

Transformação Digital na Gestão de Benefícios Corporativos: Estudo de Caso da Implantação de um Sistema Integrado em uma Empresa do Setor de Bebidas

Adrielly Pereira Gomes (Universidade Estácio de Sá) *adriellyg533@gmail.com*

Tuany Esthefany Barcellos de Carvalho Silva (Universidade Estácio de Sá)
tuanybarcellos@id.uff.br

Daiane Rodrigues do Santos (Universidade Estadual do Rio de Janeiro)
daianesantoseco@gmail.com

Resumo

Uma empresa brasileira do setor de bebidas enfrenta desafios significativos na gestão de benefícios corporativos em decorrência da predominância de processos manuais, baseados em documentos físicos, assinaturas presenciais e ausência de rastreabilidade digital. Tal configuração operacional tem gerado atrasos nas aprovações, retrabalhos recorrentes, elevação de custos administrativos e impactos negativos na eficiência do setor de Recursos Humanos, além de comprometer a experiência dos colaboradores. Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo propor a implantação de um sistema digital integrado voltado à modernização e automação da gestão de benefícios, com foco na melhoria da eficiência operacional, no fortalecimento da segurança da informação e na ampliação da transparência dos processos internos. A metodologia adotada caracteriza-se como aplicada e exploratória, fundamentada em análise documental, aplicação de questionários estruturados e mapeamento detalhado dos fluxos existentes, permitindo a identificação de fragilidades, necessidades organizacionais e requisitos funcionais essenciais ao processo de transformação digital. As ações propostas contemplam diagnóstico situacional, padronização de procedimentos, definição de requisitos tecnológicos, digitalização por meio de assinaturas eletrônicas, centralização de dados em ambiente em nuvem, automação de fluxos com suporte de ferramentas de Business Process Management (BPM) e acompanhamento metodológico por meio de um Project Management Office (PMO). Os resultados esperados indicam redução de retrabalho, maior agilidade e confiabilidade nas aprovações, ampliação da segurança e rastreabilidade das informações, economia de recursos e reposicionamento estratégico da área de Recursos Humanos no contexto organizacional.

Palavras-Chave: *Transformação digital; Gestão de benefícios; Automação; PMO de Suporte; Recursos Humanos.*

Abstract

A Brazilian company in the beverage sector faces significant challenges in the management of corporate benefits due to the predominance of manual processes, characterized by paper-based documentation, in-person signatures, and the absence of digital traceability. This operational structure has led to approval delays, recurrent rework, increased administrative costs, and negative impacts on the efficiency of the Human Resources department, in addition to affecting employee experience. In this context, the present study aims to propose the implementation of an integrated digital system to modernize and automate benefits management, focusing on

improving operational efficiency, strengthening information security, and enhancing process transparency. The adopted methodology is classified as applied and exploratory, based on document analysis, structured questionnaires, and detailed mapping of existing workflows, enabling the identification of organizational weaknesses, internal needs, and functional requirements essential to the digital transformation process. The proposed actions include situational diagnosis, process standardization, definition of technological requirements, digitalization through electronic signatures, cloud-based data centralization, workflow automation supported by Business Process Management (BPM) tools, and methodological monitoring through a Support Project Management Office (PMO). The expected results indicate a significant reduction in rework, increased agility and reliability in approvals, improved information security and traceability, cost savings, and the strategic repositioning of the Human Resources function within the organizational context.

Keywords: *Digital transformation; Benefits management; Automation; Support PMO; Human Resources.*

1. Introdução

A organização analisada, com quase cinco décadas de atuação no setor de bebidas, consolidou-se como empresa de grande porte em sua região, contando com expressivo quadro de colaboradores e ampla base de clientes. Ao longo de sua trajetória, tem se destacado por sua capacidade produtiva, inserção competitiva no mercado e compromisso com práticas de responsabilidade social e ambiental. Entretanto, apesar de sua relevância regional e organizacional, enfrenta desafios significativos relacionados à gestão de benefícios corporativos.

Os processos atualmente adotados são predominantemente manuais, baseados na tramitação física de documentos, entrega presencial de cartões e coleta de assinaturas in loco. Tal modelo implica elevado tempo de execução, maior mobilização de recursos e esforço operacional intensivo, além de ampliar a exposição a riscos de erros, extravios de informações, retrabalhos e atrasos. A inexistência de mecanismos automatizados de controle e rastreabilidade compromete a eficiência, a transparência e a confiabilidade das operações, impactando diretamente a produtividade da área de Recursos Humanos e a experiência dos colaboradores.

A relevância social deste estudo reside na compreensão de que a modernização da gestão de benefícios pode contribuir para melhores condições de trabalho, otimização de recursos e redução de impactos ambientais, especialmente por meio da diminuição do uso de papel e da simplificação de fluxos burocráticos. No âmbito acadêmico, o trabalho insere-se no campo da transformação digital aplicada à gestão de pessoas, área estratégica para a competitividade organizacional contemporânea. Conforme destacam Porter e Heppelmann (2015), a transformação digital redefine a forma como as organizações operam ao integrar

tecnologias capazes de elevar eficiência, segurança e capacidade de resposta às demandas do mercado.

Adicionalmente, a adoção de metodologias estruturadas contribui para o aumento da maturidade organizacional em seus processos internos. Kerzner (2016, p. 231) enfatiza que “as organizações que estabelecem um PMO conseguem melhorar a maturidade em gerenciamento de projetos, pois desenvolvem padrões, processos e metodologias que reduzem ineficiências e falhas”. Essa perspectiva reforça a importância da institucionalização de práticas sistematizadas para garantir a eficácia da transformação digital na gestão de benefícios.

Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo geral propor a implantação de um sistema digital integrado para a gestão de benefícios corporativos, visando elevar a eficiência operacional, fortalecer a segurança das informações e valorizar o capital humano. Especificamente, busca-se realizar diagnóstico aprofundado dos processos vigentes, identificar fragilidades estruturais e propor a digitalização integral das solicitações, aprovações e registros, com uso de assinaturas eletrônicas, ferramentas de rastreamento em tempo real e mecanismos de controle que assegurem transparência e integridade das informações. Ademais, pretende-se otimizar a alocação da força de trabalho por meio da redução de atividades manuais repetitivas, permitindo maior direcionamento a funções de caráter estratégico, bem como mitigar riscos associados à manipulação e ao armazenamento de dados organizacionais.

2. Referencial Teórico

O gerenciamento de projetos constitui uma disciplina estruturada voltada à condução sistemática de iniciativas temporárias com vistas ao alcance de objetivos organizacionais específicos. Trata-se da aplicação integrada de conhecimentos, habilidades, ferramentas e técnicas às atividades do projeto, de modo a atender aos requisitos previamente estabelecidos (Project Management Institute – PMI, 2017). Nesse contexto, a gestão de projetos transcende a dimensão operacional, assumindo caráter estratégico ao promover maior previsibilidade, controle de riscos, integração entre áreas e alinhamento às diretrizes organizacionais.

Sob essa perspectiva, o gerenciamento de projetos pode ser compreendido como instrumento estratégico capaz de gerar vantagens competitivas sustentáveis, aprimorar processos internos e fomentar a inovação organizacional. Conforme destaca Kerzner (2016, p. 231), “o gerenciamento de projetos deve ser visto como um instrumento estratégico, capaz de gerar vantagens competitivas, melhorar processos internos e sustentar a inovação nas organizações”. A adoção de práticas estruturadas contribui para a elevação do nível de

maturidade organizacional, reduz incertezas e amplia a capacidade de adaptação frente a ambientes dinâmicos e altamente competitivos.

No âmbito da consolidação dessas práticas, destaca-se a importância da institucionalização de estruturas formais de apoio, como o Escritório de Projetos (Project Management Office – PMO). De acordo com Dinsmore e Cabanis-Brewin (2014, p. 102), “o escritório de projetos funciona como um repositório de conhecimento e de melhores práticas, auxiliando gestores na condução de iniciativas e promovendo a padronização de processos sem interferir na autonomia dos líderes de projeto”. Tal estrutura contribui para a sistematização de metodologias, disseminação de padrões e consolidação de lições aprendidas, fortalecendo a governança dos projetos.

A literatura especializada classifica os PMOs em diferentes tipologias, variando conforme o grau de autoridade e controle exercido sobre os projetos. Segundo o PMI (2017, p. 48), essas estruturas podem assumir caráter de Suporte, Controle ou Diretivo. O PMO de Suporte, foco deste estudo, apresenta natureza predominantemente consultiva, fornecendo modelos, melhores práticas, treinamentos e acesso a informações, com baixo grau de intervenção direta. Conforme descrito: “Os PMOs podem variar de uma função de apoio consultiva [...] até serem responsáveis pelo gerenciamento direto de projetos. O PMO de Suporte é caracterizado por um baixo grau de controle, atuando essencialmente como um centro de consultoria” (PMI, 2017, p. 48).

De acordo com Kerzner (2016, p. 231) complementa que “o PMO de Suporte pode ser visto como um facilitador, responsável por fornecer ferramentas, metodologias e orientações que aumentam a probabilidade de sucesso dos projetos, sem impor autoridade direta sobre eles”. Essa característica revela-se particularmente adequada em contextos organizacionais nos quais se busca fortalecimento metodológico sem incremento excessivo da burocracia. De forma convergente, Valle e Soares (2018, p. 67) afirmam que “o modelo de PMO de Suporte é especialmente recomendado em organizações que se encontram em estágio inicial de maturidade em gerenciamento de projetos, pois sua atuação consultiva reduz resistências internas e contribui para a disseminação gradual da cultura de projetos”.

Dessa forma, a adoção de um PMO de Suporte mostra-se coerente em processos de transformação organizacional, especialmente aqueles voltados à digitalização de fluxos e à modernização administrativa. Sua atuação orientadora possibilita não apenas a implementação de soluções tecnológicas, mas também o fortalecimento da governança, da cultura de projetos e da valorização do capital humano. Assim, a fundamentação teórica sustenta que o PMO de

Suporte constitui modelo adequado para apoiar iniciativas de transformação digital, ao promover maior eficiência operacional, alinhamento estratégico e consolidação de práticas estruturadas de gestão.

3. Metodologia

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de natureza exploratória e abordagem predominantemente qualitativa, realizada em uma organização de grande porte do setor de bebidas que enfrenta desafios relacionados à gestão manual de benefícios corporativos. O contexto organizacional analisado é marcado pela predominância de processos burocráticos e presenciais, fundamentados na tramitação física de documentos e na coleta manual de assinaturas, o que contribui para o aumento do tempo de execução das atividades, elevação de custos operacionais e ampliação dos riscos de falhas, inconsistências e retrabalhos. Diante desse cenário, a pesquisa tem como propósito diagnosticar os processos vigentes e propor uma solução estruturada de digitalização alinhada às boas práticas de gerenciamento de projetos.

O público-alvo da investigação compreende três grupos estratégicos diretamente envolvidos na gestão de benefícios: (i) colaboradores da área de Recursos Humanos, responsáveis pela administração e controle dos benefícios corporativos; (ii) gestores organizacionais, participantes do processo decisório e da implementação de iniciativas de inovação; e (iii) colaboradores beneficiários, usuários finais do sistema, cuja experiência é diretamente impactada pelas práticas adotadas. A inclusão desses diferentes grupos possibilita a obtenção de múltiplas perspectivas sobre o funcionamento dos fluxos internos e suas limitações estruturais.

A coleta de dados foi conduzida por meio da combinação de técnicas complementares, assegurando triangulação metodológica. Foram aplicados questionários estruturados aos colaboradores beneficiários, com questões voltadas à avaliação da eficiência percebida, do tempo de resposta, da clareza dos procedimentos e do nível de satisfação com os serviços prestados. Paralelamente, realizou-se análise documental de formulários, registros internos, fluxogramas e normativas institucionais, permitindo a compreensão detalhada da complexidade operacional e das etapas envolvidas nos processos existentes. A triangulação dessas fontes contribuiu para ampliar a confiabilidade e a robustez analítica do estudo, conforme recomendado na literatura especializada em gerenciamento de projetos (PMI, 2017; KERZNER, 2016).

O desenvolvimento da pesquisa ocorreu em cinco etapas sequenciais e interdependentes. Inicialmente, procedeu-se ao diagnóstico situacional, por meio do levantamento e da análise detalhada dos processos atuais, identificando gargalos operacionais, redundâncias e vulnerabilidades. Em seguida, realizou-se o mapeamento de necessidades, etapa destinada à identificação das demandas específicas da área de Recursos Humanos e dos colaboradores beneficiários. Posteriormente, foram definidos os requisitos funcionais e técnicos do sistema digital proposto, contemplando critérios de usabilidade, segurança da informação, rastreabilidade e integração de dados. Na quarta etapa, elaborou-se a proposta de solução, estruturando o modelo de digitalização integral dos fluxos, com adoção de assinaturas eletrônicas, centralização de dados e mecanismos de acompanhamento em tempo real. Por fim, a proposta foi submetida à validação junto a gestores e colaboradores-chave, permitindo ajustes e verificação de aderência às expectativas organizacionais.

Como base metodológica para a condução do projeto, foram adotadas diretrizes consolidadas de boas práticas em gerenciamento de projetos (PMI, 2017), bem como o modelo de PMO de Suporte, cuja atuação consultiva e orientadora é considerada adequada a organizações em processo de transformação digital (KERZNER, 2016; VALLE; SOARES, 2018). Adicionalmente, utilizaram-se softwares de modelagem de processos para representação dos fluxos atuais (AS-IS) e propostos (TO-BE), bem como ferramentas digitais de coleta e organização de dados para sistematização das informações obtidas. Essa estrutura metodológica permitiu integrar diagnóstico, proposição e validação de forma sistemática, assegurando rigor analítico e coerência com os objetivos do estudo.

A Figura 1 apresenta, de forma sintética, o Fluxograma de Trabalho adotado neste estudo, estruturado em cinco etapas sequenciais e interdependentes: diagnóstico situacional, mapeamento de necessidades, definição de requisitos, proposta de digitalização e validação.

Figura 1 – Fluxograma de Trabalho



Fonte: Elaboração própria

A representação gráfica evidencia a lógica progressiva da pesquisa, iniciando-se pela análise do cenário atual e culminando na consolidação e validação da solução proposta. Essa organização sequencial reforça a coerência metodológica do trabalho, demonstrando o encadeamento estruturado das fases e a integração entre diagnóstico, planejamento e proposição de melhorias no contexto da transformação digital analisada.

4. Análise Diagnóstica e Avaliação dos Impactos Organizacionais

A organização analisada é uma empresa de grande porte do setor de bebidas, com quase cinco décadas de atuação e expressiva presença regional. Possui estrutura administrativa consolidada e quadro funcional superior a dois mil colaboradores, distribuídos entre áreas operacionais, administrativas e estratégicas. Nesse contexto, o setor de Recursos Humanos exerce papel central, sendo responsável por processos críticos como recrutamento, desenvolvimento e gestão de benefícios corporativos.

Apesar de seu posicionamento competitivo e diretrizes orientadas à valorização do capital humano, identificaram-se fragilidades estruturais na condução dos processos de gestão de benefícios. O modelo vigente caracteriza-se pela predominância de práticas manuais, com utilização de documentos físicos, coleta presencial de assinaturas e armazenamento descentralizado de informações.

Esse arranjo operacional resulta em elevado tempo de execução, maior consumo de recursos e aumento da probabilidade de falhas, extravios e retrabalhos. A ausência de mecanismos digitais de rastreabilidade compromete o monitoramento das demandas, dificulta auditorias e reduz a confiabilidade dos registros. Como consequência, a área de Recursos Humanos permanece excessivamente dedicada a atividades operacionais, em detrimento de funções estratégicas.

Os impactos dessa configuração manifestam-se em diferentes dimensões. No âmbito operacional, observa-se baixa eficiência dos fluxos, elevada dependência de intervenções manuais e dificuldade de integração entre etapas do processo. Do ponto de vista financeiro, destacam-se custos indiretos associados à impressão, transporte e armazenamento de documentos, além de retrabalhos decorrentes de inconsistências.

Sob a perspectiva humana, a sobrecarga de tarefas burocráticas afeta a motivação da equipe responsável e reduz o potencial de atuação estratégica do setor. Para os colaboradores

beneficiários, atrasos e inconsistências na concessão de benefícios impactam negativamente a percepção de valorização organizacional.

No plano estratégico, a ausência de digitalização limita a capacidade de geração de informações consolidadas e dificulta a tomada de decisão baseada em dados, evidenciando lacunas na adoção de práticas contemporâneas de transformação digital.

Diante desse cenário, o diagnóstico evidencia a necessidade de reestruturação dos processos, com vistas à melhoria da eficiência operacional, da transparência e da governança organizacional.

5. Resultados e Discussão

Com base no diagnóstico situacional e na sistematização das fragilidades observadas no processo de gestão de benefícios corporativos, foi elaborado um mini-framework do tipo Problema → Solução → Ferramenta com a finalidade de organizar, de forma estruturada, as principais deficiências operacionais e as intervenções necessárias para superá-las. Esse instrumento foi concebido para correlacionar problemas recorrentes, tais como burocracia excessiva nas aprovações, retrabalho, dispersão de informações e ausência de rastreabilidade, a soluções de digitalização e automação, de modo a orientar a seleção de ferramentas capazes de mitigar riscos e elevar a eficiência. A Figura 2 sintetiza esse encadeamento lógico ao apresentar, de maneira integrada, os principais problemas identificados, as soluções correspondentes e exemplos genéricos de ferramentas tecnológicas aplicáveis.

Observa-se que a dependência de validações presenciais e assinaturas em papel foi associada à digitalização e automação de fluxos por meio de mecanismos de workflow/BPM e assinatura eletrônica; a dispersão de dados em planilhas e documentos físicos foi relacionada à centralização e integração em sistema único, com apoio de repositórios eletrônicos de documentos (ECM/GED); o retrabalho proveniente de erros manuais foi vinculado à padronização de processos com validações automáticas e monitoramento por relatórios e dashboards; os riscos de perda, extravio ou violação de dados sensíveis foram tratados por estratégias de armazenamento seguro, backup e controle de acesso com trilhas de auditoria; e a baixa visibilidade do status das solicitações foi endereçada pela implementação de acompanhamento em tempo real, alertas automáticos e governança por meio de estrutura de apoio gerencial, como um PMO de suporte.

Figura 2 – Framework



Fonte: Elaboração própria

A implementação integrada dessas soluções tende a resultar em avanços expressivos na produtividade e na transparência da área responsável pela gestão de benefícios, sobretudo pela substituição de rotinas burocráticas por fluxos digitais estruturados e rastreáveis. A automatização dos processos tende a aumentar a confiabilidade das aprovações e possibilita a consolidação de registros eletrônicos consistentes ao longo de todo o ciclo das solicitações. No âmbito operacional, a transformação ocorre pela substituição de procedimentos anteriormente manuais — como o preenchimento de formulários físicos, a coleta de assinaturas presenciais e a tramitação de documentos em papel — por um sistema digital integrado, apoiado por ferramentas de workflow, assinatura eletrônica e gestão eletrônica de documentos. Como resultado, os fluxos de aprovação passaram a operar de forma mais padronizada e previsível, com maior agilidade e melhor controle das etapas processuais.

No âmbito da gestão da informação, espera-se fortalecimento relevante da governança informacional após a digitalização. O cenário anterior, caracterizado por controle documental fragmentado, elevava o risco de extravio de arquivos, perda de formulários e divergências entre registros. Com a adoção de ambiente digital com armazenamento estruturado, rotinas de backup automático e controle de acesso hierarquizado, os documentos passaram a apresentar rastreabilidade ao longo de todo o ciclo de vida, desde a solicitação até a aprovação final. Essa mudança ampliou a integridade e confiabilidade dos dados, viabilizando auditorias com maior agilidade e precisão e reduzindo vulnerabilidades associadas ao manuseio físico de informações. Do ponto de vista de conformidade e segurança, a existência de registros digitais completos, associados a mecanismos de rastreamento e trilhas de auditoria, pode contribuir para maior previsibilidade e controle sobre os processos, com impacto direto na segurança informacional e na redução de riscos jurídicos e administrativos.

Também se esperam resultados positivos na experiência dos colaboradores, uma vez que a disponibilização de portais de autoatendimento e aplicações internas ampliou a autonomia para consulta e acompanhamento de benefícios em tempo real, reduzindo dependência de

solicitações presenciais e intermediação constante da equipe administrativa. Tal mudança introduziu maior praticidade, transparência e rapidez de resposta, reduzindo frustrações associadas a atrasos e falhas, além de contribuir para melhor percepção de justiça e clareza na gestão dos benefícios. Em paralelo, projeta-se melhoria do clima organizacional, em virtude de comunicações mais objetivas, processos mais previsíveis e maior confiança nos registros, favorecendo engajamento e retenção de pessoas. Para a equipe responsável pela gestão dos benefícios, a redução da carga burocrática permitiu redirecionamento de esforços para atividades de maior valor estratégico, como análise de indicadores, planejamento e iniciativas de desenvolvimento humano e organizacional.

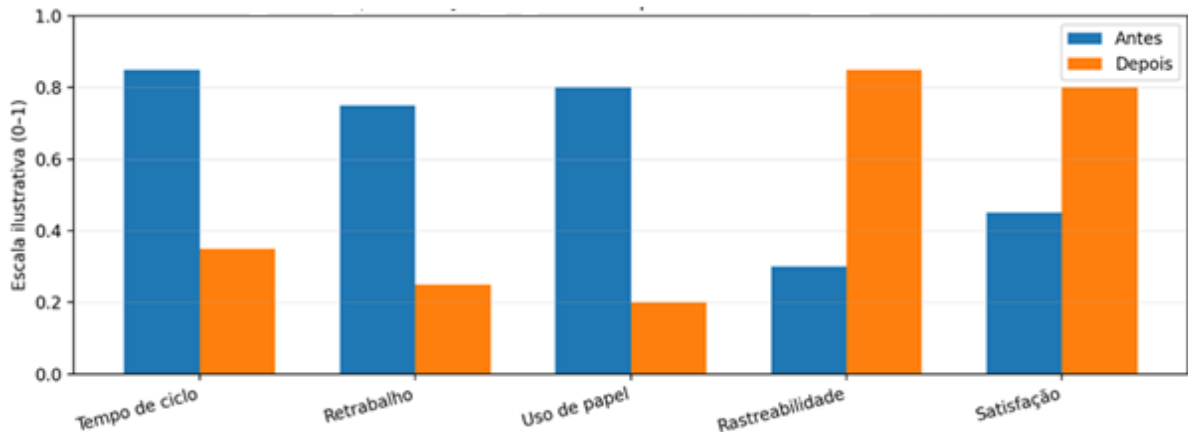
No que se refere aos impactos financeiros e ambientais, a digitalização pode contribuir para reduzir o uso de papel, impressão e transporte físico de documentos, com consequente diminuição de custos indiretos e desperdício de materiais. Além disso, a automação tende a reduzir a necessidade de horas extras associadas a correções e retrabalho, otimizando a utilização da força de trabalho e ampliando eficiência operacional. Essa transição foi percebida internamente não apenas como modernização tecnológica, mas também como avanço em direção a práticas mais sustentáveis e coerentes com diretrizes contemporâneas de responsabilidade organizacional.

Em termos estratégicos, a transformação digital tende a consolidar uma cultura mais orientada à inovação e à governança de processos, destacando-se o papel do PMO de suporte como estrutura de acompanhamento metodológico, padronização e disseminação de boas práticas. Essa atuação favoreceu maior controle de riscos, melhoria da comunicação intersetorial e institucionalização de rotinas de gestão, fortalecendo aprendizado organizacional e consistência na adoção das novas ferramentas. O resultado foi a elevação do papel do setor responsável pela gestão de pessoas, que passou a atuar menos como executor de rotinas administrativas e mais como agente de apoio estratégico, com maior capacidade de alinhamento entre processos internos e metas institucionais.

A Figura 3 apresenta uma representação ilustrativa, em escala qualitativa, dos principais ganhos após a digitalização, destacando a redução de tempo de ciclo, retrabalho e uso de papel, concomitantemente ao aumento de rastreabilidade e satisfação. A figura não tem caráter de mensuração numérica, mas atua como síntese visual dos efeitos do projeto, evidenciando a direção das mudanças decorrentes da automação e da integração de dados. Em conjunto, as Figuras 2 e 3 apoiam a compreensão dos resultados ao demonstrar, respectivamente, (i) a

estrutura lógica que conecta problemas, soluções e ferramentas e (ii) os benefícios operacionais e organizacionais esperados com a implementação do modelo digital.

Figura 3 – Antes e Depois da digitalização



Fonte: Elaboração Própria

Os achados indicam que a modernização da gestão de benefícios promoveu mudanças estruturais na forma de operacionalizar, monitorar e apoiar a tomada de decisão, consolidando uma abordagem mais orientada a dados, transparência e eficiência processual. Para além dos ganhos operacionais, a transformação contribui para o fortalecimento da governança informacional e para o reposicionamento da área responsável pela gestão de pessoas em uma perspectiva mais estratégica.

Destaca-se, contudo, que a sustentabilidade desses avanços depende da continuidade de práticas de governança, do monitoramento sistemático por indicadores e da capacitação dos usuários, uma vez que a transformação digital envolve não apenas mudanças tecnológicas, mas também adaptação cultural e disciplinar.

Como desdobramentos futuros, recomenda-se a implementação de indicadores quantitativos de desempenho (KPIs) para mensuração dos impactos operacionais, financeiros e humanos, bem como a realização de análises longitudinais que permitam avaliar a consistência dos resultados ao longo do tempo. Sugere-se, ainda, a ampliação do modelo para outros processos organizacionais e a incorporação de ferramentas analíticas mais avançadas, visando evoluir para uma gestão orientada por dados e suporte preditivo à decisão.

6. Considerações Finais

A implantação de um sistema digital integrado para a gestão de benefícios corporativos revelou-se uma iniciativa de caráter estratégico, cujos efeitos ultrapassam a dimensão operacional e alcançam aspectos estruturais, organizacionais e culturais. A experiência analisada demonstra que a transformação digital, quando conduzida de forma estruturada e apoiada por práticas consistentes de gerenciamento de projetos e governança por meio de um PMO de Suporte, pode gerar avanços significativos em eficiência processual, transparência informacional e valorização do capital humano.

Os resultados evidenciaram que a digitalização e automação dos fluxos administrativos contribuíram para a eliminação de gargalos burocráticos, redução de retrabalho e aumento da agilidade nas rotinas da área responsável pela gestão de pessoas. A centralização de dados, a adoção de assinaturas eletrônicas e o armazenamento seguro em ambiente digital ampliaram o controle, a rastreabilidade e a confiabilidade das informações, fortalecendo mecanismos de compliance e aderência às normativas vigentes de proteção de dados.

No âmbito humano, verificou-se incremento na autonomia e na percepção de transparência por parte dos colaboradores, com reflexos positivos no engajamento e na satisfação interna. A transformação pode contribuir para o reposicionamento da área de Recursos Humanos como unidade estratégica, orientada por dados e voltada ao desenvolvimento organizacional, superando o caráter estritamente operacional anteriormente predominante.

Apesar dos avanços, permanecem desafios associados à consolidação da cultura digital, à definição e monitoramento sistemático de indicadores de desempenho e à capacitação contínua das equipes envolvidas. A sustentabilidade da transformação depende da manutenção de práticas de governança, atualização tecnológica e acompanhamento permanente dos resultados.

Os achados reforçam que a adoção de soluções digitais na gestão de pessoas configura não apenas modernização tecnológica, mas reestruturação organizacional orientada à eficiência, à segurança informacional e à valorização humana. A experiência analisada evidencia o potencial do gerenciamento de projetos como instrumento de transformação organizacional e



oferece subsídios para outras organizações que busquem integrar tecnologia, governança e estratégia de forma estruturada e sustentável.

REFERÊNCIAS

Documentec (Steva – ELO Digital Office). (2025, July 10). Controle de documentos em RH: Por que usar um sistema ECM? [Blog post]. <https://documentec.com.br/blog/controle-de-documentos-em-rh-por-que-usar-um-sistema-ecm>

Dinsmore, P. C., & Cabanis-Brewin, J. (2014). O livro completo de gerenciamento de projetos (3ª ed.). Brasport.

EVA Benefícios. (2025, September 12). RH digital: Como a automação de benefícios libera tempo para o estratégico [Blog post]. <https://evacard.com.br/blog/rh-digital/>

Kerzner, H. (2016a). Gerenciamento de projetos: Uma abordagem sistêmica para planejamento, programação e controle (11ª ed.). Bookman.

Kerzner, H. (2016b). Gestão de projetos: As melhores práticas (4ª ed.). Bookman.

Personal Card. (2025, June 10). Automatizar a gestão de benefícios e reduzir o retrabalho do RH [Blog post]. <https://blog.personalcard.com.br/automatizar-gestao-de-beneficios/>

Project Management Institute (PMI). (2017). Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos (Guia PMBOK®) (6ª ed.). Project Management Institute.

Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. (2015). How smart, connected products are transforming companies. Harvard Business Review.

Uberlândia Refrescos Ltda. (2025). Informações institucionais da empresa Uberlândia Refrescos Ltda. [[Website institucional](#)].

Valle, A. B. do, & Soares, C. A. de S. (2018). Escritório de projetos: Uma abordagem prática (2ª ed.). Brasport.