

hrtrends

TENDÊNCIAS DE RH 2019

BY PROPAY S.A



PESQUISA PROPAY S.A

O time de Inteligência da ProPay busca, por meio da análise de dados, desenvolver materiais relevantes e informativos para o mercado de Recursos Humanos.

No relatório HR Trends 2019, você poderá compreender o atual panorama de RH no país. São inúmeras estatísticas e gráficos que vão ajudar a avaliar a escala de maturidade estratégica do RH e os seus desafios na revolução 4.0.

Boa leitura!

SUMÁRIO

- 05** ○ Introdução
- 09** ○ Metodologia
- 10** ○ Perfil dos Respondentes
- 14** ○ Panorama da Área de RH
- 26** ○ Orçamento da Área de RH
- 30** ○ Percepção Estratégica da Área de RH
- 41** ○ A Tecnologia Transforma a Área de RH
- 45** ○ RH Analytics



- 46** ○ Métricas e Indicadores de RH
- 47** ○ Highlights
- 48** ○ Conclusão
- 49** ○ Notas Finais
- 50** ○ A ProPay



INTRODUÇÃO

Esse é o século das transformações. Vivemos em um mundo onde as mudanças não param de emergir no mundo corporativo e o RH não poderia ficar de fora. As pessoas passaram a enxergar sua vida profissional de maneira diferente e mais consistente. O propósito agora vai muito além do que trabalhar para ser remunerado, virou uma questão de realização e satisfação pessoal. Quando se trata de pessoas e suas expectativas relacionadas ao mercado organizacional, o RH se torna protagonista e acaba virando o centro de grandes debates.





INTRODUÇÃO

Como lidar com transformações constantes relacionadas às pessoas?

Questão essa tão importante dentro das organizações, é irrevogável que conciliar novidades e desafios com processos já estabelecidos não é uma tarefa simples. O RH vem deixando pouco a pouco sua posição de área de apoio para assumir um posto de setor estratégico com uma postura proativa e que tem um grande poder de decisão dentro das organizações. Definitivamente ele tem deixado de ser o intermediador de expectativas e fatores financeiros entre empregado e empregador. Esse papel evoluiu para um patamar mais sofisticado.

Sentindo as metamorfoses de um mercado volátil, nos últimos anos a ProPay S.A passou por grandes evoluções: mudanças nas relações de trabalho, gestão de pessoas, entrada de novas tecnologias, cultura organizacional e liderança. Ganhando ainda mais experiência com as etapas evolutivas transpostas, chegou-se à uma conclusão que seria relevante complementar e dividir os aprendizados sobre essa era de tantas incertezas. Foi dessa vontade de agregar conhecimentos que surgiu a oportunidade de criar um projeto que atingisse este grupo específico de pessoas que diariamente vivenciam as dificuldades de um setor que passou a sustentar uma carga pesada recheada de responsabilidades.



INTRODUÇÃO

HR Trends nasce com o intuito de entender a relação do RH com os mais diversos fatores que permeiam a área. Para isto, é preciso ouvir os principais promotores responsáveis por toda esta mudança, a fim de identificar os fatores que irão impactar o setor mais humanizado das empresas, aquele que precisa se conectar com todas as outras áreas além de abraçar a causa digital. É por meio dessa pesquisa que a ProPay objetiva oferecer insights, ampliar a realidade, que de alguma forma já é conhecida ou vivida por muitos, e estabelecer um quadro referencial que acrescente referências consistentes.

METODOLOGIA

A Pesquisa HR Trends 2019 foi realizada em **ambiente online**, por meio de um **questionário quantitativo** que ficou disponível entre os dias 08 de Maio a 25 de Junho de 2018. O estudo contou com a participação de aproximadamente **500 profissionais de RH** com atuação estratégica dentro das suas companhias. Para a divulgação, a pesquisa foi enviada via e-mail e publicada em redes sociais da ProPay como Facebook e LinkedIn.

Não participou na edição deste ano?

Não se preocupe! Ainda teremos muitas oportunidades para você contribuir com as nossas pesquisas.

Nota: os gráficos das perguntas que oferecem mais de uma opção de resposta apresentam somatório das porcentagens ultrapassando os 100%.



PERFIL DOS RESPONDENTES

Conheça melhor o perfil dos participantes da Pesquisa HR Trends e o quadro das empresas que tais profissionais atuam. Neste tópico você irá saber mais sobre às seguintes estatísticas:

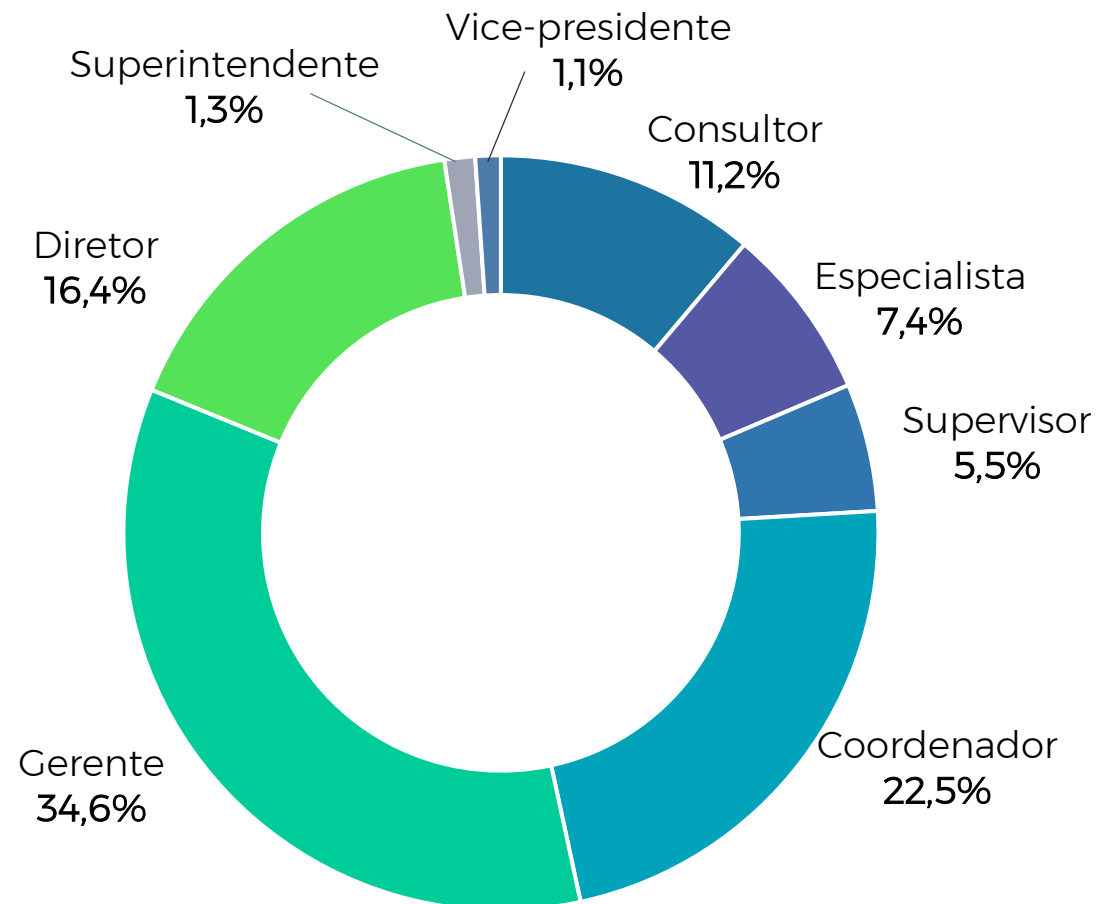
75% são empresas de médio e grande porte

50^{,9}% são Gerentes e Diretores de RH

28^{,5}% das empresas atuam no segmento de Serviços

62^{,5}% são empresas nacionais

CARGO

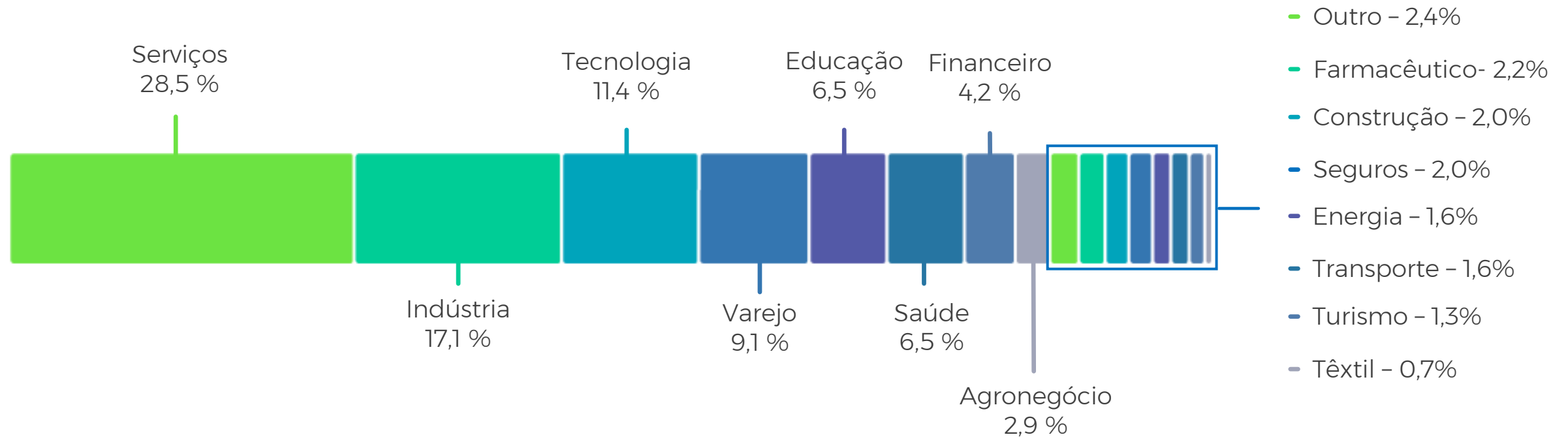


34,6% dos participantes ocupam o cargo de **Gerente** de Recursos Humanos e **16,4%** de **Diretores** nas empresas em que atuam.

Entre os respondentes, contamos também com a participação de Consultores, Especialistas, Supervisores, Coordenadores, Superintendentes e Vice-presidentes de RH.

SEGMENTO

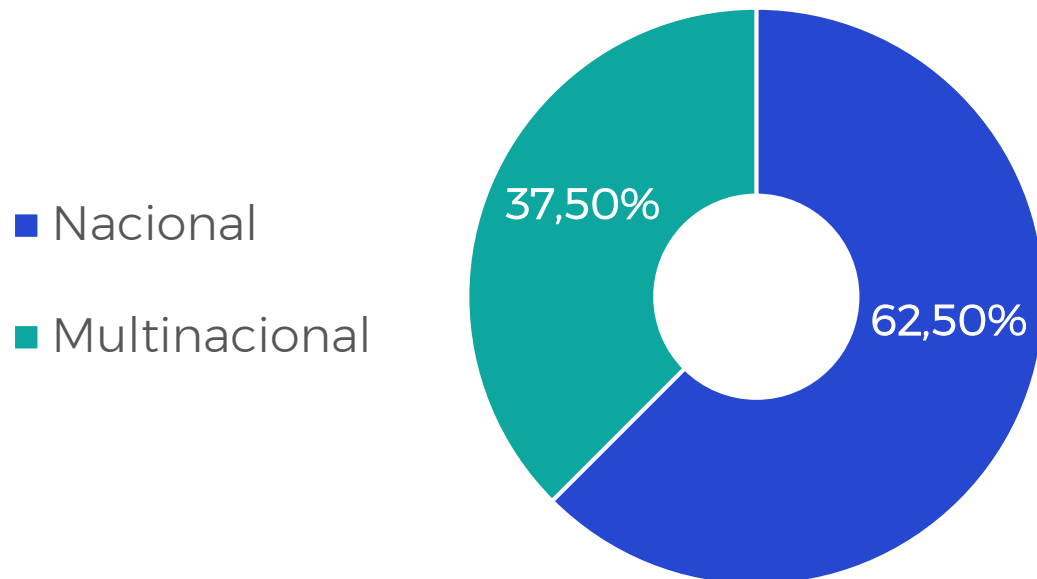
O segmento com maior taxa de participação foi o de **Serviços**, com **28,5%**. Em seguida, aparecem as empresas da **Indústria**, com **17,1%** e de **Tecnologia**, com **11,4%**.



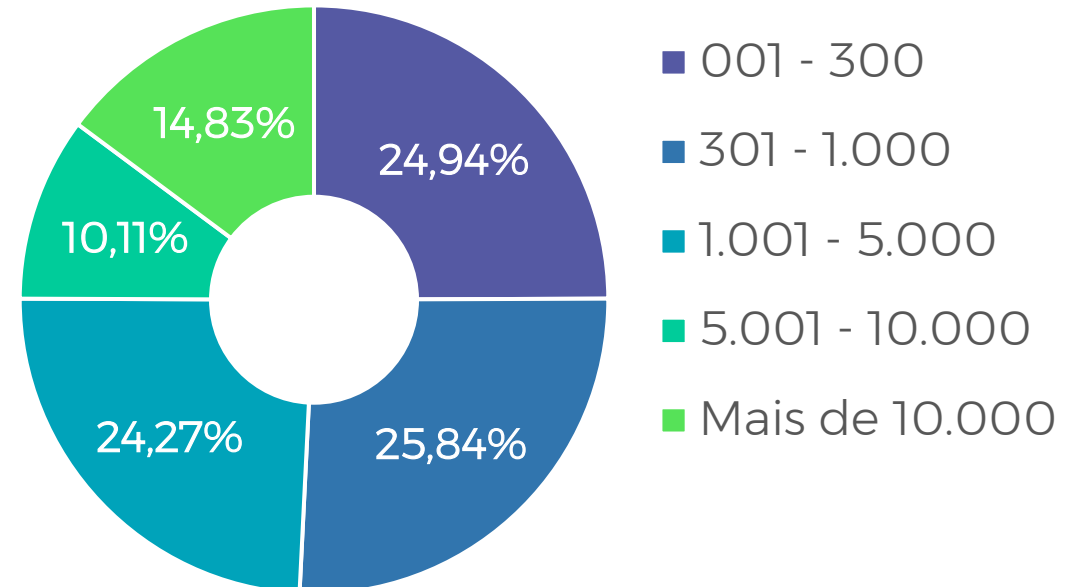
ATUAÇÃO E TAMANHO DA EMPRESA

62,5% dos participantes da pesquisa afirmam trabalhar em uma empresa nacional e **25,8%** do total disseram que as empresas possuem entre 300 e 1.000 funcionários.

ATUAÇÃO DA EMPRESA



TAMANHO DA ORGANIZAÇÃO DE ACORDO COM O NÚMERO DE FUNCIONÁRIO



PANORAMA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

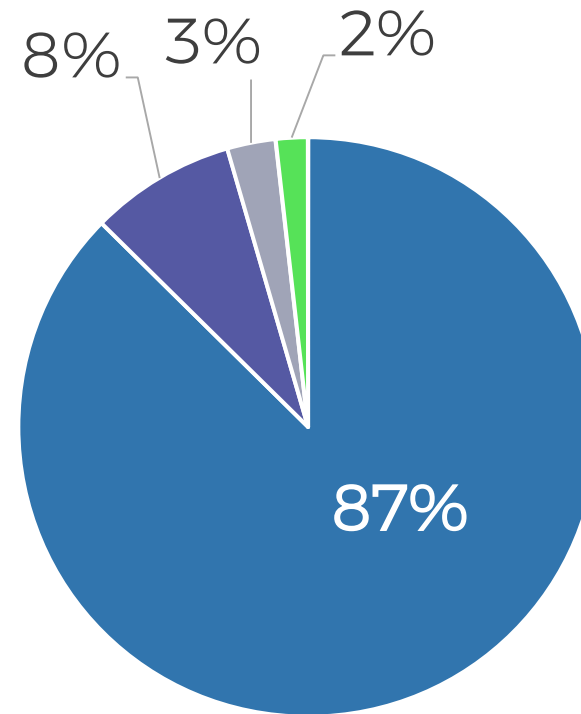
30,7%

dos entrevistados afirmam que o seu departamento de RH possui 30 ou mais colaboradores.

PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH

**01 -300
colaboradores**



Números de
profissionais de RH

■ 1 a 6

■ 6 a 10

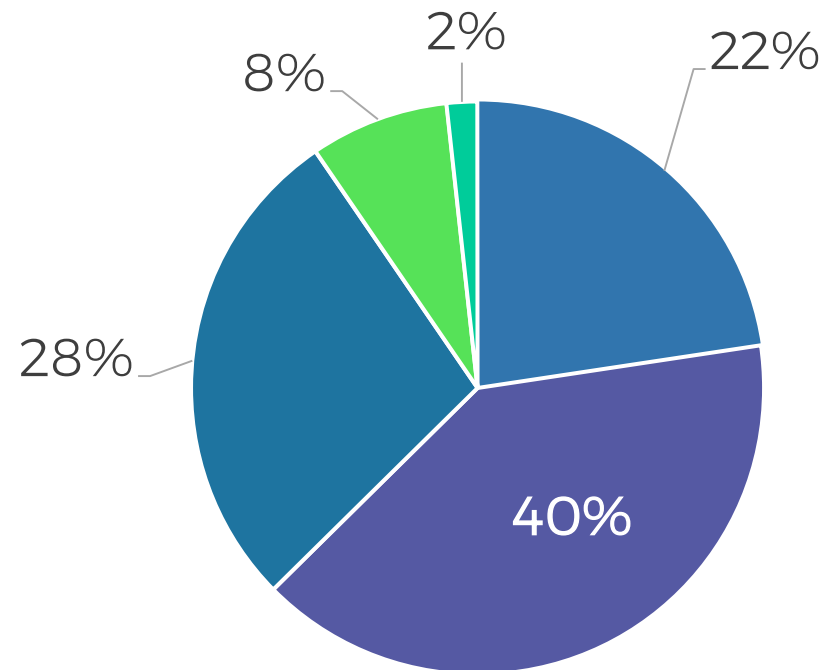
■ 11 a 20

■ 21 a 30

PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH

**301 – 1.000
colaboradores**



Números de
profissionais de RH

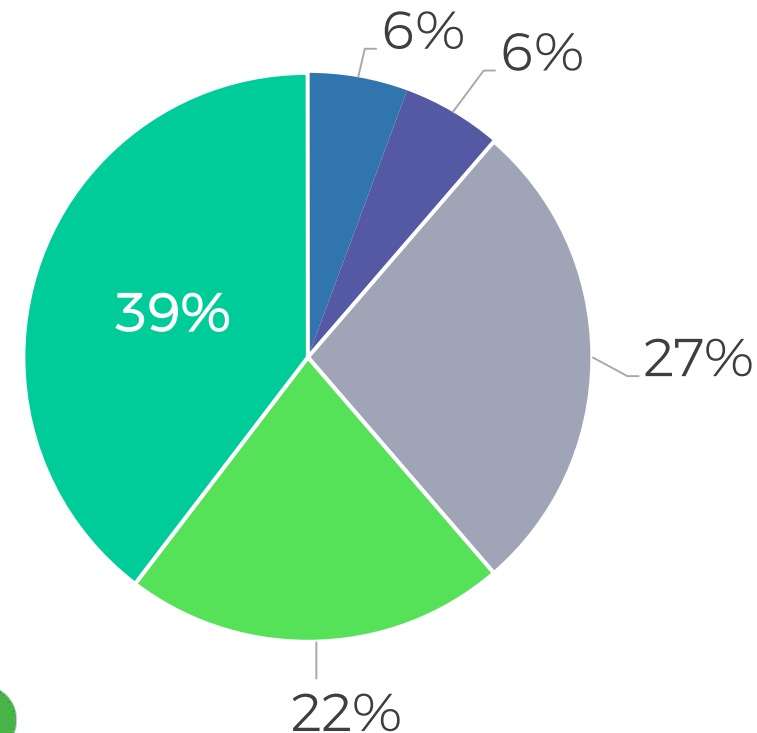
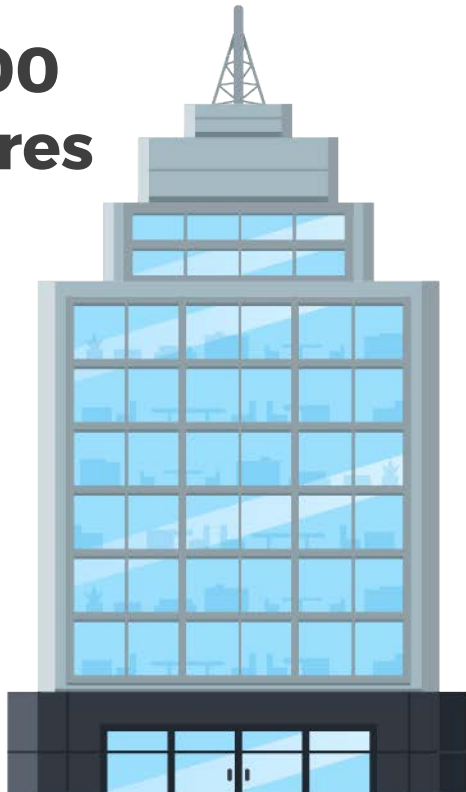
- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 20
- 21 a 30
- mais de 30

PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH

30,7% dos entrevistados afirmam que o seu departamento de RH possui **30 ou mais colaboradores**. Este dado se destaca principalmente em empresas com mais de 1.000 funcionários.

**1.001 – 5.000
colaboradores**



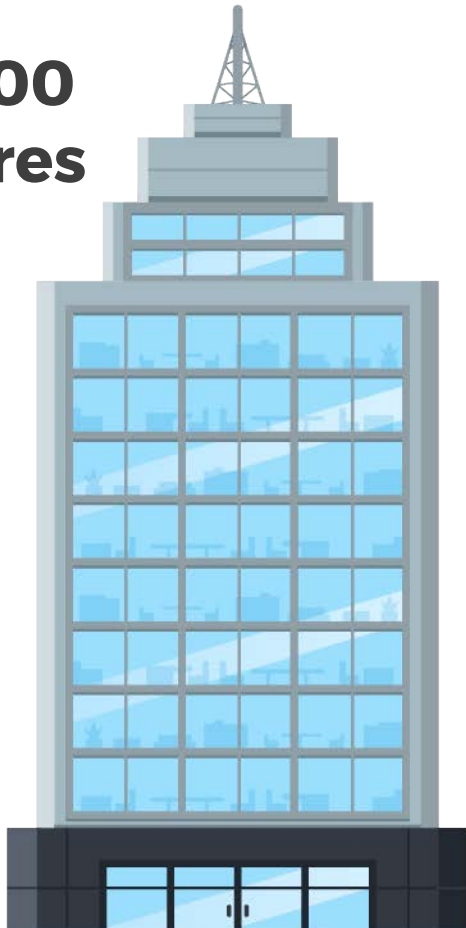
Números de
profissionais de RH

- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 20
- 21 a 30
- mais de 30

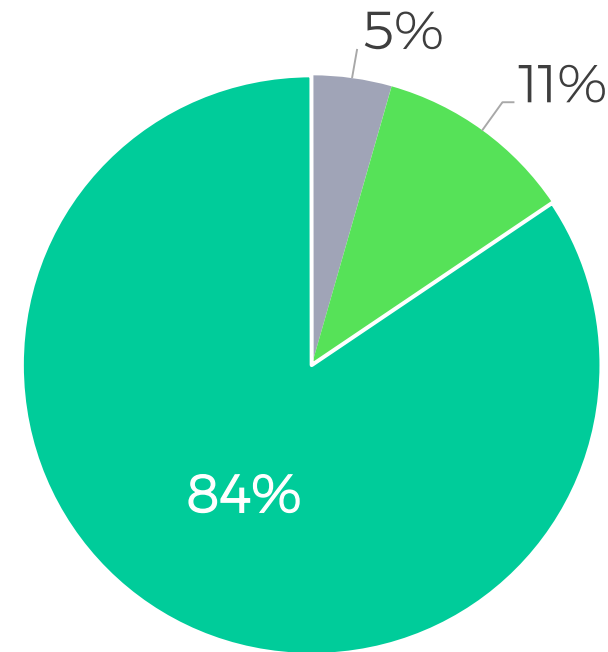
PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH

**5.001 – 10.000
colaboradores**



18



Números de
profissionais de RH

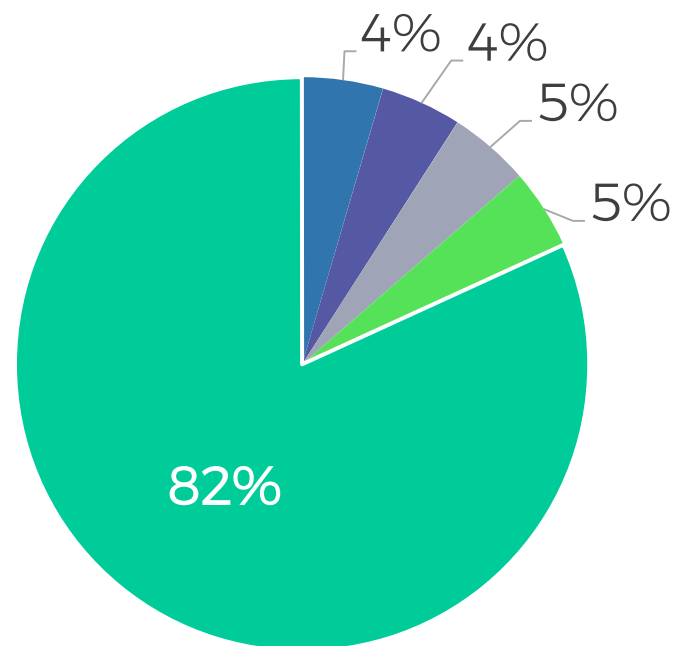
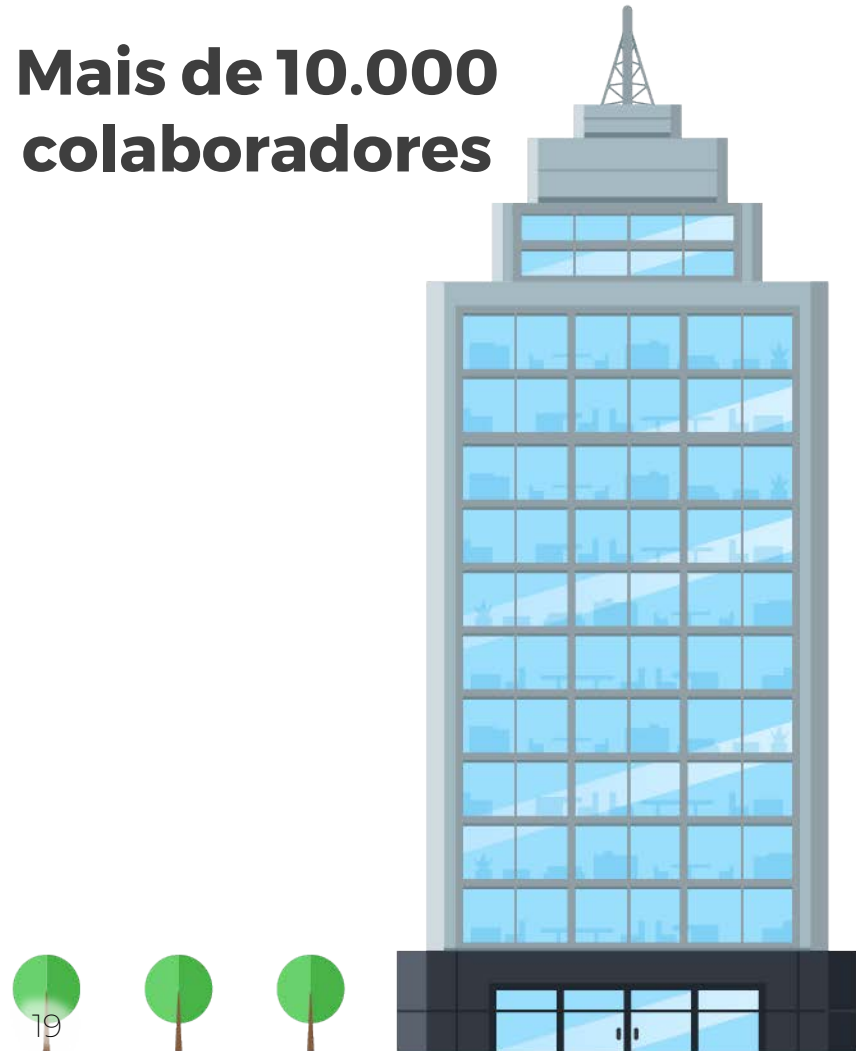
■ 11 a 20

■ 21 a 30

■ mais de 30

PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH

**Mais de 10.000
colaboradores**Números de
profissionais de RH

- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 20
- 21 a 30
- mais de 30

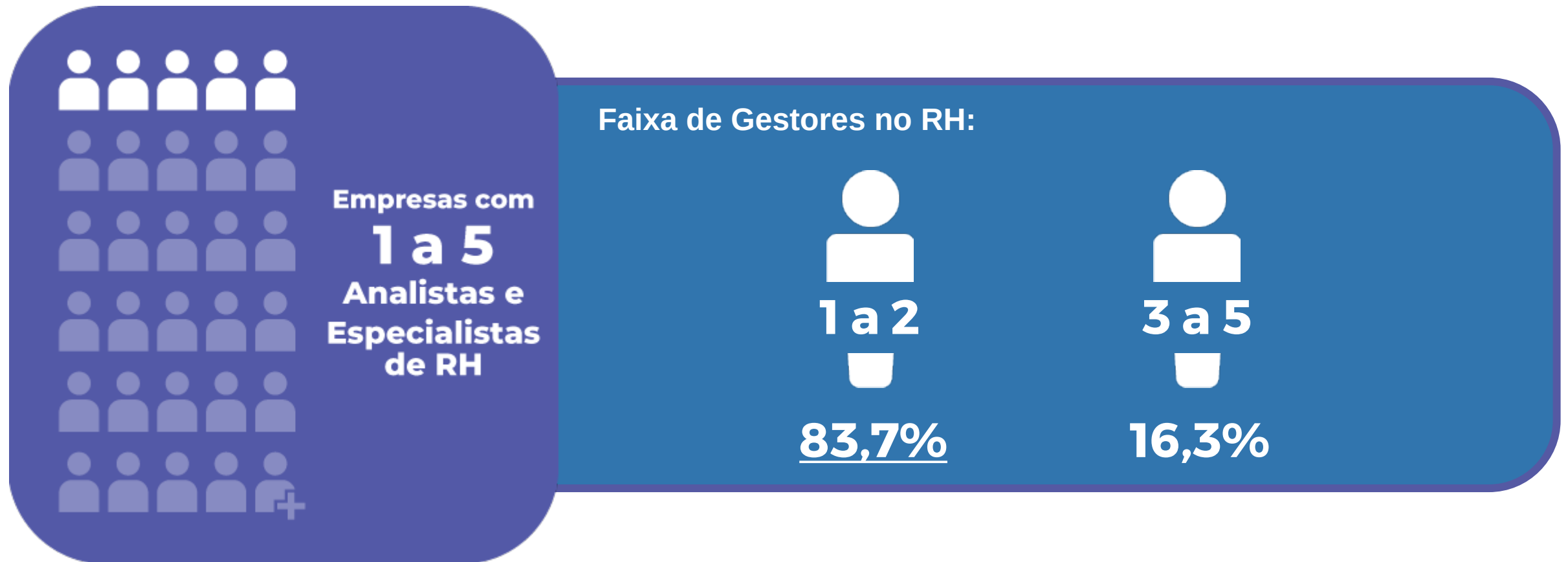
46,6%

dos respondentes afirmam que seu departamento de RH **há 1 ou 2 gestores**, podendo ocupar o cargo de Supervisor, Coordenador, Gerente, Diretor ou C-Level.

Em média, o mercado atua com **um gestor a cada cinco analistas ou especialistas**.

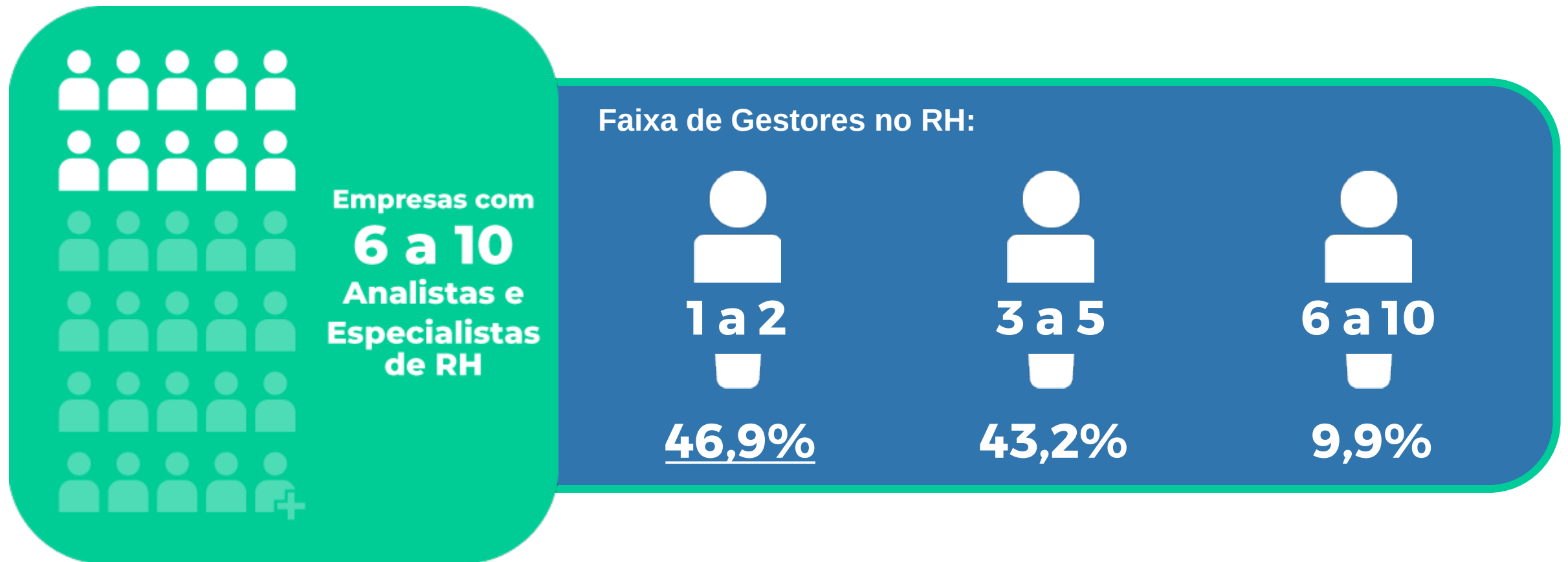
PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH



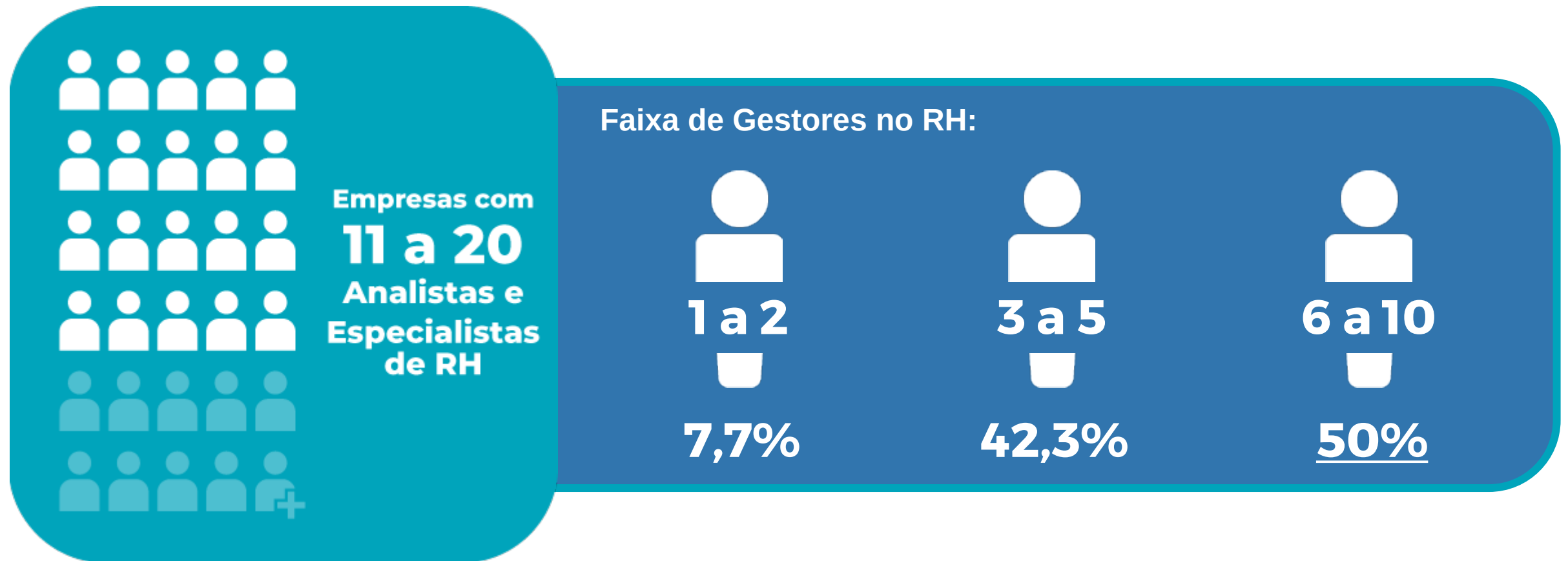
PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH



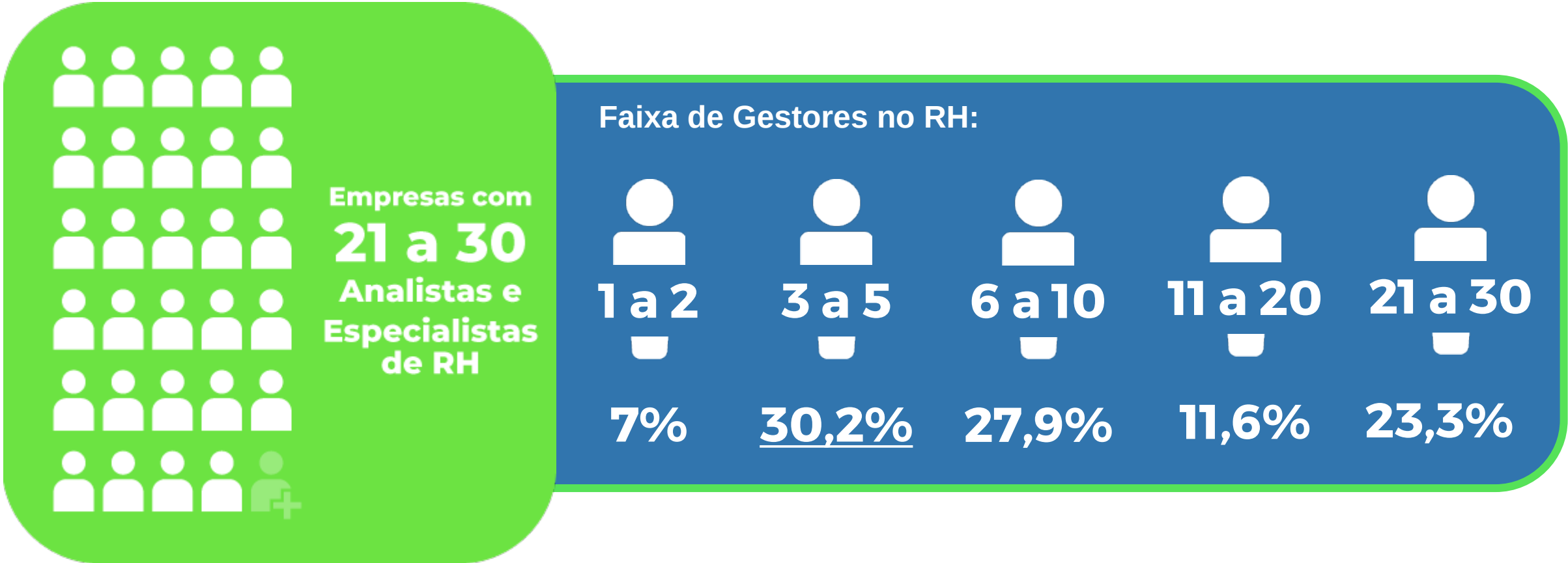
PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH



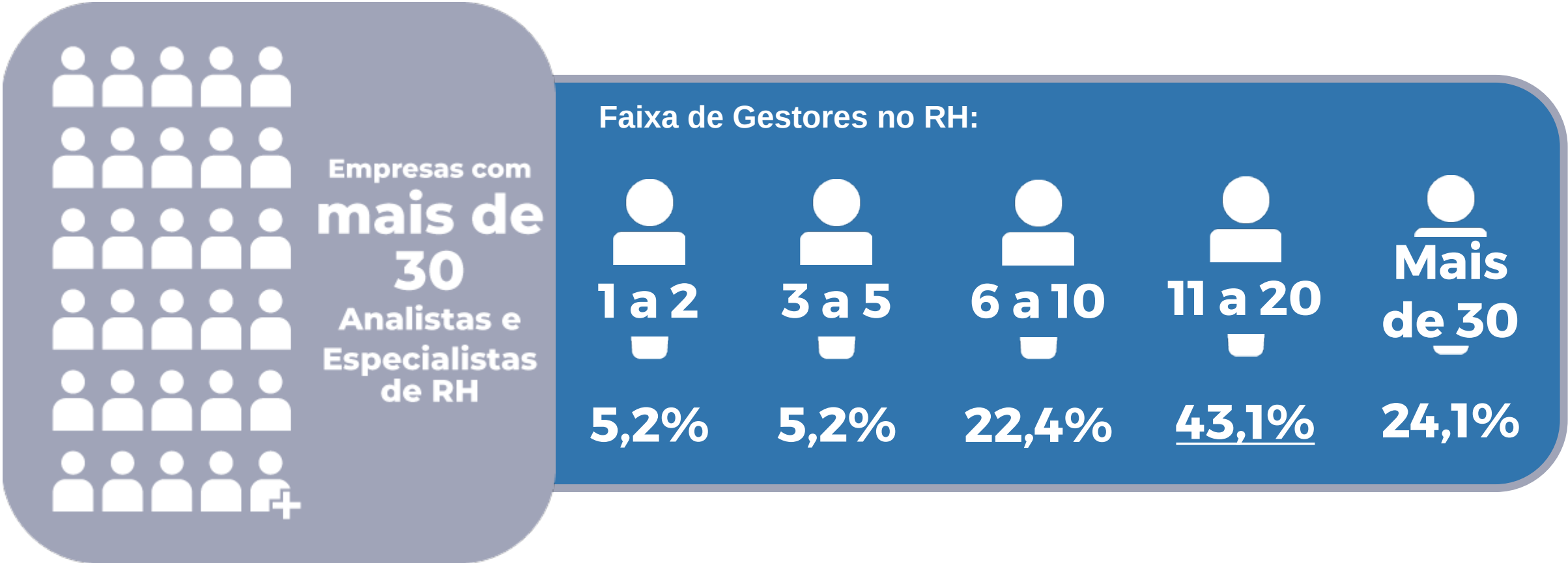
PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH



PERFIL DA ÁREA DE RH

NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE RH



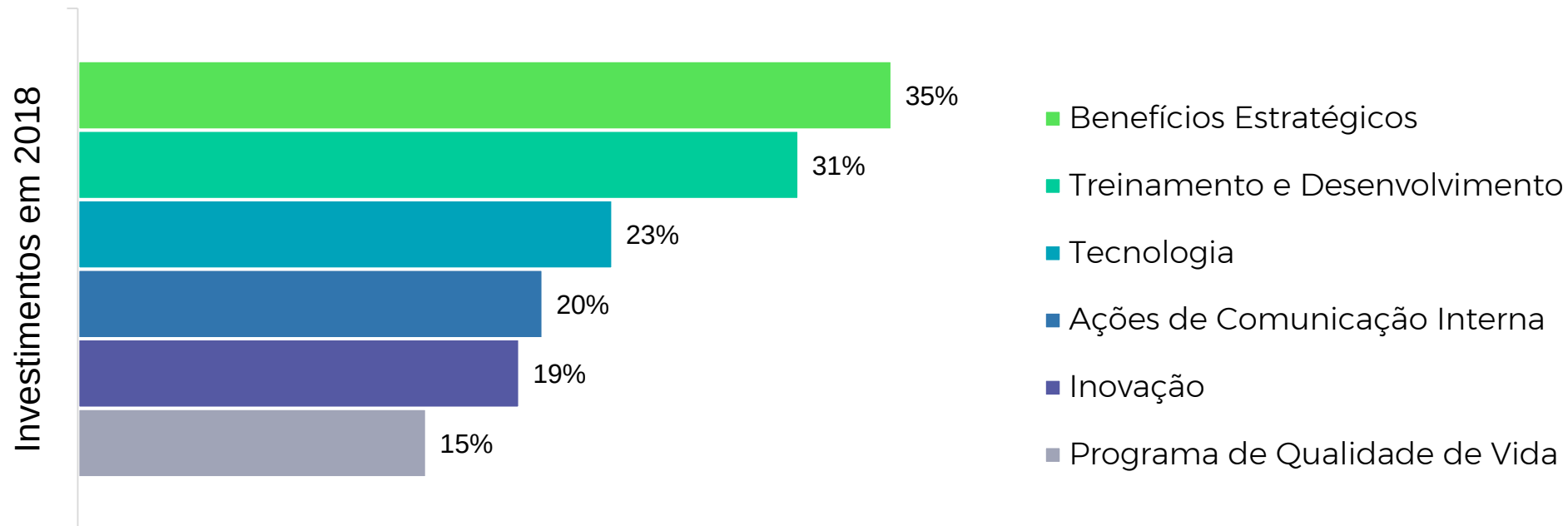
ORÇAMENTO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

33%

dos entrevistados acreditam que o orçamento da área de RH deverá **aumentar** em 2019.

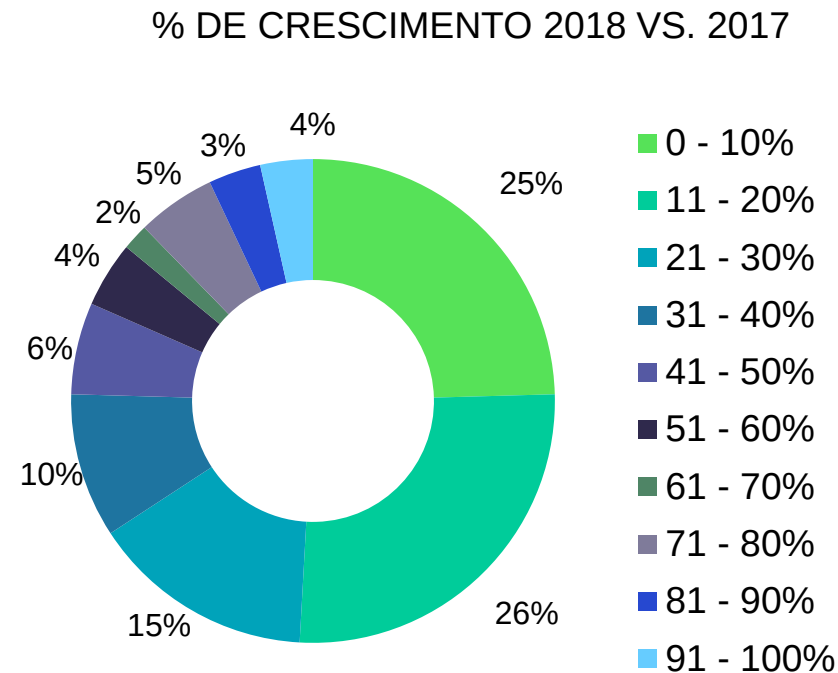
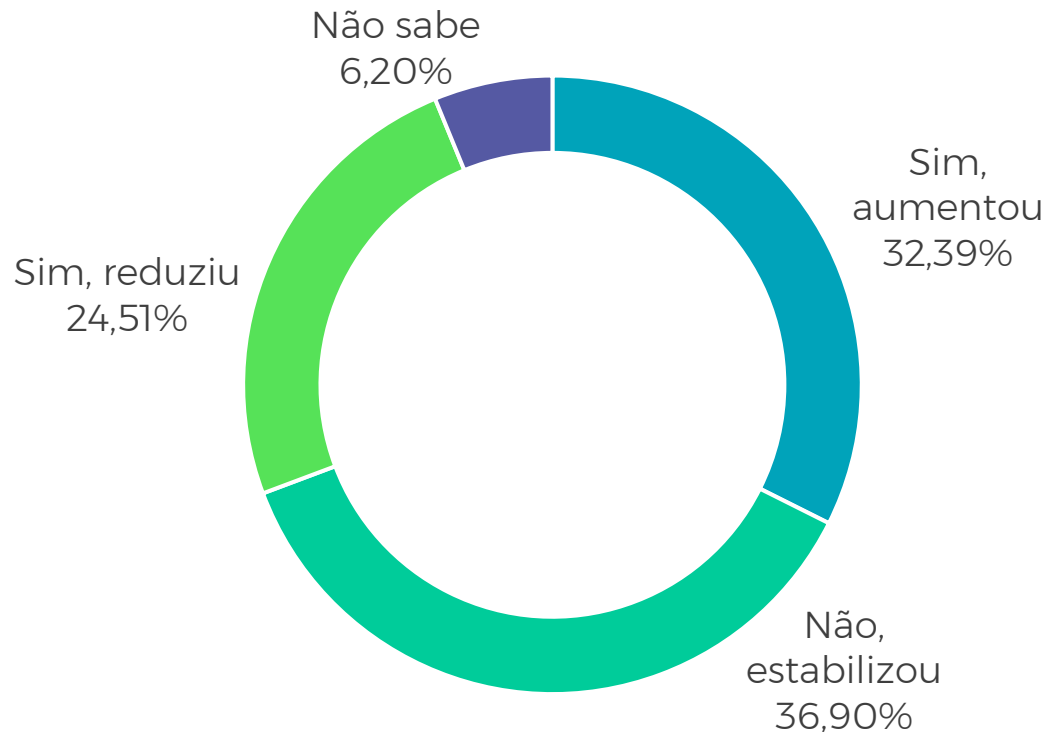
DIVISÃO ORÇAMENTÁRIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

Em média, **35%** do orçamento de RH é destinado à contratação e **gestão de Benefícios Estratégicos**, tais como Plano de Saúde e Odontológico, Seguro de Vida, Previdência Privada, Incentivo Acadêmico, dentre outros. **31%** vai para programas de **Treinamento e Desenvolvimento** e apenas **19%** do orçamento é investido em **processos de Inovação**.



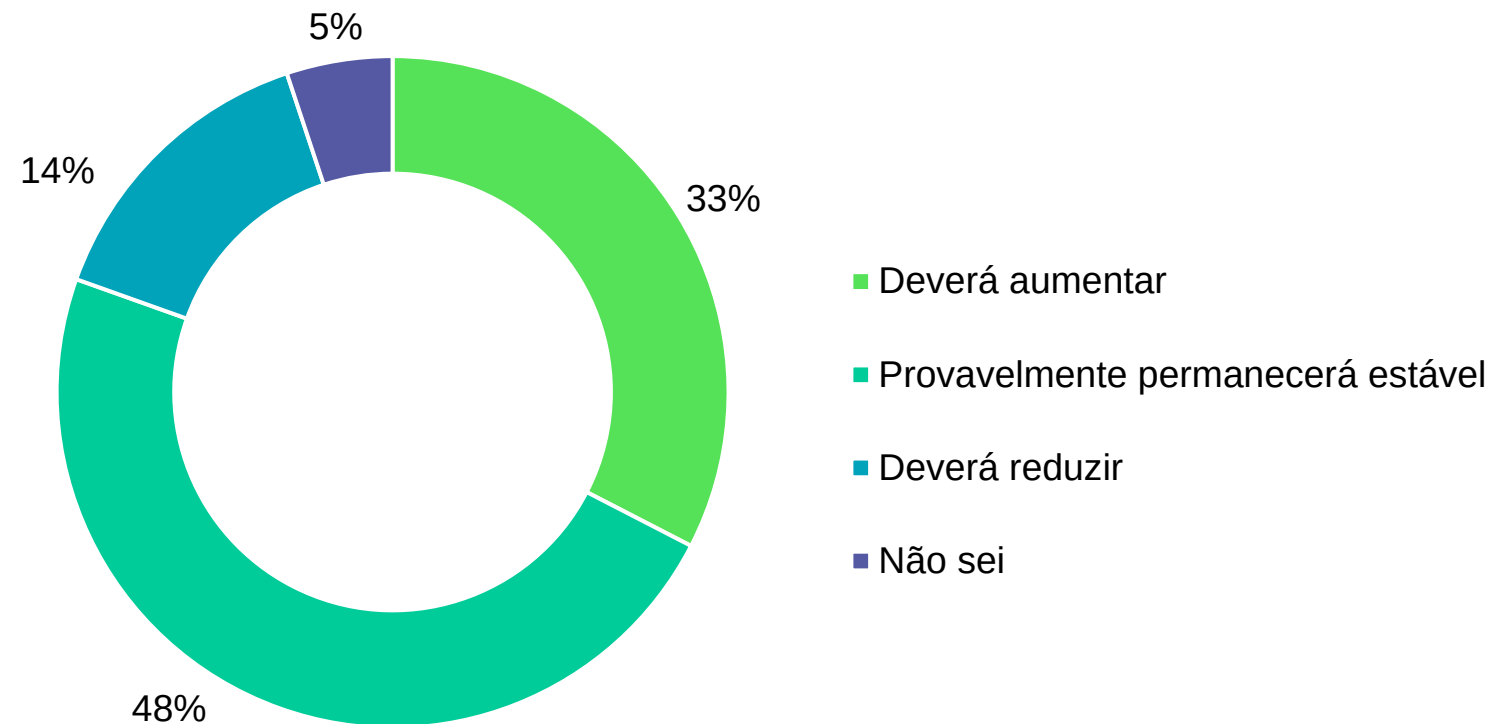
ORÇAMENTO 2018 VS. 2017

Ao perguntarmos sobre alteração do orçamento de RH este ano, comparado com o 2017, **36,9%** dos respondentes afirmam que **não houve mudança** e que o budget da área se manteve, já **32,4%** disseram que **houve aumento** e que o crescimento médio foi de **10%**.



PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA PARA 2019

48% dos respondentes acreditam que o orçamento da área de RH **permanecerá estável** para 2019 e **33%** disseram que o orçamento **deverá aumentar**.



PERCEPÇÃO ESTRATÉGICA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

31%

das atividades estratégicas do RH estão entre as menos desempenhadas pelos respondentes e representam 40% das atividades de maior desafio para os próximos dois anos.

RH ESTRATÉGICO NA CONSTRUÇÃO DO PROTAGONISMO

Apesar de convivermos com a proposta de que o RH é está se tornando cada vez mais uma área estratégica, muitos dos próprios profissionais de RH são céticos quanto a esta alegação. Talvez porque atividades que poderiam ser consideradas operacionais ou táticas passam a ser vistas como grandes desafios. Ou porque, a área, muitas vezes não possui clareza sobre a mensuração de seus resultados. Quando não há métricas e indicadores, não há espaço para executar ações efetivas. Não há certezas absolutas. Não pode ser estratégico.

Por quase duas décadas, os executivos vêm aprendendo a jogar de acordo com um novo conjunto de regras. Não é fácil responder rapidamente às mudanças competitivas de mercado. Mas o que o RH precisa realmente para ajudar a empresa a se destacar? Ele precisa de fato ser estratégico. E o que isso significa? Uma empresa só consegue superar seus concorrentes se puder estabelecer um diferencial que possa manter, isso é estratégia: algo que funcione bem para sua empresa e que seja diferente das outras práticas de mercado. Se tiver o apoio da tecnologia então provavelmente adquirirá lucratividade superior, maior eficiência e o tão sonhado patamar de área estratégica.

RH ESTRATÉGICO NA CONSTRUÇÃO DO PROTAGONISMO

É preciso estabelecer objetivos; para estabelecer objetivos é preciso traçar metas. HR Trends servirá como base e apoio neste aspecto. Mostra como os executivos que lideram a área de Recursos Humanos enxergam este ambiente com todos os desafios que precisam enfrentar para alcançar resultados preestabelecidos. Definitivamente não é uma tarefa fácil examinar esse cenário, mas o HR Trends te ajudará a compreender.



ÂMBITO ESTRATÉGICO

Durante a pesquisa, os participantes compartilharam suas percepções sobre o valor estratégico de **28 atividades** de Recursos Humanos desempenhadas hoje no mercado. Ao analisarmos os dados, chegamos a três pilares que definem a **dimensão estratégica** de cada uma destas atividades.



Atividades no nível estratégico estão alinhadas ao planejamento da companhia, mensuram as suas ações e analisam os indicadores, a fim de aportar conhecimento na continuidade do negócio e nas tomadas de decisões.

Atividades no nível tático possuem foco direto na gestão dos processos e dos colaboradores, além da implementação de projetos que reforcem as crenças da companhia.

Atividades no nível operacional envolvem tarefas e atividades isoladas e tem o foco no cumprimento da legislação brasileira.



PERCEPÇÃO ESTRATÉGICA

ATIVIDADES OPERACIONAIS

Ao menos **44,6%** dos respondentes acreditam que **as atividades do RH relacionadas ao cumprimento da legislação trabalhista são operacionais**, porém, muito importantes para a gestão das empresas.



46,94%
BENEFÍCIOS
LEGAIS



44,69%
FOLHA DE
PAGAMENTO



64,95%
SEGURANÇA E
MEDICINA
DO TRABALHO



47,27%
TERCEIRIZAÇÃO DE
PROCESSOS
OPERACIONAIS

ATIVIDADES TÁTICAS

Ao menos **54,6%** dos respondentes acreditam que as atividades do RH relacionadas a **políticas, processos e projetos** da empresa em prol do bom relacionamento com o colaborador são táticas.



55,95%
BENEFÍCIOS
ESTRATÉGICOS



56,59%
CARGOS E
SALÁRIOS



55,30%
COMUNICAÇÃO
INTERNA



62,06%
PESQUISA DE
CLIMA



65,27%
POLÍTICAS DE
DIVERSIDADE



62,06%
POLÍTICAS DE
INCLUSÃO



54,67%
PORTAL DE
AUTOATENDIMENTO



61,09%
QUALIDADE
DE VIDA



59,16%
PROJETOS DE
SUSTENTABILIDADE



60,78%
PROJETOS
SOCIAIS



60,45%
REDE SOCIAL
CORPORATIVA

ATIVIDADES ESTRATÉGICAS

Ao menos **54,3%** dos respondentes acreditam que as atividades do RH relacionadas a **experiência e motivação do colaborador, inovação e indicadores** são de maior valor estratégico, uma vez que o RH consegue trabalhar em parceria com as áreas de negócio da companhia.



78,45%
ATRAÇÃO DE
TALENTOS



59,16%
AUTOMATIZAÇÃO
DOS PROCESSOS



72,67%
CULTURA
ORGANIZACIONAL



61,42%
EMPLOYEE
EXPERIENCE



62,38%
EMPLOYER
BRANDING



66,56%
INOVAÇÃO



63,02%
MENSURAÇÃO
DE KPI



65,27%
PDI - PLANO DE
DES. INDIVIDUAL



61,10%
PEOPLE
ANALYTICS



65,27%
PROGRAMAS DE
MOTIVAÇÃO E
RECONHECIMENTO



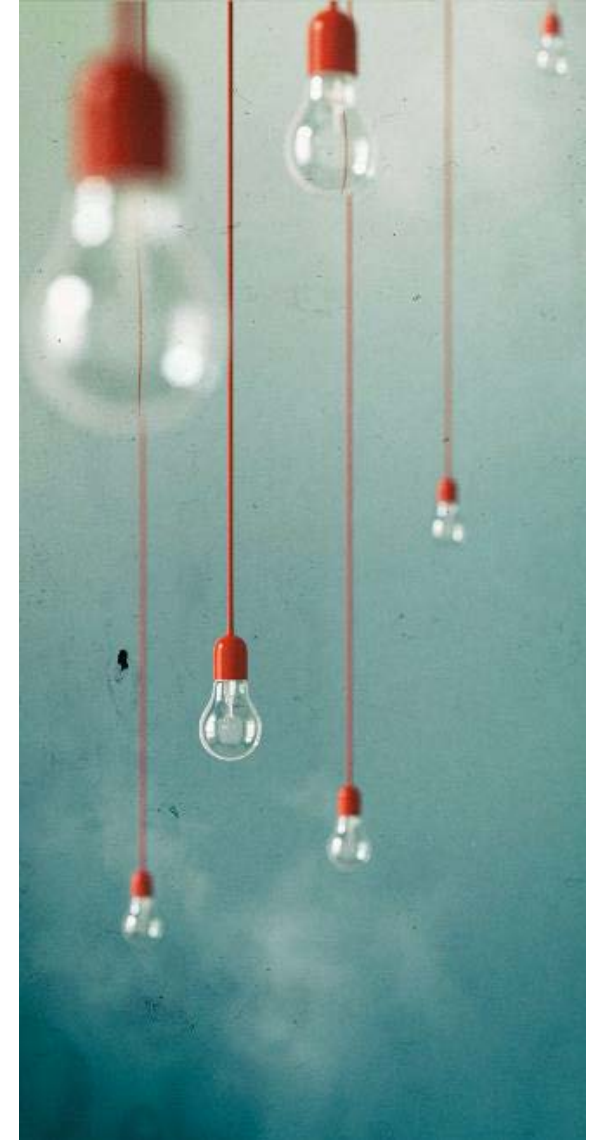
70,10%
PROGRAMAS
DE RETENÇÃO
DE TALENTOS



54,34%
RECRUTAMENT
O E SELEÇÃO

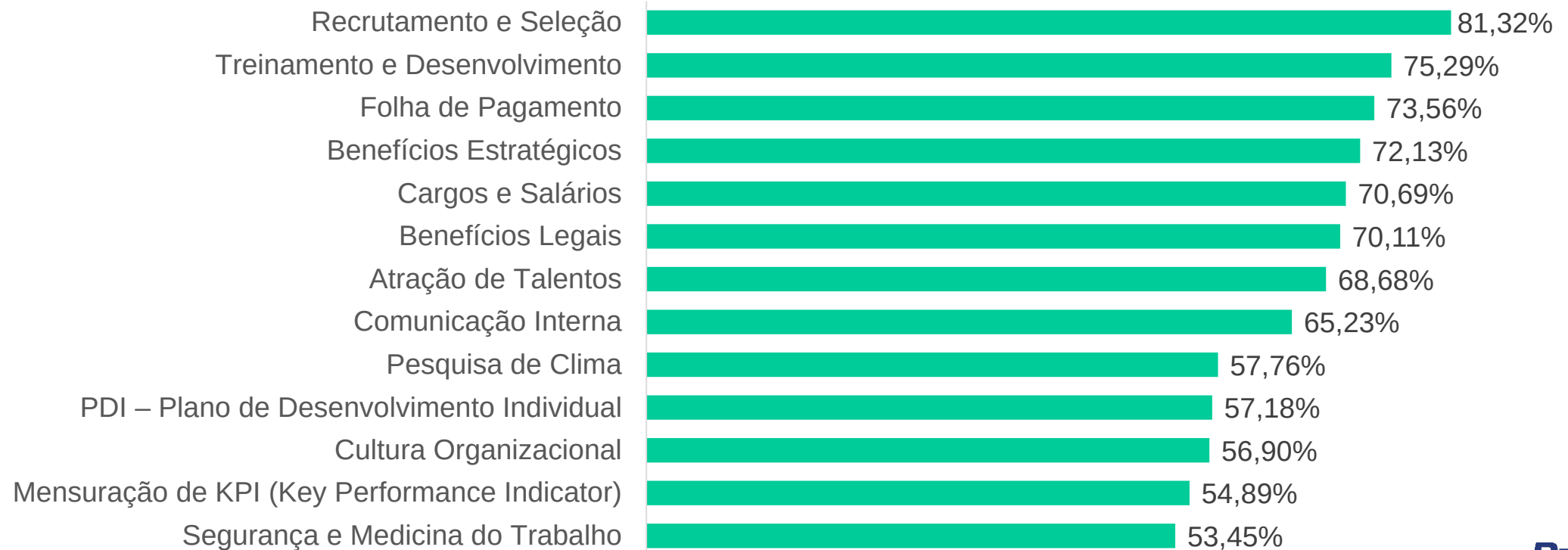


71,39%
TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO

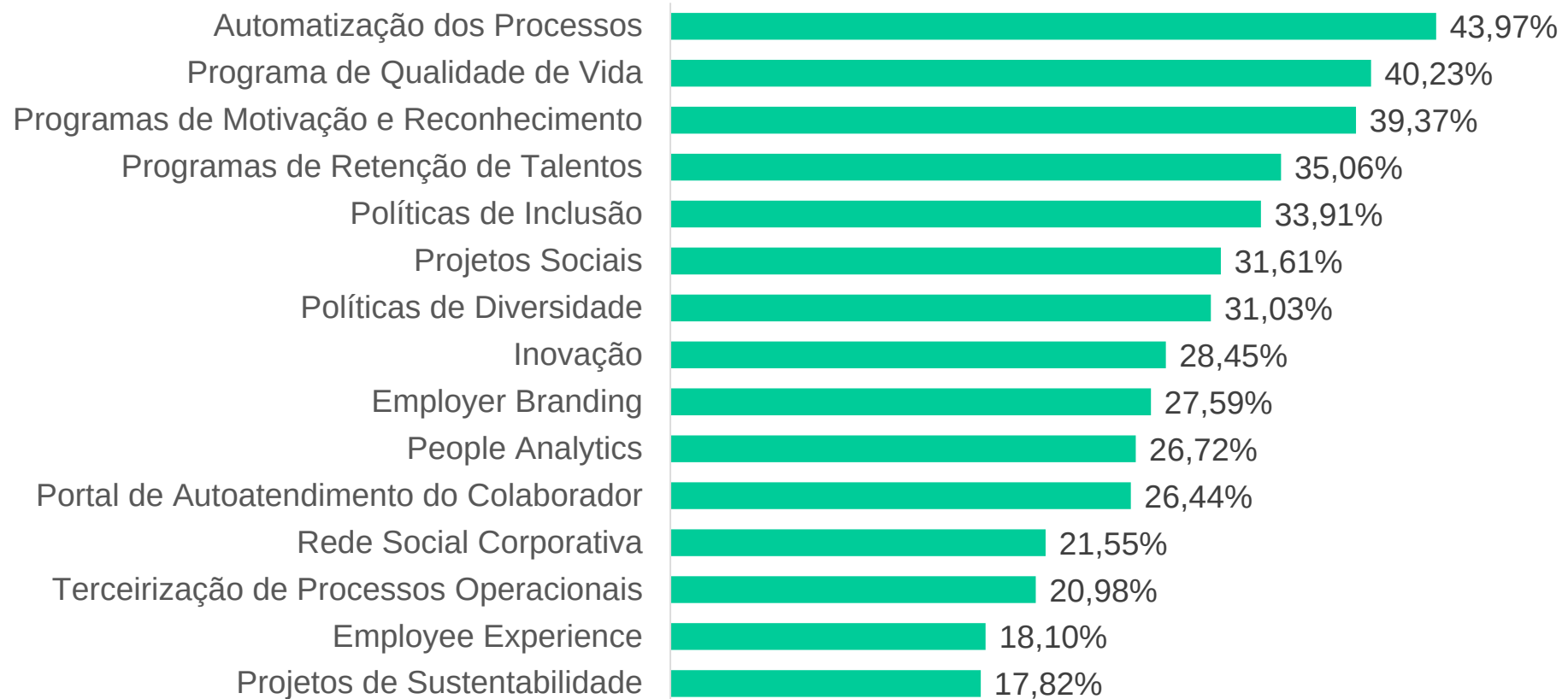


ATIVIDADES DESEMPENHADAS HOJE PELO RH

Ao menos **70% dos participantes** afirmaram desempenhar hoje apenas **15% das atividades** analisadas como **estratégicas**, **20%** das atividades **táticas** e **50%** das atividades **operacionais**.

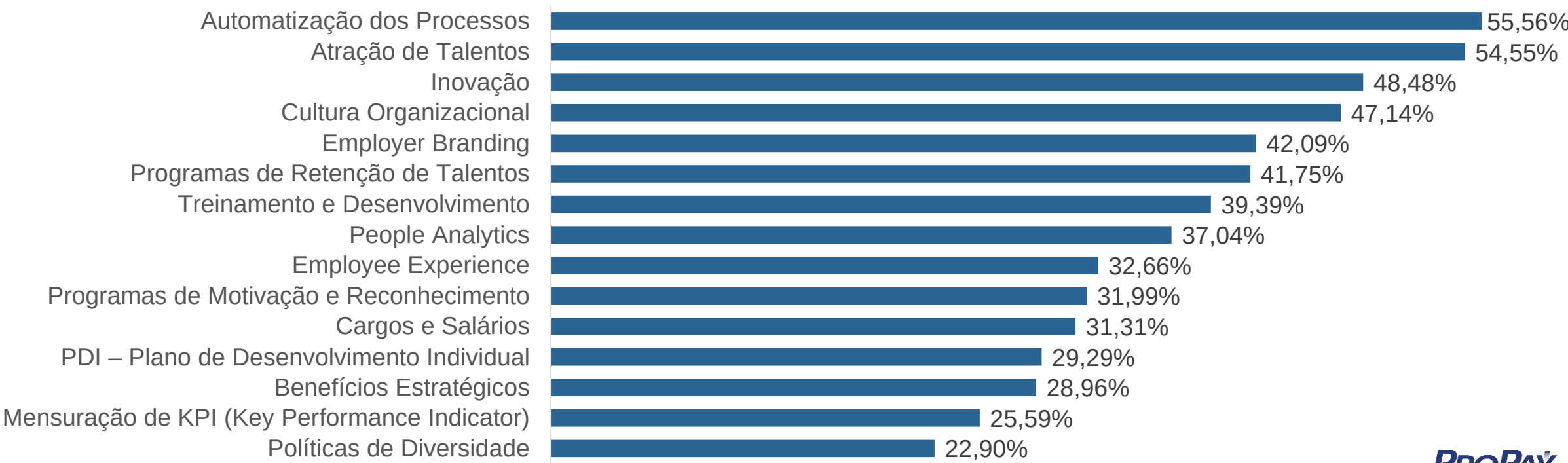


ATIVIDADES DESEMPENHADAS HOJE PELO RH



DESAFIOS DO RH PARA OS PRÓXIMOS 2 ANOS

Ao traçarmos uma análise sobre as atividades desempenhadas hoje pelo RH, sua visão do valor estratégico e os seus desafios para os próximos dois anos, podemos entender que o setor está muito bem estruturado com as atividades operacionais e táticas, porém, ainda apresenta baixa atuação estratégica nas companhias.



DESAFIOS DO RH PARA OS PRÓXIMOS 2 ANOS



A TECNOLOGIA TRANSFORMA A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

38%

das atividades estratégicas do RH já são realizadas com o apoio da tecnologia.

A CONTRIBUIÇÃO DA TECNOLOGIA NA CONSTRUÇÃO DO RH ESTRATÉGICO

O RH do futuro já é realidade e não há como evitar que daqui para frente os processos sejam automatizados cada vez mais. O fator humano continua sendo um grande pilar para as empresas, mas precisa estar sempre conectado com o mundo digital para que sobreviva a este mercado competitivo. As mudanças do dia a dia já batem à porta das organizações e de seus processos internos. Inegavelmente, é preciso criar um mindset cultural e oferecer um novo tipo de experiência de trabalho, interligada com a tecnologia, onde processos e áreas também se conectem com a estratégia da empresa.

Porém muitas empresas ainda se veem perdidas quanto a essa integração de pessoas e tecnologia. Para efetivar essa mudança cultural de uma organização, é necessário gerar um roadmap de inovação. Com processos mais claros, equipes conectadas e ferramentas para agilizar os trabalhos, a tendência é que as áreas se comuniquem mais e que desse diálogo surjam ideias que serão constantemente lapidadas por todos na organização. Será um ambiente para democratizar o conhecimento em busca de inovações que vão gerar o crescimento. O mérito passa a ser de um grupo de pessoas; derruba-se assim a barreira de senso de propriedade.

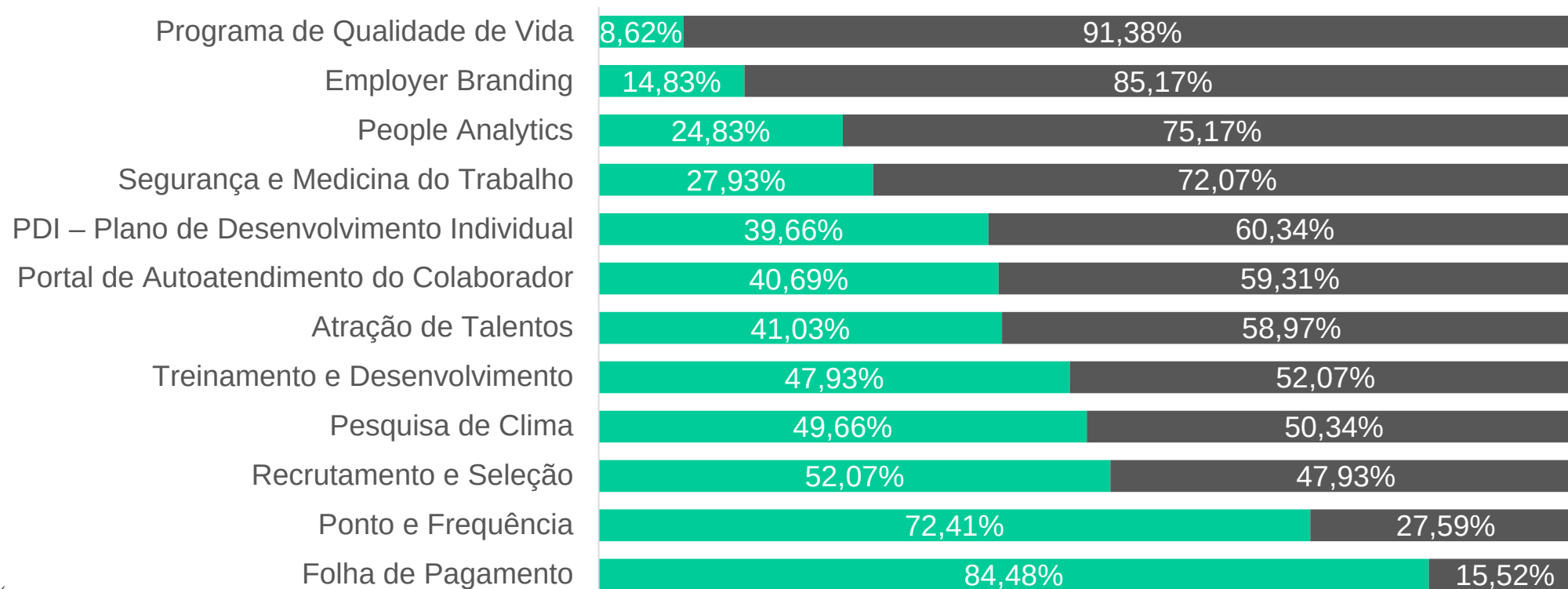
A CONTRIBUIÇÃO DA TECNOLOGIA NA CONSTRUÇÃO DO RH ESTRATÉGICO

Embora anunciadas nos últimos anos, nem todas as tendências de RH têm se concretizado ou realmente servido para que o departamento evoluísse. Isso serve para tecnologia também. A pesquisa HR Trends objetiva dar parâmetros ao RH no que tange tecnologia e por isso considerou muito as questões que envolvem as relações de pessoas com o digital. Alternativas inovadoras sempre terão o envolvimento de pessoas e tecnologia, não há como planejar e executar planos estratégicos sem aliar esses dois elementos importantes.



ATIVIDADES EXECUTADAS COM O APOIO DE SOFTWARES E SISTEMAS

Percebemos que o RH ainda não explora ou não possui conhecimento sobre todas as ferramentas tecnológicas disponíveis no mercado. As atividades mais executadas com o apoio da tecnologia são operacionais e tem como objetivo garantir o cumprimento da legislação.

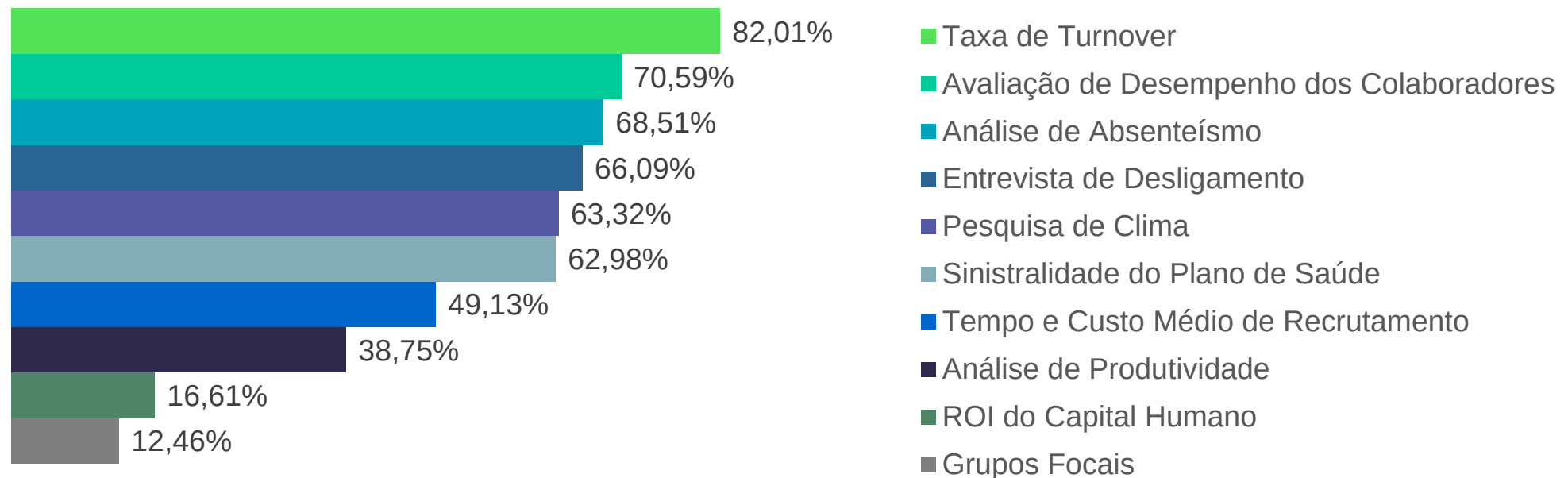


RH ANALYTICS

O RH já utiliza ao menos **6** métricas e indicadores para mensurar a sua performance e dos colaboradores.

MÉTRICAS E INDICADORES DE RH

Ao menos **60%** dos entrevistados já **utilizam diversas métricas e indicadores para mensurar o seu desempenho e dos colaboradores**, isso mostra que o RH já possui uma cultura de acompanhar a sua performance, a fim de obter dados analíticos.



HIGHLIGHTS

PERFIL DA ÁREA DE RH

Empresas com mais de 1.000 funcionários tem em média 20 profissionais de RH atuando em sua estrutura. Destes, ao menos 6 são gestores (Supervisor, Coordenador, Gerente, Diretor ou C-Level).

ORÇAMENTO DA ÁREA DE RH

Cerca de 35% do investimento da área de RH é destinado aos benefícios estratégicos como plano de saúde e odontológico, previdência privada, incentivo acadêmico e outros.

PERCEPÇÃO ESTRATÉGICA

Para que o RH alcance um patamar mais estratégico dentro das organizações, é necessário que estruture bem as suas atividades que envolvem o cumprimento da legislação, políticas, processos e projetos.

USO DA TECNOLOGIA NO RH

Embora o mercado para RH esteja em evolução tecnológica, ainda é baixo o número de atividades, principalmente estratégicas, que são executadas com o apoio de softwares e sistemas.

O PAPEL ESTRATÉGICO NA MOTIVAÇÃO

A experiência e motivação do colaborador está associada diretamente às atividades estratégicas desempenhadas pelo RH, assim como o processo de inovação e cultura.

RH ANALYTICS

O RH brasileiro já demonstra maturidade analítica, utilizando em média 6 métricas para mensurar o seu desempenho e dos colaboradores, o que mostra um importante passo para se tornar um RH estratégico.

CONCLUSÃO

Com esta pesquisa foi possível analisar o mercado de RH brasileiro sobre sua estrutura, investimento, percepção estratégica, uso de tecnologia e indicadores de performance. Acreditamos que estes dados poderão auxiliar os líderes de RH sobre uma análise interna de atividades e orientá-los sobre qual plano seguir dentro do seu negócio, a fim de tornar a sua gestão mais estratégica e agregar valor na gestão de talentos e às áreas de negócio da companhia.

É importante que o RH aprofunde seu conhecimento sobre as novas tecnologias disponíveis, visando iniciar um processo de mudança aliado à transformação digital que o mercado vive hoje.

Esperamos que por meio deste relatório você tenha identificado pontos de melhoria que podem ser desenvolvidos dentro da sua empresa, e assim, impulsionar fortemente os seus resultados

NOTAS FINAIS



Agradecemos a todos os respondentes que se voluntariaram com dedicação para participar da pesquisa HR Trends. Graças a vocês que este estudo foi concretizado.

Muito obrigado e até a próxima edição!

A PROPAY

Com mais de 18 anos de atuação no mercado, oferecemos uma estrutura única para gerenciar a Folha de Pagamento e os Benefícios das empresas nacionais e multinacionais com total conformidade legal, aliando as melhores soluções de Recursos Humanos à tecnologias modernas de forma simples, com atendimento ágil, escalabilidade, redução de riscos, segurança e exatidão nos processos.

Nossos clientes desfrutam da melhor combinação de tecnologia e nível de serviços, com um modelo de relacionamento e atendimento personalizado que aumenta em até 30% a eficiência da área de RH e fornece os dados e informações necessários para suportar decisões assertivas em relação a Gestão de Pessoas.

hrtrends

TENDÊNCIAS DE RH 2019

BY PROPAY S.A

WWW.PROPAY.COM.BR

+55 11 5091 7030