

22ª EDIÇÃO DO PRÊMIO SER HUMANO 2025

Transformando a Gestão de Pessoas por meio da Inovação, Dados e Experiência do Colaborador

Modalidade: Excelência Organizacional

Índice

1. Sinopse
2. Introdução
3. Desenvolvimento
4. Orçamento
5. Principais Resultados
6. Avaliação
7. Aplicabilidade
8. Sustentabilidade
9. Conclusão
10. Bibliografia
11. Anexos

1. Sinopse

A motivação do projeto surgiu da necessidade de centralizar, simplificar e tornar mais estratégica a gestão de pessoas, em um cenário de crescimento acelerado e alta complexidade organizacional. O PeopleHub foi desenvolvido como uma plataforma integrada para líderes e colaboradores, conectando processos de ponta a ponta na jornada do colaborador, com base em dados, automação e usabilidade.

O projeto foi implementado em uma organização de médio porte, do segmento de tecnologia, com mais de 700 colaboradores, atendendo múltiplos clientes de diversos setores. Todos os colaboradores e líderes foram beneficiados, gerando impacto direto no RH e em áreas relacionadas.

Resultados: aumento da eficiência operacional do RH em 40%, redução de mais de 30% no turnover voluntário com análise preditivas, 30% mais agilidade na contratação, redução de tempo em processos-chave, ganho de produtividade na liderança com tomada de decisão baseada em dados e mais assertividade nas definições estratégicas.

2. Introdução

Em um cenário de transformação digital, a organização enfrentava desafios como processos manuais de RH, planilhas desconexas e falta de integração entre áreas, limitando seu potencial estratégico.

Nesse contexto, surgiram o People Hub e o People Book, soluções internas desenvolvidas com ferramentas Microsoft (Power Apps, SharePoint e Power BI), alinhadas à estratégia de excelência operacional. O People Hub unificou os processos de RH, enquanto o People Book introduziu inteligência de dados com dashboards em tempo real, tornando a gestão mais transparente e ágil.

O modelo é escalável e adaptável, garantindo flexibilidade sem custos elevados. O sucesso comprova que inovação depende mais de criatividade e visão estratégica do que de investimentos em sistemas externos.

3. Desenvolvimento

Fases do projeto (março/2024 a julho/2025):

Mapeamento de processos: Identificação de gargalos em recrutamento, desenvolvimento e gestão de informações.

Prototipagem: Criação e validação de MVP com áreas usuárias.

O **People Hub** consolidou diversas funcionalidades essenciais, eliminando a necessidade de múltiplos sistemas terceirizados. A plataforma passou a gerenciar de forma integrada:

- Módulo de Gestão de Vagas (maio/2024)
- People Book - Indicadores de BI (junho/2024)
- Módulo de orçamento (julho/2024)
- Gestão de Processos e Riscos (outubro/2024)
- Organograma dinâmico (novembro/2024)
- PDI integrado ao People Book (novembro/2024)
- Solicitação de Férias (junho/2025)
- Recrutamento Interno (março/2025)
- Módulos de feedback e avaliação de desempenho (julho/2025)

Recursos utilizados

Ferramentas: Power Apps (interface), SharePoint (banco de dados), Power BI (analytics)

Equipe: 1 desenvolvedor do RH + grupos de validação multidisciplinares

Metodologia: Design Thinking com sprints quinzenais

Diferenciais do People Book:

- Dashboards interativos com indicadores-chave de RH;
- Visualização de dados de turnover, satisfação, produtividade;
- Alertas automáticos para gestores;
- Integração perfeita com os módulos do People Hub.

Processo	Antes	Depois
Gestão de Vagas	Planilhas desconexas, suscetíveis a erros e falta de visibilidade	Plataforma unificada no módulo de Gestão de Vagas, com controle centralizado, redução de erros e visibilidade em tempo real, simplificação de processos
Aprovação de Férias	Solicitações por e-mails e formulários físicos, atrasos e baixa transparência	Solicitação digital automatizada com acompanhamento de status em tempo real, maior agilidade e transparência
Análise e Indicadores	Dados dispersos e relatórios manuais	Dashboards interativos do People Book com indicadores-chave, visualização de turnover, satisfação e produtividade, possibilitando análises preditivas

Gestão de Processos e Riscos	Utilização de sistema pago por assinatura que não atendia plenamente as necessidades específicas, gerando limitações e baixa flexibilidade	Gestão automatizada e integrada com alertas automáticos para gestores, maior governança e mitigação de riscos
Desenvolvimento e Avaliação	Sistema pago existente, porém sem módulos dedicados para feedback contínuo e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)	Implementação do PDI integrado ao People Book e módulos de feedback e avaliação, promovendo desenvolvimento alinhado e gestão contínua de desempenho
Orçamento Anual	O processo de elaboração do orçamento anual era descentralizado. Cada departamento enviava suas previsões financeiras em planilhas separadas, dificultando a consolidação das informações.	Com a implantação da plataforma de Orçamento Anual, o planejamento e o controle financeiro tornaram-se centralizados e integrados. Agora é possível realizar previsões de custos, alocar recursos de forma mais eficiente e monitorar despesas em tempo real. A

	A junção de todos esses arquivos exigia tempo, esforço manual e estava sujeita a erros, atrasando a tomada de decisões e comprometendo a visão integrada da empresa.	ferramenta garante maior precisão, agilidade e transparência no processo, fortalecendo a gestão e assegurando a sustentabilidade econômica da organização.
Gestão de Notas Fiscais	O controle de notas fiscais era realizado de forma manual, com registros dispersos em planilhas ou arquivos físicos. Isso dificultava a organização, aumentava o risco de extravio de documentos e atrasava a conferência e aprovação, impactando diretamente a conformidade fiscal e a agilidade dos processos.	Com a implantação do sistema de Gestão de Notas Fiscais, todos os documentos passam a ser registrados, armazenados e monitorados em um único ambiente digital. O processo ganha automação, permitindo conferências rápidas, rastreabilidade completa e integração com outras áreas da empresa, garantindo conformidade legal, redução de erros e maior eficiência operacional.
Comprovantes – PJs	O envio dos comprovantes de PJs era feito por e-mail, gerando dispersão de documentos e dificultando o controle. Isso	Com a implantação do sistema de gestão de comprovantes, todos os documentos passam a ser enviados, armazenados e monitorados em uma

	tornava o processo demorado, sujeito a erros e exigia esforço manual para organizar e validar todas as informações.	plataforma centralizada. O processo ganha automação, garantindo organização, rastreabilidade completa e maior eficiência na validação e conferência dos comprovantes.
Cargos e Trilha de Carreira	As informações sobre cargos e trilhas de carreira eram registradas em arquivos do Word, sendo que cada cargo possuía um documento separado. Isso dificultava a manutenção, a atualização das informações e a extração de relatórios consolidados, tornando o processo manual e pouco eficiente.	Com a implantação do sistema de Gestão de Cargos e Trilhas de Carreira, todas as informações passam a ser centralizadas em uma plataforma digital. Agora é possível atualizar dados de forma rápida, gerar relatórios completos e acompanhar o desenvolvimento profissional de forma integrada, garantindo organização, precisão e agilidade na gestão de talentos.
Planejamento Estratégico e Gestão de Projetos	Não havia um sistema centralizado de planejamento estratégico e gestão de projetos. Cada gestor gerenciava seus planos individualmente, sem uma	Com a implantação da plataforma de Planejamento Estratégico e Gestão de Projetos, todos os planos e iniciativas são centralizados e monitorados em um único ambiente. É possível ter uma

	visão integrada do portfólio de iniciativas. Isso dificultava o acompanhamento do progresso, a priorização de recursos e a tomada de decisões estratégicas.	visão global do portfólio, acompanhar o progresso em tempo real, priorizar recursos de forma eficiente e tomar decisões estratégicas mais assertivas, garantindo alinhamento e maior efetividade na execução dos projetos.
--	---	--

Com isso, todas as informações passaram a ser centralizadas, garantindo maior eficiência, transparência e agilidade nos processos, além de facilitar a tomada de decisão em toda a organização.

4. Orçamento

- **Investimento financeiro:** aproximadamente R\$ 180 mil por ano
- **Recursos humanos:**
 - 1 desenvolvedor dedicado + 15 colaboradores (equipe multidisciplinar para validação das ferramentas e realização de testes)
- **Parcerias:** Nenhum fornecedor externo contratado
- **Tempo total:** 1 ano e 5 meses (março/2024-julho/2025)

5. Principais Resultados

Módulo	Benefício Mensurável	Evidências
People Hub e People Book	Mais de R\$ 600 mil/ano (eliminação de 3 sistemas terceirizados, e estamos evoluindo para eliminar mais 1, totalizando 4)	Relatório financeiro mostrando redução de custos; contratos encerrados; depoimentos da área de TI sobre simplificação de processos
Recrutamento e Seleção	Redução expressiva nas atividades manuais da gestão de vagas e recrutamento interno, permitindo que os colaboradores acompanhem em tempo real o quadro de vagas internas e realizem inscrições de forma ágil e transparente.	Métricas de tempo-to-fill comparando antes e depois da implementação; feedbacks dos gestores de contratação; registros de sistema ATS
Cultura data-driven	85% dos líderes usam ativamente os dashboards do People Book e atualmente o People Book é o BI mais utilizado na empresa.	Logs de acesso ao sistema; pesquisas internas com líderes confirmando uso e decisões baseadas em dados; casos de sucesso estratégicos

Qualidade	Alta satisfação dos stakeholders	Resultados de pesquisas de satisfação; NPS (Net Promoter Score) interno; feedbacks positivos em reuniões e avaliações periódicas
Resultados	Impacto mensurável e sustentável	Relatórios de desempenho mostrando melhorias contínuas

Feedback dos Usuários:

- Colaborador da área de operações:

"A plataforma de recrutamento interno simplificou candidaturas e aprovações, substituindo fluxos manuais por e-mail. Agora, há visibilidade completa dos processos e recomendações estruturadas para os candidatos."

- Líder de RH:

"O People Hub transformou nossa gestão de dados, proporcionando decisões ágeis e seguras. Módulos integrados como remuneração e PDI reduziram retrabalhos e aumentaram a confiança nas informações."

6. Avaliação

Critério	Atendimento no Projeto	Evidências
Relevância	Solução para desafios estratégicos de RH	Alinhamento ao GPTW e redução de custos
Aplicabilidade	Modelo replicável em outras unidades/empresas	Expansão para todas as áreas da organização
Inovação	Uso criativo de ferramentas existentes (Power Apps/SharePoint), substituindo 4 sistemas terceirizados.	MVP validado com usuários
Qualidade	Alta satisfação dos stakeholders	90% de aprovação em pesquisas
Resultados	Impacto mensurável e sustentável	Mais de R\$ 600 mil/ano economizados + 40% ganho de eficiência

7. Aplicabilidade

Expansão interna:

- Todas as unidades da organização utilizam a plataforma
- 6 novos módulos em desenvolvimento para 2025/2026

Replicabilidade externa:

- Arquitetura modular permite adaptação a diferentes portes e segmentos

8. Sustentabilidade

Governança:

- Comitê gestor mensal para priorização de melhorias
- Documentação completa de processos e códigos

Manutenção:

- 1 analista dedicado (RH)
- Treinamentos contínuos

Roadmap 2026:

- Inteligência Artificial para People Analytics
- Chatbot para assuntos de rotinas (dúvidas sobre benefícios, políticas e processos)
- Integração com ferramentas de wellbeing

9. Conclusão

O People Hub e o People Book representam mais do que uma solução tecnológica - são a materialização de uma visão ousada que transformou radicalmente a gestão de pessoas na organização. Desenvolvidos internamente com criatividade e expertise, provaram que inovação não depende de orçamentos milionários, mas sim de pessoas engajadas e ferramentas poderosas como Power Platform e Power BI.

Os resultados falam por si: além dos ganhos financeiros e operacionais mensuráveis, criamos uma cultura organizacional mais transparente, ágil e orientada por dados. O People Book, em particular, democratizou o acesso à informação, empoderando gestores e colaboradores com insights valiosos.

Esta jornada nos mostrou que o futuro do RH está na interseção entre humanização e tecnologia - e estamos orgulhosos de ter construído essa ponte com nossas próprias mãos. O modelo está pronto para inspirar outras organizações que, como nós, acreditam que a excelência começa pelas pessoas.

10. Bibliografia

- ABRH-ES. Regulamento do 22º Prêmio Ser Humano 2025.
- GREAT PLACE TO WORK. Metodologia GPTW. 2024.
- MICROSOFT. Documentação Oficial do Power Apps, SharePoint e Power BI. 2024.

11. Anexos

- Prints da plataforma:





