os objetivos e como o estudo está estruturado.

Tabela 1: Delineamento básico da pesquisa

Critério	Classificação
Natureza	Aplicada
Método Científico	Fenomenológico
Objetivo do Estudo	Exploratório
Procedimento Técnico	Pesquisa Bibliográfica
	Experimental
Abordagem	Qualitativa

O processo de desenvolvimento do trabalho se dará nas seguintes etapas:

- Revisão bibliográfica sobre Gestão de competências e divisão de resultados;
- Pesquisa qualitativa em empresas sobre o tema;
- Estudo sobre soluções de IA para o auxílio no processo de divisão de resultados;
- Realizar a análise para o desenvolvimento do SAD (Sistema de Apoio à Decisão);
- Desenvolver o SAD conforme análise (Sistema de Apoio à Decisão);
- Aplicar o protótipo junto à empresa e colher os resultados para validação.

CRONOGRAMA

Trabalho de Conclusão I

Etapa	Meses			
	Mar	Abr	Mai	Jun
Anteprojeto	X			
Estudo da Gestão por Competência		X	X	
Estudar o estado da arte da remuneração variável		X	X	
Estudo de sistemas probabilísticos		X	X	
Realizar pesquisa com empresas sobre remuneração variável			X	
Analisar trabalhos relacionados		X	X	
Analisar e modelar sistema de apoio a decisão				X
Escrever TCC I	X	X	X	X
Revisar TCC I	X	X	X	X
Entregar TCC I				X

Trabalho de Conclusão II

Etapa	Meses			
	Ago	Set	Out	Nov
Desenvolver o protótipo	X	X		
Realizar testes do protótipo em uma empresa		X	X	
Avaliar os resultados		X	X	
Escrever TCC II	X	X	X	X
Revisar TCC II	X	X	X	X
Entrega TCC II				X
Apresentar os resultados para banca avaliadora				X

BIBLIOGRAFIA

- ASSIS, Luís O. Milagres; PACHECO, Regina Silva. **Metas e remuneração variável por desempenho**: compreendendo mecanismos, efeitos e limites a partir do caso da segurança pública em Minas Gerais. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, Brasília, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas**: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. 5ª. Ed. Barueri: Manole, 2015.
- EISSMANN, Jonhy Rafael. **Proposta de Modelagem de Sistema para Gestão de Tempo de Projeto de Software Baseado em Competências**. 2012. 88 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Curso de Sistemas de Informação, Universidade Feevale, Novo Hamburgo, RS, 2012.
- GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de Competências e Gestão dos Talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002
- LIMA, Daniel Moisés. **Modelagem de um Software as a Service para Gestão de Pessoas em Empresas de Pequeno Porte**. 2012. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Universidade Feevale, Novo Hamburgo, RS, 2012.
- MARTINS, Daniela Siqueira. **Proposta de Desenvolvimento de um Data Mart na Área de Gestão de Pessoas e Aplicação de uma Ferramenta OLAP**. 2007. 102 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Universidade Feevale, Novo Hamburgo, RS, 2007.
- MARTINS, Sérgio Silveira. **Participação nos Lucros ou Resultados**: Oportunidade ou Desafio para o Movimento Sindical? RAC – Revista de Administração Contemporânea. V. 4, n. 3, set/dez. 2000.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2ª. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 277 p.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 9ª. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
- ROMERO, Sonia Mara Thater; SILVA, Selma França da Costa; KOPS, Lucia Maria. **Gestão de pessoas**: conceitos e estratégias. 1ª. Ed. Curitiba: InterSaberes, 2013.