

# O guia para comprar um Software de RH

Um guia para gestores de RH no  
mundo digital



“

O desafio decisivo para as empresas de hoje é a digitalização das funções de RH, se os líderes souberem como fazê-lo corretamente. O ritmo da inovação e estabilidade das soluções já comprovadas de software RH estão a impulsionar uma mudança radical na forma como o trabalho de RH é feito.

*EY Eight forces driving HR transformation*

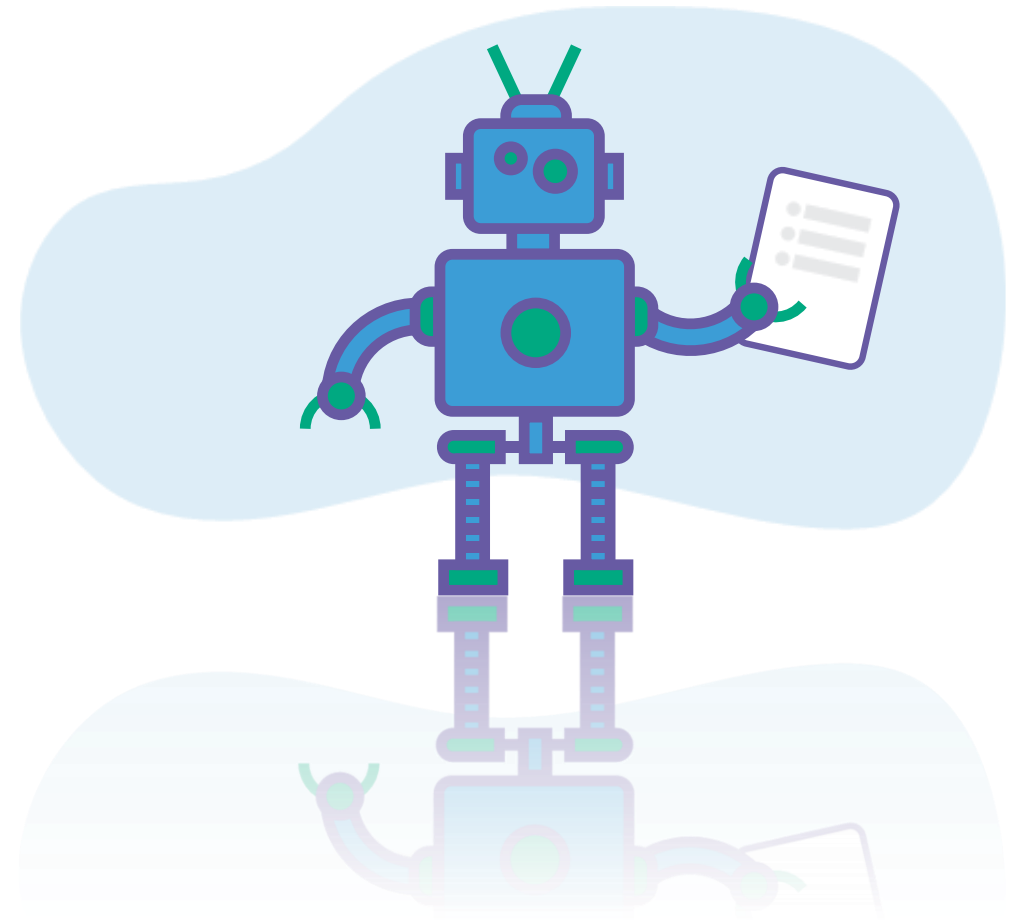
# A oportunidade para o RH

---

Os profissionais de RH em empresas de todos os setores e dimensões estão sob crescente pressão para fazer malabarismos com as exigências diárias do seu papel e as necessidades a longo prazo da empresa.

As mudanças políticas, sociais, económicas e técnicas tiveram - e continuarão a ter - um impacto fundamental no local de trabalho, levantando questões sobre como será o trabalho no futuro e como as organizações podem continuar a prosperar.

Os recursos humanos têm sido pressionados, mais do que nunca, a assumir a responsabilidade de ajudar as empresas a tornarem-se mais Digital. O processo começa com a transformação digital dos recursos humanos e graças aos líderes que exploram novas tecnologias, plataformas e formas de trabalhar.



“

*Não é mais possível gerir os recursos humanos sem uma abordagem assertiva à tecnologia, porém com todas as opções oferecidas, pode-se criar confusão. Estamos na "revolução das nuvens" há mais de dez anos, e a transição de sistemas baseados em processos para sistemas de experiência tem sido conturbada.*

.

*Josh Bersin*

*2020 Predictions: Reinventing Work, Reinventing HR,  
Reinventing Ourselves*

# Navegar no futuro digital

---

Para enfrentar este desafio, os profissionais de RH estão a afastar-se de sistemas de RH desatualizados e folhas de cálculo do Excel em favor de soluções de nuvem digital mais acessíveis, envolventes e sustentáveis.

No entanto, com os sistemas de software RH que passam por um período de grande mudança, selecionar o sistema certo para hoje e amanhã está longe de ser simples.

**Este guia destaca as cinco áreas-chave a ter em conta para garantir que o seu sistema de RH possa conduzir a si e à sua força de trabalho até a meta definida.**



# 1. Automação inteligente



“ 3 em cada 5 acreditam que a função de RH rapidamente se tornará irrelevante se não modernizar a sua abordagem de compreensão e planeamento das necessidades futuras da força de trabalho

**KPMG**

*The Future of HR 2020*

---

Nos Recursos Humanos, é fácil perder-se no número de tarefas administrativas que existem. As horas são desperdiçadas com folhas de cálculo para validar ou atualizar informações e na procura de documentos expirados. Centralizar dados e automatizar processos liberta imediatamente os recursos humanos da administração do dia-a-dia e aumenta a precisão e conformidade dos dados.

Os sistemas de RH devem ser suficientemente sofisticados para lidar com as complexidades dos processos quotidianos. Por exemplo, um sistema que gere automaticamente um pedido de férias deve ter a flexibilidade para lidar com uma situação em que vários aprovadores estejam envolvidos ou os próprios aprovadores designados estejam de férias.

Os lembretes sobre questões-chave de conformidade, tais como controlos sobre o direito ao trabalho ou a renovação de certificações obrigatórias, devem ser apoiados por regras que acionam notificações diferentes para pessoas diferentes, dependendo de processos individuais e níveis de sensibilidade ou urgência.

#### *O que buscar:*

- ✓ *Possibilidade de personalizar facilmente diferentes cenários de aprovação, notificações e lembretes para diferentes processos ou unidades organizacionais*
- ✓ *Flexibilidade para inserir revisões e notificações em várias fases*
- ✓ *Liberdade para definir as suas próprias mensagens de e-mail*



## 2. Melhorar a experiência dos colaboradores



“

O papel que o RH desempenhará no alcance de resultados significativos do negócio será vital. E a difusão de uma abordagem mais inteligente na organização exigirá um maior esforço por parte do departamento de RH a fim de evitar o desperdício de recursos, energia e concentração de gestores.

*Gallup*

*HR Must Reinvent the Employee Experience*

---

Para muitos de nós, a verdadeira oportunidade de criar valor a longo prazo a partir do software de RH reside numa abordagem com foco nas pessoas.

Se bem usados, os sistemas de RH podem criar confiança e envolvimento. Se mal utilizado, os funcionários podem sentir que os seus dados estão a ser geridos para exercer controlo sobre eles, e não para apoiá-los. Isto porque a forma como utiliza o sistema de RH transmite uma mensagem aos colaboradores.

Em vez de pensar num sistema de RH como uma ferramenta para recolher e processar dados dos colaboradores, pense em como poderia ajudá-lo a construir confiança e envolvimento, facilitar a mudança e o crescimento e apoiar a colaboração.

*O que buscar:*

**Onboarding:** Como envolver os recém-chegados antes de começarem?

**Empowerment:** Que informação desejam os colaboradores e gestores e como é que um sistema de RH pode ajudá-los a fazer melhor o seu trabalho?

**Local de trabalho:** Pode facilitar a colaboração entre unidades de negócios, divisões e países?

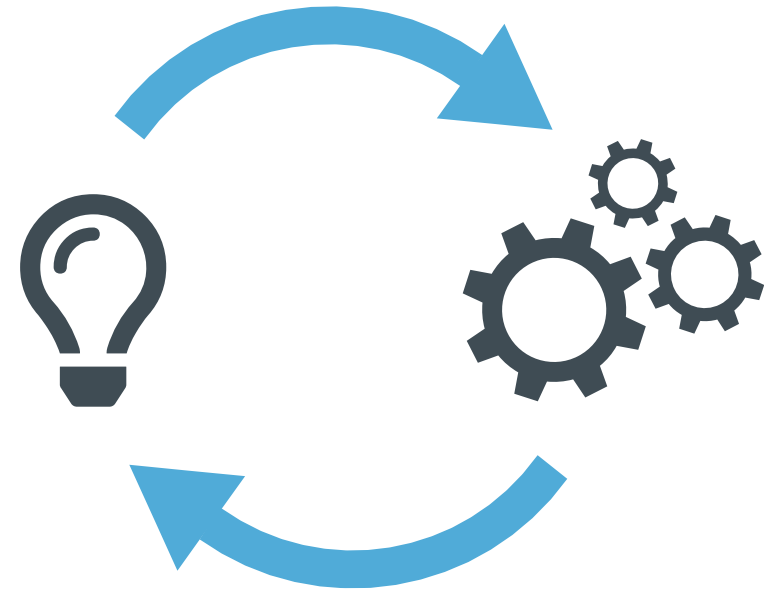
**Comunicação:** como pretende partilhar informações, solicitar feedback e iniciar conversas?

**Check-ins:** É importante facilitar as conversas entre colaboradores e gestores?

**Desenvolvimento:** como deseja ajudar os empregados a crescer?

**Flexibilidade/Trabalho remoto:** é importante saber de onde os empregados trabalham?

### 3. Implementação ágil



---

Poucas equipas de RH podem justificar o tempo e o investimento exigidos por projetos de implementação de software que duram muitos meses, consume seus valiosos tempos, além do custo de dezenas de milhares de euros antes de ocorrer um retorno do investimento.

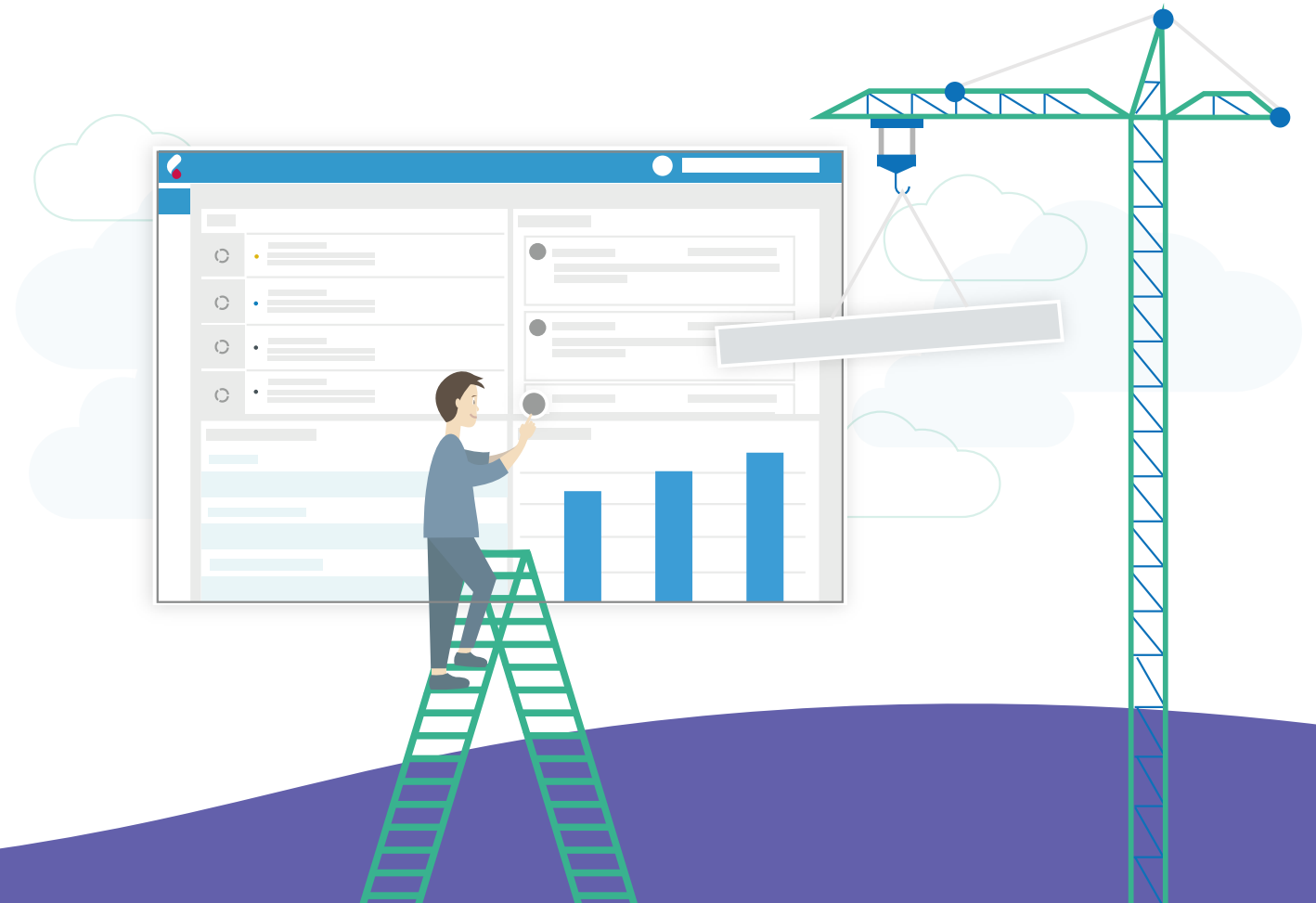
Os sistemas mais obsoletos, caros para implementar e atualizar porque há anos são submetidos a customizações, estão a provar suas limitações diante de soluções mais recentes desenvolvidas do zero para atuar "na nuvem". Projetos de implementação pesados e dispendiosos estão a dar lugar a uma abordagem que visa reduzir custos e dores de cabeça para o cliente.

Projetados especificamente para capacitar profissionais de RH, estes sistemas normalmente combinam ferramentas inteligentes de carregamento de dados com um fornecimento rápido e configuração flexível para refletir as necessidades individuais do cliente.

#### *O que buscar:*

- ✓ *Métodos ágeis de carregamento de dados*
- ✓ *Opções de configuração fáceis de usar (funções de segurança, estruturas organizacionais, nomes de campo, formulários, fluxos de processo, etc.)*
- ✓ *APIs abertos (para integração com soluções de terceiros)*

## 4. RH à prova de futuro



---

Face às mudanças na legislação, nas práticas laborais e nas realidades económicas, uma das principais razões para modernizar o seu sistema de RH é garantir que tenha uma plataforma flexível que pode crescer consigo.

Escolher um sistema ágil e flexível permite-lhe mudar mais rapidamente, adotar novas formas de trabalhar, manter-se mais competitivo e evitar custos desnecessários. Não há nada pior do que ter de ir ao conselho de administração para solicitar verbas porque são necessárias modificações importante no sistema para estar de acordo com mudanças na legislação.

Outras coisas a ter em conta na escolha de uma solução de RH à prova de futuro é a escalabilidade da arquitetura subjacente (como é fácil adicionar novos escritórios, localizações, funcionários ou módulos) e como as atualizações são implementadas.

*Procure um sistema que ofereça:*

- ✓ **Escalabilidade perfeita**, de modo que possa adicionar (ou remover) funcionários, gestores, departamentos, unidades de negócio, funções de segurança, etc., sempre que quiser sem envolver o fornecedor
- ✓ **Ferramentas de configuração acessíveis** que permitem adaptar o sistema a diferentes práticas de trabalho sem o envolvimento de TI ou do fornecedor
- ✓ **Atualizações automáticas gratuitas**, para que tenha sempre as mais recentes funcionalidades e não ser deixado para trás
- ✓ **Infraestrutura Cloud ágil** com base em uma arquitetura multi-tenant
- ✓ **Recursos globais** que o ajudam a cumprir aos requisitos locais, onde quer que os seus funcionários estejam no mundo

✓

## 5. Certeza de datos





“

*As questões de proteção de dados têm impacto na maioria das atividades de RH, desde a gestão de recrutamento e ao registo de dados dos colaboradores até à monitorização do desempenho. É crucial que os empregadores compreendam as suas responsabilidades nos termos da lei de proteção de dados. Devem gerir os dados de forma responsável e manter-se atualizados com os princípios de proteção de dados e desenvolvimentos legais.*

CIPD

- 
- Dados precisos, acessíveis e seguros estão no centro de uma gestão eficaz dos recursos humanos.
  - Os sistemas de RH baseados em fluxo de trabalho vão além de simplificar a coleta e o gerenciamento de dados.. Eles fornecem a profundidade e amplitude de informações necessárias às equipas de recursos humanos e gerentes de linha para melhor apoiar e gerenciar os funcionários da empresa.
  - Alertas e ecrãs gráficos personalizados garantem que os potenciais problemas sejam mais fáceis de identificar a todos os níveis da empresa. A opção de criar, programar e distribuir relatórios automaticamente poupa horas de tempo.
  - No entanto, os dados de RH devem ser geridos de forma responsável, pelo que é fundamental que o sistema forneça a segurança avançada necessária para garantir o cumprimento legislativo e proteger a empresa do risco reputacional.

### *O que buscar:*

- ✓ *Database de RH completo*
- ✓ *Validação e aprovação integradas para garantir a precisão e integridade dos dados*
- ✓ *Facilidade de entrada e upload de dados self-service*
- ✓ *Relatórios e análises integrados*
- ✓ *Segurança avançada, testada de forma independente e certificada (por exemplo, ISO27001)*
- ✓ *Ferramentas de ajuda com a normativa RGPD: por exemplo, eliminar ou anonimizar dados selecionados em momentos específicos*

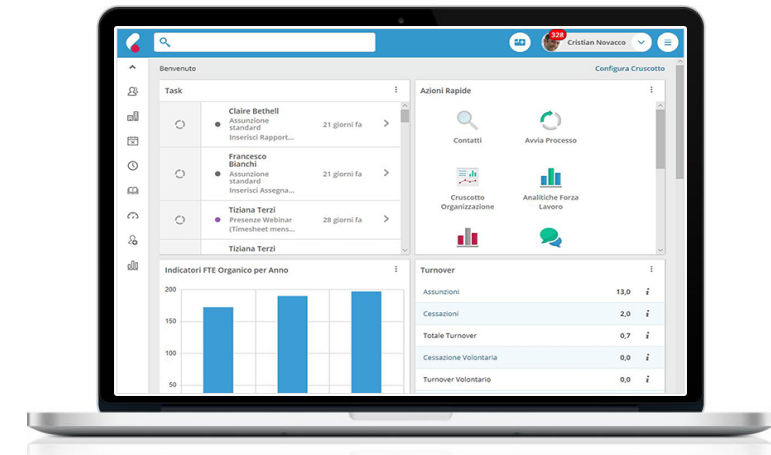
# Hora da mudança

Dadas as exigências atuais dos recursos humanos, atender às expectativas sem o apoio de um moderno sistema de gestão de RH será cada vez mais difícil, senão impossível.

As barreiras à compra de software RH – normalmente tempo e dinheiro – já não existem. Soluções sofisticadas e configuráveis estão disponíveis a uma fração do preço de soluções antigas e raramente exigem um compromisso contratual superior a seis meses.

Sem serviços de instalação ou manutenção dispendiosos ou contratos de longo prazo, os modernos sistemas de RH proporcionam um caminho rápido, eficaz e de baixo risco para o futuro digital, libertando você e seus colegas de burocracia pesada e ajudando as equipas de RH a motivar e entender melhor a sua força de trabalho.

Saiba o que procurar em  
um sistema de RH moderno



Ler mais



# Junte-se a uma comunidade

Com milhares de profissionais de RECURSOS HUMANOS que contam e confiam com o nosso software todos os dias, o Cezanne HR é o sistema escolhido por muitas empresas portuguesas e internacionais.



Atendimento ao cliente excepcional, ótimo custo-benefício e uso intuitivo.

**Software Advice.**



Fácil de usar. Há muitas opções. De grande ajuda nas minhas tarefas diárias..

 **Capterra**



Intuitivo, completo, fácil de usar, relatórios completos.

 **Capterra**



Toda a experiência foi muito boa.

**Software Advice.**



# Software de RH para organizações conectadas de hoje

---

Para descobrir como o software Cezanne HR pode ajudá-lo a alcançar os seus objetivos, solicite hoje uma demonstração.