



**Centro Universitário de Brasília**

**Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento -  
ICPD**

**Tiago Pincowsky Cardoso Maia**

**PCS  
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

**Brasília  
2015**

# Tiago Pincowsky Cardoso Maia

## PCS

### PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Engenharia de Requisito de Software.

Orientadora: Cleziana [de Freitas Costa](#)

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

**Banca Examinadora**

---

**(Nome completo)**

---

**(Nome completo)**

## RESUMO

O projeto “Plano de Cargos e Salários” foi desenvolvido como projeto de conclusão do curso de pós-graduação Lato Sensu em Engenharia de Requisitos, do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, ele foi desenvolvido baseado no método IRON – integração de Requisitos Orientados a Negócio. O trabalho tem como foco a automatização de um dos serviços de consultoria prestado pelo INSIGHT o “Plano de Cargos e Salários”(que possui o propósito de definir as estratégias de ingresso, ascensão e movimentação na carreira, proporcionando às organizações um instrumento de gestão de pessoas mais claro, justo e transparente) diminuindo o custo do processo, o tempo de entrega do projeto final e melhorando a organização do processo para a visualização dos andamentos pelo Conselho Diretor. Utilizando o sistema de gestão de pessoas “Plano de Cargos e Salários”, o consultor é capaz de confeccionar este manual com mais agilidade e qualidade, através de relatórios gerenciais, ferramentas de fácil uso, visão geral do processo e o sistema de postagem que possibilita a comunicação com o cliente, dando a ele acesso rápido e fácil as informações desejadas e do andamento do processo.

Palavras-chave: Engenharia de Requisitos, IRON, Plano de Cargos e Salários.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Organograma da Empresa.....	21
Figura 2 – Fluxo Geral Inicial.....	22
Figura 3 – Fluxo Geral Seleção.....	23
Figura 4 – Fluxo Geral Consultoria.....	25
Figura 5 – Fluxo Geral Treinamento.....	26
Figura 6 – Fluxo Geral EAD .....	27
Figura 7 – Fluxo Geral Evento.....	28
Figura 8:Alterar Cargo.....	82
Figura 9: Consultar Cargo .....	82
Figura 10: Excluir Cargo.....	83
Figura 11: Incluir Cargo .....	83
Figura 12: Alterar Descrição de Cargo .....	84
Figura 13: Consultar Descrição de Cargo .....	84
Figura 14: Excluir Descrição de Cargo.....	85
Figura 15: Gerar Formulário Descrição de Cargo .....	85
Figura 16: Alterar Atividade.....	86
Figura 17: Consultar Atividade .....	86
Figura 18: Excluir Atividade.....	87
Figura 19: Incluir Atividade .....	87
Figura 20: Alterar Tipo de Atividade .....	88
Figura 21: Consultar Tipo de Atividade .....	88
Figura 22: Excluir Tipo de Atividade.....	89
Figura 23: Inserir Tipo de Atividade.....	89
Figura 24: Alterar Parâmetro .....	90
Figura 25: Consultar Parâmetro .....	90
Figura 26: Excluir Parâmetro.....	91

Figura 27: Inserir Parâmetro.....	91
Figura 28: Comparar Atividades.....	92
Figura 29: Validar Atividades01.....	92
Figura 30: Validar Atividades02.....	93
Figura 31: Atividades Fora dos Padrões .....	93
Figura 32: Atribuir Atividades Fora dos Padrões .....	94
Figura 33: Aglutinar Cargo01 .....	94
Figura 34: Aglutinar Cargo02 .....	95
Figura 35: Aglutinar Cargo03 .....	95
Figura 36: Pontuar Cargos .....	96
Figura 37: Validar Lista Hierárquica .....	96
Figura 38: Relatório Atividades Fora do Padrão.....	97
Figura 39: Relatório Atividades Por Cargo .....	97
Figura 40: Relatório Lista de Cargos .....	98
Figura 41: Relatório Lista Hierárquica .....	98
Figura 42: Alterar Tabela Salarial.....	99
Figura 43: Consultar Tabela Salarial .....	100
Figura 44: Excluir Tabela Salarial.....	100
Figura 45: Incluir Tabela Salarial.....	101
Figura 46: Incluir Tabela Salarial Ajustada.....	101
Figura 47: Alterar Pesquisa Salarial .....	102
Figura 48: Consultar Pesquisa Salarial .....	102
Figura 49: Excluir Pesquisa Salarial.....	103
Figura 50: Gerar Formulário Pesquisa Salarial .....	103
Figura 51: Relatório Análise Estatística.....	104
Figura 52: Relatório Pesquisa Salarial .....	105
Figura 53: Relatório Tabela Salarial .....	106

Figura 54: Consultar Enquadramento .....	106
Figura 55: Excluir Enquadramento .....	107
Figura 56: Gerar Enquadramento.....	107
Figura 67: Relatório Enquadramento .....	108
Figura 57: Alterar Postagem.....	109
Figura 58: Consultar Postagem.....	109
Figura 59: Excluir Postagem .....	110
Figura 60: Incluir Postagem.....	110
Figura 61: Alterar Formulário.....	111
Figura 62: Consultar Formulário.....	111
Figura 63: Excluir Formulário .....	112
Figura 64: Formulário Descrição de Cargo01.....	112
Figura 65: Formulário Descrição de Cargo02.....	113
Figura 66: Formulário Pesquisa Salarial .....	113
Figura 67: Diagrama de Contexto .....	114
Figura 68: Diagrama de Fluxo de dados: Cargo.....	115
Figura 69:Diagrama de Fluxo de dados: Salário .....	116
Figura 70: Diagrama de Caso de Uso .....	117
Figura 71: Modelo Entidade Relacionamento.....	118
Figura 72 :Diagrama hierárquico do software.....	119
Figura 71: Fluxo Gerenciamento de requisitos.....	160
Figura 72:Aprovação e solicitação de mudanças .....	164
Figura 73: Configuração de Requisitos .....	167

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Problema Identificado 1.....	32
Quadro 2 - Problema Identificado 2.....	32
Quadro 3 - Problema Identificado 3.....	33
Quadro 2 - Problema Identificado 4.....	33
Quadro 5 - Objetivo Específico 1.....	37
Quadro 6 - Objetivo Específico 2.....	38
Quadro 7 - Objetivo Específico 3.....	39
Quadro 8 – Objetivo Específico 4.....	39
Quadro 9 – Usuário do sistema 1.....	42
Quadro 10 – Usuário do sistema 2.....	42
Quadro 11 – Usuário do sistema 3.....	43
Quadro 12: Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Cadastro .....	46
Quadro 13: Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Controle de Atividades.....	48
Quadro 14: Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Lista Hierárquica.....	49
Quadro 15: Modulo 2: Salário, SubProcesso: Pesquisa Salarial.....	50
Quadro 16: Modulo 2: Salário, SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento .....	51
Quadro 17: Requisito de Dados: Incluir Cargo.....	52
Quadro 18: Requisito de Dados: Alterar Cargo.....	53
Quadro 19: Requisito de Dados: Excluir/Consultar Cargo .....	53
Quadro 20: Requisito de Dados: Registrar Análise Qualitativa .....	53
Quadro 21: Requisito de Dados: Gerar Relatório de Análise Qualitativa .....	54
Quadro 22: Requisito de Dados: Gerar Relatório Atividades Fora do Padrão .....	54
Quadro 23: Requisitos de Dados: Gerar Relatório Cargos .....	54
Quadro 24: Requisitos de Dados: Incluir Parâmetro de Pontuação .....	54
Quadro 25: Requisitos de Dados: Alterar Parâmetro de Pontuação .....	55

Quadro 26: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Parâmetro de Pontuação.....	55
Quadro 27: Requisitos de Dados: Pontuar Parâmetros .....	55
Quadro 28: Requisitos de Dados: Gerar Lista Hierárquica .....	55
Quadro 29: Requisitos de Dados: Alterar Lista Hierárquica .....	56
Quadro 30: Requisitos de Dados: Incluir Pesquisa Salarial .....	56
Quadro 31: Requisitos de Dados: Alterar Pesquisa Salarial .....	56
Quadro 32: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Pesquisa Salarial.....	56
Quadro 33: Requisitos de Dados: Gerar Relatório de Pesquisa Salarial .....	57
Quadro 34: Requisitos de Dados: Gerar Relatório Análise Estatística.....	57
Quadro 35: Requisitos de Dados: Incluir Tabela Salarial .....	57
Quadro 36: Requisitos de Dados: Alterar Tabela Salarial .....	58
Quadro 37: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Tabela Salarial.....	58
Quadro 38: Requisitos de Dados: Incluir Enquadramento de Funcionários .....	58
Quadro 39: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Enquadramento de Funcionários .....	58
Quadro 41: Requisitos de Dados: Alterar Formulário.....	59
Quadro 42: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Formulário .....	59
Quadro 43: Requisitos de Dados: Incluir Atividade .....	59
Quadro 44: Requisitos de Dados: Alterar Atividade .....	59
Quadro 45: Requisitos de Dados: Excluir Atividade .....	60
Quadro 46: Requisitos de Dados: Incluir Tipo de Atividade .....	60
Quadro 47: Requisitos de Dados: Alterar Tipo de Atividade .....	60
Quadro 48: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Tipo de Atividade.....	61
Quadro 49: Requisitos de Dados: Incluir Postagem.....	61
Quadro 50: Requisitos de Dados: Alterar Postagem.....	61
Quadro 51: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Postagem .....	61
Quadro 52 Requisitos de Dados: Gerar Formulário Descrição de Cargo.....	62

Quadro 53: Requisitos de Dados: Alterar Descrição de Cargo .....	63
Quadro 54: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Descrição de Cargo .....	63
Quadro 55: Regras de Execução: Definição de Cargos .....	64
Quadro 56: Regras de Execução: Lista Hierárquica .....	65
Quadro 57: Regras de Execução: Pesquisa Salarial.....	66
Quadro 58: Regras de Execução: Tabela Salarial e Enquadramento .....	66
Quadro 59: RFxRD: SubProcesso: Cadastro .....	67
Quadro 60: RFxRD: SubProcesso: Controle de Atividades.....	68
Quadro 61: RFxRD: SubProcesso: Lista Hierárquica.....	69
Quadro 62: RFxRD: SubProcesso: Pesquisa Salarial .....	69
Quadro 63: RFxRD: SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento .....	69
Quadro 64: RExRF: SubProcesso: Controle de Atividades.....	70
Quadro 65: RExRF: SubProcesso: Lista Hierárquica.....	70
Quadro 66: RExRF: SubProcesso: Pesquisa Salarial .....	71
Quadro 67: RExRF SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento .....	71
Quadro 68: RF x Prioridade.....	71
Quadro 69: RF x OBJ. ESP.....	73
Quadro 70: Quadro de Permissão: Diretor .....	77
Quadro 71: Quadro de Permissão: Consultor .....	78
Quadro 72: Quadro de Permissão: Cliente .....	79
Quadro 73: Mensagens de Apresentação.....	80
Quadro 71: Mensagens de Confirmação.....	81
Quadro 72: Caso de uso Manter Cargo .....	119
Quadro 73: Caso de Uso Comparar Atividades dos Cargos .....	122
Quadro 74: Caso de Uso Validar Atividades Comparadas.....	124
Quadro 75: Caso de Uso Aglutinar Cargos .....	126
Quadro 76: Contagem Indicativa.....	129

Quadro 77: Pontos de Função Não Ajustados .....	131
Quadro 78: Quadro de pontos do Fator de Ajuste.....	134
Quadro 79: Fator de Ajuste .....	135
Quadro 80: Plano de teste Documentos de Referência .....	137
Quadro 81: Teste de Verificação.....	138
Quadro 82: Teste de Requisitos.....	139
Quadro 83: Teste do Desenho do Software .....	139
Quadro 84: Teste de Caso de Uso.....	139
Quadro 85: Documentos a serem entregues.....	140
Quadro 86: Documentos a Serem entregues.....	140
Quadro 87: Ferramentas de teste utilizadas.....	141
Quadro 88: Teste: Funcionalidade x problemas.....	141
Quadro 89: Teste: funcionalidade x Requisitos Funcionais.....	143
Quadro 90: Teste: Requisitos Funcionais x Requisitos de Dados.....	145
Quadro 91: Teste: Requisitos de dados X protótipos .....	147
Quadro 92: Teste Regra de execução x Requisitos funcionais.....	151
Quadro 93: Requisitos Funcionais X Casos de Uso.....	153
Quadro 94: Caso de Teste – Manter Cargo .....	155
Quadro 95: Caso de Teste: Comparar Atividade dos cargos .....	156
Quadro 96: Caso de Teste: Validar Atividades comparadas.....	156
Quadro 97: Caso de teste: Aglutinar Cargos.....	157
Quadro 98: Organização, Responsabilidades e interfaces. ....	161
Quadro 99: Template de requisitos .....	161

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO .....	18
2.	DOCUMENTO DE ANÁLISE DE NEGÓCIO – DAN .....	19
1.	ANALISE INSTITUCIONAL.....	19
1.1	EMPRESA .....	19
1.2	NEGOCIO .....	19
1.2.1	ORGANOGRAMA .....	21
1.3	DESCRIÇÃO DO ORGANOGRAMA .....	21
2.	ANÁLISE FUNCIONAL .....	29
2.1	ÁREAS ENVOLVIDAS.....	29
2.2	DESCRIÇÃO DO PROCESSO ATUAL.....	29
2.2.1	MAPEAMENTO DO PROCESSO ATUAL .....	32
2.3	IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA .....	32
2.4	DESCRIÇÃO DO AMBIENTE TECNOLÓGICO.....	33
3.	PROPOSTA DE SOLUÇÃO .....	33
3.1	OBJETIVO GERAL .....	34
3.2	DESCRIÇÃO DO PROCESSO PROPOSTO.....	34
3.2.1	MAPEAMENTO DO PROCESSO DO FLUXO PROPOSTO.....	37
3.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	37
3.3.1	Objetivo Específico 1: Controle da comparação de cargos.....	37
3.3.2	Objetivo Específico 2: Possibilitar análise estatística automática.....	38
3.3.3	Objetivo Específico 3: Possibilitar processo automatizado de consultoria.....	39
3.3.4	Objetivo Específico 4: Possibilitar criação e controle de relatórios. ....	39
3.4	RESTRIÇÕES TÉCNICAS E ADMINISTRATIVAS .....	40
3.4.1	Restrições Técnicas .....	40
3.4.2	Restrições Administrativas .....	40
3.5	PREMISSAS .....	41
3.6	METODOLOGIA UTILIZADA .....	41
3.6.1	Processo de Construção .....	41

3.6.2	Gerencia de Projeto.....	41
3.6.3	Métricas.....	41
3.6.4	Análise do Sistema .....	42
3.7	USUÁRIOS DO SISTEMA .....	42
3.7.1	Usuário Administrador .....	42
3.7.2	Usuário Consultor.....	42
3.7.3	Usuário Cliente .....	43
3.8	SISTEMAS SIMILARES.....	43
3.9	AMBIENTE TECNOLÓGICO PROPOSTO .....	44
3.	DOCUMENTO DE DEFINIÇÃO DE REQUISITOS – DDR.....	44
1.	INTRODUÇÃO .....	44
1.1	OBJETIVO DO DOCUMENTO .....	45
1.2	DEFINIÇÕES, ACRÔNIMOS E ABREVIACÕES .....	45
1.2.1	Definições.....	45
1.2.2	Identificação dos requisitos .....	46
1.3	PROCESSO DE ELICITAÇÃO .....	46
2.	REQUISITOS .....	46
2.1	REQUISITOS FUNCIONAIS (RF).....	46
2.1.1	Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Cadastro .....	46
2.1.2	Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Controle de Atividades.....	48
2.1.3	Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Lista Hierárquica .....	49
2.1.4	Modulo 2: Salário, SubProcesso: Pesquisa Salarial .....	50
2.1.5	Modulo 2: Salário, SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento.....	51
2.2	REQUISITOS DE DADOS (RD).....	52
2.2.1	Legenda .....	52
2.3	REGRAS DE EXECUÇÃO (RE) .....	64
2.3.1	SubProcesso: Controle de Atividades.....	64
2.3.2	SubProcesso: Lista Hierárquica .....	65
2.3.3	SubProcesso: Pesquisa Salarial.....	66
2.3.4	SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento .....	66
3.	Rastreabilidade .....	67

3.1	Requisitos Funcionais x Requisitos de Dados .....	67
3.1.1	SubProcesso: Cadastro .....	67
3.1.2	SubProcesso: Controle de Atividades.....	68
3.1.3	SubProcesso: Lista Hierárquica .....	69
3.1.4	SubProcesso: Pesquisa Salarial.....	69
3.1.5	SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento .....	69
3.2	Regras de Execução X Requisitos Funcionais .....	70
3.2.1	SubProcesso: Controle de Atividades.....	70
3.2.2	SubProcesso: Lista Hierárquica .....	70
3.2.3	SubProcesso: Pesquisa Salarial.....	71
3.2.4	SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento .....	71
3.3	REQUISITOS FUNCIONAIS x PRIORIDADE .....	71
3.4	REQUISITOS FUNCIONAIS x OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	73
4.	REQUISITOS NÃO FUNCIONAIS (RNF).....	75
4.1	Funcionalidade.....	75
4.2	Confiabilidade .....	75
4.3	Desempenho.....	76
4.4	Portabilidade .....	76
4.5	Usabilidade .....	76
4.6	Manutenibilidade.....	76
5.	PERFIS E PERMISSÕES INICIAIS .....	76
5.1	CONSELHO DIRETOR.....	76
5.1.1	Lista de Usuários .....	77
5.1.2	Quadro de Permissão .....	77
5.2	CONSULTOR .....	78
5.2.1	Lista de Usuários .....	78
5.2.2	Quadro de Permissão .....	78
5.3	CLIENTE.....	79
5.3.1	Lista de Usuários .....	79
5.3.2	Quadro de Permissão .....	79

6.	LISTA DE MENSAGENS .....	80
6.1	MENSAGENS DE APRESENTAÇÃO.....	80
6.2	MENSAGENS DE CONFIRMAÇÃO .....	81
4.	PROTÓTIPO .....	81
1.	MÓDULO CARGO .....	81
1.1	Manter Cargo.....	81
1.2	Manter Descrição de Cargo .....	84
1.3	Manter Atividade .....	86
1.4	Manter Tipo de Atividade .....	88
1.5	Manter Parâmetro .....	90
1.6	Comparação de Atividades.....	92
1.7	Atribuir Atividades.....	93
1.8	Aglutinar Cargo .....	94
1.9	Lista Hierárquica .....	96
1.10	Relatório Gerenciais do Módulo Cargo.....	97
2.	MÓDULO SALÁRIO.....	99
2.1	Manter Tabela Salarial.....	99
2.2	Pesquisa Salarial .....	102
2.3	Relatórios gerencias Módulo Salário .....	104
3.	MÓDULO ENQUADRAMENTO .....	106
4.	POSTAGEM E FORMULÁRIOS .....	108
4.1	Manter Postagem.....	108
4.2	Formulários.....	111
5.	MODELAGEM DE REQUISITOS.....	114
1.	DIAGRAMA DE CONTEXTO (DC).....	114
2.	DIAGRAMA DE FLUXO DE DADOS(DFD).....	115
2.1	Módulo Cargo .....	115

2.2	Módulo Salário e Enquadramento.....	116
3.	MODELAGEM ORIENTADA À OBJETO .....	117
3.1	DIAGRAMA DE CASO DE USO(DCU).....	117
6.	MODELAGEM DE DADOS .....	117
1.	MODELAGEM CONCEITUAL.....	118
7.	ESPECIFICAÇÃO DE REQUISITOS .....	119
1.	DIAGRAMA HIERÁRQUICO DO SOFTWARE – DHS.....	119
2.	ESPECIFICAÇÃO .....	119
2.1	UC01 - Manter Cargo.....	119
2.2	UC02 - Comparar Atividades dos Cargos .....	122
2.3	UC03 – Validar Atividades Comparadas.....	124
2.4	UC04 – Aglutinar Cargos .....	126
8.	MÉTRICA DE SOFTWARE.....	129
1.	MÉTRICA DE SOFTWARE – CONTAGEM INICIAL.....	129
1.1	Técnica de Contagem Indicativa.....	129
2.	OBJETIVO .....	130
3.	ESCOPO DA CONTAGEM .....	130
4.	TIPO DE CONTAGEM .....	131
5.	TOTAL DE PONTOS DE FUNÇÃO - NÃO AJUSTADOS .....	131
6.	FATOR DE AJUSTE .....	134
7.	APURAÇÃO FINAL.....	136
9.	TESTE DE REQUISITOS.....	136
1.	PLANO DE TESTE.....	136
1.1	INTRODUÇÃO.....	136
1.2	OBJETIVO DO DOCUMENTO .....	136
1.3	SOBRE O PRODUTO.....	136
1.4	ESCOPO DO PROJETO DE TESTE.....	137

1.5	FORA DO ESCOPO DO PROJETO DE TESTE.....	137
1.6	OBJETIVOS DO TESTE .....	137
1.7	DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA .....	137
2.	ESTRATÉGIA DE TESTE .....	138
2.1	TIPOS DE TESTE.....	138
2.2	DOCUMENTOS A SEREM ENTREGUES.....	140
2.3	CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO .....	141
2.4	FERRAMENTAS UTILIZADAS .....	141
3.	RELAÇÃO DOS ITENS DE TESTE .....	141
3.1	ITENS DE TESTE .....	141
3.1.1	Problema x Solução .....	141
3.1.2	Funcionalidade x problemas .....	141
3.1.3	Funcionalidade x Requisitos Funcionais.....	143
3.1.4	Requisitos Funcionais x Requisitos de Dados.....	145
3.1.5	Requisitos de dados X Protótipos.....	147
3.1.6	Regras de execução X Requisitos funcionais.....	151
3.1.7	Requisitos funcionais X Casos de Uso .....	153
4.	CASO DE TESTE.....	154
4.1	INTRODUÇÃO .....	154
4.2	CASO DE TESTE – MANTER CARGO .....	155
4.3	CASO DE TESTE – COMPARAR ATIVIDADE DOS CARGOS.....	156
4.4	CASO DE TESTE – VALIDAR ATIVIDADES COMPARADAS .....	156
4.5	CASO DE TESTE- AGLUTINAR CARGOS .....	157
10.	GERÊNCIA DE REQUISITOS.....	158
1.	INTRODUÇÃO .....	158
1.1	FINALIDADE .....	158
1.2	ESCOPO.....	158
1.3	DEFINIÇÕES, ACRÔNIMOS E ABREVIACÕES .....	159
1.4	REFERÊNCIAS .....	159

1.5	VISÃO GERAL.....	159
2.	ADMINISTRAÇÃO DE REQUISITOS .....	159
2.1	PROCESSO DE GERENCIAMENTO DE REQUISITOS (FLUXO) .....	159
2.2	ORGANIZAÇÃO, RESPONSABILIDADES E INTERFACES.....	161
2.3	FERRAMENTAS, AMBIENTE E INFRA-ESTRUTURA.....	161
3.	CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS .....	161
3.1	IDENTIFICAÇÃO DE REQUISITOS .....	161
3.2	GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS DE REQUISITOS .....	163
3.2.1	Processamento e Aprovação de Solicitações de Mudança.....	163
3.2.2	Descrição das Tarefas do Fluxo .....	165
3.2.3	Papéis dos responsáveis pelos procedimentos de gestão de mudança. ....	166
3.3	CONFIGURAÇÃO DE REQUISITOS.....	167
3.3.1	Descrições das Tarefas do Fluxo.....	167
3.3.2	Definição dos itens de configuração .....	168
3.3.3	Estratégia de identificação e tratamento dos itens de configuração .....	168
3.3.4	Papéis dos responsáveis pelos procedimentos de gestão de configuração .....	169
3.4	RASTREABILIDADE DE REQUISITOS.....	169
3.4.1	Definição dos item de rastreabilidade .....	169
3.4.2	Estratégia de identificação e tratamento da rastreabilidade .....	169
3.4.3	Papéis dos responsáveis pelos procedimentos de rastreabilidade .....	170
3.5	QUALIDADE DE REQUISITOS .....	170
3.5.1	Checklist .....	171
3.5.2	Indicadores de Medição .....	175
4.	TREINAMENTO E RECURSOS .....	176
11.	CONCLUSÃO.....	177
12.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....	178
13.	Anexo .....	179
1.	Anexo 1 – MAPEAMENTO DO PROCESSO ATUAL.....	179
2.	ANEXO 2 – MAPEAMENTO DO PROCESSO PROPOSTO .....	183
3.	ANEXO 3 – TABELA DE PONTUAÇÃO .....	187

## 1. INTRODUÇÃO

O projeto “Plano de Cargos e Salários” foi desenvolvido como projeto de conclusão do curso de pós-graduação Lato Sensu em Engenharia de Requisitos, do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, ele foi desenvolvido baseado no método IRON – integração de Requisitos Orientados a Negócio.

O Plano de Cargos e Salários é um conjunto de regras e normas que estipulam a estrutura de gestão de pessoas de uma empresa, determinando a posição e a progressão de cada colaborador dentro do quadro de funcionários da empresa.

O Plano de Cargos e Salários tem como objetivo deixar transparente para o colaborador as regras e normas de crescimento interno além da política salarial da empresa. Entre outros objetivos principais temos:

- Definir e estruturar a gestão de pessoas;
- Possibilitar o crescimento e desenvolvimento profissional dentro da empresa;
- Definir o salário, gratificações e benefícios para cada salário;
- Definir os critérios de aceitação para cada cargo;
- Definir as atribuições para cada cargo.

Assim, quando o colaborador entra na empresa, já sabe qual sua perspectiva de carreira e possibilidades na empresa.

O objetivo deste projeto é modelar e automatizar todo o processo de consultoria “Plano de Cargos e Salário” como parte do processo de franquias da empresa. Utilizando o método IRON - integração de Requisitos Orientados a Negócio será possível entender o negócio, identificar os problemas do processo, levantar as necessidades e expectativas do cliente, para então levantar, analisar e especificar os requisitos do software a ser desenvolvido.

## 2. DOCUMENTO DE ANÁLISE DE NEGÓCIO – DAN

### 1. ANÁLISE INSTITUCIONAL

#### 1.1 EMPRESA

Insight – instituto de integração Homem- Trabalho

Endereço: Asa Norte

Negócio: Serviços e Consultoria em RH

Área Atuação: Nacional

Responsável: Emmily Mathias Flugel

#### 1.2 NEGOCIO

O Insight iniciou suas atividades em 1996. Desde então vem aprimorando suas técnicas e procedimentos para oferecer suporte e soluções estratégicas em Gestão de Pessoas, tanto para empresas do setor privado quanto para organizações públicas e do terceiro setor. O Insight é uma empresa de gestão de pessoas e empresas que tem como objetivo melhorar o desempenho das equipes, organizar processos, disponibilizar sistemas e estratégias de trabalho que contribuam com o alcance dos resultados desejados pelos seus clientes.

Entender o profissional como a principal riqueza de uma instituição é o princípio que norteia o trabalho do Insight. A experiência acumulada tem mostrado que o investimento nas pessoas representa ganhos seguros em termos de satisfação dos clientes, funcionários, imagem institucional, competitividade, qualidade e, acima de tudo, produtividade.

Os departamentos administrativos do Insight são:

**Conselho diretor:** é responsável pelas negociações e fechamento de contratos além de planejar, organizar, designar e controlar o desenvolvimento das atividades estabelecidas pelo contrato.

**Recrutamento:** é responsável pelo planejamento e coordenação da divulgação e seleção de vagas de acordo com o perfil designado pela empresa contratante.

**EAD – Educação a Distância:** desenvolve, adapta e/ou hospeda aulas e materiais em formato EAD.

**Consultoria e Treinamento:** descobre as expectativas e necessidades do cliente para planejar e desenvolver um plano de trabalho adequado e preciso, além de coordenar o desenvolvimento do plano de trabalho.

**Secretaria:** é responsável pela recepção do cliente e de tirar dúvidas mais simples, caso necessário repassa o cliente para o conselho diretor para mais informações.

**Evento:** é responsável por promover e administrar eventos de clientes.

**Financeiro:** administra a parte contábil do insight, os seus recursos e seus contratos.

## 1.2.1 ORGANOGRAMA

### INSIGHT-RECURSOS HUMANOS LTDA

Tuesday, September 23, 2008

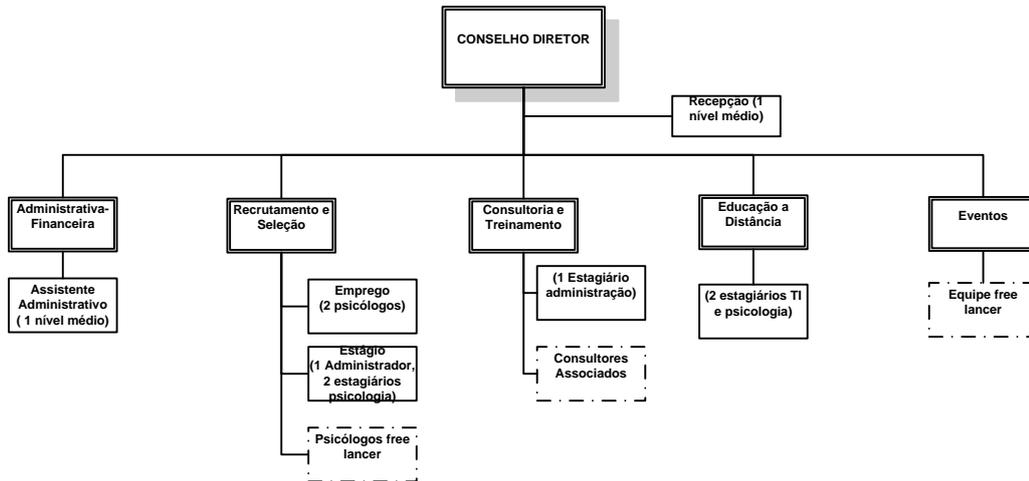


Figura 1 – Organograma da Empresa

## 1.3 DESCRIÇÃO DO ORGANOGRAMA

O cliente entra em contato para adquirir um ou mais serviços, a secretária atende e informa brevemente os serviços da empresa, caso a empresa deseje mais informação ou continuar o processo de contratação a secretária redireciona para o conselho diretor.

O conselho diretor vai conduzir uma entrevista principalmente por email para descobrir as necessidades e expectativas do cliente além de levantar informações da empresa para fazer uma proposta de trabalho eficaz, com a contratação fechada é enviado a parte financeira para finalizar os detalhes da forma de pagamento.

O conselho diretor repassa o trabalho a área designada, este processo é demonstrado na figura 2 abaixo:

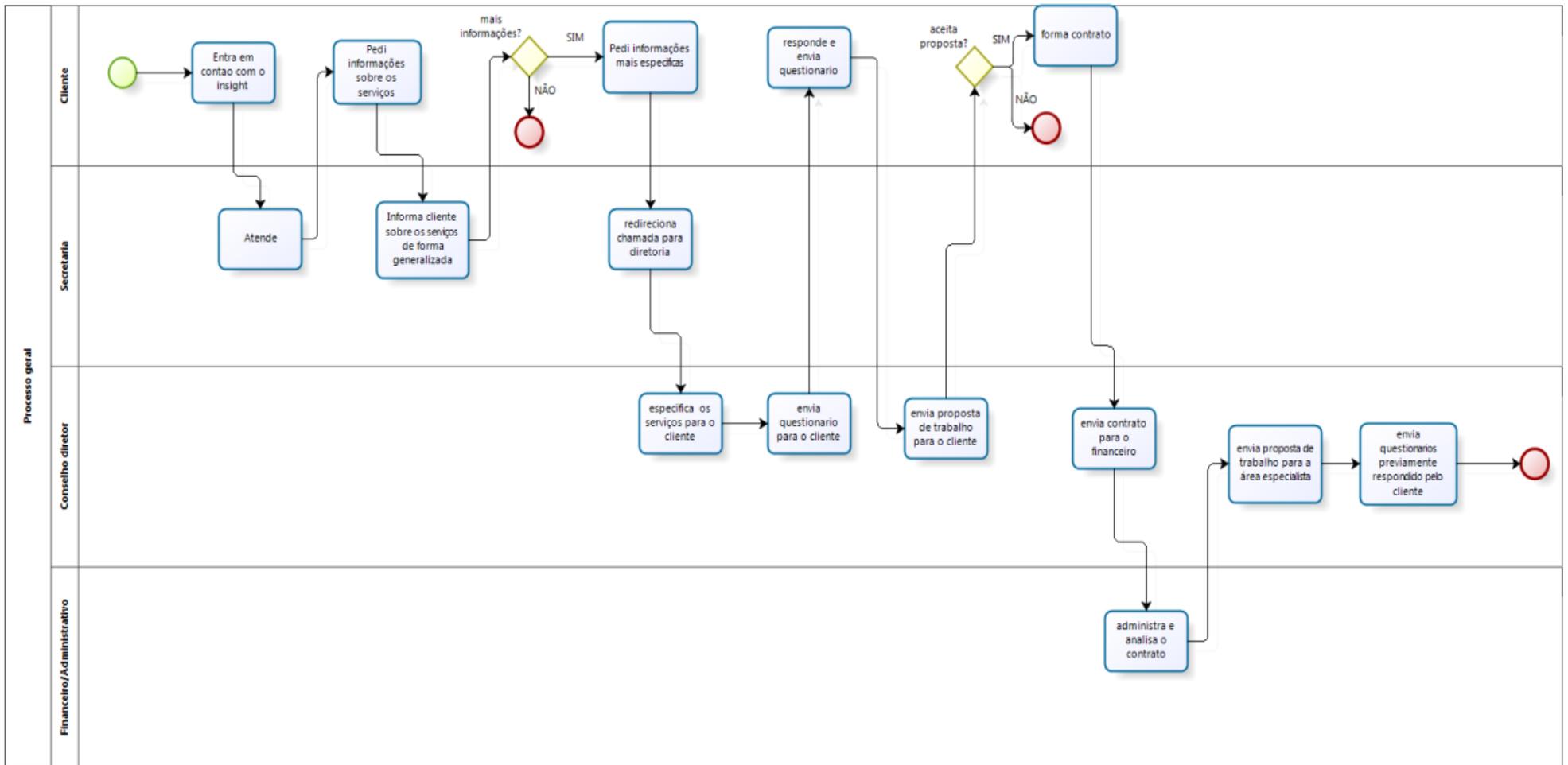


Figura 2 – Fluxo Geral Inicial

No caso de recrutamento o cliente envia um perfil do cargo e o número de vagas, o insight divulga a vaga, conduz entrevistas e seleciona os 3 melhores candidatos para enviar a empresa contratante e ela escolher, como mostra a figura 3.

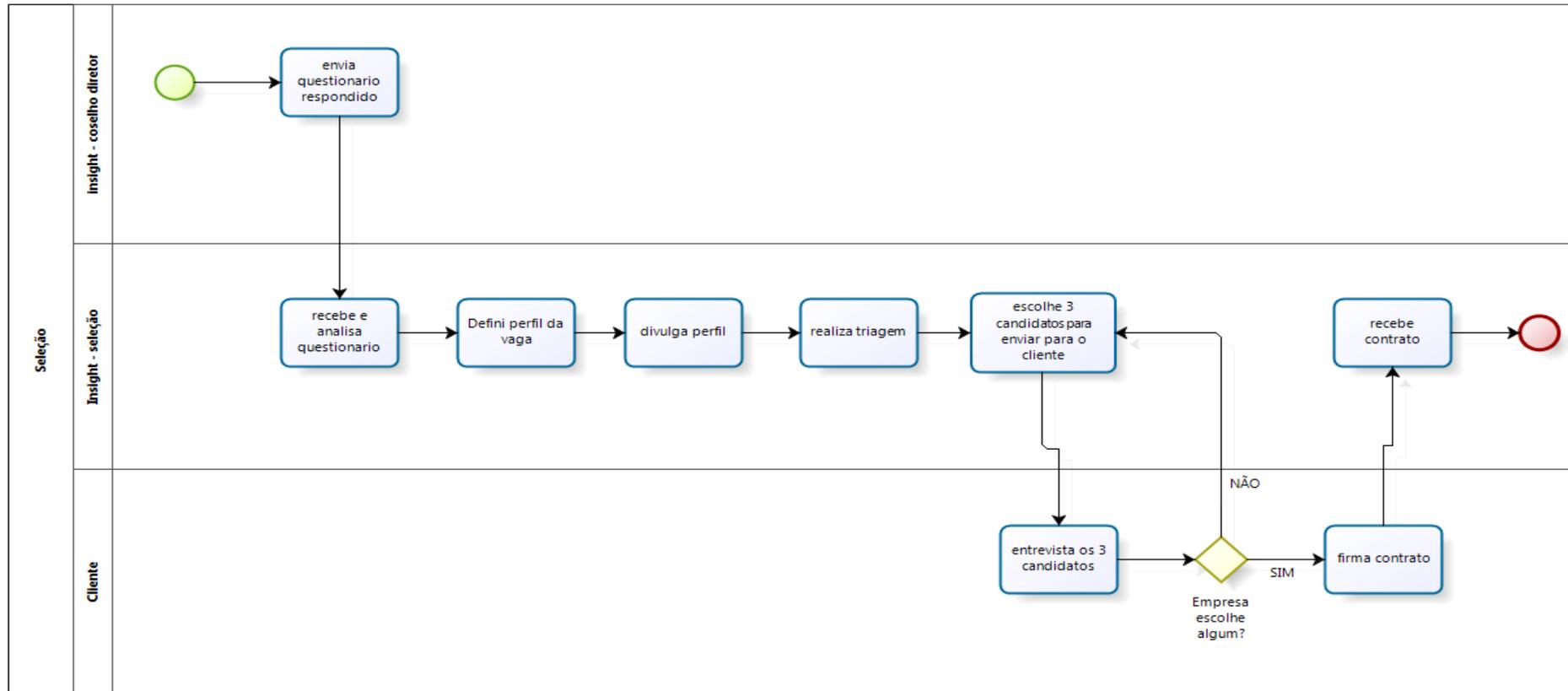


Figura 3 – Fluxo Geral Seleção

No caso de consultoria o insight recebe documentos estratégicos da empresa (manuais, diretrizes, plano de trabalho, etc) para conseguir estabelecer condições, limitações e ter orientação do trabalho a ser efetivado. A parte de execução varia por serviço, mas para cada passo da metodologia a ser implantada existe uma validação com os diretores.

Quando a consultoria acaba o insight entrega um manual de operação do produto, apresenta o produto final à diretoria, caso necessário realiza pequenas modificações, treina os responsáveis por gerenciar as mudanças, depois apresenta a toda empresa o produto. Como mostra a figura 4:

No caso de treinamento ou curso em company é feita uma entrevista para determinar o nível de profundidade do curso, exatidão do conteúdo, disponibilidade dos alunos, orçamento, característica do treinamento (técnico, teórico, vivencial). O insight elabora uma proposta, seleciona um instrutor do banco de instrutor, negocia disponibilidade e contratação, caso ele não aceite escolhe outro até conseguir, marca uma reunião para discutir a proposta, apresentar o instrutor e fechar a contratação do treinamento. O instrutor faz o material e envia para a empresa validar o material, a empresa validando o insight providencia o material e os certificados. No final do curso os alunos respondem a um relatório de avaliação de relação (avaliar curso e instrutor), o insight envia os resultados para o instrutor e a empresa. Como mostra a figura 5 abaixo:

No caso de EAD o cliente tem opção de transformação instrucional (transforma documentos, em aulas EAD), hospedar material no moodle do insight ou elaboração de conteúdo EAD. Como mostra a figura 6 abaixo:

No caso de evento, o cliente já informa a quantidade de pessoas, o tipo de evento, dia e hora, o insight faz um orçamento e repassa de volta a empresa, caso aceite o evento é realizado. Como mostra a figura 7 abaixo:

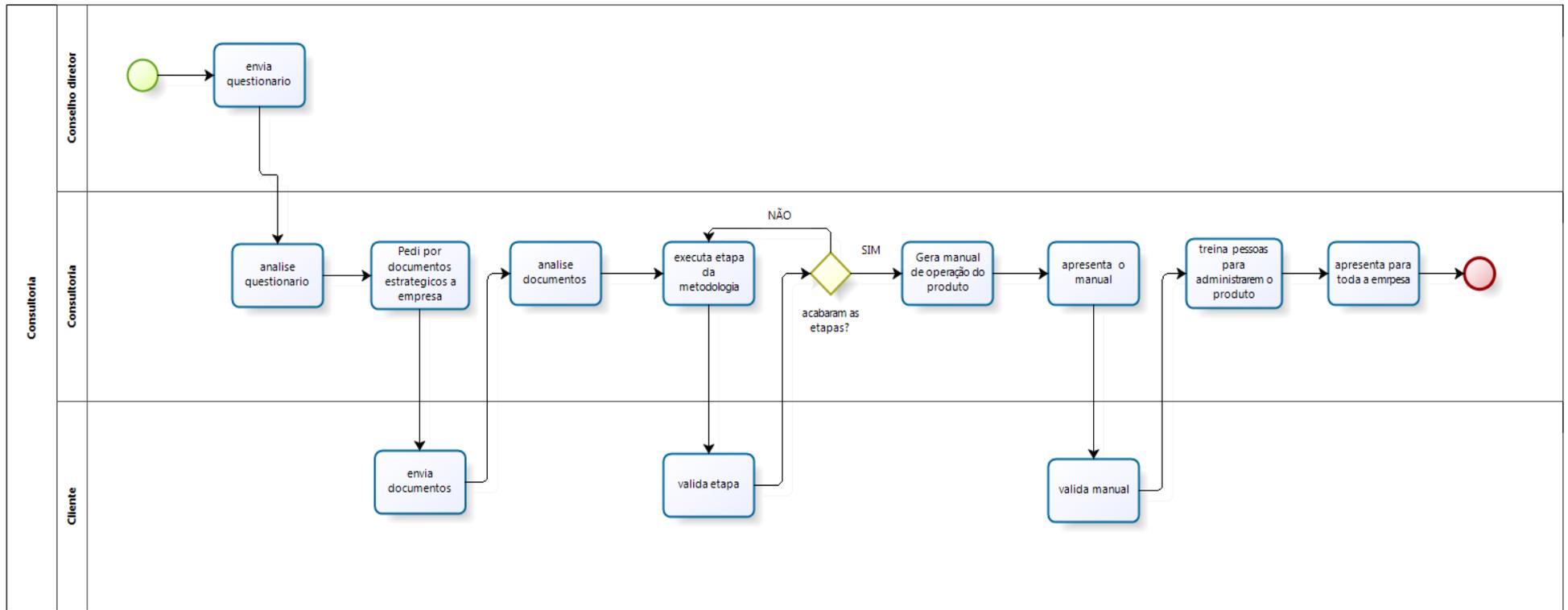


Figura 4 – Fluxo Geral Consultoria

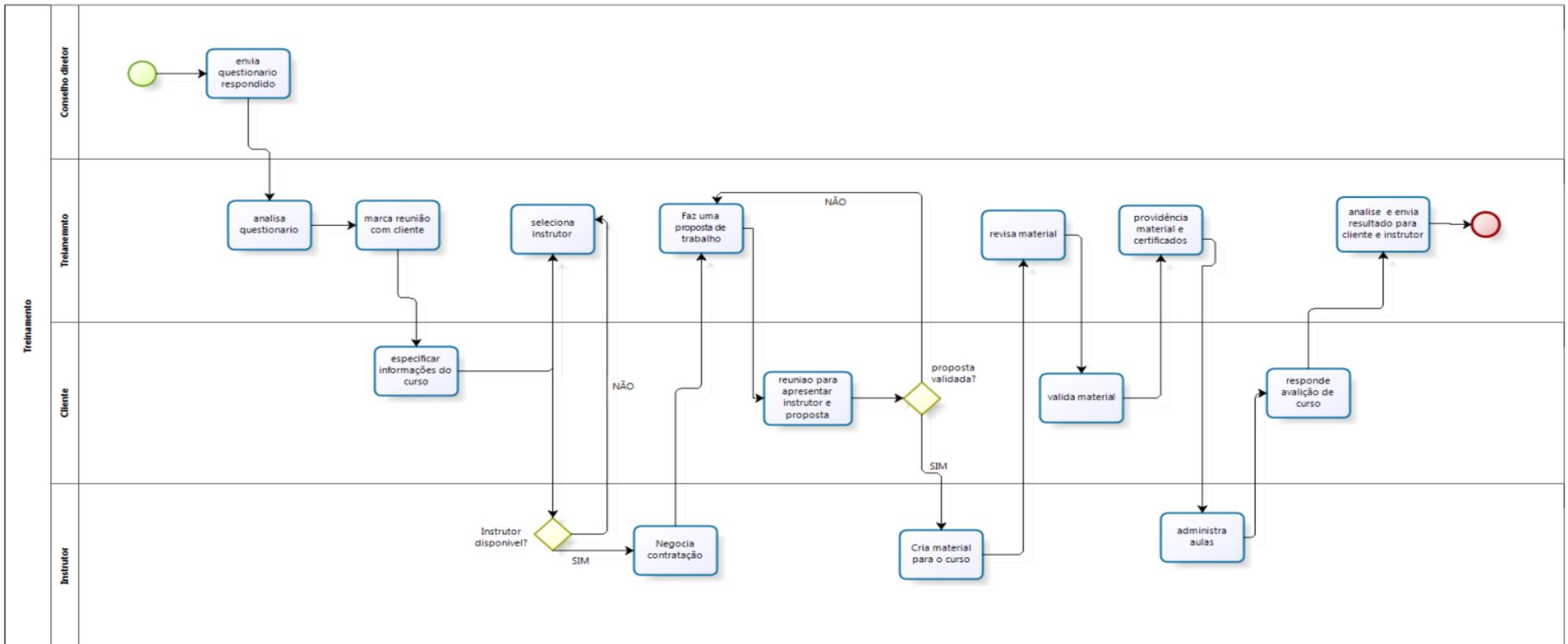


Figura 5 – Fluxo Geral Treinamento

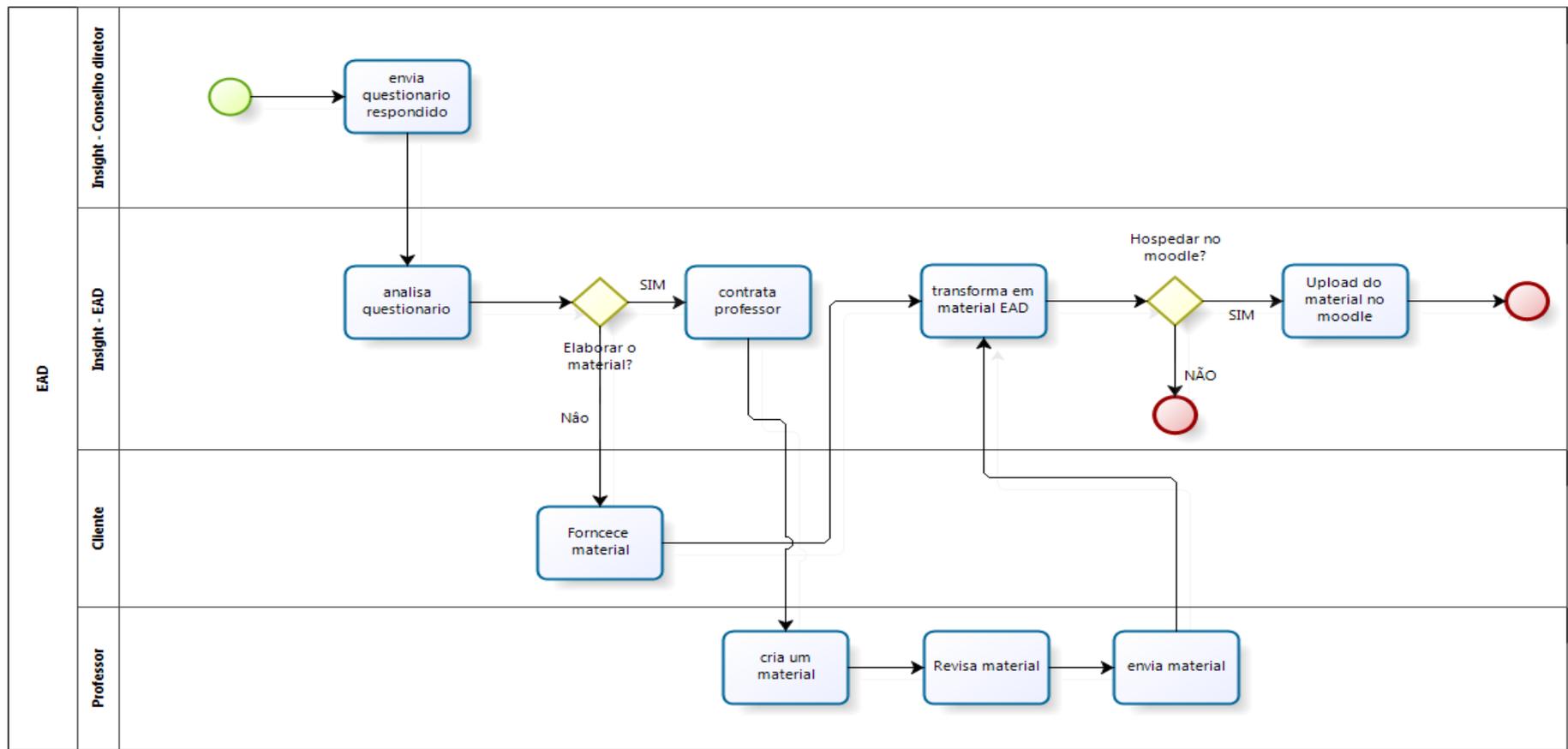


Figura 6 – Fluxo Geral EAD

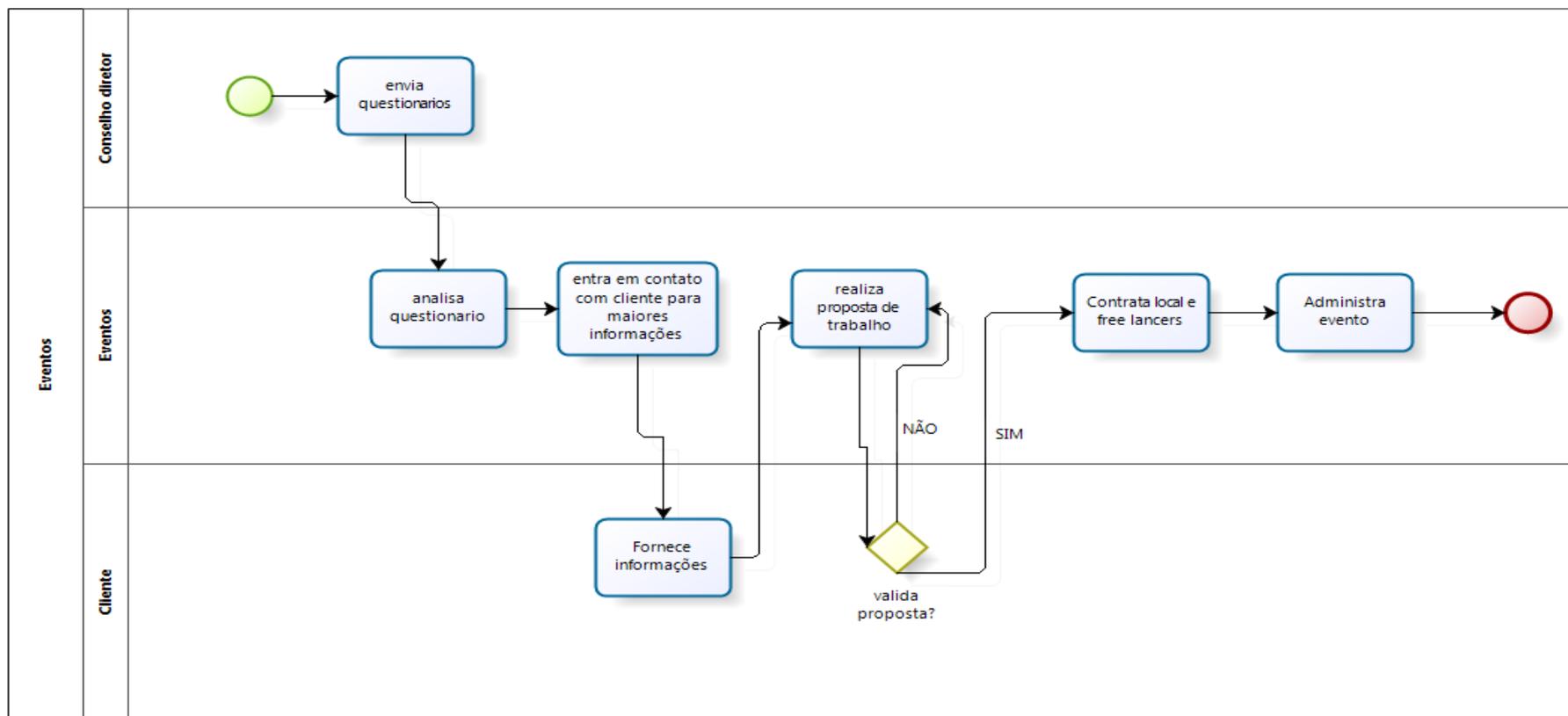


Figura 7 – Fluxo Geral Evento

## **2. ANÁLISE FUNCIONAL**

### **2.1 ÁREAS ENVOLVIDAS**

O processo que será analisado será o de “Cargos e Salários” ele pertence a área de Consultoria.

### **2.2 DESCRIÇÃO DO PROCESSO ATUAL**

#### **Cargo**

#### **Entrada**

Informações da entrevista feita pré-contratação são repassadas a consultoria, nessas informações estão: qual serviço ele vai contratar, porte da empresa, quantidade de funcionários e localidade.

Após a contratação efetivada, é solicitado uma lista com todos os cargos e o organograma da empresa.

É verificado esta lista para ter certeza que todos os cargos foram descritos. É verificado se existem cargos desatualizados quando a empresa solicita uma reavaliação ou quando ela aponta os cargos que sofreram mudanças. No caso de algum cargo não possuir descrição ou sua descrição não esteja atualizada é entregue um formulário de descrição de cargo para todos os ocupantes desse cargo.

#### **Processamento**

Após preenchidos os formulários são recolhidos e analisados. As suas descrições e atribuições são comparados manualmente com: os outros formulários de descrição do mesmo cargo; com a Classificação Brasileira de ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho; e com trabalhos passados que possuam cargos semelhantes.

Após a comparação, as atribuições (atividades) que não encaixarem nos cargos analisados são separados em uma lista, essas atribuições podem ser: atribuídas a outro cargo; continuar no mesmo cargo; ou cria-se um novo cargo para acomoda-las. Caso exista 2 ou mais cargos com atribuições similares eles são aglutinados em um mais amplo.

## **Saída**

Após todos os cargos completos e atualizados é feita uma reunião de validação, modificações são feitas na própria reunião caso necessárias.

Com a lista de cargos completa e validada, é feito um ranque dos cargos mais importantes da empresa de acordo com os 5 critérios da tabela de pontos(ver no anexo 3), é gerado assim uma lista da hierarquia por pontos.

O resultado da lista é analisada e ajustada de acordo com o organograma da empresa e das regras do mercado de trabalho, após o ajuste é validado com os responsáveis, caso necessário ajustes são feitos na hora da reunião.

## **Salário**

### **Entrada**

Com a validação da lista final dos cargos, vai ser levantado o salário de cada cargo. O Insight oferece o serviço de pesquisa salarial ou a empresa providencia uma lista com o salário de cada cargo ou o cargo possui um sindicato e seu salário já está definido.

Na pesquisa salarial é levantado uma lista de empresas de influência (empresas do mesmo ramo, com cargos similares, etc), todas as empresas da lista recebem um formulário de pesquisa salarial via e-mail, é realizado uma visita na empresa que já respondeu o formulário com o intuito de esclarecer dúvidas sobre o formulário.

## **Processamento**

Com todas os formulários completos é feito uma análise estatística por cargo de todos os cargos pesquisados, esta análise é enviada a todas as empresas participantes, depois é feito uma análise do mercado com a empresa contratante.

## **Saída**

Após a pesquisa salarial e sua análise estatística feita, realiza-se uma reunião para discutir a política salarial (capitação e retenção) a ser feita para cada cargo.

É feito assim uma tabela salarial (Cargo, faixa salarial e steps), baseado na reunião da política salarial. Com a tabela salarial e a lista de cargo completas é realizado o enquadramento de funcionários.

## **Enquadramento de funcionário**

### **Entrada**

O enquadramento de funcionários é a junção da lista de cargo com o plano salarial aplicada a cada funcionário. Ele equilibra o cargo e salário dos funcionários de acordo com suas experiências, escolaridades, entre outros critérios. Ele equaliza o salário de acordo com seu cargo e step.

### **Processamento**

Com o enquadramento feito ele é apresentado junto ao seu impacto salarial a empresa em uma reunião com os responsáveis, caso a empresa não aprove o enquadramento, a política salarial é refeita, modificando a tabela salarial, o enquadramento e o impacto salarial.

### **Saída**

Falta estabelecer as regras de promoção, progressão e de ingresso, a base delas são feitas baseadas em todas as reuniões anteriores, depois de fazer a base dessas regras realiza-se uma reunião para escolher, criar, modificar as regras, elas já saem da reunião validadas.

É feita então o manual de cargos e salários, depois treina-se os funcionários que irão gerenciar as implantações na empresa.

Por Fim o plano é apresentado a toda empresa.

### **2.2.1 MAPEAMENTO DO PROCESSO ATUAL**

Fluxograma em disponível no anexo 1.

## **2.3 IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA**

Quadro 1 - Problema Identificado 1

<b>O problema de</b>	Formulários de descrição de cargos analisados manualmente
<b>Afeta</b>	Consultor e Cliente
<b>Cujo impacto é</b>	Maior custo de entrega do produto final, risco de atribuir ou não atividades aos cargos específicos.
<b>Benefícios de uma solução seriam</b>	Agilizar o processo de comparação além de diminuir as chances de erro.

Quadro 2 - Problema Identificado 2

<b>O problema de</b>	Análise estatística (da pesquisa salarial dos cargos da empresa contratante) feita manualmente
<b>Afeta</b>	Cliente e Consultor
<b>Cujo impacto é</b>	Maior custo de entrega do produto final, resultado da pesquisa salarial com riscos de não alcançar as expectativas do cliente
<b>Benefícios de</b>	Agilizar a análise estatística e diminuir os riscos de erro

<b>uma solução seriam</b>	humano.
---------------------------	---------

Quadro 3 - Problema Identificado 3

<b>O problema de</b>	Processos dos serviços de consultoria totalmente manual
<b>Afeta</b>	Consultor
<b>Cujo impacto é</b>	Aumento de custos, risco de erro, eficiência do trabalho, retrabalho.
<b>Benefícios de uma solução seriam</b>	Agilizar o processo da consultoria, aumentando sua eficácia e diminuir os riscos.

Quadro 2 - Problema Identificado 4

<b>O problema de</b>	Relatórios gerados manualmente
<b>Afeta</b>	Conselho diretor e Consultor
<b>Cujo impacto é</b>	Aumento de prazo e custos no projeto e menor qualidade no produto final
<b>Benefícios de uma solução seriam</b>	Aumento significativo na velocidade de gerar e entregar informação, diminuindo custos e aumento a qualidade.

## 2.4 DESCRIÇÃO DO AMBIENTE TECNOLÓGICO

O insight possui 1 servidor (configuração: Microsoft Server 2008; 16GB ram DDR2 533 mhz; HD 1 TB; 2 processadores I-5 750 intel duo core), 1 servidor de backup (configuração: XPTO), 8 computadores (configuração: MB Asus M2N-E; Athlon 64 3500+ socket AM2; 1GB ram DDR2 533 mhz, HD 500 GB e VGA 6600 GT PCI), rede interna, 2 impressoras, internet GVT 10mb.

## 3. PROPOSTA DE SOLUÇÃO

### **3.1 OBJETIVO GERAL**

A empresa está entrando no processo de franquia e precisa de todos os processos documentados, padronizados e automatizados.

### **3.2 DESCRIÇÃO DO PROCESSO PROPOSTO**

#### **Cargo**

#### **Entrada**

Após a contratação efetivada, é solicitado uma lista com todos os cargos e o organograma da empresa.

É verificado esta lista para ter certeza que todos os cargos foram descritos. É verificado se existem cargos desatualizados quando a empresa solicita uma reavaliação ou quando ela aponta os cargos que sofreram mudanças. Em caso algum cargo não possua descrição ou sua descrição não esteja atualizada, o consultor irá gerar uma postagem enviado assim um e-mail avisando o cliente da nova postagem e um link para acessa-la, o cliente será redirecionado para a página de preenchimento do formulário “Descrição de Cargo” que os ocupantes dos cargos desatualizados irão preencher.

#### **Processamento**

Quando todos os formulários forem preenchidos o consultor irá receber um alerta de preenchimento de formulário completo, podendo assim gerar a comparação das descrições, onde formulários serão comparados automaticamente com: os outros formulários de descrição do mesmo cargo; com a Classificação Brasileira de ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho; e com trabalhos passados que possuam cargos semelhantes, se o consultor escolher essa opção. Esta comparação irá gerar uma tabela com as atividades padrões e as atividades fora dos padrões por cargo, o consultor analisa a tabela para ultimas alterações e valida as atribuições.

Após a validação das atividades, as atividades fora de padrão serão cadastradas para poderem assim ser: atribuídas a outro cargo; continuar no cargo de origem; ou cria-se um cargo novo para acomoda-las. O sistema disponibiliza a visualização da tabela com todos os cargos e suas atribuições para facilitar a análise do consultor quando for atribuir as atividades fora de padrão aos cargos.

No caso do consultor perceber 2 ou mais cargos com atribuições similares ele tem a opção de aglutinar (fundir) os cargos em um mais amplo, ele seleciona os cargos que deseja aglutinar, o sistema disponibilizará uma tela com as informações conjuntas dos cargos selecionados e um campo para preencher as novas informações do cargo.

## **Saída**

Completa a lista de cargo é feita uma reunião de validação, modificações são feitas na própria reunião caso necessária.

Com a lista de cargos completa e validada, é feito um ranque dos cargos mais importantes da empresa de acordo com os 5 critérios da tabela de pontos (ver em anexo 3), com todos os cargos pontuados o sistema gera uma lista da hierarquia por pontos.

A lista é analisada e ajustada de acordo com o organograma da empresa e das regras do mercado de trabalho, após ajustes a lista é validada com os responsáveis, caso necessários, mudanças serão feitas na hora da reunião.

## **Salário**

### **Entrada**

Com a validação da lista final dos cargos, vai ser levantado o salário de cada cargo, O Insight oferece o serviço de pesquisa salarial ou a empresa providencia uma lista com o salário de cada cargo ou o cargo possui um sindicato e seu salário já está definido. Cadastrando assim a tabela salarial original da empresa.

Na pesquisa salarial é levantado uma lista de empresas de influência (empresas do mesmo ramo, com cargos similares, etc) todas as empresas da lista são contatadas e recebem um e-mail, com as informações da pesquisa e um link que redirecionará o usuário para um formulário de pesquisa salarial, futuramente se necessário é realizado uma visita na empresa com o intuito de esclarecer dúvidas sobre o formulário.

## **Processamento**

Com todos os formulários corretamente preenchidos, o consultor receberá um alerta de preenchimento de pesquisa finalizado, ele então irá disponibilizar aos participantes da pesquisa os relatórios da pesquisa salarial com um link via e-mail, é gerado um relatório extra para a empresa contratante o “relatório de análise estatística” que mostra em gráficos a posição dos salários dela em relação ao das outras empresas.

## **Saída**

Após a pesquisa salarial e sua análise estatística feita, realiza-se uma reunião para discutir a política salarial (capitação e retenção) a ser feita para cada cargo.

É feito assim uma tabela salarial ajustada (Cargo, faixa salarial e steps), baseado na reunião de política salarial. Com a tabela salarial ajustada e a tabela salarial original da empresa cadastradas no sistema, é possível gerar o enquadramento de funcionários.

## **Enquadramento de funcionário**

### **Entrada**

O enquadramento é a junção da tabela salarial original com a tabela original ajustada da empresa. Ele equilibra o cargo e salário dos funcionários de acordo com suas experiências, escolaridades, entre outros critérios. Ele equaliza o salário de acordo com seu cargo e step.

## Processamento

Com o enquadramento feito ele é apresentado junto ao seu impacto salarial a empresa em uma reunião com os responsáveis, caso a empresa não aprove a política salarial é refeita, modificando a tabela salarial ajustada gerando um novo enquadramento e impacto salarial.

## Saída

Falta estabelecer as regras de promoção, progressão e de ingresso, a base delas são feitas baseadas em todas as reuniões anteriores, depois de fazer a base dessas regras realiza-se uma reunião para escolher, criar, modificar as regras, elas já saem da reunião validadas.

É feita então o manual de cargos e salários, depois treina-se os funcionários que irão gerenciar as implantações na empresa.

Por Fim o plano é apresentado a toda empresa

### **3.2.1 MAPEAMENTO DO PROCESSO DO FLUXO PROPOSTO**

Fluxograma disponível no anexo 2.

## **3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

### **3.3.1 Objetivo Específico 1: Controle da comparação de cargos**

Quadro 5 - Objetivo Específico 1

<b>Descrição da Necessidade</b>	Comparação automática de documentos com os parâmetros estabelecidos.
<b>Prioridade</b>	Alta.
<b>Situação Atual</b>	Atualmente todo o trabalho de comparação é feito manualmente em Microsoft Word

<b>Solução Proposta</b>	Criação de um banco de dados com todas as atividades(Funcionalidades Incluir Atividade, alterar, consultar e excluir) e de uma ferramenta de comparação automática das atividades gerando um tabela para o consultar analisar ,alterar e validar o resultado(Funcionalidade de Comparação de Atividades).
-------------------------	---

Funções Principais:

- Funcionalidade: Cadastro de Atividades
- Funcionalidade: Comparar Atividades
  - RF05 – Formulário descrição de Cargo
  - RF11 – Gerar Tabela de Comparação
  - RF12 – Validar tabela de comparação
- Possibilitar a visualização da tabela de todos os cargos e suas atribuições.
- Possibilitar relatórios:
  - RF13 – Relatório de Atividades por Cargo
  - RF14 – Relatório de Atividades for dos padrões

### **3.3.2 Objetivo Específico 2: Possibilitar análise estatística automática.**

Quadro 6 - Objetivo Especifico 2

<b>Descrição da Necessidade</b>	Fazer de maneira automática a análise estatística (da pesquisa salarial dos cargos da empresa contratante) de dados.
<b>Prioridade</b>	Alta
<b>Situação Atual</b>	Atualmente todo o trabalho é feito manualmente em Word e Excel.
<b>Solução Proposta</b>	Criação de uma ferramenta para o cálculo da análise estatística e criação automática de gráficos(Funcionalidades: Relatório de análise estatística e Relatório de pesquisa salarial)

Funções Principais:

- Funcionalidade :Cadastro da Pesquisa Salarial
- Funcionalidade :Formulário da Pesquisa Salarial

- Possibilitar a geração dos relatórios:
  - RF33 – Relatório da Pesquisa Salarial
  - RF37 – Relatório da Análise estatística

**3.3.3 Objetivo Específico 3: Possibilitar processo automatizado de consultoria.**

Quadro 7 - Objetivo Específico 3

<b>Descrição da Necessidade</b>	Automatização do processo de consultoria
<b>Prioridade</b>	Média
<b>Situação Atual</b>	Atualmente todo o trabalho é feito manualmente em papel ou Excel.
<b>Solução Proposta</b>	Criação de um software especializado a realidade da empresa, evitando a compra de um software genérico com a curva de aprendizado elevada.

Funções Principais:

- Funcionalidade: Cadastrar lista hierárquica de cargos.
- Funcionalidade: Cadastrar do Plano salarial
- Funcionalidade: Cadastrar postagem.
- Funcionalidade: Gerar enquadramento de funcionários.
- Funcionalidade: Comparar Atividade
- Funcionalidade: Atribuir Atividades
- Funcionalidade: Cadastro de Formulários

**3.3.4 Objetivo Específico 4: Possibilitar criação e controle de relatórios.**

Quadro 8 – Objetivo Específico 4

<b>Descrição da Necessidade</b>	Relatórios gerados manualmente
<b>Prioridade</b>	Alta
<b>Situação Atual</b>	Criação manual em word de relatórios.

<b>Solução</b>	Criar relatórios dos resultados das principais funções do software. (Relatórios gerenciais)
<b>Proposta</b>	

Funções Principais:

- Possibilitar relatórios:

- RF13 – Relatório de Atividades por Cargo
- RF14 – Relatório de Atividades for dos padrões
- RF17 – Relatório Lista de Cargos
- RF25 – Relatório da Lista hierárquica dos cargos
- RF33 – Relatório da Pesquisa Salarial
- RF37 – Relatório da Análise estatística
- RF42 – Relatório da Tabela Salarial
- RF47 – Relatório do Enquadramento de Funcionários

### **3.4 RESTRIÇÕES TÉCNICAS E ADMINISTRATIVAS**

#### **3.4.1 Restrições Técnicas**

O sistema deve possuir um manual com todas as funcionalidades.

O sistema precisará ser desenvolvido em java.

O Sistema deverá ser Web

O sistema deve ser instalado e executado no servidor da insight(ambiente tecnológico descrito no item 2.4)

O sistema deve ser instalado no servidor de backup e em casos de emergência o sistema poderá ser executado no servidor de backup.

O sistema deve funcionar em uma rede de 10Mb download 1Mb upload.

#### **3.4.2 Restrições Administrativas**

O sistema precisa ficar completo e rodando até 12/2016.

Haverá uma reunião a cada 2 semanas para acompanhar o desenvolvimento do sistema.

Para cada entrega mostrada pela empresa desenvolvedora, uma reunião de validação será necessária.

### **3.5      PREMISSAS**

Os usuários deverão ter acesso à Internet para acessar o sistema.

Os usuários deverão ter login e senha específicos.

Total disponibilidade do cliente para qualquer definição, validação e homologação.

### **3.6      METODOLOGIA UTILIZADA**

#### ***3.6.1    Processo de Construção***

O processo de construção do sistema “Plano de Cargos e Salários” utilizará os princípios de desenvolvimento do RUP 7.1 – Rational Unified Process. Contudo, as disciplinas de análise de negócio e a de engenharia de requisitos serão abordados pela método IRON – Identificação de Requisitos Orientado ao Negócio(CASTRO,2014)

#### ***3.6.2    Gerencia de Projeto***

Para o gerenciamento do projeto do sistema “Plano de Cargos e Salários” serão utilizadas as melhores práticas definidas pelo PMBOK(Project Management Body of Knowledge) elas são importantes para que todas as atividades e requisitos aconteçam dentro do escopo, tempo, custo e qualidade esperados.

#### ***3.6.3    Métricas***

Será utilizada a técnica de Análise de Ponto de Função – APF para realizar as medidas de tamanho funcional do projeto de software “Plano de Cargos e Salários”. Seguindo as normas e orientações do NESMA (Netherlands Software Metrics Association) será realizada as contagens indicativas e estimativas e segundo o IFPUG (International Function Point Users Group) a contagem detalhada.

### **3.6.4 Análise do Sistema**

O projeto de software “Plano de Cargos e Salários” usará a Análise Estruturada através dos artefatos DC – Diagrama de Contexto e do DFD – Diagrama de Fluxo de Dados. Usará a Análise Orientada a Objetos através do Diagrama de Caso de Uso e as especificações de caso de uso. A utilização dessas análises segue a orientação do Metodo IRON – Identificação de Requisitos Orientado ao Negócio(CASTRO,2014).

## **3.7 USUÁRIOS DO SISTEMA**

### **3.7.1 Usuário Administrador**

Quadro 9 – Usuário do sistema 1

### **3.7.2 Usuário Consultor**

Quadro 10 – Usuário do sistema 2

<b>Descrição</b>	Principal usuário do sistema, preenche e gera relatórios.
<b>O que ele faz?</b>	Acessa o conteúdo que necessita ser feito, realiza as atividades.
<b>O que ele precisa?</b>	Precisa de um login e senha específico para acessar as áreas de configurações.
<b>Frequência de uso do sistema</b>	Diário
<b>Volume de transações</b>	Alta
<b>Precisa de treinamentos</b>	Não, o sistema deve ser capaz de guiar o usuário.

<b>em informática? Quais?</b>	
<b>Já tem experiência com sistemas semelhantes?</b>	Não

### 3.7.3 *Usuário Cliente*

Quadro 11 – Usuário do sistema 3

<b>Descrição</b>	Usuários que acessarão o sistema e visualizarão os resultados das atividades
<b>O que ele faz?</b>	Acessa os resultados, e preenche formulários.
<b>O que ele precisa?</b>	Precisa de um login e senha específico para acessar os resultados da empresa
<b>Frequência de uso do sistema</b>	Semanal
<b>Volume de transações</b>	Média
<b>Precisa de treinamentos em informática? Quais?</b>	Não, o sistema deve ser capaz de guiar o usuário.
<b>Já tem experiência com sistemas semelhantes?</b>	Não

## 3.8 SISTEMAS SIMILARES

RH3 software

“Software de RH em geral com funcionalidade de cargos e salários.”

Não foram encontrados dados sobre o produto.

## KOMBO Cargos e Salários

“O Módulo Cargos e salários faz parte do produto Kombo Estratégico, um software modular de RH que pode ser montado de acordo com a necessidade de cada empresa.

Este módulo vai além da gravação dos salários de um cargo num banco de dados e apresenta uma nova maneira de fazer planos de cargos e salários. Com este módulo a empresa pode criar novos planos utilizando as metodologias de Pontos, de Escalonamento ou importar um plano já existente.

Ao criar um novo plano, é possível realizar uma pesquisa salarial com diversas empresas, avaliar os cargos por pontos ou a simples ordenação e a simulação de diversos planos - avaliando seu impacto - antes de definir qual será o oficial.

A manutenção é totalmente integrada com outros módulos como na contratação e alteração de dados de colaboradores, para que todo o trabalho de montar um plano realmente funcione na empresa.

O objetivo do plano de cargos e salários é tornar transparente e justa a política salarial. Após finalizar um plano, o software possibilita que o RH divulgue parcial ou totalmente para os colaboradores.”

### **3.9 AMBIENTE TECNOLÓGICO PROPOSTO**

Atualmente o Insight possui um ambiente tecnológico suficiente para suportar o software e suas funcionalidades(ambiente tecnológico descrito no item 2.4).

## **3. DOCUMENTO DE DEFINIÇÃO DE REQUISITOS – DDR**

### **1. INTRODUÇÃO**

## 1.1 OBJETIVO DO DOCUMENTO

Este documento tem por objetivo concentrar e organizar todos os requisitos identificados para o sistema de atendimento da empresa Insight – Instituto de Integração Homem Trabalho no **Módulo Consultoria de Cargos e Salários**, fornecendo aos membros da equipe de projeto, as informações necessárias para a implementação, assim como para a realização dos testes e homologação do sistema.

## 1.2 DEFINIÇÕES, ACRÔNIMOS E ABREVIATURAS

A correta interpretação deste documento requer o conhecimento de algumas convenções e termos específicos, que serão descritos a seguir.

### 1.2.1 Definições

Um requisito é uma condição ou uma capacidade com o qual o sistema deve estar de acordo, expressando as necessidades do cliente. Podem ser dos seguintes tipos:

**RF (Requisito Funcional):** Definem as funcionalidades do Módulo Publicação e Vendas a serem implementadas pelos desenvolvedores na construção do sistema, a fim de possibilitar que os usuários realizem suas tarefas e satisfaçam os requisitos de negócio.

**RD (Requisito de Dados):** Relacionam as características e propriedades dos requisitos funcionais do Módulo Publicação e Vendas.

**RNF (Requisito Não-Funcional de Qualidade):** Relacionam os aspectos de qualidade desejada (requisitos não-funcionais de qualidade), como confiabilidade, eficiência, portabilidade, usabilidade ou qualquer outra característica que o sistema deva atender, como padrões, regulamentos e contratos com os quais o sistema deve ter conformidade.

**RE (Regra de Execução):** Correspondem às regras que regulam o negócio que devem ser seguidas e garantidas pelo sistema para cada requisitos funcional identificado e/ou para o módulo.

### **1.2.2 Identificação dos requisitos**

Os requisitos devem ser identificados com um identificador único, composto de sigla e numeração. A referência aos requisitos é feita através dos respectivos identificadores.

Sigla:

RFXX: Requisito Funcional

RDXX: Requisito de Dados

RNFXX: Requisito Não-Funcional

REXX: Regra de Execução

Numeração:

A numeração inicia em 01 e prossegue sendo incrementada de 1 à medida que forem surgindo novos requisitos.

## **1.3 PROCESSO DE ELICITAÇÃO**

A elicitação dos requisitos procedeu-se por intermédio de entrevistas e de questionário feitos pessoalmente e via e-mails respondidos pelo conselho diretor responsável pela a área de consultoria do Insight.

## **2. REQUISITOS**

### **2.1 REQUISITOS FUNCIONAIS (RF)**

#### **2.1.1 Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Cadastro**

Quadro 12: Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Cadastro

Identificador	Requisito Funcional	Requisito de Dados	Regra de Execução	Prioridade	Dependência Relação entre requisitos funcionais
RF01	O sistema deve incluir cargo	RD01		1	
RF02	O sistema deve alterar cargo	RD02	---	1	RF01
RF03	O sistema deve excluir cargo	RD03	---	1	RF01
RF04	O sistema deve consultar cargo	RD03	---	1	RF01
RF52	O sistema deve alterar Formulário	RD32			
RF53	O sistema deve excluir Formulário	RD33			
RF54	O sistema deve consultar Formulário	RD33			
RF55	O sistema deve incluir Atividade	RD34			
RF56	O sistema deve alterar Atividade	RD35			
RF57	O sistema deve excluir Atividade	RD36			
RF58	O sistema deve consultar "Atividade"	RD36			
RF59	O sistema deve incluir Tipo de Atividade	RD37			
RF60	O Sistema deve alterar Tipo de Atividade	RD38			
RF61	O sistema deve excluir Tipo de Atividade	RD39			
RF62	O sistema deve consultar Tipo de Atividade	RD39			

RF63	O sistema deve incluir Postagem	RD40	RE22		
RF64	O sistema deve alterar Postagem	RD41			
RF65	O sistema deve consultar Postagem	RD42			
RF66	O sistema deve excluir Postagem	RD42			
RF67	O sistema deve alterar Descrição de Cargo	RD44			
RF68	O sistema deve Excluir Descrição de Cargo	RD45			
RF69	O sistema deve Consultar Descrição de Cargo	RD45			

### 2.1.2 Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Controle de Atividades

Quadro 13: Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Controle de Atividades

Identificador	Requisito Funcional	Requisito de Dados	Regra de Execução	Prioridade	Dependência Relação entre requisitos funcionais
RF05	O sistema deve registrar o formulário “perfil e descrição de cargo XPTO” para preenchimento.	RD43	RE02, RE04, RE22, RE23, RE24	4	
RF11	O sistema deve gerar uma tabela da comparação de atividades por cargo.	RD07	RE05, RE01	2	RF10
RF12	O sistema deve habilitar	RD07	RE06,	1	RF10

	alterações na tabela do resultado da comparação				
RF13	O sistema deve gerar um relatório das atividades por cargo	RD08	---	3	RF12
RF14	O sistema deve gerar um relatório das atividades fora do padrão.	RD09	---	3	RF12
RF15	O sistema deve incluir atividades a um cargo.	RD01	RE07, RE08, RE03	2	
RF16	O sistema deve aglutinar 2 ou mais cargos em um mais amplo.	RD01	RE08, RE09, RE03, RE25	2	
RF17	O sistema deve gerar lista de cargo	RD10	---	3	RF15, RF16

### 2.1.3 Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Lista Hierárquica

Quadro 14: Modulo 1: Cargo, SubProcesso: Lista Hierárquica

Identificador	Requisito Funcional	Requisito de Dados	Regra de Negócio	Prioridade	Dependência
RF18	O sistema deve incluir parâmetro de pontuação	RD11	RE10	4	
RF19	O sistema deve alterar parâmetro de pontuação	RD12	RE11	4	RF18
RF20	O sistema deve consultar parâmetro de pontuação	RD13	---	4	RF18

RF21	O sistema deve excluir parâmetro de pontuação	RD13	---	4	RF18
RF22	O sistema deve cadastrar a pontuação para cada cargo	RD14	RE03	3	
RF23	O sistema deve gerar lista hierárquica de cargos	RD15	---	3	RF22
RF24	O sistema deve alterar lista hierárquica de cargos	RD16	RE12	3	RF23
RF25	O sistema deve gerar relatório da lista hierárquica de cargos	RD15	---	3	RF24

#### 2.1.4 Modulo 2: Salário, SubProcesso: Pesquisa Salarial

Quadro 15: Modulo 2: Salário, SubProcesso: Pesquisa Salarial

Identificador	Requisito Funcional	Requisito de Dados	Regra de Negócio	Prioridade	Dependência
RF27	O sistema deve alterar pesquisa salarial	RD18	---	1	RF26
RF28	O sistema deve excluir Pesquisa salarial	RD19	---	1	RF26
RF29	O sistema deve consultar pesquisa salarial	RD19	---	1	RF26
RF31	O sistema deve	RD17	RE04,	4	RF30

	registrar o formulário "Pesquisa salarial do(s) cargo(s) XPTO).		RE22, RE23, RE13, RE14, RE24		
RF33	O sistema deve gerar um relatório de Pesquisa Salarial	RD20	RE21	1	
RF37	O sistema deve gerar um relatório da análise estatística.	RD21	RE16	1	

### **2.1.5 Modulo 2: Salário, SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento**

Quadro 16: Modulo 2: Salário, SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento

<b>Identificador</b>	<b>Requisito Funcional</b>	<b>Requisito de Dados</b>	<b>Regra de Negócio</b>	<b>Prioridade</b>	<b>Dependência</b>
RF38	O sistema deve incluir tabela salarial	RD22	RE17	1	
RF39	O sistema deve alterar tabela salarial	RD23	RE18	1	RF38
RF40	O sistema deve consultar tabela salarial	RD24	---	1	RF38
RF41	O sistema deve excluir tabela salarial	RD24	---	1	RF38
RF70	O sistema deve incluir a Tabela Salarial Ajustada	RD22	RE18	1	
RF42	O sistema deve gerar relatório de tabela salarial	RD22	---	3	
RF43	O sistema deve gerar	RD25	RE19, RE20	1	RF17, RF38

	enquadramento de funcionários				
RF45	O sistema deve consultar enquadramento de funcionários	RD27	---	1	RF43
RF46	O sistema deve excluir enquadramento de funcionários	RD27	---	1	RF43
RF47	O sistema deve Gerar Relatório do Enquadramento de Funcionários	RD25			

## 2.2 REQUISITOS DE DADOS (RD)

### 2.2.1 *Legenda*

Nome do Atributo:

- “O” Obrigatório
- “S” Seleção
- “E” Editável
- “L” Leitura

Tipo do Atributo

- “A” Alfanumérico
- “N” Numérico
- “C” Caracter
- “D” Data
- “I” Imagem

Quadro 17: Requisito de Dados: Incluir Cargo

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD01 – O sistema deve INCLUIR cargo pelos seguintes atributos.					RF01, RF15, RF16		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo

Código do cargo	x		x		Atributo que representa o código da função	ASRF-001	A
Função	x			x	Atributo que representa a função que o funcionário exerce na empresa	Analista de Suporte	C
Unidade	x			x	Atributo que representa a unidade que o funcionário trabalha dentro da empresa	Financeiro	C
Departamento	x			x	Atributo que representa o departamento que o funcionário trabalha	Orçamento	C
Nome do Cargo	X			X	Atributo que representa o nome do cargo	Analista JR	C
Empresa	X	X			Atributo que representa a empresa	Sadia	C

Quadro 18: Requisito de Dados: Alterar Cargo

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD02 – O sistema deve ALTERAR cargo pelos seguintes atributos.					RF02		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Função	x			x	Atributo que representa a função que o funcionário exerce na empresa	Analista de Suporte	C
Unidade	x			x	Atributo que representa a unidade que o funcionário trabalha dentro da empresa	Financeiro	C
Departamento	x			x	Atributo que representa o departamento que o funcionário trabalha	Orçamento	C
Nome do Cargo	X			X	Atributo que representa o nome do cargo	Analista JR	C
Empresa	X	X			Atributo que representa a empresa	Sadia	C

Quadro 19: Requisito de Dados: Excluir/Consultar Cargo

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD03 – O sistema deve Excluir ou Consultar cargo pelos seguintes atributos.					RF03 , RF04		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do cargo	x		x		Atributo que representa o código da função	ASRF-001	A
Empresa	X	X			Atributo que representa a empresa	Sadia	C
Cargo	X	X			Atributo que representa o nome do cargo	Analista Financeiro	C

Quadro 20: Requisito de Dados: Registrar Análise Qualitativa

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD07 – O sistema deve registrar a análise qualitativa pelos seguintes atributos.					RF11, RF12		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da Análise	X		X		Atributo que representa o código da análise	ANACOMP-001	A
Nome da Análise	X			X	Atributo que representa o nome do documento	AN-SADIA-Financeiro01	A
Empresa	X	X			Atributo que representa a empresa	Sadia	C
Cargo	X	X			Atributo que representa o cargo a ser comparado	Analista Financeiro	C
Atividades Padrões	X			X	Atributo que representa as atividades que o cargo normalmente realiza	Análise financeira	C
Atividades Fora	X			X	Atributo que representa as atividades que o cargo não	Servir café	C

dos Padrões					deveria estar exercendo.		
-------------	--	--	--	--	--------------------------	--	--

Quadro 21: Requisito de Dados: Gerar Relatório de Análise Qualitativa

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD08 – O sistema deve gerar um relatório pelos seguintes atributos.					RF13		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da Análise	X		X		Atributo que representa o código da análise	ANACOMP-001	A
Nome da Análise	X			X	Atributo que representa o nome do documento	SADIA-Financeiro01	A
Empresa	X	X			Atributo que representa a empresa	Sadia	C
Cargo	X	X			Atributo que representa o cargo a ser comparado	Analista Financeiro	C
Atividades Padrões	X			X	Atributo que representa as atividades que o cargo normalmente realiza	Sustentação de software	C

Quadro 22: Requisito de Dados: Gerar Relatório Atividades Fora do Padrão

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD09 – O sistema deve gerar um relatório pelos seguintes atributos.					RF14		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da Análise	X		X		Atributo que representa o código da análise	ANACOMP-001	A
Nome da Análise	X			X	Atributo que representa o nome do documento	SADIA-Financeiro01	A
Empresa	X	X			Atributo que representa a empresa	Sadia	C
Atividades Fora do Padrão	X			X	Atributo que representa as atividades que o cargo normalmente não realiza	Distribuir Panfleto	C

Quadro 23: Requisitos de Dados: Gerar Relatório Cargos

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD10 – O sistema deve gerar um relatório pelos seguintes atributos.					RF17		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do Cargo	X		X		Atributo que representa o código da análise	ANACOMP-001	A
Empresa	X	X			Atributo que representa a empresa	Sadia	C
Cargo	X	X			Atributo que representa o cargo.	Analista Financeiro	C

Quadro 24: Requisitos de Dados: Incluir Parâmetro de Pontuação

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD11 – O sistema deve Incluir parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.					RF18		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do Parâmetro	X		X		Atributo que representa o código do parâmetro	PARA001	A
Nome do parâmetro	X			X	Atributo que representa o nome do parâmetro	Escolaridade	C
Descrição do	X			X	Atributo que representa a descrição do parâmetro	Pontuação pelo	C

parâmetro						nível de escolaridade do candidato	
Pontuação Máxima	X			X	Atributo que representa a pontuação Máxima deste parâmetro	50	N

Quadro 25: Requisitos de Dados: Alterar Parâmetro de Pontuação

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD12 – O sistema deve Alterar parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.					RF19		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Nome do parâmetro	X			X	Atributo que representa o nome do parâmetro	Escolaridade	C
Descrição do parâmetro	X			X	Atributo que representa a descrição do parâmetro	Pontuação pelo nível de escolaridade do candidato	C
Pontuação Máxima	X			X	Atributo que representa a pontuação Máxima deste parâmetro	50	N

Quadro 26: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Parâmetro de Pontuação

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD13 – O sistema deve Excluir/Consultar parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.					RF20, RF21		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do Parâmetro	X		X		Atributo que representa o código do parâmetro	PARA001	A
Nome do parâmetro	X			X	Atributo que representa o nome do parâmetro	Escolaridade	C

Quadro 27: Requisitos de Dados: Pontuar Parâmetros

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD14 – O sistema deve Inserir a pontuação por parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.					RF22		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Nome do cargo	X		X		Atributo que representa o cargo	Analista Financeiro	C
Nome do parâmetro	X		X		Atributo que representa o nome do parâmetro	Escolaridade	C
Pontuação	X			X	Atributo que representa a pontuação deste parâmetro	35	N

Quadro 28: Requisitos de Dados: Gerar Lista Hierárquica

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD15 – O sistema deve Gerar um lista hierárquica de cargos pelos seguintes atributos.					RF23,RF25		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da lista	X		X		Atributo que apresenta o código da lista	HIE001	A

Nome da Empresa	X		X		Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Nome do cargo	X		X		Atributo que representa o nome cargo	Analista Financeiro	C
Pontuação	X		X		Atributo que representa a pontuação deste parâmetro	0/50	N

Quadro 29: Requisitos de Dados: Alterar Lista Hierárquica

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD16 – O sistema deve Alterar lista hierárquica de cargos pelos seguintes atributos.					RF24		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da lista	X		X		Atributo que apresenta o código da lista	HIE001	A
Nome da Empresa	X		X		Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Nome do cargo	X		X		Atributo que representa o nome cargo	Analista Financeiro	C
Pontuação	X			X	Atributo que representa a pontuação deste parâmetro	0/50	N

Quadro 30: Requisitos de Dados: Incluir Pesquisa Salarial

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD17 – O sistema deve Gerar formulário de Pesquisa salarial pelos seguintes atributos.					RF31		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da Pesquisa	X		X		Atributo que apresenta o código da lista	HIE001	A
Nome da Empresa	X	X			Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Nome do cargo	X	X			Atributo que representa o nome cargo	Analista Financeiro	C
Frequência	X			X	Atributo que representa a frequência do cargo	5	N
Salário	X			X	Atributo que representa o valor do salário	2000,00	N
Data	X		X		Atributo que representa a data da pesquisa salarial	21/10/2014	D

Quadro 31: Requisitos de Dados: Alterar Pesquisa Salarial

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD18 – O sistema deve Alterar Pesquisa salarial pelos seguintes atributos.					RF27		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Nome da Empresa	X			X	Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Nome do cargo	X	X			Atributo que representa o nome cargo	Analista Financeiro	C
Frequência	X			X	Atributo que representa a frequência do cargo	5	N
Salário	X			X	Atributo que representa o valor do salário	2000,00	N

Quadro 32: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Pesquisa Salarial

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD19 – O sistema deve Excluir ou Consultar Pesquisa salarial pelos seguintes atributos.					RF28,RF29		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Nome da Empresa	X			X	Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Nome do cargo	X	X			Atributo que representa o nome cargo	Analista	C

						Financeiro	
Código da Pesquisa	X		X		Atributo que apresenta o código da lista	HIE001	A

Quadro 33: Requisitos de Dados: Gerar Relatório de Pesquisa Salarial

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD20 – O sistema deve gerar o relatório de pesquisa salarial pelos seguintes atributos.					RF33		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da análise	X		X		Atributo que apresenta o código da lista	HIE001	A
Nome da Empresa	X			X	Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Nome do cargo	X		X		Atributo que representa o nome cargo	Analista Financeiro	C
Frequência	X		X		Atributo que representa a frequência do cargo	5	N
Salário	X		X		Atributo que representa o valor do salário	2000,00	N
Data	X		X		Atributo que representa a data da pesquisa salarial	21/10/2014	D

Quadro 34: Requisitos de Dados: Gerar Relatório Análise Estatística

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD21 – O sistema deve gerar Relatório da análise estatística pelos seguintes atributos.					RF37		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da análise	X		X		Atributo que apresenta o código da lista	HIE001	A
Nome da Empresa	X			X	Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Descrição Gráfico 1	X		X		Atributo que representa a explicação do gráfico 2	O gráfico representa o salario por pontos recebidos	C
Descrição Gráfico 2	X		X		Atributo que representa a explicação do gráfico 2	O gráfico representa o salario por pontos recebidos	C
Gráfico 1	x		x		Atributo que representa o gráfico gerado pela tabela salarial		I
Gráfico 2	x		x		Atributo que representa o gráfico gerado pela tabela salarial ajustada		I

Quadro 35: Requisitos de Dados: Incluir Tabela Salarial

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD22 – O sistema deve incluir Tabela Salarial e tabela salarial ajustada pelos seguintes atributos.					RF38, RF42, RF70		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da tabela salarial	X		X		Atributo que apresenta o código da tabela salarial	SAL001	A
Nome da Empresa	X			X	Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Cargo	X			X	Atributo que apresenta o nome do cargo	Analista financeiro	C
Salário	X			X	Atributo que apresenta o valor do salário	2000,00	N

Step	X			X	Atributo que apresenta o valor do step	2100,00	N
Ajustada	X	X			Atributo que representa se a tabela é ajustada ou não	Sim / Não	C

Quadro 36: Requisitos de Dados: Alterar Tabela Salarial

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD23 – O sistema deve Alterar Tabela Salarial pelos seguintes atributos.					RF39		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Cargo	X			X	Atributo que apresenta o nome do cargo	Analista financeiro	C
Salário	X			X	Atributo que apresenta o valor do salário	2000,00	N
Step	X			X	Atributo que apresenta o valor do step	2100,00	N

Quadro 37: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Tabela Salarial

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD24 – O sistema deve Excluir ou Consultar Tabela Salarial pelos seguintes atributos.					RF40, RF41		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da tabela salarial	X		X		Atributo que apresenta o código da tabela salarial	SAL001	A
Nome da Empresa	X			X	Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C

Quadro 38: Requisitos de Dados: Incluir Enquadramento de Funcionários

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD25 – O sistema deve Incluir Enquadramento de funcionários pelos seguintes atributos.					RF43, RF47		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do enquadramento	X		X		Atributo que apresenta o código do enquadramento	ENQ001	A
Nome da Empresa	X			X	Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C
Cargo atual	X			X	Atributo que apresenta o nome do cargo atualmente na empresa	Secretária	C
Novo Cargo	X			X	Atributo que apresenta o novo nome do cargo	Assistente Administrativo	C
Salário Atual	X			X	Atributo que apresenta o salário atualmente na empresa	1068,48	N
Gratificação atual				X	Atributo que apresenta a gratificação do cargo atualmente na empresa	30%	N
Nova Gratificação				X	Atributo que apresenta a nova gratificação do cargo na empresa	30%	N

Quadro 39: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Enquadramento de Funcionários

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD27 – O sistema deve Excluir ou Alterar Enquadramento de funcionários pelos seguintes atributos.					RF45, RF46		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do enquadramento	X		X		Atributo que apresenta o código do enquadramento	ENQ001	A
Nome da Empresa	X		X		Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C

Quadro 41: Requisitos de Dados: Alterar Formulário

Identificador:						Requisitos Funcional		
RD32 - O sistema deve alterar "Formulário"						RF52		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo	
Nome do Formulário	x			x	Atributo que representa o nome do formulário.	Formulário da descrição de cargo – Analista Jr	C	
Descrição do Formulário	x			x	Atributo que representa a descrição do objetivo do formulário.	Descrição do cargo Analista JR, da empresa XPTO.	C	
Tipo de Formulário	x	x			Atributo que representa o template de formulário a ser usado.	Descrição de Cargo	C	
Cargo	x	x			Atributo que representa os cargos cadastrados no sistema para relacionar com este formulário.	Analista de Suporte Jr	C	

Quadro 42: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Formulário

Identificador:						Requisitos Funcional		
RD32 - O sistema deve alterar "Formulário"						RF53, RF54		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo	
Nome do Formulário	x			x	Atributo que representa o nome do formulário.	Formulário da descrição de cargo – Analista Jr	C	
Código do Formulário	x		x		Atributo que representa o código do formulário	FORM-001	A	

Quadro 43: Requisitos de Dados: Incluir Atividade

Identificador:						Requisitos Funcional		
RD34- O sistema deve incluir "Atividade"						RF55		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo	
Código da Atividade	x		x		Atributo que representa o código do Atividade	ATI-001	A	
Nome da Atividade	x			x	Atributo que representa o nome do formulário.	Programador Java	C	
Tipo de atividade	X	X			Atributo que representa a área de atuação da atividade	T.I – Desenvolvimento	C	
Descrição da Atividade	X			X	Atributo que representa a descrição da atividade.	Programador que utilizada da linguagem de programação Java no trabalho.	C	

Quadro 44: Requisitos de Dados: Alterar Atividade

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD35 - O sistema deve alterar "Atividade"					RF56		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Nome da Atividade	x			x	Atributo que representa o nome do formulário.	Programador Java	C
Tipo de atividade	X	X			Atributo que representa a área de atuação da atividade	T.I Desenvolvimento	C
Descrição da Atividade	X			X	Atributo que representa a descrição da atividade.	Programador que utilizada da linguagem de programação Java no trabalho.	C

Quadro 45: Requisitos de Dados: Excluir Atividade

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD36 - O sistema deve Consultar ou Excluir "Atividade"					RF57, RF58		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da Atividade	x		x		Atributo que representa o código do Atividade	ATI-001	A
Nome da Atividade	x			x	Atributo que representa o nome do formulário.	Programador Java	C
Tipo de atividade	X	X			Atributo que representa a área de atuação da atividade	T.I Desenvolvimento	C

Quadro 46: Requisitos de Dados: Incluir Tipo de Atividade

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD37 - O sistema deve incluir "Tipo de Atividade"					RF59		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do Tipo de Atividade	x		x		Atributo que representa o código do Tipo de Atividade	TAT-001	A
Nome do Tipo de Atividade	x			x	Atributo que representa o nome da área da atividade (Tipo de Atividade)	T.I Desenvolvimento	C
Descrição do Tipo de atividade	X			x	Atributo que descreve quais atividades devem ser relacionadas a essa área (Tipo de Atividade).	Atividades relacionadas com desenvolvimento de software.	C

Quadro 47: Requisitos de Dados: Alterar Tipo de Atividade

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD38 - O sistema deve alterar "Tipo de Atividade"					RF60		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Nome do Tipo de Atividade	x			x	Atributo que representa o nome da área da atividade (Tipo de Atividade)	T.I Desenvolvimento	C
Descrição do Tipo de atividade	X			x	Atributo que descreve quais atividades devem ser relacionadas a essa área (Tipo de Atividade).	Atividades relacionadas com desenvolvimento de	C

						software.	
--	--	--	--	--	--	-----------	--

Quadro 48: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Tipo de Atividade

Identificador:						Requisitos Funcional	
RD39 - O sistema deve Excluir ou Consultar "Tipo de Atividade"						RF61, RF62	
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código do Tipo de Atividade	x		x		Atributo que representa o código do Tipo de Atividade	TAT-001	A
Nome do Tipo de Atividade	x			x	Atributo que representa o nome da área da atividade (Tipo de Atividade)	T.I Desenvolvimento	C

Quadro 49: Requisitos de Dados: Incluir Postagem

Identificador:						Requisitos Funcional	
RD40 - O sistema deve Incluir "Postagem"						RF63	
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da Postagem	x		x		Atributo que representa o código da Postagem	POST - 011	A
Título da postagem	x			x	Atributo que representa o título da postagem	Resultado da Pesquisa Salarial – Analista de Suporte	C
Corpo da postagem	X			X	Atributo que representa o conteúdo da postagem	Saiu o resultado da pesquisa salarial, clique no link a seguir.	C
Empresa	x	x			Atributo que representa as empresas (clientes) que receberão a mensagem.	Perdigão	C

Quadro 50: Requisitos de Dados: Alterar Postagem

Identificador:						Requisitos Funcional	
RD41 - O sistema deve alterar "Postagem"						RF64	
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Título da postagem	x			x	Atributo que representa o título da postagem	Resultado da Pesquisa Salarial – Analista de Suporte	C
Corpo da postagem	X			X	Atributo que representa o conteúdo da postagem	Saiu o resultado da pesquisa salarial, clique no link a seguir.	C
Empresa	x	x			Atributo que representa as empresas (clientes) que receberão a mensagem.	Perdigão	C

Quadro 51: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Postagem

Identificador:						Requisitos Funcional	
RD42 - O sistema deve Excluir ou Consultar "Postagem"						RF65, RF66	
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da	x		x		Atributo que representa o código da Postagem	POST - 011	A

Postagem								
Título da postagem	x				x	Atributo que representa o título da postagem	Resultado da Pesquisa Salarial – Analista de Suporte	C
Empresa	x	x				Atributo que representa as empresas (clientes) que receberão a mensagem.	Perdigão	C

Quadro 52 Requisitos de Dados: Gerar Formulário Descrição de Cargo

Identificador:						Requisitos Funcional		
RD043– O sistema deve Gerar o formulário descrição de cargo pelos seguintes atributos.						RF05		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo	
Código da descrição cargo	x		x		Atributo que representa o código da descrição do cargo	DESC-001/01	A	
Código do Formulário	x		x		Atributo que representa o código do formulário	FORM-001	A	
Nome do Formulário	x			x	Atributo que representa o nome do formulário.	Formulário da descrição de cargo – Analista Jr	C	
Empresa	X		X		Atributo que apresenta o nome da empresa	Sadia	C	
Cargo	x	x			Atributo que representa os cargos cadastrados no sistema para relacionar com este formulário.	Analista de Suporte Jr	C	
Formação Necessária	x	x			Atributo que representa a formação necessária para exercer o cargo	Ensino Superior	C	
Experiência	X			X	Atributo que representa a experiência necessária para exercer o cargo	3 anos	C	
Complexidade da Tarefa	X			X	Atributo que representa a complexidades das tarefas do cargo	Tarefas variadas e de alguma complexidade.	C	
Responsabilidade	X			X	Atributo que representa as responsabilidades do cargo	Contatos freqüentes internos e/ou externos que requerem tato.	C	
Grau de Autonomia	X			X	Atributo que representa o grau de autonomia no cargo	Ação e julgamento independentes são freqüentes	C	
Missão	X			X	Atributo que representa a missão do cargo	Analisar as situações referentes à sua área profissional...	C	
Habilidades	X			X	Atributo que representa as habilidades necessárias para exercer o cargo	Boa oratória, Poder de persuasão.	C	
Atitudes/Comportamentos	X			X	Atributo que representa o comportamento necessário neste cargo	Dinamismo, Liderança	C	

Requisitos Desejáveis				X	Atributo que representa os requisitos prévios que o funcionário precisa ter para exercer este cargo	Disponibilidade para viajar, Pós Graduação	C
Indicadores de desempenho	X			X	Atributo que representa os indicadores de desempenho deste cargo.	Estreitar o relacionamento da entidade.	C

Quadro 53: Requisitos de Dados: Alterar Descrição de Cargo

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD044– O sistema deve Alterar descrição do cargo pelos seguintes atributos.					RF67		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Formação Necessária	x	x			Atributo que representa a formação necessária para exercer o cargo	Ensino Superior	C
Experiência	X			X	Atributo que representa a experiência necessária para exercer o cargo	3 anos	C
Complexidade da Tarefa	X			X	Atributo que representa a complexidades das tarefas do cargo	Tarefas variadas e de alguma complexidade.	C
Responsabilidade	X			X	Atributo que representa as responsabilidades do cargo	Contatos freqüentes internos e/ou externos que requerem tato.	C
Grau de Autonomia	X			X	Atributo que representa o grau de autonomia no cargo	Ação e julgamento independentes são frequentes	C
Missão	X			X	Atributo que representa a missão do cargo	Analisar as situações referentes à sua área profissional...	C
Conhecimentos	X			X	Atributo que representa os conhecimentos necessários para exercer o cargo.	Pacote Office, Java	C
Habilidades	X			X	Atributo que representa as habilidades necessárias para exercer o cargo	Boa oratória, Poder de persuasão.	C
Atitudes/Comportamentos	X			X	Atributo que representa o comportamento necessário neste cargo	Dinamismo, Liderança	C
Requisitos Desejáveis				X	Atributo que representa os requisitos prévios que o funcionário precisa ter para exercer este cargo	Disponibilidade para viajar, Pós Graduação	C
Indicadores de desempenho	X			X	Atributo que representa os indicadores de desempenho deste cargo.	Estreitar o relacionamento da entidade.	C

Quadro 54: Requisitos de Dados: Excluir/Consultar Descrição de Cargo

Identificador:					Requisitos Funcional		
RD045– O sistema deve Excluir/Consultar descrição do cargo pelos seguintes atributos.					RF68, RF69		
Nome	O	S	L	E	Descrição	Exemplo	Tipo
Código da descrição cargo	x		x		Atributo que representa o código da descrição do cargo	DESC-001/01	A
Cargo	x	x			Atributo que representa os cargos cadastrados no sistema para relacionar com este formulário.	Analista de Suporte Jr	C

## 2.3 REGRAS DE EXECUÇÃO (RE)

### 2.3.1 SubProcesso: Controle de Atividades

Quadro 55: Regras de Execução: Definição de Cargos

Identificador	Descrição	Requisito Funcional	Observação
RE01	O sistema deve consultar somente os cargos que tiveram sua descrição preenchida.	RF11	
RE02	No caso de um cargo não tiver descrição ou a empresa pedir por uma reavaliação de cargos desatualizados o documento “perfil e descrição de cargo” deve ser preenchido, somente pelos seus ocupantes.	RF05	
RE03	O sistema deve consultar somente os cargos que foram validados no RF12.	RF15, RF16, RF22	RF12
RE04	Quando os documentos forem sendo preenchidos o sistema deve enviar uma mensagem de confirmação para o administrador.	RF05, RF31	
RE05	O sistema deve comparar, as atividades com: os outros formulários de descrição do mesmo cargo, com o CBO do MT (Ministério do trabalho) e se tiver com um trabalho similar.	RF11	
RE06	O consultor deverá validar a tabela e realizar modificações se necessárias.	RF12	
RE07	O sistema deve disponibilizar as opções para que essas atividades possam ser: incluídas a outro cargo; incluídas no mesmo cargo; ou cria-se um cargo novo para inclui-las.	RF15	
RE08	O sistema deve disponibilizar para visualização a tabela de cargos e suas atividades durante este processo.	RF15, RF16	

RE09	Com todas as atribuições e cargos validados, e verificado se existe 2 ou mais cargos com atribuições similares, eles são aglutinados em um mais amplo.	RF16	
RE22	Quando for criado uma nova postagem no site, deve ser enviado um email para todos os interessados: responsáveis pela empresa contratada, sua equipe de RH.	RF05, RF31	
RE23	Quando um novo formulário for registrado ou o seu resultado, deverá ser gerado uma postagem visível somente ao consultor e a empresa contratante.	RF05, RF31,	RD40
RE24	Os email enviados automaticamente pelo sistema(RE22) deverão seguir o seguinte formato: Querido Cliente, Uma nova postagem está disponível em seu mural, para acessa-la clique no link a seguir. <link para a postagem no site>.  Atenciosamente, Equipe INSIGHT.	RF05,RF31	RE22
RE25	Caso alguma atividade for excluída durante o processo de aglutinar cargo(RF16), a atividade excluída se torna uma atividade fora do padrão.	RF16	

### **2.3.2 SubProcesso: Lista Hierárquica**

Quadro 56: Regras de Execução: Lista Hierárquica

<b>Identificador</b>	<b>Descrição</b>	<b>Requisito Funcional</b>	<b>Observação</b>
RE10	O básico são 5 critérios de avaliação(Escolaridade ,Experiência anterior requerida para o cargo, Complexidade das tarefas, Responsabilidade e Nível de autonomia), mas se o cliente desejar pode ser adicionado outros parâmetros.	RF18	
RE11	De acordo com cada consultoria e com cada cliente, a pontuação (peso) para cada critério pode ser alterado.	RF19	
RE12	O sistema deve possibilitar o consultor alterar a lista hierárquica gerada, para ele a acomodar as regras do mercado de trabalho e ao organograma	RF24	

	da empresa.		
--	-------------	--	--

### 2.3.3 SubProcesso: Pesquisa Salarial

Quadro 57: Regras de Execução: Pesquisa Salarial

Identificador	Descrição	Requisito Funcional	Observação
RE13	A pesquisa salarial somente é feita caso o cliente contrate este serviço.	RF31	
RE14	É feito um levantamento de todas as empresas que possuem um cargo com atividades similares ao cargo pesquisado, para fazerem parte da pesquisa.	RF31	
RE16	O sistema deve gerar 2 gráficos, o primeiro comparando o salário do cargo com os pontos recebidos pela lista hierárquica, o segundo utilizando os dados da tabela salarial ajustada para gerar o mesmo gráfico.	RF37	
RE21	O sistema deve calcular: Desvio Padrão; Média + 2x Desvio Padrão; Média – 2x Desvio Padrão; Máximo; Terceiro Quartil; Mediana; Média; Primeiro Quartil; Mínimo; Cliente em relação à média; Cliente em relação à Mediana.	RF33	

### 2.3.4 SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento

Quadro 58: Regras de Execução: Tabela Salarial e Enquadramento

Identificador	Descrição	Requisito Funcional	Observação
RE18	É feito um reajuste dos salários da empresa para ficarem de acordo com a curva salarial e a política salarial.	RF70	
RE19	O sistema deve juntar a tabela salarial com a tabela salarial ajustada, relacionando cada Cargo(Nome) com a tabela salarial(Gratificação, Salário) e a tabela salarial ajustada(Nova gratificação, Novo Salário).	RF43	
RE20	O sistema deve calcular o impacto salarial para	RF43	

	cada cargo que foi mudado; o salário; o impacto salarial total; o novo salário; o total atual; o novo total e a diferença em R\$.		
--	---	--	--

### **3. Rastreabilidade**

#### **3.1 Requisitos Funcionais x Requisitos de Dados**

##### **3.1.1 SubProcesso: Cadastro**

Quadro 59: RFxRD: SubProcesso: Cadastro

	RD 01	RD 02	RD 03	RD 32	RD 33	RD 34	RD 35	RD 36	RD 37	RD 38	RD 39	RD 40	RD 41	RD 42	RD 44	RD 45
RF01	X															
RF02		X														
RF03			X													
RF04			X													
RF52				X												
RF53					X											
RF54					X											
RF55						X										
RF56							X									
RF57								X								
RF58								X								
RF59									X							
RF60										X						
RF61											X					
RF62											X					
RF63												X				
RF64													X			
RF65														X		
RF66														X		
RF67															X	
RF68																X
RF69																X

### 3.1.2 SubProcesso: Controle de Atividades

Quadro 60: RFxRD: SubProcesso: Controle de Atividades

	RD01	RD02	RD07	RD08	RD09	RD10	RD43
RF05							X
RF11			X				
RF12			X				

RF13				X			
RF14					X		
RF15	X						
RF16	X						
RF17						X	

### 3.1.3 SubProcesso: Lista Hierárquica

Quadro 61: RFxRD: SubProcesso: Lista Hierárquica

	RD11	RD12	RD13	RD14	RD15	RD16
RF18	X					
RF19		X				
RF20			X			
RF21			X			
RF22				X		
RF23					X	
RF24						X
RF25					X	

### 3.1.4 SubProcesso: Pesquisa Salarial

Quadro 62: RFxRD: SubProcesso: Pesquisa Salarial

	RD17	RD18	RD19	RD20	RD21
RF27		X			
RF28			X		
RF29			X		
RF30					
RF31	x				
RF33				X	
RF37					X

### 3.1.5 SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento

Quadro 63: RFxRD: SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento

	RD22	RD23	RD24	RD25	RD27
--	------	------	------	------	------

RF38	X				
RF39		X			
RF40			X		
RF41			X		
RF42	X				
RF43				X	
RF45					X
RF46					X
RF47				X	
RF70	X				

### 3.2 Regras de Execução X Requisitos Funcionais

#### 3.2.1 SubProcesso: Controle de Atividades

Quadro 64: RExRF: SubProcesso: Controle de Atividades

	RF05	RF11	RF12	RF15	RF16	RF22	RF31
RE01		X					
RE02	X						
RE03				X	X	X	
RE04	X						X
RE05		X					
RE06			X				
RE07				X			
RE08				X	X		
RE09					X		
RE22	X						X
RE23	X						X
RE24	X						X
RE25				X			

#### 3.2.2 SubProcesso: Lista Hierárquica

Quadro 65: RExRF: SubProcesso: Lista Hierárquica

	RF18	RF19	RF24
RE10	X		
RE11		X	
RE12			X

### 3.2.3 SubProcesso: Pesquisa Salarial

Quadro 66: RExRF: SubProcesso: Pesquisa Salarial

	RF31	RF37
RE13	X	
RE14	X	
RE16		X

### 3.2.4 SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento

Quadro 67: RExRF SubProcesso: Tabela Salarial e Enquadramento

	RF38	RF70	RF43	RF33
RE17	X			
RE18		X		
RE19			X	
RE20			X	
RE21				X

## 3.3 REQUISITOS FUNCIONAIS x PRIORIDADE

Quadro 68: RF x Prioridade

	1	2	3	4	5
RF01	X				
RF02	X				
RF03	X				

RF04	X				
RF05				X	
RF11		X			
RF12	X				
RF13			X		
RF14			X		
RF15		X			
RF16		X			
RF17			X		
RF18				X	
RF19				X	
RF20				X	
RF21				X	
RF22			X		
RF23			X		
RF24			X		
RF25			X		
RF27	X				
RF28	X				
RF29	X				
RF31				X	
RF33	X				
RF37			X		
RF38	X				
RF39	X				
RF40	X				
RF41	X				
RF42			X		
RF43	X				
RF45	X				
RF46	X				
RF47	X				
RF52			X		

RF53			X		
RF54			X		
RF55	X				
RF56	X				
RF57	X				
RF58	X				
RF59		X			
RF60		X			
RF61		X			
RF62		X			
RF63				X	
RF64				X	
RF65				X	
RF66				X	
RF67	X				
RF68	X				
RF69	X				
RF70	X				

### 3.4 REQUISITOS FUNCIONAIS x OBJETIVOS ESPECIFICOS

Quadro 69: RF x OBJ. ESP.

	OBJ.1	OBJ.2	OBJ.3	OBJ.4
RF01	X		X	
RF02	X		X	
RF03	X		X	
RF04	X		X	
RF05	X		X	
RF11	X		X	
RF12	X		X	
RF13			X	X
RF14			X	X
RF15	X		X	
RF16	X		X	

RF17			X	X
RF18	X		X	
RF19	X		X	
RF20	X		X	
RF21	X		X	
RF22	X		X	
RF23	X		X	
RF24	X		X	
RF25			X	X
RF27		X	X	
RF28		X	X	
RF29		X	X	
RF31		X	X	
RF33		X	X	
RF37			X	X
RF38		X	X	
RF39		X	X	
RF40		X	X	
RF41		X	X	
RF42			X	X
RF43		X	X	
RF45		X	X	
RF46		X	X	
RF47			X	X
RF52			X	
RF53			X	
RF54			X	
RF55	X		X	
RF56	X		X	
RF57	X		X	
RF58	X		X	
RF59	X		X	
RF60	X		X	

RF61	X		X	
RF62	X		X	
RF63	X		X	
RF64	X		X	
RF65	X		X	
RF66	X		X	
RF67	X		X	
RF68	X		X	
RF69	X		X	
RF70	X		X	

#### 4. REQUISITOS NÃO FUNCIONAIS (RNF)

##### 4.1 Funcionalidade

RNF01 – O sistema deve ser descrito utilizando a língua portuguesa e inglesa em todas as funcionalidades, mensagens e formulários do sistema.

##### 4.2 Confiabilidade

RNF02 - O sistema deve garantir que a atualização de dados será feita de forma atômica e imediata, sempre com registro histórico.

RNF03 - O sistema deve fornecer facilidades para que os supervisores possam, a partir de solicitação de um operador, recuperar uma informação do registro histórico para a base atual.

RNF04 - O sistema deve fornecer facilidades para realização de backups.

RNF05 - O sistema deve ser instalável em modo "cluster", permitindo implementação de alta disponibilidade com migração de sessão e fail-over.

RNF06- O sistema deve fornecer disponibilidade de 90%, 24/7;

### **4.3 Desempenho**

RNF07 - O sistema deve responder a qualquer pesquisa, inclusão, alteração e exclusão em tempo inferior a 5 (cinco) segundos.

RNF08 - O sistema deve garantir que as atualizações dinâmicas de informação única, não devem exceder 5 (cinco) segundos.

### **4.4 Portabilidade**

RNF09 - O sistema deve rodar, com folga, em microcomputadores de arquitetura IBM PC, com processadores Intel P4 2.5Ghz com 512Mb de memória RAM e HD de 40Gb com sistema operacional Windows XP e similares

RNF10 - O sistema deve funcionar normalmente se acessado via dispositivos móveis.

### **4.5 Usabilidade**

RNF11 - O sistema deve focar em eficiência, fornecendo teclas de atalho para todas as ações mais importantes.

### **4.6 Manutenibilidade**

RNF12 – O sistema seguirá o padrão de código conforme documento de Padrão de Codificação V2.1 disponível na intranet que define estrutura do código, comentários e manipulação de variáveis.

## **5. PERFIS E PERMISSÕES INICIAIS**

### **5.1 CONSELHO DIRETOR**

Esse perfil é exclusivo para o conselho diretor visualizar e apoiar os consultores.

Quadro 70: Quadro de Permissão: Diretor

<b>5.1.1 Lista de Usuários</b>		
Nome do Usuário	Área	Ramal
Diretor	Conselho Diretor	123

<b>5.1.2 Quadro de Permissão</b>		
Cadastro	Cadastro de Cargo	Total
	Cadastro de Parâmetro de Pontuação	Total
	Cadastro de Pesquisa Salarial	Total
	Gerar Enquadramento	
	Cadastro de Tabela Salarial	Total
Relatório	Relatório dos Cargo	Total
	Relatório das Atividades Dentro e Fora dos padrões	Total
	Relatório de Enquadramento	Total
	Relatório da Análise Estatística	Total
	Relatório da Tabela Salarial	Total
	Relatório da Pesquisa Salarial	Total
Análise de Cargo	Aglutinação de Cargo	Total
	Análise de atividades	Total
	Direcionamento de atividades	Total
	Validação de Cargos	Total
Lista Hierarquica	Pontuar Cargos	Total
Análise de Salário	Análise estatística	Total
	Análise estatística (empresa contratante)	Total

	Validação Tabela Salarial	Total
	Validação Pesquisa Salarial	Total

## 5.2 CONSULTOR

Esse perfil é exclusivo para os consultores controlarem o processo de Consultoria de Cargos e Salários.

Quadro 71: Quadro de Permissão: Consultor

<b>5.2.1 Lista de Usuários</b>		
Nome do Usuário	Área	Ramal
Consultor	Consultoria	124

<b>5.2.2 Quadro de Permissão</b>		
Cadastro	Cadastro de Cargo	Total
	Cadastro de Parâmetro de Pontuação	Total
	Cadastro de Pesquisa Salarial	Total
	Cadastro de Tabela Salarial	Total
	Gerar Enquadramento	Total
Relatório	Relatório dos Cargo	Total
	Relatório de Enquadramento	Total
	Relatório das Atividades Dentro e Fora dos padrões	Total

	Relatório da Análise Estatística	Total
	Relatório da Tabela Salarial	Total
	Relatório da Pesquisa Salarial	Total
Análise de Cargo	Aglutinação de Cargo	Total
	Análise de atividades	Total
	Direcionamento de atividades	Total
	Validação de Cargos	Total
Lista Hierarquica	Pontuar Cargos	Total
Análise de Salário	Análise estatística	Total
	Análise estatística(empresa contratante)	Total
	Validação Tabela Salarial	Total
	Validação Pesquisa Salarial	Total

### 5.3 CLIENTE

Esse perfil é exclusivo para as empresas contratantes visualizarem o processo de consultoria.

Quadro 72: Quadro de Permissão: Cliente

<b>5.3.1 Lista de Usuários</b>		
Nome do Usuário	Área	Telefone
Gerente	Recursos Humanos	0800-
Departamento(Empresa)		1234
<b>5.3.2 Quadro de Permissão</b>		
Cadastro	Cadastro de Cargo	Preenche dados
	Cadastro de Pesquisa Salarial	Preenche

		dados
Relatório	Relatório dos Cargo	Impressão
	Relatório de Enquadramento	Impressão
	Relatório da Análise Estatística	Impressão
	Relatório da Tabela Salarial	Impressão
	Relatório da Pesquisa Salarial	Impressão
Análise de Salário	Análise estatística	Preenche dados

## 6. LISTA DE MENSAGENS

### 6.1 MENSAGENS DE APRESENTAÇÃO

Quadro 73: Mensagens de Apresentação.

Mensagem	Descrição
MSG01	Cadastrado realizado com sucesso.
MSG02	Alteração realizada com sucesso.
MSG03	Exclusão realizada com sucesso.
MSG04	Cadastro já existe no sistema.
MSG05	<Campo> não preenchido.
MSG06	Não foi encontrado nenhum registro.
MSG07	<Campo> invalido.
MSG08	Erro ao abrir relatório.
MSG09	Relatório gerado com sucesso.
MSG14	Erro na exclusão do registro
MSG15	Comparação realizada com sucesso

MSG16	Não foi possível gerar a comparação
MSG17	Validação realizada com sucesso.
MSG18	Não foi possível Validar as Tabelas
MSG19	Aglutinação realizada com sucesso
MSG20	Não foi possível aglutinar esses cargos
MSG22	O Registro selecionado foi inativado
MSG23	Erro no resultado da comparação de atividades, por favor realizar a comparação novamente.
MSG24	Não foi possível mover esta atividade.

## 6.2 MENSAGENS DE CONFIRMAÇÃO

Quadro 71: Mensagens de Confirmação

Mensagem	Descrição
MSG10	Tem certeza que deseja excluir?
MSG11	Tem certeza que deseja aglutinar esses cargos?
MSG12	Tem certeza que deseja incluir essas atividades neste cargo?
MSG13	Tem certeza que deseja alterar?
MSG21	Deseja realizar uma nova Consulta?

## 4. PROTÓTIPO

### 1. MÓDULO CARGO

#### 1.1 Manter Cargo

Figura 8: Alterar Cargo

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãoes | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Campos para Preencher:

Nome do Cargo	Analista JR
Função	FC-05
Unidade	SSCO
Departamento	DTI

Alterar     Cancelar

Figura 9: Consultar Cargo

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãoes | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa ▼

"Escreva aqui o nome do cargo que deseja consultar"

Nome do Cargo	Código do Cargo	Empresa		
Analista Suporte SR.	CCA-001	Sadia		
Analista Suporte Pleno	CCA-002	Sadia		
Analista Suporte JR	CCA-03	Sadia		
Analista Suporte	CCA-04	Insight		
Analista Suporte	CCA-05	Perdigão		

Figura 10: Excluir Cargo

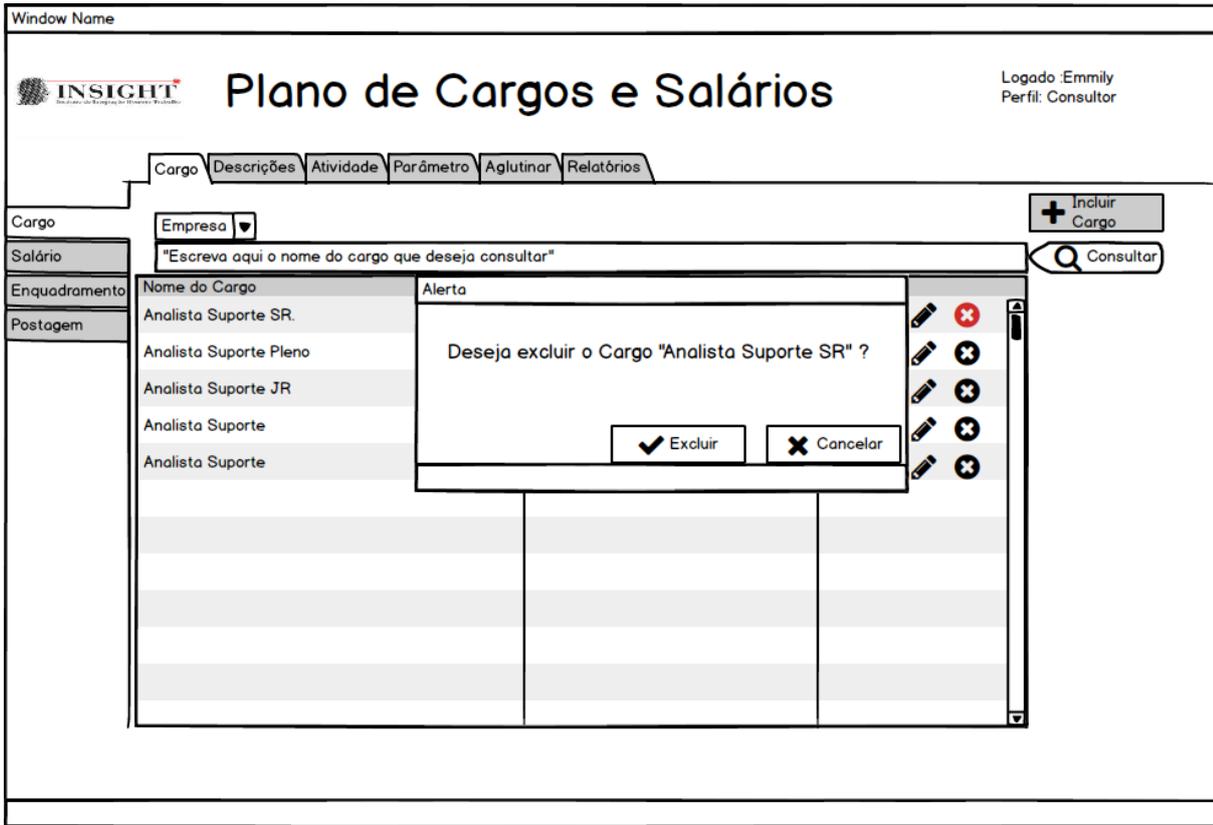
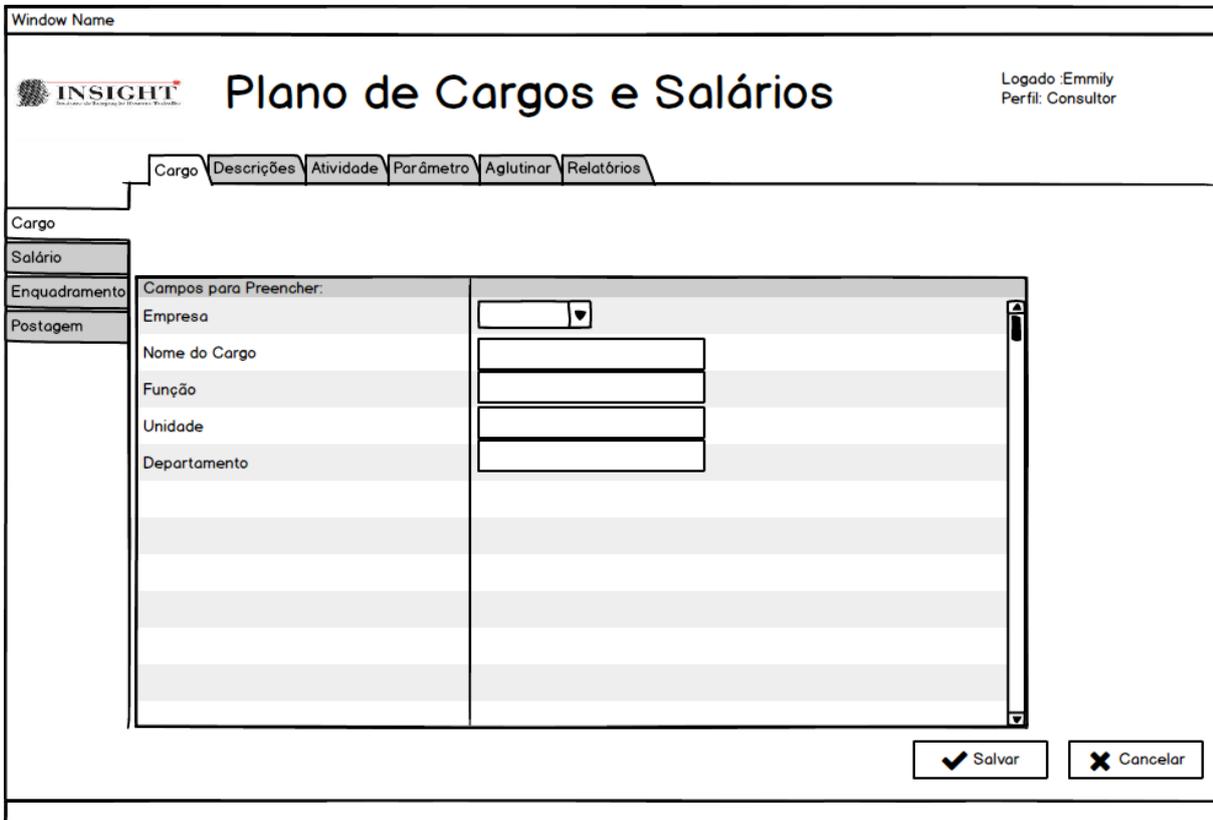


Figura 11: Incluir Cargo



## 1.2 Manter Descrição de Cargo

Figura 12: Alterar Descrição de Cargo

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado : Sadia  
Perfil: Cliente

Mural Pesquisas Resultados

Cargo Salário Enquadramento Postagem

### Formulário Descrição Cargo : Analista de Sistemas JR

Informações Gerais

Campos a preencher:

Formação Necessária	Superior
Experiência	3 anos ou mais
Complexidade da Tarefa	Alta
Responsabilidade	SLA, entregas, ...
Grau de Autonomia	Total
Missão	Entrega Pacotes ao DTI
Conhecimentos	Pacote Office, Programação, ...
Habilidades	Liderança
Atitudes/Comportamentos	Calm, trabalho em equipe...
Requisitos Desejáveis	Ter trabalhado com ferramenta.
Indicadores de desempenho	Pacotes por mês

Figura 13: Consultar Descrição de Cargo

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado : Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo Descrições Atividade Parâmetro Aglutinar Relatórios

Comparar Validar Gerar Formulário

Cargo Empresa Cargo

"Escreva aqui o nome do cargo que deseja consultar"

Formulário	Nome do Formulário	Empresa
AN01_SADIA001	DESCargo Analista Suporte JR.	Sadia  
AN01_SADIA002	DESCargo Analista Suporte JR	Sadia  
AN01_SADIA003	DESCargo Analista Suporte JR	Sadia  
AN02_INSIGHT001	DESCargo Analista Suporte	Insight  
AN02_INSIGHT002	DESCargo Analista Suporte	Insight  

Figura 14: Excluir Descrição de Cargo

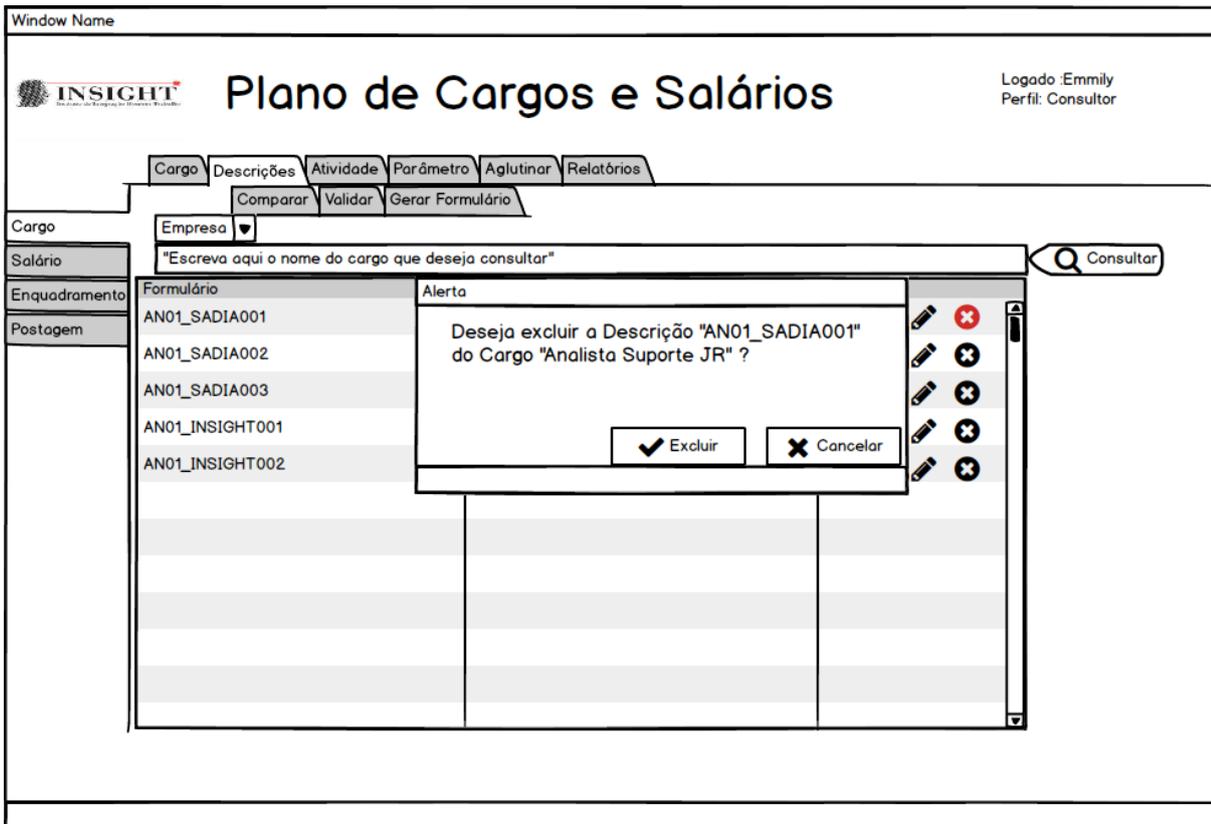
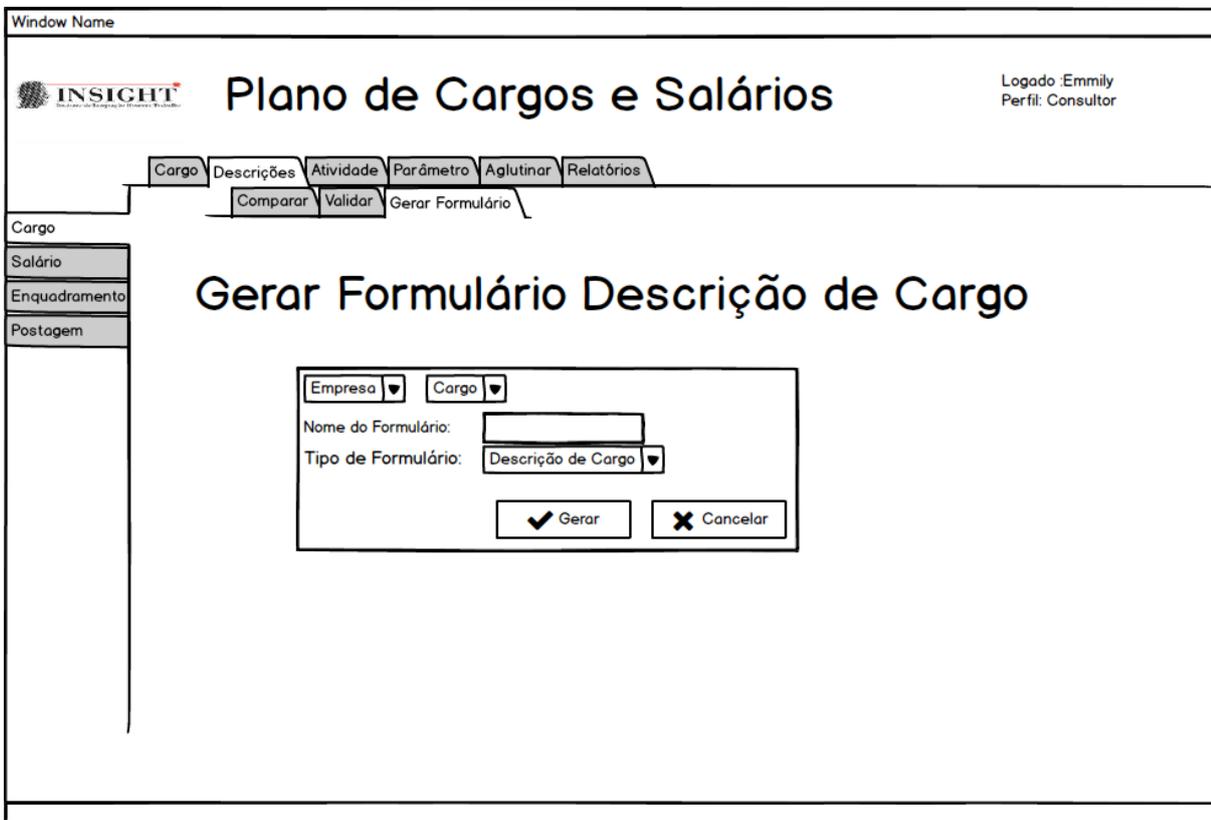


Figura 15: Gerar Formulário Descrição de Cargo



### 1.3 Manter Atividade

Figura 16: Alterar Atividade

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | **Atividade** | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Tipo de Atividade | Atividade Fora do Padrão

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Campos para Preencher:

Nome da Atividade:

Descrição da Atividade:

Área de Atuação:

Figura 17: Consultar Atividade

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | **Atividade** | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Tipo de Atividade | Atividade Fora do Padrão

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Tipo de Atividade

Código Atividade	Nome da Atividade	Área de Atuação	
ATI_001	Programar JÁva.	TI- Desenvolvimento	
ATI_002	Configurar impressora JR	TI- Suporte	
ATI_003	Gerenciar Atividades	TI- Gerência de Projetos	
ATI_004	Relacionamento entre equipes	RH	
ATI_005	Contratação	RH	

Figura 18: Excluir Atividade

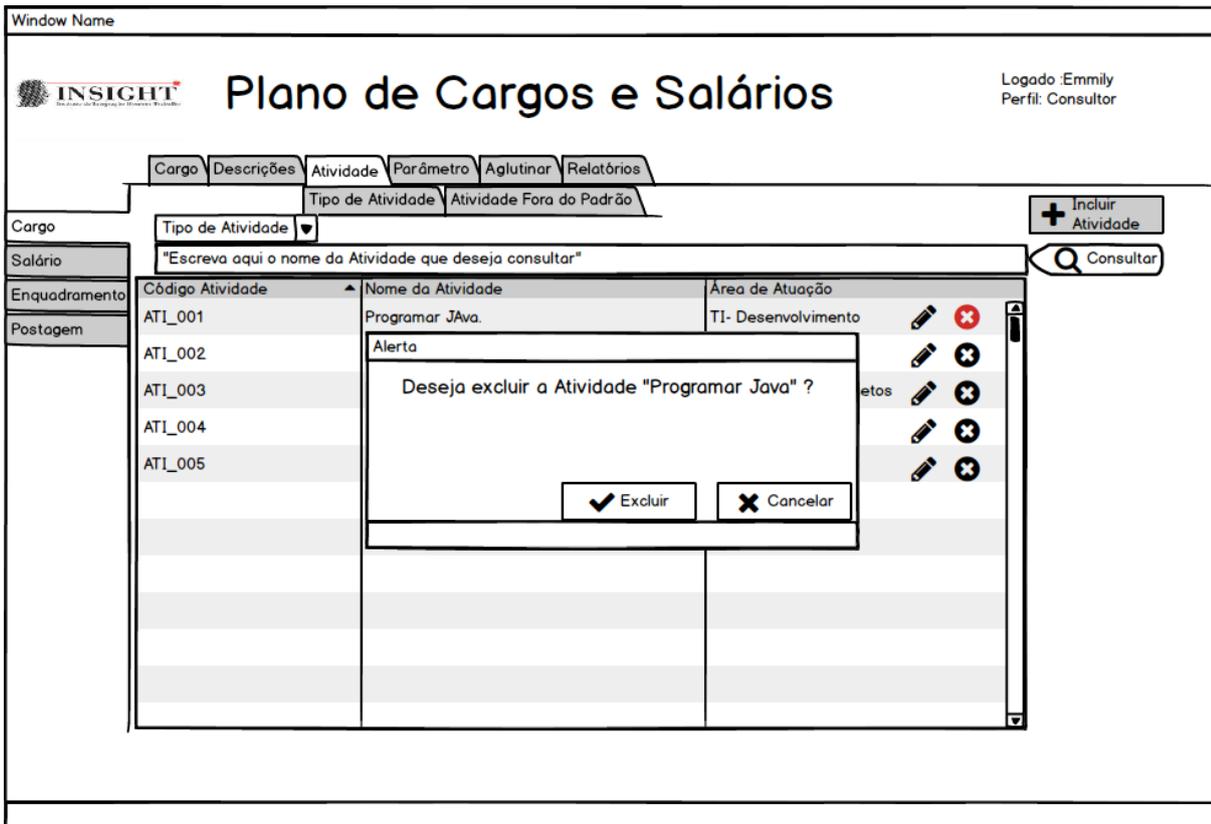
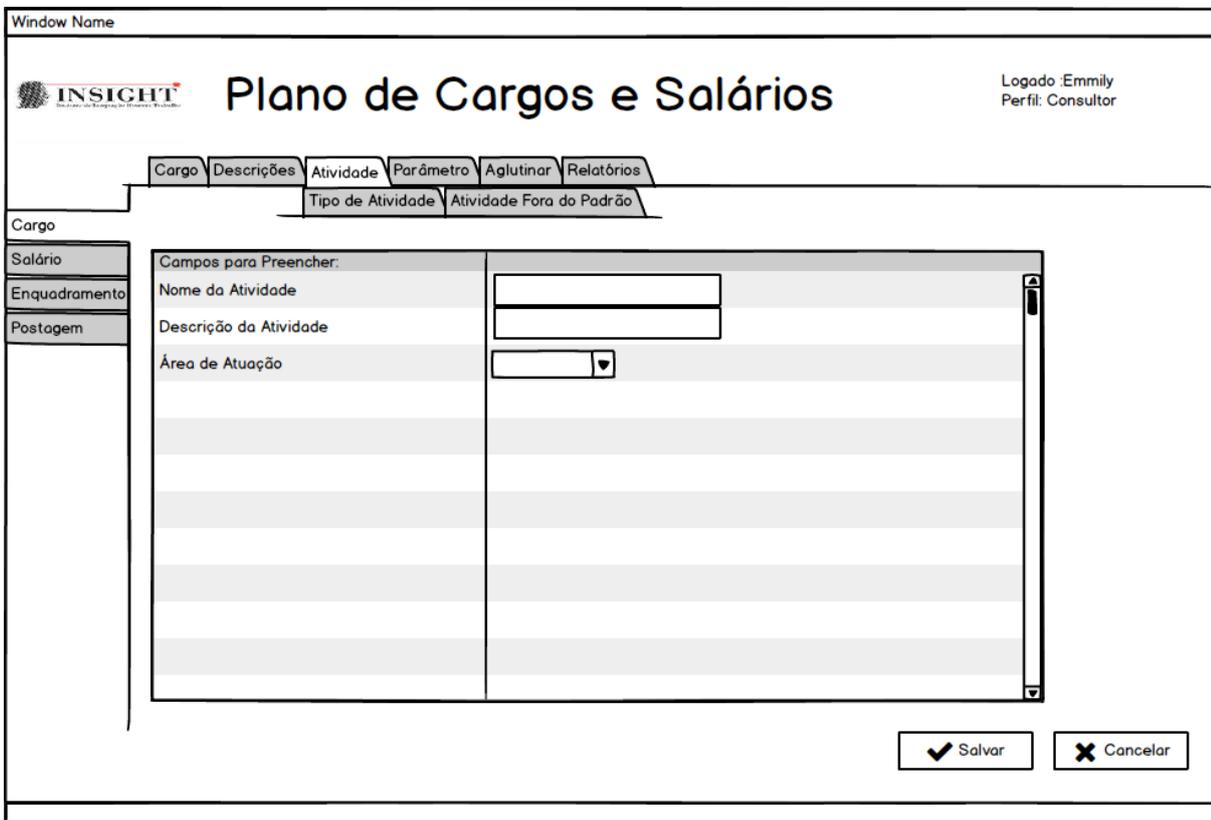


Figura 19: Incluir Atividade



## 1.4 Manter Tipo de Atividade

Figura 20: Alterar Tipo de Atividade

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãos | **Atividade** | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Tipo de Atividade | Atividade Fora do Padrão

Campo: Salário

Campo: Enquadramento

Campo: Postagem

Campos para Preencher:

Nome do Tipo de Atividade: TI- Desenvolvimento

Descrição do Tipo de Atividade: Área responsável pelas atividades de desenvolvimento de software como : programar, debugar, gerenciar, etc

✓ Alterar    ✕ Cancelar

Figura 21: Consultar Tipo de Atividade

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãos | **Atividade** | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Tipo de Atividade | Atividade Fora do Padrão

+ Incluir Tipo Atividade

Salário: "Escreva aqui o nome do Tipo de Atividade que deseja consultar"

Q Consultar

Código do Tipo de Atividade	Nome do Tipo de Atividade	Descrição		
TIATI_001	TI- Desenvolvimento	Área representa as atividades de desenvolvimento de sistema		
TIATI_002	TI- Suporte	Área representa as atividades de suporte ao usuário		
TIATI_003	TI- Gerência de Projetos	Área representa as atividades do gerenciamento de projetos		
TIATI_004	RH	Área representa as atividades dos Recursos humanos		
TIATI_005	ADM	Área representa as atividades de administração		

Figura 22: Excluir Tipo de Atividade

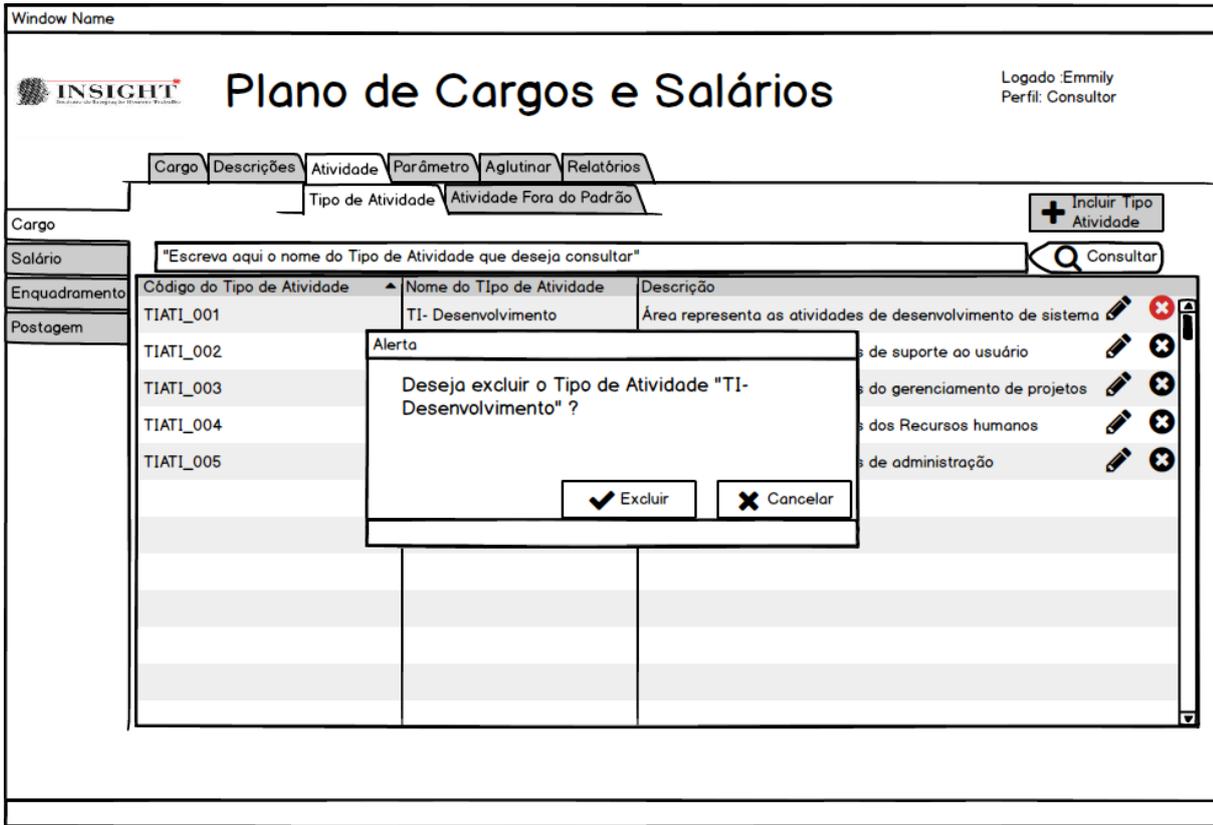
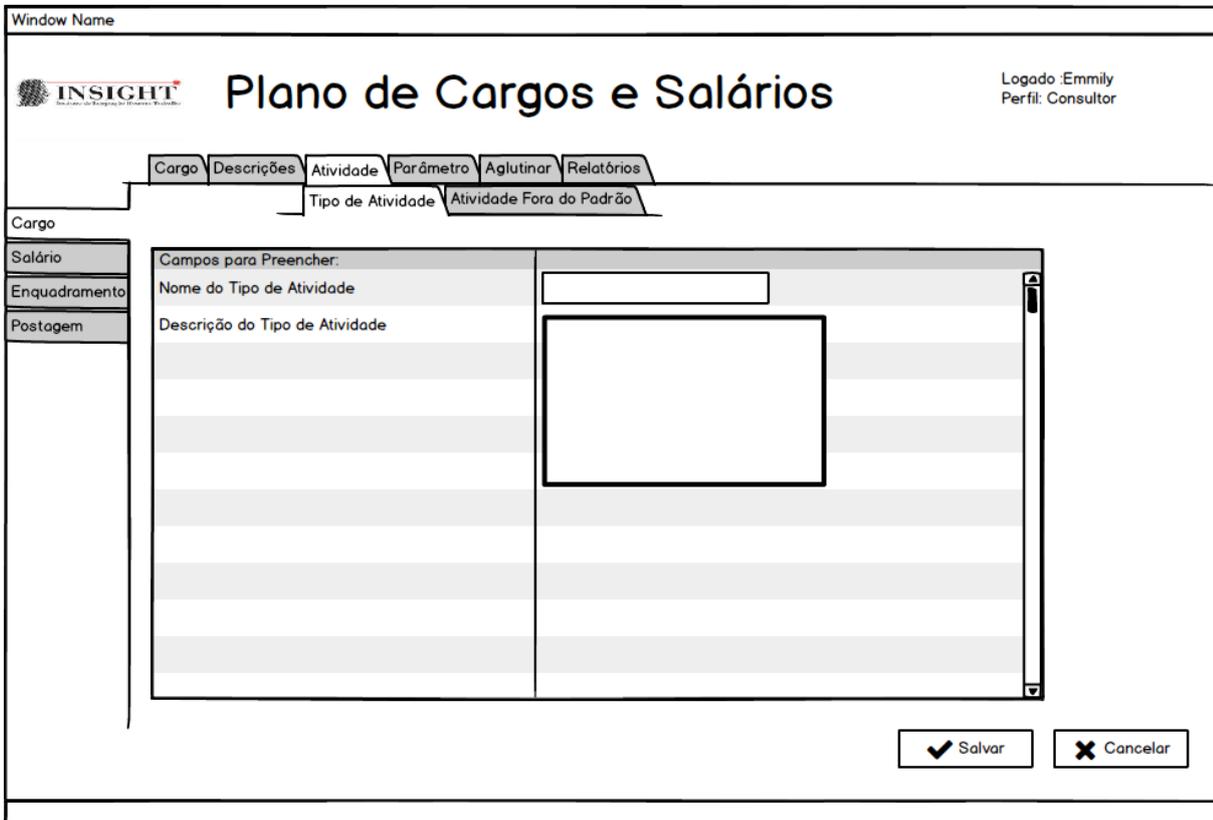


Figura 23: Inserir Tipo de Atividade



## 1.5 Manter Parâmetro

Figura 24: Alterar Parâmetro

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | **Parâmetro** | Aglutinar | Relatórios

Pontuar | Gerar Lista Hierárquica | Validar Lista Hierárquica

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Campos para Preencher:

Nome do Parâmetro	Escolaridade
Descrição do Parâmetro	Representa A escolaridade necessária para exercer o cargo....
Pontuação Máxima	50

Figura 25: Consultar Parâmetro

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | **Parâmetro** | Aglutinar | Relatórios

Pontuar | Gerar Lista Hierárquica | Validar Lista Hierárquica

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

"Escreva aqui o nome do parâmetro que deseja consultar"

Código do Parâmetro	Nome do Parâmetro	Pontuação Máxima		
PA_001	Escolariade.	35		
PA_002	Experiência	30		
PA_003	Complexidade	40		
PA_004	Responsabilidade	50		
PA_005	Autonomia	20		

Figura 26: Excluir Parâmetro

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãoes | Atividade | **Parâmetro** | Aglutinar | Relatórios

Pontuar | Gerar Lista Hierárquica | Validar Lista Hierárquica

Cargo

Salário "Escreva aqui o nome do parâmetro que deseja consultar" + Incluir Parâmetro

Enquadramento

Código do Parâmetro	Nome do Parâmetro	Pontuação Máxima	
PA_001	Escolaridade.	35	
PA_002			
PA_003			
PA_004			
PA_005			

Alerta

Deseja excluir o Parâmetro "Escolaridade" ?

Figura 27: Inserir Parâmetro

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãoes | Atividade | **Parâmetro** | Aglutinar | Relatórios

Pontuar | Gerar Lista Hierárquica | Validar Lista Hierárquica

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Campos para Preencher:

Nome do Parâmetro

Descrição do Parâmetro

Pontuação Máxima

## 1.6 Comparação de Atividades

Figura 28: Comparar Atividades

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrição | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Comparar | Validar | Gerar Formulário

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

### Comparar Atividades

Empresa ▼ Cargo ▼

Comparar com trabalhos antigos? Empresa ▼ Cargo ▼

Figura 29: Validar Atividades01

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrição | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Comparar | Validar | Gerar Formulário

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa ▼

"Escreva aqui o nome do cargo que deseja consultar"

Nome do Cargo	Código do Cargo	Empresa	Descrição Validada?	
Analista Suporte SR.	CCA-001	Sadia	<input checked="" type="checkbox"/>	<a href="#">Validar</a>
Analista Suporte Pleno	CCA-002	Sadia	<input type="checkbox"/>	<a href="#">Validar</a>
Analista Suporte JR	CCA-03	Sadia	<input checked="" type="checkbox"/>	<a href="#">Validar</a>
Analista Suporte	CCA-04	Insight	<input type="checkbox"/>	<a href="#">Validar</a>
Analista Suporte	CCA-05	Perdigão	<input type="checkbox"/>	<a href="#">Validar</a>

Figura 30: Validar atividades02

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Comparar | Validar | Gerar Formulário

Cargo: Analista Suporte JR  
Empresa: Sadia

### Validar Atividades

**ATIVIDADES PADRÕES**

- Sustentação de Sistemas
- Configuração de Ferramentas
- Suporte a usuario
- Gerenciar Equipe
- Gerenciar atividades
- Testar sistemas
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade

<<
>>

**ATIVIDADES FORA DOS PADRÕES**

- Concertar Impressora
- Configurar Impressora
- Concertar Computadores
- Formatar Computares
- Desenhar Sites
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade

## 1.7 Atribuir Atividades

Figura 31: Atividades Fora dos Padrões

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Tipo de Atividade | Atividade Fora do Padrão

Cargo: Empresa

+ Atribuir Atividade

Salário: "Escreva aqui o nome da Atividade que deseja consultar" Q Consultar

Código Atividade	Nome da Atividade	Área de Atuação
ATI_001	Programar JÁva.	TI- Desenvolvimento
ATI_002	Configurar impressora JR	TI- Suporte
ATI_003	Gerenciar Atividades	TI- Gerência de Projetos
ATI_004	Relacionamento entre equipes	RH
ATI_005	Contratação	RH

Figura 32: Atribuir Atividades Fora dos Padrões

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrição | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Tipo de Atividade | Atividade Fora do Padrão + Atribuir Atividade

Cargo: Empresa

Salário: "Escreva aqui o nome da Atividade que deseja consultar" "Escreva aqui o nome do Cargo que deseja consultar"

Nome da Atividade	Área de Atuação	Nome do Cargo	Código do Cargo
<input type="checkbox"/> Programar JÁva.	TI- Desenvolvimento	<input type="checkbox"/> Analista Suporte SR.	CCA-001
<input type="checkbox"/> Configurar impressora JR	TI- Suporte	<input type="checkbox"/> Analista Suporte Pleno	CCA-002
<input type="checkbox"/> Gerenciar Atividades	TI- Gerência de Projetos	<input type="checkbox"/> Analista Suporte JR	CCA-03
<input type="checkbox"/> Relacionamento entre equipes	RH	<input type="checkbox"/> Analista Suporte	CCA-04
<input type="checkbox"/> Contratação	RH	<input type="checkbox"/> Analista Suporte	CCA-05

✓ Salvar ✗ Cancelar

## 1.8 Aglutinar Cargo

Figura 33: Aglutinar Cargo01

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrição | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Cargo: Empresa Aglutinar

Salário: "Escreva aqui o nome do cargo que deseja consultar" Q Consultar

Nome do Cargo	Código do Cargo
<input type="checkbox"/> Analista Suporte SR.	CCA-001
<input type="checkbox"/> Analista Suporte Pleno	CCA-002
<input type="checkbox"/> Analista Suporte JR	CCA-03
<input type="checkbox"/> Analista Suporte	CCA-04
<input type="checkbox"/> Analista Suporte	CCA-05

Figura 34: Aglutinar Cargo02

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Informações Gerais | Atividade

Campos a preencher:	Cargo 1	Cargo 2	Final
Nome do Cargo	Analista A	Analista B	<input type="text"/>
Formação Necessária	Superior	Médio	<input type="text"/>
Experiência	3anos	Nenhuma	<input type="text"/>
Complexidade da Tarefa	Alta Direção	Tática	<input type="text"/>
Responsabilidade	XXXX	XXX	<input type="text"/>
Grau de Autonomia	Baixa	Média	<input type="text"/>
Missão	XXXX	XXx	<input type="text"/>
Conhecimentos	XXXX	XXXX	<input type="text"/>
Habilidades	XXXX	XXX	<input type="text"/>
Atitudes/Comportamentos	YYYY	YYYY	<input type="text"/>
Requisitos Desejáveis	Certificado A	Certificado B	<input type="text"/>
Indicadores de desempenho	SLA	SLA	<input type="text"/>

Cancelar

Figura 35: Aglutinar Cargo03

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Informações Gerais | Atividade

**ATIVIDADES AGLUTINADAS**

- Concertar Impressora
- Configurar Impressora
- Concertar Computadores
- Formatar Computares
- Desenhar Sites
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade

Excluir

Salvar  Cancelar

## 1.9 Lista Hierárquica

Figura 36: Pontuar Cargos

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Pontuar | Validar Lista Hierárquica

Cargo

Salário Empresa  Consultar

Enquadramento	Nome do Cargo	Parâmetro 1	Parâmetro 2	Parâmetro 3	Parâmetro 4	Parâmetro 5	Total
Postagem	Analista Financeiro	30/50	40/55	25/40	30/45	5/20	130/200
	Analista de Sistemas JR	20/50	40/55	25/40	30/45	5/20	120/200
	Analista de Sistemas Pleno	30/50	50/55	25/40	30/45	5/20	140/200
	Analista de Suporte	30/50	40/55	25/40	35/45	5/20	135/200
	Analista Administrativo	30/50	40/55	25/40	30/45	20/20	145/200

+ Adiciona Parâmetro  
⌂ Gerar Lista Hierárquica

X Cancelar

Figura 37: Validar Lista Hierárquica

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Pontuar | Validar Lista Hierárquica

Cargo

Salário Empresa  Consultar

Enquadramento	Colocação	Nome do Cargo	Pontuação
Postagem	1	Analista Administrativo	145
	2	Analista de Sistemas Pleno	140
	3	Analista de Suporte	135
	4	Analista Financeiro	130
	5	Analista de Sistemas JR	120

Validar Lista

X Cancelar

## 1.10 Relatório Gerenciais do Módulo Cargo

Figura 38: Relatório Atividades Fora do Padrão

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Lista de Cargo | Lista Hierárquica | Atividades por Cargo | **Atividades Fora do Padrão**

Cargo: Empresa ▼

Salário:

Enquadramento	ID	Nome da Atividade	Área de Atuação
Postagem	1	Programar JÁva.	TI- Desenvolvimento
	2	Configurar impressora JR	TI- Suporte
	3	Gerenciar Atividades	TI- Gerência de Projetos
	4	Relacionamento entre equipes	RH
	5	Contratação	RH

Figura 39: Relatório Atividades Por Cargo

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descrições | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Lista de Cargo | Lista Hierárquica | **Atividades por Cargo** | Atividades Fora do Padrão

Cargo: Empresa ▼

Salário: Cargo ▼

Enquadramento	ID	Nome da Atividade	Área de Atuação
Postagem	1	Programar JÁva.	TI- Desenvolvimento
	2	Configurar impressora JR	TI- Suporte
	3	Gerenciar Atividades	TI- Gerência de Projetos
	4	Relacionamento entre equipes	RH
	5	Contratação	RH

Figura 40: Relatório Lista de Cargos

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãoes | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Lista de Cargo | Lista Hierárquica | Atividades por Cargo | Atividades Fora do Padrão

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa ▼ Gerar Relatório

ID	Nome do Cargo
1	Analista Administrativo
2	Analista de Sistemas Pleno
3	Analista de Suporte
4	Analista Financeiro
5	Analista de Sistemas JR

Imprimir Cancelar

Figura 41: Relatório Lista Hierárquica

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Cargo | Descriçãoes | Atividade | Parâmetro | Aglutinar | Relatórios

Lista de Cargo | Lista Hierárquica | Atividades por Cargo | Atividades Fora do Padrão

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa ▼ Gerar Relatório

Colocação	Nome do Cargo	Pontuação
1	Analista Administrativo	145
2	Analista de Sistemas Pleno	140
3	Analista de Suporte	135
4	Analista Financeiro	130
5	Analista de Sistemas JR	120

Imprimir Cancelar

## 2. MÓDULO SALÁRIO

### 2.1 Manter Tabela Salarial

Figura 42: Alterar Tabela Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa ▼

Cargos	Salário	Gratificação
Analista Administrativo	R\$ 5.412,00	15%
Analista de Sistemas Pleno	R\$ 6.312,00	20%
Analista de Suporte	R\$ 3.222,00	20%
Analista Financeiro	R\$ 2.312,00	10%
Analista de Sistemas JR	R\$ 3.541,00	15%

Figura 43: Consultar Tabela Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Cargo Empresa + Incluir Tabela Salarial ✎ Incluir Tabela Salarial Ajustada

Salário "Escreva aqui o nome da Tabela salarial que deseja consultar" 🔍 Consultar

Enquadramento	COD	Empresa	Tabela Ajustada	
Postagem	TABSAL001	Sadia	Sim	 
	TABSAL002	Sadia	Não	 
	TABSAL003	FORD	Sim	 
	TABSAL003	FORD	Não	 

Figura 44: Excluir Tabela Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Cargo Empresa + Incluir Tabela Salarial ✎ Incluir Tabela Salarial Ajustada

Salário "Escreva aqui o nome da Tabela salarial que deseja consultar" 🔍 Consultar

Enquadramento	COD	Empresa	Tabela Ajustada	
Postagem	TABSAL001	Sadia	Sim	 
	TABSAL002	Sadia	Não	 
	TABSAL003	FORD	Sim	 
	TABSAL003	FORD	Não	 

Alerta

Deseja excluir a Tabela "TABSAL001 , SADIA, Ajustada" ?

Figura 45: Incluir Tabela Salarial

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa ▼

Cargos	Salário	Gratificação
Analista Administrativo		
Analista de Sistemas Pleno		
Analista de Suporte		
Analista Financeiro		
Analista de Sistemas JR		

✓ Salvar ✗ Cancelar

Figura 46: Incluir Tabela Salarial Ajustada

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa ▼ Tabela ▼

**Incluir Tabela Salarial Ajustada**

Cargos	Salário	Gratificação
Analista Administrativo	R\$ 5.412,00	15%
Analista de Sistemas Pleno	R\$ 6.312,00	20%
Analista de Suporte	R\$ 3.222,00	20%
Analista Financeiro	R\$ 2.312,00	10%
Analista de Sistemas JR	R\$ 3.541,00	15%

✓ Alterar ✗ Cancelar

## 2.2 Pesquisa Salarial

Figura 47: Alterar Pesquisa Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Mural Pesquisas Resultados

Cargo Salário Enquadramento Postagem

### Formulário Pesquisa Salarial Empresa: Sadia

Nome do Cargo	Frequência	Salário
Analista Administrativo	44	R\$5.000,00
Analista de Sistemas Pleno	13	R\$1200,00
Analista de Suporte	2	R\$3.440,00
Analista Financeiro	11	R\$3.001,00
Analista de Sistemas JR	5	R\$1304,00

Salvar     Cancelar

Figura 48: Consultar Pesquisa Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Pesquisas Gerar Formulário Análise Estatística

Cargo Empresa

Salário "Escreva aqui o nome da pesquisa salarial que deseja consultar"

Código da Pesquisa	Nome da Pesquisa	Data da Pesquisa	Empresa Requisitante
PQS_001	Pesquisa Cargos Hospital	30/06/2015	Sadia  
PQS_001	Pesquisa Cargos Cantina	30/10/2015	Insight  
PQS_001	Pesquisa Cargos Restaurante	01/05/2015	Ford  
PQS_001	Pesquisa Cargos Faculdade	10/10/2015	Bradesco  
PQS_001	Pesquisa Cargos Banco	30/05/2014	UniCEUB  
PQS_001	Pesquisa Cargos Segurador	17/07/2015	AMC  

Figura 49: Excluir Pesquisa Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Pesquisas Gerar Formulário Análise Estatística

Cargo Empresa

Salário "Escreva aqui o nome da pesquisa salarial que deseja consultar" Q Consultar

Enquadramento	Código da Pesquisa	Nome da Pesquisa	Data da Pesquisa	Empresa Requiritante	
Postagem	PQS_001	Pesquisa Cargos Hospital	30/06/2015	Sadia	
	PQS_001	Pesquis			
	PQS_001	Pesquis			
	PQS_001	Pesquis			
	PQS_001	Pesquis			
	PQS_001	Pesquis			

**Alerta**

Deseja excluir a Pesquisa Salarial "PQS\_001 Pesquisa Cargos Hospital" ?

Figura 50: Gerar Formulário Pesquisa Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado: Emmily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Pesquisas Gerar Formulário Análise Estatística

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

## Gerar Formulário Pesquisa Salarial

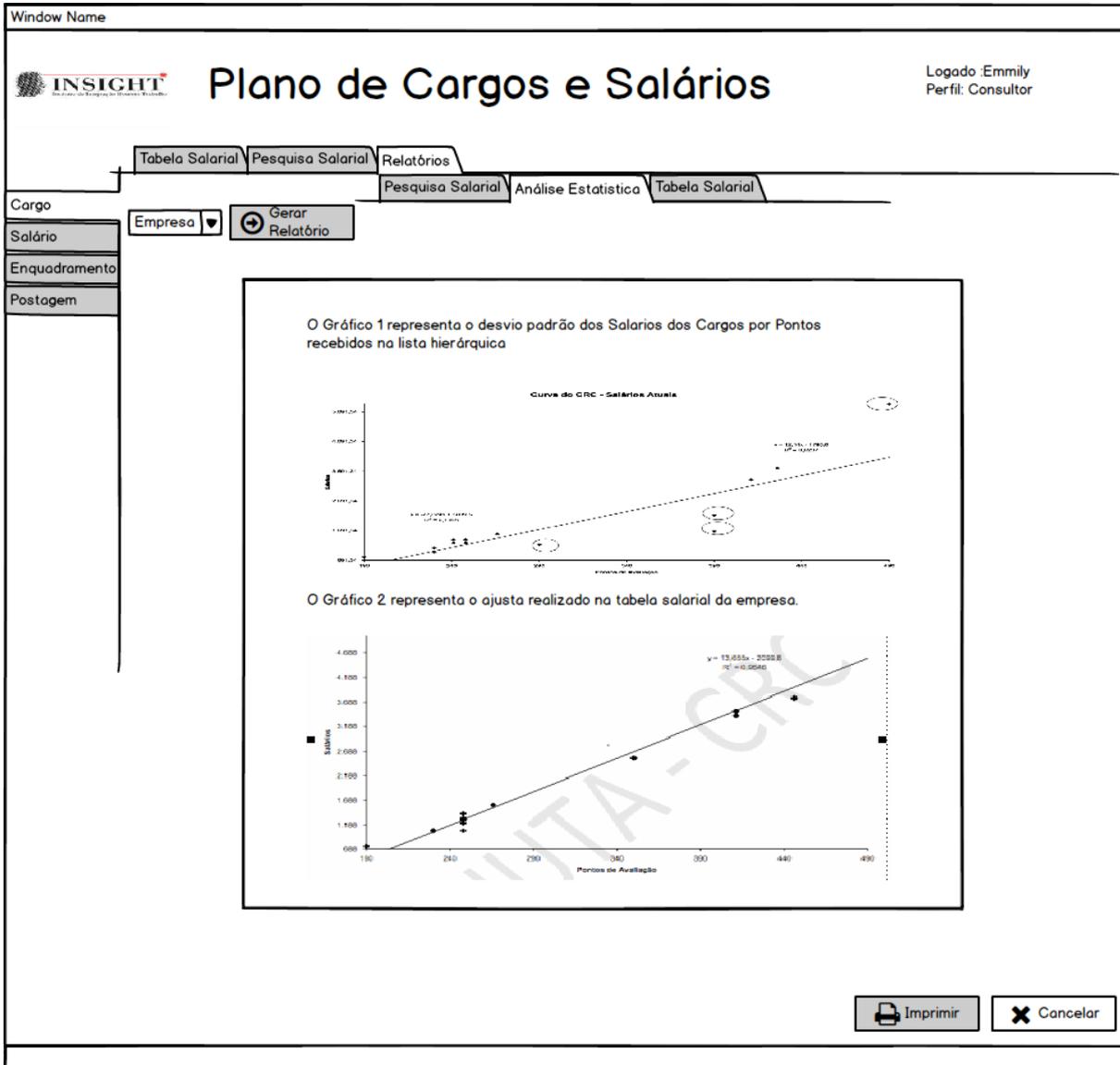
Tipo de Formulário: Pesquisa Salarial

Nome do Formulário:

Empresa  Cargo  
 Empresa  Cargo  
 Cargo

## 2.3 Relatórios gerencias Módulo Salário

Figura 51: Relatório Análise Estatística



Imprimir

Cancelar

Figura 52: Relatório Pesquisa Salarial

Window Name

**INSIGHT** **Plano de Cargos e Salários** Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Pesquisa Salarial Análise Estatística Análise Estatística Contratante

Cargo

Empresa

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa	Freq.	Salário sem variável	Salário com variável
EMP002	3	R\$ 1947	R\$ 1947
EMP003	1	R\$ 1392	R\$ 1392
EMP004	1	R\$ 1392	R\$ 1392
EMP005	4	R\$ 1080	R\$ 1080
—			
Freqüência	44		44
Desvio Padrão	274.83		264,44
Média + 2 vezes o Desvio Padrão	1930.61		1936.06
Média - 2 vezes o Desvio Padrão	831.28		878.32
Máximo S/ média	4105%		38.42%
Média S/ mínimo	27.87%		30.30%
Máximo	1947.85		1947.85
Terceiro Quartil	1528.00		1528.00
Mediana	1392.76		1392.76
Média	1380.94		1407.19
Primeiro Quartil	1165.56		1165.56
Mínimo	1080.00		1080.00
Salário Minha Empresa	1037.00		1037.00
Minha Empresa em relação à média	-24.91%		-26.31%
Minha Empresa em relação à mediana	-25.54%		-25.54%

Figura 53: Relatório Tabela Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Tabela Salarial Pesquisa Salarial Relatórios

Pesquisa Salarial Análise Estatística Tabela Salarial

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa

Editada

Cargo	Frequencia	Salário	Gratificação
Analista de Sistemas JR	12	R\$3.011	30%
Analista de Suporte JR	2	R\$5.221	40%
Analista de Sistemas SR	12	R\$7.511	35%
Analista de Teste Pleno	3	R\$4.350	20%
Analista de Suporte SR	5	R\$1251	15%

### 3. MÓDULO ENQUADRAMENTO

Figura 54: Consultar Enquadramento

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emmily  
Perfil: Consultor

Enquadramentos Relatório

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Empresa   Gerar Enquadramento

Cod	Empresa	
ENQ_001	Sadia	<input type="button" value="X"/>
ENQ_002	Sadia	<input type="button" value="X"/>
ENQ_003	Ford	<input type="button" value="X"/>
ENQ_004	insight	<input type="button" value="X"/>
ENQ_005	Volks	<input type="button" value="X"/>

Figura 55: Excluir Enquadramento

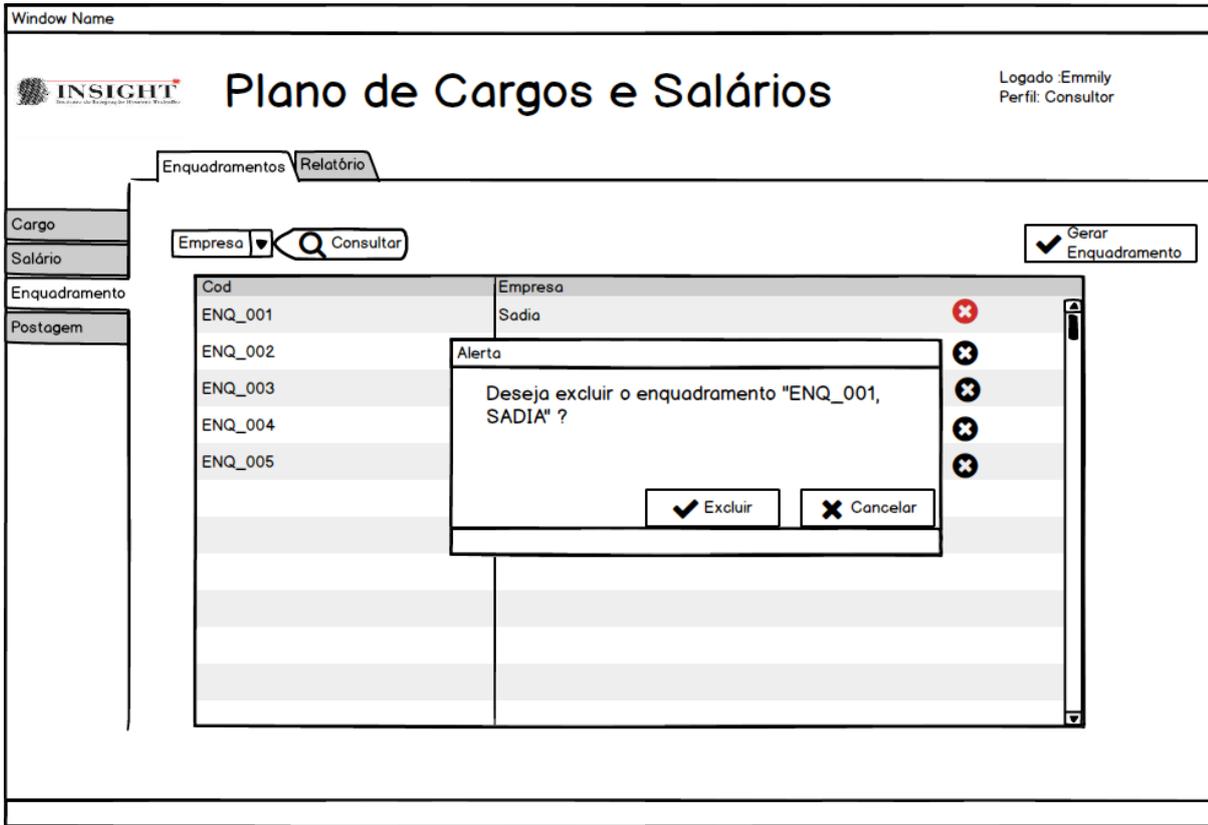


Figura 56: Gerar Enquadramento

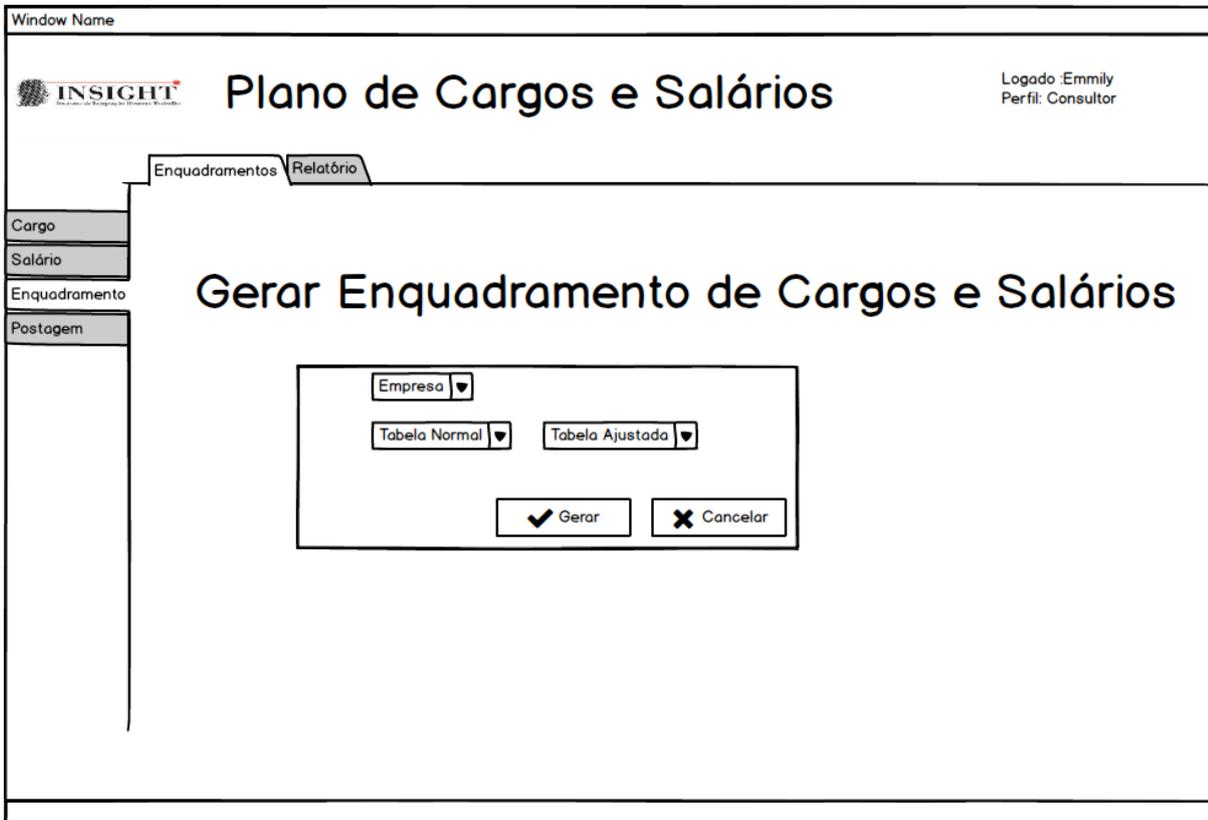


Figura 67: Relatório Enquadramento

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Enquadramentos Relatório

Cargo

Salário Empresa Enquadramento Consultar

Enquadramento	NOME CARGO	SALÁRIO ATUAL	GRATIF. ATUAL	TOTAL ATUAL	NOVO SALÁRIO	NOVA GRATIF.	NOVO TOTAL	DIFERENÇA EM R\$
Postagem	Assessora da Presidência	2.617.52	30%	3.402.78	3.408.23		3.408.23	5.45
	Assessoria da Diretoria	2.617.52	30%	3.402.78	3.408.23		3.408.23	5.45
	Assessoria Jurídica	2.617.52	30%	3.402.78	2695.62	30%	3.504.31	10153
	Assistente Administrativo	1382.68		1382.68	1409.47		1409.47	26.79
	Assistente Administrativo	962.80		962.80	1068.48		1068.48	105.68
	Assistente de Fiscalização	1276.32		1276.32	1299.96		1299.96	23.64

Imprimir Cancelar

#### 4. POSTAGEM E FORMULÁRIOS

##### 4.1 Manter Postagem

Figura 57: Alterar Postagem

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado : Emmily  
Perfil: Consultor

Postagem Formulário

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

Campos para Preencher:

Título da Postagem	Preencher Pesquisa Salarial
Empresa Relacionada	Sadia ▾
Corpo da Postagem	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>A pesquisa salarial para os Cargos : Cargo 1,Cargo 2,Cargo 3,etc. Está desponivel para preenchimento no <a href="#">link</a>.</p> </div>

Figura 58: Consultar Postagem

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado : Emmily  
Perfil: Consultor

Postagem Formulário

Cargo

Salário

Enquadramento

Postagem

"Escreva aqui o Título da Postagem que deseja consultar"

**Preencher Pesquisa Salarial**

A pesquisa salarial para os Cargos : Cargo 1,Cargo 2,Cargo 3,etc.  
Está desponivel para preenchimento no [link](#).

**Resultado Descrição de Cargo**

O resultado da descrição do Cargo : Cargo 1  
Está desponivel para preenchimento no [link](#).

**Formulários Preenchidos**

Todos os Funcionários preencheram o formulário da descrição de cargo.  
Att  
Empresa SADIA

**Preencher Descrição de Cargo**

O formulário para descrição do Cargo : Cargo 1  
Está desponivel para preenchimento no [link](#).

Figura 59: Excluir Postagem

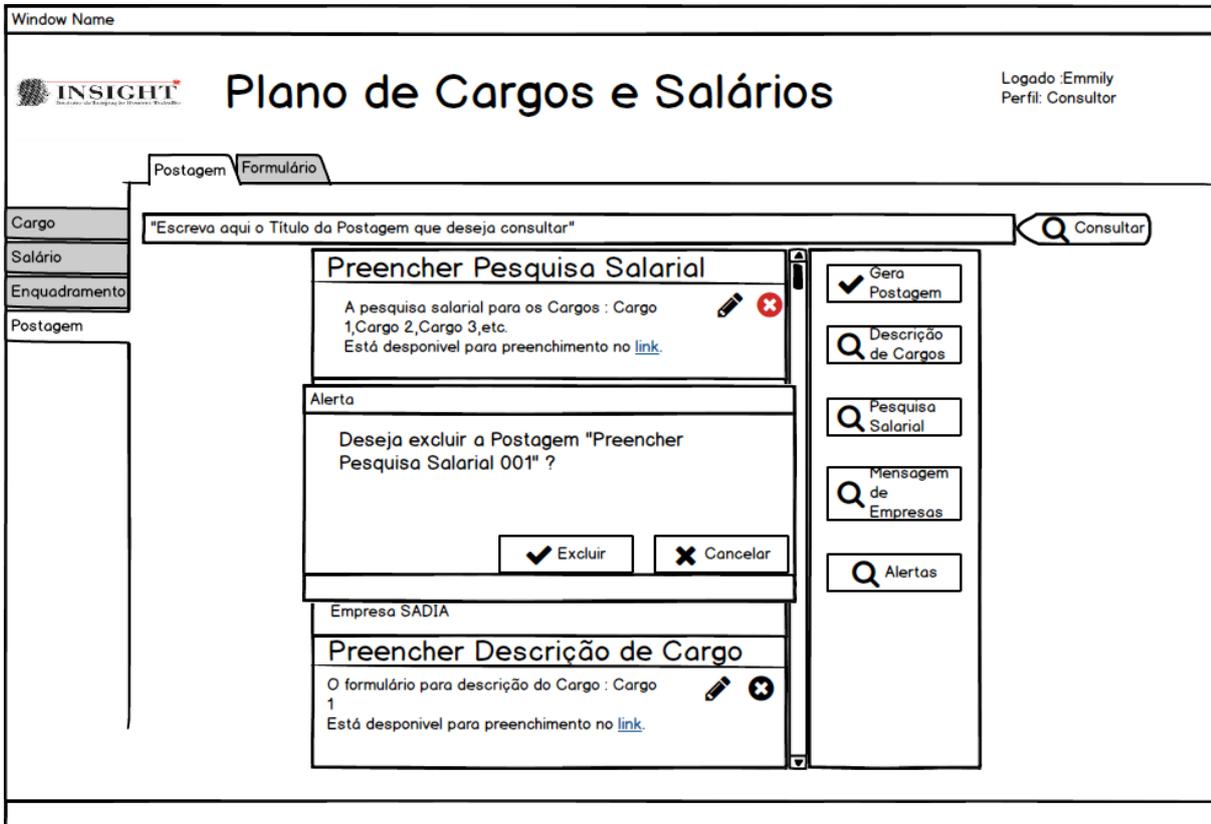
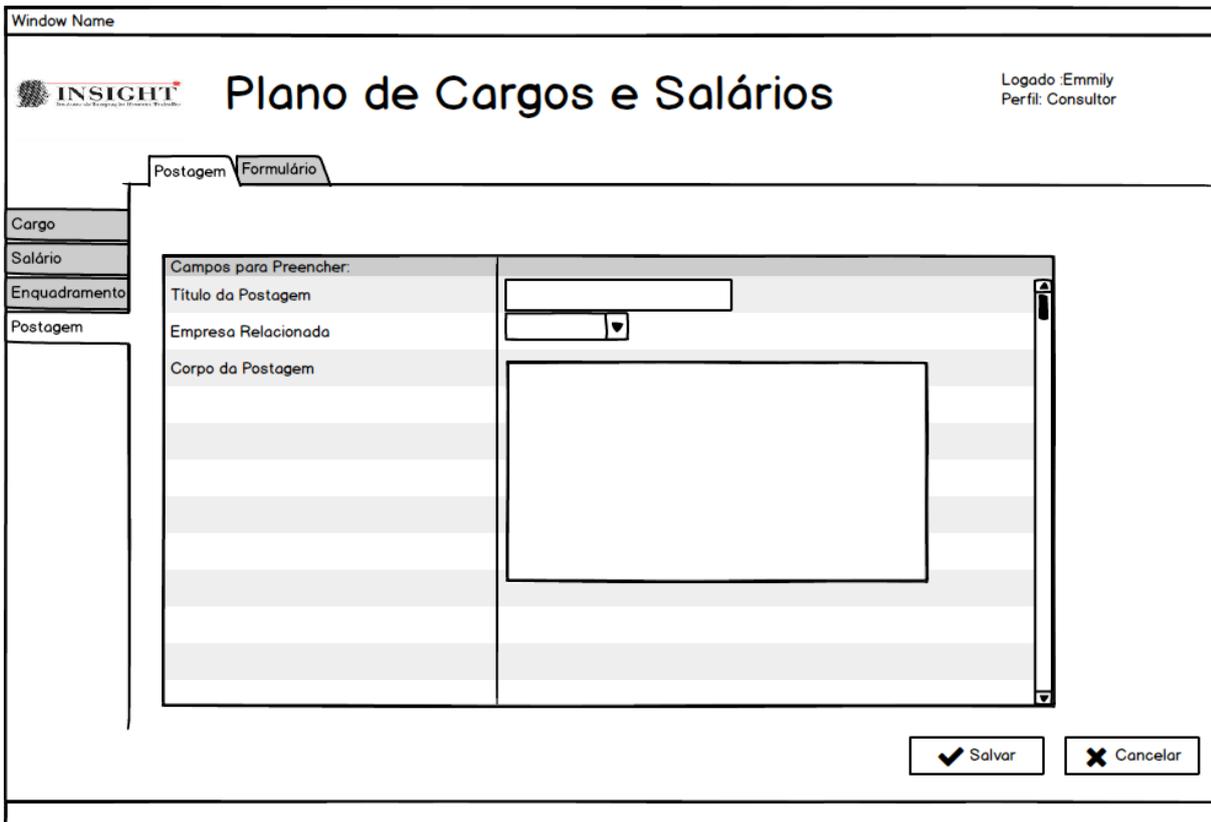


Figura 60: Incluir Postagem



## 4.2 Formulários

Figura 61: Alterar Formulário

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Postagem Formulário

Cargo  
Salário  
Enquadramento  
Postagem

Sadia ▾ Analista de Sistemas JR ▾

Tipo de Formulário: Descrição de Cargo ▾

Alterar Formulário Descrição de Cargo

Alterar  Cancelar

Tipo de Formulário: Pesquisa Salarial ▾

Nome da Pesquisa: PQSalarial Cargos Suporte Tecnico

Sadia ▾  Analista A ▾  
 Ford ▾  Analista B ▾  
 Vendedor A ▾

Alterar Formulário Pesquisa Salarial

Alterar  Cancelar

Figura 62: Consultar Formulário

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado :Emily  
Perfil: Consultor

Postagem Formulário

Cargo  
Salário  
Enquadramento  
Postagem

Tipo de Formulário ▾ Empresa ▾ + Gerar Formulário

"Escreva aqui o nome do formulário que deseja consultar" Q Consultar

Cod	Nome do Formulário	Tipo	Empresa	
AN01_SADIA001	DESC Analista Suporte JR.	DSCargo	Sadia	
AN01_SADIA002	DESC Analista Suporte JR	DSCargo	Sadia	
AN01_SADIA003	DESC Analista Suporte JR	DSCargo	Sadia	
PQS_001	Pesquisa Cargos Hospital	PQSalarial	Sadia	
PQS_002	Pesquisa Cargos Cantina	PQSalarial	Insight	
PQS_004	Pesquisa Cargos Restaurante	PQSalarial	Ford	
PQS_005	Pesquisa Cargos Faculdade	PQSalarial	Bradesco	

Figura 63: Excluir Formulário

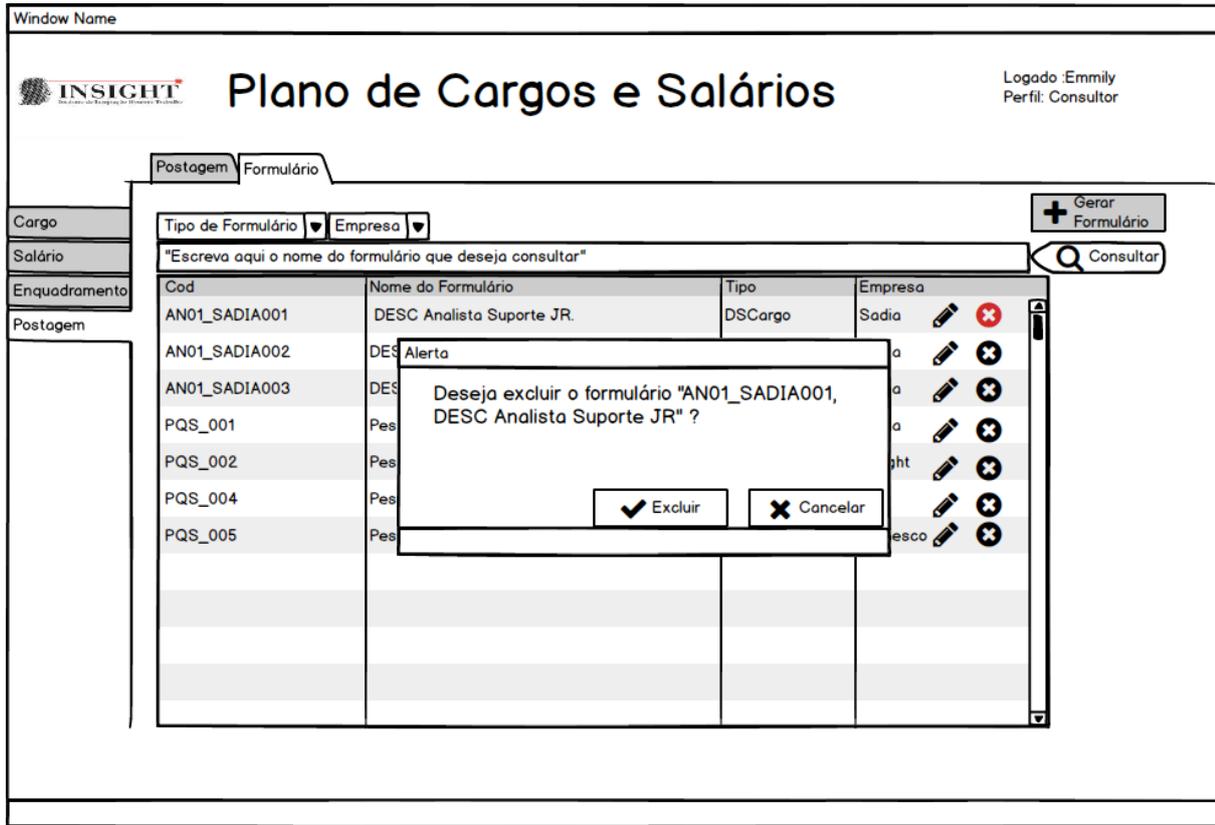


Figura 64: Formulário Descrição de Cargo01

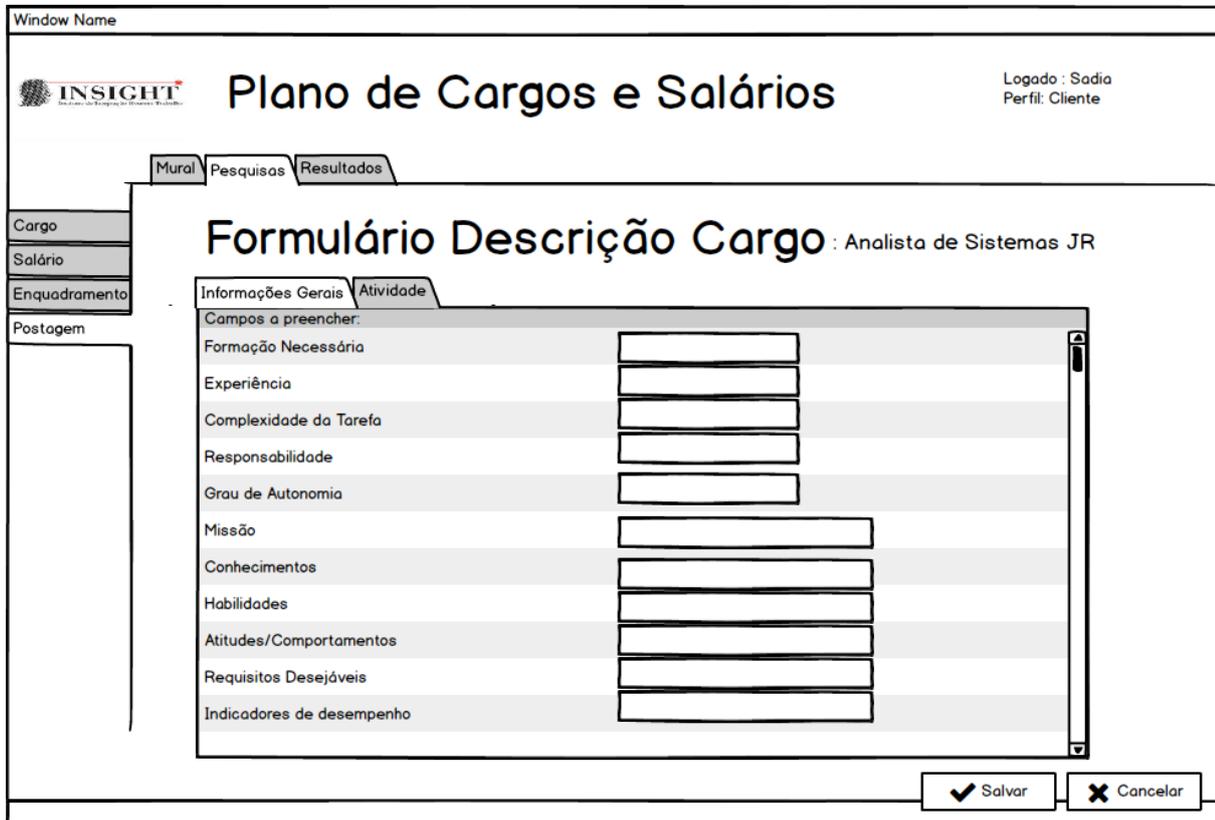


Figura 65: Formulário Descrição de Cargo02

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado : Sadia  
Perfil: Cliente

Mural Pesquisas Resultados

Cargo Salário Enquadramento Postagem

## Formulário Descrição Cargo : Analista de Sistemas JR

Informações Gerais Atividade

Área de Atuação ▾

- Sustentação de Sistemas
- Configuração de Ferramentas
- Suporte a usuario
- Gerenciar Equipe
- Gerenciar atividades
- Testar sistemas
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade

<<

>>

**ATIVIDADES SELECIONADAS**

- Sustentação de Sistemas
- Configuração de Ferramentas
- Suporte a usuario
- Gerenciar Equipe
- Gerenciar atividades
- Testar sistemas
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade
- Atividade

Salvar
  Cancelar

Figura 66: Formulário Pesquisa Salarial

Window Name

**INSIGHT** Plano de Cargos e Salários Logado : Sadia  
Perfil: Cliente

Mural Pesquisas Resultados

Cargo Salário Enquadramento Postagem

## Formulário Pesquisa Salarial

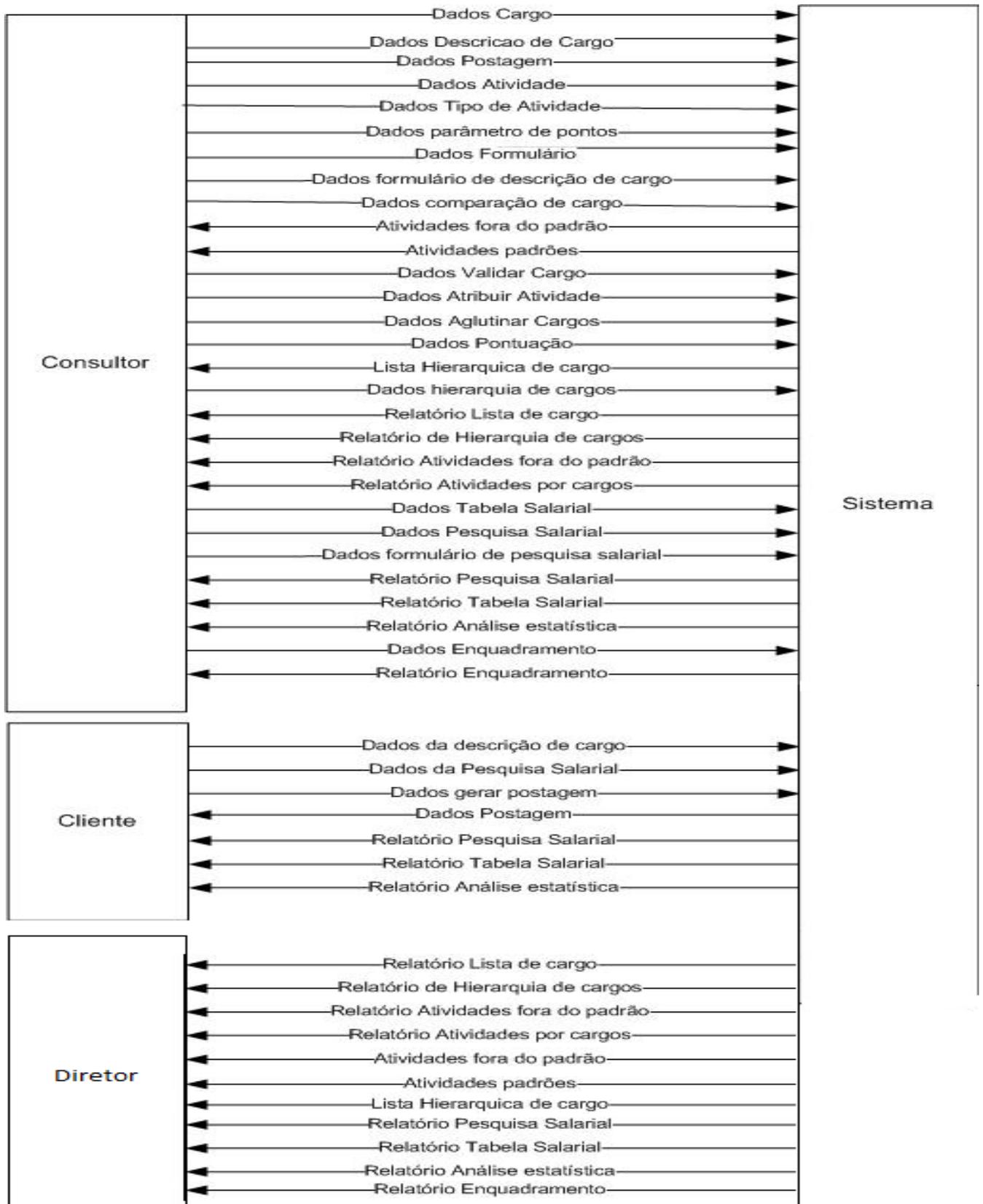
Nome do Cargo	Frequência	Salário
Analista Administrativo		
Analista de Sistemas Pleno		
Analista de Suporte		
Analista Financeiro		
Analista de Sistemas JR		

Salvar
  Cancelar

## 5. MODELAGEM DE REQUISITOS

### 1. DIAGRAMA DE CONTEXTO (DC)

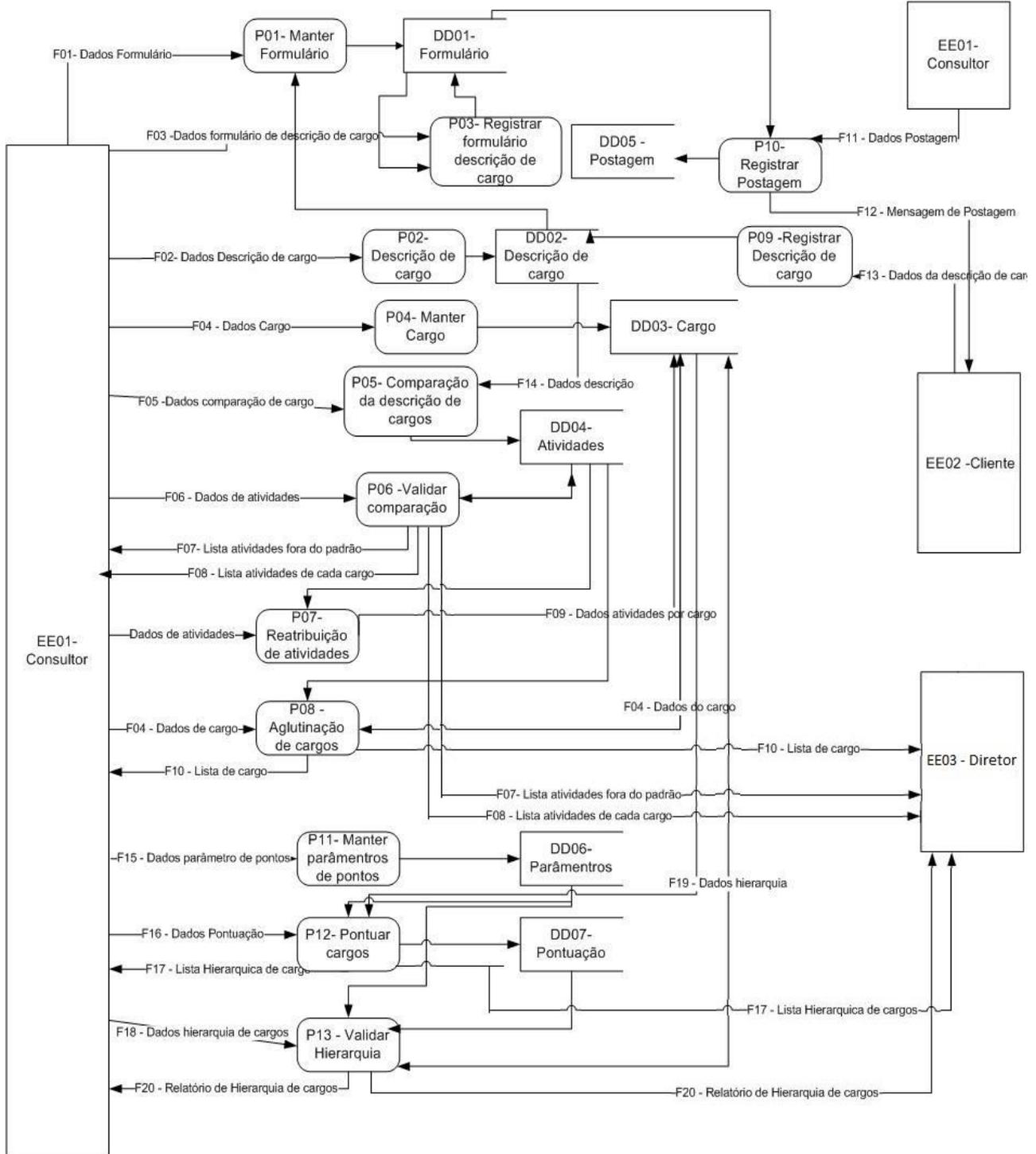
Figura 67: Diagrama de Contexto



## 2. DIAGRAMA DE FLUXO DE DADOS(DFD)

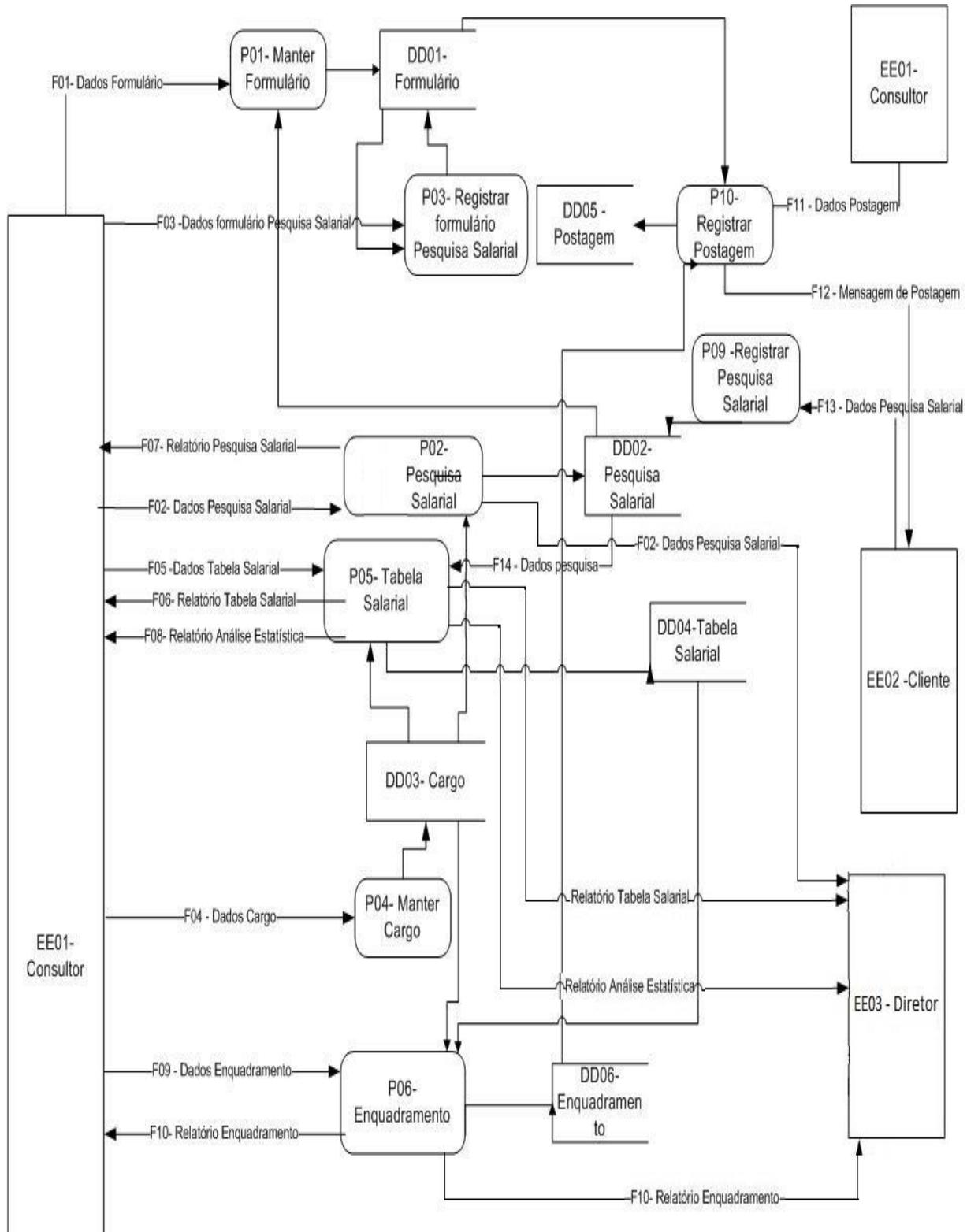
### 2.1 Módulo Cargo

Figura 68: Diagrama de Fluxo de dados: Cargo



## 2.2 Módulo Salário e Enquadramento

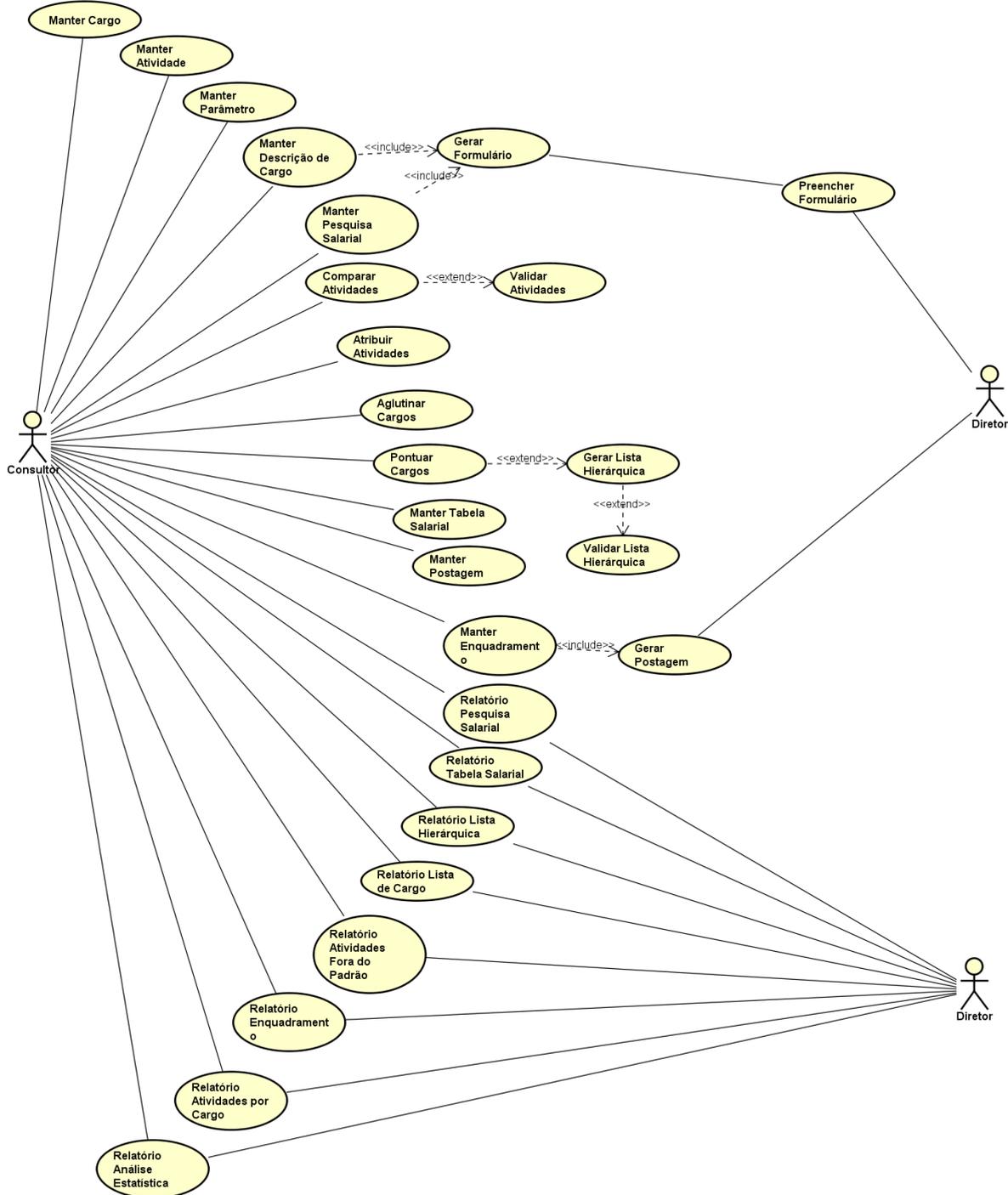
Figura 69: Diagrama de Fluxo de dados: Salário



### 3. MODELAGEM ORIENTADA À OBJETO

#### 3.1 DIAGRAMA DE CASO DE USO(DCU)

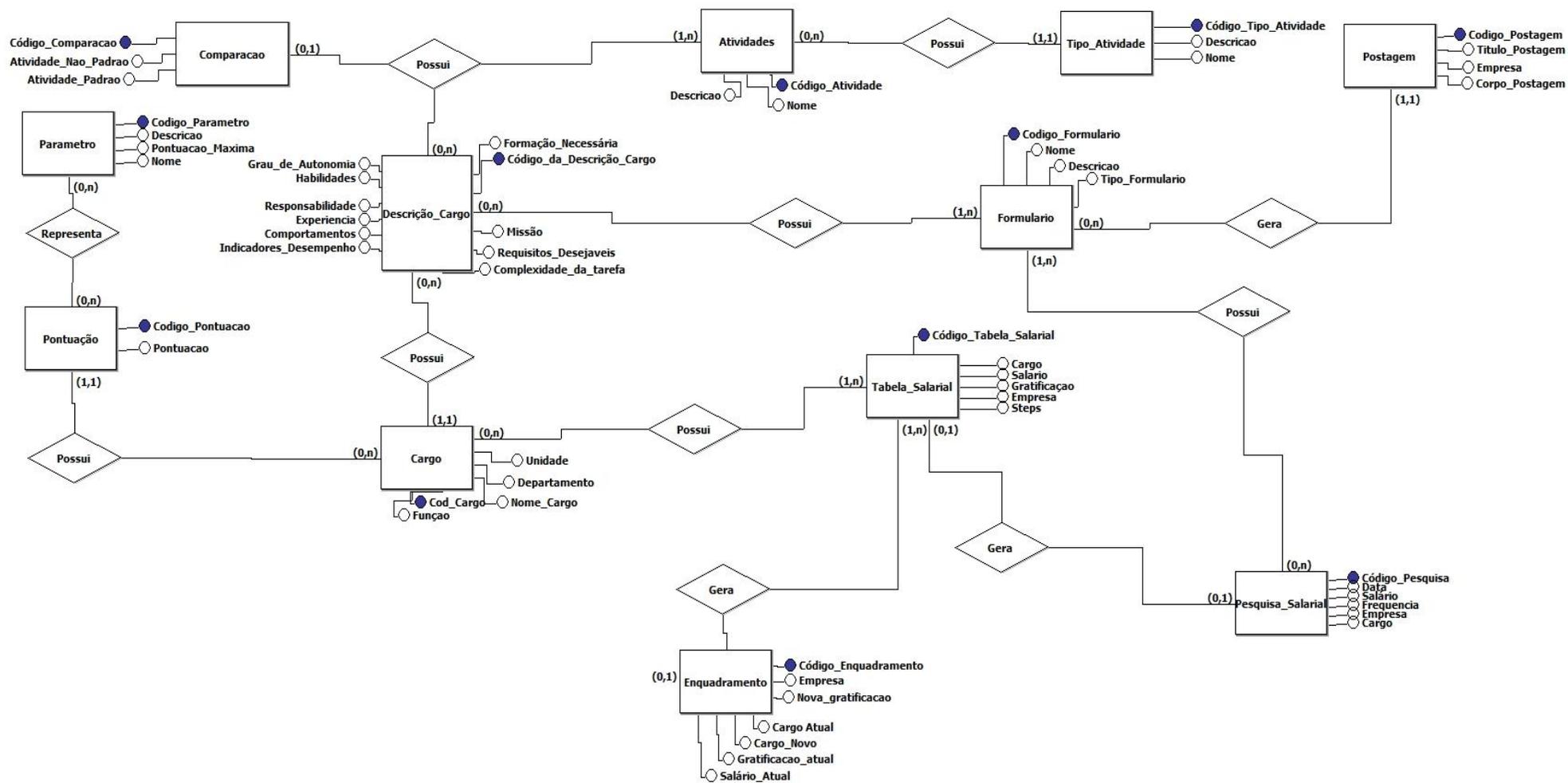
Figura 70: Diagrama de Caso de Uso



### 6. MODELAGEM DE DADOS

# 1. MODELAGEM CONCEITUAL

Figura 71: Modelo Entidade Relacionamento.



## 7. ESPECIFICAÇÃO DE REQUISITOS

### 1. DIAGRAMA HIERÁRQUICO DO SOFTWARE – DHS

A figura a seguir representa o diagrama hierárquico das funções do sistema.

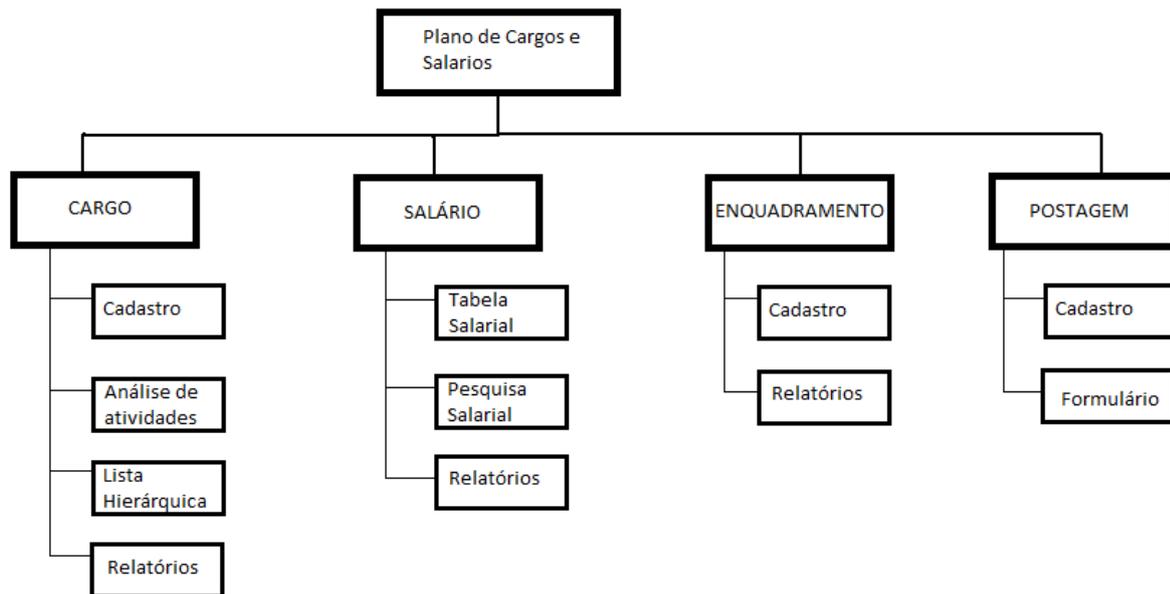


Figura 72 :Diagrama hierárquico do software.

### 2. ESPECIFICAÇÃO

#### 2.1 UC01 - Manter Cargo

Quadro 72: Caso de uso Manter Cargo

<b>DESCRIÇÃO:</b> Este caso de uso destina-se a possibilitar o consultor realizar a manutenção do cadastro dos cargos através das operações de inclusão, alteração, exclusão e consulta.	
Ator(es)	Consultor
Pré-Condições	O funcionário já foi cadastrado no sistema, já foi autenticado e a empresa já ter enviado a documentação com a descrição dos cargos.
Pós-Condições	Não é o caso
Fluxo Principal	

<p>1. O usuário escolhe a opção cargos no menu principal.</p> <p>3. O usuário informa o nome do cargo da empresa e aciona a opção consultar. (FA01)(FA02)(FA03).</p>	<p>2. O sistema apresenta uma tela com os campos para filtro de consulta (nome do cargo), empresas e a opção “Consultar”.</p> <p>4. O sistema consulta os Cargos que possuem os dados informados.(FE04)</p> <p>5 O sistema apresenta o resultado da pesquisa conforme pesquisa realizada.(FA02)(FA03)</p> <p>6. O caso de uso é finalizado.</p>
--	---

#### Fluxos Alternativos

##### FA01 – INCLUIR CARGO

Caso o usuário escolha a opção “Incluir”

1. O sistema apresenta uma tela com os campos função, unidade, departamento, empresa, nome do cargo seguidos das opções “Salvar” e “Cancelar”.

2. O usuário informar os dados solicitados e clica na opção “Salvar”

3 O Sistema deverá salvar o novo cargo na base de dados.(FE01)(FE03)

4 O Sistema deverá apresentar uma mensagem. (MSG01)

~~5 Caso o usuário selecione “Cancelar”~~

5 Retornar ao Passo 2 do FP.

##### FA2. ALTERAR

Caso o usuário escolha a opção "Alterar"

1. O sistema apresenta uma tela com todos os dados do cliente e a opção “Salvar”.

2. O usuário realiza a alteração dos dados desejados e clica na opção “Salvar”

3. O Sistema deverá salvar a alteração do cargo na base de dados.(FE01)(FE03)

4. O Sistema deverá apresentar uma mensagem informando que a alteração foi

efetuada com sucesso. (MSG02)

5. Retornar ao Passo 56 do FP.

### FA3. EXCLUSÃO

Caso o consultor escolha a opção "Excluir"

1. O sistema apresenta mensagem;(MSG10)
2. Caso o usuário não confirme, retornar ao Passo 5 do FP.
3. Caso contrário, sistema irá validar a exclusão;(FE02)
4. O sistema irá registrar o cargo na base de dados como inativo.
5. O sistema irá apresentar uma mensagem informando que o registro foi inativado e Retornar ao Passo 5 do FP.(MSG22)

### Fluxos de Exceção

#### FE1. CAMPO OBRIGATÓRIO NÃO PREENCHIDO

Caso o sistema verifique que o(s) campo(s) obrigatório(s) não foi preenchidos, são executados os seguintes passos:

2.O sistema apresentar uma mensagem informando que os campos assinalados como obrigatórios não podem ser nulos.(MSG05)

3.Retornar ao passo anterior do Fluxo, com os dados preenchidos anteriormente na tela.

#### FE 2. EXCLUSÃO NÃO PERMITIDA

1. Caso o sistema verifique que o registro possui vinculo com outro registro, não permite a exclusão e executa os seguintes passos:

1. Apresentar uma mensagem informando o motivo de não poder excluir o cliente.(MSG14)
2. O sistema retorna ao passo chamado.

#### FE3. CAMPO INVALIDO.

1.Caso o sistema verifique que algum campo foi preenchido incorretamente, são executados os seguintes passos:

1. Apresentar uma mensagem informando qual campo foi preenchido incorretamente.

(MSG07)

2. Retornar ao Passo anterior do Fluxo, com os dados preenchidos anteriormente na tela.

#### FE4. REGISTRO NÃO ENCONTRADO

1. Caso o sistema não encontre nenhum registro na pesquisa realizada, são executados os seguintes passos:

1. Apresentar uma mensagem.(MSG06)
2. Após a confirmação o sistema apresenta a mensagem.(MSG21)
3. Caso o usuário acione “sim” voltar ao passo 3 do FP
4. Caso o usuário acione “não” voltar ao passo 1 do FP

Regras de Negócio

Não se aplica.

## 2.2 UC02 - Comparar Atividades dos Cargos

Quadro 73: Caso de Uso Comparar Atividades dos Cargos

**DESCRIÇÃO:** Esse caso uso destina-se a comparar a descrição de cargos, para distinguir as atividades exercidas pelo cargo que estão dentro do padrão.

Ator(es)	Consultor
Pré-Condições	O usuário já deve ter sido autenticada pelo sistema e dispor das descrição do cargo a ser comparado.
Pós-Condições	Não é o caso.

Fluxo Principal

1. O usuário escolhe a opção cargos no menu principal.	2. O sistema apresenta uma tela com todas as funcionalidades.  4. O sistema apresenta uma tela com os campos para filtro de consulta (nome do cargo), empresas e a opção “Consultar”.
3. O usuário escolhe o sub menu Descrições.	
5. O usuário escolhe a opção de	

<p>comparar descrição de cargos no menu.</p> <p>7. O usuário informa o cargo da empresa, o trabalho anterior e aciona a opção “Gerar”.</p> <p>10. Caso o usuário escolha “Cancelar”.</p>	<p>6. O sistema apresenta uma tela com os campos “Empresa”, “Cargo”, as opções para procurar trabalhos antigos para comparar “Empresa”, “Cargo” e as opções “Gerar” e “Cancelar”.(RE01)</p> <p>8. O sistema deverá apresentar uma mensagem.(MSG15)(FE01)(FE02)</p> <p>9. O sistema deverá apresentar a tabela atividades dentro e fora dos padrões. (UC03).</p> <p>11.O sistema volta para o passo 4 do FP.</p>
<p>Fluxos Alternativos</p> <p>Não se aplica.</p>	
<p>Fluxos de Exceção</p> <p>FE01- Falha na comparação</p> <p>Caso o sistema não consiga gerar o resultado da comparação, são executados os seguintes passos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. O Sistema apresenta uma mensagem. (MSG16)</li> <li>2. Retornar ao Passo 6 do fluxo principal</li> </ol> <p>FE02. CAMPO OBRIGATÓRIO NÃO PREENCHIDO</p> <p><u>1. Caso o sistema verifique que o(s) campo(s) obrigatório(s) não foi preenchidos, são executados os seguintes passos:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>2.O sistema A</u>apresentar uma mensagem informando que os campos assinalados como obrigatórios não podem ser nulos.(MSG05)</li> <li><u>3.</u>Retornar ao <u>p</u>Passo anterior do Fluxo, com os dados preenchidos anteriormente na tela.</li> </ol>	
<p>Regras de Negócio</p>	

### 2.3 UC03 – Validar Atividades Comparadas

Quadro 74: Caso de Uso Validar Atividades Comparadas

**DESCRIÇÃO:** Esse caso uso destina-se a validar a comparação de descrição de cargos gerada pelo sistema.

Ator(es)	Consultor
Pré-Condições	O usuário já deve ter sido autenticado pelo sistema e dispor da comparação da descrição do cargo.
Pós-Condições	Não é o caso.
Fluxo Principal	
<p>1. O usuário escolhe a opção cargos no menu principal.</p> <p>3. O usuário escolhe o sub menu Descrições.</p> <p>5. O usuário escolhe a opção de “Validar” no menu.</p> <p>7.O usuário informa o nome do cargo da empresa e clica na opção consultar.</p>	<p>2. O sistema apresenta uma tela com todas as funcionalidades.</p> <p>4. O sistema apresenta uma tela com os campos para filtro de consulta (nome do cargo), empresas e a opção “Consultar”.</p> <p>6. O sistema apresenta uma tela com os campo para filtro de consulta (nome do cargo), empresa e as opção “Consultar” e “Validar”</p> <p>8. O sistema consulta os Cargos que possuam os dados informados e que já tiveram a comparação realizada.(FE02)</p> <p>9.O sistema apresenta o resultado da pesquisa conforme pesquisa realizada</p>

<p>10. O usuário seleciona “Validar” do cargo desejado.</p> <p>12. Caso o usuário selecione uma atividade e escolha a opção “&lt;=” ou “=&gt;”.</p> <p>14. Caso o usuário selecione “Validar”.</p>	<p>11. O sistema apresenta 2 campos paralelos em formato de tabela, Atividades Padrões e Atividades fora dos padrões e as opções “&lt;=”, “=&gt;” (entre as tabelas), “Validar” e “Cancelar”(FE01)</p> <p>13. O sistema moverá a atividade selecionada para a direção escolhida.(FE03)</p> <p>15. O sistema apresenta uma tela pedindo confirmação da validação.</p> <p>15.1. Se o usuário confirmar: retorna a página principal do sistema.</p> <p>15.2 caso o contrário: retorna ao passo 11 do FP com as alterações feitas salvas.</p> <p>16. O sistema deverá retornar a página principal do sistema.</p>
--	---

#### Fluxos Alternativos

Não se aplica.

#### Fluxos de Exceção

##### FE01 – Comparação não realizada

1.Caso ao selecionar o cargo, as tabelas de atividades aparecerem vazias, são executados os seguintes passos:

2. O sistema apresenta uma mensagem.(MSG23)

3.Retornar ao passo 6 do fluxo principal.

##### FE02. REGISTRO NÃO ENCONTRADO

1.Caso o sistema não encontre nenhum registro na pesquisa realizada, são executados os seguintes passos:

1. Apresentar uma mensagem.(MSG06)

2. Após a confirmação o sistema apresenta a mensagem.(MSG21)
3. Caso o usuário acione “sim” voltar ao passo 3 do FP
4. Caso o usuário acione “não” voltar ao passo 1 do FP

### FE03. NÃO FOI POSSÍVEL MOVER A ATIVIDADE

1.Caso o sistema não consiga mover a atividade selecionada, são executados os seguintes passos:

1. Apresenta a mensagem.(MSG24)
2. Volta ao passo anterior com as informações salvas.

Regras de Negócio

RE06

## 2.4 UC04 – Aglutinar Cargos

Quadro 75: Caso de Uso Aglutinar Cargos

<b>DESCRIÇÃO:</b> Esse caso uso destina-se a transformar 2 cargos distintos, mas semelhantes em um cargo único.	
Ator(es)	Consultor
Pré-Condições	O usuário já deve ter sido autenticado pelo sistema e dispor de os cargos da empresa validados.
Pós-Condições	Não é o caso.
Fluxo Principal	
1. O usuário escolhe a opção cargos no menu principal.  3. O usuário escolhe o sub menu “Aglutinar”.	2. O sistema apresenta uma tela com todas as funcionalidades.  4. O sistema apresenta uma tela com os campos para filtro de consulta (nome do cargo), empresas e as opção “Consultar” e “Aglutinar”.

<p>5. O usuário informa o nome do cargo da empresa e clica na opção Consultar.</p> <p>7.O usuário selecione um cargo.</p> <p>8. O usuário seleciona 2 ou mais cargos e aciona “Aglutinar”.</p> <p>10.O usuário preenche os campos e seleciona a opção “Atividades”</p> <p>12.Caso o usuário selecionar Cancelar</p> <p>14. Caso o usuário selecionar Salvar</p>	<p>6. O sistema consulta os Cargos que possuam os dados informados e que já foram validados pelo consultor.(FE04)</p> <p>7.1 O sistema deve abrir uma tela separada com as informações do cargo.</p> <p>9. O sistema apresenta uma tela com os campos preenchidos de todos os cargos selecionados e ao lado de cada, um campo em branco pra preencher e ao final as Opções “Salvar” e “Cancelar.</p> <p>11. O sistema apresenta uma tela com todas as atividades dos cargos aglutinados e as opções “Excluir”, “Salvar” e “Cancelar.(FA01)</p> <p>13 O sistema volta para o passo 6.</p> <p>15 O sistema deve apresentar uma mensagem de confirmação. (MSG11)(FE02)(FE01)(FE03)</p> <p>15.1 Caso o usuário cancele, volta para o passo 11 do FP, com os campos salvos.</p>
---	--

15.2 Caso o usuário confirme, apresentar mensagem de alteração com sucesso.(MSG19)

#### Fluxos Alternativos

##### FA01- EXCLUIR ATIVIDADE

1.Caso o usuário selecione “Excluir” na aba atividades, são executados os seguintes passos:

1. O sistema apresenta a Mensagem.(MSG10)
2. Caso o usuário selecione “sim”.
3. O sistema remove a atividade da lista.(RE25)
4. Caso o contrário volta ao passo anterior do FP com as alterações salvas.

#### Fluxos de Exceção

##### FE1. CAMPO OBRIGATÓRIO NÃO PREENCHIDO

1. Caso o sistema verifique que o (s) campo(s) obrigatório(s) não foi preenchidos, são executados os seguintes passos:

2.O sistema apresentar uma mensagem informando que os campos assinalados como obrigatórios não podem ser nulos. (MSG05)

3.Retornar ao passo anterior do Fluxo, com os dados preenchidos anteriormente na tela.

##### FE 2. AGLUTINAÇÃO NÃO PERMITIDA

1.Caso o sistema não consiga salvar a aglutinação, são executados os seguintes passos:

1. O sistema apresenta a mensagem.(MSG20)

2. O sistema volta ao passo anterior do FP com as informações salvas.

##### FE3. CAMPO INVALIDO.

1.Caso o sistema verifique que algum campo foi preenchido incorretamente, são executados os seguintes passos:

3. Apresentar uma mensagem informando qual campo foi preenchido incorretamente. (MSG07)
4. Retornar ao Passo anterior do Fluxo, com os dados preenchidos anteriormente na tela.

##### FE4. REGISTRO NÃO ENCONTRADO

1.Caso o sistema não encontre nenhum registro na pesquisa realizada, são executados os

seguintes passos:

5. Apresentar uma mensagem.(MSG06)
6. Após a confirmação o sistema apresenta a mensagem.(MSG21)
7. Caso o usuário acione “sim” voltar ao passo 3 do FP
8. Caso o usuário acione “não” voltar ao passo 1 do FP

Regras de Negócio

RE03, RE08, RE09, RE25

## 8. MÉTRICA DE SOFTWARE

### 1. MÉTRICA DE SOFTWARE – CONTAGEM INICIAL

#### 1.1 Técnica de Contagem Indicativa

A técnica de contagem Indicativa define que (NESMA, 2013): “A contagem indicativa é baseada na premissa de que existem aproximadamente três EE2s (para adicionar, alterar, e excluir dados do ALI3), duas SEs, e uma CE4 na média para cada ALI, e aproximadamente uma SE5 e uma CE para cada AIE6”.

Utilizando as orientações da (NESMA, 2013) é identificado os ALI's e AIE's no Documento de Análise de Negócio – DAN.

Quadro 76: Contagem Indicativa

Descrição das Funções de Dados	Tipo	Contribuição
Usuário	AIE	15
Empresa	AIE	15
Cargo	ALI	35
Atividade	ALI	35
Parâmetro de Pontuação	ALI	35
Descrição de Cargo	ALI	35

Tabela Salarial	ALI	35
Postagem	ALI	35
Tipo de Atividade	ALI	35
Pesquisa Salarial	ALI	35
Indicativo do Tamanho Funcional	310 PF	

Cálculo da Contagem Indicativa:

- Fórmula:  $(PF) = 35 * n^{\circ} ALI + 15 * n^{\circ} AIE$
- $PF = 35 * 8 + 15 * 2$
- $PF = 280 + 30$
- $PF = 310$

A contagem indicativa com o resultado de 275 pontos de função para este projeto ajuda a gerência de projeto a identificar o tamanho aproximado do sistema e ajuda há calcular o tempo, alocar recursos, identificar custos e outras informações essenciais de planejamento do projeto.

## 2. OBJETIVO

A métrica final do software proporciona ao entendimento do tamanho do sistema de forma detalhada, pontuando cada função de acordo com a sua complexidade, podendo assim identificar o tamanho real da aplicação e até mesmo utilizar para fins de pagamento pelo produto.

## 3. ESCOPO DA CONTAGEM

O escopo da contagem envolve as atividades realizadas pela "Consultoria Plano de Cargos e Salários", durante os procedimentos, as quais descritas em toda a documentação abordada por deste trabalho.

#### 4. TIPO DE CONTAGEM

Concretizando a análise e documentação do software, podemos identificar as funções de dados e as funções de transações para realização da Contagem Detalha que é a contagem completa e definitiva do sistema.

Nesta contagem será considerado as seguintes informações:

1 PF = R\$500 reais

1 mês (22 dias uteis) = 30 PF.

#### 5. TOTAL DE PONTOS DE FUNÇÃO - NÃO AJUSTADOS

Quadro 77: Pontos de Função Não Ajustados

Função do Tipo Dado	Tipo de Função	Complexidade	Pontos de Função não ajustados
Usuário	AIE	Baixa	5
Empresa	AIE	Alta	10
Cargo	ALI	Média	10
Atividade	ALI	Baixa	7
Parâmetro de Pontuação	ALI	Baixa	7
Descrição de Cargos	ALI	Média	10
Tabela Salarial	ALI	Baixa	7
Postagem	ALI	Baixa	7
Tipo de Atividade	ALI	Baixa	7
Pesquisa Salarial	ALI	Baixa	7
Função do Tipo Transação	Tipo de Função	Complexidade	Pontos de Função não ajustados
Incluir Cargo	EE	Baixa	3

Alterar Cargo	EE	Baixa	3
Excluir Cargo	EE	Baixa	3
Consultar Cargo	CE	Baixa	3
Incluir Atividade	EE	Baixa	3
Alterar Atividade	EE	Baixa	3
Excluir Atividade	EE	Baixa	3
Consultar Atividade	CE	Baixa	3
Gerar Formulário Descrição de Cargo	CE	Média	4
Alterar Descrição de Cargo	EE	Média	4
Excluir Descrição de Cargo	EE	Baixa	3
Consultar Descrição de Cargo	SE	Baixa	4
Incluir Parâmetro de Pontuação	EE	Baixa	3
Alterar Parâmetro de Pontuação	EE	Baixa	3
Excluir Parâmetro de Pontuação	EE	Baixa	3
Consultar Parâmetro de Pontuação	SE	Baixa	4
Gerar Formulário Pesquisa Salarial	CE	Média	4
Alterar Pesquisa Salarial	EE	Baixa	3
Excluir Pesquisa Salarial	EE	Baixa	3
Consultar Pesquisa Salarial	SE	Baixa	4
Incluir Tabela Salarial	EE	Média	4
Alterar Tabela Salarial	EE	Média	4

Excluir Tabela Salarial	EE	Baixa	3
Consultar Tabela Salarial	SE	Baixa	4
Incluir Postagem	EE	Baixa	3
Alterar Postagem	EE	Baixa	3
Excluir Postagem	EE	Baixa	3
Consultar Postagem	CE	Baixa	3
Alterar Formulário	EE	Baixa	3
Excluir Formulário	EE	Baixa	3
Consultar Formulário	SE	Baixa	4
Incluir Tipo de Atividade Ajustada	EE	Baixa	3
Incluir Tipo de Atividade	EE	Baixa	3
Alterar Tipo de Atividade	EE	Baixa	3
Excluir Tipo de Atividade	EE	Baixa	3
Consultar Tipo de Atividade	CE	Baixa	3
Gerar Enquadramento	SE	Média	5
Excluir Enquadramento	EE	Média	4
Consultar Enquadramento	SE	Baixa	4
Comparar Atividades	SE	Média	5
Validar Atividades	EE	Média	4
Atribuir Atividades	EE	Média	4
Aglutinar Cargos	EE	Média	4
Pontuar Cargos	EE	Baixa	3
Gerar Lista Hierárquica	SE	Média	5

Validar Lista Hierárquica	EE	Média	4
Relatório Pesquisa Salarial	SE	Alta	7
Relatório Tabela Salarial	SE	Média	5
Relatório Lista Hierárquica	SE	Baixa	4
Relatório Lista de Cargos	SE	Baixa	4
Relatório Atividades Fora do Padrão	SE	Baixa	4
Relatório Enquadramento	SE	Média	5
Relatório Atividades Por cargo	SE	Baixa	4
Relatório Análise Estatística	SE	Média	5
Total de Pontos de Função não Ajustados			275 PF

## 6. FATOR DE AJUSTE

O valor do fator de ajuste (VAF) contém 14 características gerais de sistema que são classificadas pelo nível de influência, considerando o nível ocorrido pela aplicação variando de acordo com a ocorrência. Estas características afetam em maneira geral a utilização do sistema.

Quadro 78: Quadro de pontos do Fator de Ajuste

Condições de Intervalo	Nível
Nenhuma influência	0
Influência mínima	1
Influência moderada	2
Influência média	3

Influência significativa	4
Grande influência	5

Quadro 79: Fator de Ajuste

<b>Características gerais do sistema (CGS)</b>	<b>Nível de Influência</b>
Comunicação de dados	2
Processamento distribuído	0
Desempenho	3
Configuração altamente utilizada	2
Volume de transações	3
Entrada de dados online	3
Eficiência do usuário final	3
Atualização online	3
Complexidade de processamento	1
Reusabilidade	3
Facilidade de instalação	4
Facilidade de operação	4
Múltiplos locais	3
Facilidade de mudança	4
<b>Nível Total de Influência - TDM</b>	<b>38</b>

O cálculo do valor do fator de ajuste (VFA) ajusta a aplicação conforme sua influência segue o cálculo:

$$VFA = (NTI * 0,01) + 0,65$$

$$VFA = (38 * 0,01) + 0,65$$

$$VFA = 1,03$$

## 7. APURAÇÃO FINAL

Diante da identificação da contagem detalhada e do valor de fator de ajuste, podemos ajustar a contagem para identificar o valor ajustado da aplicação:

$$DFP = (ADD + CFP) * VAF$$

$$DFP = (275 + 0) * 1,03$$

$$DFP = 283,25 \text{ pontos de função ajustados.}$$

Logo o projeto custará:

$$PF \times 500 \text{ reais} = 141.625 \text{ reais}$$

E o prazo médio de entrega será:

$$PF / 30 = 9,45 \text{ meses ou } 208 \text{ dias uteis}$$

## 9. TESTE DE REQUISITOS

### 1. PLANO DE TESTE

#### 1.1 INTRODUÇÃO

O Plano de Teste relaciona o planejamento da execução de teste de software a ser realizado no “Plano de Cargos e Salários”, os níveis de testes, método de qualificação, detalhamento dos tipos de testes, alvos de testes, a estratégia adotada para a execução dos testes, bem como os produtos que serão gerados.

#### 1.2 OBJETIVO DO DOCUMENTO

Este Plano de Testes tem como objetivo apresentar o planejamento dos testes a serem realizados no projeto Plano de Cargos e Salário, incluindo detalhamento dos estágios e tipos de testes previstos para garantir a conformidade do produto com os requisitos levantados e, conseqüentemente, a sua aceitação.

#### 1.3 SOBRE O PRODUTO

#### 1.4 ESCOPO DO PROJETO DE TESTE

Será escopo do projeto de teste a realização de revisões técnicas de documentos de requisitos, análise e projeto. Todos os casos de teste foram projetados durante as fases de Requisitos e Análise e Projeto.

#### 1.5 FORA DO ESCOPO DO PROJETO DE TESTE

Este projeto não contempla a realização de testes de unidade, teste de função, teste fumaça, Teste de Segurança de Controle de Acesso, Teste de Performance, Teste de Integridade de Dados, teste de integração, de sistema e de aceitação, Teste de Carga, ficando assim fora do escopo deste projeto de teste.

#### 1.6 OBJETIVOS DO TESTE

O objetivo principal do teste é garantir que o que foi solicitado e acordado pela área de negócio vai ser entregue. O escopo no plano de teste é necessário para ficar bem claro o que vai ser testado e o que não vai ser testado.

Essa entrega deve conter os artefatos correspondentes a toda documentação definida pela área de negócio e que de forma geral corresponde aos seguintes documentos: Documento de Análise de Negócio, Documento de Definição de Requisitos, Protótipo, Modelagem de Requisitos, Modelagem de Dados, Especificação de Requisitos, Métrica do Software e Gerência de Requisitos

Esses Documentos deverão apresentar as funcionalidades de acordo com as especificações do negócio e de Requisitos; deverão ser de qualidade e estar de acordo com as normas e padrões exigidos pelas melhores práticas de mercado.

#### 1.7 DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

A tabela abaixo identifica a documentação e disponibilidade usada para desenvolver o plano de testes:

Quadro 80: Plano de teste Documentos de Referência

Documento	Criado		Recebido	
	Disponível		Revisado	
	Sim	Não	Sim	Não

Documento de Análise de Negócio	X		X	
Documento de Definição de Requisitos	X		X	
Protótipo	X		X	
Modelagem de Requisitos	X		X	
Modelagem de Dados	X		X	
Especificação de Requisitos	X		X	
Métrica do Software	X		X	
Gerência de Requisitos	X		X	

## 2. ESTRATÉGIA DE TESTE

Revisão e inspeção de documento:

- Teste de Verificação
- Teste de Requisitos
- Teste do Desenho do Software
- Teste de Caso de Uso

Os critérios pré-estabelecidos para a liberação do projeto para o cliente serão:

- 85% dos defeitos ajustados.

### 2.1 TIPOS DE TESTE

#### Teste de Verificação

Quadro 81: Teste de Verificação

<b>Objetivo do Teste:</b>	Avalia os documentos gerados durante todas as fases do processo de engenharia de software.
<b>Técnica:</b>	Utilizar técnicas de inspeções ou revisões para realizar esse tipo de teste
<b>Crítérios de Conclusão:</b>	Checar todos os pontos previstos nos documentos e corrigir todos os itens identificados para os documentos.

#### Teste de Requisitos

Quadro 82: Teste de Requisitos

<b>Objetivo do Teste:</b>	Avaliar os requisitos do software no documento: <i>DDR</i>
<b>Técnica:</b>	Utilizar técnicas de inspeções ou revisões para realizar esse tipo de teste. (Checando Requisitos incompletos, inexatos ou inconsistentes.)
<b>Crítérios de Conclusão:</b>	Checar todos os pontos previstos nos documentos: <i>DDR</i> e corrigir todos os itens identificados para os documentos.

### Teste do Desenho do Software

Quadro 83: Teste do Desenho do Software

<b>Objetivo do Teste:</b>	Avaliar o desenho do software através da Técnica de Verificação no documento: <i>Modelagem de dados e requisitos</i> .
<b>Técnica:</b>	Utilizar técnicas de inspeções ou revisões para realizar esse tipo de teste. (Checando se o desenho do software atinge os objetivos dos requisitos e dos requisitos de dados.)
<b>Crítérios de Conclusão:</b>	Checar todos os pontos previstos nos documentos: <i>Modelagem de dados e requisitos</i> e corrigir todos os itens identificados para os documentos.

### Teste de Caso de Uso

Quadro 84: Teste de Caso de Uso

<b>Objetivo do Teste:</b>	Avaliar os caminhos percorridos pelos fluxos (principal, alternativo e de exceção) do Caso de Uso.
<b>Técnica:</b>	Identificar os diversos cenários do caso de uso. Começando pelo fluxo principal e depois combinado esse fluxo com os fluxos alternativos, de exceção e as regras associadas. Avaliando se todo fluxo contém um resultado esperando.
<b>Crítérios de Conclusão:</b>	Checar todos os pontos previstos nos documentos: <i>&lt;informar os artefatos&gt;</i> e corrigir todos os itens identificados para os documentos.

## 2.2 DOCUMENTOS A SEREM ENTREGUES

Nessa seção são listados todos os documentos, produtos, artefatos que foram gerados como esforço de uma atividade de teste.

Quadro 85: Documentos a serem entregues

Característica	Sim	Não
Plano de Teste	X	
Especificação do projeto de teste		X
Especificação dos casos de teste	X	
Especificação dos procedimentos de teste		X
Relatório de encaminhamento dos itens de teste		X
Diário de teste		X
Relatório de incidentes de teste		X
Relatório de resumo de teste		X

Quadro 86: Documentos a Serem entregues

Ordem	Descrição da tarefa	Dependências	Responsável
001	Testar o caso de uso UC – Manter Cargo	Massa de dados de Projetos de inseridas na base de dados e Permissão de acesso.	Analista de teste
002	Teste no caso de uso UC – Comparar Atividade dos Cargos	Massa de dados de Projetos de inseridas na base de dados e Permissão de acesso.	Analista de teste
003	Testar o caso de uso UC – Validação das Atividades Comparadas	Massa de dados de Projetos de inseridas na base de dados e Permissão de acesso.	Analista de teste
004	Testar o caso de uso UC – Aglutinar Cargo	Massa de dados de Projetos de inseridas na base de dados e Permissão de acesso.	Analista de teste

## 2.3 CRITÉRIOS DE ACEITAÇÃO

A lista de verificação dos testes será utilizada como forma de aceitação do processo de teste e dos itens de teste.

## 2.4 FERRAMENTAS UTILIZADAS

As seguintes ferramentas serão empregadas para esse projeto:

Quadro 87: Ferramentas de teste utilizadas

Tipo de Teste	Ferramenta	Vendedor
Método	IRON	Eduardo Castro

## 3. RELAÇÃO DOS ITENS DE TESTE

Neste artefato são definidos os itens de teste com o objetivo de auxiliar na verificação dos artefatos: Documento de Análise de Negócio, Documento de Definição de Requisitos, Protótipo, Modelagem de Requisitos, Modelagem de Dados, Especificação de Requisitos, Métrica do Software e Gerência de Requisitos produzidos para o sistema Plano de Cargos e Salário.

### 3.1 ITENS DE TESTE

#### 3.1.1 Problema x Solução

O objetivo deste teste é garantir que exista uma ou mais propostas de solução para os problemas identificados, que estão relacionados com as funcionalidades que serão testadas e o tipo de teste aplicado.

#### 3.1.2 Funcionalidade x problemas

Garantir que os problemas possuem funcionalidades associados

Quadro 88: Teste: Funcionalidade x problemas

Ítems	Funcionalidades	Associado a algum problema?	Tipo de Teste
01	Manter Cargo	Sim	Desenho de software e Verificação

02	Manter Atividade	Sim	Desenho de software e Verificação
03	Manter Parâmetro	Sim	Desenho de software e Verificação
04	Manter Descrição de Cargo	Sim	Desenho de software e Verificação
05	Manter Pesquisa Salarial	Sim	Desenho de software e Verificação
06	Gerar Formulário	Sim	Desenho de software e Verificação
07	Preencher Formulário	Sim	Desenho de software e Verificação
08	Comparar Atividades	Sim	Desenho de software e Verificação
09	Validar Atividades	Sim	Desenho de software e Verificação
10	Atribuir Atividades	Sim	Desenho de software e Verificação
11	Aglutinar Cargos	Sim	Desenho de software e Verificação
12	Pontuar Cargos	Sim	Desenho de software e Verificação
13	Gerar Lista Hierárquica	Sim	Desenho de software e Verificação
14	Validar Lista Hierárquica	Sim	Desenho de software e Verificação
15	Manter Tabela Salarial	Sim	Desenho de software e Verificação
16	Relatório Pesquisa Salarial	Sim	Desenho de software e Verificação

17	Manter Postagem	Sim	Desenho de software e Verificação
18	Manter Enquadramento	Sim	Desenho de software e Verificação
19	Relatório Tabela Salarial	Sim	Desenho de software e Verificação
20	Relatório Lista Hierárquica	Sim	Desenho de software e Verificação
21	Relatório Lista de Cargo	Sim	Desenho de software e Verificação
22	Relatório Atividades Fora do Padrão	Sim	Desenho de software e Verificação
23	Relatório Enquadramento	Sim	Desenho de software e Verificação
24	Relatório Atividades por Cargo	Sim	Desenho de software e Verificação
25	Relatório Análise Estatística	Sim	Desenho de software e Verificação
26	Gerar Postagem	Sim	Desenho de software e Verificação

### 3.1.3 Funcionalidade x Requisitos Funcionais

Garantir que a funcionalidade possua requisitos funcionais associados.

Quadro 89: Teste: funcionalidade x Requisitos Funcionais

Ítems	Funcionalidades	Requisitos funcionais identificados?	Tipo de Teste
01	Manter Cargo	Sim	Verificação e Requisitos
02	Manter Atividade	Sim	Verificação e Requisitos
03	Manter Parâmetro	Sim	Verificação e Requisitos

04	Manter Descrição de Cargo	Sim	Verificação e Requisitos
05	Manter Pesquisa Salarial	Sim	Verificação e Requisitos
06	Gerar Formulário	Sim	Verificação e Requisitos
07	Preencher Formulário	Sim	Verificação e Requisitos
08	Comparar Atividades	Sim	Verificação e Requisitos
09	Validar Atividades	Sim	Verificação e Requisitos
10	Atribuir Atividades	Sim	Verificação e Requisitos
11	Aglutinar Cargos	Sim	Verificação e Requisitos
12	Pontuar Cargos	Sim	Verificação e Requisitos
13	Gerar Lista Hierárquica	Sim	Verificação e Requisitos
14	Validar Lista Hierárquica	Sim	Verificação e Requisitos
15	Manter Tabela Salarial	Sim	Verificação e Requisitos
16	Relatório Pesquisa Salarial	Sim	Verificação e Requisitos
17	Manter Postagem	Sim	Verificação e Requisitos
18	Manter Enquadramento	Sim	Verificação e Requisitos
19	Relatório Tabela Salarial	Sim	Verificação e Requisitos
20	Relatório Lista Hierárquica	Sim	Verificação e Requisitos
21	Relatório Lista de Cargo	Sim	Verificação e Requisitos
22	Relatório Atividades Fora do Padrão	Sim	Verificação e Requisitos
23	Relatório Enquadramento	Sim	Verificação e Requisitos
24	Relatório Atividades por Cargo	Sim	Verificação e Requisitos

25	Relatório Análise Estatística	Sim	Verificação e Requisitos
26	Gerar Postagem	Sim	Verificação e Requisitos

### 3.1.4 Requisitos Funcionais x Requisitos de Dados

Identificar se todos os requisitos funcionais possuem requisitos de dados.

Quadro 90: Teste: Requisitos Funcionais x Requisitos de Dados

Ítems	Requisitos Funcionais	Requisitos de Dados (RD) identificados?	Tipo de Teste
RF01	O sistema deve incluir cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF02	O sistema deve alterar cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF03	O sistema deve excluir cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF04	O sistema deve consultar cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF52	O sistema deve alterar Formulário	Sim	Verificação e Requisitos
RF53	O sistema deve excluir Formulário	Sim	Verificação e Requisitos
RF54	O sistema deve consultar Formulário	Sim	Verificação e Requisitos
RF55	O sistema deve incluir Atividade	Sim	Verificação e Requisitos
RF56	O sistema deve alterar Atividade	Sim	Verificação e Requisitos
RF57	O sistema deve excluir Atividade	Sim	Verificação e Requisitos
RF58	O sistema deve consultar "Atividade"	Sim	Verificação e Requisitos
RF59	O sistema deve incluir Tipo de Atividade	Sim	Verificação e Requisitos
RF60	O Sistema deve alterar Tipo de Atividade	Sim	Verificação e Requisitos
RF61	O sistema deve excluir Tipo de Atividade	Sim	Verificação e Requisitos
RF62	O sistema deve consultar Tipo de Atividade	Sim	Verificação e Requisitos

RF63	O sistema deve incluir Postagem	Sim	Verificação e Requisitos
RF64	O sistema deve alterar Postagem	Sim	Verificação e Requisitos
RF65	O sistema deve consultar Postagem	Sim	Verificação e Requisitos
RF66	O sistema deve excluir Postagem	Sim	Verificação e Requisitos
RF67	O sistema deve alterar Descrição de Cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF68	O sistema deve Excluir Descrição de Cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF69	O sistema deve Consultar Descrição de Cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF05	O sistema deve registrar o formulário "perfil e descrição de cargo XPTO" para preenchimento.	Sim	Verificação e Requisitos
RF11	O sistema deve gerar uma tabela da comparação de atividades por cargo.	Sim	Verificação e Requisitos
RF12	O sistema deve habilitar alterações na tabela do resultado da comparação	Sim	Verificação e Requisitos
RF13	O sistema deve gerar um relatório das atividades por cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF14	O sistema deve gerar um relatório das atividades fora do padrão.	Sim	Verificação e Requisitos
RF15	O sistema deve incluir atividades a um cargo.	Sim	Verificação e Requisitos
RF16	O sistema deve aglutinar 2 ou mais cargos em um mais amplo.	Sim	Verificação e Requisitos
RF17	O sistema deve gerar lista de cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF18	O sistema deve incluir parâmetro de pontuação	Sim	Verificação e Requisitos
RF19	O sistema deve alterar parâmetro de pontuação	Sim	Verificação e Requisitos
RF20	O sistema deve consultar parâmetro de pontuação	Sim	Verificação e Requisitos
RF21	O sistema deve excluir parâmetro de pontuação	Sim	Verificação e Requisitos
RF22	O sistema deve cadastrar a pontuação para cada cargo	Sim	Verificação e Requisitos
RF23	O sistema deve gerar lista hierárquica de cargos	Sim	Verificação e Requisitos

RF24	O sistema deve alterar lista hierárquica de cargos	Sim	Verificação e Requisitos
RF25	O sistema deve gerar relatório da lista hierárquica de cargos	Sim	Verificação e Requisitos
RF27	O sistema deve alterar pesquisa salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF28	O sistema deve excluir Pesquisa salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF29	O sistema deve consultar pesquisa salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF31	O sistema deve registrar o formulário "Pesquisa salarial do(s) cargo(s) XPTO).	Sim	Verificação e Requisitos
RF33	O sistema deve gerar um relatório de Pesquisa Salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF37	O sistema deve gerar um relatório da análise estatística.	Sim	Verificação e Requisitos
RF38	O sistema deve incluir tabela salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF39	O sistema deve alterar tabela salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF40	O sistema deve consultar tabela salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF41	O sistema deve excluir tabela salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF70	O sistema deve incluir a Tabela Salarial Ajustada	Sim	Verificação e Requisitos
RF42	O sistema deve gerar relatório de tabela salarial	Sim	Verificação e Requisitos
RF43	O sistema deve gerar enquadramento de funcionários	Sim	Verificação e Requisitos
RF45	O sistema deve consultar enquadramento de funcionários	Sim	Verificação e Requisitos
RF46	O sistema deve excluir enquadramento de funcionários	Sim	Verificação e Requisitos
RF47	O sistema deve Gerar Relatório do Enquadramento de Funcionários	Sim	Verificação e Requisitos

### **3.1.5 Requisitos de dados X Protótipos**

Identificar se todos os requisitos dados estão de acordo com os protótipos.

Quadro 91: Teste: Requisitos de dados X protótipos

<b>Ítems</b>	<b>Requisitos Funcionais</b>	<b>Requisitos de Dados (RD) identificados?</b>	<b>Tipo de Teste</b>
01	RD01 – O sistema deve INCLUIR cargo pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
02	RD02 – O sistema deve ALTERAR cargo pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
03	RD03 – O sistema deve Excluir ou Consultar cargo pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
04	RD07 – O sistema deve registrar a análise qualitativa pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
05	RD08 – O sistema deve gerar um relatório pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
06	RD09 – O sistema deve gerar um relatório pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
07	RD10 – O sistema deve gerar um relatório pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
08	RD11 – O sistema deve Incluir parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
09	RD12 – O sistema deve Alterar parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
10	RD13 – O sistema deve Excluir/Consultar parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
11	RD14 – O sistema deve Inserir a pontuação por parâmetro de pontuação pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software

12	RD15 – O sistema deve Gerar um lista hierárquica de cargos pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
13	RD16 – O sistema deve Alterar lista hierárquica de cargos pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
14	RD17 – O sistema deve Gerar formulário de Pesquisa salarial pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
15	RD18 – O sistema deve Alterar Pesquisa salarial pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
16	RD19 – O sistema deve Excluir ou Consultar Pesquisa salarial pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
17	RD20 – O sistema deve gerar o relatório de pesquisa salarial pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
18	RD21 – O sistema deve gerar Relatório da análise estatística pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
19	RD22 – O sistema deve incluir Tabela Salarial e tabela salarial ajustada pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
20	RD23 – O sistema deve Alterar Tabela Salarial pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
21	RD24 – O sistema deve Excluir ou Consultar Tabela Salarial pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
22	RD25 – O sistema deve Incluir Enquadramento de funcionários pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
23	RD27 – O sistema deve Excluir ou Alterar Enquadramento de funcionários pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software

24	RD32 - O sistema deve alterar "Formulário"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
25	RD32 - O sistema deve alterar "Formulário"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
26	RD34- O sistema deve incluir "Atividade"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
27	RD35 - O sistema deve alterar "Atividade"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
28	RD36 - O sistema deve Consultar ou Excluir "Atividade"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
29	RD37 - O sistema deve incluir "Tipo de Atividade"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
30	RD38 - O sistema deve alterar "Tipo de Atividade"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
31	RD39 - O sistema deve Excluir ou Consultar "Tipo de Atividade"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
32	RD40 - O sistema deve Incluir "Postagem"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
33	RD41 - O sistema deve alterar "Postagem"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
34	RD42 - O sistema deve Excluir ou Consultar "Postagem"	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
35	RD043- O sistema deve Gerar o formulário descrição de cargo pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software

36	RD044– O sistema deve Alterar descrição do cargo pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software
37	RD045– O sistema deve Excluir/Consultar descrição do cargo pelos seguintes atributos.	Sim	Verificação, Requisitos e desenho de software

### 3.1.6 Regras de execução X Requisitos funcionais

Todos os requisitos funcionais estão associados aos objetivos do sistema

Quadro 92: Teste Regra de execução x Requisitos funcionais

Ítems	Regras de Execução	Requisitos Funcionais?	Tipo de Teste
RE01	O sistema deve consultar somente os cargos que tiveram sua descrição preenchida.	Sim	Verificação e Requisitos
RE02	No caso de um cargo não tiver descrição ou a empresa pedir por uma reavaliação de cargos desatualizados o documento “perfil e descrição de cargo” deve ser preenchido, somente pelos seus ocupantes.	Sim	Verificação e Requisitos
RE03	O sistema deve consultar somente os cargos que foram validados no RF12.	Sim	Verificação e Requisitos
RE04	Quando os documentos forem sendo preenchidos o sistema deve enviar uma mensagem de confirmação para o administrador.	Sim	Verificação e Requisitos
RE05	O sistema deve comparar, as atividades com: os outros formulários de descrição do mesmo cargo, com o CBO do MT (Ministério do trabalho) e se tiver com um trabalho similar.	Sim	Verificação e Requisitos
RE06	O consultor deverá validar a tabela e realizar modificações se necessárias.	Sim	Verificação e Requisitos
RE07	O sistema deve disponibilizar as opções para que essas atividades possam ser: incluídas a outro cargo; incluídas no mesmo cargo; ou crie-se um cargo novo para inclui-las.	Sim	Verificação e Requisitos
RE08	O sistema deve disponibilizar para visualização a tabela de cargos e suas atividades durante este processo.	Sim	Verificação e Requisitos

RE09	Com todas as atribuições e cargos validados, e verificado se existe 2 ou mais cargos com atribuições similares, eles são aglutinados em um mais amplo.	Sim	Verificação e Requisitos
RE22	Quando for criado uma nova postagem no site, deve ser enviado um email para todos os interessados: responsáveis pela empresa contratada, sua equipe de RH.	Sim	Verificação e Requisitos
RE23	Quando um novo formulário for registrado ou o seu resultado, deverá ser gerado uma postagem visível somente ao consultor e a empresa contratante.	Sim	Verificação e Requisitos
RE24	Os email enviados automaticamente pelo sistema(RE22) deverão seguir o seguinte formato: Querido Cliente, Uma nova postagem está disponível em seu mural, para acessa-la clique no link a seguir. <link para a postagem no site>.  Atenciosamente, Equipe INSIGHT.	Sim	Verificação e Requisitos
RE25	Caso alguma atividade for excluída durante o processo de aglutinar cargo(RF16), a atividade excluída se torna uma atividade fora do padrão.	Sim	Verificação e Requisitos
RE10	O básico são 5 critérios de avaliação(Escolaridade ,Experiência anterior requerida para o cargo, Complexidade das tarefas, Responsabilidade e Nível de autonomia), mas se o cliente desejar pode ser adicionado outros parâmetros.	Sim	Verificação e Requisitos
RE11	De acordo com cada consultoria e com cada cliente, a pontuação (peso) para cada critério pode ser alterado.	Sim	Verificação e Requisitos
RE12	O sistema deve possibilitar o consultor alterar a lista hierárquica gerada, para ele a acomodar as regras do mercado de trabalho e ao organograma da empresa.	Sim	Verificação e Requisitos

RE13	A pesquisa salarial somente é feita caso o cliente contrate este serviço.	Sim	Verificação e Requisitos
RE14	É feito um levantamento de todas as empresas que possuem um cargo com atividades similares ao cargo pesquisado, para fazerem parte da pesquisa.	Sim	Verificação e Requisitos
RE16	O sistema deve gerar 2 gráficos, o primeiro comparando o salário do cargo com os pontos recebidos pela lista hierárquica, o segundo utilizando os dados da tabela salarial ajustada para gerar o mesmo gráfico.	Sim	Verificação e Requisitos
RE21	O sistema deve calcular: Desvio Padrão; Média + 2x Desvio Padrão; Média – 2x Desvio Padrão; Máximo; Terceiro Quartil; Mediana; Média; Primeiro Quartil; Mínimo; Cliente em relação à média; Cliente em relação à Mediana.	Sim	Verificação e Requisitos
RE18	É feito um reajuste dos salários da empresa para ficarem de acordo com a curva salarial e a política salarial.	Sim	Verificação e Requisitos
RE19	O sistema deve juntar a tabela salarial com a tabela salarial ajustada, relacionando cada Cargo(Nome) com a tabela salarial(Gratificação, Salário) e a tabela salarial ajustada(Nova gratificação, Novo Salário).	Sim	Verificação e Requisitos
RE20	O sistema deve calcular o impacto salarial para cada cargo que foi mudado; o salário; o impacto salarial total; o novo salário; o total atual; o novo total e a diferença em R\$.	Sim	Verificação e Requisitos

### 3.1.7 Requisitos funcionais X Casos de Uso

Todos os requisitos funcionais estão associados a Casos de Uso do sistema

Quadro 93: Requisitos Funcionais X Casos de Uso

Ítems	Requisitos Funcionais	Casos de Uso identificados?	Tipo de Teste
-------	-----------------------	-----------------------------	---------------

01	RF01 - O sistema deve incluir cargo	Sim	Verificação, Caso de Uso e Desenho de software
02	RF02 - O sistema deve alterar cargo	Sim	Verificação, Caso de Uso e Desenho de software
03	RF03 - O sistema deve excluir cargo	Sim	Verificação, Caso de Uso e Desenho de software
04	RF04 - O sistema deve consultar cargo	Sim	Verificação, Caso de Uso e Desenho de software
05	RF11 - O sistema deve gerar uma tabela da comparação de atividades por cargo.	Sim	Verificação, Caso de Uso e Desenho de software
06	RF12 - O sistema deve habilitar alterações na tabela do resultado da comparação	Sim	Verificação, Caso de Uso e Desenho de software
07	RF16 - O sistema deve aglutinar 2 ou mais cargos em um mais amplo.	Sim	Verificação, Caso de Uso e Desenho de software

## 4. CASO DE TESTE

### 4.1 INTRODUÇÃO

O documento de Caso de Teste define o conjunto específico de itens a ser testadas, condições de execução e resultados esperados, identificados com a

finalidade de avaliação de determinado aspecto de um Item de Teste-alvo (IEEE, 1998).

## 4.2 CASO DE TESTE – MANTER CARGO

Quadro 94: Caso de Teste – Manter Cargo

Casos de Teste	<p><b>CT1. Teste positivo – Consultar Cargo com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT2. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06</b>(Não foi encontrado nenhum registro).</li> </ul> <p><b>CT3. Teste positivo – Excluir Cargo com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT4. Teste positivo – Apresentação da Mensagem MSG10</b>(Tem certeza que deseja excluir?).</li> <li>• <b>CT5. Teste positivo – Apresentação da Mensagem MSG03</b>(Exclusão realizada com sucesso.).</li> <li>• <b>CT6. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG14</b>(Erro na exclusão do registro.).</li> </ul> <p><b>CT7. Teste positivo – Alterar Cargo com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT8. Teste Positivo – Apresentação da Mensagem MSG02</b> (Alteração realizada com sucesso.).</li> <li>• <b>CT9. Teste Negativo - Apresentação da Mensagem MSG07</b> (&lt;Campo&gt; invalido.).</li> <li>• <b>CT10. Teste Negativo – Apresentação da Mensagem MSG05</b> (&lt;Campo&gt; não preenchido.).</li> </ul> <p><b>CT11. Teste positivo – Incluir Cargo com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT12. Teste positivo – Apresentação da Mensagem MSG01</b>(Cadastrado realizado com sucesso.)</li> <li>• <b>CT13. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG04</b> (Cadastro já existe no sistema.)</li> <li>• <b>CT14. Teste Negativo - Apresentação da Mensagem MSG07</b> (&lt;Campo&gt; invalido.).</li> <li>• <b>CT15 Teste Negativo – Apresentação da Mensagem MSG05</b> (&lt;Campo&gt; não preenchido.).</li> </ul>
Responsável	Analista de Teste.
Requisito	RF01 - O sistema deve incluir cargo; RF02 - O sistema deve alterar cargo; RF03 - O sistema deve excluir cargo e RF04 - O sistema deve consultar cargo
Abordagem	Tipo de teste a ser realizado – teste funcional.
Técnica	Caixa preta.
Dados de Teste	Massa de dados de Projeto cadastrados na base de dados.
Pré-Condição	Perfil de acesso à funcionalidade.
Pós-Condição	Não.

### 4.3 CASO DE TESTE – COMPARAR ATIVIDADE DOS CARGOS

Quadro 95: Caso de Teste: Comparar Atividade dos cargos

Casos de Teste	<p><b>CT1. Teste positivo – Consultar Empresa com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CT2. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06</b>(Não foi encontrado nenhum registro).</li> </ul> <p><b>CT3. Teste positivo – Consultar Cargo com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CT4. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06</b>(Não foi encontrado nenhum registro).</li> <li><b>CT5. Teste Positivo – Validar RE01.</b> RE01- O sistema deve diferenciar os cargos que tiveram sua descrição preenchida para fins de consulta.</li> </ul> <p><b>CT5. Teste Positivo – Validar a RE05.</b> RE05 - O sistema deve comparar, as atividades com: os outros formulários de descrição do mesmo cargo, com o CBO do MT (Ministério do trabalho) e se tiver com um trabalho similar.</p> <p><b>CT6. Teste Positivo – Comparar atividade com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CT7. Teste Positivo – Apresentar a mensagem MSG15</b>(Comparação realizada com sucesso.).</li> <li><b>CT8. Teste Negativo – Apresentar a mensagem MSG16</b>(Não foi possível gerar a comparação.).</li> <li><b>CT19. Teste Negativo – Apresentar a mensagem MSG05</b> (&lt;Campo&gt; não preenchido.).</li> </ul>
Responsável	Analista de Teste.
Requisito	RF11
Abordagem	Tipo de teste a ser realizado – teste funcional.
Técnica	Caixa preta.
Dados de Teste	Massa de dados de Projeto cadastrados na base de dados.
Pré-Condição	O consultor já deve ter sido autenticada pelo sistema e dispor das descrição do cargo a ser comparado.
Pós-Condição	Não é o caso.

### 4.4 CASO DE TESTE – VALIDAR ATIVIDADES COMPARADAS

Quadro 96: Caso de Teste: Validar Atividades comparadas

Casos de Teste	<p><b>CT1. Teste positivo – Consultar Empresa com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CT2. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06</b>(Não foi encontrado nenhum registro).</li> </ul> <p><b>CT3. Teste positivo – Consultar Cargo com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CT4. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06</b>(Não foi encontrado nenhum registro).</li> </ul>
----------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT5. Teste Positivo – Validar RE01.</b> RE01- O sistema deve diferenciar os cargos que tiveram sua descrição preenchida para fins de consulta.</li> <li>• <b>CT10. Teste Positivo – Validar RE06.</b> RE06- O consultor deverá validar a tabela e realizar modificações se necessárias.</li> </ul> <p><b>CT6. Teste positivo – Apresentação das tabelas: Atividades Padrões e Atividades Fora dos Padrões.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT7. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG18 (Não foi possível Validar as Tabelas).</b></li> <li>• <b>CT8. Teste positivo – Movimentar atividade com sucesso.</b></li> <li>• <b>CT9. Teste Positivo – Apresentação da Mensagem MSG17(Validação realizada com sucesso.).</b></li> </ul>
Responsável	Analista de Teste.
Requisito	RF12
Abordagem	Tipo de teste a ser realizado – teste funcional.
Técnica	Caixa preta.
Dados de Teste	Massa de dados de Projeto cadastrados na base de dados.
Pré-Condição	O consultor já deve ter sido autenticada pelo sistema e dispor das descrição do cargo a ser comparado.
Pós-Condição	Não é o caso

#### 4.5 CASO DE TESTE- AGLUTINAR CARGOS

Quadro 97: Caso de teste: Aglutinar Cargos

Casos de Teste	<p><b>CT1. Teste positivo – Consultar Empresa com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT2. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06(Não foi encontrado nenhum registro).</b></li> </ul> <p><b>CT3. Teste positivo – Consultar Cargo com sucesso;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT4. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06(Não foi encontrado nenhum registro).</b></li> <li>• <b>CT5. Teste Positivo – Validar RE03.</b> RE03- O sistema deve diferenciar os cargos que foram validados no RF12 para fins de consulta.</li> <li>• <b>CT6. Teste Positivo - validar RE08</b> RE08 - O sistema deve disponibilizar para visualização a tabela de cargos e suas atividades durante este processo.</li> </ul> <p><b>CT7. Teste Positivo – Gerar Tabela “Aglutinar” com sucesso.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT8. Teste negativo – Apresentação da Mensagem MSG06(Não foi encontrado nenhum registro).</b></li> <li>• <b>CT9. Teste Negativo – Apresentar a mensagem MSG05</b></li> </ul>
----------------	--

	(<Campo> não preenchido.). <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CT10 Teste Positivo – Apresentar a mensagem MSG19 (Aglutinação realizada com sucesso).</b></li> <li>• <b>CT11 Teste Negativo – Apresentar a Mensagem MSG20( Não foi possível aglutinar esses cargos)</b></li> </ul>
Responsável	Analista de Teste.
Requisito	RF16
Abordagem	Tipo de teste a ser realizado – teste funcional.
Técnica	Caixa preta.
Dados de Teste	Massa de dados de Projeto cadastrados na base de dados.
Pré-Condição	O consultor já deve ter sido autenticada pelo sistema e dispor dos cargos validados.
Pós-Condição	Não se aplica.

## 10. GERÊNCIA DE REQUISITOS

### 1. INTRODUÇÃO

#### 1.1 FINALIDADE

A finalidade do Plano de Gerenciamento de Requisitos é apresentar como o controle de requisitos será realizado durante todo o ciclo de vida do software.

#### 1.2 ESCOPO

O Plano de Gerenciamento de Requisitos abrange o detalhamento do “como” os requisitos serão controlados em todas as fases do ciclo de vida do software.

### **1.3 DEFINIÇÕES, ACRÔNIMOS E ABREVIATÓES**

- RF – Requisito Funcional
- RD – Requisito de Dados
- RE – Requisito de Execução
- DAN – Documento de análise do negócio
- DDR – Documento de Definição de Requisitos

### **1.4 REFERÊNCIAS**

- DAN – Documento de análise do negócio
- DDR – Documento de Definição de Requisitos
- MER – Modelo de Entidade-Relacionamento
- Matriz de Rastreabilidade
- Modelo de caso de uso.

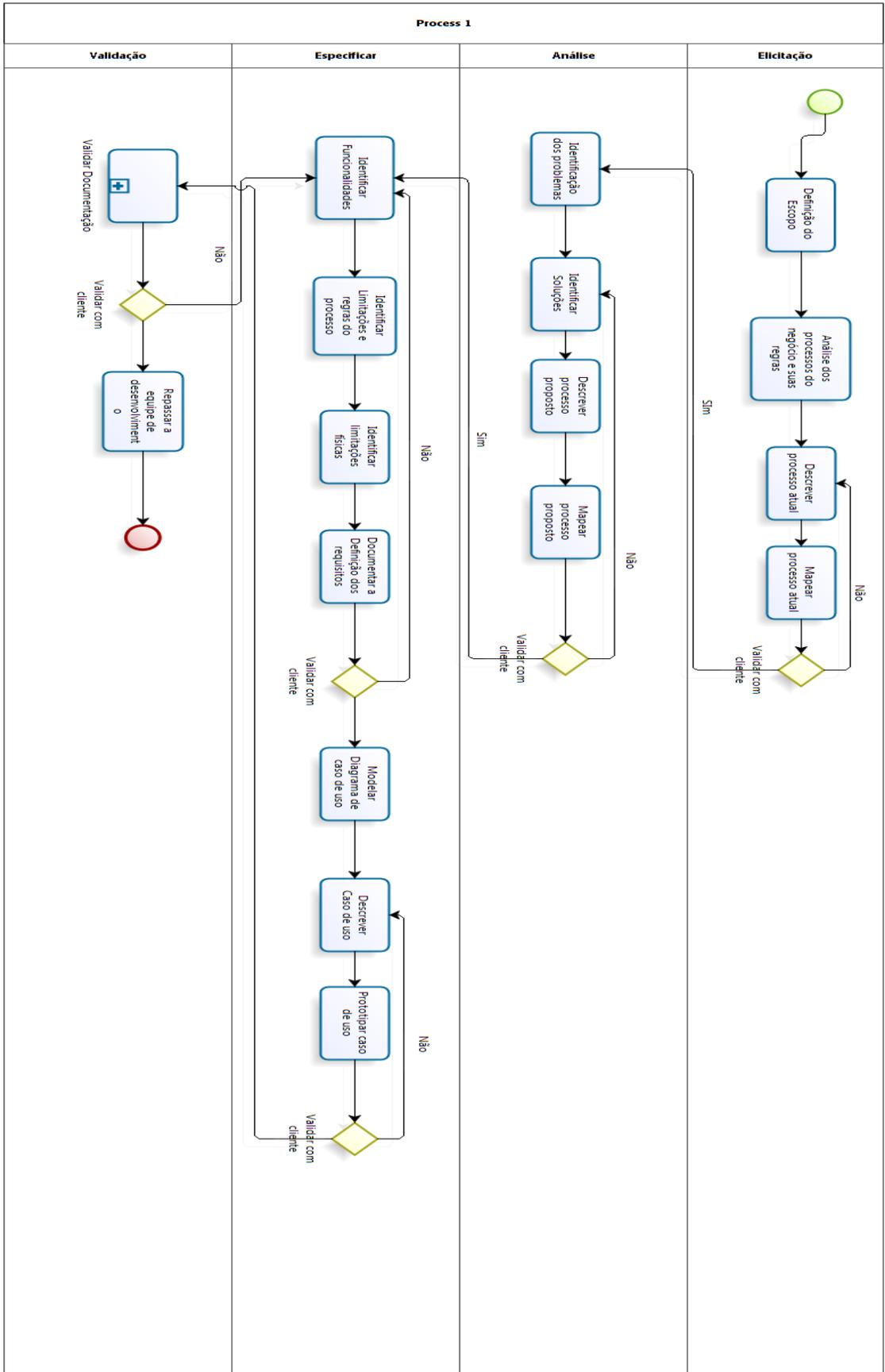
### **1.5 VISÃO GERAL**

Este documento está dividido em seções, a seção 2 : Administração de Requisitos, demonstra o processo de gerenciamento de requisitos e os papéis de cada Líder durante os processos. A seção 3 mostra como os requisitos serão escritos, como o processo de mudança ocorre, como ocorre o controle de configuração e como controla-se a qualidade do processo. A seção 4 explica as ferramentas utilizadas durante o processo e o treinamento necessário para operá-las.

## **2. ADMINISTRAÇÃO DE REQUISITOS**

### **2.1 PROCESSO DE GERENCIAMENTO DE REQUISITOS (FLUXO)**

Figura 71: Fluxo Gerenciamento de requisitos



## 2.2 ORGANIZAÇÃO, RESPONSABILIDADES E INTERFACES.

Quadro 98: Organização, Responsabilidades e interfaces.

Perfis	Elicitação	Análise	Definição	Validação
Líder de Requisitos	E	E	E	P
Gerente de Projetos	C	C	C	V
Líder de Negócio	P	P	P	V
Analista de desenvolvimento	P	P	P	V

Legenda: E - executa, C - coordena; P - Participa; V- Valida

## 2.3 FERRAMENTAS, AMBIENTE E INFRA-ESTRUTURA

- Para controle de demandas de serviços será utilizado o JIRA.
- Para controle de versionamento será utilizado o SVN.
- Para confecção de documentos templates no word.
- Para rastrear os requisitos planilha no excel.
- Para modelagem de modelos de processos será utilizado o Bizage.

## 3. CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS

### 3.1 IDENTIFICAÇÃO DE REQUISITOS

Os requisitos deverão seguir o template abaixo :

Quadro 99: Template de requisitos

Artefato (Tipo de Documento)	Itens	Descrição	Definição de numeração	Definição de nomeação
Documento de Análise de Negócio (DAN)	Solicitação do Envolvido (STRQ)	As principais solicitações, incluindo Solicitações de Mudança,		

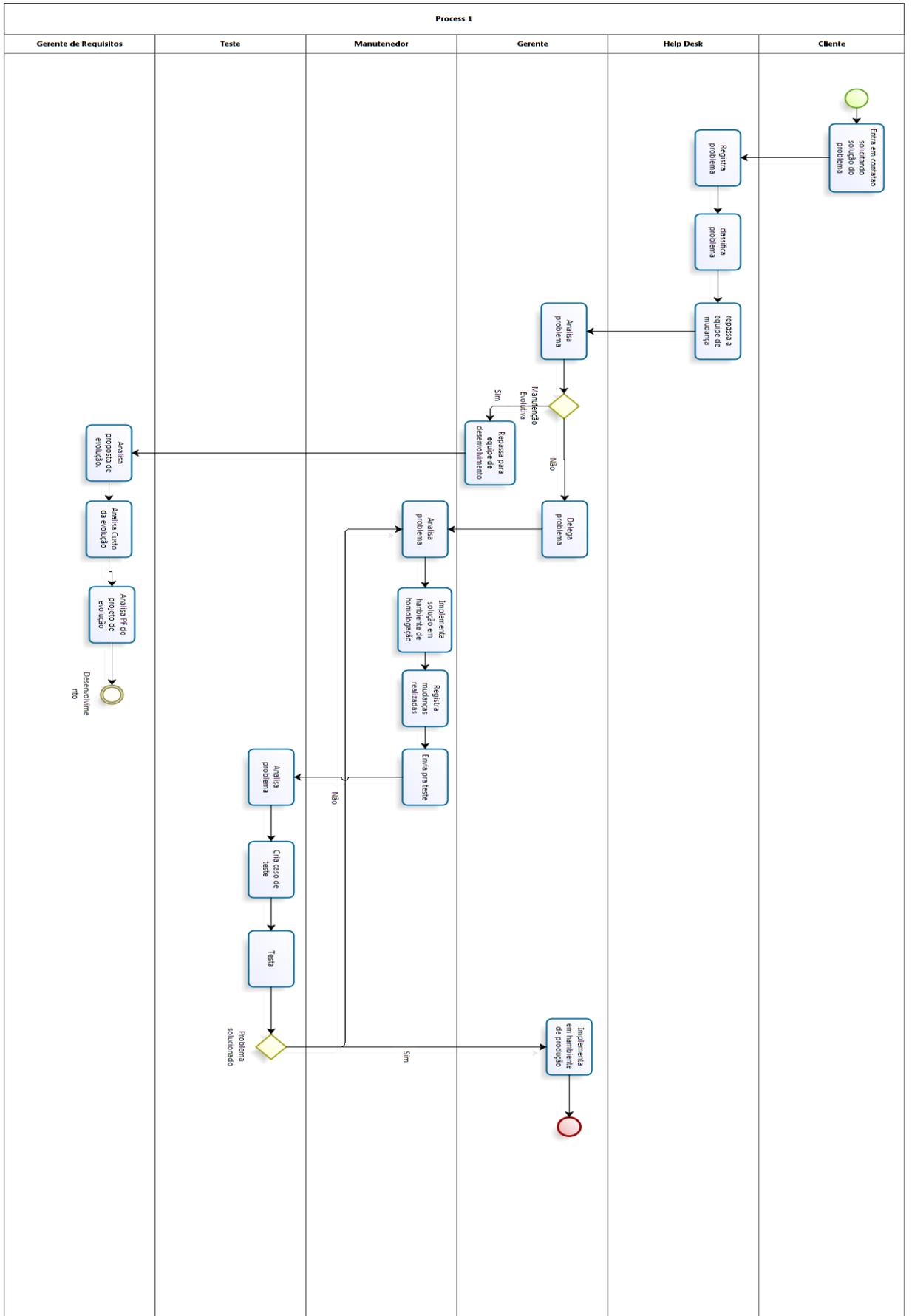
		dos envolvidos.		
Documento de Análise de Negócio (DAN)	Necessidade e dos Envolvidos (NEED)	A principal necessidade dos envolvidos ou dos usuários		
Documento de Análise de Negócio (DAN)	Recurso (FEAT)	Condições ou recursos desse release do sistema		
Documento de Análise de Negócio (DAN)	Requisitos Funcionais (REF)	Requisitos que o software deve atender.	<Sigla>+ Sequencial com 3 dígitos Ex. REF_001	O sistema deve + <b>verbo + objeto</b> + complemento de agente  frase verbal                      Opcional
Documento de Definição de Requisitos (DDR)	Requisitos de Dados (RD)	Condições que um requisito funcional deve atender	<Sigla>+ Sequencial com 3 dígitos Ex. RD_001	Os dados editáveis são: + <b>atributos</b>  frase verbal
Documento de Definição de Requisitos (DDR)	Requisitos Não Funcionais (RNF_Q)	Os requisitos não funcionais que não são capturados no modelo de casos de uso	<Sigla>+ Sequencial com 3 dígitos Ex. RNF_001	O sistema deve + <b>verbo + objeto</b> + complemento de agente  frase verbal                      Opcional
Documento de Definição de Requisitos (DDR)	Regras de Execução (RE)	Regras de execução que o software deve atender	<Sigla>+ Sequencial com 3 dígitos Ex. RE_001	[Quando ou Se] o <b>agente + verbo + objeto</b> + então o sistema deve <b>verbo + objeto</b>  frase verbal
Modelo de Casos de Uso	Caso de Uso (UC)	Os casos de uso desse release, documentados	<Sigla>+ Sequencial com 5 dígitos Ex.	

			UC_0000 1	
--	--	--	--------------	--

## **3.2 GERENCIAMENTO DE MUDANÇAS DE REQUISITOS**

### **3.2.1 *Processamento e Aprovação de Solicitações de Mudança***

Figura 72:Aprovação e solicitação de mudanças



### **3.2.2 Descrição das Tarefas do Fluxo**

**Entra em contato solicitando solução do problema :** Cliente entra em contato com o help desk reportando um erro encontrado.

**Registra problema :** Help desk registra a descrição do problema no JIRA.

**Classifica problema :** Help desk classifica o problema de acordo com a classificação do JIRA.

**Repassa a equipe de mudança :** Repassa a prioridade da demanda no JIRA para a equipe de manutenção.

**Analisa problema :** O gerente da equipe de manutenção analisa a descrição e a classificação da demanda.

**Delega problema :** Repassa a demanda para um mantenedor.

**Repassa para a equipe de desenvolvimento :** No caso da demanda for evolutiva, ela é repassada para o analista de requisitos analisar.

**Analisa problema :** O mantenedor recebe a demanda, o primeiro passo é entender e descobrir a origem do problema.

**Implementa solução em ambiente de homologação :** O segundo passo é implementar a solução no ambiente de homologação e testar se a solução realmente eliminou o problema do cliente. O problema persistindo volta para o passo de analisar o problema.

**Registra mudanças realizadas :** O terceiro passo é registrar no JIRA as mudanças realizadas para atender a demanda e os passos para reproduzir o erro.

**Envia pra teste :** Envia a demanda para a equipe de teste.

**Analisa problema :** Equipe de teste analisa a descrição inicial da demanda e as mudanças realizadas pela equipe de manutenção

**Cria caso de teste :** Baseado na descrição da equipe de manutenção sobre os passos para reproduzir o erro, a equipe de teste cria o caso de teste.

**Testa :** Equipe de teste realiza os testes baseado no caso de teste, caso os testes provarem que o erro foi solucionado envia um comunicado para o gerente, caso o erro persistir envia devolta para equipe de manutenção avaliar.

**Implementa em ambiente de produção :** O gerente de manutenção recebe o comunicado da equipe de teste e então coloca a solução no ambiente de produção.

**Analisa proposta de evolução :** O gerente de requisitos analisa a proposta de evolução com o cliente e um gerente de projetos.

**Analisa Custo da evolução :** Analisa o custo do projeto.

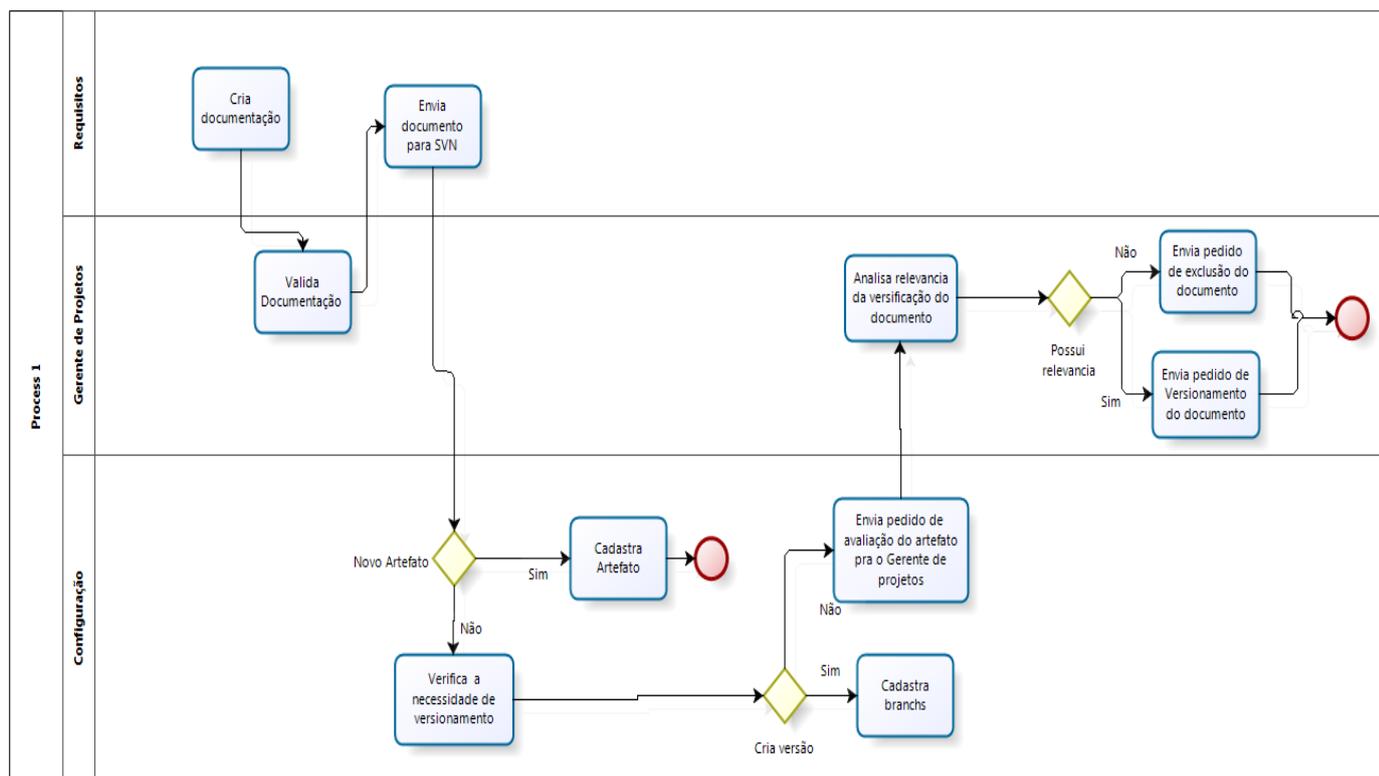
**Analisa PF do projeto de evolução** :Analisa o tempo em Pontos de Função que o projeto vai necessitar.

### ***3.2.3 Papéis dos responsáveis pelos procedimentos de gestão de mudança.***

- Help desk : Responsável por registrar e classificar demandas do cliente e repassa-las para a equipe de manutenção
- Gerente de Manutenção : Responsável por analisar, classificar e delegar demandas.
- Gerente de Requisitos: Responsável pela revisão da proposta, de manutenção evolutiva e de seus custos e do tempo.
- Gerente de Projetos : Responsável pela aprovação e autorização da manutenção evolutiva
- Desenvolvedor ou Manutenedor : Responsável por implementar soluções e documentá-las.
- Equipe de teste : Responsável por testar a implementação da equipe de manutenção

### 3.3 CONFIGURAÇÃO DE REQUISITOS

Figura 73: Configuração de Requisitos



#### 3.3.1 Descrições das Tarefas do Fluxo

**Cria documentação:** Analista de Requisitos cria ou atualiza um artefato e envia para o gerente de projetos para validar.

**Valida Documentação:** O gerente de projetos verifica o artefato e o modifica caso necessário, valida.

**Envia documento para SVN:** Envia commit da documentação para o gerente de configuração.

**Verifica a necessidade de versionamento:** No caso do artefato já ter sido criado, o gerente de configuração verifica a política de versionamento.

**Cadastra Artefato:** Caso o artefato não tenha nenhum registro, cadastra na ferramenta.

**Cadastra branches:** Caso o artefato possua política de versionamento, cadastra uma branch(galho) com uma nova versão.

**Envia pedido de avaliação do artefato para o Gerente de projetos:** Caso o artefato não possui política de versionamento registra o artefato e envia para o gerente de projetos avaliar.

**Analisa relevância da versificação do documento:** Analisa a necessidade de um versionamento para o artefato.

**Envia pedido de exclusão do documento:** No caso do artefato não precisar de versionamento envia pedido para excluir o novo ou antigo artefato.

**Envia pedido de Versionamento do documento:** : No caso do artefato precisar de versionamento envia pedido para inclusão de branch.

### ***3.3.2 Definição dos itens de configuração***

**Documento de Análise do Negócio(DAN) :** Documento que descreve o ambiente e o processo atual do cliente para identificar os problemas.O artefato também descreve a primeira solução a ser validada, assim como o processo proposto.

**Documento de Definição de Requisitos(DDR) :** Documento que descreve os requisitos funcionais e não funcionais assim como as regras do negócio.

**Matriz de Rastreabilidade :** Documento que controla impacto das mudanças entre requisitos.

**Casos de Uso :** Documento que descreve uma funcionalidade(Tela).

### ***3.3.3 Estratégia de identificação e tratamento dos itens de configuração***

O artefato mudara de versão após cada validação, por exemplo : Validado pelo Gerente de Projetos 2.0, Validado pelo Cliente : 3.0. A subversão mudara quando o documento for modificado e não ainda validado.

Toda mudança em algum artefato deverá ter o nome a data e mudança realizada salva no sistema.

A identificação de um item de configuração será realizada da seguinte maneira:

ID do Projeto + Nome do Item de Configuração Abreviado + Data(Ex 180615) + Versão

### **3.3.4 Papéis dos responsáveis pelos procedimentos de gestão de configuração**

**Analista e Requisitos :** Criará e manterá as documentações relacionadas a requisitos.

**Gerente de Projetos :** Validará a documentação para assim ser salva no sistema.

**Gerente de Configuração :** Cadastra artefatos e mantém o controle sobre o versionamento

## **3.4 RASTREABILIDADE DE REQUISITOS**

### **3.4.1 Definição dos item de rastreabilidade**

O principal item a ser rastreado é o Requisito Funcional, todo o software vai ser rastreado com comparações entre o Requisito Funcional e outros itens do projeto.

Itens de Rastreabilidade:

**Requisito Funcional:** Funcionalidade do sistema.

**Requisito de Dados:** Dados de cada Requisito funcional possui.

Requisito de Execução: Regras de negócio

**Objetivo Específico:** Objetivo específico do sistema descrito no documento de análise de negócio.

**Prioridade:** Prioridade para o desenvolvimento de cada Requisito Funcional

### **3.4.2 Estratégia de identificação e tratamento da rastreabilidade**

A rastreabilidade vai ser realizada através das tabelas mostradas abaixo de acordo com a metodologia iRON.

Requisitos Funcionais x Requisitos de dados

Req.	RD	RD	RD	RD	RD
Dados					
Req. Funcionais					

Requisitos Funcionais x Requisitos de Execução

Regras de	RE01	RE02	RE03	RE04	RE05	RE06	RE07
execução							
Req. Funcionais							

Requisitos Funcionais x Objetivo Específico

Objetivo Específico	Obj 01	Obj 02	Obj 03	Obj 04
Requisitos Funcional				

Requisitos Funcionais x Prioridade

Req. Funcionais	Prioridade					
	1 - Maior / 5 - Menor					
	1	2	3	4	5	

### 3.4.3 *Papéis dos responsáveis pelos procedimentos de rastreabilidade*

Para manter a qualidade apenas a equipe de requisitos atualizará a matriz de rastreabilidade e qualquer mudança validada pelo gerente de projetos deverá ser repassada para a equipe de requisitos analisar o impacto na matriz.

## 3.5 QUALIDADE DE REQUISITOS

### 3.5.1 Checklist

O checklist deverá ser ministrado por 2 analistas de requisitos de equipes diferentes, individualmente, o resultado dos 2 checklists será comparado, condensado e enviado ao gerente de requisitos e de projetos.

O checklist será ministrado a todos os projetos críticos e em 50% dos outros projetos, feito antes da entrega final dos requisitos(fase de teste).

Qualidade do documento

1. O documento está de acordo com o template padrão?

- a. Sim
- b. Não
- c. Não se Aplica

Comentários

2. O documento teve ortografia e gramática checada?

- a. Sim
- b. Não
- c. Não se Aplica

Comentários

3. O documento está livre de erros de layout?

- a. Sim
- b. Não
- c. Não se Aplica

Comentários

DAN

4. É possível compreender ao processo atual descrito

- a) Sim
- b) Não
- c) Não se Aplica

Comentarios

5. Com a descrição do processo de negócio atual é possível entender as realidades da empresa

- a) Sim
- b) Não
- c) Não se Aplica

Comentários

6. Quanto aos problemas descritos, estão de facil entendimento

- a)Sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

7. É possivel compreender ao processo proposto descrito

- a)Sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

8. Com a descrição do processo proposto é possivel entender as realidades da empresa

- a)Sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

9. Quanto às soluções propostas, estão de facil de entendimento

- a)Sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

10. Quantos as funcionalidades descritas nas soluções propostas, estão de facil entendimento.

- a)Sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

11. As restrições técnicas, administrativas e as premissas estão corretamente explicadas

- a)Sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

12. O papel dos usuários dos sistemas estão descritas

- a)Sim

- b) Não
  - c) Não se aplica
- Comentários

13. As atividades dos usuários dos sistemas estão descritas e de fácil entendimento

- a) Sim
  - b) Não
  - c) Não se Aplica
- Comentários

DDR

14. A descrição do processo proposto está atualizado com o do DAN ?

- a) sim
  - b) Não
  - c) Não se Aplica
- Comentários

15. Os objetivos Específicos e funcionalidades, estão atualizados com os do DAN ?

- a) sim
  - b) Não
  - c) Não se Aplica
- Comentários

16. Os requisitos estão claros e bem definidos ?

- a) sim
  - b) Não
  - c) Não se Aplica
- Comentários

17. Os requisitos funcionais, de dados e regras de execução estão ambíguos?

- a) sim
  - b) Não
  - c) Não se Aplica
- Comentários

18. Os requisitos se contradizem ?

- a) sim
- b) Não
- c) Não se Aplica

## Comentários

19. As regras de execução estão vinculadas a pelo menos um requisito funcional ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

## Comentários

20. Os requisitos funcionais possuem requisitos de dados ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

## Comentários

21. Todos os requisitos mostrados estão rastreados na matriz de rastreabilidade ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

## Comentários

22. Os requisitos não-funcionais estão claros ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

## Comentários

23. Os requisitos não-funcionais são executáveis ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

## Comentários

## Modelos

24. O modelo de processo atual corresponde com a descrição ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

## Comentários

25. O modelo de processo proposto corresponde com a descrição ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

26. O modelo entidade-relacionamento corresponde com as funcionalidades mostradas ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

27. O modelo de caso de uso corresponde com os casos de uso mostrados ?

- a)sim
- b)Não
- c)Não se Aplica

Comentários

### **3.5.2 Indicadores de Medição**

Tempo ou Eficiência

Verifica a quantidade de homens horas gasta no processo de requisitos em geral(Elicitação, análise, especificação e validação), se compara com o tempo estimado total do projeto e do tempo gasto em trabalhos similares.

O gerente de projetos irá avaliar o desempenho, após a entrega final dos requisitos.

Custo

Verifica os custos de cada passo do processo de requisitos(elicitación, análise, especificação e validação) e o custo total e compara o resultado com o custo total previsto do projeto como um todo, além disso compara com projetos similares.

O gerente de projetos irá avaliar o desempenho, após a entrega final dos requisitos.

Qualidade

A qualidade será medida pelo desempenho dos documentos de requisitos nos checklists, quantidade de requisitos aceitos na validação com o cliente pela quantidade total de requisitos e pelos requisitos que sofreram mudanças pelo total de requisitos.

O gerente de requisitos avaliará o desempenho final e enviará para o gerente de projetos.

#### **4. TREINAMENTO E RECURSOS**

##### **JIRA**

Treinamento para os papéis de gerência, líderes de projeto deverá ser mais intenso pela quantidade de funcionalidades do sistemas que eles utilizarão, 3 cursos de 4 horas administrado por um palestrante oficial.

Os outros papéis receberão treinamento por outro membro da equipa que possua conhecimento na ferramenta, 1 curso de 2 horas ou mais tempo se necessário.

##### **SVN**

Todos os papéis, menos o gerente de configuração, receberão um curso de outro funcionário que já conhece a ferramenta.

##### **Bizage**

Todos os papéis que usarão esta ferramenta já tem um conhecimento prévio, requisito para exercer a função.

## 11. CONCLUSÃO

Este trabalho apresenta o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas “Plano de Cargos e Salário” utilizando o método IRON – Identificação de Requisitos Orientado ao Negócio para elicitar, analisar, especificar e validar os requisitos do sistema. O método IRON, ao contrário de outros métodos, cobre todas as áreas da Engenharia de Requisitos proporcionando maior controle e qualidade sobre os requisitos aumentando assim as chances de sucesso do projeto.

Durante a elaboração do projeto “Plano de Cargos e Salário” foram utilizadas técnicas da engenharia de software com os objetivos de identificar as expectativas do cliente, as necessidades do cliente, os problemas do processo, o escopo do projeto e esclarecimento de dúvidas sobre o processo de desenvolvimento do sistema, como : técnicas de elicitação - etnografia, reuniões, questionários e workshops -, modelos para visualização – diagrama de caso de uso, fluxogramas, modelo entidade-relacionamento, diagrama de contexto e diagrama de fluxo de dados – e o protótipo que demonstra o que esperar no futuro com o sistema.

Embora este trabalho tenha fins didáticos foi utilizado um ambiente de trabalho real com problemas, processos, empresas, clientes, entre outros fatores, reais. Assim, foi possível tanto para o cliente quanto ao analista de requisitos visualizar os impactos positivos no processo quando se utiliza o método IRON na fase de engenharia de requisitos de software.

O objetivo deste projeto foi automatizar o processo de consultoria “Plano de Cargos e Salário” para a empresa de consultoria em RH, INSIGHT. O projeto mostrou ser mais eficaz que o esperado pelo cliente (melhorando a comunicação com os stakeholders, diminuindo o tempo total de entrega do projeto, simplificando o processo e retirando o retrabalho), atendendo as suas expectativas, assim como melhorou o entendimento do próprio processo.

## 12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

CASTRO, E. J. R.; GUIMARÃES, F. A.; CALAZANS, A. T. S.; PALDÊS, R. Á. **Engenharia de Requisitos: um enfoque prático na construção de software orientado ao negócio.** Florianópolis: Bookess, 2014.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE, **Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Guia PMBOK).** 5ª ed., 2014

KRUCHTEN, Philippe. **The rational unified process: an introduction.** Addison-Wesley Professional, 2004.

NESMA. **FPA Counting Guidelines,** Versão 2.1, 2004.

IFPUG. **Manual de Práticas de Contagem de Pontos de Função.** Versão 4.3, 2010

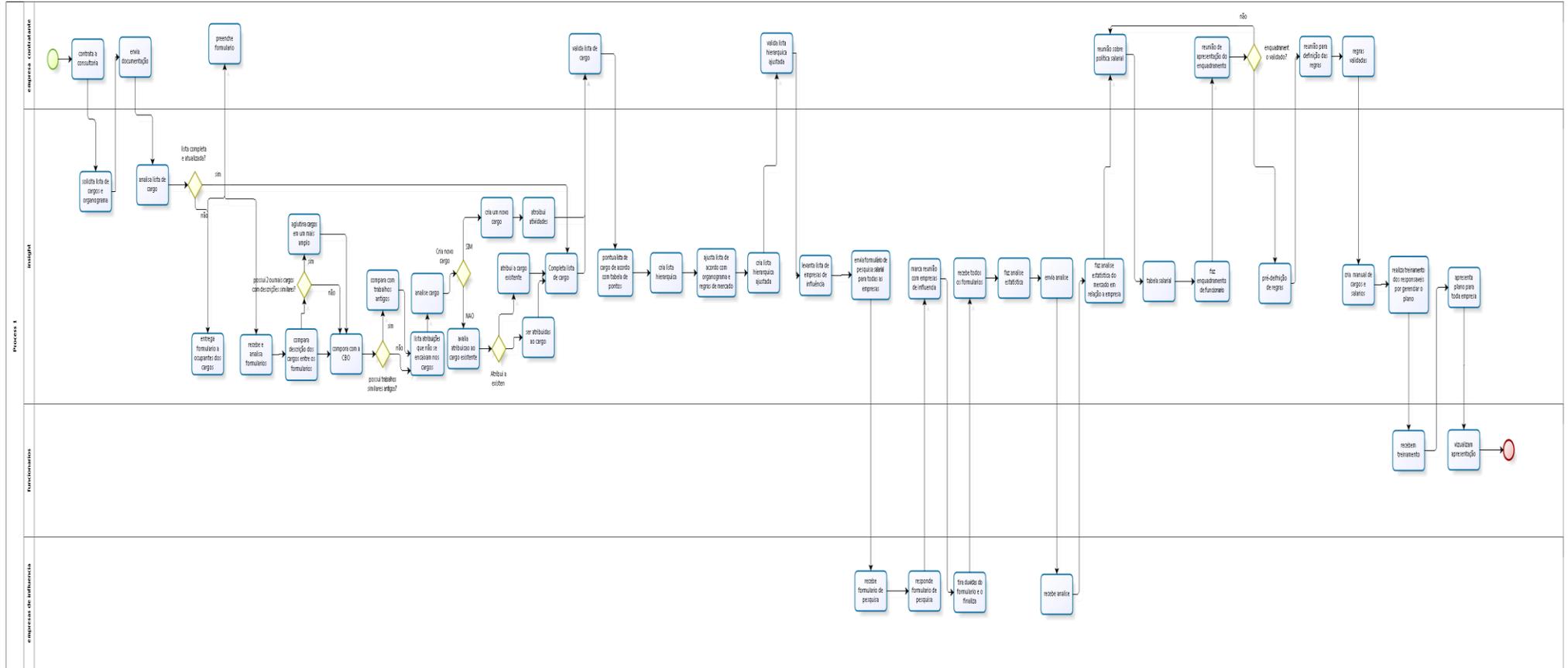
PRESSMAN 2002, Roger S. **Engenharia de Software.** Rio de Janeiro: McGraw-Hill.

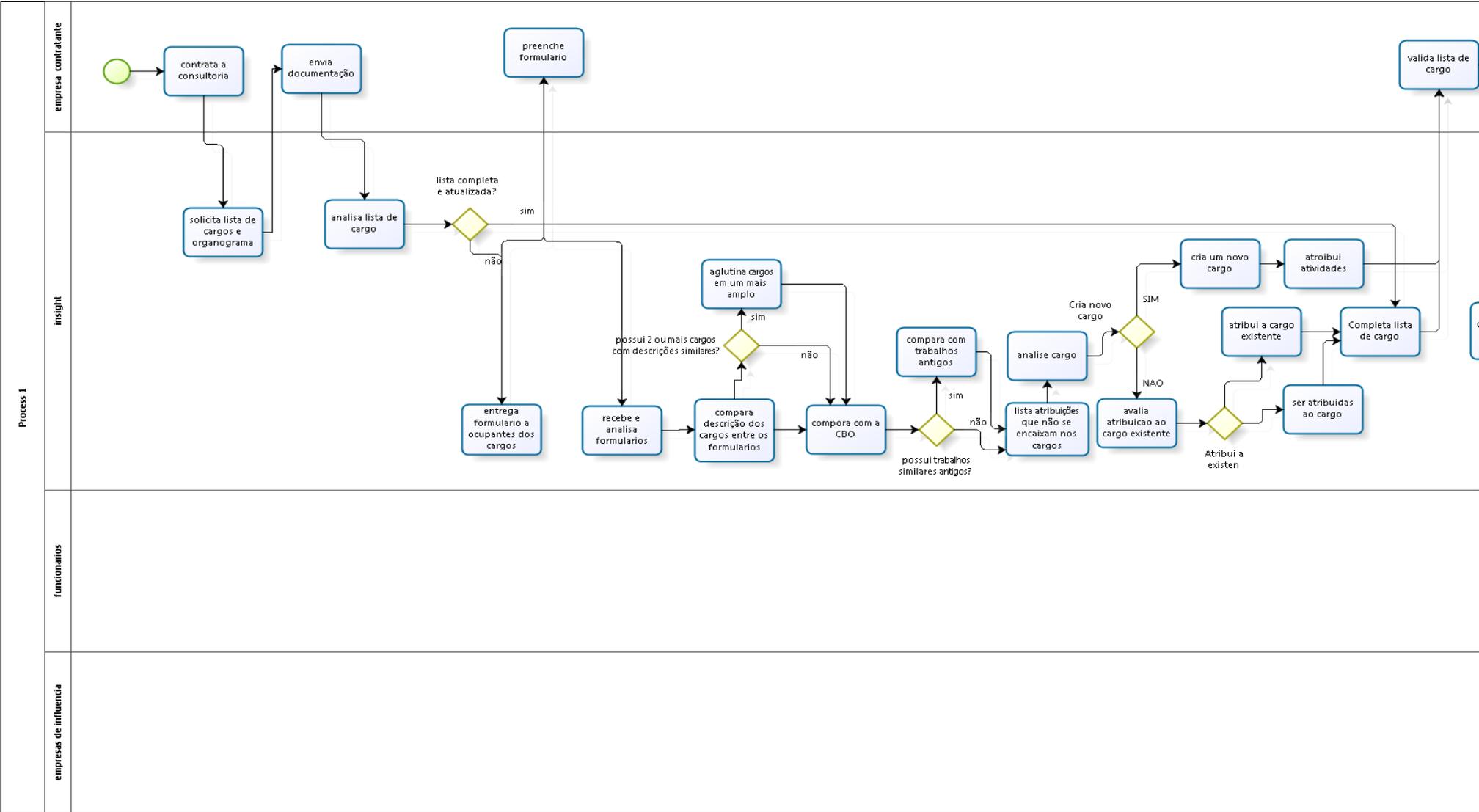
SOMMERVILLE 2011, Ian. **Engenharia de Software.** 9ª ed. São Paulo: Prentice Hall.

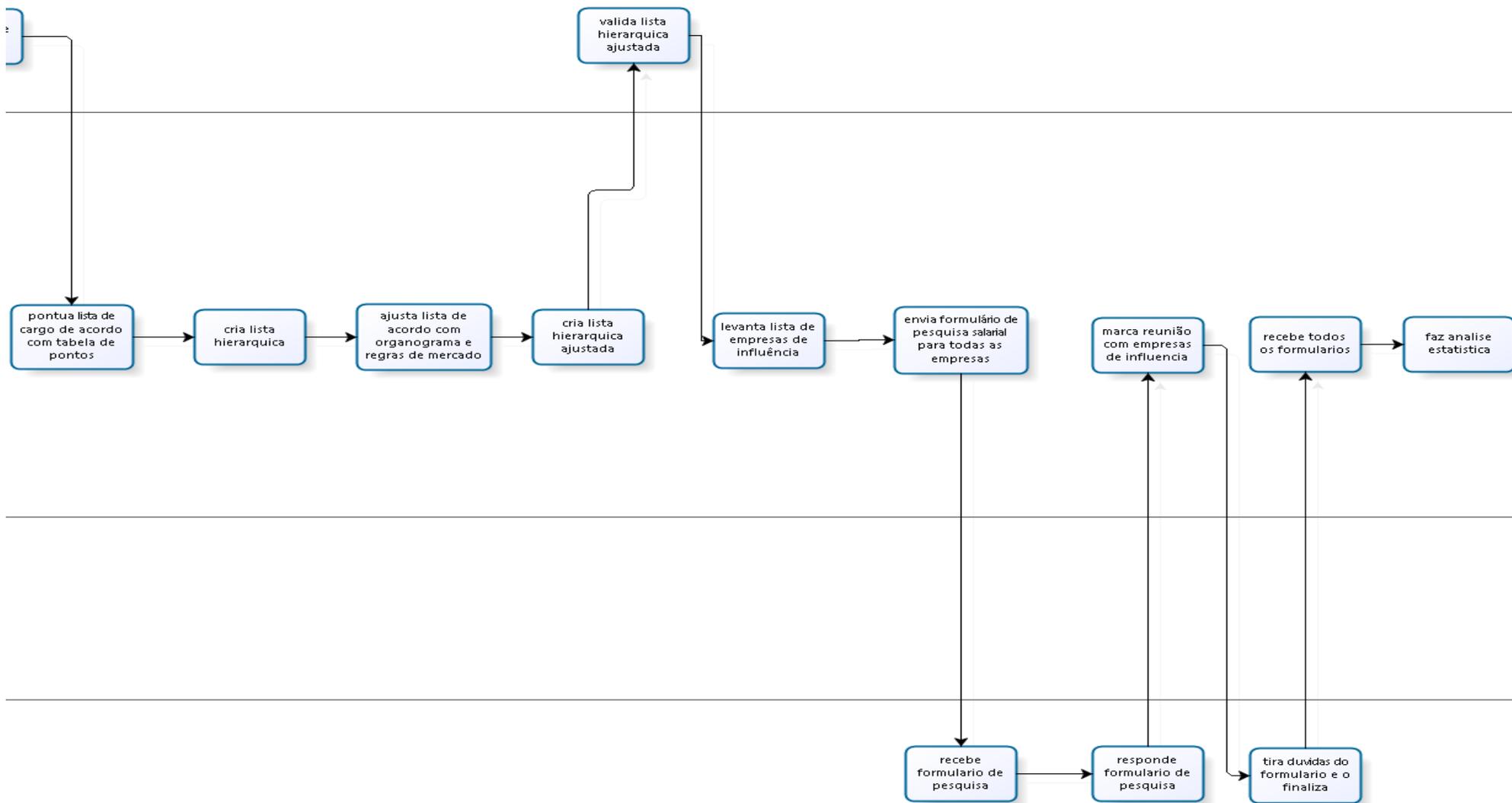
WEB INSIGHT 2015, <<http://www.insight-consultores.com.br>>, Acesso em 20 de outubro.

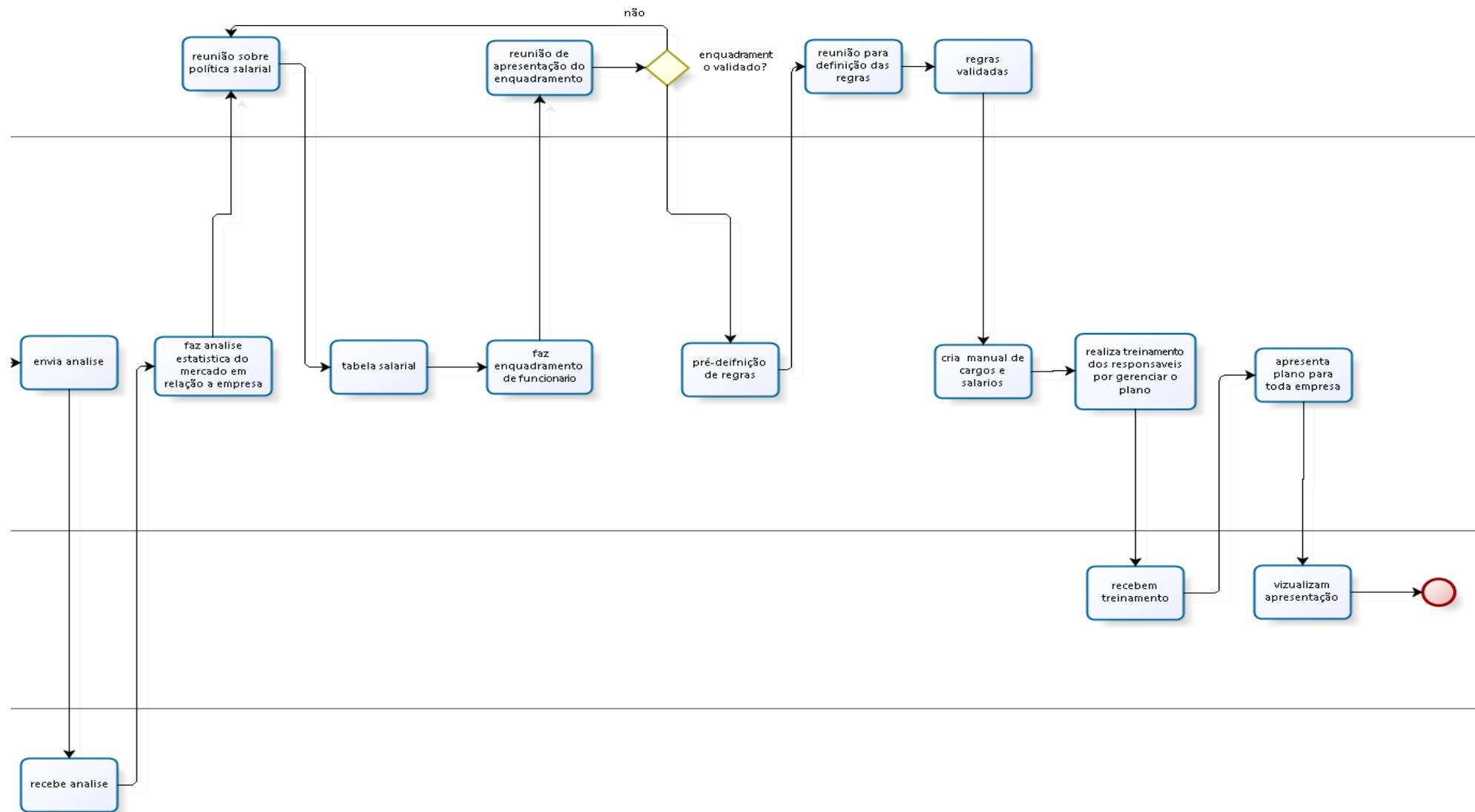
# 13. Anexo

## 1. Anexo 1 – MAPEAMENTO DO PROCESSO ATUAL

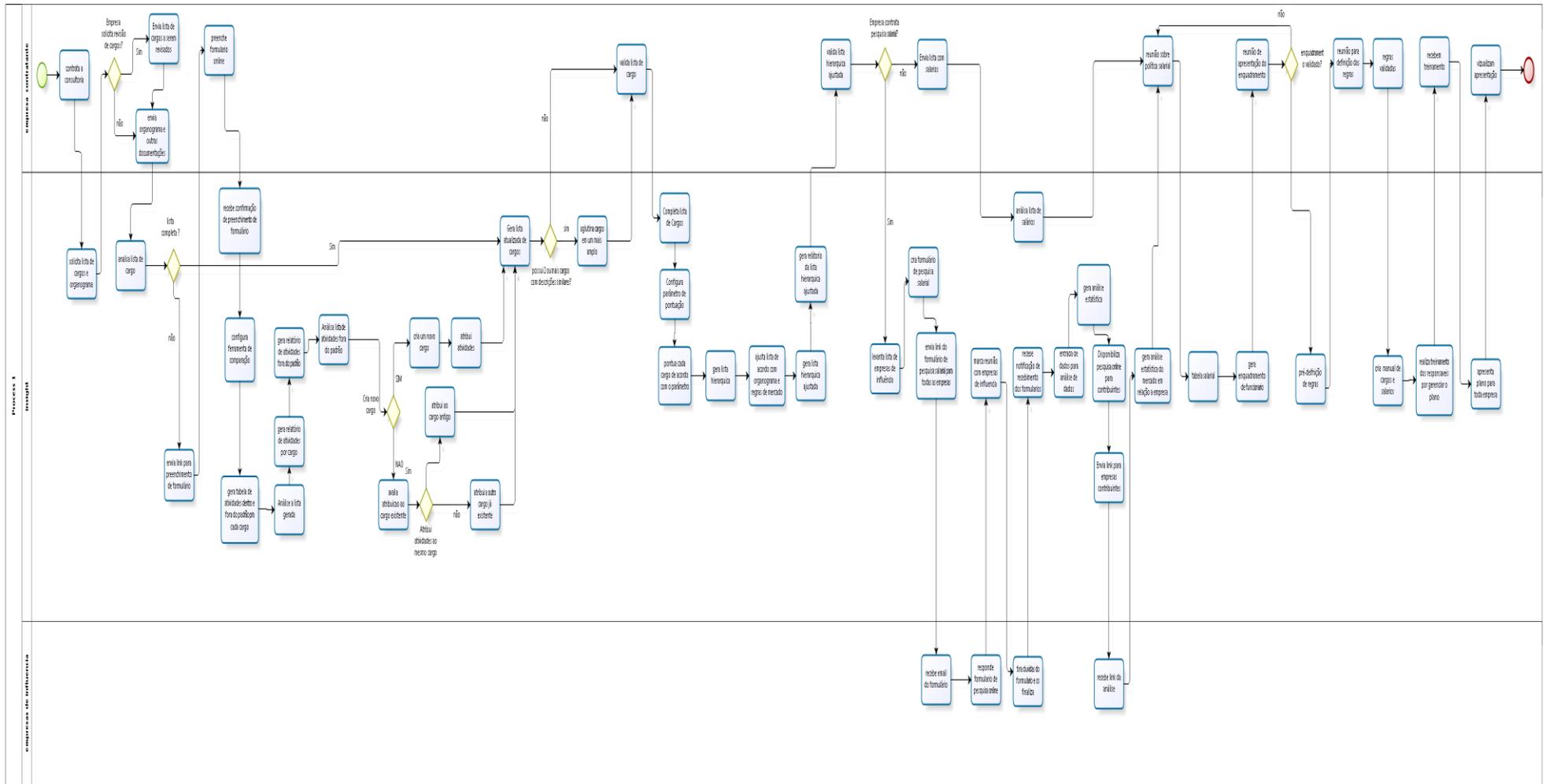


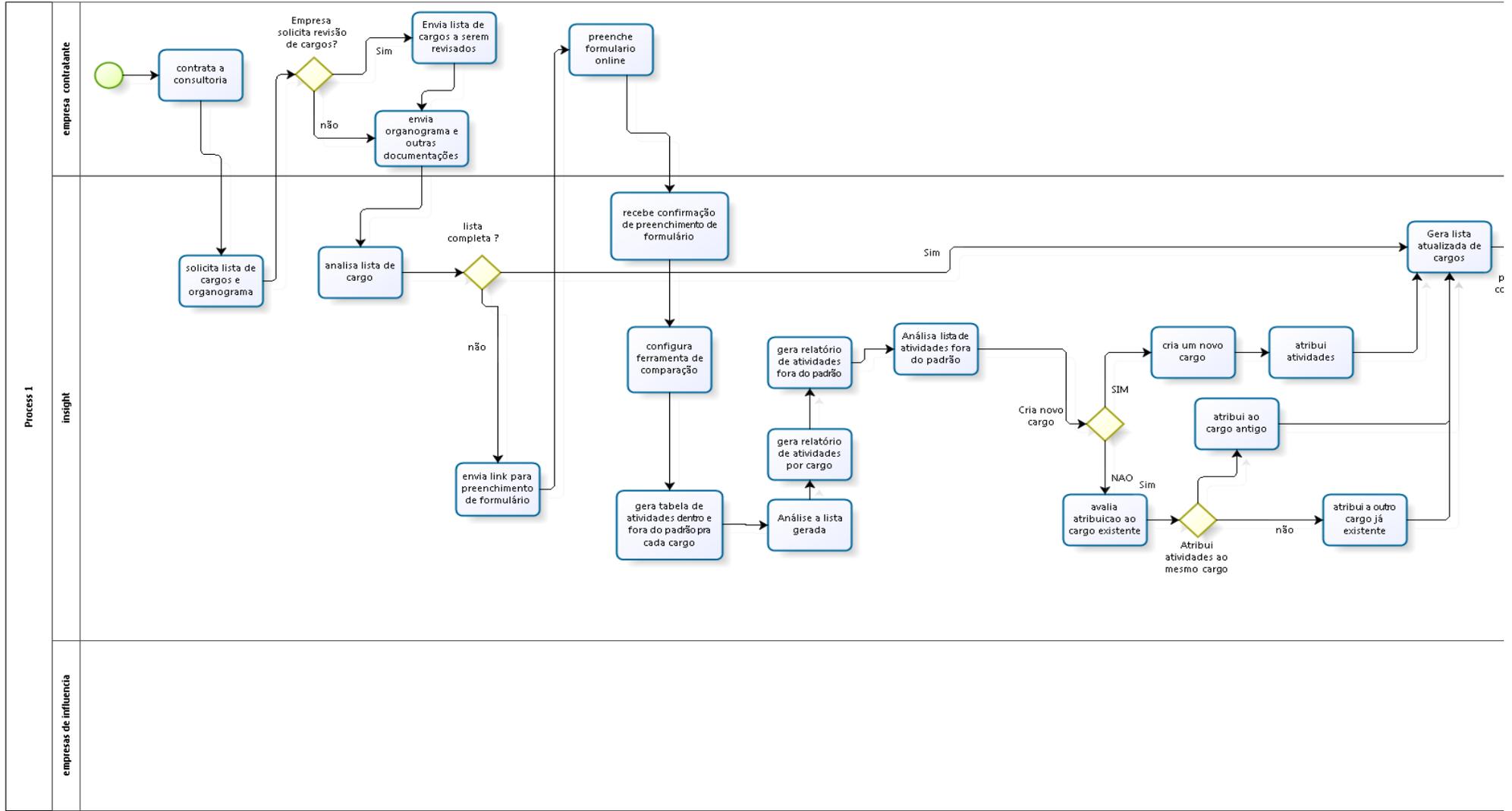


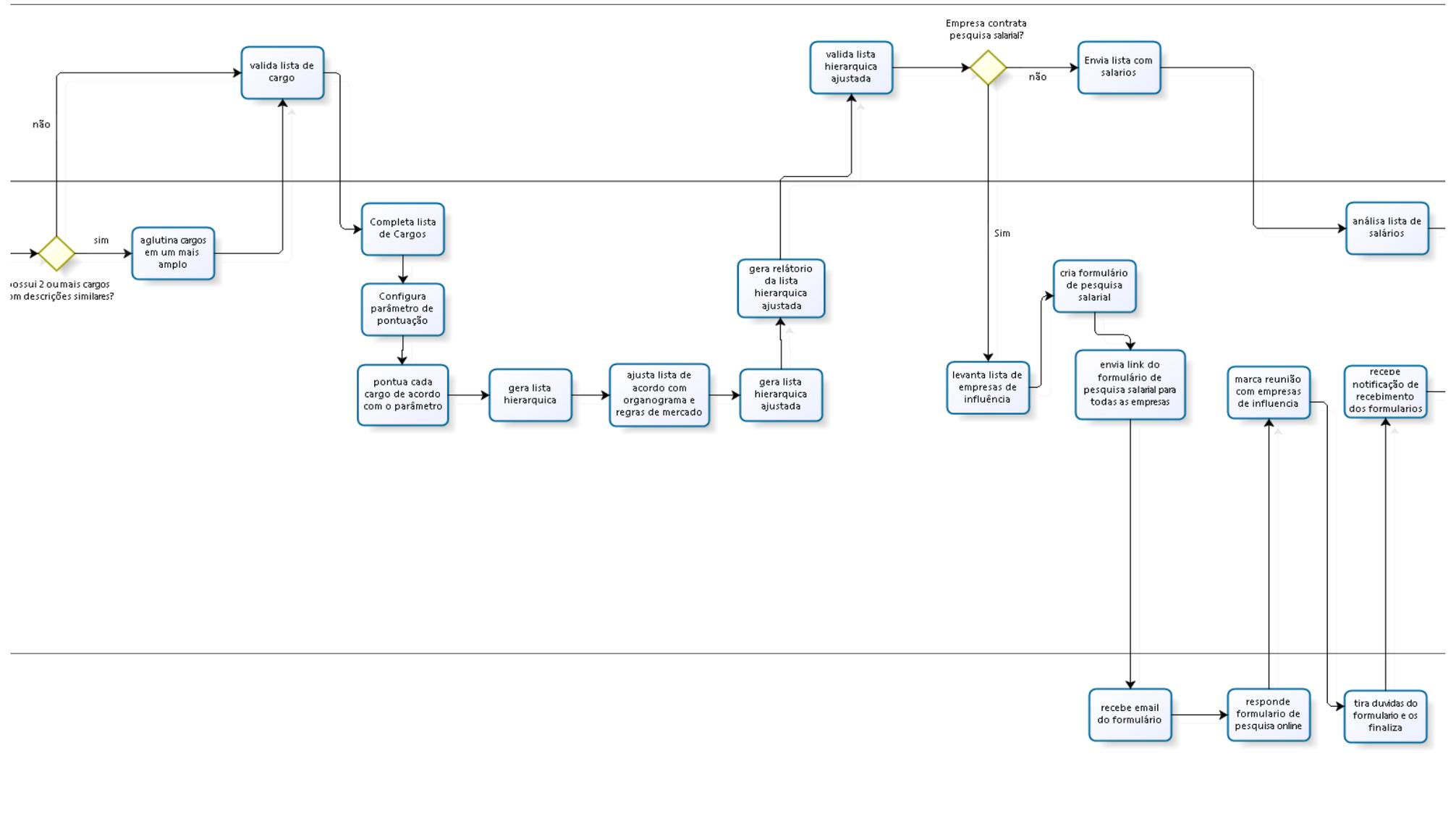


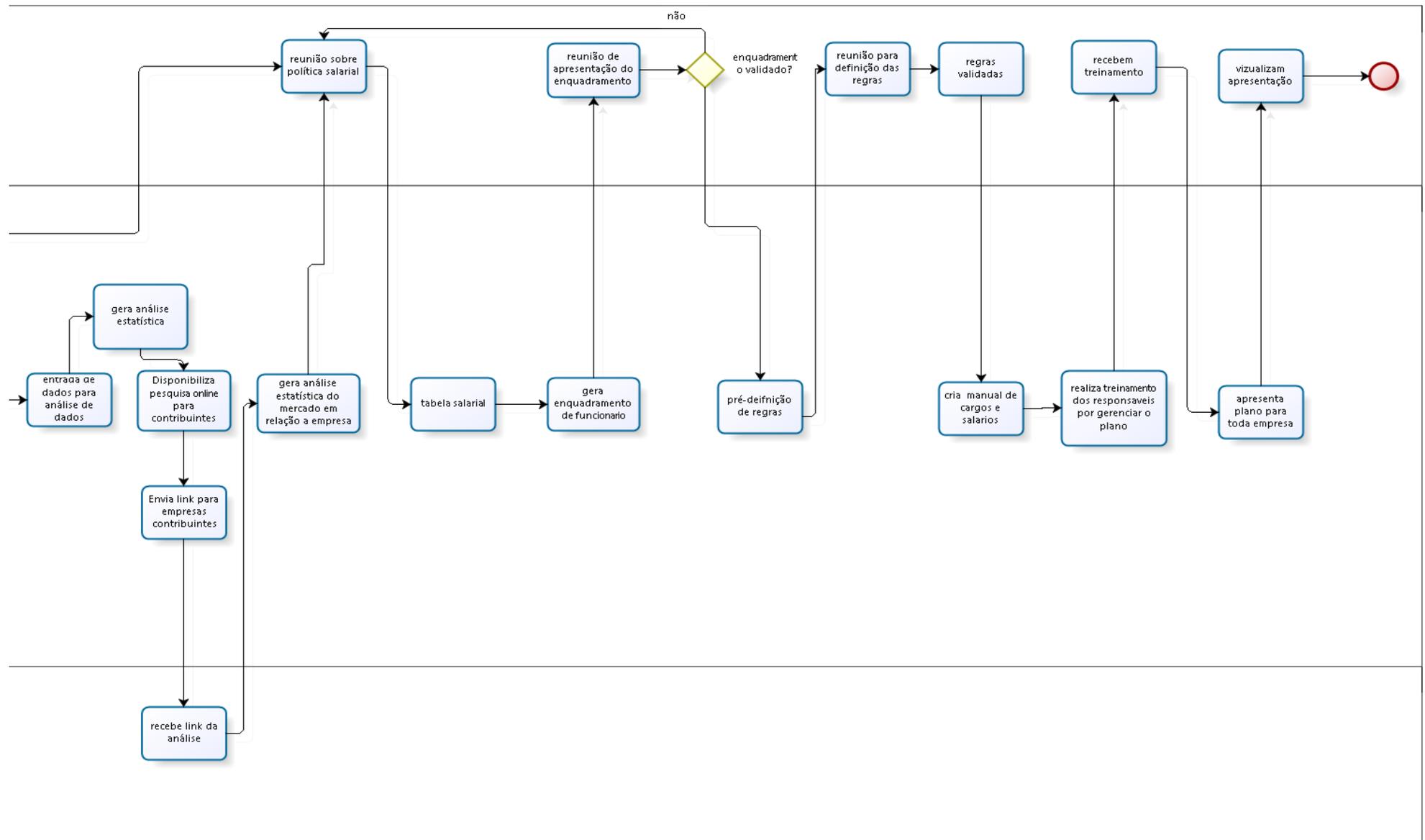


## 2. ANEXO 2 – MAPEAMENTO DO PROCESSO PROPOSTO









### 3. ANEXO 3 – TABELA DE PONTUAÇÃO

<b>Parâmetro</b>	<b>Pontuação</b>
<b>1. Escolaridade</b> Esse fator especifica as exigências do cargo em termos dos conhecimentos teóricos requeridos para a compreensão e execução das tarefas.	<b>0/100</b>
<b>2. Experiência anterior requerida para o cargo</b> Esse fator especifica as exigências do cargo em termos dos conhecimentos teóricos requeridos para a compreensão e execução das tarefas.	<b>0/100</b>
<b>3. Complexidade das tarefas</b> Esse fator avalia a complexidade dos trabalhos executados, a iniciativa exigida para a solução de problemas e o grau de independência e supervisão recebidas.	<b>0/100</b>
<b>4. Responsabilidade</b> Esse fator avalia as possibilidades de ocorrência de erros e suas consequências para o CRC, o grau de atenção, cuidados e controles na execução do trabalho.	<b>0/100</b>
<b>5. Nível de Autonomia</b> Esse fator se refere a habilidade necessária para tomar decisões sem instruções específicas incluindo os vários graus de decisão, da mais simples à que apresenta grandes dificuldades.	<b>0/100</b>