

DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE DE GESTÃO DE COLABORADORES APLICATIVO JOBI

Gabriela Sanches Resende¹
Joceni Menon Dico Conceição²

RESUMO

Este projeto tem como objetivo, melhorar a comunicação entre o setor de Recursos Humanos e os colaboradores da empresa Amigos do HC, com o intuito de automatizar e simplificar as demandas do setor de Recursos Humanos. Para alcançar este objetivo, foi desenvolvida uma ferramenta de forma gratuita, otimizando assim, o tempo para resolução dos problemas, podendo ser utilizadas em outras ocasiões.

Palavras-chave: Ferramentas. Simplificar. Demandas. Colaboradores. Empresa.

ABSTRACT

This project aims to improve communication between the Human Resources sector and the employees of the company Amigos do HC, in order to automate and simplify the demands of the Human Resources sector. To achieve this goal, a tool was developed free of charge, thus optimizing the time for solving problems, and can be used on other occasions.

Keywords: Tools. Simplify. Demands. Contributors. Company.

INTRODUÇÃO

Na estratégia dos Recursos Humanos quando se faz utilização de softwares, a eficiência de uma empresa estará encaminhada. Para atingir este princípio, o desenvolvimento de um aplicativo será fundamental para otimizar e automatizar as demandas do setor.

A utilização de um software no setor de Recursos Humanos se faz de extrema importância para todos da organização. É a partir dele que se pode fazer solicitações e obter documentos pessoais, entrada e saída de colaboradores, newsletter, aniversariantes do dia etc. A Associação dos Amigos do HC é uma Organização da Sociedade Civil (OSC) sem fins lucrativos. Tem o propósito de realizar ações com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos pacientes do Complexo Hospital de Clínicas da UFPR, seus familiares e acompanhantes de tratamento. O setor de Recursos Humanos da Associação dos Amigos do HC pretende melhorar cada vez mais a experiência dos seus colaboradores, tanto profissionais quanto pessoais. E para melhorar a experiência pessoal, pensamos no desenvolvimento de um aplicativo.

Com este aplicativo, busca-se uma experiência inovadora para os colaboradores, onde os trabalhadores possuem acesso às suas informações de pagamento e solicitações ao setor de forma online e prática.

¹ Cursando Tecnólogo em Recursos Humanos pelo Centro Universitário Opet.

² Cursando Tecnólogo em Recursos Humanos pelo Centro Universitário Opet.

O aplicativo será desenvolvido dentro das dependências da empresa junto à equipe de TI dentro do horário de serviço. O desenvolvimento desse aplicativo não terá custo para a empresa pois serão utilizadas ferramentas gratuitas disponíveis no GlidApp. Após testado e finalizado, o aplicativo estará pronto para uso, proporcionando melhor experiência para os colaboradores da empresa.

O problema de pesquisa do presente trabalho foi: Como otimizar e facilitar o relacionamento e comunicação dos colaboradores da empresa Amigos do HC com o setor de Recursos Humanos de forma que com a solução encontrada, seja possível que os colaboradores façam suas solicitações, sugestões, recebam um feedback mais rápido, objetivo e particular e que seja sem custo para a empresa?

O objetivo geral foi desenvolver e implantar na empresa Associação Amigos do HC um software para Gestão de colaboradores com o objetivo de melhorar e facilitar a relação entre ambos. Onde seja possível ao colaborador fazer suas sugestões e observações diretamente ao setor de Recursos Humanos sem precisar da intervenção de gerente ou outro superior. Utilizando-se de tecnologias encontradas em plataformas gratuitas.

Os objetivos específicos foram auxiliar os colaboradores e o setor de Recursos Humanos à otimizar o tempo para resolução dos problemas, ajudando a terem um acesso rápido e eficaz com o RH como dúvidas e informações, dessa forma trazendo mais interação do RH com os demais setores da empresa e podendo identificar qual o setor que mais tem necessidade de contratação, verificar a variação do número de demissões e contratações em cada setor, analisar a frequência que os colaboradores procuram o RH para tirar dúvidas, comparar o tempo aproveitado que o colaborador leva com dúvidas ou pendências com o RH.

O estudo se justifica, pois, com a observação de que a Associação dos Amigos do HC não possui um sistema para informações como, holerite, folha ponto do colaborador, férias e outros processos de solicitação. Desenvolver um aplicativo será de grande facilidade para repassar os dados com mais assertividade e melhorando assim o entendimento dos colaboradores que se faz necessário devido à importância de informar o processo correto, ou seja, não deixar de comunicar com antecedência e no prazo para que no futuro conseqüentemente os mesmos busquem outras organizações por falta de procedimentos dentro da empresa.

A Amigos do HC surgiu em Curitiba em 18 de setembro de 1986 e atende a capital paranaense, sua região metropolitana e outras localidades do Estado. Em 2021 completa 35 anos. Os Amigos do HC colocam em prática várias ações para arrecadar recursos que possam suprir as necessidades do Complexo HC, levantadas e solicitadas pela diretoria do hospital. Seus resultados são alcançados graças ao envolvimento e doações da sociedade e das empresas, do serviço voluntário, da destinação do Imposto de Renda Pessoa Física e Pessoa Jurídica, de patrocínios em eventos e projetos. Desde 2016, os Amigos do HC prestam assistência interdisciplinar gratuita para crianças e adolescentes vítimas de violência, por meio do Programa DEDICA – Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente. Possui sessenta colaboradores.

Promove ações e projetos com o objetivo de captar recursos para o Hospital de Clínicas, onde realiza as ações com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos pacientes do Complexo Hospital de Clínicas da UFPR, seus familiares e acompanhantes de tratamento.

Seus valores são compromisso, amizade, ética, excelência, honestidade, transparência, solidariedade, humanização, empatia, inovação.

Sua missão é promover a saúde pública e mobilizar a sociedade em benefício dos pacientes, acompanhantes, familiares e profissionais da área.

Sua visão é a de uma sociedade que valoriza a vida, promove o acesso e garante o direito à saúde, de forma igualitária e humanizada.

METODOLOGIA

“Metodologia” - ciência que estuda os métodos - deriva do grego “méthodos” e “logos” “[...]: trata da geração, adaptação e aplicação de conceitos de diversos campos da ciência (matemática, física, biologia, psicologia etc.) na proposição de procedimentos lógicos” (BOMFIM, 1984 apud BOSCHI, 2012).

Na abordagem do presente projeto, foi utilizado o Método de Pesquisa Mista, nesse método de pesquisa são utilizadas as Pesquisas Qualitativas e as Quantitativas. Para Creswell (2010), pesquisador do campo da metodologia que utiliza a linha teórico-metodológica da fenomenologia, Creswell apresenta o método misto como um método até certo ponto inovador, pois compreende uma mescla entre dois métodos de pesquisa, um lugar em comum onde os dois métodos podem se comunicar.

Combinar métodos qualitativos e quantitativos parece uma boa ideia. Utilizar múltiplas abordagens pode contribuir mutuamente para as potencialidades de cada uma delas, além de suprir as deficiências de cada uma. Isto proporciona também respostas mais abrangentes às questões de pesquisa, indo além das limitações de uma única abordagem (SPRATT; WALKER; ROBISON, 2004, p. 6).

Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Aplicada inicialmente em estudos de Antropologia e Sociologia, como contraponto à pesquisa quantitativa dominante, tem alargado seu campo de atuação a áreas como a Psicologia e a Educação. A pesquisa qualitativa é criticada por seu empirismo, pela subjetividade e pelo envolvimento emocional do pesquisador (MINAYO, 2001, p. 14)

Para os procedimentos técnicos utilizou-se o método de Pesquisa por Levantamento. Método que visa e utiliza a coleta de dados para investigar a opinião e obter informações de um grupo de pessoas que será de alguma forma afetado pelo objeto/projeto estudado. Segundo Marconi (2017), as vantagens das pesquisas de levantamento sociais, as quais constituem um dos tipos de pesquisa social de grande utilização nos dias de hoje são: O conhecimento direto da realidade, economia, rapidez e a quantificação (os dados obtidos podem ser agrupados em tabelas e permitem análises estatísticas).

Para o levantamento dos dados necessários ao projeto a fim de serem observadas as relevâncias que o mesmo traria na vida profissional dos colaboradores foi elaborado um questionário com perguntas de forma clara e objetiva aos colaboradores de várias empresas.

Foi utilizada a metodologia do Design Thinking aliada a Metodologia Business Model Canvas (Modelo de Negócios Canvas). O Design Thinking é um modelo de inovação desenvolvido pela School, um Instituto da Universidade de Stanford, no Vale do Silício na Califórnia. É uma abordagem, uma forma de pensar e encarar problemas, focada na empatia, colaboração e experimentação (SIMON,1969).

Para Brown (2011), Design Thinking é uma abstração do modelo mental utilizado há anos pelos designers para dar vida a ideias e seus poderosos conceitos podem ser aprendidos e utilizados por qualquer pessoa e aplicados em qualquer cenário de negócios ou social. Não é um conceito nem uma prática nova, já que ele existe dentro do design consciente ou inconscientemente.

Foram utilizadas as quatro etapas do design thinking no projeto. Encontrar, Definir, Desenvolver e Entregar.

Encontrou-se a necessidade de uma solução para as dificuldades dos colaboradores em interagir com o setor de Recursos Humanos. Essas necessidades foram definidas baseando-se nas pesquisas que foram feitas com os colaboradores, tais como: O difícil acesso de os colaboradores receberem seus holerites, o difícil acesso dos colaboradores a receber os holerites, solicitações de férias, entrega de atestados entre outras demandas pertinentes ao setor.

Foram coletadas ideias de propostas e de possíveis soluções e a melhor ideia para resolver a questão foi desenvolver dentro da própria empresa com a ajuda do TI e de uma colaboradora com suas colegas universitárias que estavam por realizar o Trabalho de Conclusão de Curso. Projeto esse que sairia sem custo para a empresa pois faria uso de tecnologias gratuitas. O Aplicativo está sendo desenvolvido e testado nas dependências da empresa e será entregue à empresa após conclusão.

O Modelo de Negócios Canvas, também chamado de BMC, é onde se tem a visão de todo esse processo. Foi criado por Alexander Osterwalder e Yves Pigneur, em co-criação com mais de 470 participantes de mais de 45 nacionalidades. Metodologia esta que foi tema na tese de doutorado da equipe de Osterwalder que teve sua versão brasileira traduzida como “Business Model Generation: Inovação em Modelos de Negócios” pela editora Alta Books. O BMC se tornou um sucesso, pois é uma metodologia que auxilia na explicação dos elementos dos modelos de negócios. Um Modelo de Negócio é uma forma de padronizar o funcionamento de um negócio. Segundo o SEBRAE (2013, p.12) “o Modelo de Negócios nesse caso, é a possibilidade de visualizar a descrição do negócio, das partes que o compõem, de forma que a ideia sobre o negócio seja compreendida por quem lê da forma como pretendia o dono do modelo”.

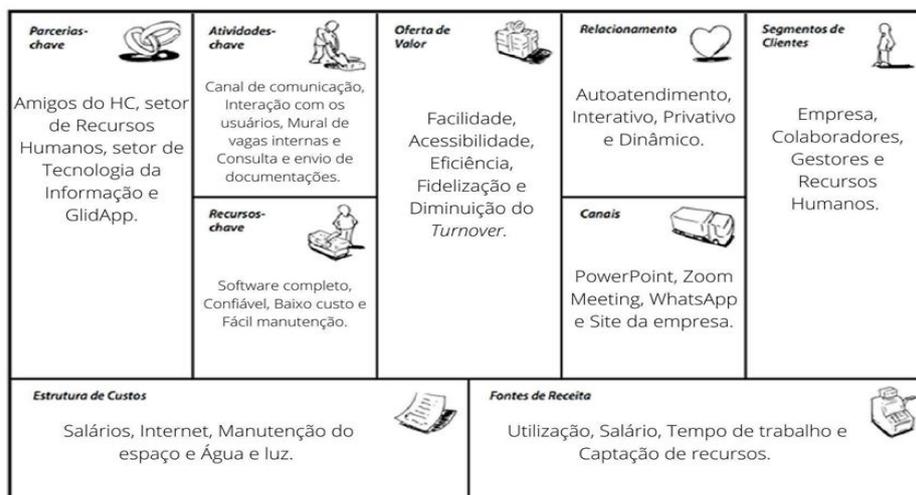
Canvas é um quadro que nos permite visualizar as principais etapas de um modelo de negócio. Auxiliando no desenvolvimento, estudo e melhoria desse modelo.

Segundo Gilberto César Gutierrez da Costa:

Uma das principais contribuições do Business Model Generation é o Canvas (quadro), uma ferramenta visual (ou framework) que permite identificar os principais elementos que, em conjunto, estruturam um modelo de negócio para criar, entregar e capturar valor para os seus clientes.

O Canvas nos possibilita ter de forma mais rápida e direta as questões que temos que fazer e solucionar para termos um modelo de negócio de sucesso.

CANVAS BMG



1) Proposta de Valor

A proposta de valor do modelo de negócio do projeto consiste em um Software de Gestão de Colaboradores, que visa à melhora na relação da empresa Amigos HC com seus colaboradores. O software trará a empresa:

a) **Facilidade:** Para o setor de Recursos Humanos da empresa, onde processos simples e rotineiros absorvem tempo e pessoal, por serem realizados de forma manual. Por exemplo: envio de comprovantes de pagamentos ao e-mail de cada colaborador. Com os dados integrados e perfil/cadastro de cada colaborador, será possível ao RH lançar os comprovantes automaticamente.

b) **Acessibilidade:** O software dará acesso aos colaboradores para visualizarem os seus comprovantes de pagamentos, indagar sobre seus valores quando necessário, fazer solicitações de férias, folga, benefícios, tudo pelo celular.

c) **Eficiência:** O acesso do colaborador a seu respectivo perfil/cadastro, erros poderão ser evitados, poupando tempo e dando particularidade ao mesmo.

d) **Diminuição do turnover da empresa:** Com a implantação do endomarketing na empresa, será feito um levantamento do motivo da rotatividade de pessoal, e com o resultado serão realizadas ações para aumentar a relação entre a empresa e os funcionários.

e) **Fidelização:** Colaboradores com a empresa. Tornando-os satisfeitos em trabalhar em uma empresa que os valoriza.

2) Segmentos de Clientes

O segmento de clientes desse projeto será:

a) **Empresa Amigos do HC:** No qual aceitou participar do desenvolvimento do software de gestão de colaboradores e implantá-lo na empresa;

b) **Setor de Recursos Humanos:** Será o setor mais beneficiado com as funções do software;

c) **Gestores dos demais setores:** A facilidade de não precisarem ser interlocutores de seus subordinados;

d) Colaboradores: A possibilidade de resolverem suas questões diretamente com o RH, possibilitando acesso a seus cadastros, assim consequentemente terão mais privacidade.

3) Relacionamento com Clientes

O relacionamento desse projeto com o seu cliente será:

a) Autoatendimento: Um integrante da equipe idealizadora trabalha na empresa Amigos do HC e está apto (com a ajuda do TI da empresa) a solucionar possíveis erros do software;

b) Interativo: Com as observações constantes do integrante de nossa equipe, poderemos ajustar o aplicativo para as necessidades que surgirem e quando necessário, serão inseridas mensagens no mesmo, para serem realizadas atualizações ou inserção de algum dado do colaborador,

c) Privativo: O projeto foi desenvolvido especialmente para a empresa Amigos do HC, portanto serão os únicos clientes do projeto;

d) Dinâmico: Com o auxílio dos colaboradores e suas futuras necessidades, teremos desafios futuros para evoluir o aplicativo, com novas e melhores configurações.

4) Canais

Para a apresentação do projeto será utilizado os seguintes meios:

a) PowerPoint: Realizar as apresentações do software a empresa;

b) Plataforma Zoom Meeting: Devido a pandemia e seguindo as orientações sanitárias, a apresentação do aplicativo aos colaboradores será via chamada de vídeo;

c) Whatsapp: Vídeos do passo a passo de utilização do Aplicativo serão enviados aos colaboradores, para maior fixação de como a plataforma funciona;

d) Site da empresa: Através de artigos informativos, ensinando o passo a passo do software aos colaboradores, caso seja necessário serem feitas atualizações de dados dos colaboradores, ou do próprio aplicativo.

5) Parcerias Principais

As principais parcerias do projeto, serão:

a) A empresa Amigos do HC: Aceitou participar do projeto, oferecendo seu espaço e equipe, para sua realização;

b) O RH da empresa: Ficará responsável por fornecer o login e a senha para os colaboradores utilizarem a plataforma;

c) O TI da empresa: A equipe idealizadora contará com o TI para realizar e implantar o projeto;

d) Plataforma GlidApp: Oferece recursos e ferramentas gratuitas para o desenvolvimento do aplicativo.

6) Atividades-chave

a) Canal de comunicação: Colaboradores e o setor de Recursos Humanos poderão se comunicar através do aplicativo, realizar solicitações e solucionar dúvidas;

b) Interação com os usuários: Notificações de comunicados, alertas, newsletter etc.;

c) Mural de vagas internas: Será disponibilizado anúncios de vagas internas para o colaborador se candidatar;

d) Consulta e envio de documentação: O colaborador poderá consultar seus documentos como: Holerite, Atestados, Comprovante de rendimentos etc., e poderá enviar ao RH atestados, atualização de endereços entre outros;

- 7) Recursos-chaves
- a) Software completo: O software mais completo disponível no mercado.
 - b) Confiável: É assegurado pela portaria 373 e 1510 do Ministério do trabalho e LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados);
 - c) Baixo custo: Será desenvolvido pela ferramenta GlidApp, TI e RH da empresa;
 - d) Fácil manutenção: Por ser desenvolvido pelo próprio TI, os mesmos conseguirão solucionar os possíveis erros com facilidade e agilidade.
- 8) Estrutura de custos
- a) Salários: Os salários da equipe do TI e o RH. É um Custo Fixo;
 - b) Internet: Para desenvolver o Software é necessária internet e de boa qualidade. É um Custo Fixo;
 - c) Manutenção do espaço utilizado: É necessário realizar manutenção do prédio da empresa, não é cobrado aluguel porque o espaço é próprio. É um Custo Fixo;
 - d) Água e Luz: É necessário para a manutenção do prédio da empresa.
- 9) Fontes de receita
- a) Utilização: A utilização gera lucro em forma de economia do tempo de execução das demandas;
 - b) Tempo de trabalho: Cada hora trabalhada tem um custo, economizando tempo em realizar as demandas, economiza-se tempo de trabalho;
 - c) Salário: Os salários são mais econômicos do que a contratação de um Software de terceiros. A empresa lucra com a mão de obra.
 - d) Captação de recursos: A empresa lucra a partir da captação de recursos, como por exemplo, Megamania, Bazar e Eventos. O que custeia o salário dos colaboradores.

PESQUISA

Nossa pesquisa foi realizada com pessoas de ambos os sexos com idades entre 18 a 60 anos, colaboradores de diversas empresas, ramos e segmentos.

A pesquisa baseia-se em um questionário cujas perguntas são a respeito do relacionamento entre o colaborador e o RH de sua empresa.

Perguntamos para o entrevistado, se os colaboradores têm acesso ao RH, se o mesmo se disponibiliza a esclarecer dúvidas referente a pagamento, descontos e outros, se o RH utiliza algum tipo de tecnologia para se comunicar com o colaborador por exemplos de aplicativos ou programas diretamente interligados pela rede da empresa.

Para entender melhor o relacionamento de colaboradores e RH, fomos mais a fundo questionando se a empresa oferece algum tipo de programa de sugestão para melhorias, se a empresa realiza avaliação de desempenho, se a empresa oferece o suporte para desenvolvimento de suas atividades e se o candidato está satisfeito em fazer parte da organização.

Baseando-se nas respostas de 40 colaboradores das mais diversas empresas e segmentos podemos concluir que nem todos têm acesso direto com o RH e com isso torna-se necessário a interação dos mesmo para uma convivência melhor entre Colaborador e RH.

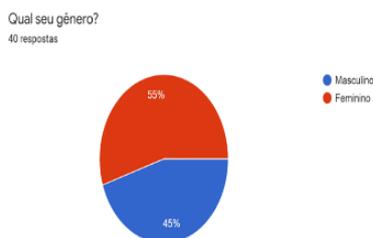
GRÁFICO 1



DE 18 A 30 ANOS – 20 (50%) DE 30 A 60 ANOS – 20 (50%)

No gráfico 1 observa-se que metade dos respondentes possuem faixa etária entre 18 a 30 anos (50%) e a outra parte entrevistada possui faixa etária apresentada idades entre 30 e 60 anos (50%).

GRÁFICO 2



Masculino – 18 (45%). Feminino – 22 (55%)

Observa-se no gráfico de número 2, que a maior parte dos respondentes são do sexo feminino 55%, e do sexo masculino foi apresentado 45%.

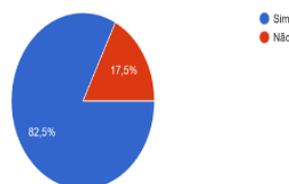
Logo abaixo apresenta-se alguns dos nomes das empresas onde atuam os respondentes.

Gráfico 3



Gráfico 4

Você tem fácil acesso a comunicação com o setor de RH de sua empresa?
40 respostas



Sim – 33 (82,5%). Não – 7 (17,5%)

Observa-se no gráfico de número 5, onde perguntamos aos colaboradores se o mesmo tem acesso fácil com o setor de RH, de acordo com a pesquisa 82,5% afirma que sim e 17,5% afirma que a dificuldade de se comunicar com RH.

PROTOTIPAGEM

O software Jobi, foi desenvolvido pensando em reduzir o tempo das demandas e facilitar a comunicação dos profissionais de RH da empresa Amigos do HC.



O aplicativo Jobi contará com as seguintes funções:

A. Folha de Pagamento: O RH poderá realizar a folha de pagamento no software, diminuindo o tempo de execução. Função para o computador do setor.

B. Perfil: Todos os dados do colaborador estarão nessa função, como o nome, sexo, data de nascimento, data de admissão etc.

C. Férias: O colaborador poderá solicitar férias através do sistema, consultar o aviso de férias e o comprovante de pagamento das férias. Os gestores poderão acompanhar os integrantes da sua equipe que estiverem de férias e as férias programadas. O RH poderá realizar

Controle de férias, com fácil visualização em um dashboard disponibilizado pelo sistema.

D. Holerites: O RH, irá disponibilizar mensalmente os holerites pela plataforma, o colaborador terá fácil acesso para visualizar e imprimir o holerite. Não terá a necessidade, de solicitar ao RH o envio.

E. Canal de Comunicação: Os colaboradores poderão visualizar os comunicados liberados pelo Rh, newsletter da empresa e o anúncio de vagas internas.

F. Controle de Jornada de Trabalho: O sistema conta com controle de ponto online. O colaborador pode registrar sua jornada através do aplicativo ou computador utilizando o software.

G. Solicitações: Os colaboradores poderão enviar solicitações ao setor de Recursos Humanos a qualquer momento. Facilitando a comunicação, e diminuindo o tempo de espera.

H. Atestados: O Rh poderá receber os atestados através do sistema. O colaborador poderá enviar por aplicativo ou através do computador na versão Web.

LAYOUT DOS APLICATIVOS DO CELULAR DO COLABORADOR

Figura 1



Na figura, observa-se o ícone do aplicativo Jobi no layout dos aplicativos no celular do colaborador.

LAYOUT DA PRIMEIRA ABA DO JOBI COM SUAS FUNÇÕES

Figura 2



Na figura 2, observa-se os ícones do aplicativo Jobi. Sendo eles:

- Perfil;
- Holerites;
- Solicitações;
- Férias;
- Canal de comunicação;
- Ponto online e
- Atestados.

LAYOUT DO CONTEÚDO DA FUNÇÃO PERFIL

Figura 3



Na figura 3, observa-se o layout da função Perfil do aplicativo Jobi. Onde se encontram os dados do colaborador.

- Nome;
- Sexo;
- Data de nascimento;
- Data de admissão na empresa;
- Função que exerce;
- Jornada de trabalho e seus
- Contatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados, conclui-se que os objetivos do presente projeto foram alcançados. Pois as necessidades observadas dentro da empresa Amigos do HC, responsáveis por esse estudo como a de uma desburocratização de processos rotineiros em seu RH como a entrega de documentos (holerites, atestados, recibo de férias etc.), solicitações de férias, folgas etc.; obter uma melhora na comunicação interna, fazendo com que cada colaborador se sentisse valorizado; estabelecendo uma relação sólida e interativa, entre colaboradores e empresa; sem ter alteração em sua receita com a contratação e manutenção de um software de terceiros, foram sanadas.

O uso do aplicativo Jobi será para a empresa, mas principalmente ao setor de RH uma ferramenta para que, de forma interativa, todos os processos que antes demandavam tempo, sejam agora entregues de maneira rápida e simples aos colaboradores.

Com esse contato, mais direto e pessoal, será possível traçar de forma clara e objetiva o perfil de cada colaborador. E fazendo uso do endomarketing, desenvolvido nas funções do aplicativo, serão elaboradas ações para motivar e investir cada vez mais no treinamento e aperfeiçoamento profissional da equipe.

O desenvolvimento do software de gestão de colaboradores (Jobi), para a empresa Amigos do HC contribuiu, não só como uma ferramenta que irá melhorar o andamento dos processos de rotina internos, visando um melhor clima organizacional, mas também irá contribuir em duas das responsabilidades sociais da empresa, a economia de recursos financeiros e a preservação do meio ambiente.

Fazendo uso do Jobi, a empresa além de economizar com gastos na contratação e manutenção de um aplicativo de terceiros, economiza também com o uso de menos papel. Pois não serão mais necessárias a impressão de documentos destinados aos colaboradores, e assim estará contribuindo com a preservação da natureza ao diminuir o uso dos papéis.

As pesquisas para o desenvolvimento do projeto, limitaram-se aos interesses dos colaboradores e da empresa Amigos do HC. Foi observado nas pesquisas realizadas com colaboradores de outras empresas, apenas a diferença que o aplicativo faria na vida profissional dos colaboradores da empresa Amigos do HC, a importância de se conhecer o perfil e desempenho de cada um, para que seja possível a elaboração de futuros treinamentos, para a melhora no desempenho dos mesmos.

São imprescindíveis futuras pesquisas, para a contínua melhora do aplicativo. Pois cientes, que as necessidades humanas e as tecnologias mudam, para a empresa sempre estar atualizada, se faz necessária novas pesquisas e atualizações no software. A direção para novas pesquisas e atualizações, será a observação do clima organizacional dentro da empresa, se tratando dos colaboradores, e se tratando de atualizações a equipe responsável pelo software deverá se manter atualizada de novas tecnologias gratuitas que serão aliadas, para a melhora do aplicativo.

Como futuros profissionais do Departamento de Recursos Humanos, acreditamos que nosso projeto fará a diferença dentro da empresa Amigos do HC. Desenvolvemos esse projeto, com o intuito de transformar a relação da empresa e seus colaboradores, de modo que fazer parte da equipe seja um marco em suas carreiras profissionais.

A missão da empresa e de seus colaboradores, é a de ajudar os pacientes e seus acompanhantes em momentos difíceis, por isso acreditamos que o uso de nosso aplicativo, tornará o trabalho dos profissionais menos estressante. Sem a preocupação em ter que ir atrás de um documento que não recebeu, ou não chegou até o Rh, e assim poderão se dedicar mais aos pacientes.

Finalizamos o projeto com sentimento de dever cumprido, tendo a certeza que com seu uso e com as ações de engajamento planejadas pelo RH e o Marketing, os colaboradores se tornarão mais motivados. Desempenham melhor seu papel dentro da empresa, sendo reconhecidos e valorizados terão orgulho em dizer que trabalham na Amigos do HC, que junto a sociedade, só terão a ganhar! E que entendemos a importância, de nossa futura profissão. A de preservar a empresa, valorizando e gerindo seus colaboradores com os estímulos corretos, para que se tornem aliados, no desenvolvimento e crescimento da mesma!

REFERÊNCIAS

- BROWN, TIM. **Design thinking: uma metodologia poderosa para decretar o fim das velhas ideias**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- MARCONI, MARINA DE ANDRADE & EVA LAKATOS -**Metodologia Científica**. 7 ed São Paulo: Atlas 2017
- MEDEIROS, JOÃO. **Redação científica: práticas de fichamentos e resumos, resenhas**. 13. ed São Paulo: Atlas 2019
- MINAYO, MARIA CECÍLIA DE SOUSA (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 200
- NUNES, M. L.; SOUZA, A. C. **Endomarketing: os desafios na formação de equipes conscientemente comprometidas**. Revista Científica da Faculdade de Balsas. 2012, Balsas, p. 1-15.