

Plano de Recursos Humanos

Projeto: Acesso das mulheres aos sistemas informatizados para denunciar casos de violência

Nome do Cliente do Projeto: Pedro Casé e Rafael Toscano

Cliente Real: Prefeitura do Recife

Patrocinador do Projeto: Professores de PGP, SGE e GPN

Gerente do Projeto: Lucas Luis (Usamos Gerentes rotativos)

Início: 01/07/2024

Término: 03/10/2024

1. Identificação dos recursos necessários

Dados dos casos de denúncia bem sucedidos e mapeamento do processo, a fim de entender o que fazem atualmente.

2. Como serão adquiridos os recursos

Os recursos foram adquiridos após o contato direto com o cliente-real, ou seja, após conversar com os representantes da Prefeitura, Pedro Casé e Rafael Toscano. Além disso, conversamos com mulheres que trabalham na área de denúncia de violência que nos orientou também no entendimento do processo atual.

3. Papéis e responsabilidades

3.1 Lucas Luis (Papel: Gerente e Supervisor; Autoridade: Organiza as reuniões em grupo e define os papéis e estratégias que o grupo deve adotar; Responsabilidade: Responsável pelo resultado direto do grupo ao delegar funções e também monitorar o desenvolvimento, além de desenvolver os artefatos; Competência: organizado, comunicativo, cooperativo, entrega rápida de resultados)

3.2 Letícia Albuquerque (Papel: Gerente e Supervisor; Autoridade: Organiza as reuniões em grupo e define os papéis e estratégias que o grupo deve adotar; Responsabilidade: Responsável pelo resultado direto do grupo ao delegar funções e também monitorar o desenvolvimento, além de desenvolver os artefatos; Competência: cooperativa, ajuda na organização de ideias, pontual, engajada)

3.3 Ayrton Farias Guimarães (Papel: Analista e Modelador; Autoridade: Alterar os documentos técnicos de processo tanto do problema quanto da solução; Responsabilidade: Responsável pelo desenvolvimento dos artefatos; Competência: cooperativo, boa comunicação e ótimo trabalho em grupo)

3.4 João Nolasco (Papel: Analista e Modelador; Autoridade: Alterar os documentos técnicos de processo tanto do problema quanto da solução; Responsabilidade: Responsável pelo desenvolvimento dos artefatos; Competência: cooperativo, entrega rápida de resultados, boa comunicação, ótimo trabalho em grupo)

3.5 Guilherme Caio (Papel: Analista e Modelador; Autoridade: Alterar os documentos técnicos de processo tanto do problema quanto da solução; Responsabilidade: Responsável pelo desenvolvimento dos artefatos; Competência: cooperativo, grande experiência no mercado e em projetos em grupos, acarretando um ótimo trabalho em grupo). Guilherme foi o primeiro gerente rotativo da equipe.

3.6 Mateus Olegario (Papel: Analista e Modelador; Autoridade: Alterar os documentos técnicos de processo tanto do problema quanto da solução; Responsabilidade: Responsável pelo desenvolvimento dos artefatos; Competência: cooperativo, cumpre os prazos, dedicado)

4. Horário de trabalho

O horário de trabalho do grupo não é muito flexível. As reuniões com o cliente do projeto costumam acontecer no período da tarde. Para tarefas individuais atribuídas aos membros, o horário de trabalho depende da escolha de cada, contanto que seja entregue dentro do prazo estabelecido, porém, para tarefas em grupos, optamos pela manhã (9h às 12h) para não haver conflito com a faculdade. Por fim, em reuniões estratégicas com os nossos professores, nós fazemos durante as aulas da faculdade, na terça, quinta e sexta-feira (17h às 20h30).

5. Como se dará o gerenciamento dos recursos da equipe do projeto

O gerenciamento dos recursos será feito principalmente por Lucas Luis e Guilherme Caio, ao estabelecer uma organização interna graças a boa liderança dos gerentes de projeto, bem como a comunicação precisa e detalhada com o cliente-real, garantindo que haja um alinhamento das ideias e obtenção de recursos constantes.

6. Como será promovido o desenvolvimento da equipe

Todos os integrantes da equipe possuem conhecimento profundo sobre o problema da Prefeitura do Recife, além disso, todos participaram de reuniões com pessoas que atuaram no contexto de denúncia contra a mulher. Assim, todos estão cientes do que deve ser feito, bem como com acesso rápido aos recursos obtidos. Desse modo, a equipe busca terminar de organizar as ideias para começar o

desenvolvimento de possíveis ideias de solução, sempre mantendo uma boa conversa com o cliente do projeto para validar o caminho escolhido.

7. Descrição dos documentos e ferramentas que serão utilizados para acompanhamento do plano de RH

Os documentos que ajudam no acompanhamento de RH são: - Mapeamento do Processo (BPMN) do Conecta Recife/Prefeitura; - Github contendo os artefatos e apresentações; - Artefatos entregues no Classroom; - Jira da equipe como ferramenta para acompanhar o desenvolvimento e progresso no projeto; FigJam - Para visualizar melhor o que foi construído e para começar a fase de ideação.

8. Descreva como serão feitos o controle de mudanças dos membros do projeto

O projeto se manterá com número fixo de integrantes. No entanto, pode haver mudanças internas em relação às tarefas designadas. Assim, todos buscamos nos complementar de modo a entregar todos os artefatos no final. Dessa forma, os gerentes por ciclo garantem a boa comunicação e organização interna de modo a garantir que sempre haja como preencher possíveis lacunas, com todos se ajudando.