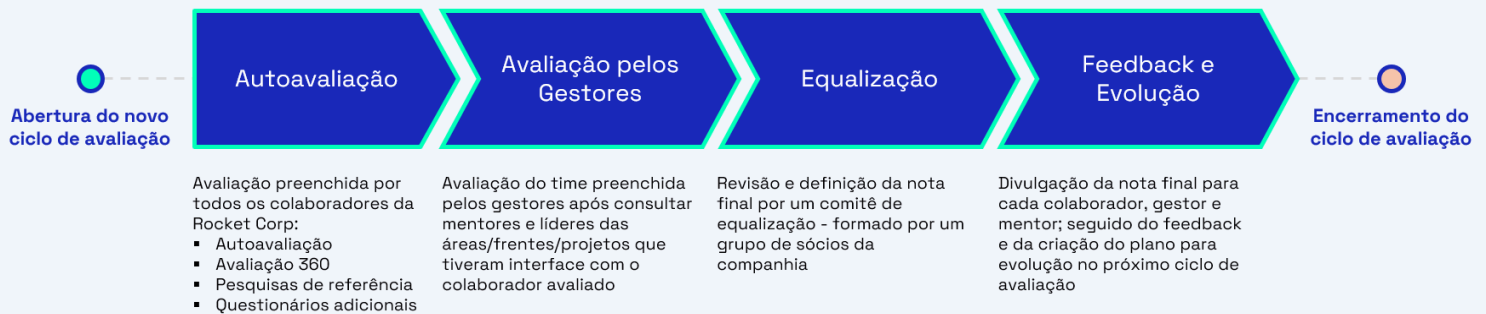


RPE - ROCKET PERFORMANCE & ENGAGEMENT

A empresa **Rocket Corp** enfrenta desafios no processo de avaliação de desempenho de seus colaboradores. O modelo atual é manual e fragmentado, tornando as avaliações demoradas, pouco padronizadas e suscetíveis a vieses. Gestores relatam dificuldades em consolidar feedbacks, comparar desempenhos considerando históricos e clusters de colaboradores, e identificar tanto os talentos quanto as lacunas de desenvolvimento da companhia de forma estruturada. Além disso, a ausência de uma plataforma integrada dificulta a análise eficiente dos dados, dificultando a tomada de decisões estratégicas relacionadas a promoções, treinamentos e reconhecimento de desempenho. Outra dor latente é causada pelos erros e inconsistências que ocorrem no processo de consolidação dos dados preenchidos pelos colaboradores em templates excel.

De forma macro, este é o desenho do processo “AS IS” de avaliação de desempenho da Rocket Corp:



Para modernizar esse processo, a empresa decidiu desenvolver internamente o **RPE - “Rocket Performance and Engagement”**, uma solução digital completa que centraliza e automatiza a avaliação de desempenho dos colaboradores. O RPE foi pensado para oferecer uma abordagem estruturada e baseada em dados para garantir que avaliações sejam justas, eficientes e alinhadas com os objetivos da organização.

A plataforma será composta por 3 módulos principais:

- **Módulo de Colaboradores:** Permite que os colaboradores realizem sua autoavaliação em critérios definidos de postura e execução com justificativas baseadas em fatos, participem da avaliação 360º avaliando colegas com quem trabalharam nos últimos seis meses e indiquem referências em temas específicos.
- **Módulo de Gestores:** Proporciona ao gestor avaliar seus colaboradores pelos critérios definidos de postura e execução.
- **Módulo de Equalização:** Permite que o comitê de equalização tenha acesso às autoavaliações e demais avaliações preenchidas para cada colaborador analisando insights comparativos e baseados em dados sobre performance dos colaboradores

Além disso, o sistema incorpora **GenAI (Inteligência Artificial Generativa)** para aprimorar a tomada de decisão do comitê, fornecendo insights automatizados, sugestões para equalização de avaliações e suporte na análise de padrões de desempenho.

Com a implementação do RPE, a Rocket Corp busca tornar o processo de avaliação mais transparente, ágil e embasado em dados, impulsionando o desenvolvimento dos colaboradores e melhorando a gestão de talentos da empresa.

Além de criar o sistema para evoluir o processo interno, já existe uma visão maior dentro da companhia de transformar essa ferramenta em um produto que a Rocket Corp possa oferecer para clientes e parceiros, então foi elaborado um roadmap macro com uma visão do que é essencial para substituir no processo manual, e alguns outros blocos de funcionalidades a serem explorados em versões posteriores.

Roadmap macro inicial (organizado por módulos)

MVPs iniciais (Avaliação de desempenho)

MVP 1 - Digitalização Básica do Processo

- Cadastro de usuários e critérios por cargo/trilha/unidade
- Formulário digital para autoavaliação (1-5 e texto justificado)
- Formulários digitais para avaliação dos pares e líderes
- Formulário digital estruturado para indicação de referências técnicas e culturais
- Importação do histórico de avaliações em excel
- Painel de acompanhamento básico para RH (status de preenchimento por colaborador/unidade)
- Relatório simples de exportação das avaliações para o comitê de equalização

Dor resolvida: Substitui planilhas e evita corrupção de arquivos; ganho imediato em eficiência.

MVP 2 - Avaliação Líder-Colaborador e Equalização Inicial

- Integração com ERP para obter líderes e alocações automaticamente
- Painel dedicado para avaliações de líderes
- Painel inicial para comitê de equalização
 - Visualização consolidada das notas e justificativas
 - Detecção inicial de discrepâncias significativas
 - Resumos com GenAI para guiar análises sobre as discrepâncias em critérios
- Exportação estruturada de notas e justificativas pós-equalização
- Extração inteligente dos "Brutal Facts" para mentores e colaboradores

Dor resolvida: Simplifica a tomada de decisões, reduzindo a complexidade e esforço de análise do comitê.

MVP 3 - Privacidade e Segurança (Boas práticas iniciais)

- Criptografia inteligente e granular dos dados
- Controle de acessos para desenvolvedores
- Logs avançados de auditoria e segurança

Dor resolvida: Proteção dos dados confidenciais do processo.

MVPs Adicionais e melhorias incrementais (para priorização)

Módulo: Visão Analítica Avançada

- Matriz 6-box e 9-box para visualização do desempenho (integrada ao painel do comitê) | apresentando as fotos dos colaboradores posicionados na matriz
- Filtros avançados (por cargo, senioridade, projetos, unidade)
- Histórico e acompanhamento da evolução de desempenho individual (evolução por critérios e pilares)

Módulo: Gestão de Feedbacks e Resumos Inteligentes (GenAI)

- Preenchimento incremental (semanal ou mensal) com rascunho salvo automaticamente
- Versão mobile amigável para o preenchimento com uso de GenAI para transcrição de áudios e ajustes nos textos
- Geração de resumos e sugestões personalizadas ao final do semestre

Módulo: Integração NPS e Customer Success (ERP)

- Integração via API para importar dados de NPS e Customer Success
- Vinculação automática desses dados à avaliação do colaborador
- Dashboard analítico relacionando NPS/CS com desempenho individual e equipes

Módulo: Pesquisa de Clima e Engajamento

- Pesquisas de clima customizáveis, com dashboards específicos por área
- Formulários anônimos seguros para feedback confidencial
- Relatórios com análises de sentimentos (GenAI)

Módulo: Gestão de OKRs individuais

- Ferramenta para definição e acompanhamento de OKRs individuais (colaborador, mentor, padrinhos)
- Dashboards com visualização do progresso com visões para colaborador, padrinho e mentor

Módulo: Gestão de PDIs com Comitês de Especialização

- Criação e acompanhamento estruturado dos planos de desenvolvimento individuais
- Painéis dedicados aos Comitês de Especialização (dev, dados, AI, RPA)

Módulo: Gestão de Notificações

- Parametrização pelo RH de notificações e lembretes de preenchimento em cada etapa

DETALHAMENTO DO PRODUTO

As avaliações possuem os seguintes critérios divididos em pilares de **Comportamento**, **Execução** e **Gestão**:

Comportamento:

- Sentimento de Dono
- Resiliência nas adversidades
- Organização no Trabalho
- Capacidade de aprender
- Ser "team player"

Execução:

- Entregar com qualidade
- Atender aos prazos
- Fazer mais com menos
- Pensar fora da caixa

Gestão e Liderança:

- Gente
- Resultados
- Evolução da Rocket Corp



Requisitos e User Stories - MVPs iniciais



MVP 1 - Digitalização Básica do Processo

Requisitos essenciais (Must Have):

- Cadastro digital de usuários com parâmetros por cargo/trilha/unidade.
- Criação e edição simplificada dos critérios de avaliação por trilha/unidade.
- Formulário digital de autoavaliação (1-5, texto obrigatório).
- Formulário digital de avaliação de pares e líderes.
- Formulário estruturado para indicação de referências técnicas e culturais.
- Painel básico para o RH acompanhar status das avaliações.
- Importação de históricos via Excel (validado por ETL externo).
- Exportação estruturada (csv/excel) das avaliações para o comitê.

User Stories:

- Como **colaborador**, quero preencher minha autoavaliação (notas e justificativas) digitalmente.
- Como **colaborador**, quero avaliar pares e líderes com quem trabalhei por mais de 1 mês.
- Como **colaborador**, quero indicar referências técnicas/culturais estruturadamente.
- Como **colaborador**, quero ver o status de preenchimento da minha avaliação atual.
- Como **gestor**, quero acompanhar o preenchimento dos meus liderados.
- Como **RH**, quero configurar critérios personalizados por trilha/unidade.
- Como **RH**, quero importar históricos validados para utilização imediata.
- Como **RH**, quero acompanhar o status global das avaliações (pendentes/concluídas).
- Como **comitê**, quero exportar avaliações completas para análise offline.

MVP 2 - Avaliação Líder-Colaborador e Equalização Inicial

Requisitos essenciais (Must Have):

- Integração robusta via API com ERP para alocações e identificação automática dos líderes.
- Painel digital para líderes avaliarem seus liderados diretamente (1-5, texto obrigatório).
- Painel consolidado de equalização com notas e justificativas (autoavaliação, pares, gestores).
- Destaque automático de discrepâncias significativas entre notas.
- Resumos automáticos via GenAI para cada colaborador (para equalização).
- Exportação estruturada final das avaliações pós-equalização.
- Extração automática dos "Brutal Facts" para mentores/gestores.

User Stories:

- Como **líder**, quero avaliar diretamente meus liderados digitalmente.
- Como **líder**, quero consultar rapidamente histórico recente de avaliações.
- Como **comitê de equalização**, quero visualizar todas as avaliações de cada colaborador (auto, pares, gestores).
- Como **comitê de equalização**, quero ver claramente discrepâncias significativas.
- Como **comitê**, quero receber resumos automáticos (GenAI) facilitando as análises individuais.
- Como **comitê**, quero editar e ajustar notas finais diretamente no painel.
- Como **comitê**, quero inserir observações breves por colaborador para registro histórico.
- Como **mentor**, quero receber um resumo de Brutal Facts automaticamente pós-equalização.

MVP 3 - Privacidade e Segurança

Requisitos essenciais (Must Have):

- Criptografia granular dos dados sensíveis (texto das avaliações, referências técnicas).
- Gestão avançada de permissões e acessos por tipo de usuário (admin, RH, gestor, colaborador, comitê).
- Controle de acessos específicos para desenvolvedores (restrição total dados sensíveis).
- Logs detalhados de auditoria e segurança (acessos, alterações, exportações).
- Monitoramento proativo de segurança básica.

User Stories:

- Como **administrador**, quero gerenciar permissões por papel de usuário com segurança.
- Como **administrador**, quero auditar acessos e ações críticas facilmente.
- Como **RH**, quero garantir que somente pessoas autorizadas acessem dados sensíveis.
- Como **colaborador**, quero ter confiança que meus dados são seguros e privados.
- Como **gestor e comitê**, quero ter certeza de que as avaliações estão protegidas contra acessos indevidos.

- Como **desenvolvedor**, não quero visualizar dados confidenciais diretamente na base produtiva.
-

User Stories adicionais para MVPs complementares (opcional, mas sugeridas):

Visão Analítica Avançada

- Como **RH**, quero uma matriz visual 6-box/9-box clara para posicionar colaboradores.
- Como **RH e gestor**, quero aplicar filtros avançados (projeto, cargo, área, polo).
- Como **RH e gestor**, quero visualizar claramente evolução histórica dos colaboradores.

Gestão de Feedbacks e Resumos Inteligentes (GenAI)

- Como **colaborador**, quero preencher avaliações incrementais salvas automaticamente.
- Como **colaborador**, quero preencher avaliações rapidamente com áudio transcrito por IA.
- Como **colaborador**, quero receber insights personalizados via resumo inteligente (GenAI).

Integração NPS e Customer Success

- Como **RH**, quero importar avaliações de NPS e Customer Success do ERP automaticamente.
- Como **gestor**, quero visualizar claramente a correlação entre desempenho interno e feedback do cliente.

Pesquisa de Clima e Engajamento

- Como **RH**, quero criar pesquisas rápidas e customizadas de clima organizacional.
- Como **colaborador**, quero responder formulários anônimos e seguros.
- Como **RH e líderes**, quero dashboards com análise de sentimento automatizada (GenAI).

Gestão integrada de OKRs e PDIs

- Como **colaborador**, quero definir e acompanhar meus OKRs e PDIs digitalmente.
- Como **líder e mentor**, quero visualizar facilmente progresso e dificuldades dos mentorados/liderados.
- Como **líder e mentor**, quero receber sugestões inteligentes via GenAI para melhor apoiar desenvolvimento individual.

Transparência e Notificações

- Como **colaborador e gestor**, quero receber notificações automáticas sobre prazos e pendências.
- Como **RH e administrador**, quero publicar avisos e comunicados centralizados rapidamente.
- Como **colaborador**, quero visualizar claramente em que etapa do ciclo minha avaliação se encontra.

Anexo 1 | Q&A com o RH:

Usuários e Acesso:

Existem diferentes níveis de usuários além de colaborador, gestor e comitê (por exemplo, administradores, RH geral)?

> Sim, exatamente como você sugeriu: admin (para tocar permissionamento e afins), RH (com plenos poderes para parametrizações sobre o processo e acesso aos dados)

Como você imagina o controle desses acessos inicialmente?

> Vou deixar vocês sugerirem com base no contexto prévio sobre o processo e os participantes.

Crítérios e Pilares:

Os critérios já estão definidos completamente no documento que você mandou (Comportamento, Execução, Gestão) ou haverá possibilidade de customização futura?

> Haverá possibilidade de customização futuro, inclusive sobre o peso de cada critério. Mas essa e outras possibilidades de parametrização poderiam entrar no MVP 3, como funcionalidades adicionais relevantes.

Os critérios variam para diferentes trilhas, cargos ou unidades desde o MVP inicial?

> Sim! Por exemplo, existem trilhas e níveis de cargos que não são avaliados em gestão.

Processo de Equalização:

O comitê pode ajustar notas diretamente na plataforma ou existe um workflow específico de aprovação?

> No processo atual, tanto o gestor quanto o comitê são responsáveis por coletar percepções e preencher diretamente as notas finais. Membros do comitê de equalização podem seguir editando diretamente as notas finais em cada critério, mas o gestor deveria poder atribuir outro colaborador para realizar a avaliação e na sequência revisar e aprovar/ajustar a nota do seu liderado. Essa funcionalidade pode ficar apenas para um dos MVPs adicionais

Como é feita hoje essa equalização? Apenas discussão interna ou com participação direta dos gestores/mentores?

> Exatamente - sem passar pela ferramenta. Mas faz sentido que o comitê possa registrar uma observação em cada ciclo para manter (e consultar) o histórico.

Histórico de Avaliação:

Qual o volume aproximado de dados históricos a serem importados no primeiro momento?

> A solução para importação dos dados históricos deve ser desenvolvida e executada por fora do sistema com um ou mais ETLs. O volume será de no máximo algumas centenas de avaliações.

Esses históricos serão usados diretamente no primeiro ciclo de avaliação após a implantação?

> Exato!

Formulários e Preenchimento:

Cada colaborador avalia quantos pares aproximadamente a cada ciclo?

> Em geral, vai de 1 até 20 pares. Mas esse número pode ser eventualmente maior, então não deve haver restrição.

Existem regras específicas sobre quem pode avaliar quem (limite de tempo trabalhado junto, proximidade hierárquica)?

> Sim! Devem ter um mínimo de 1 mês; e caso o colaborador tenha trabalhado em duas áreas ou projetos, ambos os gestores e pares poderão avaliar o colaborador. Não existem restrições por hierarquia. O RH deve acompanhar se o colaborador não foi avaliado por ninguém e ter relatórios ou visões no sistema para esse acompanhamento ao longo do processo de avaliação.

Referências Técnicas e Culturais:

Como exatamente será usado o dado da pesquisa de referências técnicas/culturais na prática após o preenchimento?

> O comitê de equalização vai conferir as referências atribuídas a pessoa que está sendo avaliada na equalização. E o feedback dos mentores também receberá essa informação na íntegra além do resumo via GenAI para compartilhar com seu mentorado (o colaborador nunca lê na íntegra o que foi escrito sobre ele por nenhuma outra pessoa, nem na pesquisa de referência nem nas avaliações de pares, gestores ou comitê de equalização)

GenAI:

Existe preferência por algum modelo ou tecnologia específica de GenAI (GPT, Claude, modelos open-source)?

> Não. Mas a qualidade dos resumos será avaliada na implantação do projeto.

A plataforma deve sugerir apenas insights ou permitir interação ativa (chat integrado)?

> A princípio, a única aplicação de um chat integrado é para análises do comitê de equalização.

Mobile:

O módulo mobile deve ter funcionalidades específicas além da avaliação e transcrição de áudio?

> Apenas fornecer uma experiência leve e responsiva para quem a utiliza.

OKRs e PDIs:

Você quer unificar completamente as funcionalidades de OKRs e PDIs num único módulo desde o início?

> Sim!

Já existe um processo estruturado hoje para OKRs e PDIs ou será criado do zero?

> Já existe, mas não é padronizado. Todos os colaboradores são direcionados a terem PDIs (pessoas de trilhas de carreira tech) ou OKRs (pessoas de negócio ou de funções de suporte ao negócio); e cabe ao mentor / padrinho de um comitê apoiar o colaborador e fazer a gestão do avanço ao longo de cada ciclo.

Dashboards Analíticos:

Algum painel específico adicional que não mencionei ou foi mencionado, mas você considera relevante?

> Pode ser criativo aqui. Não temos nada específico em mente ainda.

Outras restrições técnicas ou operacionais:

Além das integrações com ERP, existe alguma outra integração relevante desde o MVP?

> Apenas a importação de bases manuais em (excel ou csv) com dados de cadastro que não estejam cobertas nas integrações'.

Existe alguma restrição técnica adicional quanto a hospedagem direcionada pela área de TI (cloud específica, on-premise, etc.)?

> Não.