**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Versão | Sub-Unidade | Data | Coordenador | Status |
| 2.1 | Gestão de Recursos humanos | 27/10/2018 | Guilherme Pontes | Baselined |

**Membro da unidade**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Guilherme Pontes | Coordenador- LEI | pontes@student.dei.uc.pt |

**O QUE É ESTA UNIDADE E COMO FUNCIONA:**

Esta unidade tem como objetivo garantir o funcionamento e bem-estar de todos os membros, a comunicação eficaz entre as várias subunidades, evitando conflitos e facilitando a motivação individual de modo a atingir os objetivos estipulados para a equipa.

**OBJETIVOS DA UNIDADE GRH:**

1. Garantir a aderência dos membros às aulas PL, reuniões e tarefas a desenvolver.
2. Intervir, sempre que achar necessário, de modo a evitar conflitos.
3. Resolver conflitos, de modo a beneficiar o máximo de envolvidos possível e, acima de tudo, o rumo do projeto.
4. Recolher e interpretar dados relativos à organização e motivação da equipa.
5. Facilitar a comunicação entre subunidades.

**Processos utilizados por esta unidade**

|  |  |
| --- | --- |
| **Descrição do Processo** | **ID do Processo** |
| 1. Processo de avaliação da participação de cada membro | LABSYNC\_GRH\_PARTICIPAÇÃO |
| 2.Processo de reconhecimento de atribuição de tarefas | LABSYNC\_GRH\_\_RECON\_ATR\_TRF |
| 3.Processo de reconhecimento de inatividade de membros | LABSYNC\_GRH\_INAT\_MBR |
| 4. Recolha de motivação semanal | LABSYNC\_GRH\_MOTIVAÇÃO |
| 5. Processo de manutenção e organização da estrutura global da equipa | LABSYNC\_GRH\_ORGANIZAÇÃO |

**1. LABSYNC\_GRH\_PARTICIPAÇÃO**

**Descrição do processo:**

Processo que interpreta e qualifica a participação e empenho de cada membro na respetiva semana.

**Critério de entrada:**

Após a aula PL, todas as semanas.

**Inputs:**

Análise da conclusão das tarefas atribuídas a cada membro, participação nos canais de comunicação quando necessário, assiduidade nas aulas PL, reuniões e nas respostas aos formulários semanais.

**Validação:**

* Assinatura na folha de presenças da aula PL.
* Assiduidade nas reuniões externas à aula PL.
* Confirmação do preenchimento dos formulários semanais.
* Confirmação das tarefas concluídas por cada membro de cada subunidade na plataforma Trello.

**Critério de saída:**

Termina quando todos os dados estão validados ou acaba a semana (antes da aula PL).

**Métricas:**

* Junção e interpretação destes dados em gráficos e tabelas de modo a avaliar a progressão da participação durante o decorrer do projeto.
* Número de casos de risco comunicados à gestão de projeto.

**2. LABSYNC\_GRH\_\_RECON\_ATR\_TRF**

**Descrição do processo:**

Processo que analisa as tarefas semanais e os seus responsáveis e que se encarrega de distribuir essas tarefas da maneira mais uniforme possível por todos os membros da equipa.

**Critério de entrada:**

Quando, por alguma razão, existem tarefas sem responsável depois do prazo de atribuição.

**Validação:**

* Publicação das tarefas planeadas dentro de cada subunidade para cada membro se responsabilizar, pelo menos, por uma tarefa.
* Atribuição de responsáveis a tarefas pelo coordenador de GRH (Guilherme Pontes) caso o prazo de atribuição pelo respetivos membros tenha expirado e se encontrarem membros sem trabalhos a realizar.

**Critério de saída:**

Este processo é dado como concluído quando todos os membros da equipa possuirem tarefas a realizar na semana de trabalho a iniciar.

**Métricas:**

* As tarefas a realizar são publicadas na plataforma Trello a partir das 15h de quarta-feira.
* Os membros tornam-se responsáveis pelas respetivas tarefas da sua subunidade até às 21:30h.
* Caso existam tarefas ainda sem responsáveis, o coordenador de GRH atribui-as de forma mais uniforme possível aos membros, de modo a que todos tenham trabalhos atribuídos pelas 23h de quarta-feira.

**3. LABSYNC\_GRH\_INAT\_MBR**

**Descrição do processo:**

Análise do Processo 1 (LABSYNC\_GRH\_PARTICIPAÇÃO) de forma a identificar membros inativos.

**Critério de entrada:**

Assim que um membro fica 2 semanas sem comparecer na aula PL, sem tarefas dadas como concluídas na plataforma Trello, sem participar na plataforma de comunicação Discord, ou sem responder ao formulário de Gestão de Riscos e GRH e ao formulário de esforço semanal da Gestão de Projeto.

**Validação:**

* Inatividade total ou atividade insuficiente de um membro durante 2 semanas.
* Reconhecimento da situação por parte da Gestora de Projeto e/ou GRH.
* Declaração do membro como inativo.
* Comunicação com o membro em questão, de modo a solucionar o problema e evitar aumento dos riscos.
* Resolução do problema num espaço de 24h.

**Critério de saída:**

Processo dado como concluído quando o membro volta à atividade ou quando são alocadas as suas funções a outro membro, ficando o membro inativo fora da equipa.

**Métricas:**

* Inatividade ou atividade abaixo dos 85% por parte do membro em questão durante 2 semanas consecutivas.
* Declaração do membro como inativo.
* Comunicação com esse membro de modo a perceber e solucionar o problema.
* Problema resolvido e comunicado à gestão de projeto num prazo de 24h.

**4. LABSYNC\_GRH\_MOTIVAÇÃO**

**Descrição do processo:**

Processo que analisa o empenho e bem-estar de cada membro de modo a facilitar o trabalho de equipa em prol dos objetivos comuns.

**Critério de entrada:**

Após a aula PL.

**Validação:**

* É criado e partilhado um formulário (Google Forms) após aula PL juntamente com o Gestor de Riscos.
* O formulário procura interpretar a satisfação individual de cada membro para com a equipa e sua respetiva subunidade e para com a carga de trabalho imposta. Serve também para os coordenadores (Gestão de Riscos e GRH) tomarem conhecimento de situações conflituosas, ou de falhas de comunicação, empenho, entre outras, a serem reportadas pelos membros.
* Validado assim que todos tiverem respondido.

**Critério de saída:**

Até às 22h do dia anterior à aula PL ou assim que todos os membros preencham o formulário.

**Métricas:**

* Registo da satisfação geral dos membros.
* Percentagem de problemas reportados pelos membros e problemas resolvidos.
* Percentagem de satisfação dentro da respetiva subunidade.

**5. LABSYNC\_GRH\_ORGANIZAÇÃO**

**Descrição do processo:**

São usadas as métricas do processo anterior de modo a gerir os membros e cargos de toda a equipa, consoante os problemas e necessidades que vão surgindo.

**Critério de entrada:**

Situações de risco avaliadas através dos formulários, críticas ou denúncias de membros, situações que obrigam à mudança da disposição dos membros pelas várias equipas.

**Validação:**

* Assim que é analisada uma situação de risco (subunidade com carga de trabalho excessiva, tarefas que não estão a ser concluídas, membros que desejam mudar de cargo e denúncias ou reclamações reportadas aos gestores) há uma comunicação com todas as partes envolvidas de modo a perceber o ponto de vista de cada um e a situação de um modo objetivo.
* Resolução do problema tentando preservar a satisfação de todos os envolvidos e acima de tudo, beneficiando o rumo da equipa.

**Critério de saída:**

Assim que os riscos estejam eliminados e/ou os membros satisfeitos.

**Métricas:**

Tempo de resolução e bem-estar dos membros envolvidos.