**Introdução ao Lean Inception**

**Visão do Produto**

1. **Qual é o problema que estamos tentando resolver?**

* Funcionários muitas vezes não têm acesso fácil e confidencial a informações e recursos sobre como reconhecer, reportar e lidar com situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.
* Existe um medo de represálias ou falta de confidencialidade ao reportar incidentes.
* Falta de conscientização sobre o que constitui assédio e discriminação.

1. **Quem são os usuários-alvo?**

* Funcionários de empresas de todos os tamanhos e setores.
* Gestores e membros da equipe de Recursos Humanos que precisam de orientação sobre como lidar com casos de assédio e discriminação.
* Departamentos de compliance e ética empresarial.

1. **Quais são os benefícios esperados?**

* Para os Funcionários:
  + Acesso fácil e confidencial a informações e recursos sobre assédio e discriminação.
  + Capacitação para reconhecer e reportar incidentes de maneira segura e eficaz.
  + Apoio na tomada de decisões sobre como lidar com situações difíceis no local de trabalho.
* Para a Empresa:
  + Ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo.
  + Redução de incidentes de assédio e discriminação através da conscientização e educação.
  + Ferramenta para ajudar na conformidade com regulamentos e políticas internas.
* Para os Gestores e RH:
  + Guia e suporte para lidar com reclamações de forma apropriada e sensível.
  + Recursos adicionais para treinamento e desenvolvimento contínuo sobre assédio e discriminação.

1. **Visão do Produto:**

Nosso chatbot acessível e inteligente, utilizando IA generativa, visa criar um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo, proporcionando aos funcionários as ferramentas necessárias para reconhecer, reportar e lidar com assédio e discriminação de forma eficaz e confidencial. Ao empoderar os funcionários com conhecimento e suporte, buscamos não apenas reduzir a incidência desses problemas, mas também fomentar uma cultura de respeito e segurança no ambiente corporativo.

**Personas**

**Persona 1: Ana, a Funcionária Preocupada**

**Idade**: 30 anos

**Cargo**: Analista de Marketing

**Características**:

Trabalha em uma grande empresa;

Tem conhecimento básico sobre direitos no ambiente de trabalho;

Prefere usar tecnologias acessíveis e fáceis de usar;

**Necessidades**:

Informações claras e confiáveis sobre o que constitui assédio e discriminação;

Confidencialidade ao buscar informações e relatar incidentes;

Orientação sobre como proceder em caso de sofrer ou testemunhar assédio;

**Dores**:

Medo de represálias ao reportar incidentes;

Dificuldade em encontrar informações detalhadas e confiáveis;

Falta de apoio e orientação sobre como lidar com situações de assédio;

**Persona 2: Bruno, o Gestor Consciente**

**Idade**: 45 anos

**Cargo**: Gerente de TI

**Características**:

Responsável por uma equipe de 20 pessoas;

Comprometido com a criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo;

Interessado em ferramentas que ajudem a melhorar a gestão de sua equipe;

**Necessidades**:

Informações sobre como identificar sinais de assédio e discriminação na equipe;

Diretrizes claras sobre como lidar com reclamações de forma apropriada e sensível;

Ferramentas para treinar e educar sua equipe sobre esses temas;

**Dores**:

Falta de recursos para treinar a equipe;

Incerteza sobre os procedimentos corretos ao lidar com reclamações;

Pressão para manter um ambiente de trabalho positivo e produtivo;

**Persona 3: Carla, a Especialista de Recursos Humanos**

**Idade**: 38 anos

**Cargo**: Especialista de Recursos Humanos

**Características**:

Experiência em lidar com casos de assédio e discriminação;

Conhecimento das políticas e regulamentos internos e externos;

Acessa frequentemente ferramentas e recursos para apoiar os funcionários;

**Necessidades**:

Ferramentas que ajudem a documentar e monitorar incidentes de assédio;

Recursos adicionais para treinar e educar funcionários sobre assédio e discriminação;

Assistência para garantir que os procedimentos sejam seguidos corretamente;

**Dores**:

Volume elevado de casos e falta de tempo para tratar cada um detalhadamente;

Necessidade de manter a confidencialidade e a sensibilidade ao lidar com denúncias;

Pressão para resolver os casos de maneira rápida e justa;

**Jornada do Usuário**

**Persona 1: Ana, a Funcionária Preocupada**

* Etapa 1: Descobrindo o Chatbot

**Ação**: Ana vê um anúncio interno ou um e-mail sobre o novo chatbot de IA para assédio e discriminação.

**Ponto de Interação:** Link para acessar o chatbot.

* Etapa 2: Iniciando a Conversa

**Ação**: Ana acessa o chatbot e começa a conversar.

**Ponto** **de** **Interação**: Interface de chat amigável e intuitiva.

* Etapa 3: Buscando Informações

**Ação**: Ana pergunta ao chatbot sobre o que constitui assédio e discriminação.

**Ponto** **de** **Interação**: Respostas claras e detalhadas com exemplos práticos.

Etapa 4: Reportando um Incidente

**Ação**: Ana decide reportar um incidente de assédio que testemunhou.

**Ponto** **de** **Interação**: Formulário confidencial e seguro para reportar incidentes.

Etapa 5: Recebendo Orientação

**Ação**: O chatbot fornece orientações sobre como proceder após o relato.

**Ponto** **de** **Interação**: Sugestões de próximos passos e recursos adicionais (por exemplo, contato do RH, links para denúncias).

**Persona 2: Bruno, o Gestor Consciente**

Etapa 1: Descobrindo o Chatbot

**Ação**: Bruno é informado sobre o chatbot durante uma reunião de gerência.

**Ponto** **de** **Interação**: Demonstração ou treinamento sobre o chatbot.

Etapa 2: Iniciando a Conversa

**Ação**: Bruno acessa o chatbot para entender como ele pode ser usado por sua equipe.

**Ponto de Interação**: Interface de chat adaptada para gestores.

Etapa 3: Identificando Sinais de Assédio

**Ação**: Bruno pergunta ao chatbot sobre como identificar sinais de assédio na equipe.

**Ponto** **de** **Interação**: Respostas detalhadas com sinais e exemplos específicos.

Etapa 4: Respondendo a uma Reclamação

**Ação**: Bruno recebe uma reclamação de assédio e consulta o chatbot para orientações sobre como lidar com a situação.

**Ponto** **de** **Interação**: Passos recomendados e links para políticas e procedimentos para resolução do caso.

Etapa 5: Treinamento da Equipe

**Ação**: Bruno usa o chatbot para obter recursos de treinamento para sua equipe.

**Ponto** **de** **Interação**: Links para materiais de treinamento e guias de implementação.

**Persona 3: Carla, a Especialista de Recursos Humanos**

* Etapa 1: Descobrindo o Chatbot

**Ação**: Carla é parte do time que implementa o chatbot na empresa.

**Ponto de Interação**: Workshops de implementação e configuração do chatbot.

* Etapa 2: Usando o Chatbot para Casos Específicos

**Ação**: Carla acessa o chatbot para obter informações sobre um caso específico.

**Ponto de Interação**: Interface de chat com acesso a históricos de casos (mantendo a confidencialidade).

* Etapa 3: Treinando Funcionários

**Ação**: Carla usa o chatbot para acessar e distribuir materiais de treinamento para novos funcionários.

**Ponto de Interação:** Acesso à opções de recursos de treinamento.

* Etapa 4: Feedback e Melhoria Contínua

**Ação**: Carla fornece feedback sobre a eficácia do chatbot e sugere melhorias.

**Ponto** **de** **Interação**: Formulário de feedback e sugestões de melhoria.

**Identificação das Necessidades:**

* + Canal seguro para buscar ajuda sobre assédio
  + Informações clara e objetiva
  + Disponibilização de materiais de apoio e treinamento para lidar com casos de assédio
  + Formas de analisar dados coletados a fim de melhorar continuamente a eficiência do chatbot.
  + Os Usuários necessita de um programa de treinamento para garantir que seus colaboradores faça o melhor uso e consiga explorar melhor a ferramenta

* + Formas de analisar dados coletados a fim de melhorar continuamente a eficiência do chatbot.
  + O chatbot deverá ser um canal que garanta que os dados do funcionários sejam protegidos e que todas as informações seja mantida em total privacidade

**Planejamento:**

* Buscar dados relacionados ao assédio em bases do TST,
* Buscar textos jurídicos, referentes ao tema
* Buscar fontes de normas trabalhistas
* Realizar questionários com possíveis usuário, para identificar possíveis dores não mapeadas e validar os propostas do produto

**Coleta:**

* Coleta de todos os tipos de dados pertinentes, como textos jurídicos, textos acadêmicos , normas trabalhistas, casos julgados e condenados, casos em trânsito etc.
* Realização do questionário de validação do produto, com possíveis usuários: [link para o questionário](https://docs.google.com/document/d/1vuiJhP9A9R12OsFa_lO2i480_1sUPhBxRsJOSVMJfDg/edit)