

# Decisões inteligentes no RH:

como os dados  
podem transformar a  
**Gestão de Talentos**



# Sumário



**Introdução: o papel dos dados na transformação digital do RH** ..... **3**

**Como um RH baseado em dados pode gerar mais valor para a empresa** ..... **5**

**Importância da IA para um RH baseado em dados** ..... **8**

**Quais são as vantagens da tomada de decisão baseada em dados?** ..... **9**

**O que é um RH Data-Driven?** .... **11**

**Onde buscar dados para o RH: checklist para um RH mais estratégico e data-driven** ..... **13**

**Conclusão: dados significam decisões mais assertivas!** ..... **16**

## Introdução:

---

**Se tem uma coisa que não faz mais sentido** no universo do RH é aquela frase: “Ah, isso aqui sempre foi feito assim!”.

Afinal, o mercado mudou, as empresas evoluíram, e o RH... bom, o RH precisa se atualizar nas novidades tecnológicas para tomar decisões cada vez mais assertivas.

Um dos pontos que não pode mais ser ignorado é o uso da tecnologia na Gestão de Talentos. E quando falamos sobre isso, não podemos esquecer da **Inteligência Artificial**, a famosa “IA”.

Isso porque não funciona mais tomar

decisões no feeling ou na base de práticas que desconsideram os dados!

A nova era da gestão de pessoas exige o uso de dados! Os números e gráficos, que antes pareciam coisa só do financeiro ou do marketing, agora são peça-chave para criar equipes mais produtivas e engajadas.



## Um novo momento para o RH

Empresas que usam dados para tomar decisões no RH já estão vendo melhores resultados, como redução de turnover, contratações mais certas e times mais motivados.

Segundo uma pesquisa do Infojobs, 95,5% dos entrevistados de RH consideram importante ou muito importante o uso de dados para a construção de boas experiências e melhora nos processos!

De acordo com informações da pesquisa, 48,1% das empresas já adotam tecnologia para acompanhar os indicadores de RH. Os principais parâmetros analisados são: a aderência das contratações (27,8%), a taxa de turnover (15,2%) e o SLA das vagas (13,6%).

Mas se você ainda acha que tudo isso parece complicado ou só faz sentido para gigantes da tecnologia, vamos mostrar como empresas de todo tamanho podem começar a usar dados para transformar o RH.

Neste e-book, você fica por dentro de como os dados podem ser seus aliados na construção de um RH mais estratégico, eficiente e humano, e entende um pouquinho mais sobre o que é um RH Data-Driven! Bora nessa?



95,5%

dos entrevistados de RH consideram **importante** o uso de dados

## Como um RH baseado em dados pode gerar mais valor para a empresa

---

O RH que usa dados não só sabe o que está acontecendo, mas antecipa o que pode acontecer, e aí, sim, começa a agregar valor de verdade.

Com dados na mão, as decisões se tornam mais precisas e muito mais estratégicas. Isso significa contratar as pessoas certas, no momento certo, e melhorar a experiência de quem já está na empresa. Resultado? Menos turnover, menos retrabalho e mais performance.

Atualmente, 25% das empresas brasileiras já usam automação no RH, principalmente no recrutamento e seleção. Faz sentido, né?

Afinal, 69% dos profissionais de RH que usam automação relataram uma redução significativa no tempo gasto no processo de contratação. Mais eficiência, menos dor de cabeça!

Ainda, um relatório do Fórum Econômico Mundial mostrou que 75% das empresas já estão implementando ferramentas de inteligência artificial, inclusive no RH. Isso porque usar dados para entender e antecipar desafios faz toda a diferença.

Por exemplo, imagine poder analisar dados sobre engajamento dos colaboradores e, com isso, identificar quem está prestes a sair ou quem precisa de um incentivo extra. Isso não é só ser eficiente, é compreender o dia a dia de maneira inteligente.

Dados ajudam a criar estratégias mais personalizadas, como programas de benefícios que realmente fazem sentido para os colaboradores, ou até campanhas internas para aumentar o engajamento.

E o melhor: os dados ajudam a tomar decisões mais estratégicas e mais centradas nas pessoas, mas é necessário ter a equipe do RH alinhada a essas informações para que as decisões sejam tomadas de forma assertiva.

Além disso, quando você usa dados para

conhecer melhor seu time, você cria um ambiente de trabalho muito mais saudável e produtivo.

Ou seja, RH baseado em dados não é só sobre números. É sobre fazer escolhas que fazem a diferença. E esse é o tipo de valor que qualquer empresa precisa para continuar crescendo e inovando no mercado.

O RH do futuro – ou melhor, do presente – é data-driven, e uma das ferramentas mais poderosas dessa revolução é o **People Analytics**.

## Por que o PeopleAnalytics importa?

Quantas vezes o RH tomou decisões importantes sem uma base concreta de informações? Isso já foi normal, mas, hoje, empresas que ainda operam assim estão perdendo tempo, dinheiro e talentos.

Uma pesquisa da Qulture.Rocks, por exemplo, mostrou que treinamento e desenvolvimento (25%) e atração e retenção de talentos (24,4%) são as principais prioridades do RH para 2025.

Agora, imagine tentar resolver esses desafios sem dados? Como saber quais treinamentos realmente fazem diferença? Como prever quais colaboradores estão insatisfeitos antes que peçam demissão?

A resposta está no People Analytics. Com ele, você pode:

- ✓ **Identificar padrões de rotatividade e agir antes que talentos saiam;**
- ✓ **Personalizar treinamentos com base em dados reais, aumentando o impacto no desempenho;**
- ✓ **Melhorar o engajamento dos colaboradores entendendo o que realmente os motiva;**
- ✓ **Criar estratégias de cultura organizacional baseadas em dados concretos, não só em percepções.**

# Inteligência Artificial, tecnologia e o futuro do RH

---

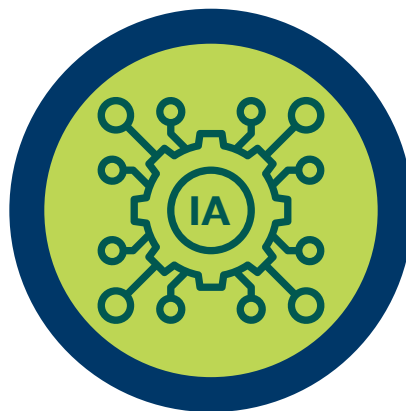
**O People Analytics não trabalha sozinho** – a Inteligência Artificial está entrando com tudo no setor dos Recursos Humanos.

E não é à toa: um estudo do Gartner aponta que os líderes de RH esperam um aumento de 23% na produtividade nos próximos meses, impulsionado pela IA generativa.

Ah, e vale destacar que a pesquisa da IDC

revelou um crescimento no mercado de tecnologia para RH no Brasil: foi um aumento de 107% em 2024!

Além disso, 54% das empresas querem atualizar suas soluções tecnológicas de RH até o fim de 2025. Ou seja, quem ainda não começou a se adaptar está, no mínimo, ficando para trás.



# Quais são as vantagens da tomada de decisão baseada em dados?

**Quem usa dados no RH está sempre um passo à frente!** Dentre as vantagens do uso de dados no setor estão:

## Menos achismo, mais precisão



A intuição e a experiência ainda têm seu valor no RH, mas decidir quem contratar, como reter talentos e quais treinamentos oferecer com base em dados concretos faz toda a

diferença. O People Analytics permite prever problemas e agir antes que eles aconteçam!

## Mais produtividade e eficiência



Empresas que usam IA e automação no RH já estão colhendo os frutos. Como vimos com o Gartner, a IA generativa pode aumentar a produtividade em 23% nos próximos meses. Ainda, 69% dos profissionais de RH que usam automação relatam uma redução significativa no tempo de contratação.

### Contratações mais certeiras



Nada pior do que contratar alguém e perceber, em poucos meses, que não foi um bom fit. Com dados bem analisados, o RH pode reduzir vieses, identificar padrões de sucesso e aumentar a retenção de talentos.

### RH mais estratégico



Nada pior do que contratar alguém e perceber, em poucos meses, que não foi um bom fit. Com dados bem analisados, o RH pode reduzir vieses, identificar padrões de sucesso e aumentar a retenção de talentos.

### Engajamento e cultura fortalecidos






Uma pesquisa da Culture.Rocks mostrou que o alinhamento de valores e reconhecimento dos colaboradores são prioridades para as empresas. Usando dados, dá para entender melhor o que realmente engaja o time e construir uma cultura organizacional mais forte.



## Afinal, o que é um RH Data-Driven?

É um RH que não age no escuro. Ele coleta, analisa e usa dados para tomar decisões mais certas em recrutamento, desenvolvimento, retenção e engajamento de colaboradores. Menos achismos, mais estratégia!

E, na prática, como ele funciona? Pensa assim: imagine que sua empresa tem um alto índice de turnover (colaboradores pedindo demissão toda hora). No modelo antigo, o RH até poderia tentar entender o que está acontecendo, mas com um RH Data-Driven, você consegue:

-  Analisar padrões – Quais setores estão perdendo mais gente? Quais são os perfis que mais pedem demissão?
-  Prever tendências – Dá para identificar sinais de desmotivação antes que o colaborador peça para sair.
-  Tomar decisões certas – Se os dados mostram que o maior problema é a falta de plano de carreira, por exemplo, a solução não é aumentar salário, e sim investir em desenvolvimento.

## RH Data-Driven: da tendência à necessidade

People Analytics não é só um luxo para grandes empresas. Pequenas e médias empresas também podem (e devem!) usar dados para tomar decisões melhores.

Com as ferramentas certas, dá para estruturar metas e OKRs, acompanhar indicadores de engajamento, medir o impacto de ações de desenvolvimento, e muito mais.

Claro, desafios existem – 32,2% das empresas ainda enfrentam dificuldades para estruturar OKRs, e 25,1% relatam problemas com engajamento dos colaboradores para acompanhar metas. Mas a solução está justamente nos dados.

Quanto mais o RH conseguir monitorar e interpretar informações, mais estratégico ele se torna.

A mensagem final é simples: o **RH** que usa dados não só resolve problemas – ele **antecipa, otimiza e transforma a empresa.**

RH Data-Driven! Bora nessa?

# Onde buscar dados para o RH: checklist para um RH mais estratégico e data-driven

---

Se você quer transformar o RH da sua empresa, certamente está se perguntando: onde estão os dados que realmente importam? Porque não adianta ter números jogados em planilhas se eles não forem úteis para resolver problemas reais.

Confira o **checklist de dados** para transformar seu setor em um RH Data-Driven!

## 1. Ferramentas de People Analytics

Se sua empresa ainda não usa People Analytics, está perdendo um baita diferencial competitivo. Plataformas como Microsoft Viva, Qulture.Rocks e Gupy Analytics ajudam a transformar informações dispersas em insights poderosos.

## 2. Pesquisas de Engajamento e Clima Organizacional

Quer saber como anda o bem-estar da sua equipe? Pergunte! Mas não de um jeito informal no café, e sim com pesquisas estruturadas.

Ferramentas como Pulse Surveys e NPS interno mostram o nível de satisfação dos colaboradores e ajudam a prever problemas antes que virem crises.

### 3. Indicadores de Desempenho (KPIs de RH)

Se não dá para medir, não dá para melhorar. Aqui estão alguns KPIs essenciais para um RH Data-Driven:

- ✓ Turnover – Quantas pessoas estão saindo e por quê?
- ✓ Tempo médio de contratação – O recrutamento está ágil ou travado?
- ✓ Absenteísmo – A equipe está faltando muito?
- ✓ eNPS (Employee Net Promoter Score) – O time recomendaria a empresa para um amigo?

### 4. Inteligência Artificial e Automação

Como vimos, a IA já está transformando o RH. Chatbots para triagem, algoritmos para análise de currículos e ferramentas preditivas para retenção de talentos são aliados importantes para um RH mais estratégico.

### 5. Feedbacks e Avaliações de Desempenho

O bom e velho feedback também é uma fonte fundamental para dados! Empresas que fazem avaliações contínuas conseguem acompanhar a evolução dos colaboradores e tomar decisões mais embasadas sobre desenvolvimento, promoções, benefícios e cultura organizacional.



## 6. Benchmarks e Pesquisas de Mercado

Não adianta olhar só para dentro. Comparar os números da sua empresa com pesquisas do mercado – como os relatórios da Gartner e Deloitte – ajuda a entender onde sua empresa está em relação às tendências e desafios do RH.

## 7. Sistemas de Gestão de RH (HR Techs)

Se você ainda controla tudo manualmente, pode estar deixando alguns detalhes passarem despercebidos. Plataformas como TOTVS, Oracle HCM, Gupy e Sólides automatizam processos e geram relatórios sobre o time.



## Conclusão: dados significam decisões mais assertivas

---

**Coletar dados é só o começo.** O segredo de um RH Data-Driven é usar essas informações para tomar decisões melhores. Ou seja, não adianta ter números incríveis se ninguém souber o que fazer com eles. Aplique, teste, meça os resultados e ajuste sempre que necessário!

Agora que você já tem o checklist, conta aí: o seu RH está realmente data-driven ou ainda está no achismo? 🚀

