

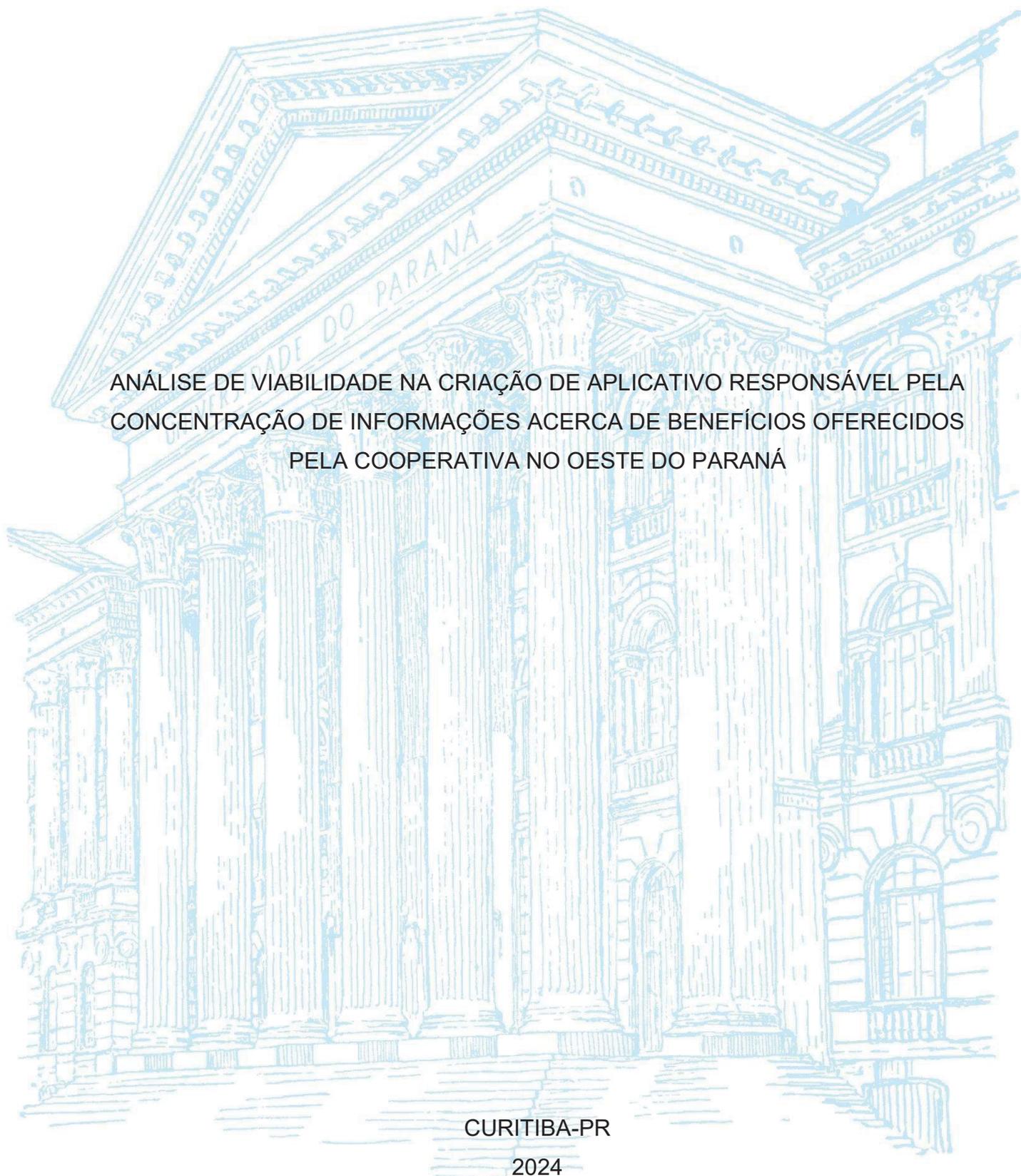
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUIZ HENRIQUE SIMÃO DE SOUZA

ANÁLISE DE VIABILIDADE NA CRIAÇÃO DE APLICATIVO RESPONSÁVEL PELA
CONCENTRAÇÃO DE INFORMAÇÕES ACERCA DE BENEFÍCIOS OFERECIDOS
PELA COOPERATIVA NO OESTE DO PARANÁ

CURITIBA-PR

2024



LUIZ HENRIQUE SIMÃO DE SOUZA

ANÁLISE DE VIABILIDADE NA CRIAÇÃO DE APLICATIVO RESPONSÁVEL PELA
CONCENTRAÇÃO DE INFORMAÇÕES ACERCA DE BENEFÍCIOS OFERECIDOS
PELA COOPERATIVA NO OESTE DO PARANÁ

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

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Abib

CURITIBA-PR

2024

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo avaliar, por meio de análises bibliográficas e de estudos de viabilidade, a criação de um aplicativo responsável pela concentração de informações detalhadas sobre os benefícios oferecidos pela C.Vale Cooperativa Agroindustrial do Oeste paranaense. A viabilidade foi analisada por meio de tabelas de levantamento de custos de desenvolvimento e implementação, benefícios e resultados esperados, riscos e problemas identificados, bem como as possibilidades futuras de crescimento e expansão do app. Analisamos também como o aplicativo contribuiria para a melhoria do planeta no quesito de enquadramento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que visa promover o Trabalho Decente e Crescimento Econômico, e 9, que busca fomentar a Inovação e Infraestrutura; e do ESG, principalmente no aspecto Social (S), que cuida da diversidade, direitos humanos e trabalhistas, satisfação do cliente. Como resultados, concluímos que é viável a criação do aplicativo que contenha todas as informações sobre os benefícios oferecidos pela cooperativa. Os resultados para a empresa e para a comunidade de colaboradores são notórios, bem como para a sociedade em geral, promovendo um impacto positivo e sustentável.

Palavras-chave: Benefícios. ODS. ESG. Viabilidade. Cooperativa.

ABSTRACT

This work aims to evaluate, through bibliographic analyses and feasibility studies, the creation of an application responsible for concentrating detailed information about the benefits offered by C.Vale Cooperativa Agroindustrial do Oeste Paranaense. The feasibility was analyzed through tables of cost surveys for development and implementation, expected benefits and results, identified risks and problems, as well as future possibilities for growth and expansion of the app. We also analyzed how the application would contribute to the improvement of the planet in terms of alignment with Sustainable Development Goals (SDGs) 8, which aims to promote Decent Work and Economic Growth, and 9, which seeks to foster Innovation and Infrastructure; and ESG, mainly in the Social (S) aspect, which addresses diversity, human and labor rights, and customer satisfaction. As a result, we concluded that it is indeed feasible to create the application that contains all the information about the benefits offered by the cooperative. The results for the company and the community of employees are notable, as well as for society in general, promoting a positive and sustainable impact.

Keywords: Benefits. SDGs. ESG. Feasibility. Cooperative.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
1.1	APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA	5
1.2	OBJETIVO GERAL DO TRABALHO	7
1.2.1	Objetivos específicos do trabalho.....	7
1.3	JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO	7
2	DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	9
2.1	DESCRIÇÃO GERAL DA COOPERATIVA	9
2.2	DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	10
3	PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA ...	12
3.1	DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA.....	12
3.2	PLANO DE IMPLANTAÇÃO.....	12
3.3	RECURSOS	13
3.4	VIABILIDADE ECONÔMICO-FINANCEIRA	14
3.5	RESULTADOS ESPERADOS	17
3.6	RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO- CORRETIVAS	17
4	CONCLUSÃO	20
	REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

Para a cooperativa C.Vale (2024) “o futuro depende do que fazemos no presente, e por isso mantém iniciativas para garantir sua continuidade entre as gerações”.

Falando em continuidade entre as gerações é quase que instantâneo pensarmos em desenvolvimento sustentável, que segundo Gro Brundtland, em 1987, num documento das Nações Unidas (*Our Common Future* ou *Nosso Futuro Comum*), definiu que “[...] desenvolvimento sustentável significa suprir as necessidades do presente sem afetar a habilidade das gerações futuras de suprirem as próprias necessidades”. (CMMAD, 1991, p. 9).

Conforme UNRIC (2024) desde a sua criação após a segunda guerra mundial em 1945 a Organização das Nações Unidas (ONU) que atualmente é formada por 193 países e por dois Estados Observador não membro que são o Vaticano e a Palestina, tem como objetivo unir todas as nações do mundo em prol da paz e do desenvolvimento, e ainda dá aos países a oportunidade de procurar soluções em conjunto para os desafios do mundo, preservando os interesses e a autoridade nacional. Ou seja, várias são as ações que os países já debateram e criaram meios para buscar a solução dos desafios do planeta. Conforme podemos acompanhar pelas palavras de Instituto Terra (2023) um dos mais recentes e significativos eventos, na busca por um mundo mais sustentável ocorreu no mês de setembro de 2015 com a introdução da Agenda 2030, onde foram estabelecidos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Conforme SDSN Brasil (2016), os ODS são compostos por 17 objetivos e 169 metas que devem ser cumpridos até 2030.

Para nós nesse nosso trabalho dois ODS merecem destaque. O ODS 8, que visa promover o Trabalho Decente e Crescimento Econômico, e o ODS 9, que busca fomentar a Inovação e Infraestrutura.

Outro termo que nos últimos anos tem se tornado cada vez mais relacionado à sustentabilidade é o ESG, que para Pacto Global pode ser definida como “A própria sustentabilidade empresarial”. Ainda segundo o mesmo autor a sigla ESG significa *environmental, social and governance* e corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. O termo foi criado em 2004 em uma publicação

do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada *Who Cares Wins*, buscando integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais, segundo relatório da PwC, até 2025, 57% dos ativos de fundos mútuos na Europa estarão em fundos que consideram os critérios ESG. Além disso, 77% dos investidores institucionais pesquisados pela PwC disseram que planejam parar de comprar produtos não ESG nos próximos dois anos. Já no Brasil o movimento também está em ascensão, segundo o Instituto Airton Senna (2024), um levantamento, feito pela Morningstar e pela Capital Reset, demonstra o interesse crescente dos investidores brasileiros em práticas sustentáveis, esse levantamento demonstrou que em 2020 fundos ESG captaram R\$ 2,5 Bilhões.

Existe hoje muitas empresas fora do mercado de capitais aderindo ao ESG. Para IRKO (2021), os principais benefícios para as empresas que aderem são redução de riscos e geração de valor. O mesmo autor cita que em 2016, uma pesquisa mostrou que 64% dos millenials analisam o comprometimento social e ambiental de uma empresa antes de decidir trabalhar nela, e cerca de 83% desses respondentes disseram que são leais a empresas que contribuem com as causas do ESG, o que significa que essa empresa conseguirá atrair e manter melhores colaboradores investindo nessas práticas.

Para nós nesse trabalho, do ESG a sigla S (Social) merece destaque, pois cuida da diversidade, direitos humanos e trabalhistas, satisfação do cliente. O Social (S) abrange as questões relacionadas as pessoas, comunidade e sociedade em geral. Para Endeavor Brasil (2021), na área social são incluídos temas de melhoria de condições e relações de trabalho, estímulo de políticas de inclusão e diversidade dentro e fora das empresas, proporcionar treinamento e acesso às informações adequadamente.

Para atingirmos o objetivo de comunicar as informações acerca dos benefícios corporativos, estamos nos amparando nos objetivos dos ODS e ESG que queremos atingir a fim de contribuir para um planeta mais sustentável, e nas definições de comunicação que segundo THEODORO [s.d] é o ato de compartilhar informações, sendo uma atividade essencial para a vida em sociedade. Ela é uma ferramenta de integração, instrução, troca mútua e desenvolvimento. Logo a comunicação é fator primordial para compartilhamento de informações. Sendo uma dessas formas a comunicação visual, que para FM2S (2024) é a transmissão de informações por meio de elementos visuais, como imagens, gráficos, mapas, tabelas e gráficos, e

geralmente utilizada em conjunto com a comunicação verbal ou escrita para reforçar a mensagem que se quer transmitir. Buscamos também realizar a divulgação dos benefícios corporativos disponíveis na cooperativa aos nossos colaboradores, que é definido por FERNADES (2022), como vantagens oferecidas pela empresa, além do salário que já é pago ao colaborador, é uma forma de recompensar e valorizar os funcionários, e tem também o objetivo de atrair e reter talentos. A autora cita que esses benefícios podem ser: vale alimentação, vale transporte, auxílio creche, plano de saúde, plano odontológico, entre outros.

1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO

Analisar a viabilidade para o desenvolvimento de uma aplicação *mobile* para disponibilizar informações dos benefícios oferecidos pela C.Vale Cooperativa Agroindustrial.

1.2.1 Objetivos específicos do trabalho

- i) Analisar as tecnologias móveis disponíveis para determinar a melhor plataforma e abordagem de desenvolvimento do aplicativo.
- ii) Desenvolver e testar um protótipo com um grupo piloto, para coletar feedback assim garantindo o melhoramento do aplicativo e atender as expectativas dos usuários.
- iii) Estabelecer estratégias de marketing e divulgação para promover a adoção da aplicação móvel entre os membros da Cooperativa.

1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

Para Barreto (2024), 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 2022, 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 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 DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

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 a 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, 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.

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 e que ocasionou na inauguração de um frigorífico de frangos em Umuarama 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, possui 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 através da 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 as diversas áreas a divulgação dos benefícios que a empresa possui, este assunto vem sendo abordados em treinamentos, em eventos internos promovidos pelo 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

Recursos para implantação do Aplicativo	
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.
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
Recursos para Manutenção do Aplicativo	
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: Elaborado pelo autor.

3.4 VIABILIDADE ECONÔMICO-FINANCEIRA

Para a execução do projeto, realizou-se a análise da viabilidade econômica com pontos mensuráveis ou não mensuráveis. No QUADRO1 estão demonstrados quais os investimentos, as receitas e custos que devem ser gerados ao longo do desenvolvimento do projeto e após a sua conclusão.

QUADRO 1 – VIABILIDADE ECONÔMICA DO PROJETO INTEGRADOR

	
VIABILIDADE ECONÔMICA DO PROJETO INTEGRADOR	
DESCRIÇÃO DO PROBLEMA:	Elaborado em: 03/07/2024

Falha comunicação interna – informações sobre benefícios na indústria se perdem nos diversos meios.	
SOLUÇÃO PROPOSTA: Aplicativo sistema de informações do usuário para colaboradores	
PRAZO DE ANÁLISE: 5 anos	
INVESTIMENTO	
<ul style="list-style-type: none"> - 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; - Contratação da empresa que elaborará o projeto R\$ Valor do contrato é de R\$ 150.000,00. - 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. - Custo com infraestrutura (nuvem); - Equipe que acompanhará o desenvolvimento do APP validando as etapas do projeto o valor do investimento já mencionado no primeiro item; - 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. - Divulgação do APP (através dos canais internos 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. - Treinamento com a equipe responsável para dar suporte aos funcionários sobre o manuseio da nova ferramenta. 	
RECEITAS	
<p>Para empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integração com sistema de gestão interna (ERP); possibilidade de analisar maiores pontos e demandas de solicitações; observar necessidades de os usuários gerar indicadores; 	

<ul style="list-style-type: none"> - 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; - 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"> - Agilidade no atendimento em decorrência informações de acessíveis remotamente aos funcionários; mobilidade; <p>Para o funcionário:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Permite aos funcionários enviarem sugestões, reportar problemas.
<p>CUSTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - 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. - Durante a elaboração do projeto haverá custos com os materiais de escritório, energia elétrica, água, telefone, internet.
<p>OBSERVAÇÕES</p> <p>Possibilidade de expansão para disponibilizar outras informações como cartão ponto, Holerite Digital, conforme aprovação/ desenvolvimento.</p>

FONTE: Elaborado pelo autor.

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:

- i) 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;
- ii) 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.
- iii) Transparência nas informações, o aplicativo permitirá o acompanhamento dos status de suas solicitações e haverá uma melhor compreensão de como os benefícios são conduzidos.
- iv) 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.
- v) Permite aos funcionários enviarem sugestões e reportar problemas, promovendo o engajamento e o sentimento de serem valorizados e apoiados pela empresa.
- vi) Agilidade no atendimento aos associados em decorrência das informações estarem acessíveis remotamente aos funcionários; mobilidade

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 estruturas de novas soluções, abaixo alguns riscos descritos e ações ativas de cunho preventivo:

- i) 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.
- ii) 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.
- iii) 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.
- iv) 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.
- v) 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* avaliando possibilidades, nesse

tipo de programação busca-se pouca codificação no processo de desenvolvimento de aplicativos uma solução de baixo custo.

- vi) 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

Através das pesquisas bibliográficas foi possível elencar os 2 ODS e o ESG que são diretamente ligados aos resultados entregues aos colaboradores da cooperativa C.Vale, disponibilizando para estes as informações importantes da empresa sendo os principais os benefícios corporativos disponíveis.

Mediante isso, confirmamos a hipótese inicial de que a criação de um aplicativo para a divulgação de benefícios, irá além de melhorar a comunicação entre empresa e colaboradores, participar ativamente como motor de desenvolvimento de Trabalho Decente e Crescimento Econômico, e a Inovação e Infraestrutura, bem como na área social com melhoria de condições e relações de trabalho, com acesso as informações adequadamente.

Destaca-se que os custos para implementação do aplicativo não são baixos, considerando os custos diretos e indiretos. Porém ainda sim é viável a sua implementação considerando todos os resultados esperados, sendo os principais, agilidade e transparência das informações, e a possibilidade de implementação de novas funcionalidades ao mesmo.

A pesquisa deixa claro também os riscos ou problemas esperados, onde podemos citar o principal deles a não aprovação do dinheiro para sua confecção, erros de usabilidade, segurança da informação e baixa adesão por parte dos colaboradores.

Sugere-se para pesquisas futuras analisar o incremento de informações disponíveis aos colaboradores por outras ferramentas, a fim de deixar todas as informações importantes em apenas um lugar. Também sugere-se estender a pesquisa de necessidades as outras áreas da cooperativa.

REFERÊNCIAS

ABERJE. **Tendências na comunicação interna 2022**. 2022. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2022/03/TendenciasCI2022_AcaoIntegradaAberje.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2024.

BARRETO, Juliana. **A comunicação é começo, meio e fim**. 2024. Disponível em: <<https://www.aberje.com.br/ce/think-tank/a-comunicacao-e-comeco-meio-e-fim/>>. Acesso em: 18 mai. 2024.

CMMAD. **Nosso futuro comum**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1991.

C.VALE COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL (C.VALE). **Histórico da Cooperativa**. 2023. Disponível em: <<https://www.cvale.com.br/site/nossa-empresa/historia-da-cvale>>. Acesso em: 25 mai. 2024.

C.VALE COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL (C.VALE). **Relatório anual**. 2023. Disponível em: <<https://www.cvale.com.br/demonstracoes/2023/relatorio/site/>>. Acesso em: 18 mai. 2024.

C.VALE COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL (C.VALE). **Responsabilidade Social**. 2024. Disponível em: <<https://www.cvale.com.br/site/nossa-empresa/responsabilidade-social>>. Acesso em: 03 jul. 2024.

ENDEAVOR. **O que é ESG e como aplicar na sua scale-up**. 2021. Disponível em: <https://endeavor.org.br/diversidade/o-que-e-esg-e-como-aplicar-na-sua-scale-up/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw97SzBhDaARIsAFHXUWBBfjPTgLXcVlvSobpxJ0Wi2EH7wpJsUpWLzrOGMM9GwKw9sL_m3zMaAuSCEALw_wcB>. Acesso em: 18 jun. 2024.

FERNADES, Ludmilla. **Benefícios Corporativos: vantagens e como aplicar**. 2022. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/politica-de-beneficios/>>. Acesso em: 18 jun. 2024.

FM2S. **Comunicação: entenda o que é e como se comunicar melhor**. 2024. Disponível em: <<https://www.fm2s.com.br/blog/comunicacao#:~:text=Comunica%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20o%20processo%20pelo,sentimentos%2C%20ideias%2C%20entre%20outros>>. Acesso em: 17 jun. 2024.

INSTITUTO AYRTON SENNA. **Doações por empresas: o impacto das contribuições corporativas para a comunidade**. 2024. Disponível em: <<https://institutoayrtonsenna.org.br/doacoes-por-empresas/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

INSTITUTO TERROA. **A Agenda 2030 no Meio do Caminho: como avançar com os ODS?**. 2023. Disponível em: <https://www.institutoterroa.org/agenda2030/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw_Z>

C2BhAQEiwAXSgCloaiXSDEIGyAJbKoC1b-06eNdnxeKob6EkhO8H46F0IIP2Zih9Hm-xoCgaMQAvD_BwE>. Acesso em: 18 jun. 2024.

IRKO. **O que é ESG**. 2023. Disponível em:<<https://site.irko.com.br/blog/o-que-e-esg/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.

SDSN Brasil. **O que são ODS**. 2016. Disponível em:<<http://sdsnbrasil.nima.puc-rio.br/o-que-sao-ods/>>. Acesso em: 01 jul. 2024.

THEODORO, Juliana. **Comunicação**. [s.d]. Disponível em:<<https://www.significados.com.br/comunicacao/#:~:text=Os%20tipos%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20s%C3%A3o,do%20discurso%2C%20telecomunica%C3%A7%C3%B5es%20e%20jornalismo>>. Acesso em: 17 jun. 2024.

UNRIC. **História da ONU**. 2024. Disponível em:<<https://unric.org/pt/historia-da-onu/>>. Acesso em: 20 jun. 2024.