



Universidade de São Paulo

Instituto de Ciências Matemáticas e Computação

SCE 532 – Empreendedores em Informática



TeamBuilder

Plano de Negócios

São Carlos
Novembro de 2008

Apresentação

O presente documento tem a finalidade de apresentar o plano de negócios do produto **TeamBuilder**. O objetivo deste Plano de Negócios é estudar a viabilidade da criação do produto **TeamBuilder**, que possibilita as organizações realizarem a gestão de competências dos recursos humanos e capital intelectual.

A empresa **Skills Mining Technology (SMT)** encontra-se formada por quatro integrantes do curso de Bacharelado em Informática da Universidade de São Paulo.

Motivados pela disciplina de Empreendedores em Informática, ministrada pela professora Simone Rocio Senger de Souza, os formadores da empresa procuram praticar o empreendedorismo, certos de que esta prática terá importância fundamental em sua formação tanto pessoal quanto profissional.

Empreendedores Fundadores da Empresa:

Draylson Micael de Souza

Elthon Luis Revoredo

Luiz Fernando Sommaggio Coletta

Rafael Geraldeli Rossi

Índice

1. O Projeto.....	4
1.1 Resumo	4
A Empresa	4
Mercado Potencial	5
O Produto.....	5
1.2 Missão da Skills Mining Technology	6
1.3 Objetivos.....	6
2. Os Empreendedores	7
2.1 Perfil Individual dos Sócios.....	7
2.2 Motivação	12
2.3 Estrutura organizacional	13
3. Plano de Marketing.....	14
3.1 Análise de Mercado	14
Setor.....	14
Análise SWOT da empresa.....	14
Clientes	16
Segmentação.....	17
A concorrência.....	17
3.2 Estratégia de Marketing	20
O Produto.....	20
A Tecnologia e o Ciclo de Vida	21
Vantagens Competitivas	21
Planos de Pesquisa e Desenvolvimento.....	21
Serviços ao Cliente	23
Relacionamento com os Clientes.....	23
4. Plano Financeiro	25
4.1 Investimento Inicial Parcial	25
4.2 Mão de Obra Direta	26
4.3 Mão de Obra Indireta.....	26
4.4 Custos Variados	26
4.5 Custos Fixos	27
4.6 Receitas.....	27
4.8 Fluxo de Caixa.....	28
4.8 Payback.....	28
4.9 VPL (Valor Presente Líquido).....	29
4.10 TIR (Taxa Interna de Retorno)	29
4.11 Viabilidade Econômica.....	30
5. Conclusão do Plano de Negócios	31
6. Referências	32
7. Apêndice I - Questionário.....	33

1. O Projeto

1.1 Resumo

A Empresa

A empresa ***Skills Mining Technology*** (SMT) foi idealizada e composta por quatro integrantes do curso de Bacharelado em Informática da Universidade de São Paulo. Durante a disciplina de Empreendedores em Informática, surgiu a necessidade de por em prática os conhecimentos adquiridos ao longo da formação acadêmica e profissional, para buscar o empreendedor dentro de cada um.

O grupo de empreendedores formou a empresa visando a criação, a produção e a comercialização de softwares que auxiliem o enquadramento das empresas na Gestão Competências, uma vez que na maioria dos casos o sucesso de uma organização é determinado pela união das habilidades, talentos e experiências de seus recursos humanos.

Área de Atuação

Desenvolvimento de sistemas para Gestão de Competências para apoio à contratação de novos funcionários e formação de equipes de trabalho.

Futuramente, a empresa pretende aplicar as técnicas usadas na Gestão de Competências para desenvolvimento de outros softwares que mineram textos (softwares que analisam bases de arquivos textuais em linguagem natural, de modo a obter informação de qualidade para o apoio a tomada de decisão).

Qualificação dos Fundadores

As habilidades dos fundadores adquiridas em sua formação acadêmica e profissional se complementam para a formação de uma empresa consistente na área de desenvolvimento de softwares, principalmente, na área de mineração de dados e extração de conhecimento.

Durante a vivência acadêmica e com o mercado de trabalho, os integrantes identificaram várias necessidades das empresas que poderiam ser supridas com o conhecimento adquirido na universidade.

Mercado Potencial

A participação de empresas de software brasileira no mercado nacional é crescente e vem gerando cada vez mais dinheiro e as previsões para o próximo ano que são muito promissoras (movimentação de aproximadamente 11,12 bilhões de dólares, equivalente a 0,86% do PIB brasileiro). Além disso, a participação de micros e pequenas empresas no mercado têm sido bastante significativas (94% são classificadas como micro e pequenas empresas).

Com os diversos estudos baseados no princípio de que a qualidade dos recursos humanos define o sucesso da organização em relação aos concorrentes, o mercado de software para Gestão de Competências se mostra bastante promissor, uma vez que o aumento da competitividade obriga as organizações a atenderem uma demanda cada vez mais volátil e exigente. Como consequência desta transformação, as organizações têm investido, cada vez mais, em tecnologias e modelos de gestão, com o objetivo de garantir um nível de competitividade diferenciada no mercado. Soluções que visam dar suporte as empresas nessa nova era se tornam essenciais para a sobrevivência e competitividade empresarial, e, portanto, podem atuar amplamente e se estabelecer nesse mercado muito promissor.

O Produto

A **Skills Mining Technology (SMT)** tem, como seu primeiro produto, um *software*, denominado **TeamBuilder**, para gerenciar o conhecimento presente nos currículos dos candidatos a uma vaga e dos próprios funcionários de uma empresa. O trabalho apresenta os seguintes benefícios: 1) apoio a tomada de decisão para contratar e formar equipes, 2) identificação do conhecimento existente na empresa, 3) quais profissionais poderiam integrar a equipe para um novo projeto, 4) quais competências precisam ser contratadas ou não são mais necessárias, e 5) quais candidatos poderiam contribuir mais para um projeto da empresa caso fossem contratados.

A organização pode então mapear as competências existentes e identificar a lacuna necessária para consecução de seus objetivos. As atividades de captação (recrutamento e seleção) e desenvolvimento (treinamento e gestão de carreiras) são executadas de forma mais precisa, além de permitir a avaliação de todo o modelo de gestão de competências da organização.

O **TeamBuilder** organiza a coleção de currículos de forma segmentada, obtendo grupos que reúnem habilidades semelhantes. Dessa forma caso o currículo seja encontrado e o candidato não esteja mais disponível, é possível obter um outro currículo (ou competência) mais próximo possível deste.

1.2 Missão da Skills Mining Technology

Gerir soluções que apóiam as empresas na Gestão de Competências, para que adquiram vantagens competitivas.

1.3 Objetivos

O principal objetivo da **Skills Mining Technology** é a produção de *softwares* de qualidade, que sejam competitivos no mercado atual e que atendam as necessidades empresariais essenciais para Gestão de Competências.

2. Os Empreendedores

2.1 Perfil Individual dos Sócios

Abaixo são listados os currículos dos sócios de empresa **Skills Mining Technology**.

Rafael Geraldeli Rossi

Rua Daniel de Oliveira Carvalho, 243 – Vila Nova
Porto Ferreira – SP CEP: 13660-000
Telefone: (19) 3581-1644 E-mail: rgr.rossi@gmail.com

Formação

- 2006 - 2009 Graduação em Bacharelado em Informática. Instituto de Ciências Matemáticas e Computação - USP, ICMC-USP, Brasil.
- 2002 – 2004 Curso técnico/profissionalizante em Técnico em Informática. Centro Educacional Diocesano La Salle, São Carlos, Brasil.

Atuação Profissional

- 2007 - Pesquisa e Desenvolvimento .
Instituto de Ciências Matemáticas e Computação – USP.
São Carlos, SP.
Desenvolvimento de ferramenta para extração de informações de artigos científicos.
- 2007 – 2008 Pesquisa e Desenvolvimento.
Embrapa Pecuária Sudeste.
São Carlos, SP
Desenvolvimento de ferramentas para apoiar o processo de Gestão

	de pessoas e identificação de competências estratégicas em unidades descentralizadas da Embrapa.
2005 - 2006	Professor de Informática. Sky Informática. Porto Ferreira, SP. Ministrando de aulas para os cursos básicos (Windows, Word, Excel, PowerPoint e Internet).
2004 - 2005	Serviço Militar Obrigatório. Academia da Força Aérea. Pirassununga, SP. Suporte técnico e desenvolvimento de softwares para a Subdivisão de Pessoal.
2002 - 2004	Manutenção de microcomputadores e impressoras. THS Informática. Porto Ferreira, SP. Realização de Manutenção de Microcomputadores e impressoras, suporte técnico e desenvolvimento de software para orçamento de microcomputadores para uso interno da loja.

Áreas de Atuação

- Mineração de Dados
- Inteligência Artificial

Idiomas

Inglês Avançado – Wizard.

Luiz Fernando Sommaggio Coletta

Rua Thomaz Antônio Gonzaga, nº. 75, apto.12, Arnold Schmidt,

São Carlos - SP CEP 13566-583.

Telefone: (19) 9663-8675 E-mail: luiz.fersc@gmail.com

Formação

- 2006 - 2009 Graduação em Bacharelado em Informática. Instituto de Ciências Matemáticas e Computação - USP, ICMC-USP, Brasil.
- 2000 - 2001 Curso técnico/profissionalizante em Técnico em Informática. E.T.E. Armando Bayeux da Silva em Rio Claro – SP

Atuação Profissional

- 2007 - Desenvolvedor Java/Consultoria.
Hominiss Lean Learning & Lean Consulting
São Carlos, SP.
Desenvolvimento rotinas de análise de requisitos, projeto, Implantações, consultorias de soluções no ramo da Produção Enxuta
- 2006 – 2007 Desenvolvedor VB6/VB.NET.
Cristal Computadores Ltda..
São Carlos, SP
Desenvolvimento de sistemas comerciais e industriais.
- 2004 – 2006 Desenvolvedor VB6/VB.NET/Consultoria.
Cristal Computadores Ltda.
Rio Claro, SP.
Desenvolvimento de sistemas comerciais e industriais, bem como rotinas de implantação e consultoria.
- 2003 – 2004 Instrutor de Informática.
Bruene Informática Ltda.

Rio Claro, SP.

Ministrando aulas de Windows, Pacote Office e Visual Basic.

2002 – 2003 Desenvolvedor VB6

Depto. de Informática da E.E. Joaquim Salles.

Rio Claro, SP.

Desenvolvimento de soluções para gerenciar a secretaria e outros departamentos da unidade de ensino.

Áreas de Atuação

- Mineração de Dados
- Inteligência Artificial

Idiomas

Inglês Intermediário (Cursando) – The Four Personalized English

Elthon Luiz Revoredo

Rua Maria Gaspar Andrade , 146 – Vila Melhado

Araraquara – SP CEP: 14807-044

Telefone: (16) 9179-9548 E-mail: elthon_revoredo@hotmail.com

Formação

2006 - 2010 Graduação em Bacharelado em Informática. Instituto de Ciências Matemáticas e Computação - USP, ICMC-USP, Brasil.

Atuação Profissional

2007 - Analista de Testes.

Eletronic Data Systems do Brasil

Araraquara, SP.

Desenvolvimento de atividades nas áreas de qualidade de software, realizando testes funcionais, testes de sistema, teste de integração, esboço de cenários de teste e desenvolvimento de casos de teste.

Áreas de Atuação

- Engenharia de Software
- Qualidade de Software
- Testes de Software

Idiomas

Inglês Pós-Avançado – CNA.

Draylson Micael de Souza

Rua Iwagiro Toyama, 800 – Jardim Paulistano
São Carlos – SP CEP: 13564-380
Telefone: (16) 81271642 E-mail: draylson@gmail.com

Formação

2006 - 2009 Graduação em Bacharelado em Informática. Instituto de Ciências Matemáticas e Computação - USP, ICMC-USP, Brasil.

Atuação Profissional

2007 - Pesquisa e Desenvolvimento .
Instituto de Ciências Matemáticas e Computação – USP.
São Carlos, SP.

.Aspectos de Desenvolvimento, Evolução e Validação do Ambiente ProgTest. 2008.

Subsídios à Elaboração e Uso de Pacotes de Laboratório no Ensino de Inspeção e Teste de Software. 2007.

Áreas de Atuação

- Engenharia de Software
- Teste de Software

Idiomas

Inglês Intermediário – CNA.

2.2 Motivação

Os sócios se motivam devido à ênfase de Sistemas de Apoio à Decisão, a qual estão cursando, somado com as disciplinas referentes à Administração Empresarial, já cursadas, que fizeram com que os mesmos objetivassem o desenvolvimento de softwares na linha de apoio a tomada de decisão. Além disso há um forte desejo pela realização pessoal ao ter seu próprio negócio.

2.3 Estrutura organizacional

A estrutura organizacional do grupo foi definida depois de análise das capacidades dos sócios. Responsabilidades específicas foram atribuídas a cada sócio.

Rafael como responsável pelo setor de desenvolvimento e tecnologia.

Luiz como responsável pelo setor de administração e finanças.

Draylson como responsável pelo setor de recursos humanos e qualidade.

Elthon como responsável pelo setor de vendas e marketing.

3. Plano de Marketing

O objetivo deste Plano de Marketing é identificar as melhores oportunidades de negócios para o produto **TeamBuilder** da empresa **Skills Mining Technology**, realizando um estudo sobre o mercado e traçando objetivos para conquistá-lo.

3.1 Análise de Mercado

Setor

Pesquisas da ABES¹ (Associação Brasileira de Empresas de Software) mostram que o mercado principalmente para micro e pequenas empresas de desenvolvimento de software brasileiro vem crescendo consideravelmente no decorrer dos anos e as previsões para o futuro são muito animadoras. Aliado a isso, os software relacionados a apoio a tomada de decisão estão atingindo uma parcela significativa do mercado de software.

Uma análise realizada mostra que as soluções na área de apoio a tomada de decisão, principalmente no que se refere à análise e mineração de textos, são poucas e na sua maioria, provêm de empresas estrangeiras.

Análise SWOT da empresa

Forças

- A equipe é composta de especialistas nas áreas de I.A., com ênfase em mineração de dados e engenharia de software.
- Temos despesas baixas e podemos oferecer bons serviços aos clientes.
- Metodologia usada é cientificamente comprovada.

¹ <http://www.abes.org.br/>

- Nicho de mercado em expansão.
- Proximidade com a universidade (parcerias).

Fraquezas

- Número reduzido de funcionários.
- Somos vulneráveis a perdas na equipe de funcionários.

Oportunidades

- Poucas empresas usam o processo de mineração de textos para extração de informações.
- Outras empresas utilizam dados estruturados para fazer o mapeamento de competências, e para isso é necessário o cadastro das competências das pessoas no software, além de que estes softwares restringem informações relevantes, devido o uso de formulários estáticos.
- A maioria dos currículos enviados para as empresas está sob a forma de documentos textuais.

Ameaças

- Grandes empresas desenvolvedoras de ERP podem decidir incluir a mesma funcionalidade em seus softwares.
- Concorrentes podem enxergar a idéia como algo rentável e decidirem copiar a idéia.

Clientes

Na pesquisa de mercado realizada para subsidiar este Plano de Marketing, foram utilizadas as seguintes fontes: *Internet* e pesquisas junto ao possível cliente. Os objetivos desta pesquisa foram:

1. Descobrir a viabilidade do negócio verificando se existe uma necessidade no mercado das funcionalidades oferecidas pelo **TeamBuilder** e se existe mercado para adquiri-lo;
2. Comprovar uma possível necessidade de adequação do produto as necessidades dos clientes, verificando se essas necessidades já são atendidas pelos produtos do mercado ou não;
3. Descobrir necessidades e oportunidades do mercado ainda impensadas;
4. Identificar o preço do produto da concorrência;
5. Descobrir oportunidades e/ou ameaças ao produto **TeamBuilder**;
6. Identificar a segmentação do mercado presente e a área de atuação que mais condiz com a proposta do **TeamBuilder**;
7. Verificar como a concorrência faz a distribuição do produto, como o cliente costuma comprar.

Os resultados da pesquisa realizada nos mostra que é viável a entrada do **TeamBuilder** no mercado, pois os clientes em potencial possuem algumas das necessidades relacionadas à contratação de funcionários/estagiários e a formação de equipes de projetos.

Em entrevista com possíveis clientes um questionário foi respondido, para assim, determinar qual é a dificuldade do setor de RH durante a classificação de candidatos. Por fim, oferecemos o **TeamBuilder**, a fim de saber se nossa solução é útil.

Empresa 1: Descobrimos com o questionário, que há um gasto considerável de tempo com a digitação dos atributos de todos os candidatos em planilhas, para assim ser possível filtrar as informações com intenção de encontrar as pessoas esperadas para determinado cargo. Em fase preliminar de processo seletivo há a chegada, através do correio eletrônico, de em média cem currículos por mês, isso torna complicada a determinação dos futuros funcionários. Após explicar sobre o **TeamBuilder**, o principal

interesse no produto foi devido à economia de tempo e esforço, pois não seria mais necessário digitar todos os dados dos currículos que chegarem. Espera-se também, que possam ser determinados os mais capacitados à uma vaga de forma mais ágil.

Empresa 2: Foi levantado, que com o uso do **TeamBuilder** seria mais fácil o gerenciamento dos currículos recebidos, pois o software diminuiria o tempo de análise de currículos. Um dos pontos levantados pelo questionário, foi a de que a empresa tem 2 prédios, um na cidade A, e outro na cidade B. Um indivíduo, envia seu currículo para a empresa na cidade A, porém, seu currículo é descartado pois não há vagas adequadas para seu perfil na empresa. Porém, na mesma empresa, situada na cidade B, há necessidade de funcionários, com este perfil, porém seu currículo que poderia ser utilizado para a empresa da cidade B, foi descartado pela empresa na cidade A.

Segmentação

Foi decido atuar inicialmente no segmento de médias e grandes empresas, pois estas têm capital disponível para investir em novas tecnologias para obter vantagens competitivas e também são as que têm um maior volume de candidatos à uma vaga de emprego e um alto número de projetos. A partir daí, como os softwares têm um foco de atuação genérico, qualquer empresa que trabalhe com pessoas e competências interna e externamente terá vantagens e interesse em otimizar sua gestão e tomada de decisão.

A concorrência

Algumas técnicas computacionais são projetadas e implementadas com o objetivo de facilitar o processo de identificação de competências, mas nem todas oferecem mecanismos que permitam analisar dados em coleções textuais e que organizem a informação por meio de hierarquia de grupos. Muitas ferramentas são baseadas apenas em técnicas de recuperação de informação, mas para realizar uma análise qualitativa em mapas de competências, pesquisas por palavras-chave geralmente não são suficientes, pois as competências têm valores diferentes dependendo do contexto que se inserem. Além disso, softwares comerciais fazem uso de algoritmos proprietários, o que torna difícil a sua adaptação e modificação para atender às necessidades do usuário/pesquisador, pois as heurísticas, estruturas e representações internas dos algoritmos não são acessíveis.

Em geral, as técnicas existentes são classificadas em duas categorias: uma relacionada com a identificação do perfil comportamental (características pessoais, atitudes e valores) e outra com a identificação de perfil de conhecimentos (competência, formação, habilidades e experiências).

Para a identificação do perfil comportamental, as ferramentas existentes implementam o PPA *Personal Profile Analysis*, instrumento individual para captação de informações comportamentais e o HJA *Human Job Analysis*, instrumento para obtenção de habilidades requisitadas para cada função da organização. Estas técnicas são baseadas em preenchimento de formulários pelos indivíduos candidatos a uma função e por aqueles que mais conhecem as funções da organização. O resultado do cruzamento dessas informações produz um mapa de competências que indica o grau de proximidade dos perfis dos grupos de candidatos encontrados para cada função da organização. Uma conhecida ferramenta dessa categoria é a *Universal Knowledge* (KPSOL, 2008), baseada principalmente em técnicas de recuperação de informação, focado em criar comunidades de habilidades para apoiar sistemas *helpdesk* e *e-learning*.

Este trabalho está classificado na categoria de identificação de perfil de conhecimentos. Não há muitos sistemas computacionais reconhecidos nesta categoria, com exceção da ferramenta *GINGO* (Lévy, 2008), uma referência na área de identificação de competências. Trata-se de uma interessante ferramenta que permite obter uma representação das habilidades disponíveis em uma organização, denominada como árvore do conhecimento. Esta árvore vai adquirindo novas ramificações à medida que novas competências vão sendo obtidas (por exemplo, contratação e/ou treinamento de funcionários) ou podam ramificações quando estas competências são perdidas. Várias empresas têm utilizado essa ferramenta com a intenção de identificar grupos de habilidades, talentos e deficiências. Em algumas experiências relatadas, é descrito que os funcionários se sentem mais motivados para o estudo e a aprendizagem, já que a árvore do conhecimento também indica caminhos de aprendizagem das habilidades necessária para subir na hierarquia da organização. As técnicas computacionais utilizadas nesta ferramenta são baseadas em uma lógica matemática proprietária, mantida pela empresa Trivium, responsável pela comercialização do software.

O acesso as informações como requisitos técnicos e preços das ferramentas citadas acima foi extremamente difícil. Por isso outras ferramentas que lidam com Gestão de

Competências foram pesquisadas com o intuito de focalizar aquelas que tratam de seleção de candidatos.

A ferramenta nacional *TextMiningSuite*(LOH, 2004) da empresa InText Mining é uma que se propõe a realizar algo semelhante ao **TeamBuilder**. Ela utiliza técnicas de ontologias e mineração de textos para analisar conceitos em um grupo de currículos. A ferramenta apresenta as competências presentes na coleção através de um ranking, colocando no topo as competências que mais aparecem. Porém possui uma série de limitações:

- Somente podem ser analisados arquivos no **formato .TXT**;
- Os nomes de arquivos textos devem ter no máximo **16 caracteres sem espaços e sinais especiais a não ser hífen ou sublinhado**;
- Os nomes de conceitos não devem ter mais de 12 caracteres, nem espaços ou caracteres especiais;
- Para os nomes de listas de documentos e listas de conceitos não há restrições.

Observamos que a maioria das pessoas mandam seus currículos em formato *doc* (que já está saindo de uso), em formato *html* e principalmente em formato *pdf*. Além disso pessoas costumam colocar seu nome como nome do arquivo do currículo, o que ultrapassaria o limite de 16 caracteres. Nesta ferramenta o usuário teria que fazer uma série de modificações nos vários currículos que ele deseja analisar, o que poderia custar muito esforço e tempo.

Outra ferramenta analisada foi o SPA da empresa AncoraRH. Esta ferramenta diz permitir trabalhar com 100% do currículo do candidato, porém utiliza apenas o critério de palavra-chave para realizar a busca dos currículos. Como dito acima, apenas a palavra-chave muitas vezes não é suficiente para selecionar uma competência.

Por fim, focamos em empresas na área de RH, tais como a TRH Consultoria, especializada em treinamento e desenvolvimento de Gestão de Competências. Sua particularidade é que utiliza como apoio à consultoria de RH, ferramentas como questionário eletrônico, formulários de qualificação, cadastro das competências entre outras. Desta forma, vemos que empresas especializadas na área, utilizam vários *softwares* de apoio, tornando a informação descentralizada e muitas vezes inconsistente. E, além disso, ainda sim, há um custo de tempo e esforço para determinar as qualificações de candidatos a uma vaga numa empresa, por exemplo.

3.2 Estratégia de Marketing

O Produto

O software **TeamBuilder** serve para gerir o conhecimento presente nos currículos dos candidatos a uma vaga e nos próprios funcionários de uma empresa, trazendo benefícios importantes, como apoio à tomada de decisão para contratar e formar equipes, identificação do conhecimento existentes na empresa, quais profissionais poderiam integrar a equipe para um novo projeto, quais competências precisam ser contratadas ou não são mais necessárias e quais candidatos poderiam contribuir mais para um projeto da empresa caso fossem contratados. A organização pode então mapear as competências existentes e identificar a lacuna necessária para consecução de seus objetivos. As atividades de captação (recrutamento e seleção) e desenvolvimento (treinamento e gestão de carreiras) são executadas de forma mais precisa, além de permitir a avaliação de todo o modelo de gestão de competências da organização. O **TeamBuilder** organiza a coleção de currículos de forma segmentada, obtendo grupos que reúnem habilidades semelhantes. Dessa forma caso o currículo seja encontrado e o candidato não esteja mais disponível, é possível obter um outro currículo (ou competência) mais próximo possível deste.

Este software se diferencia dos softwares para Gestão de Competências no mercado pelo fato de realizar a mineração e análise textual. Desta forma, não há um padrão rígido para o currículo a ser analisado, podendo assim o usuário descrever com mais detalhes conhecimentos e experiências, ao contrário de softwares concorrentes que limitam os campos que o usuário possa preencher (como por exemplo, em muitos sites haviam idiomas fixos para o usuário selecionar).

A Tecnologia e o Ciclo de Vida

O software **TeamBuilder** está sendo desenvolvido utilizando a linguagem de programação Java, que permite que o sistema seja portátil, não precise instalar softwares complementares, de fácil atualização e personalização, pois a linguagem Java é uma das linguagens que mais possui bibliotecas para todos os fins, permitindo assim criar várias funcionalidades em um curto período de tempo.

Com o atual mercado competitivo, as empresas sentem cada vez mais a necessidade de contratar pessoas e formar times de projeto que atendam exatamente as suas necessidades, sem a perda de tempo com contratações extras e treinamentos longos. Portanto, o software deixa de ser um produto desejável para se tornar essencial. Seu mercado está em ascensão e em firme demanda.

Vantagens Competitivas

O **TeamBuilder** será um dos primeiros produtos nacionais a atender as necessidades existentes no mercado para a Gestão de Competências. Sua inovação e forte tendência a trazer satisfação às necessidades corporativas na Gestão de Competências traduzem a sua maior vantagem competitiva.

Além disso outras vantagens que possuímos são: a empresa se propor a customizar o software, podendo assim atender as necessidades particulares dos clientes; e o preço mais baixo que a concorrência.

Planos de Pesquisa e Desenvolvimento

A **Skills Mining Technology** desenvolve seu produto em uma tecnologia bem estabelecida, difundida e com diversas possibilidades, e permite que os programas possam ser desenvolvidos em uma plataforma *desktop*, cliente-servidor, *web* e até mesmo *mobile*.

Como parte da estratégia da empresa, pretende-se buscar continuamente as tecnologias que tragam benefícios à empresa e aos clientes, procurando ter o que há de melhor no mercado.

Preço

O software **TeamBuilder** possuirá o custo de R\$10.000,00, uma vez que é um valor relativamente inferior aos de outras soluções encontradas nas pesquisas realizadas, facilitando, dessa forma, a inserção do produto no mercado. Além disso, foi levado em consideração o fato de que nossos clientes principais serão grandes empresas.

No entanto, ao longo do tempo, pretende-se desenvolver diferentes versões do produto, focando em determinados nichos. Dessa forma, haveria disponível, por exemplo, uma versão específica para pequenas/médias empresas e outra destinada às grandes empresas.

Distribuição

As vendas preferencialmente serão realizadas pessoalmente, oferecendo ao cliente a instalação do software gratuitamente e uma demonstração do funcionamento do software com uma base de currículos fictícia montada pela empresa. Caso o cliente esteja em uma localidade distante e que não seja possível o acesso até o mesmo, a venda será realizada por meio da internet, e o pagamento feito por cartão de crédito ou boleto bancário, e o cliente receberá o produto através de um *download* via identificação, ou seja, o cliente precisaria de uma senha fornecida pela empresa no momento da compra. Para este cliente, disponibilizaremos um tutorial on-line além de suporte técnico para garantir que a instalação do software ocorra com sucesso.

Caso o cliente prefira, ou não tenha meios de acessar a internet, o produto poderá também ser enviado por correio, via sedex ou carta registrada, aos custos do cliente.

Promoção e Publicidade

A promoção e publicidade serão realizadas a princípio entre as médias e grandes empresas, sendo que o marketing pela Internet será realizado pela própria empresa. Em um momento posterior ao lançamento do produto, será contratada uma empresa terceirizada para a produção de *folders*, cartões, mala direta, etc. A principal idéia da publicidade é de enfatizar que as necessidades existentes na empresa para a Gestão de

Competências serão atendidas com qualidade e eficiência por uma empresa nacional comprometida com o sucesso do cliente.

Serviços ao Cliente

A empresa oferecerá os mais diversos tipos de serviços agregados ao produto para os clientes:

- Treinamento
- Consultoria
- Manutenção
- Garantia de segurança do sistema
- Personalização

Outros tipos de serviços, decorrentes das necessidades (percebidas e geradas), podem ser adicionados à lista de serviços.

Relacionamento com os Clientes

O compromisso da **Skills Mining Technology** é com a Gestão de Competências e a tecnologia da informação. A busca pela excelência nos serviços é constante e depende diretamente do relacionamento com os clientes.

A Skills Mining Technology nasce como uma micro empresa, mas conhecendo a importância de boas práticas de CRM. Sendo assim, o porte chega até a ser um fator competitivo, pois proporciona agilidade para mudanças e um atendimento mais personalizado aos clientes.

Para manter contato, todas as formas de comunicação poderão ser utilizadas:

- Telefone;
- E-mail;
- Instant Messenger;
- Vídeo conferência;
- Correio;

- Visita presencial requisitada.

4. Plano Financeiro

O objetivo deste Plano Financeiro da Empresa Skills Mining Technology é verificar a viabilidade econômica do projeto de software a ser desenvolvido.

Os dados que serão analisados para a verificação são o Fluxo de Caixa, Payback (tempo de retorno do investimento), TIR (taxa interna de retorno) e VPL (valor presente líquido). Tais dados foram deduzidos de análises de mercado feitos no Plano de Marketing e em pesquisas posteriores.

4.1 Investimento Inicial Parcial

Aqui são mostrados os custos burocráticos e de infra-estrutura da empresa em seu momento de formação. A montagem dessa tabela foi baseada no planejamento simples do que seria necessário para início das atividades do empreendimento. Os valores dos itens foram obtidos através de pesquisas na Internet.

Os itens representados na Tabela 1 serão adquiridos no início do projeto e não acarretarão mais gastos para a empresa no decorrer de suas atividades.

Investimento Inicial Parcial	
Despesas	Custos
Taxa de Pesquisa de Viabilidade	R\$ 10,00
Registro do Contrato Social	R\$ 300,00
Advogado	R\$ 100,00
Taxa de Alvará Sanitário	R\$ 100,00
Taxa de Alvará de Corpo de Bombeiros	R\$ 100,00
Taxa de Alvará de Estabelecimento	R\$ 100,00
Total	R\$ 710,00

Tabela 1 – Investimento Inicial Parcial

4.2 Mão de Obra Direta

Nesta sessão são mostradas as informações referentes à mão de obra direta, calculando a quantidade de horas trabalhadas por cada componente.

Foram retirados os valores de R\$ 2.000,00 mensalmente de cada sócio referentes ao pró-labore. A Tabela 2 mostra os gastos obtidos mensalmente com mão-de-obra direta e os salários líquidos obtidos após o desconto de 11% referentes ao INSS.

Mão de Obra Direta				
Mão de Obra	Hora/Mês	Custo/Hora	Custo/Mês	Salário Líquido
Representante Comercial e de Marketing	200	R\$ 10,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.780,00
Gerente Técnico	200	R\$ 10,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.780,00
Tesoureiro	200	R\$ 10,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.780,00
Gerente de RH e Qualidade	200	R\$ 10,00	R\$ 2.000,00	R\$ 1.780,00
Total	800	R\$ 40,00	R\$ 8.000,00	

Tabela 2 – Mão de Obra Direta

4.3 Mão de Obra Indireta

Foi estabelecido que, a princípio, nenhuma mão-de-obra indireta será contratada, uma vez que os conhecimentos acadêmicos obtidos pelos sócios (fundamentos técnicos, administração, economia, contabilidade e gerência de projetos) são suficientes para que os mesmos possam iniciar as atividades. No entanto, após o início das atividades, de acordo com os resultados a serem obtidos, pretende-se avaliar a necessidade de contratações de mão-de-obra indireta.

4.4 Custos Variados

Nesta seção, são contabilizados os custos associados à venda de um produto. Assim, identificamos os custos relacionados com embalagens e notas fiscais, na qual são exibidos na Tabela 4.

Custos Variados	
Despesas	Custo/Produto
Notas Fiscais	R\$ 1,50
Embalagens	R\$ 10,00
Total	R\$ 11,50

Tabela 4 – Custos Variados

4.5 Custos Fixos

Os custos fixos são os gastos mensais da empresa. Os mesmos são fundamentais, uma vez que através deles, podemos verificar o custo mínimo necessário para manter a empresa, realizar o controle do fluxo de caixa e efetuar os cálculos de análise de viabilidade do negócio.

Custos Fixos	
Despesas	Custo/Mês
Aluguel (Incubadora)	R\$ 400,00
Despesas Gerais (Limpeza e Telefone)	R\$ 240,00
Total	R\$ 640,00

Tabela 5 – Custos Fixos

4.6 Receitas

A Tabela 6 representa o total obtido com as vendas e suporte do produto. Foram calculados os resultados anuais e foram feitas estimativas para o total de softwares vendidos a cada ano.

Receitas						
Períodos (Ano)	1	2	3	4	5	Total
Meta de Vendas	1	2	2	2	2	9
Recebimentos com Vendas	R\$ 10.000,00	R\$ 20.000,00	R\$ 20.000,00	R\$ 20.000,00	R\$ 20.000,00	R\$ 90.000,00
Recebimentos com Suporte	R\$ 0,00	R\$ 60.000,00	R\$ 180.000,00	R\$ 300.000,00	R\$ 420.000,00	R\$ 960.000,00
Total	R\$ 10.000,00	R\$ 80.000,00	R\$ 200.000,00	R\$ 320.000,00	R\$ 440.000,00	R\$ 1.050.000,00

Valor do Produto	R\$ 10.000,00
Mensalidade do Suporte	R\$ 5.000,00

Tabela 6 – Receitas Anuais

4.8 Fluxo de Caixa

Na Tabela 7 são apresentados o total dos custos e receitas estimados para os 5 primeiros anos. Os valores totalizados de cada item são somados, uma taxa de 12,11% referente a impostos é subtraída do total faturado e, em seguida, é calculado o total obtido durante cada ano e o total acumulado ao longo dos 5 primeiros anos.

Totalizações						
Período (Ano)	1	2	3	4	5	Total
Investimentos	710,00					710,00
Mão de Obra	96.000,00	96.000,00	96.000,00	96.000,00	96.000,00	480.000,00
Custos Fixos	7.680,00	7.680,00	7.680,00	7.680,00	7.680,00	38.400,00
Custos Variáveis	11,50	23,00	23,00	23,00	23,00	103,50
Receitas Bruta	10.000,00	80.000,00	200.000,00	320.000,00	440.000,00	1.050.000,00
Receitas Líquida	8.789,00	70.312,00	175.780,00	281.248,00	386.716,00	922.845,00
Total/Ano	(95.612,50)	(33.391,00)	72.077,00	177.545,00	283.013,00	403.631,50
Total Acumulado	(95.612,50)	(129.003,50)	(56.926,50)	120.618,50	403.631,50	

Tabela 7 – Fluxo de Caixa

4.8 Payback

O Gráfico 1 (Payback) é importante por mostrar o prazo decorrido até o gasto total de capital exigido pelo projeto ser inteiramente recuperado, ou seja, mostra o período de retorno do investimento.

A análise é feita usando as receitas e as despesas acumuladas até que a receita ultrapasse as despesas, mostrando que o investimento inicial foi pago.

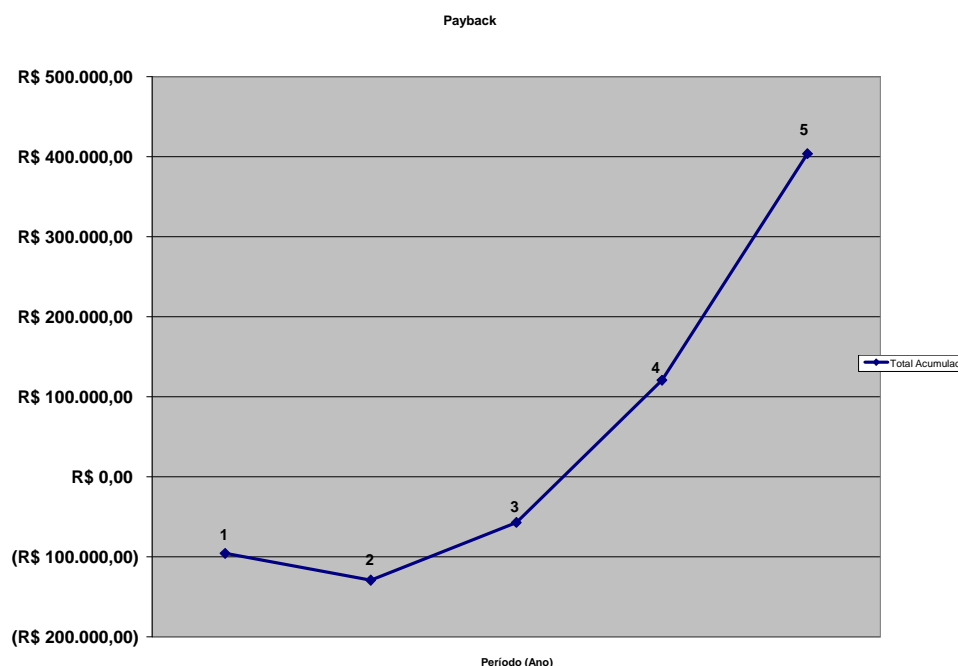


Gráfico 1 – Payback

De acordo com o gráfico, o retorno do investimento do projeto será obtido no início do terceiro ano de atividade.

4.9 VPL (Valor Presente Líquido)

O VPL mostra o cálculo dos valores, no ano zero, de todas as entradas e saídas de valor corrigidas pelo custo de capital.

O resultado já fornece a decisão a ser tomada ($VPL > 0$ - aprovado, $VPL < 0$ - reprovado). Utilizando o fluxo de caixa obtido e uma planilha eletrônica na realização dos cálculos, o VPL obtido foi de R\$ 131.299,85.

4.10 TIR (Taxa Interna de Retorno)

A TIR é a taxa de juros que anula o fluxo de caixa no período zero. Ela fornece um parâmetro de comparação da rentabilidade do investimento, mas não considera prazo de retorno do investimento.

Utilizando-se, novamente, de uma planilha eletrônica para o cálculo, o valor da TIR obtido foi de 23,53%.

4.11 Viabilidade Econômica

Através dos resultados obtidos no Plano Financeiro é possível concluir que o projeto do software **TeamBuilder** é viável, pois tem um período de *payback* relativamente curto, uma alta taxa de retorno e um VPL maior que 0, ou seja, temos um retorno alto em um período relativamente curto.

5. Conclusão do Plano de Negócios

A Gestão de Competências nas empresas tem se tornado cada vez mais importante e com isso a necessidade de ferramentas capazes de suportar essa necessidade vem crescendo. O **TeamBuilder** mostrou-se um produto importante para as médias e grandes empresas e em entrevistas, até mesmo pequenas empresas se interessaram pela idéia do software.

Descobrimos também que o produto é economicamente viável e pode servir de base para o desenvolvimento da empresa e com isso a criação de novas soluções.

6. Referências

KPSOL. (2008) Knowledge Powered Solutions; UniversalKnowledge Software. Disponível em <http://www.kpsol.com>. Disponível em 21/05/2008.

LÉVY, P., AUTHIER, Michel (1992). Les arbres de connaissances . Paris, La Découverte.

LOH, S. et al. (2004). Apoio à gestão de competências: Software para análise de conceitos em currículos. INTEXT: Porto Alegre, Dezembro, 2004.

7. Apêndice I - Questionário

1. Há dificuldades em identificar as competências que a empresa necessita?]
2. Há dificuldades em selecionar os candidatos que possuem as competências que a empresa necessita?
3. De que forma os candidatos enviam seus currículos para a empresa?
4. A empresa possui algum software que auxilia a gestão de competências? Se sim, possui alguma limitação?
5. Quais possíveis pontos positivos vocês vêem em nosso produto? E quais pontos negativos?
6. Porque você acredita que nosso produto seria útil para a empresa?
7. Quais problemas atuais da empresa, nosso produto resolveria?