

Think Work

flash

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DO RH

Como a tecnologia e a
inteligência artificial vão
moldar o futuro do RH

20
24

Tecnologia para vencer a burocracia

Migrar do papel de guardião dos processos burocráticos da empresa para a função de parceiro estratégico do negócio é uma jornada que o RH busca percorrer há décadas. Mas os entraves para que essa transformação aconteça na prática são muitos, desde a falta de apoio da alta liderança à falta de orçamento e autonomia para colocar mudanças em prática.

E entre todos os obstáculos, um fica evidente quando olhamos para o dia a dia do RH: a burocracia ainda rouba o foco e o entusiasmo do RH para inovar. Realizada pela **Think Work**, em parceria com a **Flash**, a pesquisa *Transformação digital do RH*, que ouviu 303 profissionais de RH, revela que 22% deles ainda gastam a maior parte do tempo em atividades repetitivas, como processamento de folha de pagamento, gerenciamento de benefícios e triagem de candidatos.

As tarefas monótonas não apenas sugam a energia criativa desses profissionais, mas também têm um impacto direto na saúde mental e no engajamento. Em média, os profissionais de RH gastam 16,9 horas por semana em atividades de baixa complexidade, o que representa 38% de sua jornada de trabalho. É um modelo que se perpetua em muitas empresas, resultando em perda de motivação e limitação da capacidade de inovação.

Porém, a resposta para romper com esse ciclo já está à vista: a automação de processos, principalmente com o uso de inteligência artificial (IA). Empresas que adotam essas tecnologias estimam

que conseguiriam reduzir em 35% o tempo gasto em tarefas repetitivas no RH, liberando seus profissionais para atividades que realmente agregam valor ao negócio. Neste cenário, o ganho médio de produtividade com essas iniciativas poderia chegar a 13%, o que se traduz em um RH mais eficiente e capaz de influenciar decisões estratégicas.

Mesmo com essas evidências, a transformação digital do RH ainda engatinha. Apenas 6% das empresas se consideram maduras digitalmente nesse setor, enquanto 40% ainda não iniciaram movimentos práticos para a digitalização. Para muitas organizações, o RH continua operando de forma isolada, preso em sistemas legados que dificultam a integração e o compartilhamento de informações. Não é surpresa, portanto, que 89% dos profissionais de RH apontem a falta de integração de sistemas como um dos principais desafios para a eficiência operacional.

As **HR Techs** surgem como aliadas promissoras nessa jornada de transformação. Embora 70% das empresas ainda não tenham adotado soluções de uma *startup*, as que o fizeram relatam resultados positivos, especialmente na automação de processos e na inovação do setor.

O desafio está em romper a resistência cultural e encontrar parceiros capacitados, capazes de guiar as empresas na transição para um RH mais digital. Quem não o fizer, corre o sério risco de ficar para trás na corrida da produtividade e inovação. A era do RH burocrático está chegando ao fim. O futuro é digital e estratégico, e ele já começou.

The Flash logo is displayed in white lowercase letters inside a red rounded rectangle.

Transforme a tecnologia do seu RH com a flash

O pesadelo burocrático de gerenciar várias ferramentas ao mesmo tempo ficou no passado. Com a **flash** é possível centralizar as demandas do dia a dia em uma única plataforma, fazendo gestão de benefícios, pessoas e despesas de maneira simples e integrada.

Além de oferecer aos colaboradores um cartão de benefícios que também funciona como cartão corporativo, eliminando a saga dos reembolsos, você faz em um único lugar admissão, pedidos de benefício, controle de ponto, treinamento e muito mais.

Conheça as soluções da flash



Gestão de Benefícios

Ofereça 8 categorias de benefícios no mesmo cartão para o seu time — e faça toda a gestão operacional na mesma plataforma



Gestão de Pessoas

Acompanhe toda a jornada dos funcionários, da admissão ao desligamento, com um sistema descomplicado que visa a melhor experiência de uso do mercado



Gestão de Despesas

Tenha no mesmo plástico dos benefícios o cartão corporativo mais inteligente do mercado, fazendo gestão de despesas e viagens com controle e eficiência

Simplifique o seu dia a dia com as nossas soluções

Descubra

Capítulo

01

O desafio da burocracia no RH





Rotina previsível

Um quinto dos profissionais de RH se sente preso em um ciclo de atividades monótonas e repetitivas, com pouca ou nenhuma variação. Para muitos, o trabalho diário tornou-se uma rotina previsível e desmotivadora. Apenas 34% dos profissionais relatam enfrentar desafios constantes que os forcem a pensar em novas soluções a cada semana, deixando claro que a maioria ainda lida com uma dinâmica de trabalho pouco ligada à inovação.

22%

dos RHs estão presos em tarefas burocráticas e não enxergam desafios no trabalho diário

Como o RH vê suas tarefas

3%

repetitivas e monótonas e o desmotivam a trabalhar

19%

não variam muito, mas já se acostumou

44%

se alternam em ciclos, mas, de tempos em tempos, precisam ser retomadas

34%

variam sempre, me desafiando a fazer coisas novas toda semana

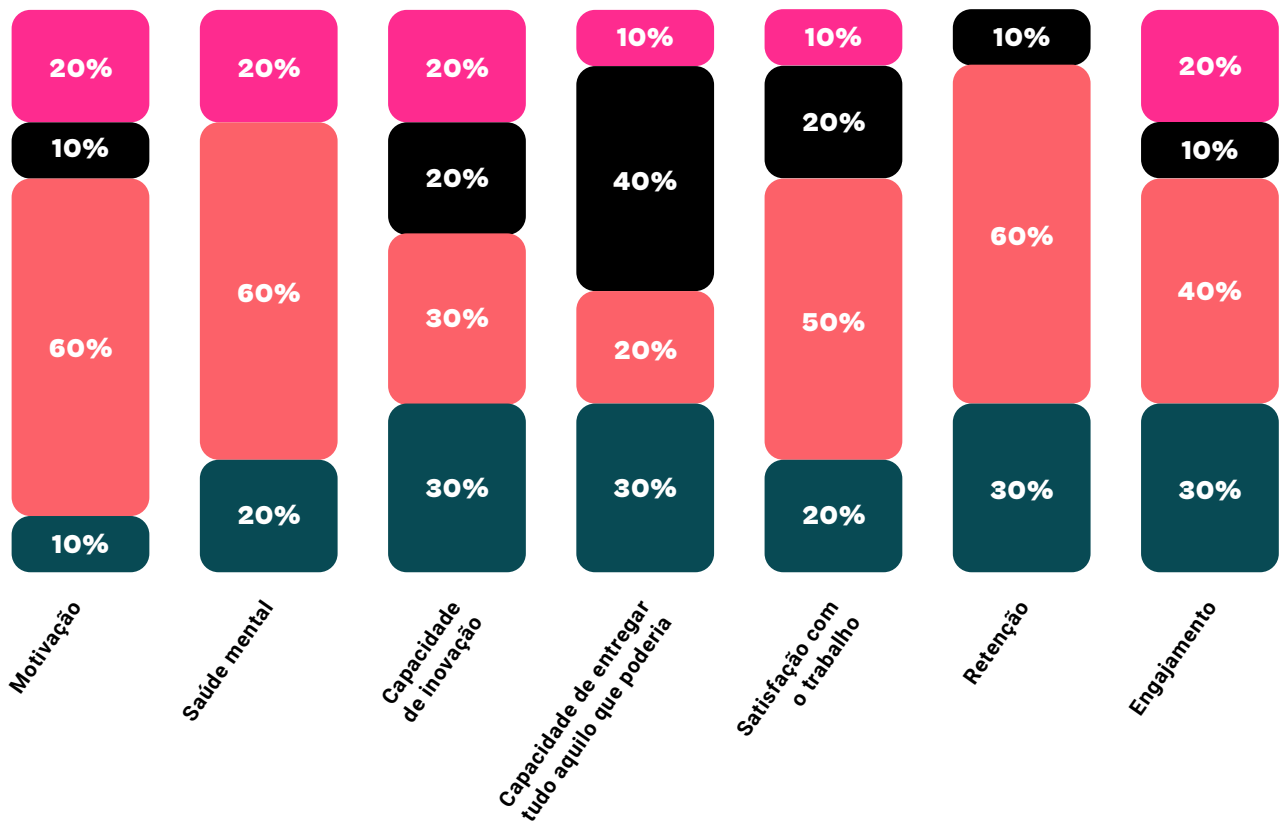
Burocracia mata a motivação e a inovação

Entre os profissionais que realizam tarefas repetitivas e monótonas, 80% relatam impactos negativos na saúde mental, e 70% percebem uma queda na motivação, engajamento e satisfação com o trabalho. O mais alarmante: 90% indicam

que esses fatores afetam sua retenção, ou seja, estão altamente inclinados a deixar seus empregos atuais. A capacidade de inovação também sofre, com 60% desses profissionais notando efeitos adversos no dia a dia.

Impacto das tarefas Repetitivas e monótonas

Muito negativamente Um pouco negativamente Não interfere Um pouco positivamente Muito positivamente



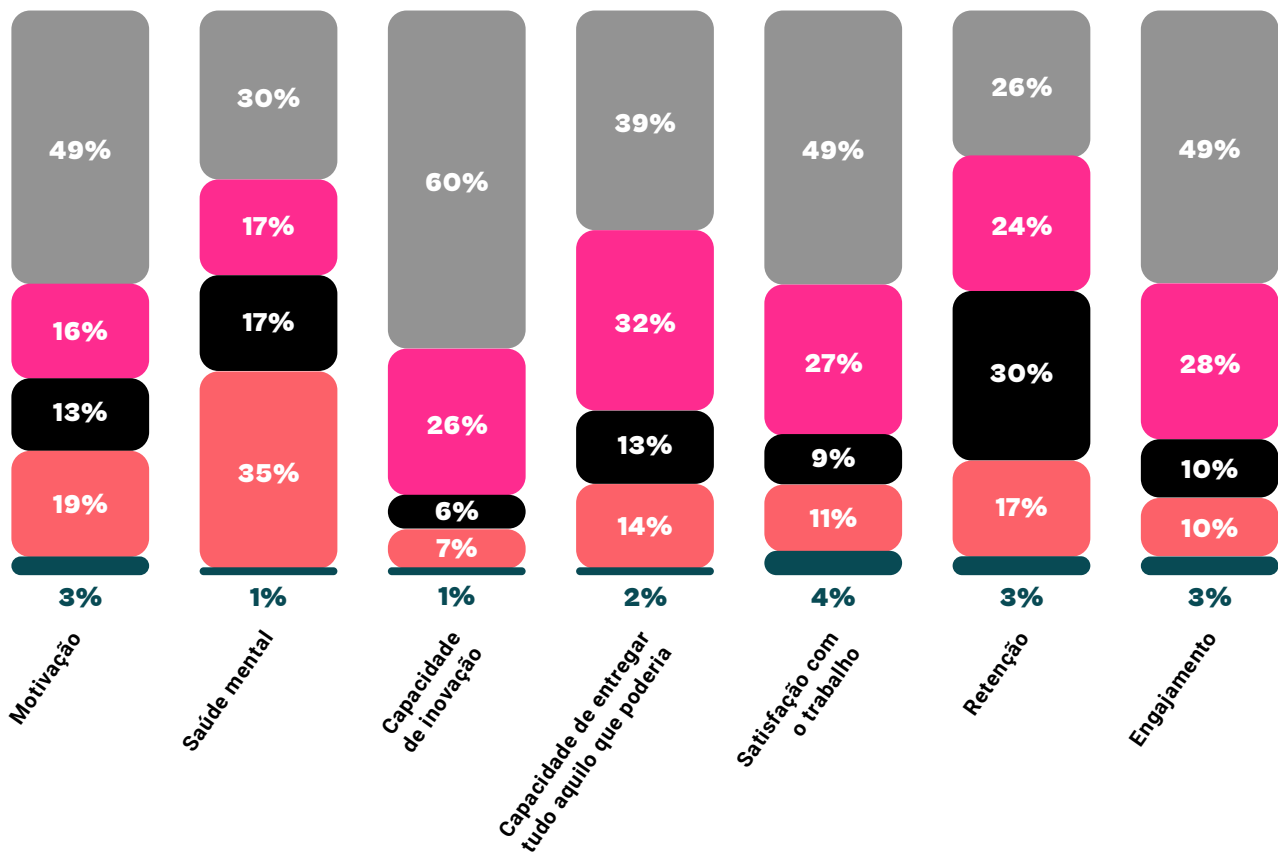
Dinamismo impulsiona satisfação e engajamento

Por outro lado, entre os profissionais que possuem maior variedade de atividades, 86% relatam impactos positivos na capacidade de inovar. Esses profissionais também experimentam melhorias na motiva-

ção (65%), satisfação (76%) e engajamento (77%). Além disso, a diversidade de tarefas impulsiona a capacidade de entrega, com 71% dos profissionais observando um aumento na produtividade.

Impacto das tarefas_Variadas e dinâmicas

● Muito negativamente ● Um pouco negativamente ● Não interfere ● Um pouco positivamente ● Muito positivamente



Os perfis do RH

Conheça os quatro tipos predominantes de RHs e como a burocracia afeta seu dia a dia, carreira e realização no trabalho:

Burocrata

“Minhas tarefas são repetitivas e monótonas, e isso me desmotiva.”

Se vê preso em um ciclo contínuo de atividades repetitivas, como preencher planilhas, processar documentação e realizar tarefas administrativas que parecem não ter fim. Se sente estagnado e desmotivado, desejando mais dinamismo e propósito em seu trabalho. Sua maior frustração é a falta de desafios que poderiam mantê-lo engajado.

Flexível

“Minhas tarefas variam de vez em quando, mas, de tempos em tempos, preciso retomá-las.”

Tem que realizar processos burocráticos, como avaliações de desempenho e recrutamento, por períodos específicos. Esses ciclos não são constantes, mas ele ainda precisa retomar atividades repetitivas de vez em quando. Ela aprecia a mudança temporária de foco, mas gostaria de ter ainda mais variedade e novos desafios no seu dia a dia.

Previsível

“Minhas tarefas têm pouca variação, mas já me acostumei com isso.”

Apesar de lidar com tarefas rotineiras e previsíveis, já se adaptou a essa realidade. Ele trabalha com processos estáveis e sabe exatamente o que esperar de sua semana. Embora não esteja particularmente entusiasmado com o trabalho, se sente confortável com a familiaridade e a segurança de sua rotina.

Dinâmico

“Minhas tarefas apresentam constantes variações, e isso me desafia a fazer coisas novas o tempo todo.”

Adora a diversidade de suas atividades. Se sente motivado pelas constantes mudanças de foco e pelos novos desafios que surgem a cada semana. Sua função envolve a criação e implementação de novos programas e iniciativas conectadas com os objetivos do negócio. Se destaca por sua criatividade e energia, e prospera em um ambiente que oferece mudança e inovação.

As horas perdidas com tarefas repetidas

Os profissionais de RH como um todo gastam, em média, 16,89 horas semanais em tarefas burocráticas, o que representa 38% da sua semana de trabalho. No entanto, a distribuição desse tempo varia de acordo com o perfil de cada profissional e o nível de repetitividade das tarefas. Aqueles

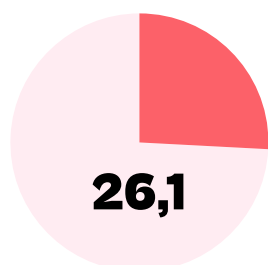
que enfrentam atividades mais repetitivas e monótonas chegam a dedicar 26,1 horas semanais a essas tarefas, ou seja, mais da metade do seu tempo. Já os RHs com rotinas dinâmicas gastam somente 12,9 horas com essas tarefas, tendo uma rotina mais leve e estimulante.

16,89 horas é o tempo gasto pelo RH por semana com tarefas burocráticas. Isso representa 38% do seu tempo produtivo

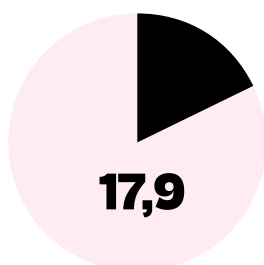
O peso da burocracia

Quanto tempo cada tipo de RH gasta com tarefas monótonas e repetitivas:

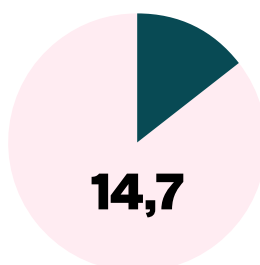
Em horas



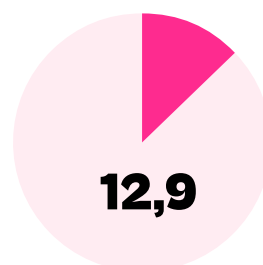
Burocrata



Previsível



Flexível



Dinâmico

Tecnologia contra a burocracia

A boa notícia é que a tecnologia surge como uma aliada poderosa para transformar essa realidade no RH. O uso de dados, sistemas automatizados e inteligência artificial tem o potencial de reduzir significativamente o tempo dedicado a tarefas burocráticas e repetitivas.

Segundo os profissionais de RH, com o suporte adequado dessas tecnologias, até 35% do tempo gasto nessas atividades repetitivas poderia ser eliminado, liberando espaço para ações mais estratégicas e de maior

impacto. Esse avanço se traduz em um ganho potencial de 13% em produtividade.

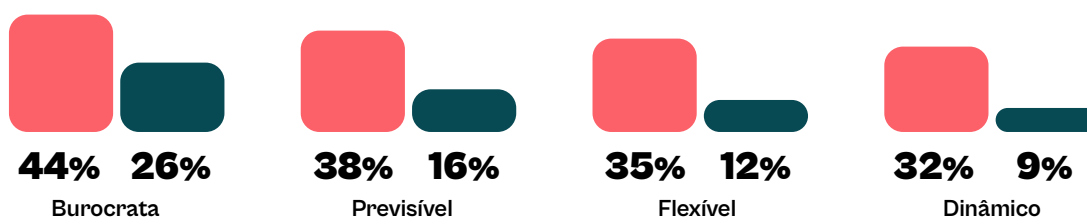
O impacto é ainda mais expressivo para os perfis mais sobrecarregados pela burocracia. No caso dos burocratas, a redução de tempo com tarefas monótonas pode chegar a 44%, enquanto o ganho de produtividade alcança 26%. Até mesmo os RHs dinâmicos enxergam um significativo potencial de ganho com a adoção de novas tecnologias.

35% do tempo gasto em atividades repetitivas poderia ser eliminado com ajuda da tecnologia

13% é o ganho potencial de produtividade, como resultado

Quanto tempo e produtividade o RH pode ganhar com ajuda da tecnologia

● Redução do tempo estimada ● Potencial produtividade ganha



Capítulo

02

Transformação digital no RH

Digitalização no RH avança lentamente

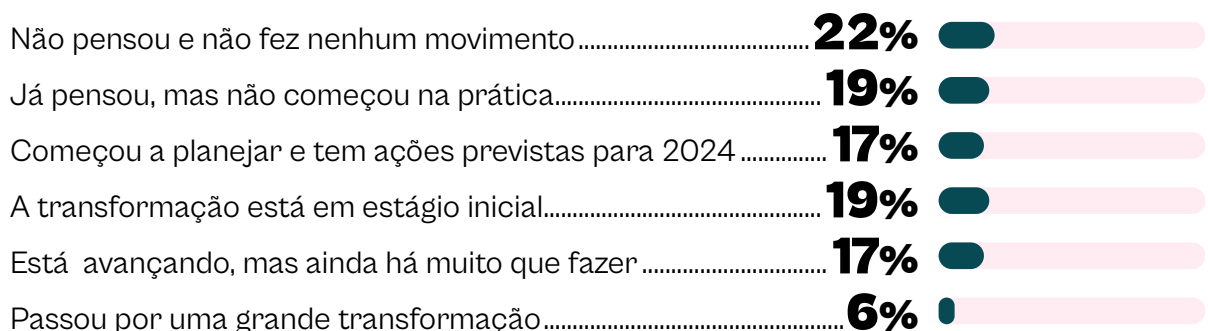
Embora a tecnologia prometa melhorias significativas na produtividade e satisfação dos profissionais de RH, a transformação digital no setor ainda avança a passos lentos. Cerca de 40% das organizações não fizeram nenhum movimento concreto nessa direção: 22% sequer consideraram a digitalização do RH, e 19% já pensaram no assunto, mas não tomaram ações práticas.

Por outro lado, 53% das empresas já inicia-

ram sua jornada digital no RH, seja nos primeiros estágios ou com avanços mais rápidos, mas ainda longe de alcançar uma maturidade digital completa. Apenas 6% das organizações se consideram em um nível satisfatório de transformação digital no RH. Esses dados mostram que, apesar dos avanços, a maioria das empresas ainda têm um longo caminho a percorrer para adotar plenamente as tecnologias que podem transformar a gestão de pessoas.

Só **6%** das organizações passaram por uma grande transformação digital
40% nem começaram o processo

Qual o atual estágio da transformação digital do RH da empresa?

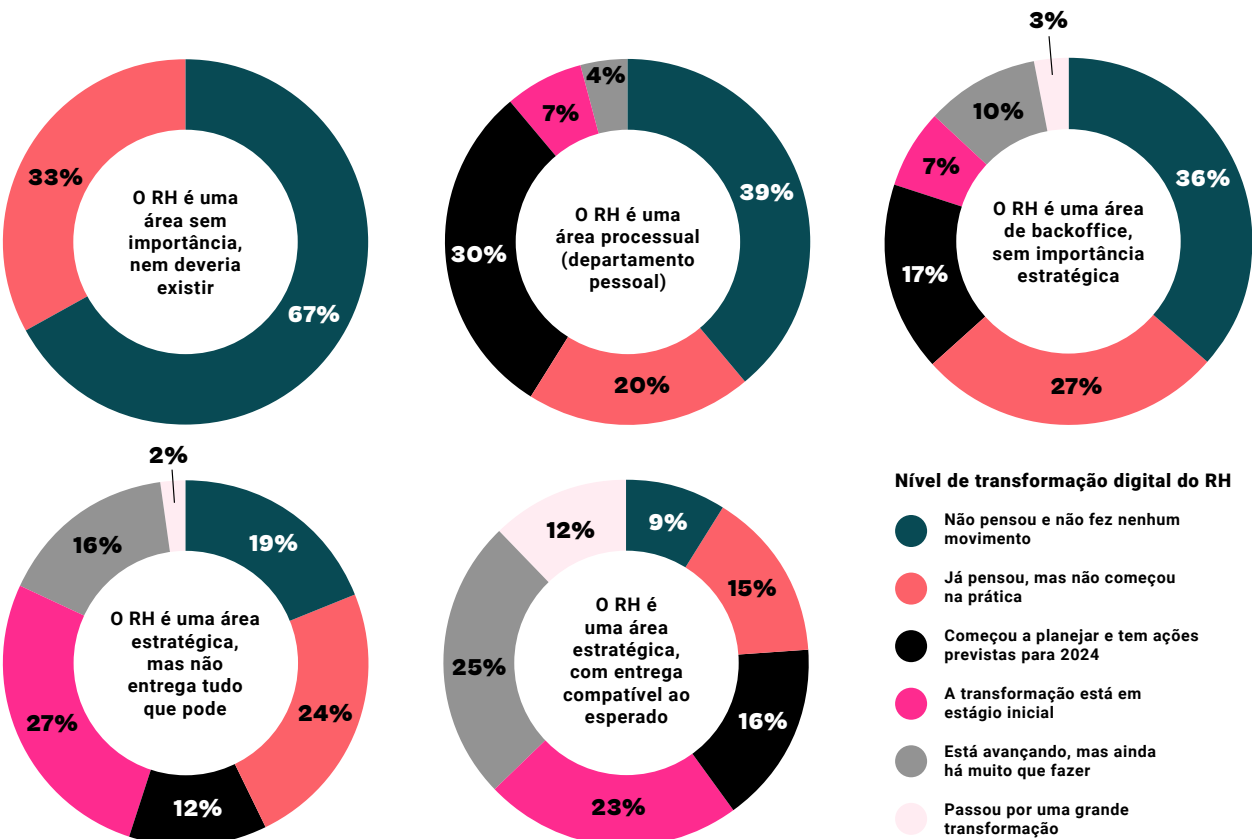


RHs tecnológicos são mais estratégicos

A pesquisa revela ainda um paralelo entre digitalização e percepção de valor do RH nas empresas. Entre as organizações onde o RH é visto como uma área sem importância ou até dispensável, 67% ainda não começaram a pensar em digitalizar o setor, enquanto 33% já cogitaram a transformação, mas não iniciaram nenhuma ação concreta.

Por outro lado, nas empresas que veem o RH como uma área estratégica, com alto nível de entrega, 60% já iniciaram sua transformação digital, enquanto apenas 9% ainda não deram esse passo. Os números reforçam que, quanto mais o RH evolui digitalmente, maior é a percepção de seu valor estratégico para o negócio.

A forma como o RH é visto nas empresas varia conforme o seu nível de maturidade digital

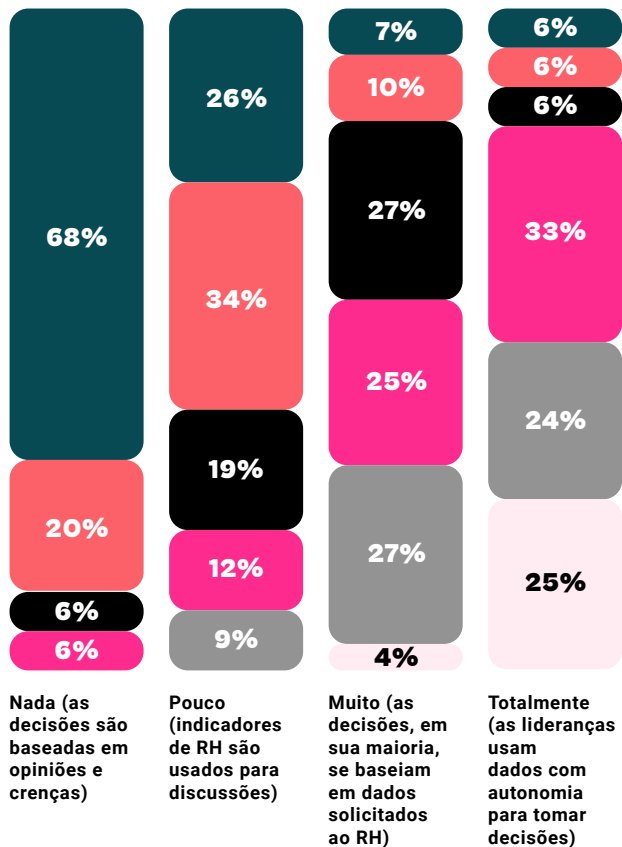
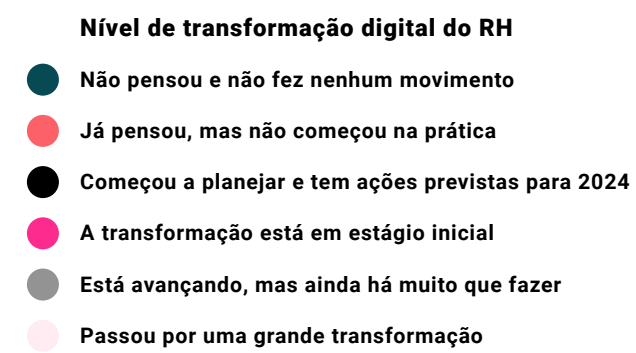


Tecnologia favorece decisões baseadas em dados

O uso de dados no RH também está intimamente ligado ao estágio de transformação digital da empresa. De modo geral, as empresas que ainda não iniciaram a digitalização do RH baseiam suas decisões de gestão de pessoas em opiniões e crenças, em vez de dados concretos. Esse cenário é predominante em 68% das empresas que ainda não começaram a transformação digital.

Em contraste, nas empresas mais maduras digitalmente, as lideranças contam com dados e previsões para embasar suas decisões. Nessa categoria, apenas 12% das empresas ainda não deram os primeiros passos na jornada de transformação digital, evidenciando a correlação entre a adoção de tecnologia e uma gestão de pessoas mais estratégica e orientada por dados.

Quão avançado é o uso de dados do RH



Falta integração nos sistemas de RH

Mais da metade dos RHs utilizam mais de dois sistemas para rodar seus processos, com 5% operando com 10 ou mais sistemas simultaneamente. Esse cenário fragmentado de ferramentas traz desafios significativos para a gestão integrada de pessoas.

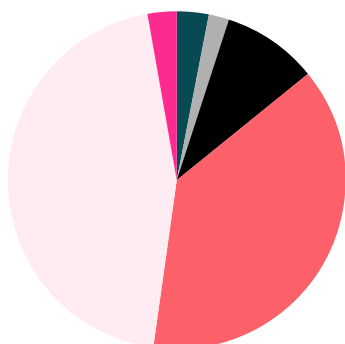
Não é à toa que 89% dos profissionais de RH acreditam que uma melhor integração entre esses sistemas facilitaria seu trabalho, eliminando redundâncias e aumentando

do a eficiência operacional. E mais: nenhum dos respondentes acredita que essa integração pioraria o desempenho do RH.

Além disso, 21% das empresas estão abertas a migrar para um fornecedor que integre todos os processos de RH em uma única plataforma, reforçando a necessidade de soluções tecnológicas que conectem e centralizem as diferentes plataformas em uso.

89% dos RHs acreditam que uma melhor integração entre os sistemas do RH facilitaria sua vida

Quantos sistemas diferentes estão em operação no seu RH atualmente



Nenhum	3%
1 a 2.....	45%
3 a 5.....	38%
6 a 10.....	9%
11 a 20	2%
Mais de 20.....	3%

HR Techs como aliadas na transformação

Apesar dos avanços na digitalização, 72% das empresas ainda não contrataram uma *HR Tech*, o que mostra que o RH ainda precisa quebrar barreiras para avançar na adoção de novas tecnologias.

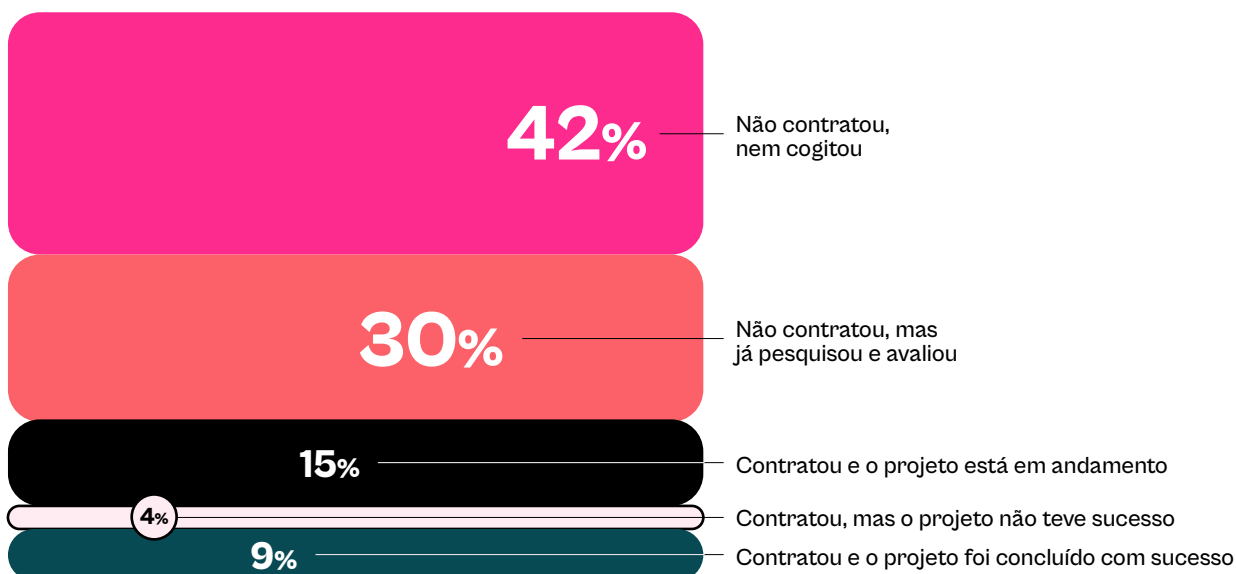
Entre as organizações que estão mais avançadas na transformação digital, metade já contratou uma *HR Tech*, e 28% dessas obtiveram sucesso em seus projetos. E mais: entre as empresas que já realizaram projetos com *HR Techs*, a maioria teve sucesso, e apenas 4% relataram experiências negativas. Isso sugere que, embora a ado-

ção ainda seja limitada, a parceria com *HR Techs* tem se mostrado eficaz para a maioria das organizações.

As principais motivações para a contratação de uma *startup* especializada em RH incluem a busca por maior agilidade na tomada de decisões (38%), automação de processos (31%), acompanhar o ritmo acelerado de crescimento da empresa (27%) e inovação (24%).

Nas empresas que testaram, o resultado foi um RH livre para tarefas mais estratégicas (41%) e mais ágil e eficiente (35%).

Sua empresa já contratou uma *HR Tech*?



Os motivos da contratação



Os impactos da contratação



03

Uso da Inteligência Artificial no RH



Muito entusiasmo, adoção moderada

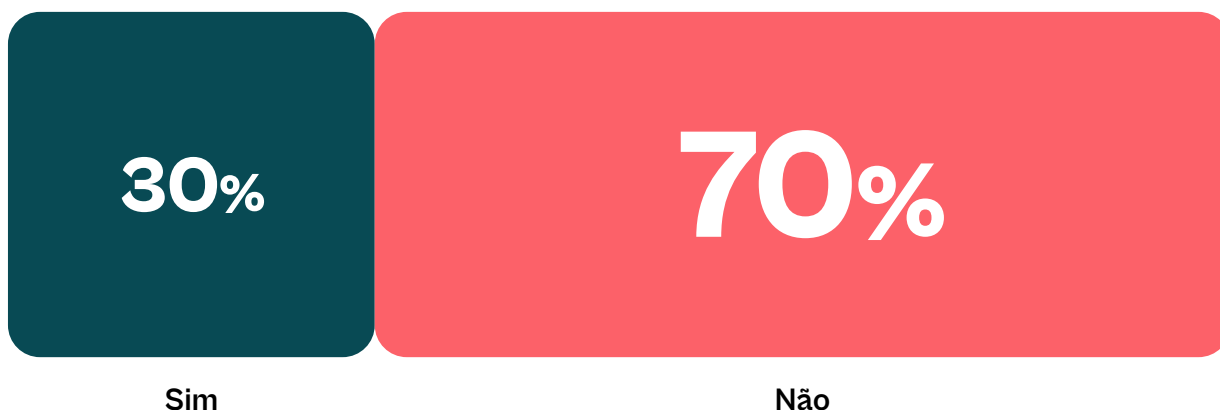
Apesar de todo o entusiasmo em torno da inteligência artificial (IA) generativa, a maioria dos RHs ainda não avançou para aplicações práticas. Atualmente, 30% das empresas relataram que já utilizam IA em seus processos de gestão de pessoas, enquanto 70% ainda não incorporaram a tecnologia em suas operações.

As áreas mais impactadas incluem a comunicação, com 43% das empresas utilizando IA para melhorar a gestão de informações e a interação entre os funcionários. No ensino e treinamento, 44% das organizações empregam soluções de IA para personalizar programas de capacitação, adaptando o conteúdo ao perfil e às necessidades específicas dos colaboradores.

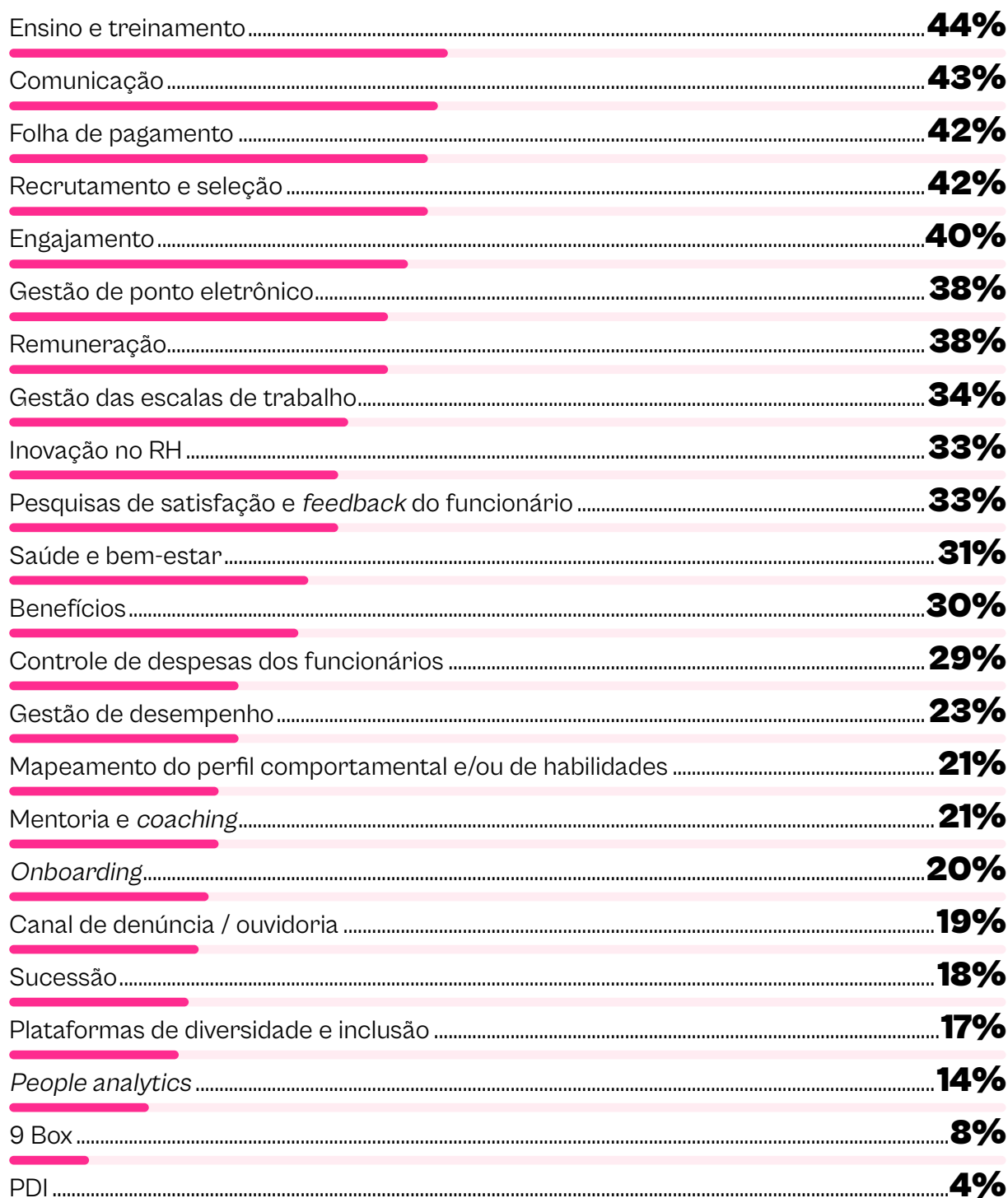
A folha de pagamento também é uma área beneficiada, com 42% das empresas usando a tecnologia para simplificar e agilizar o processamento. No recrutamento e seleção, a IA tem sido empregada por 42% das empresas para analisar currículos, realizar triagens automáticas e até mesmo conduzir entrevistas.

Outras áreas operacionais que também utilizam IA, embora em menor escala, incluem gestão de ponto eletrônico (38%), remuneração (38%) e gestão das escalas de trabalho (34%). Áreas mais estratégicas para o negócio, como gestão do desempenho (23%), sucessão (18%) e *people analytics* (14%) ainda são menos impactadas.

Sua empresa já utiliza inteligência artificial no RH?



Onde a IA está mais presente no RH*



*Dados referentes aos 30% que já utilizam IA

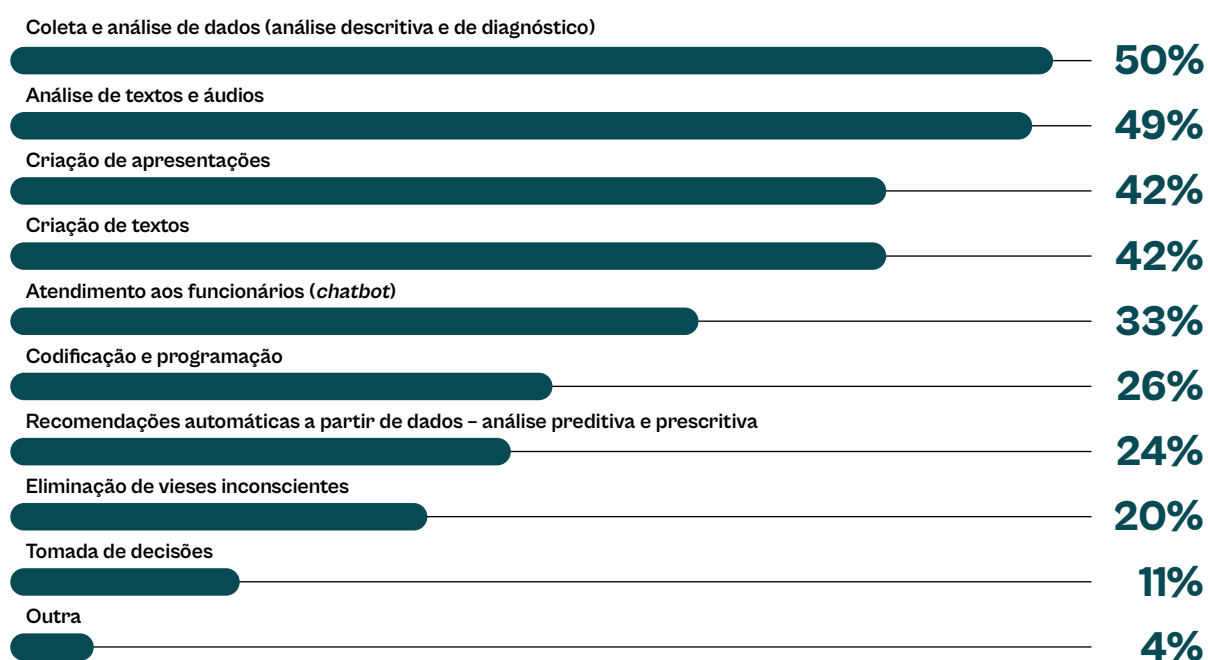
IA assume as tarefas burocráticas

Os dados revelam ainda que a inteligência artificial tem sido amplamente utilizada para automatizar processos mais operacionais, como coleta e análise de dados para diagnósticos (50%), análise de textos e áudios (49%) e criação de apresentações e textos (42%). O atendimento automático a funcionários é outro uso comum (33%). Esses números sugerem que os RHs que

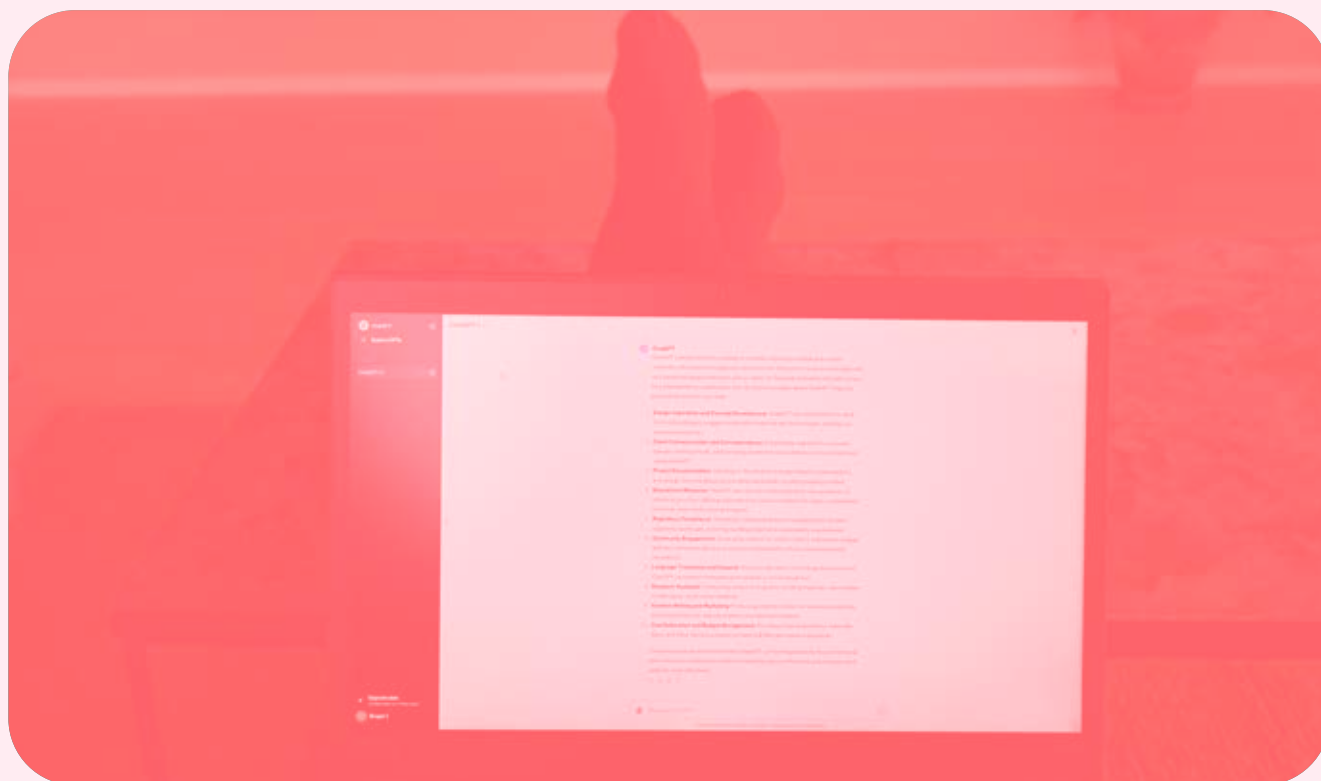
adotaram a tecnologia já estão se libertando de tarefas repetitivas e burocráticas.

Por outro lado, a adoção de IA em funções mais complexas, como a tomada de decisões (11%) e a eliminação de vieses inconscientes (20%), ainda é relativamente baixa, o que indica que as empresas ainda podem avançar nestas frentes para ter processos menos parciais e subjetivos.

Principais tarefas executadas com IA*



*Dados referentes aos 30% que já utilizam IA



Vantagens e obstáculos da adoção

Na percepção dos RHs, a adoção da IA traz benefícios significativos, como a redução de tempo nas tarefas (61%) e a liberação para atividades estratégicas (59%), permitindo que o RH se concentre mais na formulação de iniciativas que aceleram os resultados do negócio.

Além disso, a automação ajuda a reduzir custos operacionais (49%) e melhora a qualidade das entregas (43%), trazendo precisão e consistência. Outros benefícios incluem uma maior percepção de justiça nas decisões (24%),

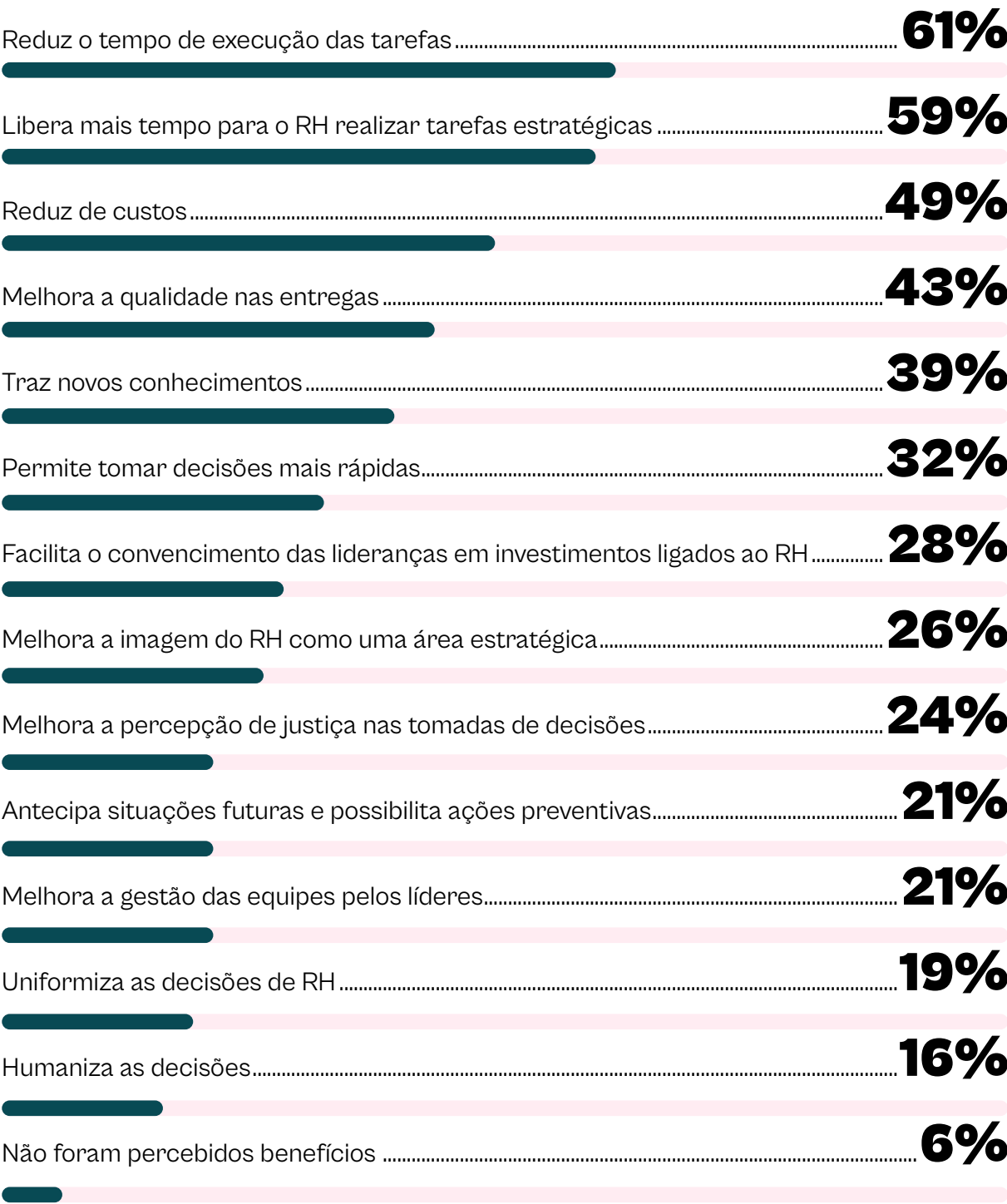
antecipação de situações futuras para ações preventivas (21%) e a humanização das decisões (16%), permitindo ao RH focar nas necessidades humanas dos colaboradores.

No entanto, a adoção da IA no RH também apresenta desafios, como o receio de perda de emprego (47%), altos custos de implementação (33%) e a falta de uma cultura orientada à tecnologia (33%). A desconfiança em relação à tecnologia, mencionada por 31% dos profissionais, também é um obstáculo importante a ser superado.

As principais barreiras, nas empresas que ainda não começaram a implementar, incluem limitações financeiras (28%), dificuldades técnicas relacionadas à falta de infraestrutura de TI (27%), e a falta de profissionais com expertise necessária dentro do RH (26%), além de 21% não saberem por onde começar.

As vantagens da IA*

Quais os principais benefícios percebidos em relação à tecnologia



*Dados referentes aos 30% que já utilizam IA

Os desafios para a adoção*

Quais os fatores que limitam o avanço da IA, na percepção do RH



*Dados referentes aos 30% que já utilizam IA

As maiores barreiras*

Nas empresas que ainda não adotam IA, esses são os maiores obstáculos



*Dados referentes aos 70% que ainda não utilizam IA

O futuro da IA no RH

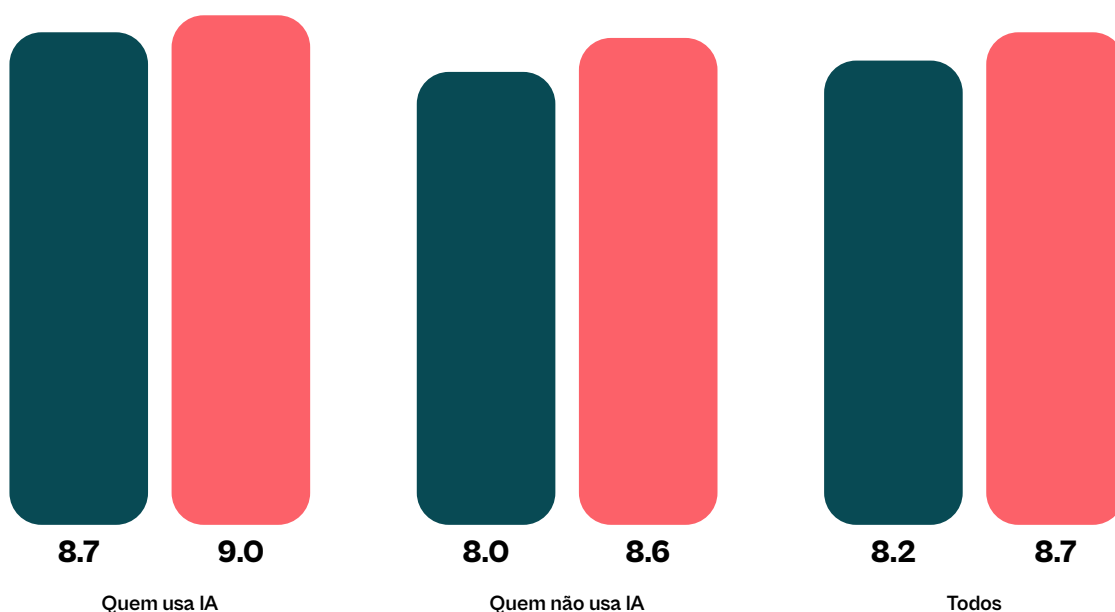
Cerca de 8 em cada 10 profissionais de RH acreditam que a IA já contribui para tornar o RH mais eficiente e estratégico e deve fazê-lo ainda mais no futuro. Quando questionados sobre o quão confortáveis se sentem ao usar a IA, a média atual foi de 6,8, o que mostra que ainda há um certo nível de desconfiança. No entanto, os próprios RHs enxergam esse número aumentando nos próximos três anos.

Essas tendências indicam que a IA se tornará cada vez mais essencial nas operações de RH, com um foco crescente na estratégia e na tomada de decisões baseadas em dados. As empresas que investirem agora em IA e conseguirem superar os desafios iniciais estarão bem posicionadas para aproveitar as oportunidades que a tecnologia oferecerá no futuro.

Quanto a IA ajuda o RH a ser mais eficiente

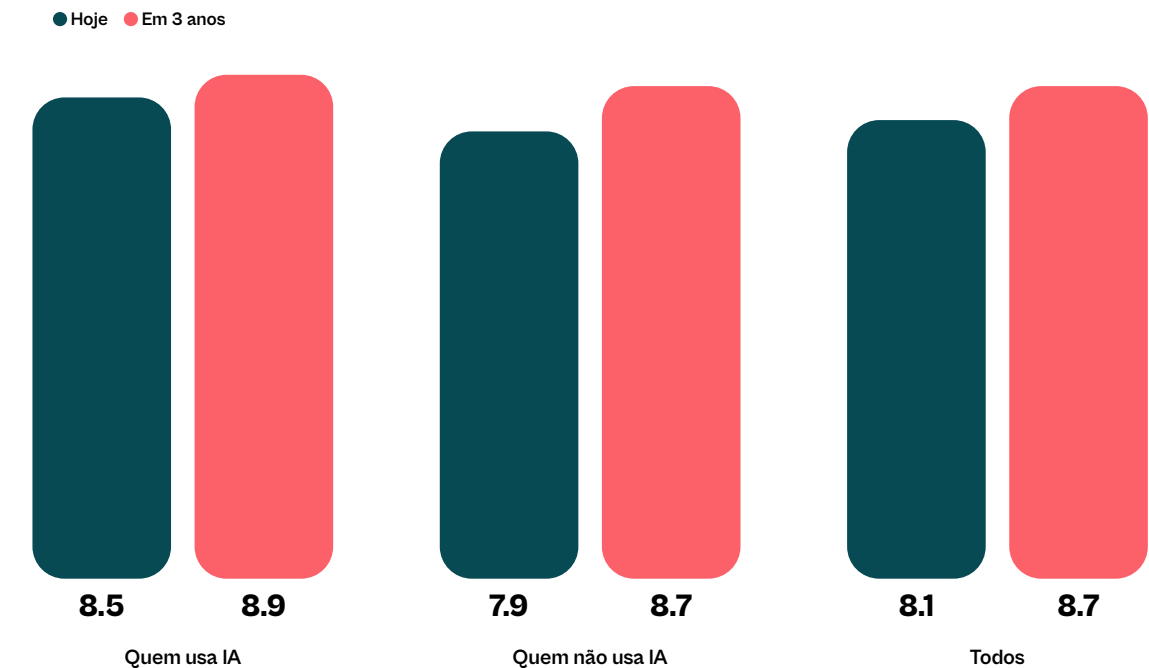
Em uma escala de 1 a 10, quanto você acha que a inteligência artificial ajuda o RH a ser mais eficiente hoje?

● Hoje ● Em 3 anos



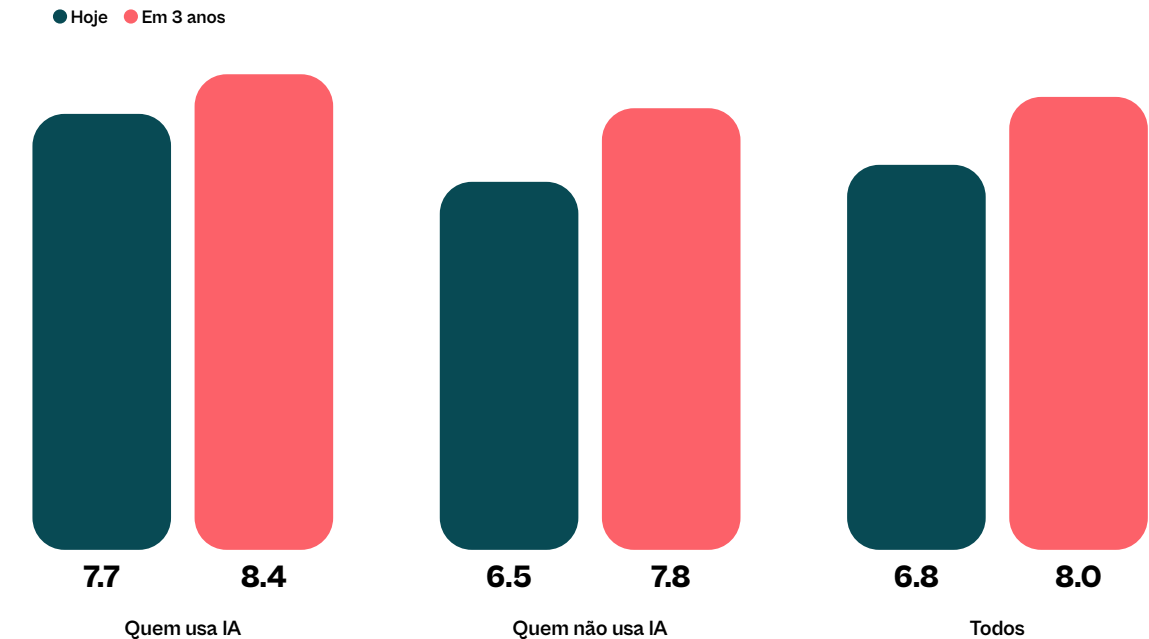
Quanto a IA ajuda o RH a ser mais estratégico

Em uma escala de 1 a 10, quanto você acha que a inteligência artificial ajuda o RH a ser mais estratégico?



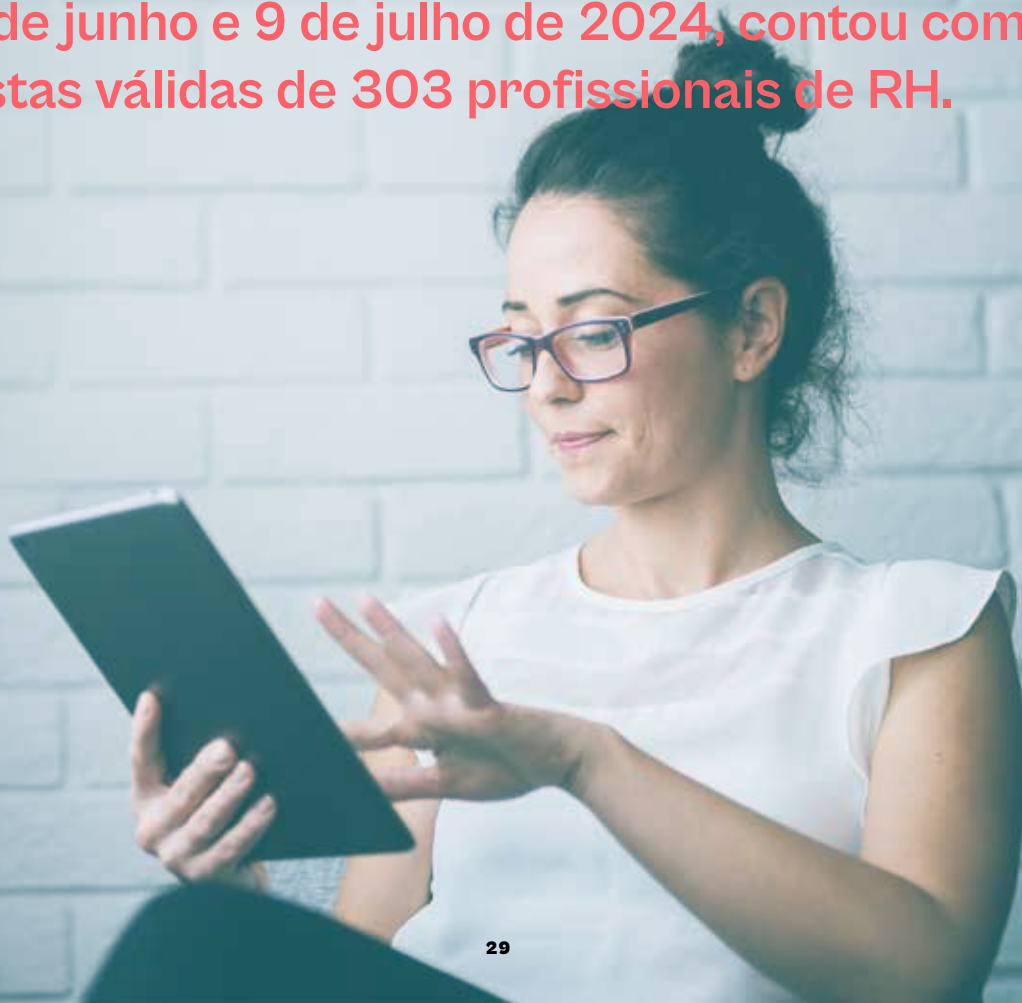
Quanto os RHs estão confortáveis com a IA

Em uma escala de 1 a 10, quanto você acha que os funcionários de RH da sua empresa se sentem confortáveis com o uso da inteligência artificial?

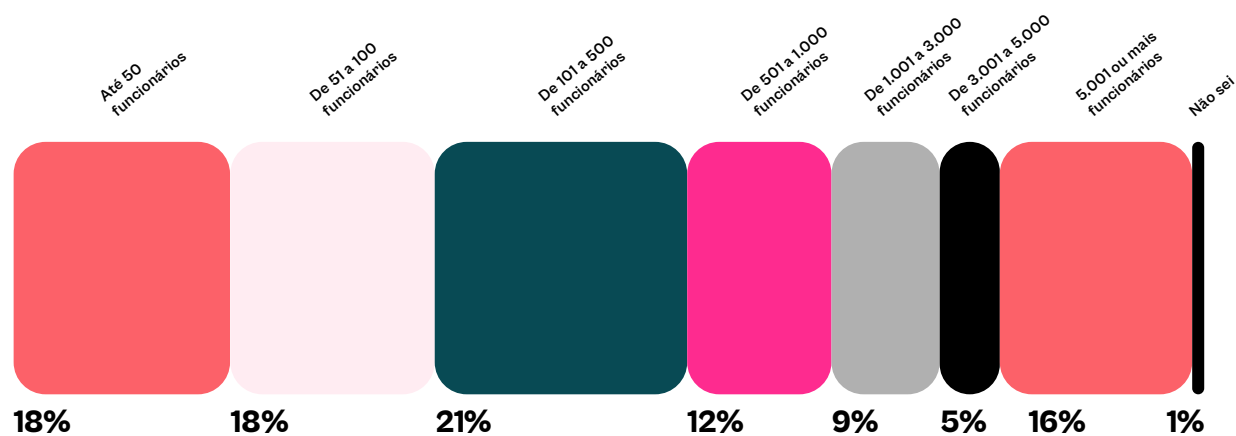


Quem respondeu

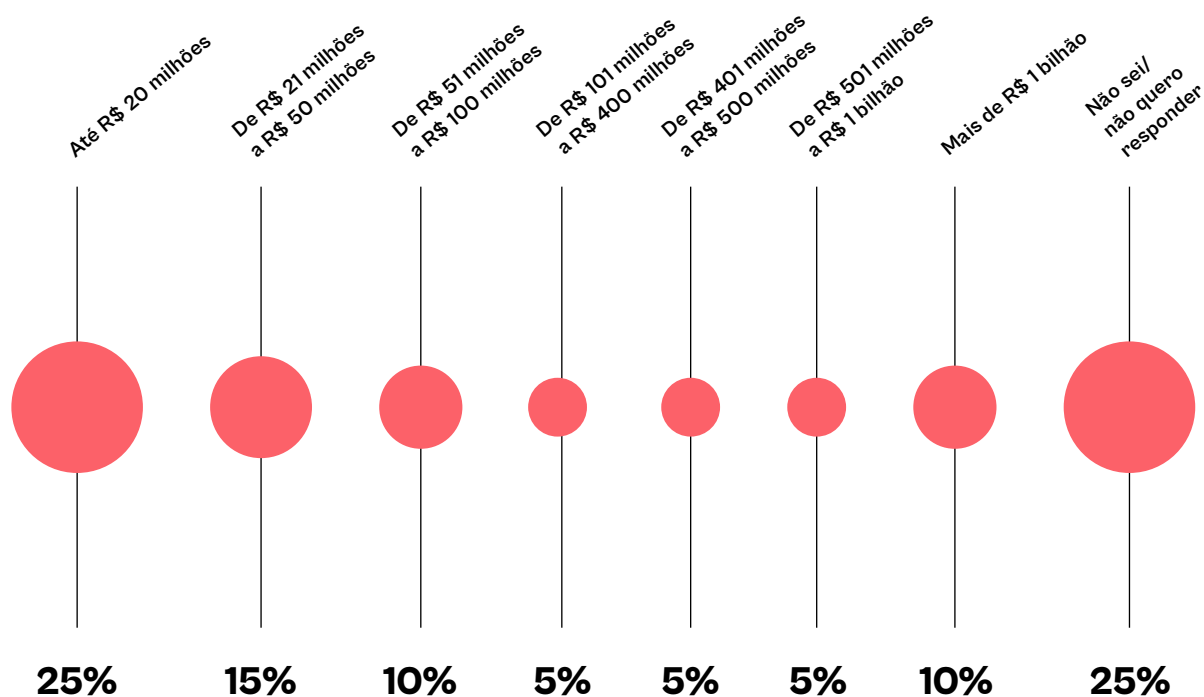
A pesquisa Transformação digital do RH | Como a tecnologia e a inteligência artificial vão moldar o futuro do RH, realizada entre os dias 7 de junho e 9 de julho de 2024, contou com respostas válidas de 303 profissionais de RH.



Porte da empresa



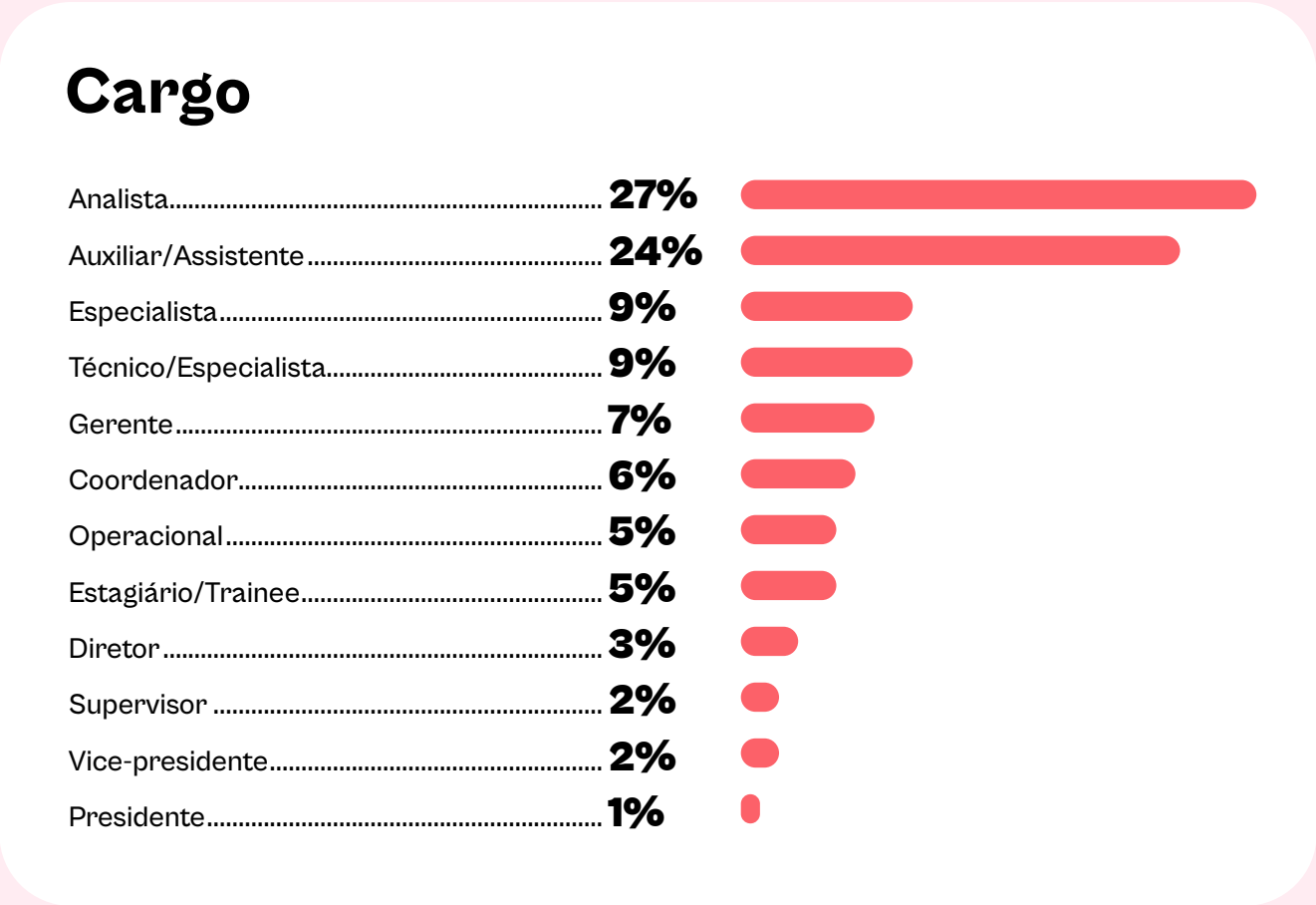
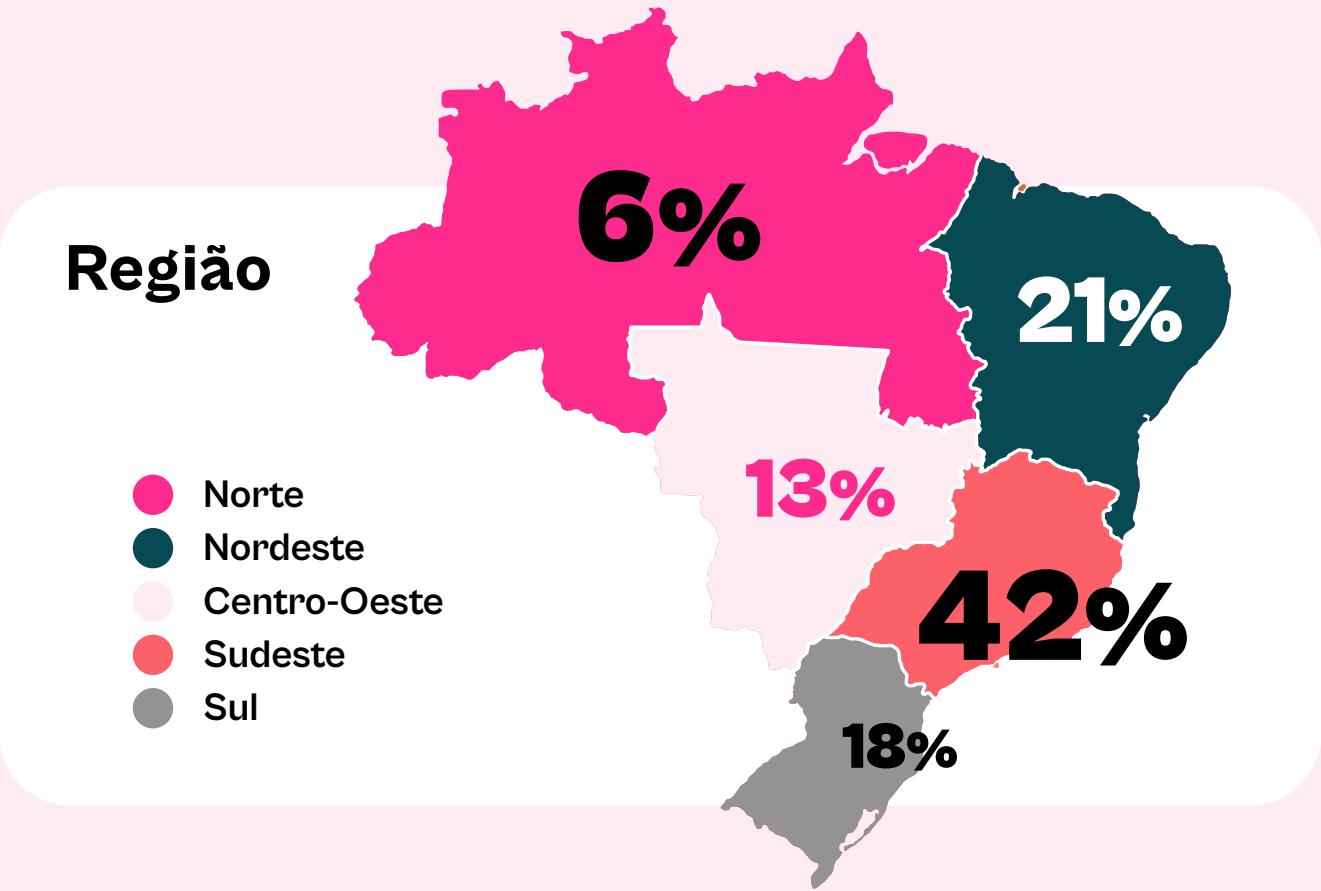
Faturamento em 2023



Setor das empresas

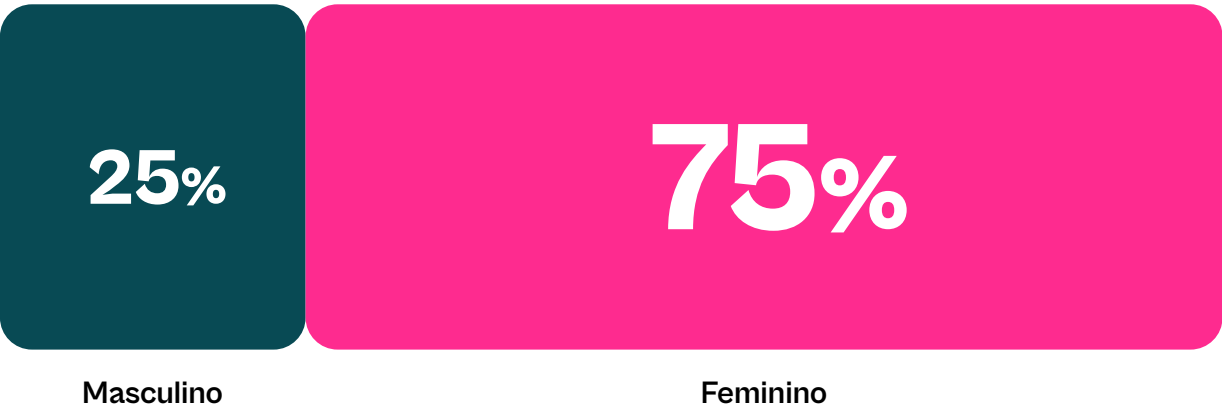


Quem respondeu

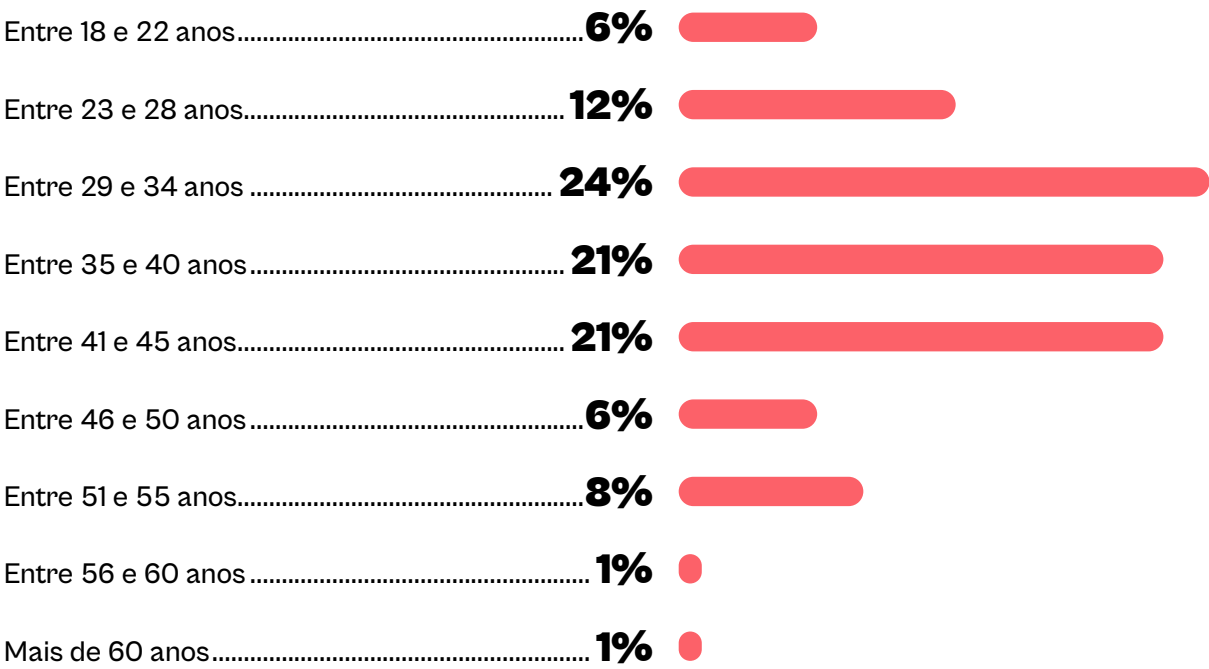


Quem respondeu

Gênero



Idade



Corporação



Um novo RH

A transformação digital no RH vive um momento crucial, com a tecnologia e a inteligência artificial desempenhando papéis fundamentais para a evolução da área.

O RH, historicamente visto como uma área burocrática e coadjuvante, agora se vê diante da oportunidade de se tornar um protagonista na gestão estratégica dos negócios.

A automatização de processos com ajuda da tecnologia oferece a possibilidade de liberar o RH de tarefas repetitivas para desempe-

nhar atividades de alto valor para a empresa, como a inovação em gestão de pessoas e a tomada de decisões baseadas em dados.

Essa mudança, embora desafiadora, é essencial para que o RH se alinhe às necessidades das organizações atuais. E o melhor de tudo, os dados indicam que esse caminho pode trazer mais realização para os profissionais da área.

Nasce um novo RH, mais tecnológico, eficiente, produtivo e feliz.



Sobre a **Think Work**

A **Think Work** é uma plataforma de conhecimento voltada à gestão de pessoas, centrada em potencializar o papel estratégico dos profissionais de Recursos Humanos nas empresas. Oferecemos conteúdo dinâmico, ferramentas práticas e conexões relevantes para capacitar o RH a tomar decisões assertivas em um mundo em constante evolução. Nosso objetivo é proporcionar informações atualizadas sobre temas relevantes, trazendo inovação e aplicabilidade para o dia a dia do RH. Na **Think Work**, buscamos fortalecer a comunidade de RH, tornando-a apta a enfrentar os desafios de um ambiente empresarial em constante transformação.

Sobre a **flash**

A **Flash** é uma plataforma de gestão da jornada de trabalho que oferece soluções completas para benefícios, despesas corporativas e gestão de pessoas. Pioneira no mercado de benefícios flexíveis, a empresa ajuda a desburocratizar processos corporativos para que os colaboradores possam aproveitar ao máximo o seu potencial no que é mais importante. Atualmente, possui 1.5 milhão de usuários e mais de 30 mil empresas clientes. Em 2022, levantou 100 milhões de dólares em uma rodada de investimento liderada pelos fundos Battery Ventures e Whale Rock.

Sobre o e-book

Edição: Daniela Moreira e Tatiana Sendin

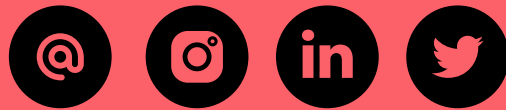
Textos: Daniela Moreira e Tatiana Sendin

Tabelas e indicadores: Matthias Wegener

Diagramação: Estúdio Cosmo

Think Work

CONHEÇA
CURTA
COMPARTILHE



Diagramação: Estúdio Cosmo (estudiocosmo.criacao@gmail.com)

