

snaq



HR TECH E A EVOLUÇÃO DOS BENEFÍCIOS



ABRIL 2022

A Snaq é uma plataforma de conteúdo sobre inovação, startups e tecnologia. Nosso propósito é levar ao público informações e conteúdos relevantes de maneira clara, simples e objetiva.

RESUMO DE NOTÍCIAS

Curadoria semanal de notícias sobre inovação, startups e tecnologia diretamente no seu e-mail

[ACESSAR](#)

REPORTS

Relatórios mensais com aprofundamento de temas de inovação

[ACESSAR](#)

INSTAGRAM

Infográficos e notícias relevantes de maneira simples e visual

[ACESSAR](#)

+1 milhão

de pessoas alcançadas mensalmente

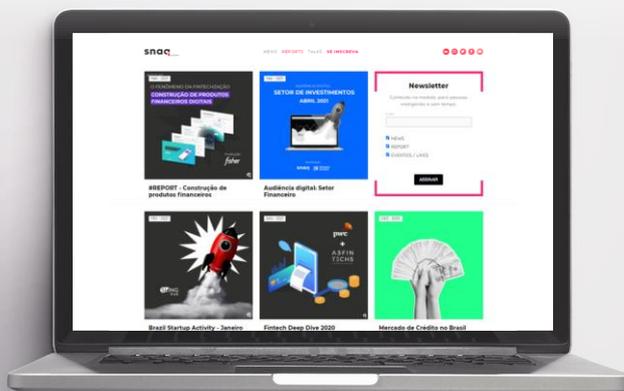
PANORAMA GERAL E USO DE TECNOLOGIA	04
IMPACTO COVID	07
INVESTIMENTOS EM HR TECH	10
BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS NO CONTEXTO ATUAL	12
PALAVRA DO ESPECIALISTA	18
REFERÊNCIAS E TERMO DE USO	20

Recebeu esse report?

Se inscreva para receber os próximos em **primeira mão!**

QUERO ME INSCREVER

CONFIRA TODOS OS NOSSOS REPORTS





PANORAMA GERAL E USO DE TECNOLOGIA

EVOLUÇÃO DO TRABALHO E TENDÊNCIAS

Nos últimos anos, os modelos de trabalho e a forma como o abordamos vem passando por uma revolução. Com isso, o RH também evoluiu, focando cada vez mais na experiência e jornada do colaborador, impulsionado por demandas da sociedade, novos perfis geracionais, avanços na tecnologia, novos modelos de negócio, entre outras forças. Mas quando a pandemia mandou parte relevante dos colaboradores para o home-office e a preocupação com a saúde de forma geral foi potencializada, essa revolução ganhou um novo

ritmo, ainda mais acelerado, com novas demandas e tendências se somando àquelas que já estavam em curso.

Baseado nessa nova realidade, separamos algumas tendências apontadas pelo International Workplace Group (IWG) e pelo LinkedIn Employer Branding Statistics¹ que devem guiar o futuro do trabalho. Com elas é possível perceber a relação direta com à mudança no modelo de trabalho - híbrido e remoto - além do foco na experiência do colaborador.

RH - RELAÇÕES HUMANAS

Reconhecimento de que pessoas não são commodities. Companhias perceberam que o bem-estar e felicidade dos colaboradores impactam a produtividade e estão investindo na saúde mental e bem-estar, além de melhorar a comunicação.

HIPER FLEXIBILIDADE

Até pouco tempo, trabalhar de casa era algo que precisava ser negociado e nem sempre aceito. O modelo de trabalho flexível se tornou um benefício e diferencial competitivo.

DISPERSÃO DA FORÇA DE TRABALHO

As companhias estão estabelecendo novas métricas para produtividade, mais focadas em performance e comprometimento dos colaboradores.

DESENVOLVIMENTO DE NOVAS REGIÕES

Outro impacto do modelo híbrido é o desenvolvimento e expansão de novas cidades e regiões, principalmente fora dos grandes centros. As pessoas estão buscando um melhor equilíbrio entre custo e qualidade de vida.

MÉTRICAS DE PRODUTIVIDADE

Ao invés da medição estar no horário de trabalho, as companhias estão encontrando métricas e ferramentas de produtividade para medir a performance e comprometimento dos colaboradores.

EMPLOYER BRANDING E BEM-ESTAR

Segundo o LinkedIn, 72% dos recrutadores concordam que a marca e a reputação da empresa impactam o recrutamento e no resultado. As empresas perceberam também que o bem-estar dos funcionários afeta a produtividade.

ESG

Diminuição do trânsito e emissão de carbono em função dos deslocamentos, cidades mais sustentáveis, melhoria da saúde e bem estar dos funcionários são apenas alguns dos benefícios que podem ser alcançados com um modelo híbrido.

DESIGN DE EXPERIÊNCIA

Apesar do crescimento da colaboração virtual, os escritórios ainda tem sua função. Muitos acreditam que eles se transformarão em hubs sociais, com espaços de interação e bem-estar ao invés de mesas de trabalho.

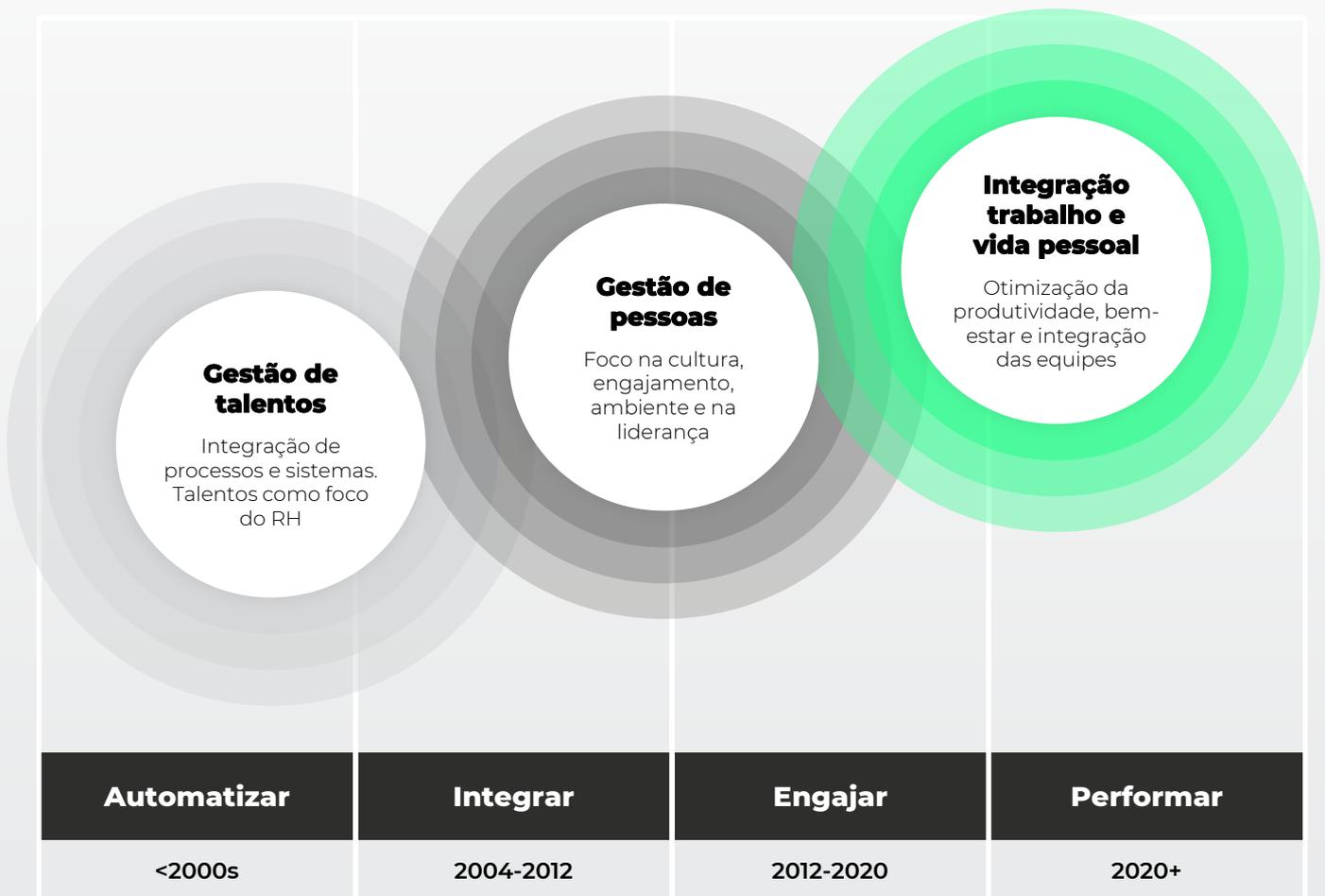
¹ <https://assets.iwgp.com/image/upload/v1643045613/IWG/MediaCentre/hpd65ydmjsjsovoknfgfu.pdf>
<https://medium.com/market-one-capital-corner/2021-hr-tech-challenges-af9af6070238>

DO PROCESSO PARA A EXPERIÊNCIA

Essas novas tendências e demandas exigem que as empresas se adaptem e, segundo o estudo HR Tech Market 2021³, estão provocando uma mudança na forma de atuação do RH, no seu escopo e nas tecnologias aplicadas. De acordo com o autor,

vivemos um momento de migração do HR Tech para o Work Tech, que contempla não só nos processos de RH, mas toda a jornada e experiência dos colaboradores na empresa com a adoção de cada vez mais serviços, plataformas e ferramentas.

SISTEMAS DE REGISTRO	SISTEMAS DE TALENTO	SISTEMAS DE ENGAJAMENTO	SISTEMAS DE TRABALHO
<p>Décadas de 1970 e 1980</p> <p>Foco na automação transacional e manutenção de registros</p> <p>Mainframe e servidores da empresa</p> <p>Bases de dados relacionais</p>	<p>Décadas de 1990 e 2000</p> <p>Foco no recrutamento, desenvolvimento, performance e gestão</p> <p>Sistemas de automação e integração com features sociais e mobile</p> <p>Analytics como módulos</p>	<p>Décadas de 2010 e 2020</p> <p>Foco em plataformas cloud-based integradas de HCM</p> <p>Desenhado para ser user-friendly</p> <p>Mobile e social first, com analytics <i>embedado</i></p>	<p>2021 em diante</p> <p>Foco na jornada do colaborador, nas necessidades diárias e interações</p> <p>Integrado com ferramentas de comunicação e interação</p> <p>Uso de IA</p>



³ https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/04/HR_TechMarket_2021_v7.pdf

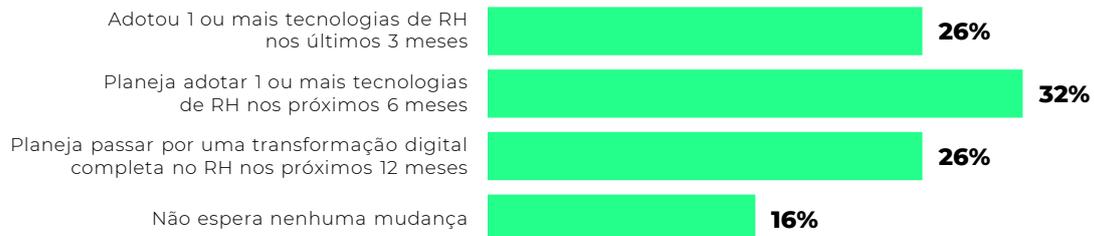


IMPACTO COVID

Não é por acaso que 2020 e 2021 foram identificados como um novo momento de evolução. A pandemia se tornou um dos maiores aceleradores de mudança no ambiente e modelo de trabalho, forçando diversas organizações a investirem em novas tecnologias em praticamente todas as frentes

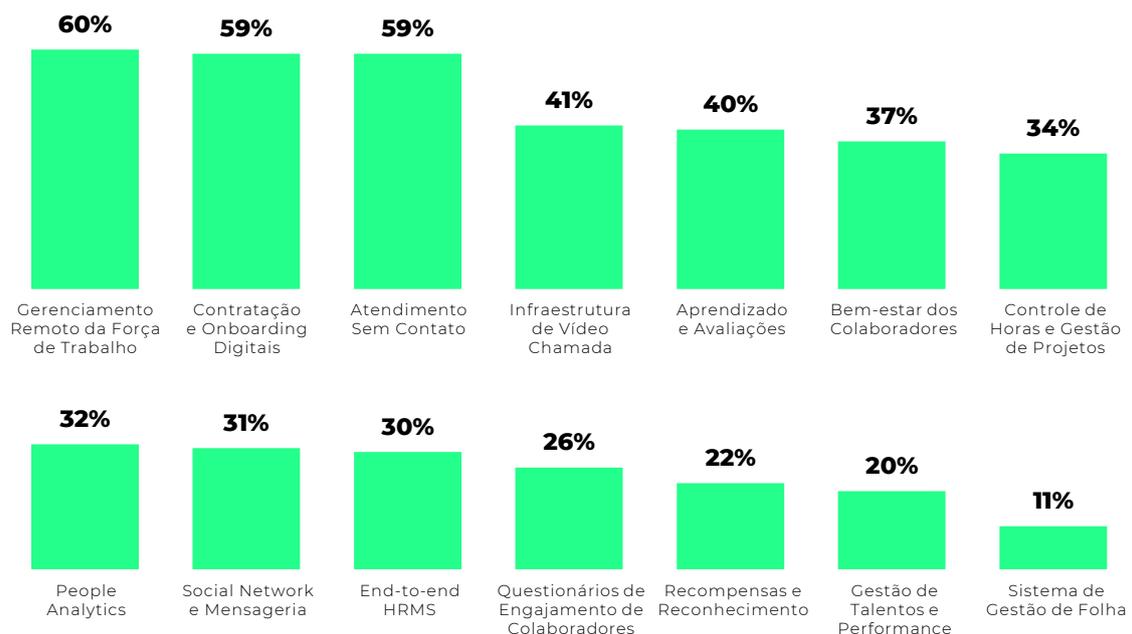
de atuação do RH. Segundo pesquisa da Darwinbox⁴ com 188 profissionais de RH de 145 empresas, 84% afirmaram ter adotado ou pretendem adotar nos próximos 12 meses pelo menos uma solução de HR Tech.

O QUE MUDOU (OU ESPERA QUE VÁ MUDAR) NO STACK DE TECNOLOGIAS DE RH NA SUA ORGANIZAÇÃO PARA LIDAR COM O NOVO NORMAL PÓS COVID-19?



Fonte: The State Of HR Technology in the Post-covid Workplace

INTRODUZIDO OU MELHORADO DURANTE A PANDEMIA OU PRETENDE INTRODUIR NO FUTURO

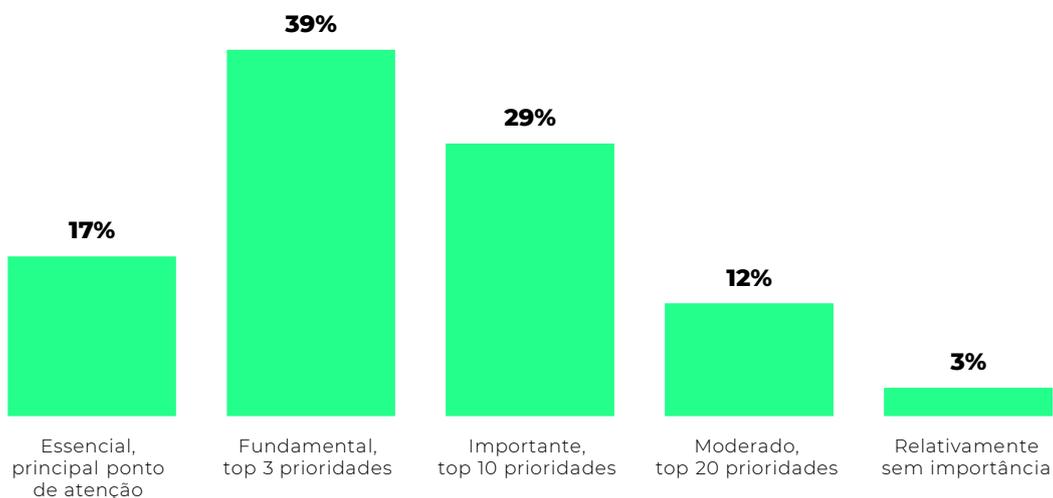


Fonte: The State Of HR Technology in the Post-covid Workplace

⁴ <https://explore.darwinbox.com/lp/state-of-hr-tech-post-covid-report>

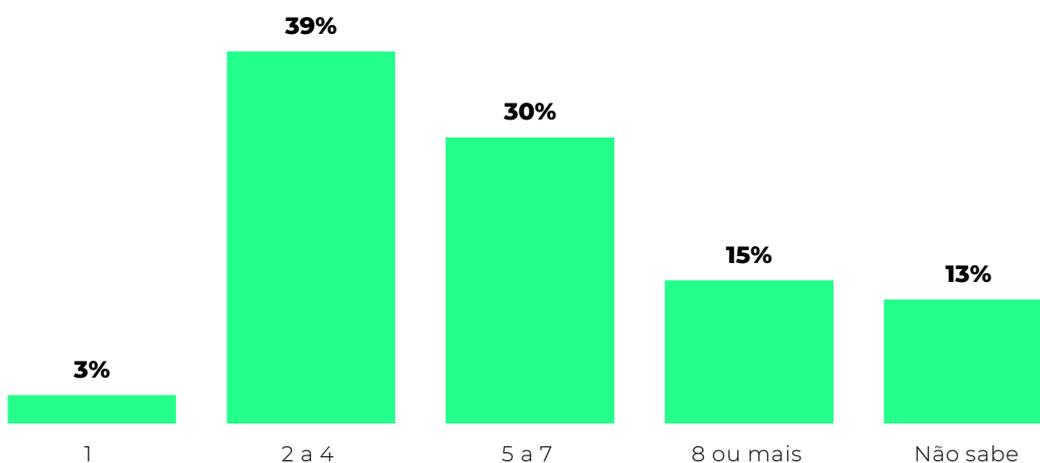
Ainda sobre a importância e aumento do uso de tecnologia, o estudo The State of Today's HR Tech Stack 2021⁵, conduzido pelo hr.research Institute com 418 profissionais de RH revelou a importância do uso de tecnologia.

COMPARADO A OUTROS ASSUNTOS DO RH, QUÃO IMPORTANTE É TER UM STACK ROBUSTO DE TECNOLOGIA?



Fonte: The State of HR Tech Stack 2021

QUANTAS SOLUÇÕES COMPÕEM O STACK DE TECNOLOGIA DO RH NA SUA ORGANIZAÇÃO?



Fonte: The State of HR Tech Stack 2021

⁵ https://www.hr.com/en/resources/free_research_white_papers/the-state-of-hr-tech-stack-2021-research-report_krf8s1gf.html



INVESTIMENTOS EM HR TECHS

INVESTIMENTOS EM HR TECH

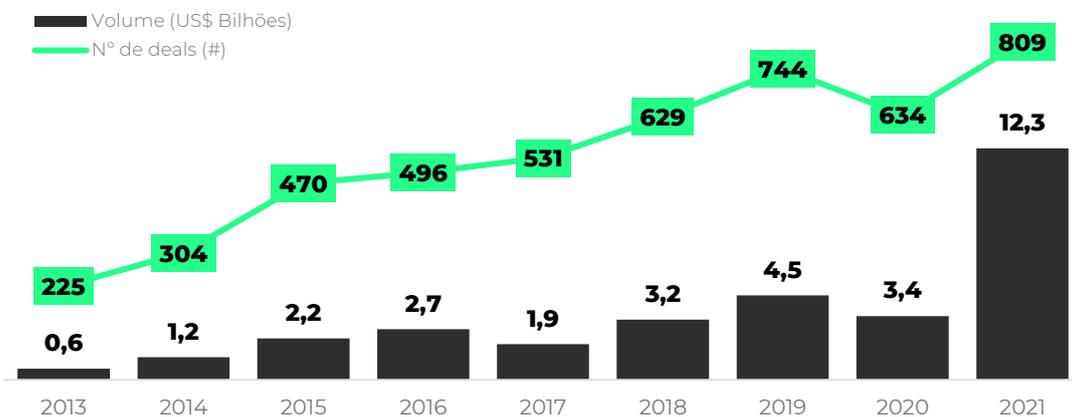
Este cenário de constante evolução vem impulsionando o uso da tecnologia e de novos produtos como parte fundamental não só do aumento de eficiência de processos tradicionais, mas também como facilitador do novo modelo de trabalho - remoto/híbrido - e como oferta de soluções para suprir as atuais demandas dos colaboradores.

O RH, uma área que por vezes era visto como burocrática, passou a ser cada vez mais fundamental como promotor do bem-estar dos

colaboradores e importante ferramenta de produtividade, engajamento e retenção. Nesse contexto, o investimento global em HR Techs foi recorde em 2021, com um crescimento no volume investido ao redor do mundo de 260% em relação a 2020 segundo dados do Pitchbook⁶.

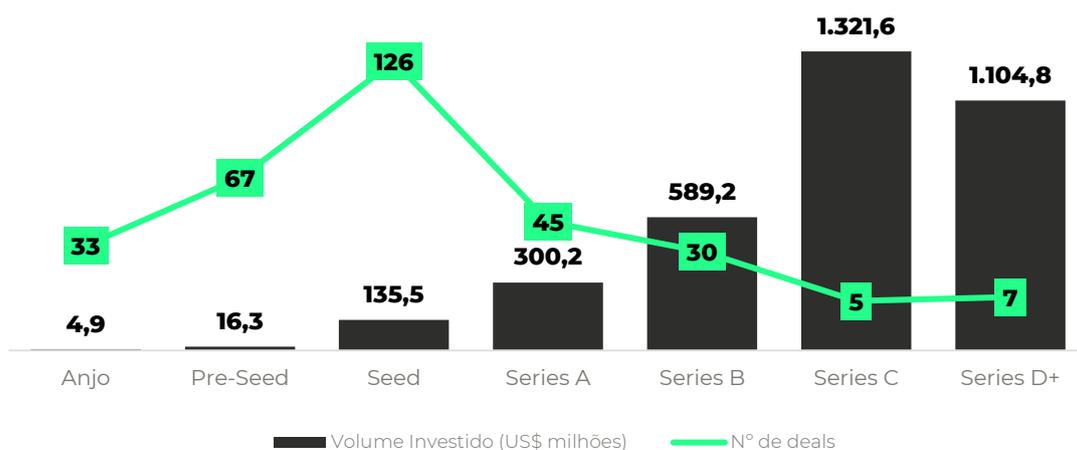
Já no Brasil, dados do Distrito HR Tech Report 2021⁷, apontam que entre 2000 e setembro de 2021 foram investidos mais de US\$ 3 bilhões em HR Techs, sendo mais de 70% desse volume em rodadas Serie C em diante.

INVESTIMENTOS GLOBAIS DE VENTURE CAPITAL EM HR TECHS



Fonte: Pitchbook

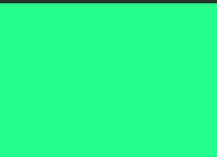
INVESTIMENTOS DE VENTURE CAPITAL EM HR TECHS - BRASIL



Fonte: Distrito HR Tech Report 2021⁷

⁶ <https://pitchbook.com/news/articles/human-resources-hr-venture-capital-diversity-remote-work>

⁷ <https://materiais.distrito.me/mr/hrtech-report>



BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS NO CONTEXTO ATUAL

HR TECHS - BRASIL

Dentro do stack de tecnologia hoje disponível para o RH, temos desde soluções que passam por toda a jornada do colaborador na empresa, começando pela contratação, passando pela gestão, aprimoramento e cuidado, até o desligamento.

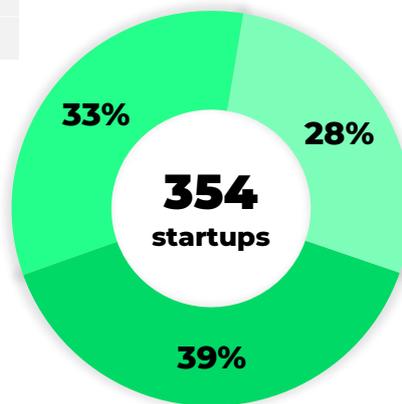
Segundo report do Distrito⁷, no Brasil temos 354 startups atuando no setor, sendo quase 40% focadas em aprimoramento e cuidados, em linha com as tendências observadas no primeiro capítulo deste report.

HR TECHS BRASILEIRAS POR ATUAÇÃO

Fonte: Distrito HR tech Report 2021⁷

Contratação		117
Banco de talentos		56
Processo seletivo		36
Contratação flexível		17
On/Offboarding		8

Gestão		98
Gestão de time e processos		47
Software de RH		29
Gestão de ponto		22



Aprimoramento e Cuidados		139
Desenvolvimento de Skills		43
Engajamento e Performance		36
Benefícios		28
Qualidade de Vida		20
Diversidade e Inclusão		12

⁷ <https://materiais.districto.me/mr/hrtech-report>

BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

Entre as soluções mostradas acima, um dos temas em destaque tem sido o de benefícios flexíveis. Manter o engajamento e o bem-estar da equipe, ainda mais em um momento de transição nos modelos de trabalho, exige flexibilidade e empatia das empresas e é nesse contexto que os benefícios flexíveis ganham cada vez mais relevância.

A primeira vez que se ouviu falar sobre o assunto foi nos Estados Unidos durante os anos de 1970. Gradualmente, o tema vem se popularizando ao redor do mundo por diversas empresas dos mais

variados setores e como importante ferramenta de atração e retenção de talentos.

Segundo estudo da Creditas [Benefícios Flexíveis], benefícios flexíveis são definidos como toda e qualquer vantagem financeira que um colaborador recebe da empresa onde trabalha, que não seja nenhuma das remunerações previstas em lei - salário, férias e 13º são alguns exemplos desses direitos.

BENEFÍCIOS FIXOS DEFINIDOS POR LEI

Vale-transporte
Férias
Abono de férias
13º salário
FGTS
Contribuição sindical
Licença-maternidade
Aposentadoria
Auxílio-doença
Entre outros

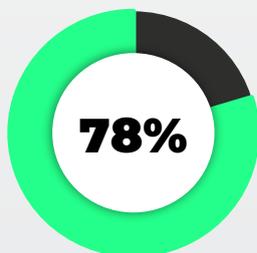
EXEMPLOS DE BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

Vale-alimentação
Vale-refeição
Empréstimo consignado
Adiantamento salarial
Assistência média e odontológica
Bolsa de estudo
Horário flexível
Seguro de vida
Previdência privada
Entre outros

VANTAGENS

- Aumento na **produtividade**
- Maior **engajamento** do colaborador
- Melhora no **bem-estar** do colaborador
- Diminuição de **turnover**
- Atração de **talentos**

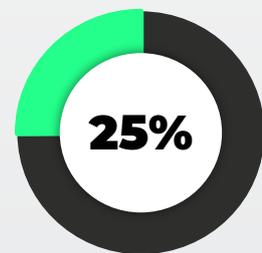
Segundo uma pesquisa feita pela Creditas em 2021 com funcionários CLT no Brasil, foi possível descobrir alguns pontos de atenção a respeito da importância do pacote de benefícios para os colaboradores:



dos participantes afirmam que os benefícios são tão ou mais importantes que a remuneração e oportunidade de crescimento para escolher um emprego



dos colaboradores estão totalmente satisfeitos com a política de benefícios oferecida por sua empresa



das pessoas que trocaram de emprego nos últimos 2 anos o fizeram por conta do pacote de benefícios

Benefício flexível é entender que a vida do colaborador como um todo impacta de forma profunda o bem-estar e, conseqüentemente, a produtividade no trabalho. Atuar apenas em questões internas da empresa (ambiente de trabalho, escritório, horários...) tem um alcance e um potencial de melhoria limitado na vida do colaborador.

Os problemas financeiros dos colaboradores impactam diretamente nos resultados da empresa

Problemas pessoais interferem na **saúde dos trabalhadores**

8,8x

Mais chance de ter insônia⁸

4,9x

Mais chance de sofrer de depressão⁸

3,8x

Mais chance de ter ataque de pânico⁸

Diminuem a **produtividade** da equipe e aumentam o **turnover**

19%

Produzem menos quando têm contas em atraso⁹

32%

Fazem trabalho extra quando falta dinheiro⁹

37%

Buscam um novo emprego para pagar as contas e quitar dívidas⁹

CARTÕES

Provavelmente, quando se fala em benefício flexível, a primeira imagem é a dos cartões que acumulam em um único plástico os antigos VA, VR e VT, além da função crédito para compra de artigos de home office, por exemplo. Nesse universo, antes dominado por grandes empresas como Ticket, Sodexo, VR e Alelo, a concorrência aumentou de forma considerável nos últimos anos. Além de fintechs como Flash, Caju, Alymente e Vee (agora Swile) que nasceram focadas nesses produtos, grandes startups como Creditas e iFood também montaram as suas ofertas.

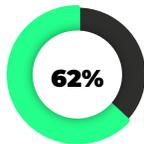


⁸ Employers Guide to Financial Wellbeing 2018/19

⁹ Kantar Ibope Media Janeiro/2020

SAÚDE FINANCEIRA

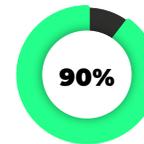
Além dos benefícios financeiros “em dinheiro”, existem também diversas soluções oferecidas e facilitadas pelas empresas através de parceiros como antecipação de salário, crédito consignado, previdência privada, educação financeira, entre outras, que ajudam os colaboradores a organizarem suas finanças.



dos colaboradores possuem mais de 50% da renda comprometida com dívidas¹⁰



dos respondentes afirmam que seus problemas financeiros afetam diretamente a produtividade no trabalho¹⁰



Dos colaboradores acredita que a empresa deveria ter um papel ativo na educação financeira dos seus funcionários¹⁰



**EMPRÉSTIMO
CONSIGNADO**



**ANTECIPAÇÃO
SALARIAL**



**PREVIDÊNCIA
PRIVADA**



bxblue



facio

onze



SAKS

Xerpay

SAÚDE, BEM-ESTAR, EDUCAÇÃO E OUTROS

Existe ainda toda uma gama de soluções oferecidas aos colaboradores que, apesar de não se enquadrarem na definição da página anterior de benefícios flexíveis por não serem vantagens financeiras, são importante diferencial competitivo e instrumento de melhoria de qualidade de vida do colaborador.



**SEGURO
DE VIDA**



**CULTURA
E LAZER**



**AUXÍLIO
HOME-OFFICE**



**SAÚDE
MENTAL**



DESCONTOS



**PLANO
DE SAÚDE**



**WELLBEING
E FITNESS**



EDUCAÇÃO

alice

allya

férias&co.

Gympass



pipo saúde



NewValue



vittude



zenklub

¹⁰ Pesquisa feita pela Credits em 2021 com funcionários CLT no Brasil

SAUDE FINANCEIRA VS BEM-ESTAR

Para compreender e aprofundar no tema da relação entre saúde financeira e bem-estar, a Creditas e o Ibope Inteligência, a partir de uma pesquisa¹¹ com 1.000 pessoas com contrato CLT, desenvolveram um Índice de Saúde Financeira e correlacionaram com indicadores de felicidade, estresse e sono. Os

resultados, mostrados abaixo, deixam clara a correlação entre bem-estar e saúde financeira.

Os respondentes foram divididos em 5 grupos de acordo com o comportamento financeiro (score), e depois comparados os índices de felicidade, estresse e sono de cada um.

SCORE 1

Gasta mais do que ganha e não consegue guardar dinheiro

SCORE 2

O dinheiro não dá até o fim do mês e atrasa pagamentos com frequência

SCORE 3

O pagamento das contas está em dia e já tem alguma informação sobre finanças, mas ainda sente dificuldades em guardar dinheiro

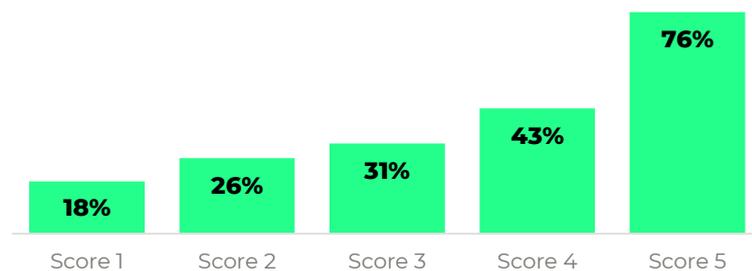
SCORE 4

Possui investimentos e um planejamento financeiro

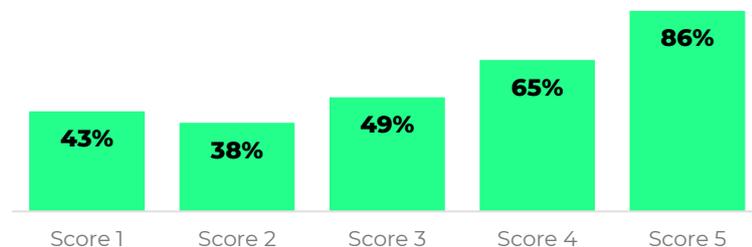
SCORE 5

As finanças fazem parte do seu estilo de vida e usa essas informações a seu favor

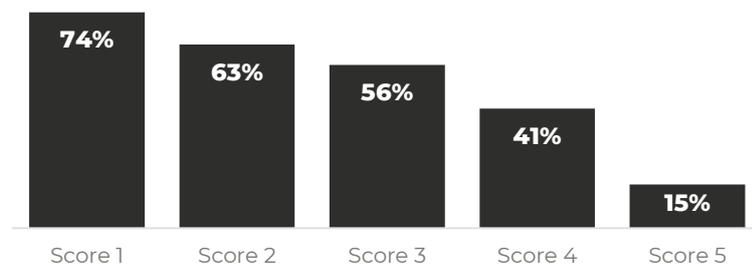
ÍNDICE DE FELICIDADE



ÍNDICE DE QUALIDADE DO SONO



ÍNDICE DE ESTRESSE



¹¹ Impacto das dívidas na performance do colaborador | Creditas



**PALAVRA DO
ESPECIALISTA**



Gustavo Pagotto

Diretor da Creditas @Work



1. Como você enxerga a evolução do papel do RH na vida do colaborador?

O RH precisa ter um papel mais ativo em ouvir (e para isso precisa perguntar) mais sobre as necessidades e demandas de seus colaboradores. Cada pessoa tem uma realidade e o RH precisa ter um leque flexível de serviços e benefícios para garantir a qualidade de vida, satisfação e engajamento de seus colaboradores. Para viabilizar tudo isso, o RH precisará de parceiros e fornecedores que consigam atendê-lo de forma ágil e confiável.

2. A Creditas nasceu como uma fintech de crédito e hoje tem uma gama de soluções voltadas para o RH. Na sua visão, será cada vez mais comum essa overlap de soluções entre HR Techs e Fintechs?

Nosso papel é ajudar as pessoas a viabilizarem novas conquistas - especificamente na nossa unidade Creditas @Work ajudamos os colaboradores de empresas privadas via RH nessa nossa missão, pois temos um denominador comum e que todos querem potencializar que é a remuneração do trabalhador. Na minha opinião, todos os fornecedores / parceiros do RH estão de transformando em plataformas de solução para os colaboradores e ajudarão cada vez mais na construção de estratégias de recursos humanos mais inteligentes.

3. Quais os impactos positivos na vida dos colaboradores vocês têm percebido com a oferta de benefícios flexíveis?

Quando o tema é benefícios, as pessoas querem flexibilidade. No entanto, isso sempre foi um desafio para o RH para gerir muitos fornecedores, pois os recursos operacionais são limitados. O cartão de benefício flexível é um sucesso entre colaboradores pois agora eles podem gastar essa parte da sua

remuneração onde lhes for mais conveniente (sempre respeitando as políticas da empresa). Agora só o cartão não é suficiente: o que temos visto é que colaboradores querem saber usar melhor seus benefícios e querem ajuda do RH para cuidar das suas finanças para potencializar o seu salário.

4. Como facilitar a implantação de todos esses benefícios na empresa como um todo, para que os colaboradores possam tirar o máximo proveito deles e ao mesmo tempo facilitar a vida do RH na implantação?

Hoje em dia o RH tem muitas opções, o que é ótimo. A minha sugestão é buscar parceiros com experiência de mercado (peçam referências de cases) e que tenha o maior leque de serviços possíveis para seu colaborador. Entre esses serviços, vale atenção especial para o atendimento direto ao colaborador, pois normalmente o lançamento de novos benefícios aumenta a demanda de atendimento nos departamentos pessoais e existem fornecedores que podem atender os funcionários diretamente.

5. Hoje vemos uma gama de soluções de benefícios surgindo, como a Creditas se diferencia dos concorrentes?

A Creditas é a pioneira no mercado brasileiro em lançar uma carteira de benefícios para o RH, simplificando a gestão de múltiplos fornecedores em um único ponto focal e fazendo um atendimento humanizado e tecnológico diretamente para os colaboradores. Nossa carteira conta com cartão de benefícios flexível, antecipação de salário, educação financeira, planos de saúde e odontológico, seguro de vida, crédito consignado, previdência privada e uma loja virtual para compra com desconto em folha.

Gustavo Pagotto é o diretor de Creditas @Work, unidade de negócio de benefícios corporativos da Creditas. Com ampla experiência nos setores de tecnologia, internet e fintechs (atuou em empresas como LinkedIn, TOTVS e Bayer), liderou estratégias de go-to-market e escalou organizações de vendas diretas e canais em toda a América Latina. Graduado em Administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP), pós-graduado em Gestão de Negócios e Valorização de Empresas na Fundação Instituto de Administração (FIA) e com especialização em liderança global na Harvard Business School (HBS), também é investidor anjo, mentor e advisor em diversas startups e aceleradoras.



REFERÊNCIAS E TERMOS DE USO

REFERÊNCIAS

https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/04/HR_TechMarket_2021_v7.pdf

<https://assets.iwgplc.com/image/upload/v1643045613/IWG/MediaCentre/hpd65ydmjsjsovoknfgfu.pdf>

<https://medium.com/market-one-capital-corner/2021-hr-tech-challenges-af9af6070238>

https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/04/HR_TechMarket_2021_v7.pdf

<https://explore.darwinbox.com/lp/state-of-hr-tech-post-covid-report>

https://www.hr.com/en/resources/free_research_white_papers/the-state-of-hr-tech-stack-2021-research-report_krf8slgf.html

<https://pitchbook.com/news/articles/human-resources-hr-venture-capital-diversity-remote-work>

<https://materiais.distrito.me/mr/hrtech-report>

https://resources.salaryfinance.com/hubfs/Campaigns/Guide2018/Employers_Guide_to_Financial_Wellbeing_2018-19.pdf

<https://seja.flashapp.com.br/beneficios/ebook-beneficios-flexiveis>

[Impacto das dívidas na performance do colaborador | Credits](#)

Imagem da capa: Freepik

TERMOS DE USO

Esta apresentação foi elaborada pela Snaq com informações disponíveis ao público. A Snaq não faz qualquer representação ou garantia quanto à exatidão, plenitude e confiabilidade das informações estimativas ou projeções contidas nessa apresentação. Nada neste material deve ser entendido como uma promessa, recomendação ou representação do passado ou do futuro. A Snaq se exonera, expressamente, de toda e qualquer responsabilidade relacionada ou resultante da utilização deste material.

Este material foi preparado apenas para fins informativos e não deve ser interpretado como uma oferta de compra ou venda de quaisquer valores mobiliários ou instrumentos financeiros.

Todas as informações e conteúdos presentes neste material são de propriedade dos seus realizadores. É vedada sua utilização para finalidades comerciais e publicitárias sem prévia autorização. Estão igualmente proibidas a reprodução, distribuição e divulgação total ou parcial, de textos, figuras, gráficos e dados aqui presentes, sob qualquer adulteração e sem que a fonte seja citada. Caso queira usar partes ou o todo do conteúdo aqui presente entre em contato conosco.

CONTATO



snaq



Julia Dal'Ava

julia@snaq.co