

Plano de RH (Equipe)

Projeto:

Painel de Indicadores para IFPE

- **Nome do Cliente do Projeto:** Marco Antônio
- **Cliente Real:** IFPE
- **Patrocinador do Projeto:** Professores de PGP, SGE e GPN
- **Gerente do Projeto:** Júlia Nunes

1. Identificação dos recursos necessários.

A identificação dos profissionais necessários para o projeto ocorre a partir do contato direto com o cliente e as pessoas indicadas por ele. Além disso, o mapeamento de processos realizado pela equipe, validado por Marco Antônio, garante que estamos direcionando corretamente nossas necessidades de recursos humanos.

2. Como serão adquiridos os recursos

Os recursos foram e continuam sendo adquiridos por meio do contato direto com o cliente real, Marco Antônio. Durante essas conversas, ele mencionou outros nomes essenciais para o projeto, como Eduardo Aleixo - Diretor de Planejamento, e Everaldo - Estatístico responsável pela coleta e organização dos dados.

Agendaremos reuniões com ambos para aprofundar nosso entendimento sobre o funcionamento do processo, a obtenção e análise dos dados no IFPE, e como esses insights são gerados para auxiliar o reitor — um dos principais stakeholders do projeto — na gestão eficiente do orçamento da instituição.

3. Papéis e responsabilidades

Antônio Robério — *Analista e Modelador*: Altera documentos técnicos do problema e da solução, desenvolve artefatos, reporta riscos. *Competências*: Organizado, comunicativo, cooperativo, entrega rápida de resultados.

Rafael Mourato — *Gerente e Supervisor*: Organiza reuniões, define estratégias, delega funções e monitora o desenvolvimento; *Competências*: Cooperativo, organizado, pontual, engajado.

Júlia Nunes — *Gerente e Supervisor*: Organiza reuniões, define estratégias, delega funções e monitora o desenvolvimento; *Competências*: Boa comunicação, cooperativa, organizada, ótimo trabalho em grupo.

Eric Lima – *Analista e Modelador*: Altera documentos técnicos do problema e da solução, desenvolve artefatos. *Competências*: Entrega rápida, boa comunicação, ótimo trabalho em grupo.

Gustavo Isídio – *Analista e Modelador*: Altera documentos técnicos do problema e da solução, desenvolve artefatos, reporta riscos. *Competências*: Experiência no mercado, ótimo trabalho em equipe, muito comunicativo e engajado

Alberis – *Analista e Modelador*: Altera documentos técnicos do problema e da solução, desenvolve artefatos. *Competências*: Cumpre prazos, dedicado, cooperativo.

João Antônio – *Analista e Modelador*: Altera documentos técnicos do problema e da solução, desenvolve artefatos. *Competências*: Cumpre prazos, dedicado, cooperativo.

Weldon– *Analista e Modelador*: Mesmas responsabilidades anteriores. *Competências*: Cumpre prazos, dedicado, cooperativo.

Victor Aurélio– *Analista e Modelador*: Altera documentos técnicos do problema e da solução, desenvolve artefatos. *Competências*: Experiência no mercado, cumpre prazos, dedicado, cooperativo.

4. Horário de trabalho

- **Tarefas individuais**: Bastante flexível; O horário depende da escolha de cada membro, desde que sejam entregues dentro do prazo.
- **Tarefas em grupo/Reuniões com cliente**: Optamos pelo período da manhã (9h às 12h) e início da tarde (13h às 16h) para evitar conflitos com a faculdade.
- **Reuniões estratégicas com os professores**: São realizadas durante as aulas da faculdade, nas terças, quintas e sextas-feiras (17h às 20h30).

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

Embora seja algo que todos os membros da equipe devem estar engajados, o gerenciamento dos recursos será realizado principalmente por **Júlia Nunes**, a GP do projeto, garantindo organização interna por meio de uma liderança eficaz.

Usamos o Notion como nossa ferramenta para organização de informações, agrupando todas as reuniões e seus insights, feedbacks de professores, artefatos divulgados pelo cliente, materiais internos, contatos de stakeholders, entregáveis e outros recursos.

Além disso, a comunicação detalhada com o cliente assegura o alinhamento das ideias e a obtenção constante de recursos.

6. Como será promovido o desenvolvimento da equipe

A equipe possui um bom conhecimento sobre o problema, mas, devido à sua complexidade e às diversas variáveis envolvidas, novas informações surgem a cada reunião. Por isso, é essencial que todos se aprofundem na pesquisa e estudem os documentos fornecidos pelo cliente para garantir um entendimento sólido e embasar o desenvolvimento da solução.

Cada membro deve estar engajado e contribuir ativamente nas discussões durante as reuniões internas para que a equipe se desenvolva coletivamente. Além disso, mantemos um grupo no WhatsApp para comunicação assíncrona, onde é possível esclarecer dúvidas e compartilhar insights de forma ágil.

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

- **Grupo no WhatsApp** → Canal de comunicação assíncrona para alinhamento rápido, esclarecimento de dúvidas e discussões pontuais entre os envolvidos no plano de RH.
- **Notion** → Ferramenta central para registro, organização das informações e acompanhamento das atividades do plano de RH, incluindo documentação, cronogramas e responsabilidades.
- **Google Classroom** → Plataforma para gestão de entregas, acesso a feedbacks e avaliações 360°, garantindo o acompanhamento estruturado do desempenho e desenvolvimento da equipe.

8. Como será feito o controle de mudanças dos membros do projeto

O projeto terá um número fixo de integrantes. No entanto, pode haver mudanças internas na distribuição das tarefas.

O GP garantirá uma comunicação eficiente e uma organização interna que permita preencher possíveis lacunas. Dessa forma, todos se apoiam mutuamente para garantir a entrega de todos os artefatos ao final do projeto.

É essencial que essa validação de necessidade de mudanças dos membros seja feita de forma constante.