

Área:	RECURSOS HUMANOS
Documento:	PLANO DE GERENCIAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DO PROJETO

Nome do Projeto:	Projeto Hospital das Clínicas	
Cliente:	Shirley Cruz	
Patrocinador do Projeto:	Professores de PGP, SGE e GPN	
Gerente do Projeto:	Eduardo Matos e Gabriel Mendonça (Rotatividade)	
Previsão de Início e Término:	19 / 11 / 2024	10 / 04 / 2025

Identificação dos recursos necessários

O objetivo é aprimorar a avaliação de toxicidade em tratamentos quimioterápicos, garantindo maior precisão na tomada de decisão clínica e minimizando impactos adversos nos pacientes. Para isso, o projeto busca **mapear os dados e processos internos do Hospital das Clínicas**, identificando as informações utilizadas pelos médicos para monitoramento e ajuste de dosagem. A partir desse levantamento, será possível estruturar um modelo de apoio à decisão baseado em evidências, assegurando que a avaliação de toxicidade ocorra de forma mais eficiente e padronizada. Com essa abordagem, o projeto contribui para um atendimento mais seguro e qualificado, fortalecendo a integração entre tecnologia e prática clínica no hospital.

Como serão adquiridos os recursos

Os recursos para o projeto foram obtidos por meio do contato direto com a cliente do Hospital das Clínicas, onde tem contatos diretos com médicos oncologistas e profissionais da área técnica responsáveis pelos processos de avaliação de toxicidade. A partir dessas conversas, foi possível compreender as necessidades do hospital no que diz respeito à otimização da tomada de decisão clínica. Além disso, a equipe teve suporte sobre a administração hospitalar para compreender os fluxos internos e identificar oportunidades de melhoria no uso de dados clínicos anonimizados, garantindo conformidade com regulamentações como a LGPD.

Descrição dos documentos que serão utilizados para Acompanhamento do Plano de RH:

- Mapeamento do Processo atual (BPMN)
- Repositório no GitHub contendo os artefatos e apresentações de cada disciplina
- Artefatos entregues no classroom;
- Link do Notion da equipe como ferramenta para acompanhar o desenvolvimento e progresso no projeto, além de uma melhor organização das atividades delegadas

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

O projeto conta com um número fixo de integrantes. A mudança de Gerente de Projeto ocorrerá em ciclos pré-determinados (A cada apresentação do projeto). Os novos GPs assumem com base no planejamento e continuidade das atividades. As demais funções são mantidas ao longo do projeto, podendo sofrer alterações caso seja identificada a necessidade de reestruturação de responsabilidades.

Horários de Trabalho:

A equipe atua em regime bastante flexível, com reuniões de acompanhamento definidas previamente. Checkpoints não são fixo. Marcado para avaliar progresso e alinhar as próximas etapas e delegar novas funções em atividades ou coisas similares no projeto. Mas geralmente as reuniões acontecem a noite, quando no horário reservado para interação da disciplina, geralmente entre as 17 às 21h. Atividades realizadas individualmente fica a critério dos próprios membros, onde organizam sua disponibilidade dentro do prazo das entregas.

O contato com a cliente geralmente é feito via grupo de WhatsApp, juntamente com todos os integrantes, a fim de ter uma comunicação melhor e geralmente não tem um padrão de horários para a comunicação.

Plano de Recrutamento:

O recrutamento ocorre internamente nas disciplinas integradas, considerando habilidades e interesses dos participantes. Com base no perfil MBTI e outras informações

Plano de Treinamento:

Integração de membros no projeto: Sessão inicial sobre os objetivos do projeto, processos e ferramentas utilizadas.

Materiais de Apoio: Compartilhamento de artigos, tutoriais e referências sobre diversas informações do problema (principalmente na área de oncologia), gestão de projetos e outras metodologias aplicadas.

Aprendizado Contínuo: Incentivo ao compartilhamento de boas práticas e revisão coletiva de entregáveis.

Papéis e Responsabilidades

Arthur Santos (Papel: Representante e Facilitador; Autoridade: Comunicação aberta e suporte ao grupo)

Responsabilidade: Trabalha eficientemente para o alinhamento da equipe e a continuidade das entregas. Suporta os novos GPs com insights sobre desafios enfrentados em ciclos anteriores.

Competência: Experiência em gestão de projetos e visão ampla sobre as etapas e necessidades do grupo. Atua também no desenvolvimento de artefatos.

Daniel Martins (Papel: Analista e Modelador; Autoridade: Alterar e documentar processos)

Responsabilidade: Responsável pela modelagem e documentação dos processos mapeados, garantindo que sejam bem estruturados e compreensíveis. **Competência:** Organização, execução prática, além de boa comunicação para validar os modelos em equipe. Atua também no desenvolvimento de artefatos.

Eduardo Matos (Papel: Gerente e Supervisor; Autoridade: Delegar funções e comunicar com clientes)

Responsabilidade: Atualmente responsável por organizar as atividades do grupo, garantir o cumprimento das funções delegadas e manter a comunicação eficaz com a equipe. Também busca clientes e oportunidades de validação do projeto. **Competência:** Comunicação eficiente e visão estratégica para direcionar o time e alinhar expectativas com stakeholders. Atua também no desenvolvimento de artefatos.

Gabriel Mendonça (Papel: Gerente e Supervisor; Autoridade: Delegar funções e se comunicar com professores)

Responsabilidade: Atualmente responsável por organizar as atividades do grupo, garantir o cumprimento das funções delegadas e manter a comunicação eficaz com a equipe, garantindo que o projeto siga dentro do prazo e que os desafios sejam resolvidos de forma colaborativa.

Competência: Tomada de decisão estratégica e capacidade de organização para manter a equipe focada. Atua também no desenvolvimento de artefatos.

Victor Amarante (Papel: Representante e Facilitador; Autoridade: Comunicação aberta e suporte ao grupo)

Responsabilidade: Atua como ponto de referência na equipe, garantindo que a comunicação interna seja fluida. Fornece suporte aos novos GPs, aproveitando sua experiência prévia no projeto.

Competência: Experiência na liderança, boa comunicação e facilidade para resolver conflitos e alinhar informações, grande experiência no mercado e em projetos em grupos, acarretando um ótimo trabalho em grupo. Atua também no desenvolvimento de artefatos.

Francesca Monteiro (Papel: Analista e Modeladora; Autoridade: Alterar e documentar processos)

Responsabilidade: Atua na modelagem e documentação, auxiliando na identificação de melhorias e pontos de otimização nos processos. **Competência:** Experiência em projetos, pensamento analítico e capacidade de estruturar informações de forma clara e objetiva, desenvolvimento completo. Atua também no desenvolvimento de artefatos.

Guilherme Vinícius (Papel: Pesquisador e Analista de Qualidade; Autoridade: Verificar consistência dos artefatos)

Responsabilidade: Revisa os artefatos produzidos, garantindo que sigam os padrões de qualidade e os requisitos estabelecidos pelo projeto. Também realiza pesquisas para embasar melhorias na solução. **Competência:** Experiência em projetos, atenção aos detalhes, senso crítico, experiência em validação de processos. Atua também no desenvolvimento de artefatos.

Mateus Ataíde (Papel: Comunicador e Documentador; Autoridade: Organização da comunicação interna e externa, além de também verificar consistência dos artefatos)

Responsabilidade: Atua na comunicação do projeto, organizando reuniões, pautas e registros de decisões. Também formaliza os documentos necessários para manter a equipe alinhada.

Competência: Experiência em projetos, habilidades de comunicação e organização, garantindo documentação clara e acessível para todos. Atenção aos detalhes, senso crítico, experiência com metodologias de análise e validação de processos. Atua também no desenvolvimento de artefatos.