

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LETICIA RODRIGUES DA SILVA SANTOS

A VIABILIDADE PARA DESENVOLVIMENTO DE APLICATIVO *MOBILE*
RESPONSÁVEL PARA CONCENTRAÇÃO E UTILIZAR INFORMAÇÕES DE
BENEFÍCIOS OFERECIDOS POR COOPERATIVA DO PARANÁ

CURITIBA-PR

2024

LETICIA RODRIGUES DA SILVA SANTOS

A VIABILIDADE PARA DESENVOLVIMENTO DE APLICATIVO *MOBILE*
RESPONSÁVEL PARA CONCENTRAÇÃO E UTILIZAR INFORMAÇÕES DE
BENEFÍCIOS OFERECIDOS POR COOPERATIVA DO PARANÁ

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção
de título de Especialista, Curso de MBA em Gestão de
Talentos e Comportamento Humano do Setor de Ciências
Sociais Aplicadas da Universidade Federal.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Abib

CURITIBA-PR

2024

RESUMO

O artigo aborda a importância da comunicação no ambiente organizacional, especialmente no contexto atual caracterizado pelo mundo VUCA (volátil, incerto, complexo e ambíguo). Dentro desse cenário, o trabalho analisa a necessidade de melhorar a comunicação interna na Cooperativa Agroindustrial C.Vale, focando na transparência e acessibilidade das informações sobre benefícios oferecidos aos colaboradores, principalmente a um grupo específico que fica em nosso complexo agroindustrial e que representa mais de 60% do quadro funcional da cooperativa. A proposta central é desenvolver um aplicativo *mobile* que disponibilize informações claras e acessíveis sobre os benefícios da cooperativa, facilitando o acesso dos funcionários a esses dados. O artigo descreve o plano de desenvolvimento do aplicativo, incluindo a escolha das tecnologias, o desenvolvimento de um protótipo e as estratégias de marketing para garantir sua adoção. Além disso, o artigo justifica a necessidade desse aplicativo com base em pesquisas internas conduzidas através da plataforma *Great Place To Work (GPTW)* que identificaram uma lacuna na comunicação de benefícios. O projeto é apresentado como uma solução viável, com análise de recursos e custos, e propõe a expansão futura para incluir outras funcionalidades e a expansão para os demais grupos do quadro funcional da cooperativa, buscando promover um ambiente de trabalho mais informado e satisfatório.

Palavras-chave: Comunicação interna; Benefícios; Aplicativos móveis; Soluções viáveis.

ABSTRACT

The article addresses the importance of communication in organizational environments, particularly within the current context characterized by the VUCA (volatile, uncertain, complex, and ambiguous) world. In this scenario, the paper examines the need to improve internal communication at Cooperativa Agroindustrial C.Vale, focusing on the transparency and accessibility of information regarding employee benefits, especially for a specific group based in their agroindustrial complex, which represents over 60% of the cooperative's workforce. The central proposal is to develop a mobile application that provides clear and accessible information about the cooperative's benefits, facilitating employees' access to these details. The article outlines the development plan for the app, including technology selection, prototype development, and marketing strategies to ensure its adoption. Additionally, the article justifies the need for this application based on internal research conducted through the Great Place To Work (GPTW) platform, which identified a gap in benefits communication. The project is presented as a viable solution, with an analysis of resources and costs, and proposes future expansion to include additional functionalities and extend to other groups within the cooperative's workforce, aiming to promote a more informed and satisfying work environment.

Keywords: Internal communication; Benefits; Mobile applications; Viable solutions.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	6
1.1	APRESENTAÇÃO.....	6
1.2	OBJETIVO GERAL DO TRABALHO.....	7
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO.....	7
1.4	JUSTIFICATIVA DOS OBJETIVOS.....	8
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1	DESCRIÇÃO GERAL DA COOPERATIVA.....	9
2.2	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	10
3.	PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....	11
3.1	DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA.....	11
3.2	PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO.....	11
3.3	RECURSOS.....	11
3.4	VIABILIDADE ECONOMICA-FINANCEIRA.....	12
3.5	RESULTADOS ESPERADOS.....	14
3.6	RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS.....	15
4.	CONCLUSÃO.....	16
	REFERENCIAS.....	17

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

A comunicação, tema capa da revista *Você RH* da editora Abril, edição fevereiro/março de 2023, e bem descrito vinculado a tecnologia por Centofanti (2023) é um dos maiores marcos no ecossistema mundial, ela sempre esteve presente em toda a história, e não apenas da humanidade, mas sim de todo ser vivo. Ao longo dos contextos geopolíticos que a humanidade foi perpassando, a comunicação sofreu mudanças significativas, e não tem como não destacar a importância dela dentro do cenário organizacional.

A relação das pessoas com o trabalho, assim como a comunicação, também se transformou com as mudanças no contexto histórico, político e social. O trabalho na era atual já não tem o mesmo significado do que nos tempos feudais. Na atualidade, principalmente pós segunda guerra mundial, guerra fria e, recentemente o pós pandemia do *Covid-19* vivemos o que o exército norte americano nomeou na década de 1990 de mundo *VUCA*.

Pereira, Lacerda e Cunha (2021) definiram o mundo *VUCA* como um retrato geopolítico atual, em que há uma crescente tecnológica, de instabilidade política, mudanças nos conceitos sobre sustentabilidade, meio ambiente e demais eventos globais que vão impactar na econômica e na forma que os negócios estão consolidando-se e construindo um novo cenário “tecnológico, volátil, incerto, complexo e ambíguo” (Pereira; Lacerda; Cunha, p. 3, 2021).

Essa volatilidade, ambiguidade e incertezas causam mudanças constantes, levando com que as relações pessoa-trabalho, pessoa-tecnologia, pessoa-comunicação também se transformem. Maslow desenvolveu uma teoria que “propõe que os fatores de satisfação do ser humano dividem-se em cinco níveis dispostos em forma de pirâmide” (Ferreira, Demutti, Gimenez, p. 4, 2010). E esses níveis, são classificados, em necessidades fisiológicas, de segurança, nível sociais, das necessidades de autoestima e de realizações sociais.

As mudanças supracitadas e a teoria de Maslow ficam claras dentro das organizações, principalmente quando analisada os resultados das pesquisas de clima, tais como *Great Place To Work* (GPTW) e acompanhando as novas tendências de mercado, através de fóruns e eventos direcionados ao mercado de trabalho. Hoje, a maioria das pessoas se mantém dentro das empresas por vários motivos, mas com soberania percebemos na pesquisa GPTW geral de 2022 da Cooperativa C.Vale e a amostral de 2023 que as oportunidades de crescimento e valorização

são um dos principais motivos para permanecerem na empresa, mas que a comunicação, transparências e benefícios, em sua grande maioria do grupo avaliado são pontos de alerta.

Em 2024 a Cooperativa C.Vale ultrapassa o número de 14 mil colaboradores, com uma trajetória que iniciou-se em 1963 e com uma diversificação de negócios. Nosso maior público interno está em nosso complexo agroindustrial, composto por mais de 8 mil colaboradores, oriundos de mais de 20 cidades, além de Palotina/Pr que dão movimento aos abatedouros de aves, peixes, fábricas de ração, esmagadora de soja, produção de pintainhos e suínos.

Esse público é um dos que apontou insatisfação com a comunicação clara e transparente dos nossos benefícios e cultura, por isso, esse trabalho propõe buscar estudar a viabilidade da implementação de um aplicativo *mobile* com informações claras e na ‘palma da mão’ de nossos benefícios e políticas internas do departamento de recursos humanos.

1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO

Analisar a viabilidade para desenvolvimento de aplicação *mobile* responsável para disponibilizar e utilizar informações de benefícios oferecidos pela C.Vale Cooperativa Agroindustrial.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO

- a) analisar as tecnologias móveis disponíveis para determinar a melhor plataforma e abordagem de desenvolvimento do aplicativo;
- b) desenvolver e testar um protótipo com um grupo piloto, para coletar feedback assim garantindo o melhoramento do aplicativo e atender as expectativas dos usuários;
- c) estabelecer estratégias de marketing e divulgação para promover a adoção da aplicação móvel entre os membros da Cooperativa.

1.4 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

Para Barreto, nunca se debateu tanto o papel estratégico da comunicação corporativa como nos tempos atuais. Lidar com stakeholders internos e externos em meio a uma avalanche de informações e garantir que as mensagens sejam repassadas de forma clara e transparente não garante a vitória, mas é um passo crucial para evitar que os problemas se tornem maiores no futuro.

Na pesquisa de Tendências em Comunicação Interna de 2023, divulgada no site da Aberje, alguns dos desafios da comunicação apontados nas empresas com mais de 5.000 mil funcionários, é garantir que a comunicação alcance o público operacional, um desafio mencionado por 73% das empresas e, com 45% dos votos, outro desafio mencionado estaria em melhorar a experiência do colaborador com os canais de comunicação.

Outro ponto destacado pela pesquisa publicada pela Aberje (2023) é a priorização de temas pela comunicação interna nas empresas. A iniciativa de Gestão de Pessoas, que abrange benefícios, programa de participação nos resultados, programas de recursos humanos, desenvolvimento e carreira, foi mencionada por 72% dos participantes.

A pesquisa trouxe ainda como tendência a atuação de forma mais estratégica e a ampliação e potencialização do uso da tecnologia. Observa-se um movimento mundialmente para disponibilizar a marca empresarial nos dispositivos pessoais, como os smartphones, conforme destaca a importância do dispositivo a pesquisa realizada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) por Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Ministério das Comunicações, relativo ao ano de 2021, o aparelho celular encontra-se presente em 99,5% dos domicílios nos quais possuem acesso à internet, e por grupos de idades as faixas com maior percentual de utilização encontram-se entre 14 a 49 anos, sendo com maior percentual de 25 a 29 anos, seguido por 20 a 24 e de 30 a 39.

Dessa forma, este trabalho busca, apresentar a construção de um aplicativo mobile para possibilitar que os funcionários da cooperativa tenham conexão aos benefícios ofertados de maneira ágil, rápida e de onde quiserem, permitindo o acesso a informações, solicitações de benefícios para todos os níveis de cargos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DESCRIÇÃO GERAL DA COOPERATIVA

A cooperativa agroindustrial surgiu em 1963 pela falta de locais para armazenar a produção, as dificuldades para o escoamento da safra e a ausência de crédito e assistência técnica. Com a união de 24 agricultores foi fundada a Cooperativa Agrícola Mista de Palotina Ltda (Campal), operacionalizando o primeiro armazém construído em 1970.

Com o rápido crescimento da produção e expansão além do município de Palotina, levou a alteração da razão social, em 1974, passando a chamar-se de Cooperativa Agrícola Mista Vale do Piquiri Ltda (Coopervale). Mais tarde em 1981, passou atuar no estado do Mato Grosso, e em 1984, no Estado de Santa Catarina.

Em meados dos anos 90 a Coopervale adotou um plano de modernização vindo a ser implementado pelo atual presidente, Alfredo Lang, que iniciou suas atividades em 1995, com a execução do plano de modernização da cooperativa naquele ano, agregou mais valor aos produtos primários. Em 1997 ocorreu a inauguração do abatedouro de aves, possibilitando aos associados a criação em larga escala de frangos, em 2002 iniciou-se a operação da amidonaria de Navegantes em Assis Chateaubriand/Pr.

Devido a uma mudança estatutária, em novembro de 2003 ocorre a alteração da razão social, então a cooperativa passa a se chamar C.Vale Cooperativa Agroindustrial. Posterior a isso, a cooperativa passou a executar seu plano de expansão na duplicação do abatedouro de aves e construção da indústria de termo processados.

Outros fatos históricos da cooperativa foram, 2009 quando se fechou o acordo com Coopermibra na região central do Paraná, em 2015 assumiu as unidades da Marasca passando a atuar no Rio Grande do Sul, e avançando para 2017 com a inauguração abatedouro de peixes com capacidade para abate de 150 mil tilápias/dia. Em 2020 a cooperativa firmou uma parceria que ocasionou na inauguração de um frigorífico de frangos em Umuarama/Pr com capacidade de abate de 200 mil aves/dia, e em 2022 a inauguração de um incubatório com capacidade de 13,5 milhões de pintinhos/mês.

Após sessenta anos de história, em 2023 a cooperativa inaugura a unidade produtora de leitões com capacidade de produção 160 mil leitões/ano, e a esmagadora de soja com capacidade de processamento de 60 mil sacas/dia, sendo um investimento de mais de R\$ 1 bilhão.

Devido seu constante desenvolvimento hoje a cooperativa soma mais de 13.800 funcionários, tem mais de 27 mil associados, em 2023 teve um faturamento total de 24,42 bilhões de reais e impostos/contribuições de 642 milhões. Possui uma diversidade de negócios abrangendo os seguimentos: avícola (matrizeiro, incubatórios, fomento avícola, fábrica de rações), piscícola (matrizeiros, fomento piscícola, fábrica de ração), abatedouro de aves e peixes, indústria de termo processados, amidonarias, produção de leite, suínos, soja, milho, hipermercados e centro de distribuição, produtos veterinários, aviação agrícola, posto de combustível, venda de máquinas e implementos agrícolas, possuindo cerca de 189 unidade de recebimento de grãos, entre outras atividades.

2.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Anualmente a Cooperativa C.Vale realiza Pesquisa de Clima junto aos seus colaboradores. Esta pesquisa é anônima e o funcionário que assim desejar pode estar participando, respondendo um questionário que está disponível em um portal interno. No ano de 2023, com a pesquisa observou-se a oportunidade de melhoria no aspecto relacionado ao conhecimento de um determinado grupo de funcionários em relação aos benefícios oferecidos pela cooperativa.

Constantemente são realizadas junto às diversas áreas a divulgação dos benefícios que a empresa possui, este assunto vem sendo abordado em treinamentos, em eventos internos promovidos pelo Recursos Humanos (RH) ou a pedido da área. Através de um autoatendimento (número de WhatsApp) o funcionário consegue consultar e até realizar questionamentos onde suas dúvidas serão direcionadas para os profissionais que cuidam da pasta.

Mas não para por aí, muito antes do colaborador entrar na Cooperativa, no momento da divulgação da vaga e durante as entrevistas são repassados aos candidatos os benefícios oferecidos pela empresa, até mesmo como forma de atrair candidatos

Contudo, mesmo com os recursos atualmente fornecidos pela Cooperativa, verificou-se que nem sempre os funcionários tomam conhecimento dos benefícios oferecidos. Diante deste contexto, pensamos em incluir mais uma ferramenta de divulgação, que consiste no desenvolvimento e implantação de um aplicativo direcionado ao funcionário, contendo inicialmente as informações de benefícios.

3 PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

3.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA

Inicialmente, foi identificada uma falha de comunicação interna: as informações sobre os benefícios oferecidos pela cooperativa não estavam sendo adequadamente comunicadas aos colaboradores da indústria, apesar dos esforços contínuos para divulgá-los. Isso foi evidenciado nos resultados de uma pesquisa de clima organizacional, onde os colaboradores destacaram a falta de conhecimento sobre os benefícios disponíveis e os requisitos para sua contratação. As informações sobre benefícios na indústria se perdiam nos diversos meios de divulgação, o que gerava dúvidas entre os colaboradores.

Para resolver esse problema, desenvolveu-se a proposta de criação de um aplicativo móvel, disponível para as plataformas Android e iOS. Esse aplicativo conterá todas as informações sobre os benefícios oferecidos pela cooperativa, requisitos e obrigações para sua utilização, além de permitir acesso a outras funcionalidades, como cartão ponto e holerite digital. Os colaboradores poderão acessar essas informações a qualquer hora e em qualquer lugar, sem depender de horários de expediente ou da disponibilidade de outros meios de comunicação, garantindo informações mais recentes e precisas.

3.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO

Para o desenvolvimento e a operacionalização do projeto, foram estabelecidas as seguintes ações necessárias: primeiramente, será realizado um levantamento detalhado de todas as informações que devem ser disponibilizadas através do aplicativo, incluindo entrevistas com colaboradores, reuniões com líderes de equipe e a formação de uma equipe multidisciplinar.

Em seguida, deve-se verificar as práticas adotadas pelo mercado para solucionar problemas semelhantes, identificando o que funciona bem e o que não funciona, e validando ideias para reduzir riscos e custos. Após isso, será feita a seleção de possíveis fornecedores, comparando funcionalidades, custos, suporte técnico e a flexibilidade para personalizar o aplicativo conforme as necessidades da empresa. Haverá contato com as empresas para colher feedback dos serviços oferecidos.

No fechamento do escopo, definir-se-á o que fará e o que não fará parte do aplicativo, escolher o fornecedor, definir as informações a serem disponibilizadas e o orçamento

necessário. A apresentação do projeto à diretoria executiva da cooperativa visa obter a aprovação dos recursos financeiros necessários e o apoio para o projeto.

Formalizar o contrato com a empresa escolhida, envolvendo o jurídico da cooperativa para análise e validação do contrato. O desenvolvimento do aplicativo pela empresa contratada será iniciado, com um prazo de entrega de 60 dias, acompanhando o projeto com a equipe de Recursos Humanos e Tecnologia da Informação.

Realizar testes internos para avaliar as funcionalidades do aplicativo, identificar problemas/erros e dificuldades dos usuários. Corrigir os problemas identificados com a empresa desenvolvedora. Implementar um plano piloto antes do lançamento oficial, disponibilizando o aplicativo para algumas pessoas chave que serão treinadas para fornecer suporte aos colaboradores.

Divulgar o aplicativo aos colaboradores com o apoio da equipe de marketing, criando arte e vídeos orientativos e utilizando os canais de comunicação da empresa (intranet e grupos de WhatsApp). Disponibilizar o aplicativo nas lojas Play Store e App Store para que os colaboradores possam baixá-lo e utilizá-lo. Medir o índice de satisfação dos colaboradores com o aplicativo, identificar possíveis melhorias futuras e problemas enfrentados no acesso.

Por fim, disponibilizar uma avaliação por parte dos usuários, reunindo todas as informações e buscando implementar as melhorias sugeridas. Este plano visa garantir uma comunicação eficaz e centralizada dos benefícios oferecidos pela cooperativa, atendendo às necessidades e expectativas dos colaboradores, e promovendo um ambiente de trabalho mais informado e satisfatório.

3.3 RECURSOS

Estima-se a necessidade de recursos para o desenvolvimento, implantação e manutenção do aplicativo na empresa. As etapas vão desde a aquisição do aplicativo, até a manutenção dele, conforme está descrito na TABELA 1.

TABELA 1 – RECURSOS PARA IMPLANTAÇÃO DO APLICATIVO

Descrição	Valor em Reais
Aquisição do aplicativo	R\$ 150.000,00
Equipe que acompanhará o desenvolvimento, realizará testes de funcionalidade e dará suporte aos eventuais problemas que surgirem com relação ao APP (2 funcionários nesta atividade).	Valor hora de cada profissional R\$ 22,72.
Suporte Jurídico (contratos).	Valor hora do profissional R\$ 40,00.

TABELA 1 – RECURSOS PARA IMPLANTAÇÃO DO APLICATIVO

(conclusão)

Treinamentos das equipes que darão atendimento/suporte ao funcionário (Neste item, temos, deslocamento, lanche, folha sulfite, caneta, energia elétrica, e hora dos funcionários que participarão, hora de treinamento prevista 4h, participará 4 funcionários).	Valor a desembolsar R\$ 450,00.
Marketing e divulgação do APP (1 funcionário)	Valor hora do profissional R\$ 15,90.
Suporte ao colaborador (2 funcionários no atendimento).	Valor hora de cada profissional R\$ 11,36
Suporte técnico e manutenção (correção de problemas, atualizações de segurança, melhorias das suas funcionalidades).	Estimamos que o custo médio mês será de R\$ 3.500,00.
Licenças	R\$ 1.000.00 mês.

FONTE: Aatoria própria (2024)

3.4 VIABILIDADE ECONÔMICO-FINANCEIRA

Para a execução do projeto foi realizada a análise da viabilidade econômica, no quadro abaixo foram demonstrados quais seriam os investimentos, as receitas e custos a serem gerados ao longo do desenvolvimento do projeto e após a sua conclusão.

TABELA 2 – RECURSOS DE VIABILIDADE ECONOMICA DO PROJETO

	
VIABILIDADE ECONÔMICA DO PROJETO INTEGRADOR	
Descrição do problema: Falha comunicação interna – informações sobre benefícios na indústria se perdem nos diversos meios.	Elaborado em: 03/07/2024
Solução Proposta: Aplicativo sistema de informações do usuário para colaboradores	
Prazo de análise: 5 anos	
Investimento:	
<ul style="list-style-type: none"> a) pesquisa de Mercado para encontrar APP que atenda às necessidades da Cooperativa – Será disponibilizado 2 analistas de projetos e desenvolvimento que terão as seguintes responsabilidades: Pesquisa de mercado, escolha da empresa, acompanhamento do desenvolvimento, testes de validação do APP. Salário R\$ 5.000,00 – valor hora de R\$ 22,72; b) contratação da empresa que elaborará o projeto R\$ Valor do contrato é de R\$ 150.000,00; c) elaboração e revisão do contrato de prestação de serviços – Disponibilidade de 1 advogado para analisar o contrato. Salário R\$ 8.000,00, valor hora R\$ 40.00; d) custo com infraestrutura (nuvem); e) equipe que acompanhará o desenvolvimento do APP validando as etapas do projeto o valor do investimento já mencionado no primeiro item; f) teste de funcionalidade por parte da Cooperativa a fim de verificar se o app está operando como esperado, valor do investimento já descrito no primeiro item; g) divulgação do APP (através das canas internas já existentes, reuniões com as lideranças, desenvolvimento de vídeos – Será envolvido um colaborador do Marketing que será responsável por estas etapas, salário R\$ 3.500.00 – Valor hora R\$ 15,90; h) treinamento com a equipe responsável para dar suporte aos funcionários sobre o manuseio da nova ferramenta. 	

TABELA 2 – RECURSOS DE VIABILIDADE ECONOMICA DO PROJETO

(conclusão)

<p>Receitas</p> <p>Para empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) integração com sistema de gestão interna (ERP); possibilidade de analisar maiores pontos e demandas; b) as de solicitações; observar necessidades de os usuários gerar indicadores; c) agilidade na disponibilização de informações sobre benefícios e melhoria no fluxo de tarefas e processos aos usuários, gestão produtiva decorrente da otimização de processos benefícios e transparência; d) economia de custos ou redução parcial com impressões e atendimentos a demandas presencial, passando para autoatendimento em relação as solicitações ou visualizações de benefícios ofertados pela empresa pelo próprio usuário, disponibilidade de comunicados; e como proceder para solicitação e requisitos. <p>Para o cooperado:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) agilidade no atendimento em decorrência informações de acessíveis remotamente aos funcionários; mobilidade. <p>Para o funcionário:</p> <ul style="list-style-type: none"> b) possibilidade de autoinstrução por meio das informações disponíveis no aplicativo; transparência; acessibilidade no conhecimento sobre o que está buscando dentro do aplicativo e mobilidade/informações; c) permite aos funcionários enviarem sugestões, reportar problemas.
<p>Custos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) treinamento dos usuários: (custo com deslocamento, alimentação e hora de trabalho), o treinamento acontecerá no prazo de 4h e o custo estimado é de R\$ 450,00; b) custo com funcionários que darão suporte aos colaboradores (2 funcionários), salário previsto para cada um é de R\$ 2.500,00, sendo o valor hora de R\$ 11,36; c) durante a elaboração do projeto haverá custos com os materiais de escritório, energia elétrica, água, telefone, internet.
<p>Observações: Possibilidade de expansão para disponibilizar outras informações como cartão ponto, Holerite Digital, conforme aprovação/ desenvolvimento.</p>

FONTE: Aatoria própria (2024)

O projeto é viável para execução, conforme demonstrado pela análise detalhada dos investimentos, receitas, custos e benefícios esperados para os funcionários e para a cooperativa. Além disso, há expectativas de expansão gradual deste projeto, com a inclusão de funcionalidades adicionais na área de Recursos Humanos. Entre estas funcionalidades estão o controle de ponto, a entrega e o acompanhamento digital de holerites, a gestão de atestados, bem como a administração de remunerações fixas e variáveis. Essas melhorias permitirão que os funcionários acompanhem de forma eficaz todos os aspectos relacionados a Recursos Humanos.

3.5 RESULTADOS ESPERADOS

Com a implantação do aplicativo esperamos conseguir os seguintes resultados para os funcionários e para a Cooperativa:

- a) possibilidade de autoinstrução por meio das informações disponíveis no aplicativo, eis que o próprio funcionário conseguirá consultar os benefícios oferecidos pela cooperativa, sem ficar dependendo do atendimento do Recursos Humanos;
- b) centralização das informações pois todas as informações estarão em um único local, o que elimina a necessidade de o usuário procurar o conteúdo desejado em outros locais e /ou documentos, além do aplicativo fornece um histórico detalhado, permitindo que os colaboradores monitorem ou verifiquem suas utilizações;
- c) transparência nas informações, o aplicativo permitirá o acompanhamento dos status de suas solicitações e haverá uma melhor compreensão de como os benefícios são conduzidos;
- d) acessibilidade no conhecimento sobre o que está buscando dentro do aplicativo e mobilidade/informações, o acesso será constante e as informações serão publicadas em tempo real;
- e) permite aos funcionários enviarem sugestões e reportar problemas, promovendo o engajamento e o sentimento de serem valorizados e apoiados pela empresa;
- f) agilidade no atendimento aos associados em decorrência das informações estarem acessíveis remotamente aos funcionários.

3.6 RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS

Em avaliação sistêmica do processo de desenvolvimento do projeto, são identificáveis riscos inerentes na construção ou em relação a viabilidade no que tange a custos e benefícios usualmente encontrados em estruturações de novas soluções, abaixo alguns riscos descritos e ações ativas de cunho preventivo:

- a) aprovação do orçamento – o projeto não gera fluxo de caixa financeiro positivo, as receitas serão provenientes de melhorias obtidas na relação entre cooperativa, colaborador e cooperado ou ainda o fornecedor prestador do serviço. É válido ressaltar os objetivos e a proposta de benefícios que serão abordados com a intermediação dos usuários a integração com o sistema interno para gestão e indicadores, a agilidade, leveza, autoatendimento, redução de custos e ainda mobilidade para todos que se envolvem;
- b) baixa adesão ou utilização – os usuários não encontrarem viabilidade ou dificuldade para utilização, o que pode ser suavizado com acréscimo no treinamento de pessoas replicadoras de conhecimento ou mesmo uma equipe dedicada para suporte e que no

- mesmo momento realizem a divulgação da solução e seus benefícios alcançados com a utilização para melhor experiência do usuário;
- c) problemas de integração – conexão das informações com o sistema de gestão interna da cooperativa, a execução deve observar características internas do fluxo de informações para desenvolver com agilidade e compatibilidade consistência;
 - d) sigilo da informação – dados sensíveis dos usuários podem ser abertos e vazados dado falhas na gestão desses, por isso sugere-se a adoção de uma política voltada as práticas da LGPD e mesmo login utilizando autenticação de múltiplos fatores para a segurança do usuário e da cooperativa;
 - e) alto custo de desenvolvimento – a necessidade de múltiplas horas resultando em volume elevado de recursos financeiros para desenvolvimento, é necessário realizar em conjunto a área, pesquisas de mercados orçamentos afins de visualizar aplicativos no segmento e funcionalidades disponíveis com suas variáveis e personalizações ou alternativamente realizar pesquisa junto ao departamento interno de tecnologia da informação sobre *low-code*¹ avaliando possibilidades, nesse tipo de programação busca-se pouca codificação no processo de desenvolvimento de aplicativos uma solução de baixo custo;
 - f) eventuais problemas que possam surgir com o aplicativo: para este risco entende-se da necessidade para de compromisso expresso por parte do desenvolvedor do sistema para que corrija as falhas o mais breve possível após o reportar conhecimento.

4. CONCLUSÃO

O diagnóstico inicial de possíveis situações problemas, possuindo como análise nossos canais de pesquisa de clima do ano de 2023, de acompanhamento dos colaboradores e através de feedbacks revelou a existência de lacunas significativas na comunicação interna, principalmente quando o tema chave é a compreensão dos benefícios oferecidos pela cooperativa principalmente em um grupo específico de colaboradores que ficam alocados em nosso complexo agroindustrial, grupo esse escolhido para ser o piloto da utilização desse aplicativo *mobile* que tem como objetivo flexibilizar e clarificar a comunicação e a compreensão das nossas políticas de Recursos Humanos.

¹ Disponível em: <https://www.sap.com/brazil/products/technology-platform/low-code/what-is-low-code-no-code.html>. Acesso em. 17. jul. 2024.

O plano de implementação do aplicativo, cuidadosamente elaborado, abrange desde a coleta de dados iniciais até o acompanhamento contínuo da satisfação dos usuários, garantindo que o projeto atenda às expectativas e necessidades dos colaboradores, além de, continuar o estudo da viabilidade de expansão do aplicativo *mobile* para os demais colaboradores que compõe um quadro funcional de aproximadamente 14.000 colaboradores e a expansão das informações imputadas no *software*, tais como folha de pagamento, férias, entre outras políticas de Recursos Humanos.

Foi possível identificar ao longo do trabalho e das tratativas e análises da viabilidade que o desenvolvimento e implementação do aplicativo *mobile* é viável, visto que, atenderá uma demanda específica e começará a construir uma estratégia sustentável e aplicável para a construção de mais clareza do fortalecimentos de políticas internas, através da transparência e desenvolvimento da comunicação entre a cooperativa e seus clientes internos, visto que, como apontado no texto, a comunicação clara e acessível a todos é fundamental e a possibilidade de acessar informações relevantes de forma ágil e conveniente promove uma maior transparência e confiança, aspectos essenciais para a construção de um ambiente de trabalho positivo e colaborativo.

Em última análise, com a adoção dessa solução tecnológica, a Cooperativa C.Vale se posiciona como uma organização inovadora e comprometida com o bem-estar de seus colaboradores, preparada para enfrentar os desafios de um mundo cada vez mais digital e dinâmico, além de reforçar a cultura organizacional da C.Vale e promove um ambiente de trabalho onde a informação é acessível, transparente e, sobretudo, valorizada.

REFERÊNCIAS

BARRETO, J. A comunicação é o começo, meio e fim. **Think Tank**, ed. 111 2024.

Disponível em <https://www.aberje.com.br/ce/think-tank/a-comunicacao-e-comeco-meio-e-fim/> Acesso em 17/07/2024.

BRASIL. Ministério das Comunicações. **Aumenta para 90% o número de domicílios com internet no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mcom/pt-br/noticias/2022/setembro/aumenta-o-numero-de-domicilios-com-internet-no-brasil>. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Ministério das Comunicações. **Celular segue como aparelho mais utilizado para acesso à internet no Brasil**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mcom/pt-br/noticias/2022/setembro/celular-segue-como-aparelho-mais-utilizado-para-acesso-a-internet-no-brasil>. Acesso em: 14 jul. 2024.

CENTOFANTI, M. O elo perdido da comunicação. **Você RH**. Vol. 84, n. Fev/mar, p. 24 – 37, 2023.

C.VALE. COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL (C.VALE). **Demonstrativos. Relatório anual**. Palotina, 2023. Disponível em:

<https://www.cvale.com.br/demonstracoes/2023/relatorio/site>. Acesso em 08 jun. 2024.

C.VALE COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL (C.VALE). **Material Institucional. Histórico da Cooperativa**. Palotina, 2023. Disponível em:

<https://www.cvale.com.br/site/nossa>. Acesso em 29 mai. 2024.

FERREIRA, A. DEMUTTI, C. M.; GIMENEZ, P. E. O. A teoria das necessidades de Maslow: A influência do nível educacional sobre a sua percepção no ambiente de trabalho. **Base de dados científicos XIII SEMEAD**, set. 2010. Disponível em:

<https://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/703.pdf>. Acesso em 09 jun. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. 2022. Disponível

em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=38243>. Acesso em: 16 jul. 2024.

PEREIRA, R.; LACERDA, L. L. L.; CUNHA, Cristiano José C. A. Competências do líder em um mundo *VUCA*: Uma revisão de escopo. **Convibra**, dez. 2021. Disponível em:

https://www.researchgate.net/profile/Ricardo-Pereira-39/publication/357200966_COMPETENCIAS_DO_LIDER_EM_UM_MUNDO_VUCA_U_MA_REVISAO_DE_ESCOPO/links/61c139e5a6251b553ad30ceb/COMPETENCIAS-DO-LIDER-EM-UM-MUNDO-VUCA-UMA-REVISAO-DE-ESCOPO.pdf. Acesso em 10 jun. 2024.