

**SAP** Concur

EDIÇÃO DO LÍDER DE RH

# Ação para o crescimento

Estratégias para líderes de RH superarem desafios e acelerarem o crescimento



---

# Introdução

**Melhorar a experiência dos colaboradores é prioridade para os líderes de RH em 2025, mas muitos não têm os recursos necessários para isso, de acordo com nossa pesquisa de 2025 com líderes de negócios de todo o mundo.**

Outro teste é o impacto da evolução dos requisitos de dever de cuidado e as preocupações com sustentabilidade que moldam as políticas de viagem.

A tecnologia pode ajudar. Muitos líderes de RH já alcançaram resultados com IA, embora alguns ainda precisem trabalhar para maximizar os benefícios. No entanto, eles não podem confiar exclusivamente na experiência de sua equipe para obter esses ganhos – eles precisam de insights de outros departamentos, como Finanças e TI.

Este artigo **se baseia em dados de 350 líderes de Finanças, 115 líderes de RH e 115 líderes de TI** para explorar como os executivos de RH estão abordando esses e outros desafios em 2025 e como podem agir para ajudar suas organizações a crescer.

# Atrair talentos deve ser um esforço de equipe, auxiliado pela tecnologia

Os líderes de RH são claros quanto aos principais motivadores para a atração e retenção de talentos: a remuneração competitiva e os benefícios afetam mais as estratégias de talentos (63%), seguidos por caminhos claros para o crescimento da carreira (50%).

Nossa pesquisa descobriu que os líderes de Finanças concordam com o RH sobre esses principais motivadores da estratégia de talentos. O único desalinhamento é que o RH enfatiza as opções de trabalho flexível (46% versus 31% em Finanças), sugerindo que mais colaboração é necessária para estabelecer as vantagens do trabalho flexível e criar um ambiente que permita esses benefícios.

Os diretores de recursos humanos buscam colaborar com líderes de Finanças em todas essas metas. Por exemplo, 42% querem trabalhar mais de perto em estratégias de remuneração e benefícios. Isso

destaca a oportunidade de colaboração entre o RH e o departamento de Finanças no incentivo a colaboradores de alto desempenho, bem como na abordagem da diversidade da força de trabalho e das lacunas salariais entre gêneros.

Novas tecnologias impulsionaram significativamente as metas de RH este ano. Quarenta e nove por cento dos líderes de RH dizem que as iniciativas de IA atenderam às expectativas, enquanto 19% dizem que a tecnologia excedeu as expectativas. Os benefícios mais citados da IA são melhor tomada de decisão (49%) e eficiência operacional (46%). No entanto, 33% dos líderes de RH dizem que as iniciativas de IA ficaram aquém ou atenderam apenas parcialmente às expectativas. Isso sugere que cerca de um terço das organizações está ficando para trás no uso da IA para apoiar as metas de RH.

83%



dos líderes de RH dizem que melhorar a experiência do colaborador é uma prioridade

Porém,

38%



dizem que não têm os recursos apropriados para alcançar isso

## Pontos de ação

- 1 Usar plataformas integradas para acompanhar as métricas de experiência do colaborador, incluindo a aquisição e retenção de talentos, para melhorar a visibilidade multifuncional e alinhar as metas comuns.
- 2 Estabelecer reuniões regulares entre departamentos para fortalecer a transparência e a colaboração de dados.
- 3 Trabalhar com o departamento de Finanças na medição regular do retorno sobre o investimento (ROI) em IA e nos benefícios, bem como nas políticas de remuneração e diversidade.

# Os líderes de RH querem orçamentos maiores, suporte com planejamento e métricas

**Os líderes de Finanças reconhecem a importância de atrair e reter talentos – 48% veem isso como um dos fatores mais importantes para impulsionar o crescimento, enquanto 36% acreditam ser essencial.**

A maioria dos diretores de Finanças considera o recrutamento e a retenção de talentos como responsabilidade do RH, mas os líderes de RH dizem que precisam de ajuda do departamento de Finanças. O RH deseja que o diretor de Finanças forneça informações financeiras para apoiar o planejamento da força de trabalho (54%), o que é cada vez mais importante à medida que as organizações buscam coletar mais dados que ajudem a alinhar talentos às necessidades e aos recursos. Os líderes de RH também querem que os líderes de Finanças ajudem a medir o impacto das iniciativas de RH (48%) e aumentar as alocações orçamentárias (44%). Essas descobertas sugerem que os diretores de Finanças não podem só jogar dinheiro no problema – eles precisam fazer mais para ajudar o RH a habilitar os impulsionadores de crescimento relacionados a talentos.

No entanto, trabalhar em colaboração com outros departamentos pode ser difícil. Os líderes de RH dizem que seus maiores obstáculos à colaboração com outras funções são compartilhamento insuficiente de dados e transparência (57%), conflito entre prioridades departamentais (54%), falta de tempo para reuniões regulares (47%) e falta de funções e responsabilidades claras (44%).

Eles acreditam que as melhores maneiras de remover essas barreiras e quebrar silos são criar:

- Grupos de trabalho interfuncionais (53%)
- Reuniões regulares interfuncionais (50%)
- Orçamentos flexíveis para projetos colaborativos (45%).



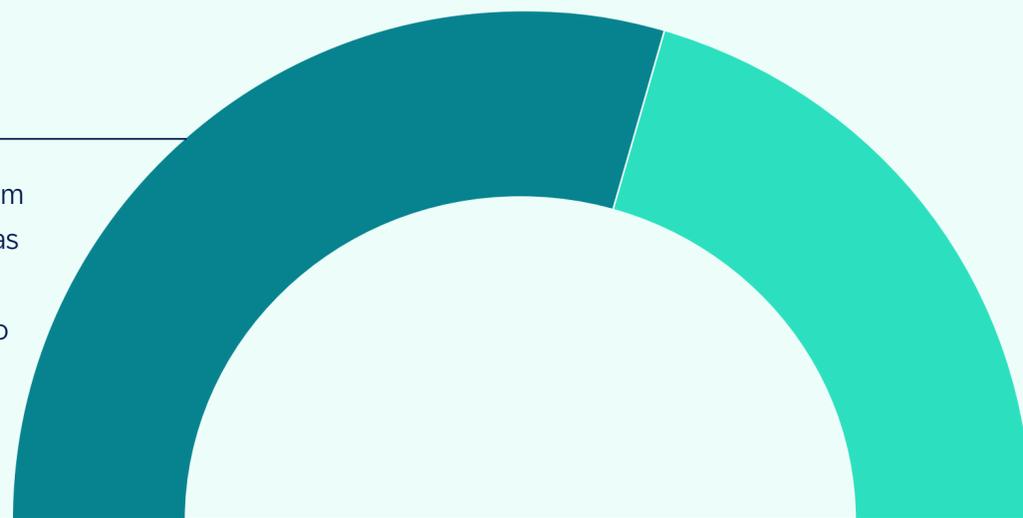
## Pontos de ação

- 1** Desenvolver métricas acionáveis com o departamento de Finanças para avaliar o ROI das iniciativas de RH e a experiência do colaborador.
- 2** Adotar uma abordagem estratégica no planejamento da força de trabalho e na gestão de recursos, usando insights orientados por dados para guiar as decisões. Isso pode incluir inventários de habilidades, previsão de habilidades futuras, métricas sobre rotatividade e produtividade da equipe, e análise de entrevistas de desligamento.
- 3** Promover a cultura na qual dados e percepções sejam compartilhados regularmente entre departamentos, para melhorar a tomada de decisões. Usar IA para melhorar ainda mais a tomada de decisões.

# Novos requisitos afetam as políticas de viagem

59%

dos líderes de RH adotaram opções ecológicas em suas políticas de viagem, em resposta ao foco renovado em sustentabilidade e conformidade com ESG



Os líderes de RH estão prestando muita atenção à evolução das responsabilidades com o dever de cuidado e ao alinhamento das políticas de viagem dos colaboradores. Fatores que podem desencadear a criação ou aprimoramento das proteções para os colaboradores ao viajar incluem maiores riscos geopolíticos, a necessidade de proteção contra discriminação e precauções de saúde pós-pandemia.

Noventa e nove por cento dos líderes de RH dizem que atualizaram suas políticas de viagem para atender a novos requisitos, com a segurança recebendo a maior atenção. Cinquenta e um por cento afirmam ter aprimorado os protocolos de segurança de viagem, seguidos de perto por opções de viagem mais flexíveis (46%) e maior suporte para trabalho remoto (42%).

Nos EUA, o governo está tentando reduzir a regulamentação relacionada à sustentabilidade. Apesar disso, as empresas de todo o mundo renovaram o foco em questões ambientais, sociais e de governança (ESG). Noventa e quatro por cento dos líderes de RH relatam que a conformidade com ESG está afetando suas políticas de viagem. Em resposta, 59% estão incorporando opções ecológicas e 54% estão monitorando os impactos ambientais.

No entanto, a responsabilidade pela conformidade ESG não pode recair apenas sobre os líderes de RH – 84% dos líderes de TI, 81% dos de Finanças e 78% dos de RH acreditam que todos devem dividir essa responsabilidade. Essa concordância prova ainda mais a importância de aumentar a colaboração entre funções.

## Pontos de ação

- 1 Manter as melhores práticas de segurança em viagens realizando auditorias, pesquisas e treinamentos regulares. Alinhar as políticas a padrões atualizados de dever de cuidado e metas organizacionais de experiência do colaborador.
- 2 Fazer parceria com equipes de sustentabilidade, Finanças e TI para garantir que as políticas de viagem se alinhem às metas de ESG. Monitorar o progresso com KPIs claros.

# Atração de talentos para ESG: O que afeta os líderes de RH em 2025

## Os líderes de RH estão confiantes sobre como atrair talentos valiosos para suas organizações

Quais elementos os líderes de RH dizem que têm mais impacto na atração de talentos de Finanças?

Remuneração e benefícios competitivos

63%

Caminhos claros para o crescimento da carreira

50%

Opções flexíveis de trabalho

46%

## Eles também sabem onde faltam recursos para alcançar certas metas

83%

dos líderes de RH dizem que melhorar a experiência do colaborador é uma das principais prioridades da sua equipe de liderança

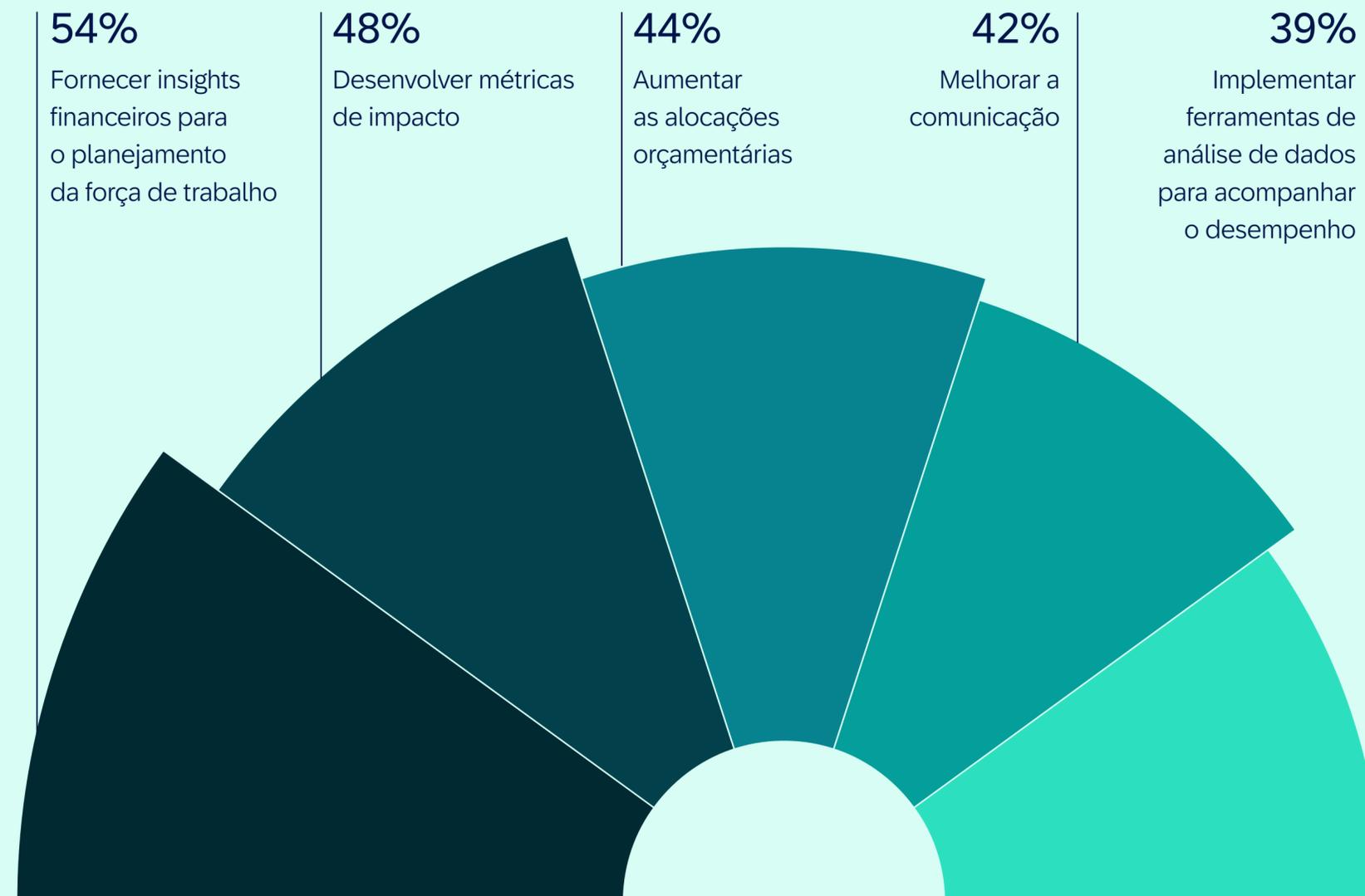
Porém,

62%

concordam que têm os recursos apropriados para alcançar isso

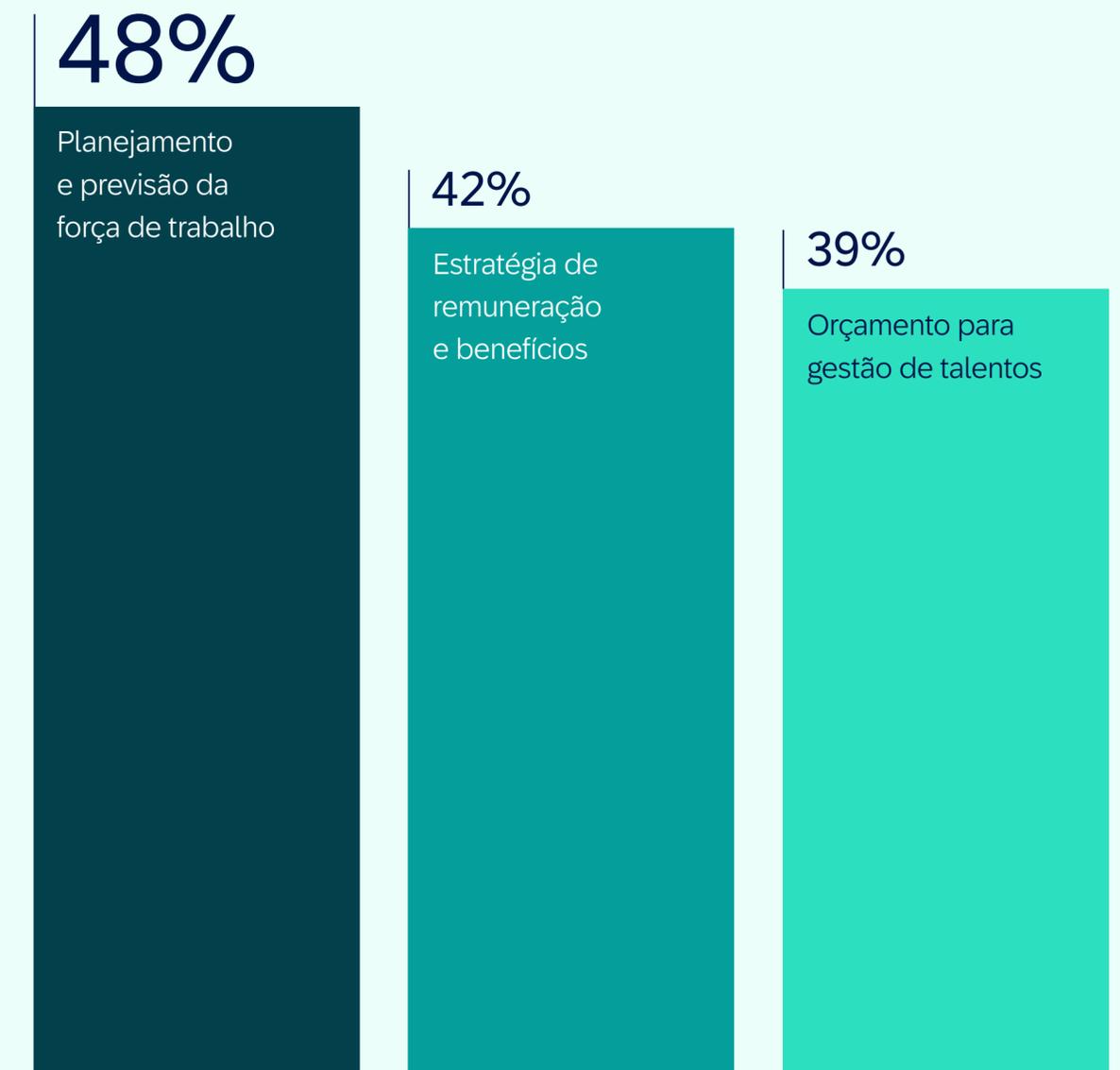
### Os líderes de RH estão ávidos por percepções financeiras para apoiar seus esforços...

Quais ações os líderes de RH gostariam que os líderes de Finanças tomassem para apoiar as iniciativas de RH?



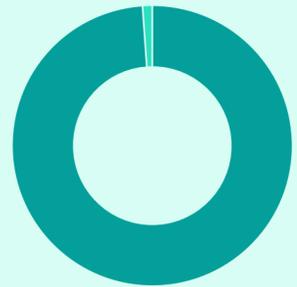
### ...especialmente quando se trata de planejamento e previsão

Em quais áreas os líderes de RH querem trabalhar mais perto do líder de Finanças?



## As mudanças nas regulamentações tiveram impacto notável nas políticas de viagem do RH

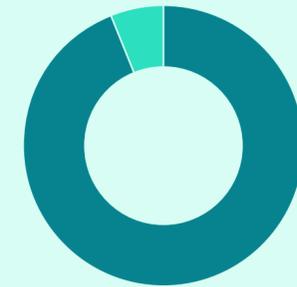
Principalmente em termos de protocolos de segurança e foco em ESG



**99%**

dos líderes de RH mudaram as políticas de viagem de sua empresa, devido à atualização dos requisitos do dever de cuidado

### Como as políticas de viagem mudaram devido à atualização dos requisitos do dever de cuidado?



**94%**

dos líderes de RH dizem que o novo foco em sustentabilidade e ESG afeta suas políticas de viagem

### Como as políticas de viagem mudaram devido ao foco renovado em sustentabilidade e conformidade com ESG?



Para saber como os departamentos de Finanças e de RH podem se unir para apoiar o crescimento nos negócios e atender às expectativas dos colaboradores, [leia nossa recente folha de dicas](#).

## Sobre a SAP Concur

A SAP® Concur® é a marca líder mundial em soluções de gestão de viagens, despesas e faturas. Impulsionadas por uma busca incansável para simplificar e automatizar os processos diários, as soluções orientam os colaboradores em viagens de negócios, inserem os encargos autorizados diretamente nos relatórios de despesas e automatizam as aprovações das faturas. Ao integrar dados quase em tempo real e usar IA na análise das transações, as empresas podem ver exatamente o que estão gastando, melhorar a conformidade e evitar possíveis pontos cegos no orçamento. A SAP Concur está imaginando um mundo onde a gestão das viagens e das despesas é praticamente automática, ajudando as empresas a apresentar o melhor desempenho todos os dias.

© 2025 SAP SE ou empresa afiliada da SAP. Todos os direitos reservados. Consulte o Aviso Legal em [www.sap.com/legal-notice](http://www.sap.com/legal-notice) para obter os termos de uso, isenções de responsabilidade, divulgações ou restrições referentes a este material.

