SÃO PAULO TECH SCHOOL SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

GRUPO 5Alocação de Profissionais em Projetos

Danilo Pereira de Araújo, Eduardo Medina Neris, Gabriel Santos Ferreira Vaz, Júlio César de Santana Dahi e Kaick Senes Barbosa.

> SÃO PAULO/SP 2025

SUMÁRIO

1 Introdução		3
2 Processo A	tual	3
3 Problemas	***************************************	4
4 Impactos		6
5 Conclusão		6

1. INTRODUÇÃO

A alocação eficiente de profissionais em projetos é um desafio recorrente nas organizações. Este documento contextualiza o problema desse processo, evidenciando suas ineficiências operacionais e os impactos negativos na produtividade e gestão dos recursos humanos.

2. DESCRIÇÃO DO PROCESSO ATUAL

O processo de alocação de profissionais em projetos ocorre normalmente em etapas sequenciais:

- Definição da necessidade do projeto: O gerente de projetos realiza uma reunião formal com o cliente para definir os cargos e habilidades necessárias para compor a equipe do projeto.
- Solicitação de abertura do projeto: Com base nos requisitos definidos pelo cliente, o gerente solicita a abertura do projeto dentro da empresa.
- Busca por profissionais adequados: O gerente precisa localizar os profissionais que possuam os cargos e habilidades desejadas.
 Esse processo pode ser feito por meio de conversas internas ou consultas em bases de dados, caso existam.

2. DESCRIÇÃO DO PROCESSO ATUAL

- Verificação de disponibilidade: Além de encontrar profissionais qualificados, é necessário checar a disponibilidade de horas de trabalho de cada profissional.
- Alocação formal dos profissionais: Após a seleção, os profissionais são oficialmente alocados ao projeto, com uma definição inicial de horas de dedicação.
- Gestão da alocação: Durante a execução do projeto, pode ser necessário ajustar a alocação, aumentando ou reduzindo as horas de um profissional ou removendo/adicionando novos integrantes.

3. PROBLEMAS E INEFICIÊNCIAS OPERACIONAIS

O processo atual apresenta diversos desafios que comprometem a eficiência operacional:

- Dificuldade na busca pelo profissional ideal: O processo de identificação de profissionais muitas vezes depende de interações manuais e informais, como conversas internas, tornando a busca demorada e suscetível a erros.
- Falta de uma base consolidada de informações: A ausência de um sistema estruturado para armazenar dados de habilidades e disponibilidade dos profissionais gera retrabalho e incerteza na seleção.

3. PROBLEMAS E INEFICIÊNCIAS OPERACIONAIS

- Processo manual de verificação de disponibilidade: A consulta sobre horas disponíveis é, muitas vezes, feita de forma descentralizada e sem padronização, atrasando a tomada de decisão.
- Alocação formal complexa: A inclusão oficial dos profissionais nos projetos demanda processos burocráticos e repetitivos, aumentando o tempo necessário para a composição da equipe.
- Dificuldade na gestão de mudanças: Qualquer ajuste na alocação, seja para aumentar ou reduzir horas de trabalho ou trocar profissionais, requer etapas adicionais que tornam o processo pouco ágil.

4. IMPACTOS

A falta de eficiência no processo de alocação de profissionais pode gerar diversos impactos negativos para a organização:

- Atrasos na montagem das equipes: Demoras na busca e confirmação de disponibilidade podem comprometer o início dos projetos.
- Sobrecarga de profissionais: Falhas na gestão da disponibilidade podem levar a distribuição desigual de carga de trabalho, resultando em burnout ou baixa produtividade.
- Erros na alocação: A falta de critérios claros e um processo padronizado pode levar à alocação de profissionais inadequados para determinadas funções.
- Baixa flexibilidade para ajustes: O processo manual e burocrático dificulta reações rápidas a mudanças de escopo ou necessidades emergentes do projeto.

5. CONCLUSÃO

A alocação de profissionais em projetos, da forma como é conduzida atualmente, apresenta diversas limitações que reduzem a eficiência operacional da empresa. A falta de um processo estruturado e automatizado impacta diretamente a produtividade, a qualidade da distribuição de recursos e a capacidade de resposta ágil às demandas do cliente. Portanto, a melhoria deste processo é essencial para otimizar a gestão de talentos e a execução dos projetos.