

Manual do RH Analítico



ÍNDICE:

1

Introdução: O que é RH analítico?

2

Por que a análise de indicadores é tão importante?

3

Quais são os principais indicadores do RH?

- Feedbacks da equipe
 - Clima organizacional
 - Reclamações trabalhistas
- Desempenho dos colaboradores
 - Taxa de absenteísmo
 - Produtividade da equipe
- Recrutamento e seleção
 - Taxa de turnover
 - Encantamento e retenção
 - Promoções internas e externas
- Retorno sob investimento
 - Folha de pagamento
 - Custos com benefícios
 - Treinamentos da equipe

4

Conclusão

1. Introdução

Quando o RH não se preocupa com a análise de dados e estabelecimento de metas, a empresa e os colaboradores sofrem as consequências. Isso porque essa área tem um papel fundamental: manter os funcionários motivados, produtivos e satisfeitos com as condições de trabalho, para que a empresa possa crescer de verdade, sem turnover.

O RH analítico, ou estratégico, é aquele que cria soluções que realmente impactam a empresa positivamente, baseado em dados, pesquisas internas e cálculos certos, capazes de auxiliar outros setores da empresa a estabelecerem metas e planos de ação que visam melhorar esses números continuamente.

Isso não significa que o RH analítico não possa ser humanizado, afinal, a partir das análises de dados que evidenciam qualquer descontentamento dos colaboradores, o objetivo desse setor deve ser a criação de planos de ação focados em melhorar o desempenho da equipe, colocando suas necessidades em primeiro lugar, ao invés de apenas substituir o funcionário.

A seguir, vamos te explicar um pouco sobre os indicadores de desempenho mais importantes para o RH analítico, guiando os gestores por todos os processos de evolução e renovação do setor.

Boa leitura!



2. Por que a análise de indicadores é tão importante?



Considerando o cenário competitivo do mercado de trabalho, uma empresa que deseja se destacar e se manter sempre relevante não pode deixar de criar estratégias para todas as áreas e segui-las da melhor maneira possível. O RH, responsável pelo fator humano, o mais importante da empresa, é o setor que mais precisa de renovações e pensamento analítico.

Os indicadores de desempenho do RH, ou KPIs, servem para avaliar se as trocas entre a empresa e os colaboradores estão trazendo os melhores resultados para ambos. A partir deles, é possível criar estratégias que visam melhorar o desempenho da equipe e oferecer melhores condições de trabalho e qualidade de vida.

Essa iniciativa do RH analítico é ideal para coletar dados de maneira assertiva, sem basear suas estratégias em meros achismos. Sendo assim, além dos benefícios para a equipe e do aumento da produtividade, análises bem conduzidas e elaboração de um plano de metas podem resultar na redução de custos financeiros para a empresa.

Os KPIs mais importantes podem variar de uma organização para a outra, sendo que todos devem trazer mais clareza, flexibilidade e facilidades para o RH, analisando somente os pontos que impactam diretamente no desempenho da empresa, otimizam o tempo do setor e ajudam na tomada de decisões futuras.

3. Quais são os principais indicadores do RH?

Feedbacks da equipe

O capital humano é o mais importante da empresa, afinal, é diretamente responsável pela produção e gerenciamento de todos os serviços ou produtos oferecidos. Dessa forma, é imprescindível que as necessidades de todos os membros da equipe sejam atendidas constantemente e que suas opiniões sejam ouvidas e valorizadas.

Indicador 1: Clima organizacional

O primeiro indicador a ser analisado pelo RH é o clima organizacional, que mede a satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho, a liderança, os benefícios oferecidos, a faixa salarial e o plano de carreira. Todos esses fatores estão completamente ligados ao engajamento da equipe e à produtividade individual.

Cálculo

Para obter os resultados, são conduzidas pesquisas internas, que podem ser anônimas ou não, com questões diretas sobre os principais pontos a serem analisados.

Indicador 2: Reclamações trabalhistas

Para a análise desse indicador, o RH deve considerar todas as reclamações de funcionários atuais e antigos, assim, será possível perceber a recorrência das queixas e pensar em novas estratégias para reduzi-las. São contabilizadas as reclamações referentes aos problemas de gerenciamento e à conformidade com as leis trabalhistas ou contratos de trabalho.

Cálculo

O número de reclamações deve ser dividido pelo número total de desligamentos e, em seguida, multiplicado por 100.

Ex: $200 / 20 \times 100 = 1.000$

Como utilizar os dados?

O RH analítico pode se beneficiar dos resultados desses dois indicadores para reduzir o turnover, afinal, quando as reclamações do colaborador são consideradas e atendidas prontamente, ele se sente valorizado e tende a permanecer na empresa. É uma ação que evita custos com novas contratações e fortalece os laços de confiança com a equipe.

Ações possíveis:

- Realizar pesquisas de satisfação constantemente
- Manter um canal de comunicação aberto entre a liderança e a equipe
- Verificar se a empresa está de acordo com a legislação trabalhista
- Oferecer um ambiente de trabalho saudável e agradável
- Resolver prontamente as reclamações mais frequentes
- Notificar os colaboradores quando suas queixas forem atendidas
- Oferecer benefícios além dos obrigatórios pela CLT



Desempenho dos colaboradores

Existem diversos indicadores de desempenho da equipe que podem ajudar o RH a tomar as melhores decisões e criar estratégias focadas no aumento da motivação, comprometimento com a empresa e produtividade. Confira os principais a seguir:

Indicador 1: Taxa de absenteísmo

Com esse indicador, o RH é capaz de analisar o número de ausências dos colaboradores durante determinado período. Para isso, são contabilizadas as faltas injustificadas, faltas justificadas e atrasos, a fim de identificar o impacto do absenteísmo nas finanças e na produtividade da empresa, e de ajudar a prever as ausências futuras da equipe.

Cálculo

Dividir os dias de ausência justificadas e injustificadas pelo total de dias úteis do período (mês, quinzena ou semana).

Ex: $4 / 30 = 0,13$



Indicador 2: Produtividade da equipe

A análise de produtividade é calculada a partir do período total que o colaborador utiliza para cumprir as metas da maneira correta, incluindo todas as alterações e retrabalhos, e dos recursos que a empresa precisa disponibilizar para que isso seja possível. Dessa forma, o RH pode identificar os custos financeiros e o tempo destinado às tarefas.

Cálculo

Para calcular a taxa de produtividade, o RH deve dividir o número total da produção do período pela quantidade de recursos necessários, incluindo o tempo.

Como utilizar os dados?

Agora que o RH analítico conseguiu identificar o nível de desempenho da equipe, o próximo passo é criar estratégias que visam melhorar essas estatísticas. Por exemplo, caso o número de faltas justificadas por atestados médicos seja muito alto, é um indicativo de que está na hora da empresa investir em ações para melhorar a saúde dos colaboradores.

Da mesma forma, caso os níveis de produtividade estejam abaixo da média estabelecida pela empresa, o RH deve tomar iniciativas para motivar os colaboradores, como ampliação da oferta de benefícios e a melhora no clima organizacional.

Ações possíveis:

- Investir na saúde financeira, a fim de evitar distrações devido ao endividamento
- Motivar os colaboradores a cuidarem de sua saúde e bem-estar
- Oferecer benefícios flexíveis focados no lazer e cultura
- Oferecer boas condições de nutrição durante o expediente
- Facilitar o acesso da equipe aos programas de capacitação profissional
- Tornar o ambiente de trabalho seguro, flexível e saudável para a equipe



Recrutamento e seleção

O ideal é que o processo de recrutamento e seleção de novos talentos seja rápido, eficiente e não gere custos excessivos para a empresa. Para que isso seja possível, o RH analítico deve se atentar aos seguintes indicadores:

Indicador 1: Taxa de turnover

Os indicadores de turnover são os mais importantes do RH analítico, afinal, servem para medir o fluxo de contratação e desligamento de pessoas na empresa. A partir deles, é possível definir a eficiência dos processos de recrutamento e seleção e complementar a análise das taxas de encantamento de talentos.

Cálculo

O número total de admissões durante o período selecionado deve ser dividido por 2 e, em seguida, pelo total de funcionários atuais da empresa.

Ex: $4 / 2 / 60 = 0,03$



Indicador 2: Encantamento e retenção

Essa pesquisa com os colaboradores, tem o objetivo de definir se as estratégias atuais de encantamento e retenção de talentos são suficientes. Caso contrário, o papel do RH analítico é criar ações mais adequadas às necessidades da equipe.

Cálculo

Para realizar a análise, o RH pode se basear nos principais indicadores de feedbacks e de desempenho da equipe.



Indicador 3: Promoções internas e externas

Os indicadores de promoções internas e externas são importantes para avaliar se a empresa oferece um plano de carreira sólido e se os treinamentos necessários para a evolução profissional da equipe estão sendo implementados.

O ideal é que não haja necessidade de buscar profissionais externos para ocupar cargos de maior responsabilidade, mas promover os colaboradores que mais se destacaram no setor no qual atuam, garantindo um aumento na motivação. Além disso, os cargos serão ocupados por pessoas que já estão alinhadas ao clima organizacional.

Cálculo

Basta uma análise simples de tempo de permanência dos colaboradores nos cargos para os quais foram contratados e das taxas de admissões de seniores.

Como utilizar os dados?

A partir dos dados coletados, é possível analisar se a empresa está oferecendo benefícios atraentes para os candidatos e obtendo o devido destaque no mercado. Além disso, demonstra o nível de eficiência no momento da contratação, ou seja, se o RH está recrutando pessoas compatíveis com a organização.

Ações possíveis:

- Ampliar o pacote de benefícios flexíveis para atrair os melhores talentos
- Valorizar as necessidades da equipe e oferecer qualidade de vida
- Aplicar programas de integração de novos funcionários
- Observar se os candidatos têm fit com os objetivos da empresa
- Oferecer planos de carreira e treinamentos aos colaboradores
- Evitar desligamentos quando existe chances de melhorias
- Aplicar testes de compatibilidade no processo de seleção de talentos

Retorno sob investimento

Por fim, é responsabilidade do RH analítico calcular os indicadores de retorno sobre todos os investimentos com as equipes de trabalho, garantindo que os custos da empresa durante determinado período sejam justificados e tragam resultados positivos.

Indicador 1: Folha de pagamento

Esse indicador compara os custos referentes ao salário dos colaboradores ao rendimento total da empresa, verificando se existe um equilíbrio. A partir dessa análise, o RH pode definir se a remuneração está dentro dos limites de gastos, se os colaboradores estão ganhando mais do que a empresa pode pagar e se há a possibilidade de oferecer aumentos.

Cálculo

Para chegar à porcentagem, basta multiplicar o valor da folha pelo valor do faturamento mensal e, em seguida, multiplicar o resultado por 100.



Custos com benefícios

Esse indicador tem a função de avaliar se os custos referentes aos benefícios que são oferecidos aos colaboradores, flexíveis ou obrigatórios, causam impacto positivo no desempenho da equipe. Nesse caso, é comum que a análise seja dividida por setores, afinal, todos os trabalhadores que exercem a mesma função devem ter os mesmos privilégios.

Cálculo

Para definir o custo per capita, basta dividir o valor total gasto com benefícios pelo número de colaboradores a quem eles são oferecidos.

Ex: $2.000 / 80 = 25$



Treinamentos da equipe

A empresa oferece treinamentos com o intuito de melhorar o desempenho dos colaboradores e evitar que falhas sejam cometidas no exercício da função, portanto, é um investimento que visa reduzir custos com retrabalhos e otimizar o tempo da empresa.

Cálculo

Para avaliar se o investimento nos treinamentos trouxe o retorno desejado, basta comparar os gastos e o indicador de desempenho da equipe, antes e depois da aplicação.

Como utilizar os dados?

Os resultados obtidos através da análise dos indicadores de retorno sob investimento podem ser compartilhados com o setor financeiro, assim, ambas as áreas podem trabalhar em parceria, a fim de melhorar o gerenciamento de gastos e ampliar possibilidades de oferecer benefícios, treinamentos e aumentos salariais aos colaboradores.

Ações possíveis:

- Realizar testes práticos para medir a eficiência dos treinamentos
- Criar programas e estratégias focadas na saúde financeira da equipe
- Implementar ações focadas na educação financeira dos colaboradores
- Pesquisas internas para definir os melhores pacotes de benefícios
- Análises de pontos fracos, a fim de definir os treinamentos mais úteis
- Verificar a possibilidade de oferecer aumento salarial ou prêmios
- Contratar um pacote de benefícios sob medida para a equipe

5. Conclusão



Aprender a olhar para os indicadores é a única maneira do RH identificar os problemas e buscar pelas melhores soluções disponíveis. Afinal, os resultados demonstram os acertos, que devem ser continuamente aprimorados, e as falhas, que devem ser corrigidas imediatamente, garantindo o crescimento da empresa.

Dessa forma, é comum que os gestores de RH percebam duas necessidades:

Melhorar o clima organizacional, garantindo um ambiente de trabalho saudável e flexível, com todas as ferramentas necessárias para o desenvolvimento profissional.

Oferecer mais benefícios aos colaboradores, a fim de motivá-los e estreitar os laços entre a empresa e a equipe, demonstrando preocupação real com suas necessidades e busca por melhorias na performance, já que os funcionários são indispensáveis.

Lembre-se: o RH analítico deve protagonizar a evolução da organização, sendo o principal responsável pelas melhorias na rotina e pelo bem-estar dos funcionários.

Veja como a Creditas @Work pode ajudar sua empresa



A Creditas @Work, primeira carteira de benefícios flexíveis voltada para o RH analítico e humanizado, oferece as melhores soluções de investimento na saúde financeira, proteção de renda, evolução profissional, saúde e bem-estar e qualidade de vida da sua equipe.

Com ela, é possível garantir que os colaboradores tenham mais tranquilidade, sendo capazes de focar no trabalho e entregar os melhores resultados, sem preocupações com dívidas, problemas de saúde ou problemas relacionados ao cansaço e estresse, causados pela dificuldade de acesso ao lazer e à cultura e ao excesso de trabalho.

[Carteira de benefícios](#)



Conheça as principais vantagens que os benefícios flexíveis proporcionam para sua empresa e para os colaboradores no nosso blog. Além disso, não deixe de conversar com nossos consultores para definir qual pacote de benefícios da Creditas @Work é mais adequado para suprir as necessidades da sua equipe.

[Saiba mais](#)

