



Integrantes: Abner Amorim Oliveira, Camila Alves da Silva, Edvalmore Paiva de Oliveira Filho, Matheus Felipe Pereira Soares, Thainara Gabrielle Gomes Vieira, Thiago Lepesqueur Fabiano de Asevedo

Introdução

A transformação digital tem alterado profundamente a gestão de pessoas, ampliando a disponibilidade de dados e a velocidade com que decisões precisam ser tomadas. No entanto, os processos de avaliação de desempenho ainda são, em muitas organizações, anuais, burocráticos e pouco integrados ao dia a dia do trabalho. Essa desconexão reduz a efetividade do feedback, limita o desenvolvimento de competências e compromete a retenção de talentos. Neste projeto será proposto o desenvolvimento de um **Sistema de Gestão de Desempenho e Feedback Contínuo** que centralize informações, registre metas individuais, consolide avaliações e viabilize interações frequentes entre líderes e colaboradores. Por meio de relatórios automáticos e visualizações em tempo real, espera-se apoiar decisões estratégicas de RH e facilitar a construção de uma cultura orientada ao aprendizado contínuo e à produtividade.

Problemática

Apesar do avanço de ferramentas corporativas, muitas empresas ainda enfrentam:

1. **Fragmentação de dados** de desempenho em planilhas e sistemas distintos, dificultando a consolidação e a rastreabilidade histórica.
2. **Periodicidade insuficiente** das avaliações (geralmente anuais), que não acompanha a dinâmica do trabalho e atrasa intervenções necessárias.
3. **Processos manuais** e suscetíveis a vieses, com baixa padronização de critérios e registros de feedback.
4. **Pouca visibilidade** para gestores e colaboradores sobre evolução de metas, competências e resultados ao longo do ciclo.

Relevância

Organizacional: um sistema contínuo de desempenho reduz assimetrias de informação, acelera correções de rota e fortalece a accountability, impactando produtividade, engajamento e retenção. A visibilidade em tempo real permite alinhar metas individuais às estratégias do negócio e direcionar investimentos de capacitação com base em evidências.

Gerencial: líderes passam a dispor de indicadores e trilhas de desenvolvimento atualizadas, melhorando a qualidade do acompanhamento e do reconhecimento.

Colaboradores: feedbacks frequentes e claros aumentam a percepção de imparcialidade e as oportunidades de crescimento, favorecendo bem-estar e pertencimento.

Acadêmica e social: o projeto contribui para o debate sobre práticas de people analytics e culturas de feedback, oferecendo um projeto aplicável a diferentes contextos organizacionais, com potencial de difusão de práticas mais transparentes e inclusivas.

Justificativa

A ausência de integração entre metas, avaliações e feedbacks compromete a transparência do processo de gestão de pessoas e dificulta a tomada de decisões sobre o desenvolvimento e alocação de talentos. O sistema proposto busca suprir essa lacuna por meio de:

1. Centralizar dados de desempenho em uma única plataforma;
2. Padronizar critérios e registros de feedback contínuo;
3. Automatizar relatórios e alertas, fornecendo indicadores em tempo real;
4. Apoiar decisões estratégicas de RH e gestores com base em evidências.

Dessa forma, a solução apresenta viabilidade técnica, potencial de escalabilidade e aderência às demandas organizacionais contemporâneas, favorecendo a consolidação de uma cultura de melhoria contínua e contribuindo para a competitividade e a sustentabilidade do negócio.

Metodologia

O desenvolvimento do Pulso360 será conduzido por uma metodologia de pesquisa aplicada, de natureza exploratória e tecnológica, visando a criação de um software para gestão de pessoas. Inicialmente, será realizada uma revisão bibliográfica e documental aprofundada sobre as melhores práticas de gestão de desempenho contínuo, people analytics e modelos de feedback (como a avaliação 360 graus e por competências), buscando embasamento teórico para os requisitos e funcionalidades do sistema. Na sequência, o projeto adotará o Ciclo de Vida do Desenvolvimento de Software (SDLC) com foco em um modelo iterativo e incremental, como o *Scrum* permitir entregas rápidas de módulos funcionais, envolver o usuário em etapas frequentes de avaliação e garantir a flexibilidade necessária para incorporar mudanças nos requisitos ao longo do desenvolvimento. Essa abordagem tecnológica é crucial para garantir que a solução não apenas atenda aos critérios de centralização de dados, padronização de critérios e automação de relatórios, aspectos essenciais para suprir a lacuna atual, mas também se alinhe com a necessidade de visibilidade em tempo real para apoiar decisões estratégicas de RH.

O processo de desenvolvimento do sistema será dividido em fases bem definidas:

1. Análise e levantamento de requisitos;
2. Projeto e *design*;

3. Implementação e codificação;
4. Testes e validação;
5. Implantação.

O artefato final será um sistema propriamente dito, capaz de registrar metas individuais, consolidar avaliações, viabilizar interações de feedback contínuo e gerar relatórios automáticos, comprovando sua viabilidade técnica, escalabilidade e potencial para fomentar uma cultura orientada ao aprendizado contínuo.