

Payroll Service Alliance: A guiá-lo no processo salarial



Conteúdos

1. Resumo.....	3
2. Porque necessita de um estudo para a sua área salarial?.....	3
A. Processamento Salarial nos dias de hoje	3
B. Critérios de avaliação	4
C. Folha de trabalho: Critérios a considerar.....	4
3. Intervenientes chave	5
4. Construindo um projeto de processamento salarial.....	6
5. Cálculo do custo total de propriedade.....	7
6. Executar um plano de set up de processamento salarial	8
7. Apresentação do seu estudo de caso	9
8. Sobre a Payroll Service Alliance	9

1. Resumo

Sabe quanto lhe está a custar o seu processo salarial ou quem devia estar envolvido no processo de tomada de decisão? Apesar de tais questões parecerem simples, a resposta por vezes nem sempre é clara. Fazer o mapeamento de um business case para esta área pode ser um processo complexo, que pode requerer um conhecimento específico dos seus vários componentes. Triar, quantificar e avaliar este processo não é fácil e não é um luxo.

Antes de efetuar um estudo da área salarial, a organização deve considerar algumas questões:

- Existem assuntos estratégicos que necessitam de ser clarificados antes de o efetuar?
- Irá lidar com obstáculos intransponíveis enquanto o constrói (financeiros ou logísticos)?
- Como irá recolher a variada informação proveniente de diferentes países?

Assombrado com estas questões? Não faz mal não ter todas as respostas! A Payroll Service Alliance pretende partilhar a experiência e conhecimento salarial através deste ebook. Este guia irá desmontar o processo em simples passos, que resultará num business case convincente, para decisores e players.

Dentro de este guia, tabelas serão fornecidas para uso enquanto se cria o seu estudo salarial.

2. Porque necessita de um estudo para a sua área salarial?

O processamento salarial é importante e fornece dados em tempo real para os gestores. Se o processamento salarial não está a correr bem com certeza, irão existir problemas a longo tempo, tanto financeiros como logísticos. Existindo um estudo claro para esta área, o seu negócio tem mais probabilidade de ter um processamento salarial com erros mínimos e altamente automatizado, que libertará os colaboradores para tarefas com valor acrescentado na área de Recursos Humanos.

Um estudo fiável do seu processamento salarial pode diminuir atuais problemas e conduzi-lo, por exemplo a alterações legais e de compliance, reduzindo o erro humano nas próximas auditorias internas. Resumindo, um estudo de processamento salarial de sucesso pode também inibir futuros problemas, que irão resultar num processo salarial mais simplificado e com o mínimo de erros.

A. Processamento Salarial nos dias de hoje

O processamento salarial é um pilar que em qualquer negócio necessita estar bem, para evitar ineficiências e aumento de custos. Apesar disto, muitas organizações continuam a trabalhar com sistemas ineficazes e desatualizados que “comem” o tempo dos Recursos Humanos e do lucro da empresa.

À medida que os negócios mundiais se tornam cada vez mais díspares e globais, não surge como surpresa que gerir processamentos salariais nos mais variados mercados, apresenta cada vez mais desafios como nunca antes experienciado. Se necessário, sistemas globais de processamento salarial atuam como chapéus em todas as áreas geográficas e de negócio. Tal aumenta a visibilidade enquanto reduz a complexidade.

B. Critérios de avaliação

Quando efetuamos o set up do seu estudo é importante considerar os critérios de avaliação, para encontrar o processamento salarial adequado. Estes são:

- Processamento salarial para resolver problemas existentes
- Processamento salarial para preparar desafios que vão chegar
- Processamento salarial que alinham valores/legislação local e globais

C. Folha de trabalho: Critérios a considerar

(Aqui ficam algumas ideias para o ajudar a começar)

PROBLEMAS A RESOLVER IMEDIATAMENTE:

- Reduzir o erro humano no processamento salarial
- Reduzir processos manuais

SERVIÇOS DE PROCESSAMENTO SALARIAL PARA RESOLVER PROBLEMAS

- Adotar uma abordagem simplificada do processamento salarial
- Alcançar uma única fonte de dados para processamento

OBJETIVOS DA EMPRESA:

- Poucos erros no processo de salários
- Aumento da taxa de retenção dos colaboradores

DESAFIOS PARA OS PRÓXIMOS ANOS 1 – 5

- Cumprir e obedecer às alterações legais
- Reduzir os custos do processo de processamento salarial

3. Intervenientes chave

A comunicação é um aspeto valioso quando estamos a construir um projeto nesta área. Interagir com os principais stakeholders do negócio, ter um diálogo claro e aberto com eles, pode conduzir a longo tempo a resultados de sucesso no plano/projeto em curso.

Assim, como identifica os intervenientes chave e os stakeholders do seu negócio? Para assegurar que o interesse de todas as partes é tido em consideração, deve reconhecer as diferentes pessoas da organização, incluindo (mas não limitando): membros da categoria C (CEO, CFO, CTO, COO), departamentos: financeiro, IT, Recursos humanos e membros das equipas. Todos estes intervenientes têm um conjunto de preocupações que devem ser tidas em consideração.

Quem são os intervenientes chave e quais as suas preocupações?

Interveniente	Preocupação

4. Construindo um projeto de processamento salarial

Depois do processo de identificação dos intervenientes e stakeholders estar terminado, é importante decidir o que necessita a sua organização, no que concerne ao processamento salarial vs. o que tem atualmente. Por exemplo, se o seu negócio faz parte de uma estrutura multinacional, necessitará de um fornecedor que possa prestar serviços para todos os países em que está presente?

Veja a lista abaixo e compare os seus requisitos atuais com o que pode ser fornecido por um sistema de Outsourcing de Processamento Salarial.

Serviço de Processamento Salarial	Atualmente alcançado? S/N	Necessário? S/N
Processamento Salarial a nível nacional		
Processamento Salarial a nível multinacional		
Processamento Salarial Global		
Um único contrato		
Especialista nos pais local		
Adaptabilidade de serviço		
Gestão transitória		
Customer Governance Management		
Mínimo de processos manuais		
Gestão de Impostos		
Facilidade de Reporting		
Sistema seguro		
Employee Self Service		
Acesso 24/7		
Legal compliance		
Time & attendance		
Acesso em diferentes dispositivos		
Possibilidade de customização		
Integração Contabilística		
Capacidade Analítica		
Harmonização entre regiões		
Coordenação e integração global		
Shared service Centre		
Plataformas globais		
Plataformas locais		
Saas Service Level		

5. Cálculo do custo total de propriedade

Depois de determinar o que a sua organização necessita é importante compreender quanto custa o seu atual processo. A necessidade de modelos financeiros detalhados é cada vez mais frequente, especialmente quando um negócio está em processo de decisão de implementação de um novo sistema. Para perceber se é eficaz a desenvolver os seus recursos adequadamente, necessita saber quanto lhe está a custar o seu processo de processamento salarial. O custo total de propriedade compreende todos os custos, diretos e indiretos, pontuais e frequentes, em conexão com o set up, manutenção, preparação e periodicidade do processo de processamento salarial.

Qualquer serviço de processamento salarial equilibrado e fácil de gerir, tem uma combinação de 4 fatores:

- 1- Know How
- 2- Processo
- 3- Sistema
- 4- Pessoas

A composição deste *mix* não é um elemento estático mas um que envolve a organização e os seus objetivos.

Conhecer e monitorizar o Custo Total de Propriedade do seu processamento salarial, oferece uma base sólida em qualquer ciclo de vida económico. Muito frequente, são os cálculos de custos com base em dados incompletos. Para iniciar tem como base aconselhável o mapeamento das despesas do tempo individual em detalhe e do tempo médio das mesmas.

Para aprender um pouco mais sobre o Cálculo do Custo Total de Propriedade no processamento salarial, veja “E se o custo do seu processamento salarial fosse claro como o água?”.

6. Executar um plano de set up de processamento salarial

Uma vez determinado o Custo Total de Propriedade, intervenientes e stakeholders, será mais provável aceitar e compreender o seu estudo.

Para construir um plano sólido, terá que determinar quanto o seu negócio pode poupar ao mudar para um novo sistema de processamento salarial. Por exemplo, quanto pode poupar em não ter papeis, quanto tempo vai poupar ao departamento de Recursos Humanos se o novo sistema tiver o mínimo de trabalho manual possível?

Seguindo os passos acima descritos, construir um estudo do seu e para o seu processamento salarial, parece muito menos assustador. Uma vez estando o plano em marcha e a pesquisa ter terminado, é altura de procurar um fornecedor que lhe ofereça todos os requisitos que necessita e depois levá-lo aos stakeholders.

7. Apresentação do seu estudo de caso

Quando todos os passos neste ebook tiverem sido completados, pode apresentar o seu estudo para aprovação. Não se esqueça de dar ênfase de como implementar o processo de processamento salarial adequado é benéfico para toda a empresa e um investimento que vale a pena. Boa sorte!

8. Sobre a Payroll Service Alliance

A Payroll Service Alliance é a resposta às suas necessidades: 8 das principais empresas do setor uniram os seus serviços com uma oferta unificada que consiste em know how local, suplementado com coordenação e integração a nível internacional.

Contacte hoje a Payroll Service Alliance:

Visite o nosso site:

www.payrollservicealliance.com

Ou entre em contacto connosco:

<https://www.payrollservicealliance.com/get-in-touch/>

Linkedin: Payroll Services Alliance

Twitter: @PayrollPSA



Payroll Services Alliance