



O potencial da folha de pagamento em 2024: Pesquisa de folha de pagamento global

Para os profissionais de folha de pagamento, o objetivo de 2024 é equilibrar prioridades, desafios e oportunidades conflitantes, além dos riscos e das recompensas, conforme a incerteza econômica continua. Nossa abrangente pesquisa sobre a folha de pagamento global revela uma função de folha de pagamento que está se tornando mais ambiciosa e não deve perder o foco do que é essencial.

Veja a folha de pagamento por um novo ângulo



Equilibrando as prioridades da folha de pagamento

Conheça o relatório "O potencial da folha de pagamento em 2024", em que nos aprofundamos na função da folha de pagamento global para entender como ela está evoluindo para atender às necessidades em rápida mudança das organizações e seus funcionários. Para criar esse relatório, entrevistamos líderes seniores (gerentes departamentais ou líderes seniores globais responsáveis pela folha de pagamento) de organizações multinacionais com mais de 1.000 funcionários, com sede em todo o mundo. Nosso objetivo era entender o desempenho da folha de pagamento em termos de elementos básicos, como precisão e conformidade, além da sua função cada vez mais estratégica, ajudando tomadores de decisões seniores e oferecendo agilidade operacional para apoiar a expansão dos negócios. Por fim, queremos explorar a jornada de inovação da folha de pagamento: como ela está progredindo a integração com tecnologias emergentes, fornecendo segurança robusta de dados, aprimorando a experiência dos colaboradores e protegendo suas operações para o futuro.

Para organizações globais, o objetivo de 2024 é equilibrar prioridades, desafios e oportunidades conflitantes, além dos riscos e das recompensas, conforme a incerteza econômica continua. Muitas organizações estão buscando reduzir os custos, mas sem prejudicar o desempenho ou a inovação dos negócios. A digitalização continua nas operações de negócios, incluindo a folha de pagamento, e a chave é garantir que todos os investimentos ofereçam retorno em termos de ganhos de eficiência e ROI. Isso fica claro na pesquisa, que revela que encontrar eficiências de custos e digitalização são, juntas, os motivadores mais comuns para a transformação da folha de pagamento nos próximos dois a três anos (ambas 33%), seguidas por encontrar eficiências operacionais e de produtividade (30%).

Ao mesmo tempo, as organizações não devem negligenciar sua função como empregadoras responsáveis. Uma experiência dos colaboradores aprimorada é uma prioridade para líderes de folha de pagamento, citada por 30% como um motivador-chave para a transformação da folha de pagamento. Atingir essa meta exige que as organizações primeiro dominem os elementos básicos. Pagar os funcionários com precisão e pontualidade é mais essencial do que nunca em meio à crise mundial de custo de vida, e não fazer isso pode ter repercussões graves na reputação. Para além disso, a folha de pagamento deseja e precisa ir além para contribuir proativamente para uma experiência positiva dos colaboradores, alinhando-se à busca por igualdade e transparência salariais, protegendo os dados dos funcionários e os ajudando a gerenciar a integridade e o bem-estar financeiros deles mesmos.

Quais são os motivadores-chave de negócios para transformar suas operações de folha de pagamento nos próximos dois a três anos? (Marque até 3)

Eficiências de custos	33%
Digitalização	33%
Eficiências operacionais e de produtividade	30%
Melhor experiência dos colaboradores	30%
Diversidade/Igualdade/Inclusão (como transparência salarial/igualdade salarial)	27%
Segurança/privacidade robusta de dados	27%
Expansão internacional	24%
Integração de sistemas (por exemplo, para ERP)	24%
Marca do empregador	20%
Visão holística de informações da folha de pagamento	19%



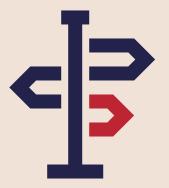
As eficiências de custos e a digitalização são, juntas, os impulsionadores mais comuns para a transformação da folha de pagamento nos próximos dois a três anos

O que você mais gostaria de ganhar com a transformação da folha de pagamento? (Marque até 5)

Melhor experiência dos colaboradores	27%
Integração de dados de folha de pagamento com outros sistemas empresariais/de RH	26%
Tecnologia mais confiável	26%
Tecnologia baseada em nuvem mais confiável	26%
Segurança de dados mais rígida	25%
Coleta simplificada de dados de folha de pagamento	25%
Acesso a mais recursos de geração de relatórios e análise	25%
Mais velocidade na geração de relatórios	25%
Centralização de funções de folha de pagamento/RH/finanças	24%
Envolvimento dos colaboradores aprimorado	24%
Processos otimizados de folha de pagamento	23%
Insights de conformidade regulamentar e atualizações de sistemas em momentos oportunos	23%
Suporte de folha de pagamento líder do setor	21%
Processos padronizados de folha de pagamento multinacional	20%
Acesso remoto às informações da folha de pagamento	20%
Relatórios consolidados de folha de pagamento multinacional	17%

Nos próximos dois a três anos, há aspectos de sua folha de pagamento mundial que você planeja melhorar? (marque todos que se aplicam)

	Global (iniciativa mundial)	Nível regional (iniciativas regionais)	Nível nacional (iniciativas específicas de países)
Segurança dos dados	38%	38%	38%
Aumento da integração com a folha de pagamento e outros sistemas críticos para os negócios	35%	35%	34%
Qualidade e integridade dos dados	35%	33%	33%
Oferecer novas formas de pagar a equipe (por exemplo, adiantamentos salariais)	31%	28%	30%
Transparência salarial	31%	31%	30%
lgualdade salarial	30%	29%	31%
Recursos de geração de relatórios	28%	29%	28%
Precisão no pagamento dos colaboradores	28%	31%	30%
Pontualidade do pagamento dos colaboradores	27%	29%	28%
Conformidade regulamentar	27%	28%	29%



Os entrevistados foram claros sobre o que procuram com a transformação da folha de pagamento, e a similaridade das respostas deles nos níveis global, regional e nacional demonstra que esses são desafios universais. Essas necessidades também se originam dos quatro temas e desafios mais amplos que surgiram das descobertas da pesquisa deste ano.

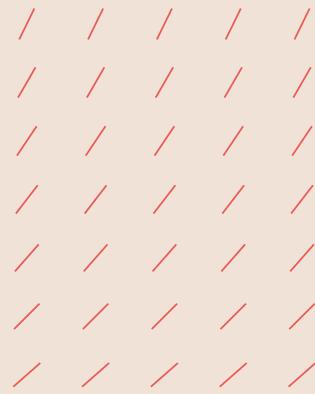
A experiência dos colaboradores é o principal tópico, mas e a precisão?

A experiência dos colaboradores é uma prioridade para as equipes de folha de pagamento, com quase 1/3 (30%) definindo-a como o principal motivador de negócios para a transformação da folha de pagamento nos próximos dois a três anos, e muitos esperam introduzir novas formas de pagar a equipe (31%) em um nível global. Porém, embora a precisão da folha de pagamento tenha melhorado dos níveis baixos vistos na pandemia, os resultados mostram que um número preocupante de erros ainda acontecem. Em um nível global, a precisão média geral é de apenas 78%, um pequeno aumento em relação aos 75% do ano anterior. Com 1/3 (32%) dizendo que são necessários dois ou mais ciclos de pagamento para corrigir erros, as organizações precisam agir para resolver esses problemas, ou correm o risco de sofrer sérios impactos na experiência geral dos funcionários e no bem-estar destes, bem como na retenção de talentos.

Equilibrando uma visão global com experiência local

Os líderes de folha de pagamento dizem que os gerentes seniores estão pedindo mais dados de folha de pagamento (47%) e fazendo mais perguntas (45%) às equipes desde o ano passado. Apesar disso, muitas organizações ainda não têm a estrutura e a tecnologia necessária para a geração de relatórios e análises unificadas. Menos da metade (44%) têm uma visibilidade completa de todas as folhas de pagamentos em todos os locais, e a maioria não tem recursos importantes, como um painel global de insights (35% têm um), referências avançadas de RH, projeções e geração de relatórios (22% contam com esses recursos) e padronização das suas operações (31% têm esse recurso). As métricas padrão de conformidade global também são uma raridade, com apenas 52% usando alguma métrica padrão e cerca de dois em cada cinco (41%) tendo métodos diferentes de acordo com o país. Ainda assim, mesmo com essas lacunas de visibilidade, quase um em cada cinco (19%) dizem que alcançar uma visão holística da folha de pagamento é um impulsionar-chave de negócios para transformar a folha de pagamento nos próximos dois a três anos. É hora de desafiar o status quo e explorar o ROI que vem da substituição de sistemas legados por uma folha de pagamento global integrada.





Defendendo a TI para a folha de pagamento global

As considerações de TI são essenciais para escolher uma solução de folha de pagamento. Os líderes seniores de folha de pagamento citaram a segurança dos dados como a principal área que planejam melhorar nos próximos dois a três anos (38%), seguida por qualidade e integridade de dados (35%) e aumento da integração com sistemas essenciais de negócios (35%) em um nível global. Apesar disso, esses mesmos problemas estão impedindo a inovação, com preocupações com segurança de dados (41%) e complexidades da integração com software de RH existente (41%) citadas como as duas principais barreiras para a implementação de folha de pagamento global. Como uma grande proporção de empresas ainda gerenciam a folha de pagamento com diversos processos manuais e sistemas diferentes e desconectados, ultrapassar essas barreiras para mudar geraria muita economia de eficiência e mitigaria riscos, sem falar no valor estratégico da função da folha de pagamento.



Oito em cada 10 empregadores estão expandindo a equipe de folha de pagamento na empresa

Do operacional ao estratégico – a equipe de folha de pagamento moderna

Os empregadores enfrentam prioridades de talento concorrentes. Por um lado, mais é exigido da folha de pagamento, tanto de dentro da empresa quanto de forças externas. Por outro, as empresas precisam lidar com eficiências de processos e custos. Oito em cada 10 empregadores estão expandindo a equipe de folha de pagamento na empresa, mas quase 2/3 (62%) estão avaliando como operar com menos pessoas. Além disso, a escassez de habilidades significa que mais da metade (57%) tiveram o serviço de folha de pagamento afetado por falta de funcionários de folha de pagamento.

Os empregadores também enfrentam uma mudança no conjunto de habilidades da equipe de folha de pagamento, que cada vez mais inclui TI, segurança de dados e recursos de análise/ relatórios e conformidade dedicados. Embora mais de 3/4 digam que estão capacitando a equipe de folha de pagamento atual e mudando a forma como trabalham (79%). Com 69% considerando terceirizar todos ou a maioria dos processos de folha de pagamento para apoiar suas equipes em todas as regiões, isso daria aos empregadores acesso às habilidades de folha de pagamento que faltam a eles, liberando a equipe para se concentrar em áreas mais estratégicas e oferecendo tempo para investir no desenvolvimento de carreira deles com capacitação.



Entrevistamos **1.735** indivíduos seniores em **19** países que estão fortemente envolvidos ou têm profundo conhecimento da folha de pagamento em sua organização global. Todos trabalham em organizações com mais de **1.000** colaboradores em todo o mundo. Todos são gerentes de departamento ou de outro nível superior, com mais de 80% deles no nível de vice-presidência, diretoria ou tomada de decisões organizacionais executiva.

Os países pesquisados foram: Reino Unido, EUA, Canadá, França, Alemanha, China, Cingapura, Índia, África do Sul, países nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia), Brasil, Chile, Austrália, Itália, Países Baixos e Japão.

A pesquisa para a ADP foi realizada pela Opinion Matters. Todas as pesquisas realizadas seguem as Diretrizes Mundiais de Pesquisa da ICC/ESOMAR. A Opinion Matters está registrada no Information Commissioner's Office e está em total conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) e a Lei de Proteção de Dados (2018). Todas as entrevistas foram conduzidas on-line e no idioma local.

A experiência dos colaboradores é o principal tópico – mas e a precisão?

Como o "centro de recompensas" de toda a organização, a folha de pagamento é um elemento vital da experiência dos funcionários. Apesar disso, é um dos mais subestimados. Receber com precisão e pontualidade é a exigência mais fundamental do trabalho e, quando isso não acontece, pode afetar seriamente o bem-estar mental e financeiro dos funcionários, sem falar nos níveis de engajamento e produtividade deles. O Estudo global do local de trabalho de 2022 do ADP Research Institute mostrou que os trabalhadores que acreditavam receber de maneira justa eram três vezes mais propensos a estarem totalmente engajados no trabalho. Além disso, quase metade dos trabalhadores insatisfeitos com a questão salarial disseram estar ativamente procurando outro emprego.

Atualmente, os funcionários têm expectativas mais altas para o local de trabalho, de trabalho remoto a benefícios de bem-estar, autonomia e cumprimento de funções. Se o empregador não corresponder a essas exigências, eles logo procurarão outro emprego, já que a grande escassez de habilidades coloca o poder nas mãos dos candidatos. Então, além de oferecer o básico da folha de pagamento (pagamento preciso e pontual), as equipes de folha de pagamento e RH devem agora também pensar sobre como podem aumentar a oferta de funcionários, com a introdução de tecnologia fácil de usar, recursos de autoatendimento, RH integrado, sistemas de benefícios, tempo e assiduidade e métodos e frequências de pagamento modernos.

Como os empregadores estão atendendo às expectativas dos funcionários?

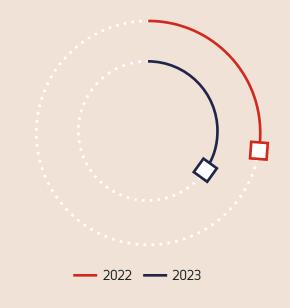
Intenções ou realidade?

A experiência dos colaboradores é, sem dúvidas, a principal prioridade das equipes de folha de pagamento, com 30% dos entrevistados citando-a como um impulsionar-chave dos negócios para transformar a folha de pagamento nos próximos dois a três anos. No entanto, as funções da folha de pagamento ainda não estão onde deveriam estar em termos da responsabilidade salarial mais básica: pagar os funcionários correta e pontualmente.

A pesquisa do ano passado gerou preocupação após um aumento significativo nos erros de folha de pagamento durante e após a pandemia. É encorajador que a precisão está melhorando, mesmo que pouco: em um nível global, o nível de precisão média geral é de 78%, em comparação a 75% no ano passado. Há sinais claros de que os sistemas e processos precisam ser simplificados, conectados e digitalizados com mais efetividade para reduzir a chance de erros, especialmente se as equipes de folha de pagamento querem começar a introduzir novas formas de pagar a equipe ou acomodar crescentes demandas por adiantamentos salariais.



28% dizem que planejam melhorar a precisão do pagamento de funcionários nos próximos dois a três anos (em comparação a 35% no ano passado)

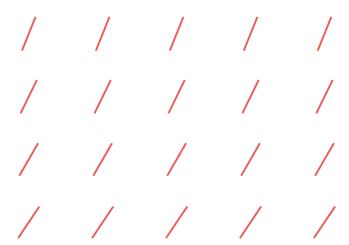




Também preocupa o fato de os problemas de folha de pagamento estarem demorando para serem resolvidos, com 1/3 dos entrevistados (32%) admitindo que são necessários dois ou mais ciclos de pagamento para resolver pagamentos a menor, enquanto 22% dizendo que isso acontece no meio do ciclo, o que significa enfrentar problemas com execuções complementares e recálculo de impostos. E com 28% dizendo que planejam aprimorar a precisão do pagamento dos colaboradores dos próximos dois a três anos (em comparação a 36% no ano passado), a pergunta que fica é: quando a experiência dos funcionários e a oferta de novas formas de pagamento da equipe estão ganhando prioridade, por que a precisão não está mais em foco?

Com que rapidez sua(s) equipe(s) de folha de pagamento resolve(m) problemas de pagamento a menor?

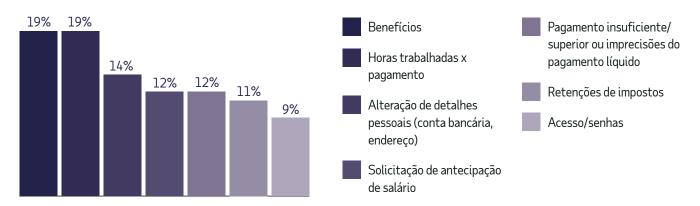
	Reembolsado		
		Pago semanalmente	Pago mensalmente
No meio do ciclo	22%	2 a 3 dias	14 a 21 dias
Até o próximo ciclo de pagamento	40%	7 dias	28 a 31 dias
Entre 2 e 4 ciclos de pagamento	27%	7 a 14 dias	60 – 120 dias
Varia por folha de pagamento/país	4%		
Não tenho certeza	1%		



Apoiando o bem-estar financeiro dos funcionários

As consultas dos funcionários continuam acumulando, com quase metade dos respondentes (44%) dizendo que os volumes aumentaram nos últimos 12 meses. Apesar de as melhorias de precisão refletirem em uma pequena redução na proporção de perguntas sobre horas e pagamento (19% em comparação a 26% no ano anterior). O impacto da crise de custo de vida pode ser visto nas solicitações de salários antecipados, que correspondem a 1 em cada 10 consultas.

Em relação às consultas sobre contracheque/folha de pagamento que você recebe a cada mês, o que melhor descreve a natureza da maioria das consultas?



Um ambiente econômico difícil significa que o pagamento e o acesso ao pagamento são mais importantes do que nunca para o bem-estar financeiro dos trabalhadores. Os sinais apontam para um desejo das organizações globais de melhorar e inovar como e quando a equipe acessa o pagamento. Nos próximos dois a três anos, quase 1/3 (31%) planejam oferecer novas formas de pagar à equipe (em comparação a 1/5 em 2022) em um nível global. Além disso, os líderes esperam que no futuro:



pagarão em criptomoedas

oferecerão ciclos de pagamento mais

frequentes (semanais ou semestrais)

organização.



Consultas sobre diversidade, igualdade e inclusão sobem

As políticas de diversidade, igualdade e inclusão são centrais para oferecer uma experiência dos colaboradores positiva, e as organizações devem garantir que estejam em conformidade com a legislação relevante e sejam transparentes sobre problemas com a equipe. O tópico é claramente uma prioridade da gestão, com quase metade dos entrevistados relatando um aumento no número de perguntas sobre igualdade e transparência salariais desde o ano passado (46% e 44%, respectivamente). Ainda assim, mais de 1/4 (27%) dizem que os valores de diversidade, equidade e

inclusão (DEI) são um importante impulsionador dos negócios para transformar a organização de folha de pagamento nos próximos dois a três anos. Por isso, precisarão garantir que a questão não seja ofuscada por preocupações mais urgentes. Especialmente quando a pesquisa Dimensão pessoal e trabalho de 2022 do ADP Research Institute mostrou que **76%** dos trabalhadores diziam que considerariam procurar outro emprego se descobrissem que havia disparidade salarial entre gêneros ou que a organização não tinha política de DEI (76%).



Equilibrando uma visão global com experiência local

Operar uma organização de folha de pagamento global significa equilibrar a experiência local com conformidade e a geração de relatórios e visibilidade globais. Os requisitos e regulações de folha de pagamento variam significativamente pelo mundo, mas as organizações devem buscar padronizar processos e procedimentos sempre que possível para permitir geração de relatórios global, economias de escala e eficiência, além de garantir consistência na experiência dos colaboradores. Os dados de folha de pagamento não são apenas vitais para pagar funcionários com precisão e pontualidade, eles também formam uma parte essencial da tomada de decisões de negócios. Eles só poderão cumprir esse papel efetivamente se as equipes coletarem e reunirem os dados em uma experiência de folha de pagamento global.

A importância estratégica da folha de pagamento está sempre aumentando. Ao tentarem navegar uma economia desafiadora, os gerentes seniores solicitam acesso a mais dados de folha de pagamento do que em anos anteriores (47%) e fazem mais perguntas às equipes de folha de pagamento (45%).

Segundo os entrevistados, os dados de folha de pagamento são uma das principais considerações da empresa para informar estratégias:

Gestão de custos

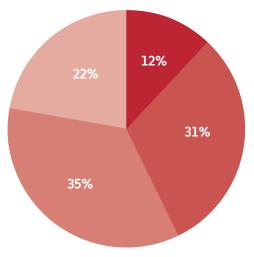
Comercial/Crescimento

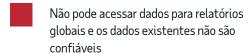
Expansão

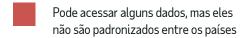
Diversidade, igualdade e inclusão

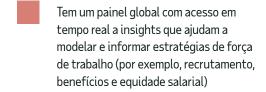
Ainda assim, muitas organizações ainda não têm a estrutura e a tecnologia necessárias para geração de relatórios e análise conjuntos. A maioria não tem as habilidades-chave que deveriam ser padrão em uma estrutura de folha de pagamento global. Embora 35% digam que tem um painel global para ajudar a modelar e informar estratégias de força de trabalho em tempo real e 22% tenham definição de referências, previsões e geração de relatórios avançadas de RH com visibilidade completa sobre os gastos, 31% dizem que só podem acessar alguns dados e esses não são padronizados. Nos casos mais preocupantes, cerca de 1 em cada 10 (12%) não conseguem acessar nenhum dado para geração de relatórios globais, o que sugere que estão na verdade operando no escuro.

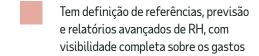












Monitoramento de conformidade

A visibilidade do status da folha de pagamento global e do desempenho de conformidade são igualmente importantes para garantir que os colaboradores possam oferecer o básico da folha de pagamento ao mesmo tempo que identificam riscos regulatórios e áreas para melhoria e inovação. Porém, novamente, muitas empresas não conseguem fazer isso, com menos da metade (44%) dizendo ter visibilidade total de todas as folhas de pagamento em todos os locais. Esse tópico não mostrou melhoria em relação ao ano anterior.

Em relação ao monitoramento do desempenho de conformidade, **52%** têm alguns padrões em vigor (como se o envio de devoluções legais foi feito dentro do prazo), mas apresenta dificuldade para relacionar isso à melhoria de processos. Além disso, para dois em cada cinco, cada país tem diferentes métodos de monitorar o desempenho de conformidade.

Isso naturalmente afeta a precisão e o desempenho, com quase um 1/3 dos respondentes dizendo que erros só são descobertos quando a auditoria de folha de pagamento é executada (29%) ou quando autoridades entram em contato (25%). Uma falta de visibilidade de conformidade também poderia levar a multas regulatórias, sem mencionar os problemas de reputação e os danos à marca do empregador ao não cumprir as regulações nem pagar os funcionários corretamente.

Como você monitora o desempenho de conformidade de folha de pagamento global? (Marque todas que se aplicam)

Usamos algumas métricas padrão (como se o envio de devoluções legais foi feito dentro do prazo), mas temos dificuldade para relacionar isso à melhoria de processos.	52%
Nós definimos nossas próprias métricas e KPIs e os usamos para monitorar a conformidade	47%
Cada país tem diferentes métodos de monitorar o desempenho de conformidade	41%
Os erros só vêm à tona quando uma auditoria da folha de pagamento é realizada	29%
Os erros só vêm à tona quando os funcionários reclamam	28%
Os erros só vêm à tona quando autoridades entram em contato	25%
Não monitoramos o desempenho	2%



restrições orçamentárias ou resistência local das empresas para mudar. Por exemplo, somente 1/4 dos entrevistados (25%) dizem que desejam aumentar a velocidade da geração de relatórios ou obter acesso a recursos de geração de relatórios e análise mais avançados (25%), enquanto quase um 1/5 (19%) dizem que atingir uma visão holística da folha de pagamento global é um impulsionador de negócios essencial para as operações de folha de pagamento deles nos próximos dois a três anos. Para superar a resistência, os líderes de folha de pagamento precisam criar um caso de negócios para a atualização de sistemas legados de folha de pagamento, demonstrando o impacto financeiro e nos negócios, além de por que isso merece ser priorizado acima de outros investimentos de TI.



Atingindo visibilidade de folha de pagamento global

As melhores soluções de folha de pagamento global combinam experiência local com uma experiência do usuário única e envolvente. Isso permite que as organizações presentes em várias regiões gerenciem todos os aspectos da folha de pagamento, incluindo o período de pagamento, cálculos de impostos de pagamento e contrachegues em uma solução única, que também coletará dados em um nível global para geração de relatórios unificada e visibilidade global completa. Além disso, o suporte de especialistas locais está sempre disponível para lidar com problemas e desafios regulatórios nacionais.

"A tecnologia de folha de pagamento global da ADP, incluindo a integração e a compatibilidade com sistemas HCM, garantiu às organizações precisão e confiabilidade dos dados da folha de pagamento. Isso reforçou a confiança dos clientes na sua habilidade de oferecer aos funcionários o pagamento correto e às autoridades os dados precisos.

Estudo Total Economic Impact™ do ADP Global Payroll, conduzido pela Forrester Consulting, encomendado pela ADP em 2023

Defendendo a TI para a folha de pagamento global



A integridade dos dados e a integração dos sistemas são dois dos principais desafios que as organizações enfrentam hoje, além de serem fatores importantes para a escolha de uma solução de folha de pagamento global. Descobrir os recursos certos se tornou tão importante que os líderes de TI se transformaram em personagens importantes nas conversas de folha de pagamento global, com a intenção de minimizar a complexidade da implementação, a manutenção contínua e o gerenciamento do fluxo de dados.

A facilidade de integração garante que sistemas de folha de pagamento estejam prontos para o futuro graças à habilidade de incorporar tecnologias emergentes e lidar com necessidades de negócios em evolução sem exigir muito tempo de desenvolvimento de TI. Isso é apoiado pela pesquisa, que mostra que a qualidade e a integridade dos dados, além do aumento da integração com sistemas essenciais para os negócios estão entre os três principais impulsionadores de negócios para a transformação da folha de pagamento nos próximos dois a três anos (ambos 35%).

Já passou o tempo de processos manuais separados para folha de pagamento, tempo e assiduidade e RH. Hoje, tudo precisa ser automatizado e conectado perfeitamente, minimizando o tempo que as equipes gastam com entrada de dados e conciliação, reduzindo a chance de erros e permitindo visibilidade em tempo real na organização. Na pesquisa do ano passado, mais de 1/5 (22%) das equipes de folha de pagamento admitiram passar mais de 30 horas semanais conciliando dados de folha de pagamento e RH.

Existem sinais de que a situação está melhorando, com muitas organizações adotando a automação para facilitar processos manuais de folha de pagamento, enquanto outras ainda estão trabalhando para atingir esse objetivo:



Quase 2/3 (60%) agora têm coleta de dados automatizada, enquanto 36% gostariam de ter



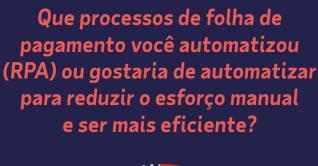
54% têm conciliações automatizadas entre a folha de pagamento e outros sistemas de negócios, enquanto **41%** gostariam de ter

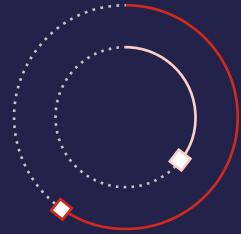


59% têm entrada de dados automatizada, enquanto37% gostariam de ter

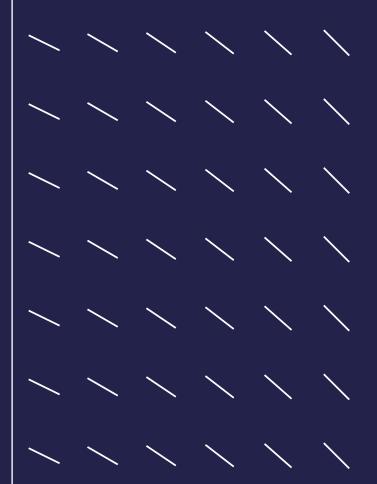


52% têm geração de relatórios automatizada no processo de folha de pagamento, enquanto **41%** gostariam de ter





60% agora têm coleta de dados automatizada, enquanto 36% gostariam de ter



Falta de integração coloca pressão na TI

Apesar disso, uma automação efetiva anda junto com a integração de sistemas, o que ainda está faltando para mais da metade das organizações entrevistadas. Em um nível global, a integração com sistemas financeiros e de contabilidade é mais comum (41%), mas os números são menores para benefícios e sistemas de RH de registros (ambos 39%), de tempo e assiduidade (38%), de licenças e faltas (37%) e de Planejamento de Recursos Empresariais (PRE) (35%). É um problema que quase todos os entrevistados desejam resolver, com mais de 9 em cada 10 (94%) concordando que gostariam de ver integração em todos esses sistemas em um nível global ou em todos/alguns países.

Alguns provedores de folha de pagamento global oferecem integração com diversos sistemas de negócios, mas em muitos casos os departamentos de TI devem configurar um próprio. A consequência é que os recursos de TI são usados para gerenciar o fluxo de dados entre os sistemas de negócios de folha de pagamento e RH, além de gerenciar fluxos de dados que não têm integração. Em média, os entrevistados estimam que esse trabalho chegue a 22 horas por semana, por país, um tempo considerável que poderia ser usado em outras tarefas. Com base nesses números, é compreensível que as complexidades de integração tenham sido consideradas uma das principais barreiras para implementar um modelo de folha de pagamento global (41% em comparação a 35% no ano passado).

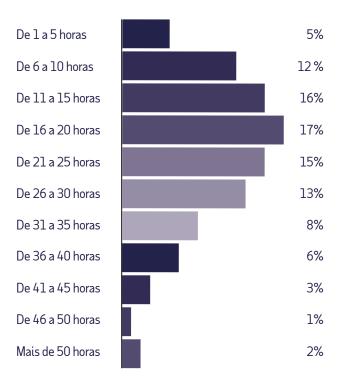
Porém, a integração de sistemas não precisa ser tão difícil quanto as empresas imaginam. Na verdade, investir em uma solução de folha de pagamento global pode facilitar muito o trabalho de TI graças a integrações automatizadas com todos os sistemas de RH mais populares. O envolvimento cada vez maior de líderes de TI em conversas de folha de pagamento é um grande passo para um maior entendimento de como facilitar os desafios de integração, e isso só continuará em 2024, conforme a automação, a eficiência e os dados continuam a criar uma vantagem competitiva.



mais de 9 em cada 10 concordam que gostariam de ver integração em todos esses sistemas



Em média, quanto tempo seus recursos de TI gastam gerenciando o fluxo de dados entre sistemas de negócios e sistemas de folha de pagamento por semana por país?





Regulações de tempo de trabalho impulsionam a união da folha de pagamento e do tempo e assiduidade

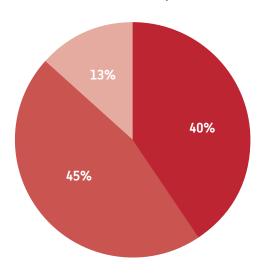
Historicamente, os sistemas de folha de pagamento e de tempo e assiduidade foram entidades separadas devido às diferentes funcionalidades de cada um. Porém, com as regulações de tempo de trabalho chegando com força em muitas regiões, acompanhadas por requisitos de geração de relatórios mais rígidos, a necessidade de sistemas combinados ou fortemente integrados cresceu. Nos casos em que as organizações têm sistemas separados, elas acabam conciliando dados entre os dois ou criando integrações complexas. Isso pode ser evitando ao se trabalhar com um provedor que ofereça os dois sistemas como um pacote, para que os dados sejam transferidos automaticamente. Sem necessidades de reinserção ou conciliação.



Segurança cibernética: Uma ameaça constante

As violações de segurança cibernética são uma ameaça constante para a folha de pagamento, e não é uma questão de "se" mas sim de "quando" uma organização enfrentará uma violação grave. Quase 2/3 dos entrevistados (60%) relataram pelo menos uma violação de segurança cibernética que afetou a folha de pagamento nos últimos 24 meses e 1/4 (25%) revelou que sofreram três ou mais. Em um nível global, a segurança de dados foi definida como uma das principais áreas para melhoria da folha de pagamento nos próximos dois a três anos (38%).

Em relação a violações de segurança por ataque cibernético que afetaram sua folha de pagamento, como você descreveria esses ataques?



Pequenas violações

Uma combinação de violações pequenas e grandes

Grandes violações

A boa notícia é que mais empresas estão agora criando a base necessária para mitigar os impactos de uma violação. Mais da metade (52%) diz que desenvolveu um manual e plano de contingência em todas as empresas para proteger as operações de folha de pagamento pelo mundo, em comparação a 46% no ano passado. Além disso, 99% disseram que a segurança de dados em sua estratégia de folha de pagamento se tornou mais importante nos últimos 12 meses, com 46% dizendo que ela se tornou criticamente importante, em comparação com 98% e 43% no ano passado, respectivamente.

Deixando:

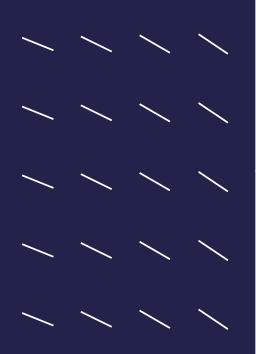


A segurança de dados é uma grande preocupação e um dos principais fatores que influenciam uma decisão de implementação de folha de pagamento global. Mais de 2/5 (41%) dos entrevistados citam preocupações com segurança de dados como uma barreira para implementar a folha de pagamento global, o que surpreende já que, na maioria dos casos, mais sistemas levam a uma segurança mais complexa. Apesar disso, os líderes de folha de pagamento e TI desejam saber que os parceiros com quem trabalham têm todas as proteções possíveis em vigor para proteger os dados globalmente 24 horas por dia.

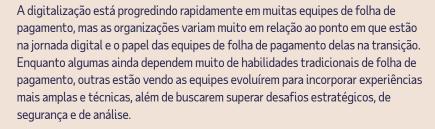


"Não estar preparado para um ataque de malware na primeira vez que isso acontece é aceitável. Porém, se você não estiver preparado para isso na segunda vez, a responsabilidade é sua. Ninguém será compreensivo se a precisão ou pontualidade de pagamento forem prejudicadas."

VolKer Schrank, diretor sênior de Experiência do funcionário e tecnologia de RH, Mondelez International



Do operacional ao estratégico – a equipe de folha de pagamento moderna



Independentemente da posição, as pessoas continuam sendo uma parte central da entrega de folha de pagamento local e global de modo efetivo, e as empresas buscam maximizar o valor das equipes de pagamento devido aos desafios de habilidades e orçamento. Buscar parceiros externos com experiência tecnológica e operacional é essencial para gerar eficiência e ajudar os profissionais de folha de pagamento a assumirem uma função mais estratégica.

A escassez de habilidades de folha de pagamento está piorando

Os empregadores enfrentam prioridades concorrentes. Por um lado, está sendo exigido mais da folha de pagamento. Por outro, há uma necessidade contínua de aumentar a eficiência para gerenciar os custos Isso se reflete na abordagem em relação ao talento. No geral, as equipes de folha de pagamento estão crescendo, com 8 em cada 10 entrevistados dizendo que estão expandindo sua equipe na empresa, e 73% dizendo que a equipe está crescendo em um ou dois países, os dois números tendo crescido em comparação ao ano passado. Por outro lado, 62% relatam que estão analisando como fazer a folha de pagamento com menos pessoas, um aumento de cinco pontos percentuais em comparação ao ano passado.

Otimizar as equipes de pagamento para desafios e oportunidades de negócios não é fácil, pois a escassez de habilidades continua a aumentar. Desde o ano passado, houve uma diminuição na descoberta de novos talentos, com quase metade (48%) dos respondentes relatando dificuldade para encontrar habilidades de folha de pagamento fora da empresa, e um número ainda maior (57%) admitindo que o serviço de folha de pagamento está ou foi afetado por uma escassez de equipe de folha de pagamento, um aumento em comparação com o ano passado (53%). Isso levou 2/3 (67%) dos empregadores a treinar funcionários existentes de outros departamentos para trabalharem na folha de pagamento (em comparação a 64% no ano passado).



estão analisando como processar a folha de pagamento com menos pessoas





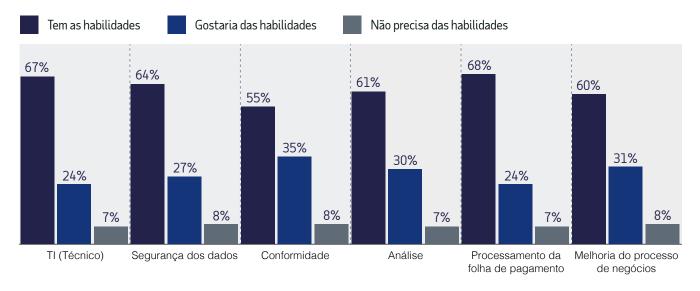


As mudanças nas equipes de folha de pagamento

Outro desafio é a mudança na composição das equipes de folha de pagamento, com as organizações procurando aumentar suas habilidades nas competências técnica, analítica e estratégica. Para algumas, isso significou capacitar a equipe atual e mudar a forma do trabalho (79%). Para outras, contratar especialistas com experiências que vão além das competências tradicionais de folha de pagamento.

No geral, as habilidades de especialistas estão aumentando nas organizações de folha de pagamento, com cerca de 2/3 agora tendo recursos/habilidades de TI (67%), recursos de segurança (64%) e habilidades de análise/geração de relatórios (61%) dedicados. Cerca de metade (55%) agora contam com especialistas em conformidade na equipe, e a maioria dos outros gostaria de ter esses tipos de especialistas.

Quais recursos/habilidades dedicados você possui atualmente ou gostaria de ter em sua organização global de folha de pagamento?



O foco nas habilidades técnicas também é refletido nas atividades em que os líderes de pagamento desejam que as equipes dediquem mais tempo, incluindo segurança/privacidade de dados (56%), análise de dados (56%), integração de tecnologias novas/emergentes (56%), BPI (melhoria do processo de negócios) (56%) e planejamento estratégico (55%). No entanto, é interessante notar que uma parte significativa dos entrevistados também desejam que os funcionários de folha de pagamento atuais aumentem o tempo que passam em tarefas de valor mais baixo, como coleta de dados (52%), entrada de dados (48%), geração de relatórios (47%) e conciliações (43%). Isso destaca a prevalência contínua desse tipo de atividade nas organizações globais nas quais a tecnologia não está sendo maximizada para reduzir a carga administrativa.



Você gostaria que o tempo gasto pela sua equipe de folha de pagamento nas atividades a seguir aumentasse, diminuísse ou continuasse o mesmo?

Atividade	Aumentar	Diminuir	Manter igual
Segurança/privacidade dos dados	56%	17%	24%
Integração de novas tecnologias emergentes	56%	17%	24%
BPI	56%	18%	24%
Análise de dados	56%	17%	25%
Planejamento estratégico	55%	18%	24%
Coleta de dados	52%	19%	25%
Monitoramento da conformidade	49%	20%	28%
Entrada de dados	48%	24%	26%
Relatórios	47%	21%	30%
Consultas dos funcionários	46%	22%	30%
Conciliações	43%	22%	31%
Erros de integração de dados	40%	33%	25%

Terceirizando para resolver desafios de talento

Terceirizar processos centrais da folha de pagamento permite que as organizações lidem com muitos desses desafios de talento. Ao oferecer uma combinação de recursos operacionais centrais e automação, a terceirização da folha de pagamento global libera os recursos e apoia os 79% das organizações que dizem que estão capacitando os funcionários atuais da folha de pagamento e mudando a forma como trabalham. É um caminho popular entre os líderes de folha de pagamento, com 70% relatando considerar alguns processos da folha de pagamento para apoiar as equipes em todas as regiões, enquanto 69% estão considerando terceirizar todos ou a maioria dos processos de folha de pagamento pelo mundo.



relatam estar considerando terceirizar uma parte dos processos de folha de pagamento para apoiar equipes em todas as regiões



As equipes de folha de pagamento são ambiciosas, elas desejam agregar o máximo de valor possível no nível global e local. Porém, em muitos casos, elas são prejudicadas por bases frágeis que dificultam ou até impedem a agregação de valor. No momento, o potencial da folha de pagamento corre o risco de ser ofuscado por esses desafios.

Então, o que os líderes de folha de pagamento podem fazer para mudar esse cenário?



Foco no básico:

Uma experiência dos colaboradores e iniciativas inovadoras serão irrelevantes se as equipes de folha de pagamento não dominarem o básico primeiro. Os líderes devem começar analisando os sistemas da folha de pagamento e realizando uma auditoria da precisão e dos erros dela em toda a organização. Por que estão acontecendo? Depois que os problemas-chave forem identificados, será hora de colocar em vigor um plano para preencher as lacunas, incluindo a exploração de novas tecnologias e parceiros de folha de pagamento que podem ajudar.



Considerar o valor, e não o custo, das ferramentas de folha de pagamento:

É fácil aceitar as limitações de sistemas legados e considerar as barreiras, em vez dos benefícios, da mudança. Porém, mudar para uma solução de folha de pagamento global holística, inovadora e unificada agrega valor muito além de uma interface elegante, ajudando a impulsionar decisões estratégicas e economias de eficiência de longo prazo, que mais do que valerão o investimento. O estudo Total Economic Impact™ da ADP Global Payroll 2023, realizado pela Forrester Consulting em nome da ADP, descobriu que deixar uma solução de folha de pagamento não integrada gerava um ROI total de 131%. Esse consistia em benefícios quantificados como eliminação de custos de conformidade e economias de eficiência de folha de pagamento, além de benefícios não qualificados como maior precisão de folha de pagamento, experiência aprimorada dos colaboradores e harmonização de custos diretos.



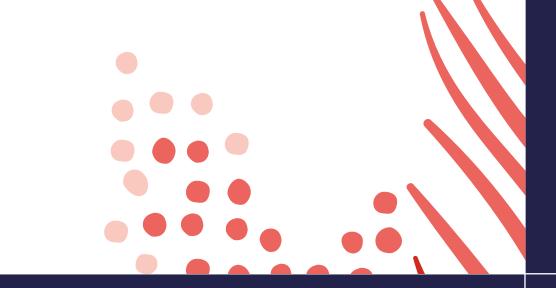
Priorizar dados:

A automação e as integrações fluidas são centrais para o futuro da folha de pagamento. Por isso, trabalhe com parceiros que as facilitam. Os profissionais de TI estão gastando muito tempo gerenciando conexões e transferindo dados quando isso poderia ser totalmente automatizado e mantido por um fornecedor externo.



Maximizar tecnologia para reduzir a carga administrativa:

A entrada de dados e a conciliação manuais ainda exigem muito tempo dos funcionários, o que exacerba a escassez de habilidades, reduz a eficiência e contribui para os problemas de precisão. Trabalhar com um parceiro de folha de pagamento global permite que as organizações automatizem boa parte dessa administração manual e aproveitem experiência externa, para que os orçamentos de talento possam ser gastos em habilidades estratégicas e técnicas para o futuro.



Sobre a ADP (NASDAQ - ADP)

Criando maneiras melhores de trabalhar por meio de produtos avançados, serviços superiores e experiências excepcionais que permitem que as pessoas alcancem todo o potencial delas. RH, Talentos, Tempo e Folha de pagamento informados por dados e criados para as pessoas.

Saiba mais em br.adp.com

ADP e o logotipo da ADP são marcas comerciais da ADP, Inc. Todas as outras marcas pertencem a seus respectivos proprietários.

Copyright © 2023 ADP, Inc.

WF 1720053 | RW1083 | 09/2023

