

# HRTech Report 2021

*Inovação por meio  
do Capital Humano*

REALIZAÇÃO

**DISTRITO**

APOIO

**ambev**  
#AlémDosRótulos

 **education**  
journey

Google for Startups

 **HASH**

**Sólides**  


## Sumário

Introdução	05
Definindo Capital Humano	08
O Ecossistema de Inovação Aberta	13
Taxonomia	14
Metodologia	16
Análise de Dados	17
Tendências no ecossistema e o papel do investimento de risco	33
Cenário Internacional	37
Conclusão	42
Sobre o Distrito	43



**DISTRITO**

O **Distrito** é uma **Plataforma de Inovação Aberta** com o propósito de transformar empresas, acelerar startups, potencializar investimentos e **impactar positivamente a sociedade.**

Nos últimos quatro anos, a empresa construiu o mais avançado **sistema de inteligência e banco de dados sobre o ecossistema de inovação aberta do Brasil.** Hoje, são mais de 30 mil startups monitoradas, uma comunidade vibrante de cerca de 800 startups, 70 grandes corporações e mais de 3 mil profissionais de inovação.

Visite nosso website [www.distrito.me](http://www.distrito.me) para saber mais sobre inovação aberta baseada em dados e começar a sua jornada rumo ao futuro do seu negócio.

Descubra suas prioridades de inovação, aprenda sobre as melhores práticas e mais. Entre em contato conosco no e-mail [contato@distrito.me](mailto:contato@distrito.me) ou fale com algum dos autores do estudo.

**NOSSOS ESPECIALISTAS ESTÃO TE AGUARDANDO.**

# Introdução

O futuro está chegando *cada vez mais rápido*.

Essa é a consequência da exponencialidade das transformações tecnológicas que vivemos: o constante “choque de futuro”, que obriga uma movimentação ininterrupta de adaptação. Estamos sempre nos (re)adequando, uma vez que a tecnologia está em permanente mudança.

Neste cenário, não é de surpreender que diversos líderes do business permaneçam obstinadamente focados no presente estratégico. Muitos acreditam que é melhor focar nos desafios que se colocam no ‘agora’ do que se preocupar com o incerto porvir.

Embora compreensível, os que assim agem falham em perceber que estão cada vez mais incertas e turvas as fronteiras entre o agora e o depois. A transformação digital não pode ser encarada como um conjunto de milestones com um desfecho claro, mas sim aceita em sua dimensão de processo contínuo.

Isso significa uma transição do jeito de pensar: de uma mentalidade de sobrevivência passamos a uma busca da prosperidade. Fazer o que é necessário para ter sucesso hoje não é mais suficiente. Tendo em vista a intensidade das revoluções tecnológicas e a ocorrência de crises - a exemplo da pandemia de COVID-19 -, é preciso romper com o paradigma de que as transformações são episódicas e abraçar a transformação como constante work-in-progress.

Acreditamos que a chave para essa transformação está no fator humano. O mundo imprevisível que habitamos pede das organizações criatividade, coragem, julgamento, flexibilidade - qualidades que apenas pessoas podem oferecer.

Por conta disso, é mandatória para as organizações a necessidade de selecionar bem, cultivar e aprimorar o capital humano. Não existe solução técnica que possa tornar uma empresa capaz de se reinventar de maneira contínua e, ao fazê-lo, encontrar soluções para combinar crescimento da receita e lu-



ros com respeito ao meio-ambiente e à rede de stakeholders. Esse é um problema humano e deve ser endereçado enquanto tal.

Portanto, não há contradição entre capital humano e transformação digital - ao contrário, ambos são partes de um mesmo processo, a busca pela prosperidade.



## André Barrence

Diretor do Google for Startups  
para América Latina

Google for Startups



# O impacto das HR techs no ecossistema de startups brasileiro

Este ano, o Google for Startups completou cinco anos de atuação no Brasil e, para comemorar essa data, lançamos um Relatório de Impacto que apresenta a evolução do ecossistema de inovação nesse período. Nele analisamos alguns mercados em que startups brasileiras vêm promovendo transformações, sendo um deles o de Recursos Humanos. Assim, percebemos que as HR techs fazem parte de um setor que vem crescendo rapidamente e com uma grande missão no Brasil: tornar as contratações mais ágeis e justas por meio de tecnologia, melhorando a experiência das empresas que estão contratando e dos candidatos às vagas de emprego.

Elas vêm trilhando esse caminho usando métodos como análise de métricas de desempenho, integração de dados, automação e acompanhamento de resultados para desburocratizar os processos de recursos humanos e otimizar a capacidade de decisão de gestores.

Em um país que bate recordes de desemprego, existem milhares de pessoas se candidatando a

uma única vaga, o que torna impossível para quem recruta analisar individualmente cada candidato. Do outro lado, além de lidar com o estresse de estar desempregado ou procurando recolocação, quem está à procura de trabalho costuma ter que lidar com burocracia e plataformas ineficientes. O processo pode ser demorado, causando frustração tanto para quem contrata, quanto para quem busca uma vaga.

Com as HR techs, esse processo é facilitado, melhorando a jornada de quem procura emprego e fazendo com que seja mais fácil encontrar vagas que se conectam com cada perfil, além de facilitar a busca por talentos. É aí que entram tecnologias como machine learning e inteligência artificial, capazes de analisar currículos automaticamente e dar retorno para as pessoas de forma mais eficiente.

Outro problema comum do mercado ainda é a discriminação, seja ela consciente ou por vezes inconsciente, reforçada pelos processos tradicionais de contratação das empresas. Mais uma vez, as HR techs trazem um impacto positivo para o mercado, pois as novas ferramentas criadas por essas startups já nascem, muitas vezes, orientadas à diversidade. São soluções como entrevista remota às cegas, em que recursos como distorção de voz e imagem são usados para que o recrutador só conheça a pessoa após sua aprovação para uma próxima etapa, diminuindo assim os vieses inconscientes na hora da avaliação.





## André Barrence

Diretor do Google for Startups  
para América Latina

Google for Startups

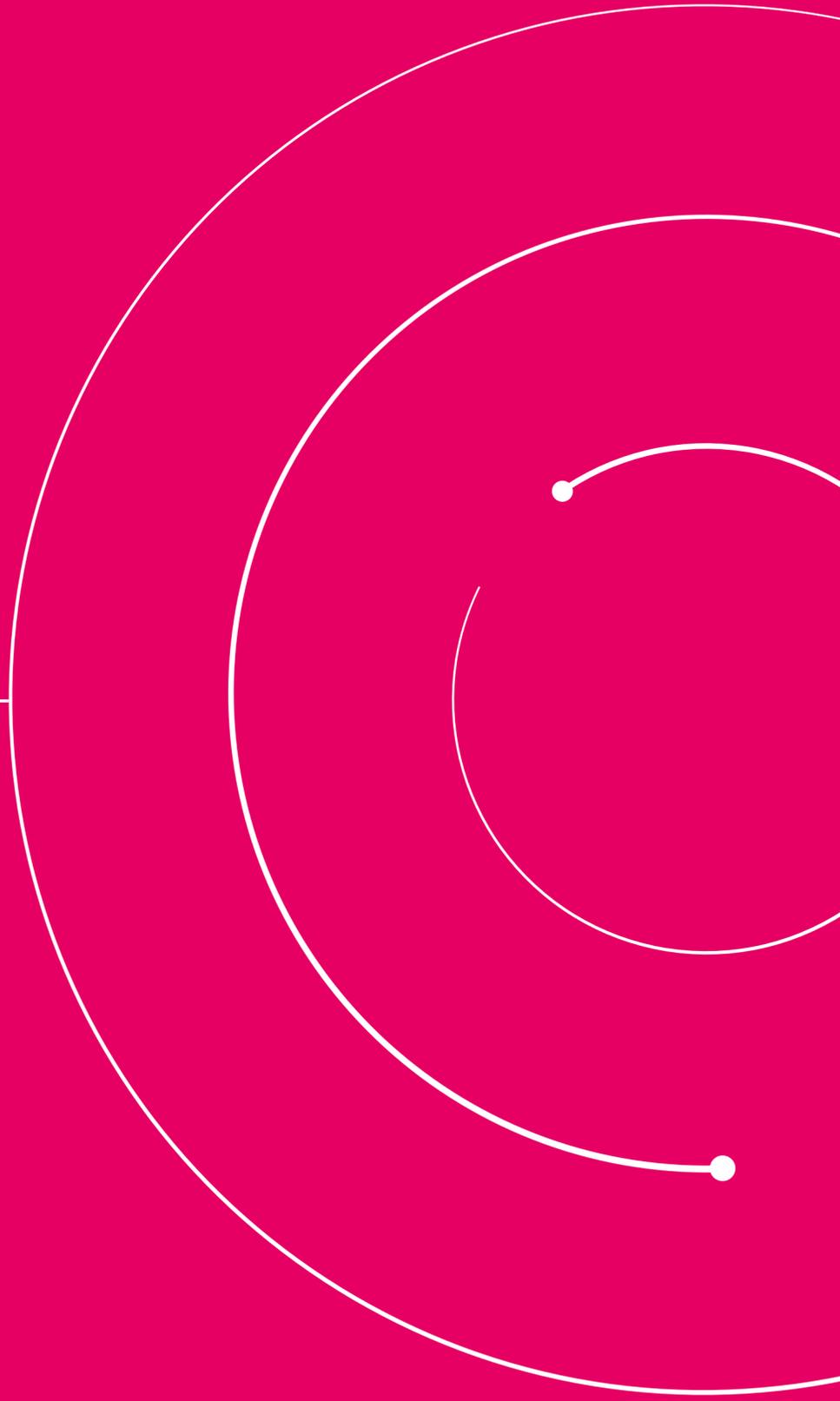
Descomplicar a vida de quem procura emprego e fomentar a diversidade nas empresas são alguns dos benefícios positivos dessas startups que reinventam o mercado de Recursos Humanos no Brasil. Porém, elas também enfrentam alguns desafios, como o limite de orçamento das áreas de RH das empresas, que, apesar de serem uma das mais importantes para diversas corporações, exibem capacidade de investimento limitada, e isso impõe desafios à contratação de produtos tecnologicamente robustos.

As constantes mudanças observadas no mundo do trabalho também exigem que as startups estejam sempre atentas às dinâmicas sociais, e invistam em soluções tecnológicas que acompanhem novas tendências e a evolução e transformação do mercado de contratação e gestão de pessoas.

De olho nessas mudanças, as HR techs buscam preparar as empresas para o futuro do trabalho, criando ferramentas para selecionar os talentos certos e contratar melhor, reduzindo custos e aumentando a eficiência dos processos. Pensando nisso, é fundamental continuar a estimular o surgimento e o crescimento de empresas do setor. Ao adicionarem tecnologia para facilitar a vida de outras empresas, elas melhoram também a jornada para os candidatos e funcionários, além de contribuírem para um ecossistema e mercado mais diverso e justo.



# Definindo Capital Humano



# O Conceito

Na literatura econômica, entende-se capital humano enquanto conjunto dos atributos, qualidades e conhecimentos considerados essenciais para o processo produtivo. Nesse sentido, o capital humano engloba a educação, a experiência, a saúde, os skills, entre outras dimensões que fazem da força de trabalho capaz de gerar valor.

Os indivíduos podem investir no seu próprio desenvolvimento, mas também o Estado e as empresas, através de campanhas de educação e treinamento, condições apropriadas de trabalho e aplicação de tecnologias - dimensões que abordamos no corpo deste estudo.

Num primeiro momento, pode parecer que o retorno desse investimento é privado, no sentido de que a capacidade produtiva do indivíduo é aprimorada, mas há uma série

de externalidades que aumentam sobremaneira a capacidade produtiva geral quando se investe em capital humano.

O impacto da inovação na economia é, por si só, uma evidência maiúscula de como o capital humano pode transformar e orientar o crescimento econômico a longo prazo, uma verdade macroeconômica, mas também extremamente relevante no contexto de uma corporação.

No contexto deste trabalho, cujo objetivo é entender o ecossistema de inovação aberta voltado para o fomento do capital humano, destrinchamos o conceito em quatro facetas interdependentes: **Tecnologias para gestão, produtividade e bem-estar dos colaboradores; esforços de educação continuada da mão de obra; iniciativas de diversidade e inclusão.**

Esses pontos, evidentemente, não esgotam todas as dimensões possíveis desse tema, mas nos permitem analisar o ecossistema empreendedor e corporativo brasileiros na sua concretude, abarcando desde as startups oferecendo soluções até as iniciativas concretas de empresas para o desenvolvimento humano.



**Rebeca Guenka**

Head of Learning da Ambev

**ambev**  
#AlémDosRótulos



## AmbevOn - A plataforma de aprendizagem da Ambev

### Como surgiu e o que motivou a criação da AmbevOn?

A AmbevOn é a plataforma de aprendizagem da Ambev, que pretende ressignificar o conceito de educação corporativa nas organizações. Ela nasceu da reformulação da Universidade Ambev (UA), programa de treinamento e capacitação que existe há mais de 20 anos na empresa. Percebemos que o comportamento das pessoas mudou, assim como a forma de consumo de informação, disponibilidade de plataformas de conhecimento (streamings, podcasts, sites de busca), e nós ainda estávamos com uma universidade corporativa que remetia a tempos antigos de ensino. Com isso, queríamos tornar a aprendizagem mais democrática e engajadora, trazendo diversidade de conteúdo, formatos e também levar protagonismo para nosso time. As pessoas têm que ter autonomia para escolherem a forma como querem aprender, o que e quando querem, assim, além dos treinamentos oferecidos, a plataforma permite que os colaboradores acessem conteúdos de temas variados para ajudá-los em seu desenvolvimento profissional.

Hoje, a AmbevOn é uma plataforma de aprendizagem única e colaborativa, onde é possível compartilhar conteúdos de educação corporativa em diferentes formatos, muitas vezes a partir de exemplos

da própria empresa, para fomentar o debate e construir, em conjunto, uma fonte para a aprendizagem contínua. O termo “ON”, inclusive, é utilizado porque demonstra as ideias de evolução, crescimento, continuidade e desenvolvimento, trazendo luz à ideia de modernidade, inovação e tecnologia. Até o momento, ela já atinge aproximadamente 16 mil funcionários e soma cerca de 180 mil acessos.

### De que forma a empresa engaja seus colaboradores a participarem da plataforma de aprendizagem?

Procuramos estimular a busca do aprendizado contínuo de forma autônoma e autodirigida por meio da promoção de experiências transformadoras – de impacto e que estimule a curiosidade das pessoas – e ferramentas de uso intuitivo e que facilitem a procura por desenvolvimento. Para isso, buscamos constantemente adaptar a plataforma para que isso aconteça. Inclusive, reduzimos o número de iniciativas obrigatórias para dar essa autonomia aos nossos colaboradores. Os únicos treinamentos obrigatórios hoje são os de segurança e compliance.





**Rebeca Guenka**

Head of Learning da Ambev

**ambev**  
#AlémDosRótulos

Com as ferramentas que temos, conseguimos medir o número de acessos aos treinamentos e consultas à curadoria de conteúdo, sejam eles via podcasts, lives, livros, artigos, etc. Também utilizamos dados para compreender o quanto os colaboradores estão acessando determinado conteúdo, em que momento param o vídeo, qual tópico têm mais dificuldade, para, assim, conseguirmos desenhar as próximas experiências de cada um, de forma personalizada. A usabilidade das ferramentas e o retorno dos nossos participantes em cada treinamento, por exemplo, são dados que utilizamos para melhorar continuamente nossas experiências e ferramentas de aprendizagem. E estamos testando a aplicação de avaliações antes e depois dos treinamentos para podermos mensurar o quanto aquele conteúdo foi absorvido pelos usuários e testar possíveis KPIs de acompanhamento dos treinamentos.

Criamos, também, uma forma gamificada para acompanhar a evolução de cada colaborador em nossas trilhas, dando grandes incentivos aos primeiros colocados no Ranking. Nesse ano, por exemplo, os vencedores de uma das jornadas de aprendizagem ganharam uma viagem ao Vale do Silício, para saber mais sobre inovação e aprendizado nos principais hubs da Califórnia. Acreditamos que os incentivos e premiações não precisam ser apenas focados no core business, mas também em quem busca desenvolvimento – e essa foi uma forma que encontramos para reconhecer quem busca se desenvolver. Em 2021, a AmbevOn espera atingir mais de 20 mil funcionários de todas as áreas, níveis hierárquicos e cargos.

## A formação é para todos os níveis de funcionários? Como as lideranças participam do processo?

Sim. Os conteúdos da AmbevOn foram pensados a partir de uma escuta ativa do nosso público interno, de todos os níveis hierárquicos. As demandas mais buscadas estão ligadas a liderança, digitalização, programação, dados, diversidade & inclusão, entre outros. Temos jornadas desenvolvidas para o time de operação até VPs da empresa.

Todas as comunicações para funcionários da Ambev vêm destacando a importância da curiosidade e o aprendizado contínuo para todos os nossos líderes, em todos os níveis. Por isso, os gestores são constantemente encorajados a alocar tempo para o seu próprio aprendizado e fazer o mesmo para os seus times.

A AmbevOn reconhece no call mensal de sócios os funcionários que estiveram mais engajados com as iniciativas, além de conceder um certificado de “Parceiro de Aprendizado Contínuo” a todos os líderes que trabalham conosco no desenvolvimento de conteúdos. Também a partir de 2021, acrescentamos nas avaliações de desempenho da alta liderança a quantidade de treinamentos que participaram e quantidade de conteúdos não obrigatórios consumidos, assim acrescentamos a aprendizagem como um fator de avaliação de desempenho na empresa.





**Rebeca Guenka**

Head of Learning da Ambev

**ambev**  
#AlémDosRótulos



## Para a Ambev, qual a importância de incentivar e investir no desenvolvimento dos seus funcionários?

A Ambev entende que o aprendizado contínuo é um dos pilares mais importantes para a evolução cultural na companhia. Por isso, acreditamos no desenvolvimento dos nossos funcionários para que eles vejam o valor do aprendizado e o procurem de forma autônoma e autodirigida. Estamos cada vez mais integrados ao ecossistema da educação e acreditamos em uma forma de aprendizagem mais conectada. Por isso, investimos no aprendizado e no estímulo das pessoas curiosas e críticas, com vontade de mudar e fazer melhor, porque acreditamos que essa é a chave para a construção de um futuro de sucesso da Ambev e de todo o seu ecossistema.

Inclusive, já temos iniciativas de compartilhamento de informações com nosso ecossistema por meio de vídeos no youtube pelo canal da Ambev On, bem como colocamos também conteúdos para nossos universitários, empresas juniores e ONGs que participam do programa VOA, no site da [ambev.on.skore.io](https://ambev.on.skore.io). Acreditamos que o crescimento só é sustentável se conseguirmos crescer junto à comunidade e fortalecendo nossos parceiros, e utilizamos nossa plataforma de aprendizagem para isso.

## Case AmbevOn - On My Journey

**ambev**  
#AlémDosRótulos

A jornada On My Journey foi feita para gerentes sêniores. Ela começou com uma live de 3h em que chamamos 9 convidados externos (do mercado) e 9 internos para fazer um bate papo de 20 min cada, passando 3 bate-papos ao mesmo tempo com trilhas diferentes. A ideia era que o próprio usuário escolhesse qual canal quisesse assistir.

O momento em que todos falaram juntos foi uma “sessão aberta” – tivemos diretores e VPs compartilhando grandes erros que cometeram durante a sua trajetória profissional e o que aprenderam com isso, para termos este momento de humanização do erro dentro do trabalho.

Em toda a live, tivemos mais de 1400 visitas aos canais e engajamento ativo de 700 participantes. Depois, convidamos os participantes a fazerem assessments e participarem de uma das 3 trilhas que tínhamos desenhado, com conteúdos assíncronos e momentos síncronos. Todas as trilhas foram gamificadas e os participantes iam ganhando pontos por lerem artigos, escutarem podcasts ou verem vídeos. Mais tarde, poderiam trocar seus pontos no marketplace por vários produtos.

Terminamos a jornada com 1 dia inteiro de Hackathon, e premiamos os mais engajados com viagens ao Vale do Silício, para gerar esse reconhecimento pela aprendizagem e dando mais experiências que gerem valor a eles.

# O Ecossistema de Inovação Aberta



# O Ecossistema de Inovação Aberta

Quando observamos as startups associadas ao tema do capital humano, estamos falando das chamadas HRtechs, mas também edtechs, healthtechs, fintechs e outras que oferecem soluções tecnológicas para o aprimoramento da força e condições de trabalho.

Analisar o ecossistema de startups é entender de que maneira os empreendedores, investidores de risco e corporações estão percebendo o cenário do capital humano, no sentido que essas jovens empresas atuam justamente para oferecer soluções para as fraquezas e necessidades do meio, transformando desafios em oportunidades.



## Taxonomia

Para fim de melhor entendermos as tendências e características do ecossistema de inovação aberta dedicada ao capital humano, as startups foram separadas nos seguintes grupos, cada qual com suas respectivas subcategorias

### Contratação

Soluções tecnológicas para a contratação e descoberta de talentos.

#### PROCESSO SELETIVO

Startups que oferecem a estrutura tecnológica para realização dos processos seletivos como um todo, desde o recrutamento para as vagas, realização de provas, entrevistas e demais etapas; podem incluir ferramentas de analytics para matching de candidatos e vagas.

#### CONTRATAÇÃO FLEXÍVEL

Startups especializadas na oferta de trabalho autônomo (freelancer) para a realização de serviços para empresas e/ou pessoas físicas.

#### BANCO DE TALENTOS

Startups que recebem currículos de candidatos e/ou vagas de trabalho das empresas, funcionando como central de procura de empregos sem conduzir o processo seletivo propriamente dito.

#### ON/OFFBOARDING

Soluções tecnológicas voltadas para o onboarding e/ou offboarding dos colaboradores das empresas, possibilitando uma integração mais rápida do trabalhador ou um desligamento humanizado e ágil.

## Aprimoramento e Cuidados

Startups que providenciam qualidade de vida, desenvolvimento técnico e benefícios para a satisfação e aprimoramento do capital humano das empresas.

### BENEFÍCIOS

Startups que oferecem benefícios para as empresas oferecerem aos seus colaboradores, a exemplo de vales-refeição, tickets de compras, entre outras facilidades.

### QUALIDADE DE VIDA

Startups com soluções para a melhora da qualidade de vida dos colaboradores das empresas, sejam elas voltadas ao bem-estar físico e/ou psicológico dos mesmos.

### DESENVOLVIMENTO DE SKILLS

Soluções tecnológicas para o treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores tanto em hard quanto soft skills; podem ser entendidas como edtechs de educação continuada voltadas ao universo corporativo.

### ENGAJAMENTO E PERFORMANCE

Startups que oferecem soluções de software para metrificação da performance dos colaboradores e digitalização de processos de avaliação e feedback dos mesmos, além de metodologias e tecnologias para fomentar o engajamento dos colaboradores e melhorar o desempenho através da cultura da empresa.

### DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Startups com foco no aumento e retenção da diversidade nas empresas e inclusão dos grupos historicamente excluídos no mundo do trabalho.

## Gestão

Soluções tecnológicas para gestão ágil e data-driven dos processos de recursos humanos das empresas.

### GESTÃO DE PONTO

Startups que oferecem softwares para controle de ponto dos usuários; podem incluir também gestão do banco de horas como um todo.

### GESTÃO DE TIMES E PROCESSOS

Startups especializadas em ferramentas de gestão das folhas de pagamento, solicitações de férias, entre outros aspectos formais entre colaboradores e empresas.

### SOFTWARE DE HR

Startups com soluções holísticas que abrangem vários elementos de gestão corporativa do capital humano; são os softwares all-in-one para gestão de Human Resources.



## Metodologia

As startups analisadas no report foram selecionadas a partir de um trabalho minucioso de pesquisa e consulta ao banco de dados de startups proprietário do Distrito. Também foram realizadas consultas à bancos abertos e outras informações públicas.

As startups foram examinadas individualmente para verificar adequação ao tema do report e aos critérios de seleção estabelecidos. São eles:

- **Ter a inovação no centro do negócio, seja na base tecnológica, no modelo de negócios ou na proposta de valor;**
- **Estar em atividade no momento da realização do estudo**
- **Desempenhar atividade diretamente relacionada ao tema da publicação**
- **Ter nacionalidade brasileira e operar atualmente no Brasil**

O trabalho de definição das categorias foi baseado em análise da literatura relevante e das classificações utilizadas amplamente no mercado, no Brasil e no mundo. A definição

da categoria a que pertence cada startup foi feita por nossa equipe, e, quando uma startup opera em mais de uma categoria, a situamos na que interpretamos como sua atividade principal ou de maior visibilidade.

Também temos uma preocupação em incluir somente aquilo que consideramos startups e, por mais que nosso critério para defini-las seja bastante amplo, excluímos alguns tipos de negócio que, embora muitas vezes se autodenominam startups, acabam fugindo do conceito. Isso inclui empresas que têm como característica principal serem:

- **Software Houses (desenvolvimento de software sob demanda)**
- **Consultorias**
- **Agências de marketing, publicidade e design**

Quando fazemos mapeamentos de startups de diferentes tecnologias, setores e regiões do Brasil, usamos bases de dados em que, muitas vezes, constam números diferentes dos nossos. Isso não se deve a uma deficiência no nosso processo de coleta de informações, ou na dos demais players que fazem levantamentos desse tipo, mas sim há diferentes critérios e metodologias.

De modo a garantir a coerência, temos uma preocupação explícita em trazer apenas aquilo que conferimos individualmente e que se enquadra nos critérios de seleção do estudo. Isso significa remover startups que não sejam do Brasil, que não tenha sinais de atividade, site, ou que não passaram do estágio inicial de ideação - startups que se enquadram nessas descrições muitas vezes representam a maior parte das presentes em outros bancos de dados. Evitamos igualmente trazer aquelas empresas que, apesar de possuírem uma base tecnológica ou foco na inovação em alguma

# Por que 354 soluções?

capacidade, têm um longo histórico como empreendimentos tradicionais.

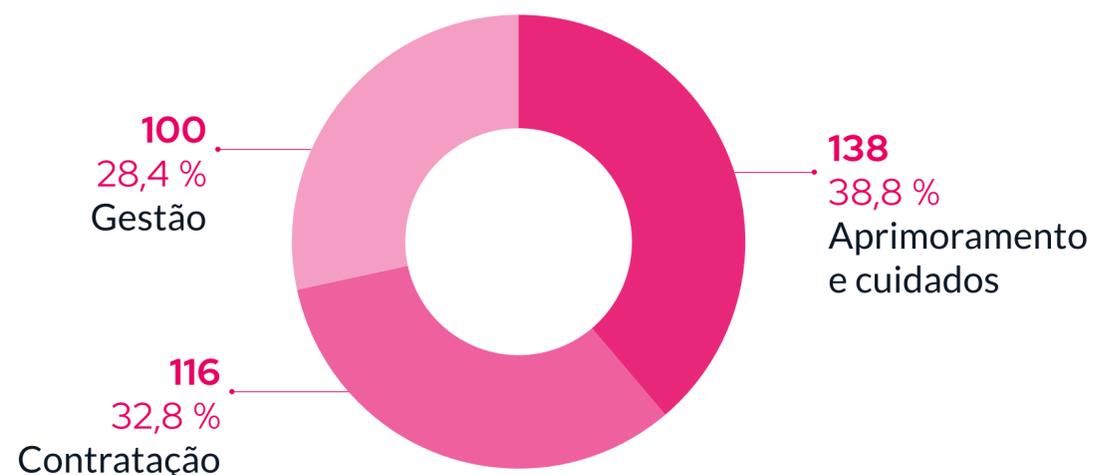
Por fim, de maneira a trazer mais acurácia para nossa análise, lançamos um cadastro especial destinado às startups que desejem figurar nos estudos do Distrito, de acordo com a categorização estabelecida por nosso time de pesquisa. Reconhecemos que existe certa subjetividade nos critérios relatados acima, porém entendemos que a forma como filtramos as informações nos permite trazer o maior valor possível ao leitor final.

Estamos sempre abertos a discutir nossa metodologia e processos! Prezamos pela composição e análise dessas informações e estamos sempre abertos a ouvir sugestões em [dataminer@distrito.me](mailto:dataminer@distrito.me). Qualquer founder que deseje retirar sua startup de nosso cadastro e dos estudos basta contactar-nos no endereço acima que faremos a remoção.

03

Análise de dados

A quantidade de startups atuantes e o tipo de solução que oferecem dizem muito sobre o atual momento histórico, social e econômico do país. No levantamento feito a partir da base de dados proprietária do Distrito, identificamos 356 startups fornecendo soluções para o desenvolvimento do capital humano, que separamos em três categorias: Aprimoramento e Cuidados (140), Contratação (116) e Gestão (100).



Categorais e subcategorais

Banco de Talentos	56
Gestão de times e processos	47
Desenvolvimento de Skills	43
Engajamento e performance	36
Processo Seletivo	36
Software de HR	29
Benefícios	28
Gestão de Ponto	22
Qualidade de Vida	20
Contratação Flexível	17
Diversidade e Inclusão	12
On/Offboarding	8

Record Count

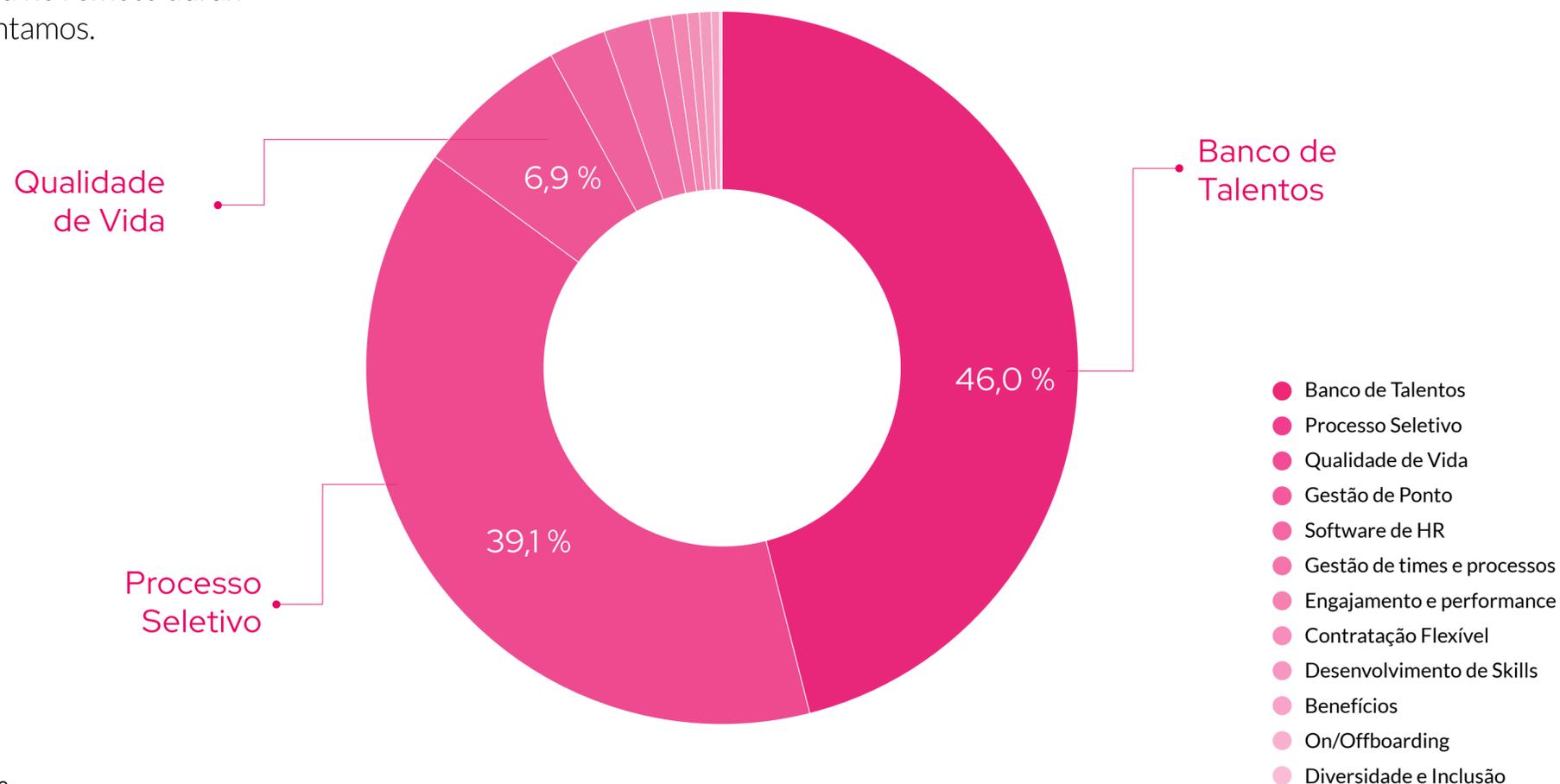
Ao nos debruçarmos sobre as subcategorias dessas startups, onde se pode observar de maneira mais detalhada a natureza das soluções, observamos uma forte correlação com os seguintes fatores do cenário atual:

- **A taxa e o número de desempregados são os maiores desde o início da série histórica, iniciada em 2012<sup>1</sup>.**
- **Procura por softwares de gestão devido ao cenário de trabalho remoto.**
- **Necessidade de desenvolvimento de habilidades para lidar em um mundo cada vez mais complexo.**
- **Busca por qualidade de vida e saúde mental, devido a pandemia.**

Esses pontos, que desenvolvemos no decorrer da análise, se fazem claros quando observamos o aspecto quantitativo das startups, onde o Top 5 é ocupado por soluções de gestão, desenvolvimento, engajamento e contratações, enquanto que a categoria de Aprimoramento e Cuidados figura como a mais representativa.

Colabora para essa interpretação as medições de acesso obtidas na plataforma

SEMRush durante o mês de Agosto de 2021, onde constatamos que a busca por startups de bancos de talentos se destaca com 46% do total observado, indicando o peso do desemprego do país. Em seguida, temos um grande número de acessos nos segmentos de Processo Seletivo e Qualidade de Vida, ambos diretamente relacionados com os desafios impostos pelo trabalho remoto durante a pandemia que enfrentamos.



1. Desemprego no país mantém recorde de 14,7% e atinge 14,8 milhões, diz IBGE | UOL Economia

Fonte: SemRush

## Acessos totais

## O ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO ABERTA

Um destaque negativo que chama a atenção nessa dimensão é a baixa quantidade de startups identificadas como Diversidade e Inclusão (doravante, D&I) - um dos aspectos que consideramos centrais na nossa investigação sobre o capital humano. Esse fato chama a atenção quando contrastado com a pesquisa global realizada pela PwC em 2020, que revelou que 76% das organizações entrevistadas consideram D&I como um valor ou uma prioridade<sup>2</sup>.

Não podemos concluir a partir disso que a D&I esteja em baixa, ao contrário, seguimos afirmando esse aspecto como uma tendência geral no tema mais amplo do capital humano. Acreditamos que essa questão esteja sendo trabalhada sobretudo internamente pelas corporações, por inovação fechada, e ainda não com ajuda de startups especializadas, vide os programas recentes de trainee, formação de líderes, entre outros, que as corporações do país têm desenvolvido<sup>3</sup>.

No que diz respeito à inovação aberta, temos alguns cases de startups que, embora não tenham a D&I no core business, desenvolvem soluções que atentam para essa dimensão, sobretudo entre as startups de processo seletivo, a exemplo de Gupy, Revelo, Kenoby, entre outras. Há de se consi-

derar, também, que a inovação aberta não se resume a startups (foco dessa análise) e há muitos outros agentes - ONGs, agências, consultorias, hubs etc. - que estão trabalhando assiduamente por um ecossistema mais diverso.

2. Pesquisa Global de Diversidade e Inclusão | PwC

3. Estágio e trainee: Ambev, Zé Delivery, TIM, Novartis e Itaú miram diversidade | Estadão



# O sucesso dos softwares de capital humano

Em 2011 Marc Andreessen escreveu um artigo no The Wall Street Journal,<sup>4</sup> hoje considerado um clássico, onde ele declara que o software está “comendo o mundo” e versa sobre o impacto das empresas de tecnologia sobre os mercados, a economia e a sociedade de maneira mais ampla.

Durante os últimos 10 anos pudemos observar isso acontecendo na prática: empresas com modelos de negócios baseados em plataformas de software estão assumindo a dianteira na economia global e transformando a forma como trabalhamos e vivemos.

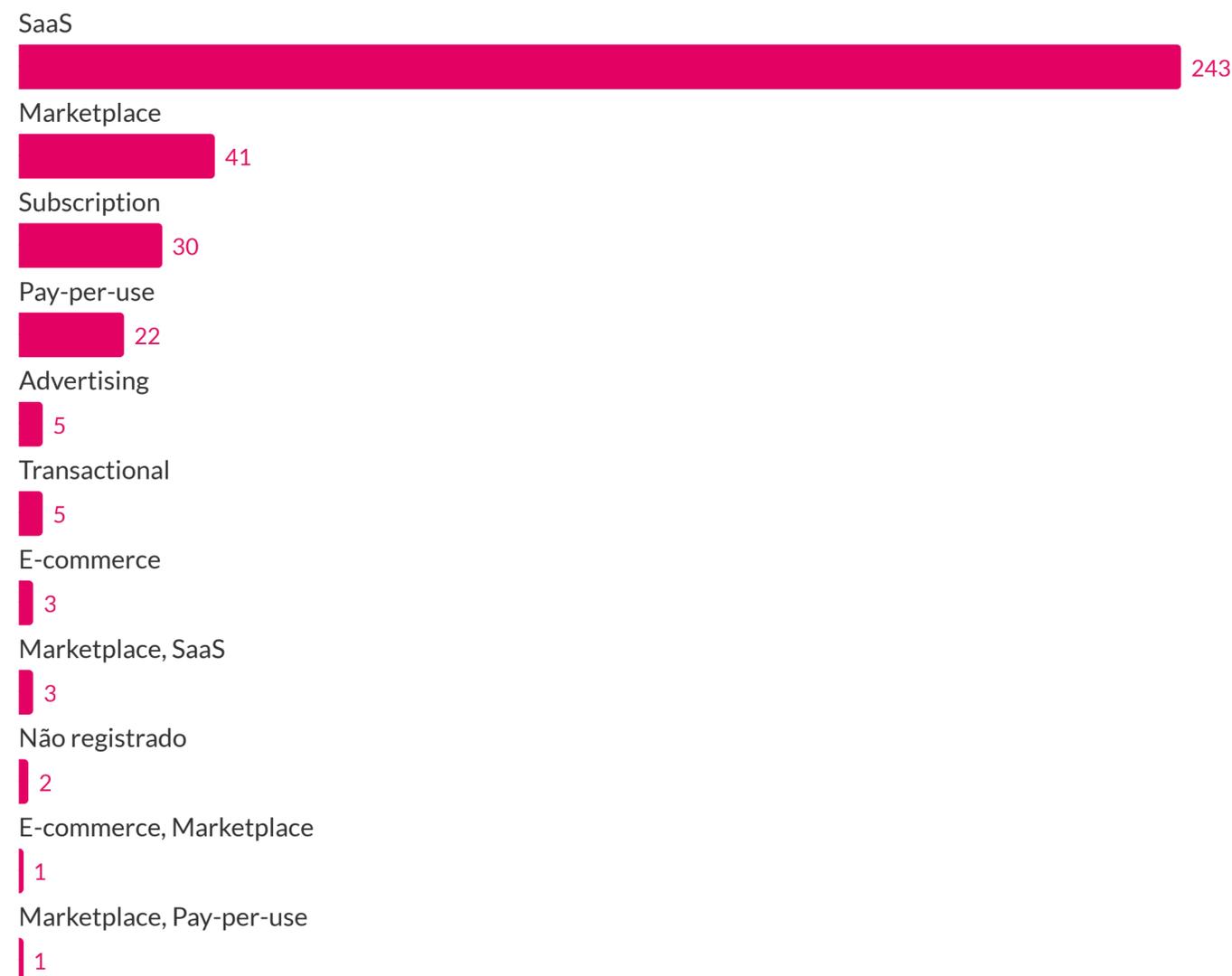
Essa máxima se observa claramente no nosso recorte de análise, onde constatamos a predominância do modelo de negócios denominado Software as a Service (SaaS), uma forma de disponibilizar soluções de software

por meio da internet, como um serviço. Com esse modelo, a empresa contratante não precisa se preocupar com a estrutura e manutenção das ferramentas digitais, o que gera praticidade, menores custos operacionais e diminuição de erros e riscos.

Negócios baseados em software são relativamente baratos de iniciar e, por sua natureza, trazem consigo a possibilidade de escala, o que explica a predileção desse modelo em meio às startups. Mesmo assim, é de se destacar que dentro das startups do capital humano brasileiras essa modalidade aparece com aproximadamente 67% do total de soluções, muito a frente dos Marketplaces, segundo lugar na relação.

4. Why Software Is Eating the World | Future

## Modelos de Negócio



# O panorama histórico e geográfico das startups do capital humano

Destrinchando o segmento de HRtechs pelo ano de fundação, constatamos que houve um crescimento muito tímido desde os anos 90, seguido por uma aceleração considerável nos anos 10 em diante, culminando em 2018, ano de maior número de startups fundadas. Essa aceleração nos últimos anos é mais um indício de que o capital humano é um campo pleno de oportunidades e que deve se manter em ascensão nos próximos anos.

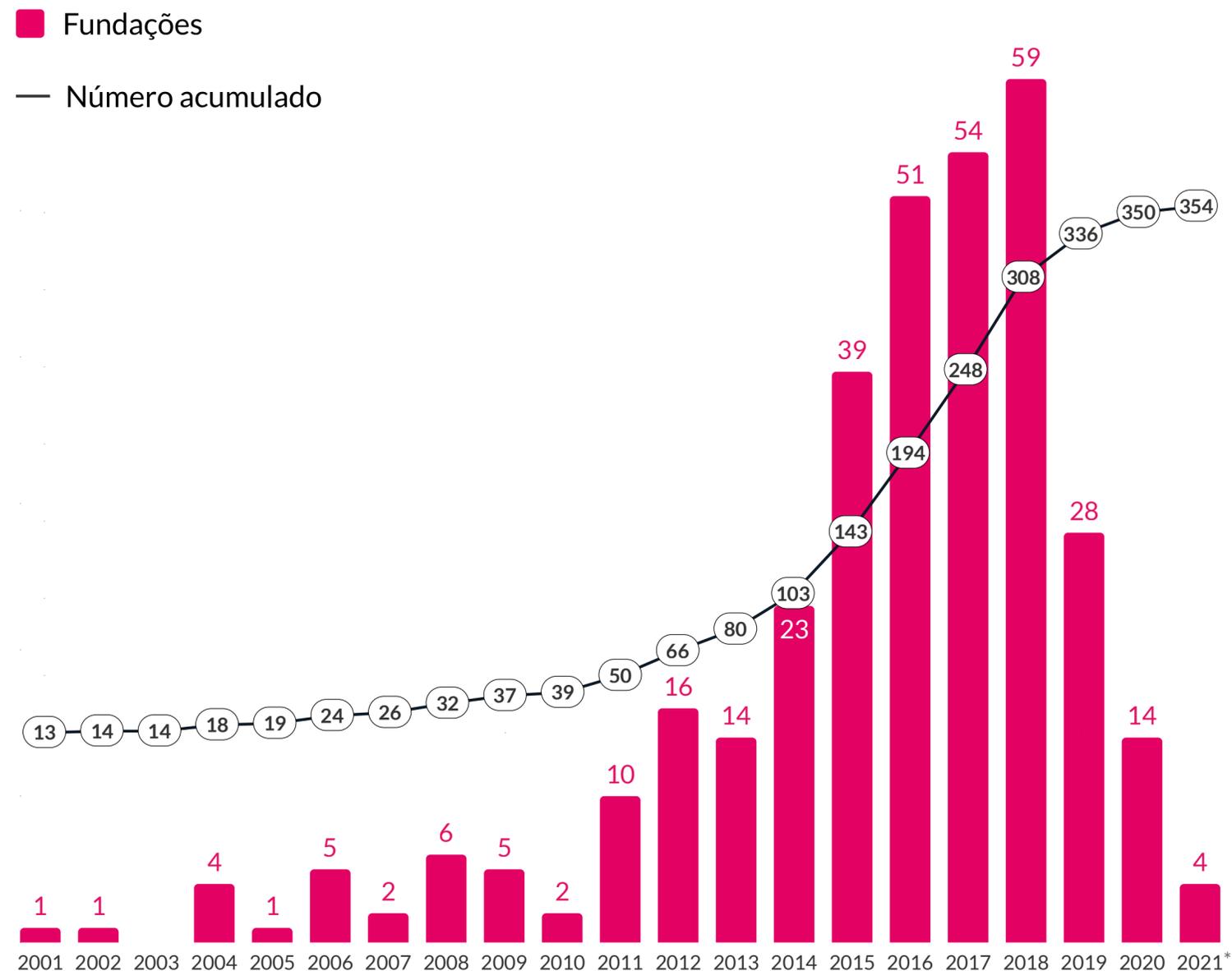
Uma ressalva que se deve fazer com relação ao gráfico é referente à queda no número de fundações observada nos últimos dois anos. Esse comportamento diz respeito às dificuldades que encontramos para mapear startups ainda muito jovens e não deve ser entendida como uma desaceleração.

Embora ainda não haja dados a esse respeito, temos de considerar também o impacto da pandemia pode vir a ter no futuro do setor. Com as alterações provocadas pela COVID-19 no mundo do trabalho (que muitos especialistas consideram permanentes) e a maior ênfase em saúde mental dos colaboradores, enxergamos um cenário próspero para o empreendedorismo de tecnologia.

No que diz respeito à distribuição geográfica do ecossistema, tal e qual observamos em outros levantamentos, há uma grande concentração das soluções nas regiões Sudeste e Sul, mas particularmente na cidade de São Paulo, que sedia 42% das startups.

5. How companies around the world are shifting the way they work | BBC

## Ano de fundação das startups de Capital Humano (2001 em diante)

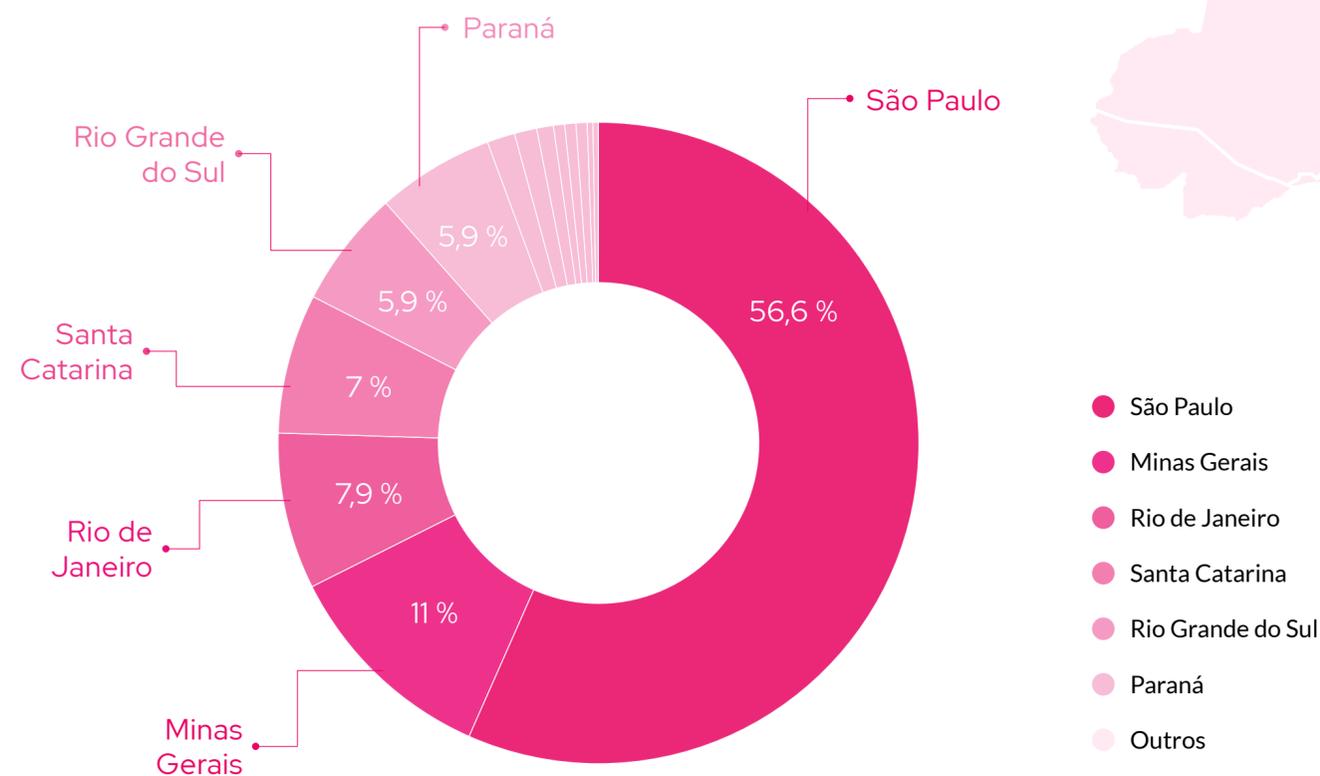


\* Dados coletados até 15/09/2021

Essa superconcentração, mais pronunciada do que a observada em estudos do Distrito sobre outros setores, se explica pela natureza das soluções do capital humano, via de regra voltadas para o aprimoramento, desenvolvimento e cuidado das forças de trabalho de corporações que, por sua vez, encontram-se desigualmente na porção do território brasileiro conhecida como região concentrada, formada pelas regiões Sul e Sudeste e polarizada pelas grandes cidades, sobretudo São Paulo.

Em um país carente de desenvolvimento tecnológico e com uma desigualdade social muito pronunciada, encaramos com preocupação esse quadro, mas acreditamos na capacidade de escala da tecnologia, bem como na vocação empreendedora das demais regiões do país, para provocar uma transformação, trazendo outros saberes e contextos para o ecossistema e, assim, enriquecendo o mesmo.

## Divisão sobre Estados

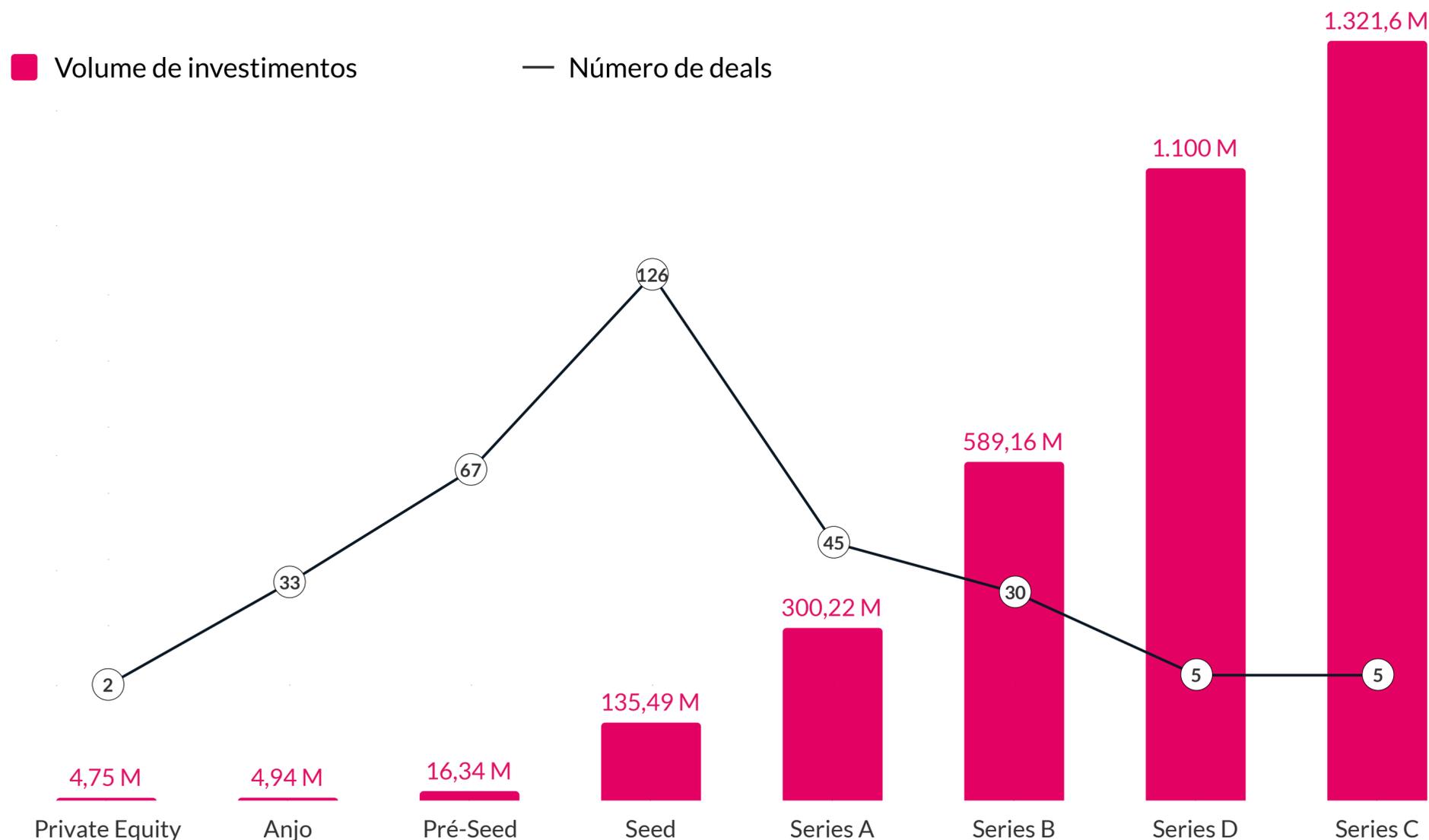


# O investimento de risco descobre o capital humano

Desde o ano 2000 até hoje, foram investidos \$3,4 bilhão de dólares no ecossistema brasileiro de HRtechs, totalizando 310 deals com fundos de venture capital brasileiros e internacionais, além de CVCs. A maior parte dos deals, como era de se esperar, se deu no estágio Seed (124), mas há um número considerável de Series A e B, bem como os primeiros late-stages despontando (essas últimas já concentram a maior parte de todo o investimento no setor).

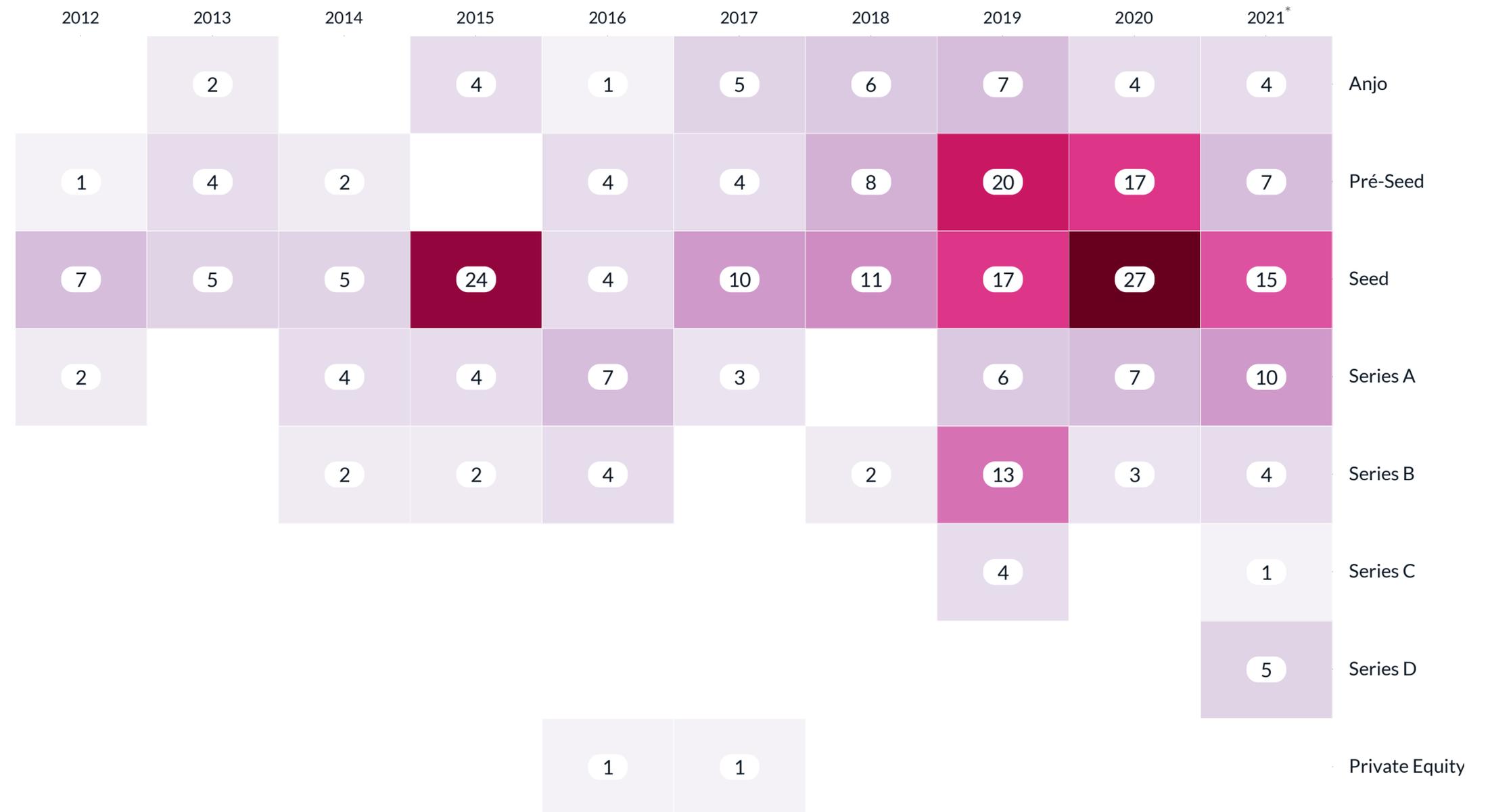
Em volume, observamos como os investimentos nesse setor encontram-se quase que totalmente concentrados de 2019 em diante. Durante longos anos o setor recebeu relativamente pouco investimento, até que foi subitamente descoberto e houve um crescimento exponencial - de pouco mais de \$4 milhões de dólares investido em 2018 para mais de \$1,5 bilhão no ano seguinte.

## Evolução dos Investimentos



## Mapa de Calor Estágio dos Investimentos

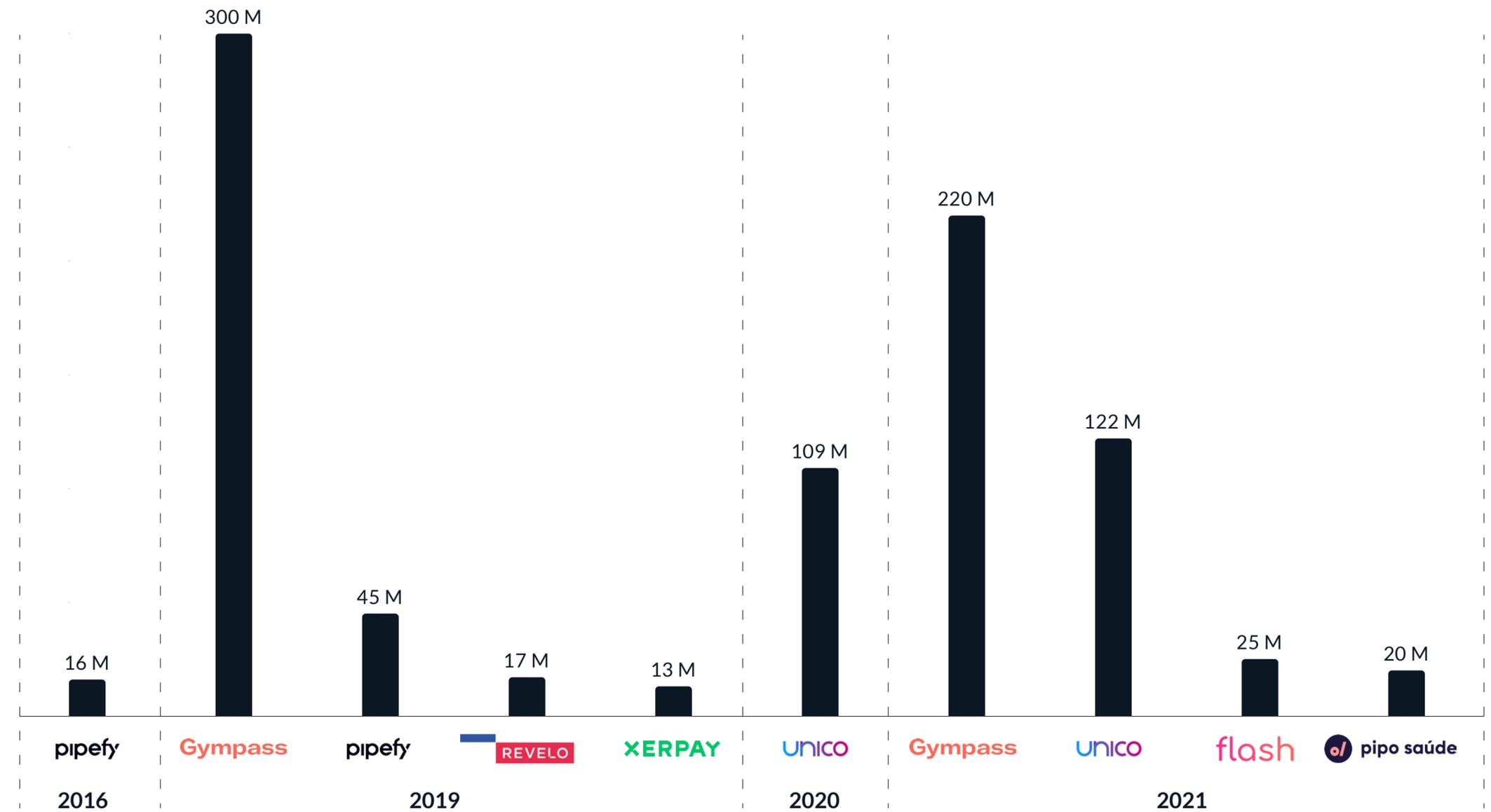
\* Dados coletados até 15/09/2021



Essa variação brusca se faz mais clara quando vemos a distribuição dos estágios de investimento por ano: 2019 teve seis Series A contra nenhuma em 2018, treze Series B contra duas em 2018 e as primeiras quatro Series C de todo o ecossistema (rodadas onde o ticket costuma ser consideravelmente mais alto).

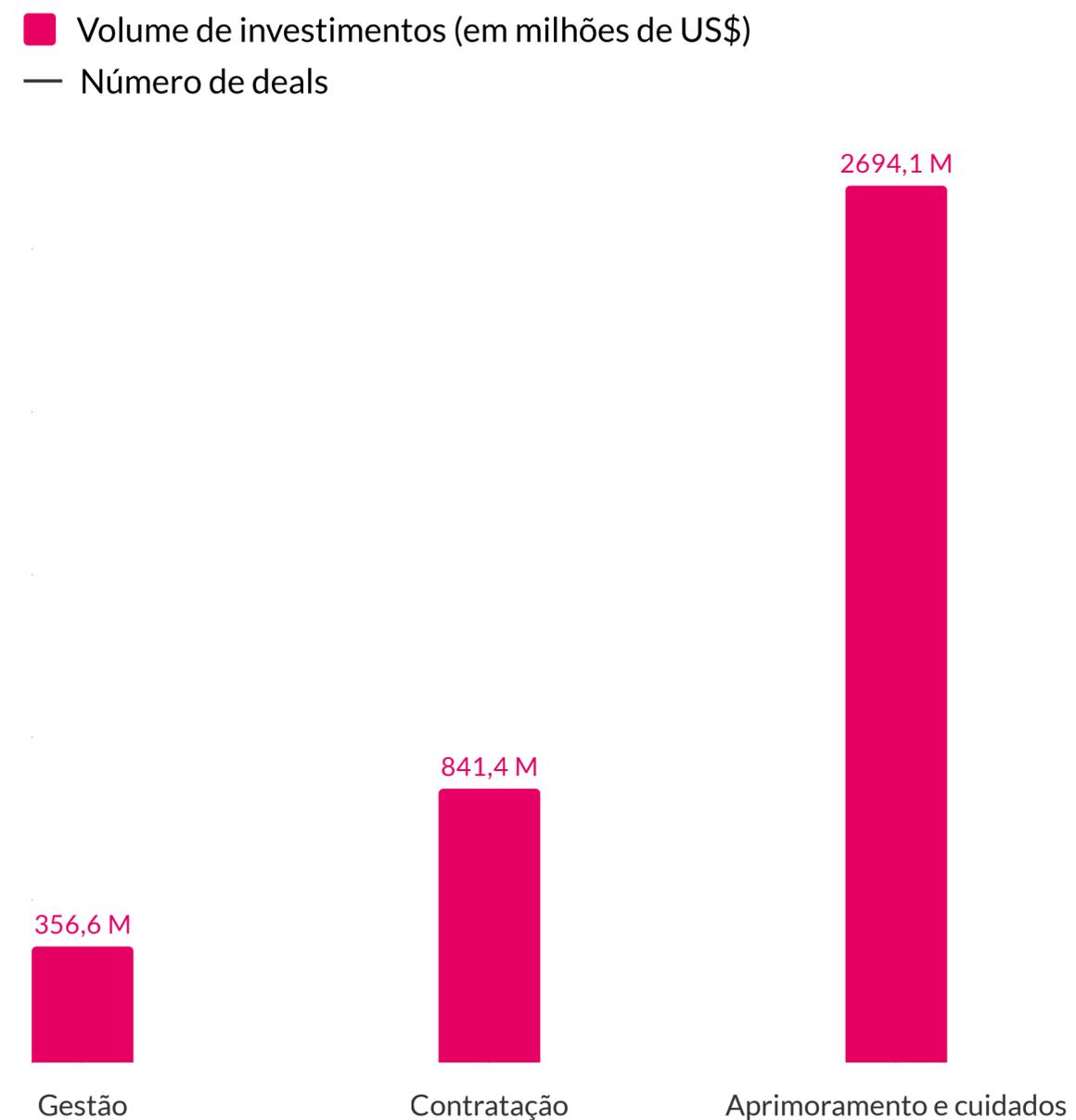
## Maiores Rodadas de Investimento

Foi de 2019 em diante que foram feitos nove dos dez maiores investimentos do ecossistema - 5 deles durante a pandemia. Sendo ainda poucos os late-stages temos que apenas 3 startups, Gympass, Unico e Pipefy, concentram 6 dos maiores deals.



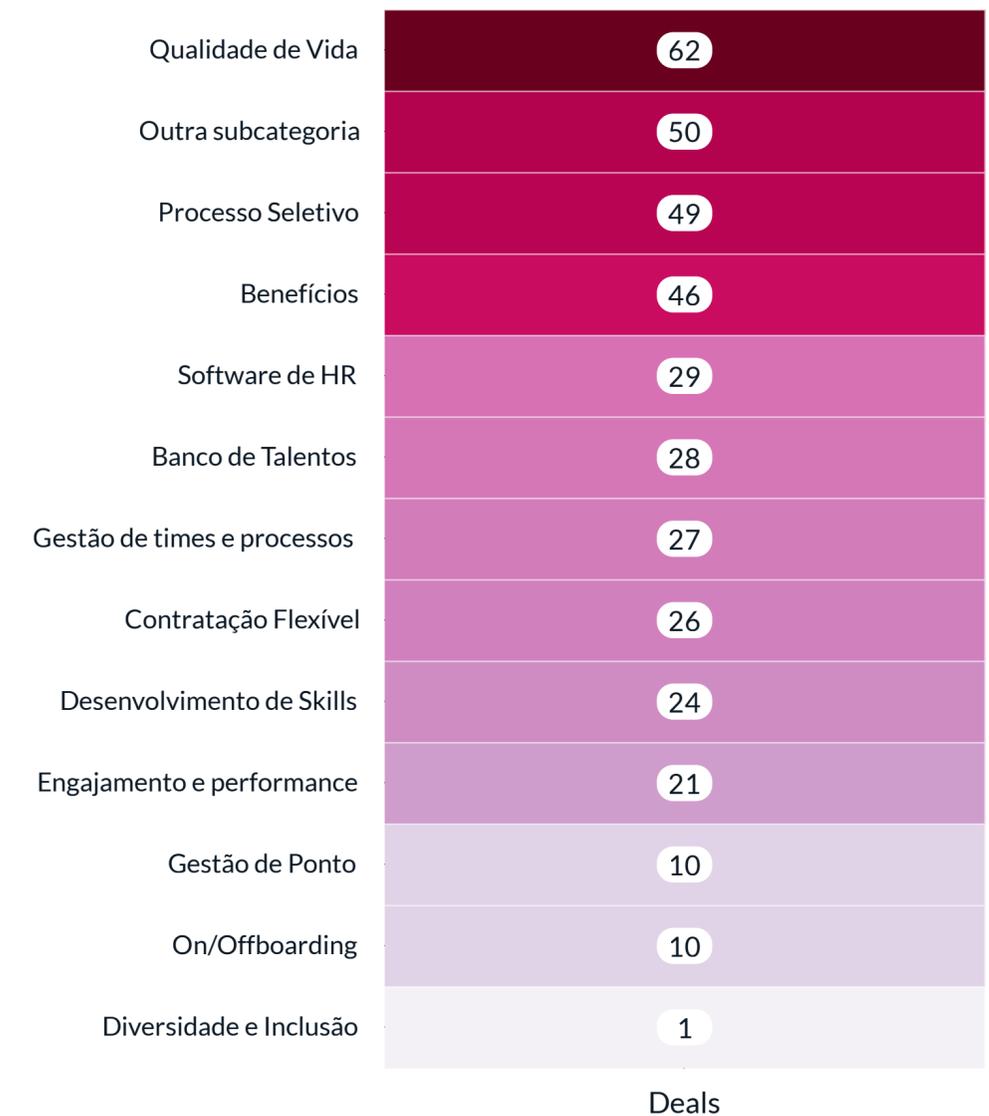
Ao destrincharmos os investimentos por categorias, observamos uma predileção do investimento de risco pelas startups do cluster de Aprimoramento e Cuidados, que agrupa as startups de Qualidade de Vida, Benefícios, Desenvolvimento de Skills e D&I.

## Investimentos por categoria



O segmento de Qualidade de Vida possui simultaneamente o maior número de deals e o maior volume de investimentos. São aproximadamente \$2,4 bilhões de dólares distribuídos em 59 deals, o que representa um ticket médio de \$40,5 milhões de dólares, o segundo maior ticket atrás apenas de On/Offboarding, com \$44,6 milhões.

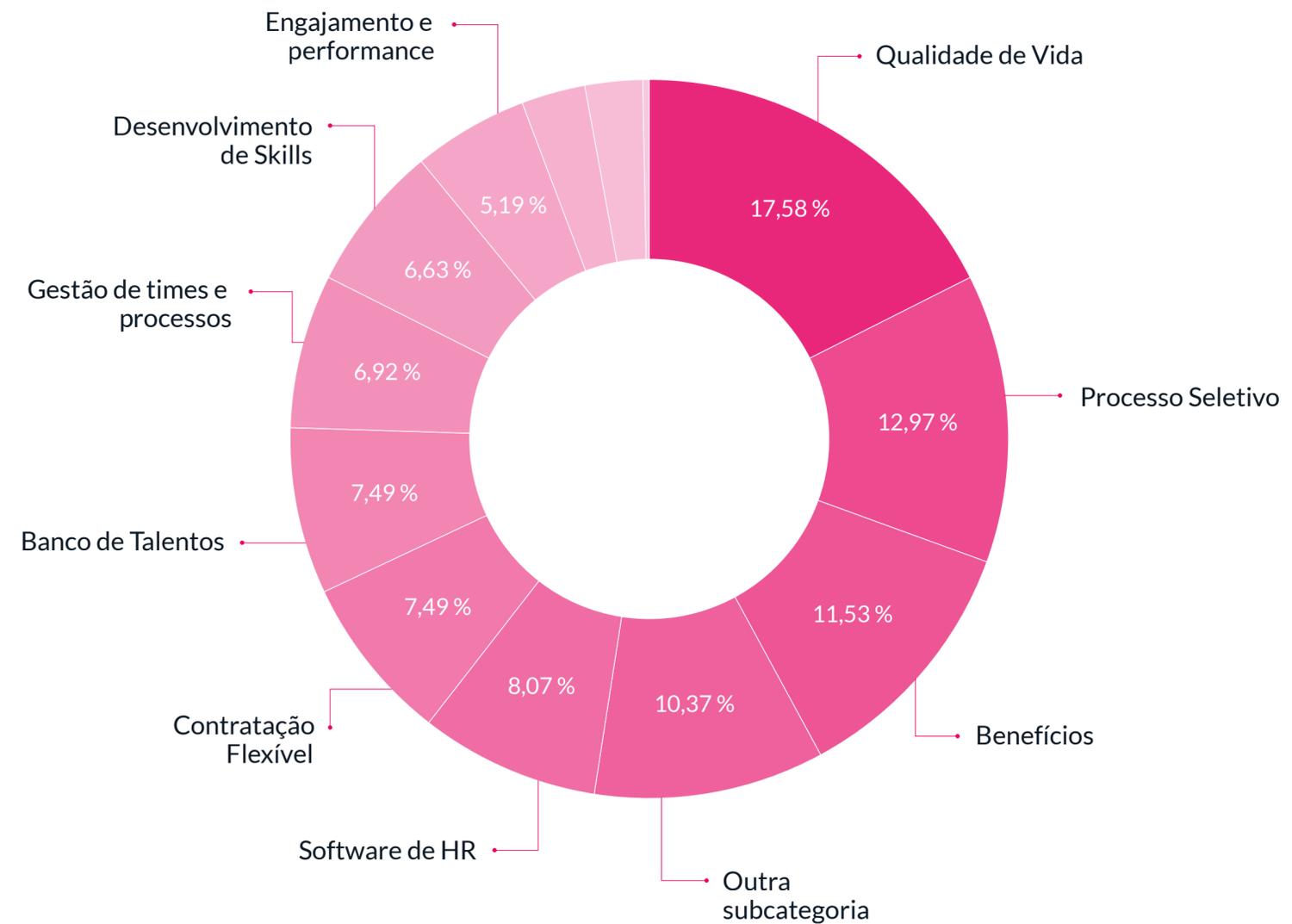
## Investimento por Categoria



Tal e qual no número de soluções, vemos que as startups de D&I não foram contempladas pelo investimento de risco: nesse segmento, há apenas um deal cujo valor não foi revelado ao público. Esse fato corrobora a tese de que ainda está em estágio gestacional o emprego de soluções empreendedoras para esse problema da exclusão de minorias do universo do trabalho.

Para os próximos anos, com o aumento das Series A e B, a tendência é que tenhamos investimentos cada vez maiores, posto que quando essas startups voltarem a captar os tickets serão mais altos. Considerando os desafios impostos pela pandemia e as soluções oferecidas, há uma altíssima expectativa nesse sentido, o que o comportamento do venture capital até aqui parece corroborar.

## Investimento por Sub Categoria





**Marcela Zaidem**

Head of People da Hash



## Pessoas em primeiro lugar

A Hash nasceu em 2017 para contribuir na democratização ao acesso a serviços financeiros. Oferecemos uma plataforma customizável, capaz de transformar qualquer empresa B2B em uma prestadora de serviços de pagamento para seus clientes. Nosso objetivo sempre foi ambicioso: se tornar a principal infraestrutura financeira da América Latina.

O caminho é longo e para alcançar tal objetivo, precisamos de pessoas. Desde o primeiro dia, nos preocupamos em tornar a Hash um ambiente seguro, diverso e acolhedor para todos. Assegurar que nossa cultura fosse preservada e mantida, independente do nosso crescimento, também é parte do nosso foco. Por isso, nosso processo de contratação vai além: buscamos Hashers que estejam alinhados não só com a nossa cultura e valores, mas que sejam pessoas independentes, curiosas e colaborativas. Prezamos pela autonomia e confiança para que todos tenham poder de decisão real sobre a execução de suas tarefas.

Diante disso e após muitos aprendizados, estruturamos nossa área de PEOPLE, que é dividida em cinco times: Atração de Talentos, Facilities, Diversidade & Inclusão, Desenvolvimento & Performance e Remuneração. Também redesenhamos nosso processo seletivo para que ele seja uma via de mão dupla. Apresentamos a Hash com clareza e transparência, avaliamos e nos deixamos ser avaliados - tudo para que o candidato possa mensurar se será ou não feliz enquanto parte do nosso time.

Durante este processo, que é liderado pelo time de ATRAÇÃO DE TALENTOS, permitimos que todos os candidatos vivenciem o nosso dia a dia de trabalho, nossa cultura e como nos relacionamos. Nos apresentamos de forma profunda e, assim, procuramos conhecê-los. Mais do que a experiência profissional, nos interessamos também por suas experiências de vida.

Uma vez que o candidato é contratado, o time de FACILITIES e onboarding entram em ação e guiam os primeiros passos do novo Hasher, cuidando do kit de boas-vindas, apresentação e engajamento, dando todo o apoio para que cada um se sinta acolhido e confortável.





**Marcela Zaidem**

Head of People da Hash



### Diversidade & Inclusão

Colocar pessoas em primeiro lugar é dar luz e voz a todos e, para isso, é preciso representatividade. Reforço: o caminho é longo, mas é possível. Temos uma liderança dedicada, com olhar atento para a diversidade e a inclusão, e temos nos unido a bons parceiros para evoluir neste processo. Realizamos eventos com o Programaria e criamos o Programa de Amadri-nhamento para acolher mulheres interessadas em tecnologia. Contamos com a consultoria da Transcendemos, que tem nos ajudado a mergulhar de cabeça nos temas, e criamos um Comitê de Diversidade composto por Hashers que têm trabalhado na construção de um Guia de Ética e Conduta, e também para transformar ideias em ações práticas.

### Desenvolvimento, performance e retribuição

Entendemos que um bom kit de boas-vindas é importante, mas não é suficiente. O time de DESENVOLVIMENTO E PERFORMANCE é responsável por auxiliar nossos Hashers na construção dos objetivos estratégicos da empresa e por olhar atentamente para o desenvolvimento de cada profissional.

Contratar em tecnologia é, sim, um desafio. Nem todos possuem as mesmas oportunidades e cabe a nós, enquanto empresa, contribuir para mudar este cenário. Oferecemos diversas oportunidades para que todos possam evoluir nas áreas que julgarem necessárias, seja por meio de benefícios corporativos ou de uma rede de apoio interna, com muita troca entre os próprios Hashers.

Falando em benefícios - e é aí que entra o time de remuneração -, hoje eles representam um diferencial decisivo na retenção e atração de talentos, além de contribuírem (e muito!) para o bem-estar dentro e fora do ambiente de trabalho. O time está sempre atento para garantir que nossa remuneração seja compatível com o mercado e que os Hashers tenham acesso às mais variadas opções de auxílios: aulas de idiomas, benefícios voltados exclusivamente para saúde mental e física, licenças maternidade e paternidade estendidas, entre outras.

Estruturar a área de people com estes cinco pilares tem nos trazido resultados bastante positivos e contribuído diretamente para o crescimento do modelo de negócio da Hash. Hoje, somos mais de 160 Hashers que trabalham juntos para facilitar e criar oportunidades para outras pessoas, sejam elas clientes ou futuros colegas de trabalho. Estamos apenas começando, mas já fomos reconhecidos com o selo GPTW de melhor empresa para se trabalhar.

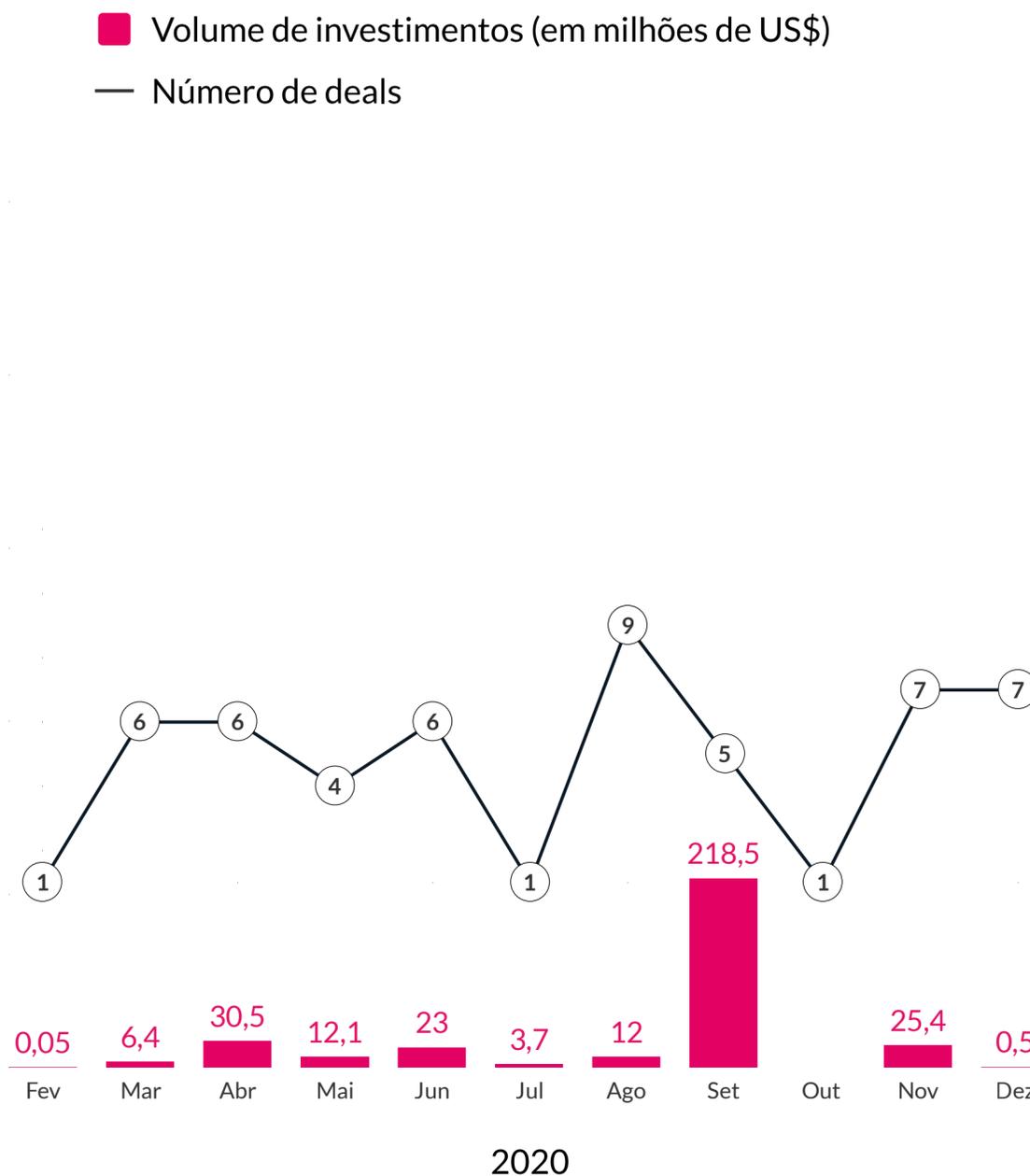
Isso prova que a cultura colaborativa que mencionei anteriormente vale para tudo. Toda essa construção só foi possível porque contamos com o apoio e as sugestões de todos os Hashers no dia a dia. Na Hash, nada é construído de forma individual. Somos uma área de pessoas e feita para pessoas; uma área que as ouve e que busca tomar sempre as melhores decisões para cuidar de cada uma delas.



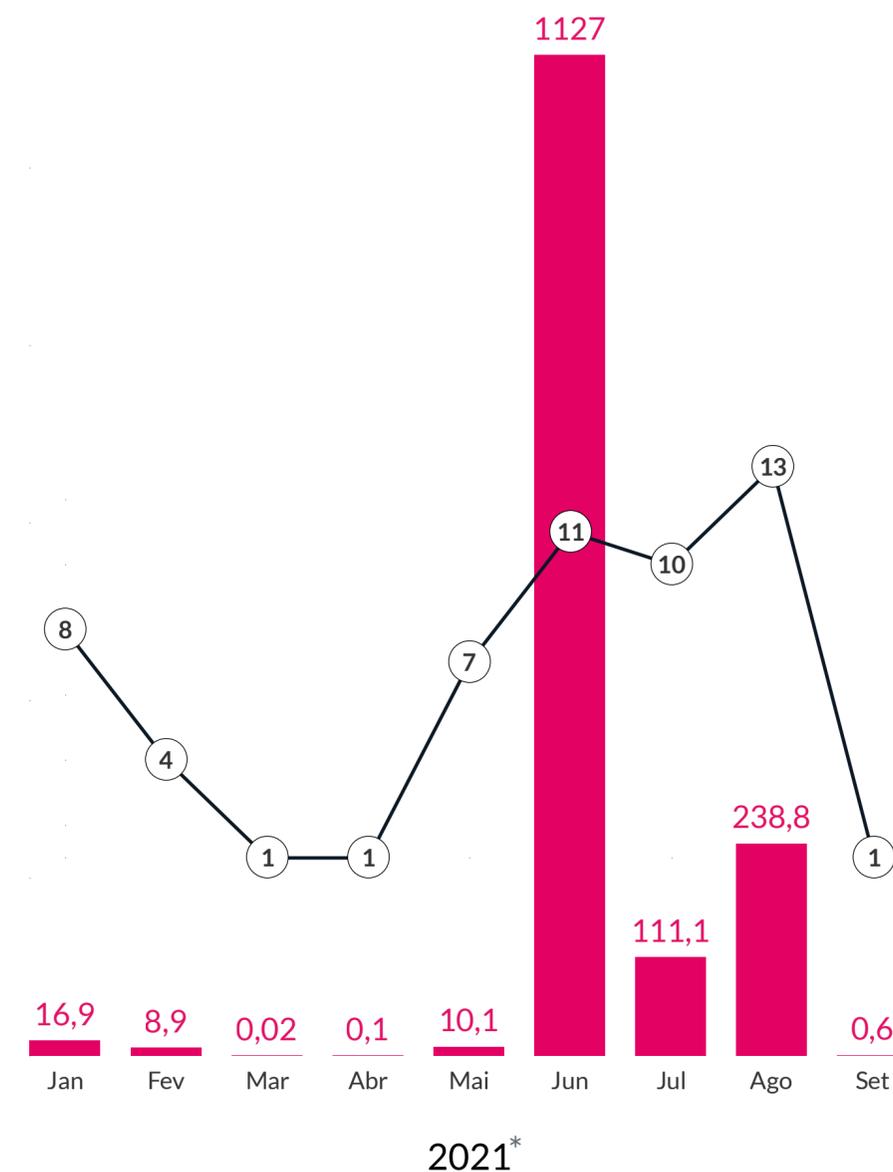
## O impacto da pandemia nos investimentos brasileiros

Na sequência do excelente ano de 2019, observamos uma queda brusca dos investimentos no ano seguinte, fato que atribuímos ao baixo número de deals em late-stage, mas sobretudo ao impacto da crise e ao altíssimo grau de incerteza em que o mundo mergulhou por consequência da pandemia de COVID-19.

No entanto, em que pese o choque inicial que perdurou por todo o 2020, a retomada foi muito significativa em 2021 - com um quarter ainda por acontecer, já temos um volume de investimento muito próximo ao de 2019 inteiro.



## Investimentos Totais Pandemia



\* Dados coletados até 15/09/2021

Considerando o intervalo entre Junho de 2020 até Agosto de 2021, foram investidos \$1,69 bilhão de dólares nas startups do capital humano, o que se aproxima da metade de todo o investimento na série histórica. Antenado com o momento dramático que vivemos, observamos como o investimento de risco alocou os seus recursos sobretudo nas soluções do segmento Qualidade de Vida: foram 24 deals no período, totalizando \$1,1 bilhão de dólares.

Trata-se de um movimento que busca soluções de curto prazo (mas que devem se firmar como tendência) para os dramas que afligem a população - segundo pesquisa do instituto Ipsos, encomendada pelo Fórum Econômico Mundial, 53% dos brasileiros declararam que seu bem-estar mental piorou em 2020<sup>6</sup>. Houve investimento considerável no segmento On/Offboarding, refletindo o obstáculo de integrar e desligar colaboradores remotos.

6. Saúde mental piorou para 53% dos brasileiros sob a pandemia, aponta pesquisa | BBC

## Investimento por Sub-Categoria na Pandemia



# Tendências no ecossistema e o papel do investimento de risco

Considerando o desafio do capital humano nos próximos anos, uma categoria de empreendedorismo tecnológico que, acreditamos, tem potencial para se destacar é a de Desenvolvimento de Skills. Hoje já começamos a sentir o impacto da tecnologia sobre a força de trabalho, vide a dificuldade que as empresas encontram para conseguir profissionais habilitados na área de tecnologia,<sup>7</sup> mas esse processo tende a se acirrar, o que significa uma oportunidade empreendedora muito significativa.

Por conta disso, apostamos no crescimento da vertical de edtechs (aqui incluídas as startups que oferecem aprimoramento educacional também fora do ambiente corporativo) e HRtechs de capital humano que ofereçam soluções de capacitação continuada da força de trabalho - uma tendência que já apontávamos no nosso levantamento sobre as edtechs.<sup>8</sup>

Considerando que o gap de skills está em vias de expansão e que esse é um gargalo para o desenvolvimento de empresas de tecnologia, é esperado que o capital de risco e suas diferentes modalidades ofereça os subsídios para acelerar as startups nessa frente, o que abre margem para o surgimento de novos unicórnios e para o surgimento de oportunidades de saídas importantes para investidores.

7. The Pandemic Widened The Skills Gap And The Tech Industry Must Step Up | Forbes

8. Distrito EdTech Report 2020



# Sólides tecnologia - Plataforma completa para gestão inteligente de pessoas

Sólides

A Sólides, HRTECH brasileira, se dedica há 6 anos a cumprir uma missão: humanizar a gestão de pessoas através da tecnologia, transformando as empresas através do desenvolvimento de seus colaboradores. Uma plataforma ALL- IN- ONE (tudo em um só lugar) que oferece soluções que simplificam a vida do RH. Da atração até a retenção de talentos.

Considerada o braço direito dos RH's nas PME's nacionais, a Sólides triplicou de tamanho nos últimos 3 anos e já se destaca no mercado por aliar gestão estratégica de pessoas com tecnologia de ponta, mostrando que está pronta para liderar o segmento.



## Tecnologia, automação e análise de dados: como a inovação transformou processos no rh?

Vivemos na era da inovação, que não mais combina com os tradicionais sistemas burocratizados. Neste cenário, as tecnologias incorporam mudanças cada vez mais rápidas na atração, retenção e mensuração das competências humanas.

## Mas, como as empresas têm se posicionado em relação a este cenário?

Os Recursos Humanos caminham lado a lado às transformações sociais e tecnológicas e, diante deste fato, o desafio do RH está em inovar para alcançar mais eficiência em seus processos internos, ganhando espaço na mesa de decisões do business ao contar com a automação dos processos.

A Sólides nasceu para simplificar processos burocratizados que tiram o tempo dos RHs e os recursos valiosos das empresas. E o que a startup vende é também o que pratica dentro de casa. Para se ter uma idéia, clientes Sólides de Gestão Comportamental alcançam 30% a mais de produtividade em seus times. Esse é o jeito Sólides de encontrar a melhor alternativa para empresas que precisam enfrentar desafios constantes, sem esmorecer.



Um dos desafios encontrados pelas organizações é fazer uma administração eficiente. Isso significa que, independentemente do cenário social, político ou econômico, é preciso fazer a engrenagem da gestão de pessoas funcionar. E os benefícios para empresas que investem nas 4 principais verticais contempladas pela Sólides como atração, gestão, engajamento de talentos, desenvolvimento e performance, são inúmeros.

O diferencial da Sólides e da sua plataforma completa para a gestão inteligente de pessoas, com mais de 30 ferramentas, está em centralizar as informações através de um sistema integrado, que reduz custos em até 20x, e aumenta a segurança da informação para proteger os dados das pessoas. Tudo isso pode ajudar as organizações a terem vantagens competitivas, como até 50% de redução no tempo de contratação e a diminuição do turnover em 55%.

Já o aumento de 75% no faturamento e de 63% na contratação de funcionários em 2020, traduz alguns dos benefícios diretos da aplicabilidade da ferramenta na gestão dos colaboradores e na tomada de decisão consciente dentro da Sólides. Isso é reafirmado através da satisfação de quem utiliza a plataforma: 8 a cada 10 clientes recomendam e aprovam o sistema da plataforma. Conheça o modelo Sólides para Gestão Inteligente de Pessoas. É simples, fácil e cabe no bolso de pequenas, médias e grandes empresas.

Confira alguns dados relevantes, relacionados ao uso de dashboards para tomada de decisões estratégicas, relacionados à startup!

### **Perfil da população de colaboradores**

Para se ter uma ideia, no ano de 2019 a faixa etária de maior predominância na organização era de 21 a 25 anos, representando 34,5%, seguida pela faixa de 26 a 30 (32%). A referida informação permitiu à empresa focar nos seus processos de recrutamento e seleção, atentando-se à seniorização. Olhar para os dados possibilita uma gestão global mais efetiva. Atualmente há uma nova distribuição para as faixas etárias.

### **Diversidade dos perfis comportamentais nos times**

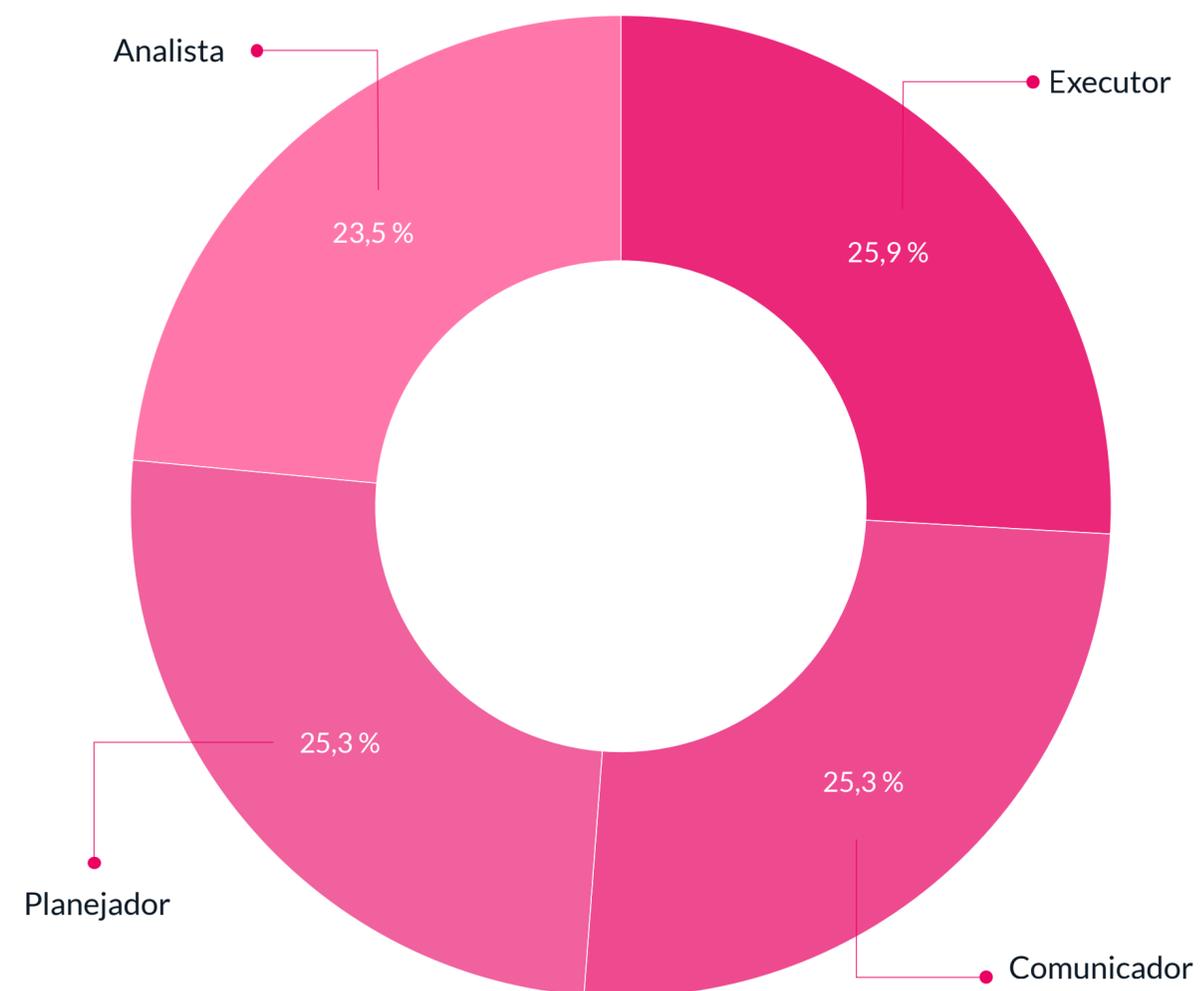
A análise dos perfis comportamentais, bem como a geração de relatórios por meio de dashboards, fornece aos gestores o mapeamento de seus liderados, compreendendo as individualidades, personalizando a gestão, permitindo compreender as principais competências e indicadores situacionais.

Em termos práticos, facilita os feedbacks, a elaboração e acompanhamento do plano de desenvolvimento individual (PDI), impactando positivamente na relação líder-liderado, bem como na experiência, satisfação, engajamento e retenção do colaborador. A Sólides busca ter um perfil global equalizado, conforme se vê no gráfico.



### Dados sobre a participação feminina

A participação feminina igualitária na organização, sempre foi levada em consideração. Em 2019 representava 47,4% e atualmente, esse percentual está em 50,4% do total de colaboradores. Nas lideranças o cenário é o mesmo, 50% de liderança feminina e 50% masculina, compreendendo desde os aos fundadores. O acompanhamento dos dados, permite a manutenção da equiparação desejada pela empresa.



FONTE: PROFILER ANALYTICS (PLATAFORMA SÓLIDES - AGOSTO 2021)

# Cenário Internacional



# Cenário Internacional

Como vimos com relação ao Brasil, a pandemia de COVID-19 foi responsável, entre outras consequências, por superacelerar as transformações em curso no mundo do trabalho. Historicamente, durante crises e graves recessões as corporações tendem a controlar custos e mitigar incertezas adotando automação e re-organizando o processo de trabalho de modo a diminuir as tarefas rotineiras. Com isso, é de se esperar um aumento da automação, digitalização, entre outras tendências.

Nesse contexto, vimos empresas de todos os portes adaptarem sua operação e encontrarem novas formas de recrutar, contratar e reter seus colaboradores. Essas mudanças dizem respeito à transição para o trabalho remoto, mas também abrangem outros aspectos do maior bem de uma organização: as pessoas.

Em linhas gerais, as tendências do mundo repetem as do cenário brasileiro: ênfase na saúde física e mental dos colaboradores; implementação de tecnologias de gestão de processos e engajamento; permanência do trabalho remoto para além da pandemia; disrupção mais intensa dos trabalhos onde há maior proximidade física.<sup>10</sup>

De modo a implementar essa tendência, vimos muitas corporações adotando soluções de inovação aberta, o que acelerou o ecossistema de startups do ponto de vista da oferta de soluções, investimentos e tecnologias.

De acordo com dados da base do Crunchbase, até julho de 2021 foram investidos \$3,6 bilhões de dólares nas HRTechs, distribuídos em 260 rounds - superando os \$2,2 bilhões do ano anterior. Nesse contexto, estamos vendo formar-se vários unicór-

nios no ecossistema, a exemplo do próprio Gympass e das norte-americanas Gusto - software de recursos humanos baseado em nuvem - e Eightfold - startup de Inteligência Artificial para gestão de talentos.<sup>11</sup>

11. HR Tech Funding Explodes As Companies Grapple With Transforming Workforce | Crunchbase

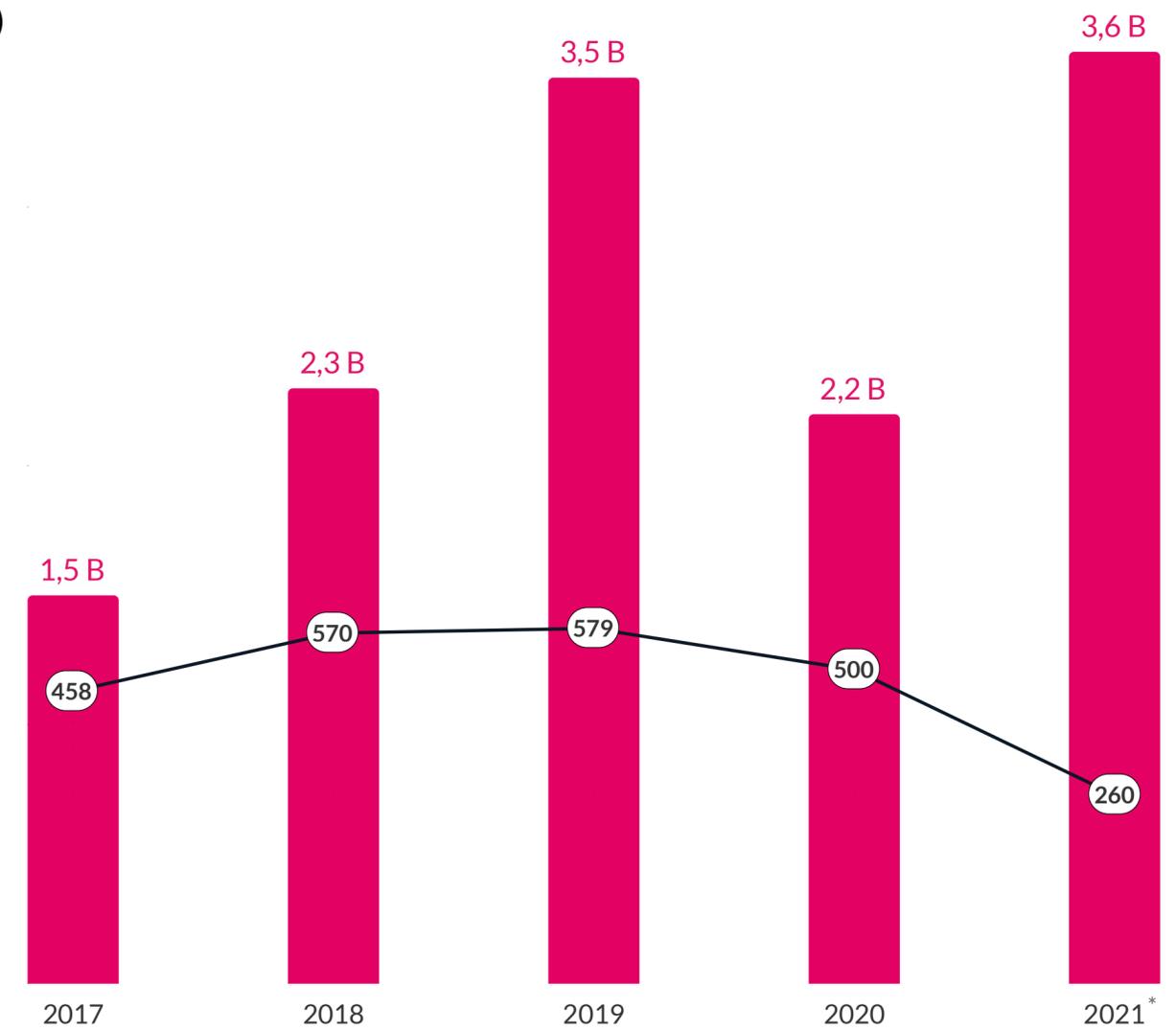
Esse movimento é particularmente importante à luz do contexto de crise, que não é apenas econômica e sanitária, mas também de confiança. Segundo a firma global de comunicação Edelman, a população global confia nas corporações mais do que nos Estados, na Mídia e nas ONGs na maioria dos países - um índice que aumenta consideravelmente com relação aos empregadores dos entrevistados.

É importante que o mundo do business mantenha essa postura de investimento contínuo no bem-estar e no desenvolvimento do capital humano<sup>12</sup>, não apenas para atingir os seus próprios objetivos estratégicos, mas para honrar a confiança que o público deposita nessa instituição como agente do desenvolvimento sustentável e como farol de esperança em meio ao mar de instabilidade e desinformação que atravessamos.

12. 2021 Edelman Trust Barometer | Edelman

## Investimento de Risco nas HRTech

■ Volume de investimentos (em milhões de US\$)  
 — Número de deals



\* Dados coletados até 15/09/2021



## Iona Szkurnik

Fundadora e CEO da  
Education Journey



Iona Szkurnik, formada pela Stanford University em Educação e Tecnologia onde mora desde 2013, é fundadora e CEO da Education Journey, edtech que reúne as mais inovadoras soluções educacionais do mercado em uma única plataforma, que as empresas podem contratar como um benefício corporativo flexível para seus funcionários.



# O trabalho é a nova sala de aula

Você tem alguém na família que passou décadas na mesma empresa, exercendo as mesmas funções, com pouquíssimas variações? Não faz muitos anos, essa realidade era relativamente comum para os que tinham a sorte de ter um emprego formal. Mas duvido muito que seja o seu caso hoje. A era digital avança a passos largos, inovando constantemente nossa forma de viver e trabalhar. Os tempos atuais não só fazem com que lidemos com novas ferramentas e dados a cada dia, como também exigem de nós habilidades socioemocionais complexas para resolver problemas cada vez mais interconectados. E para não apenas sobreviver, mas sim brilhar nesse mundo volátil e incerto, todos nós precisamos ser lifelong learners, ou seja, estarmos em constante evolução com aprendizagem adequada.

Num cenário assim, não dá para esperar que apenas a formação tradicional seja suficiente para formar o capital humano necessário para fazer o país avançar. Mais do que nunca, precisamos de uma cultura de aprendizagem contínua. Trata-se da ideia de que a educação não é

uma etapa com data certa para terminar, mas sim um processo que se constrói ao longo de toda a vida. Ela ultrapassa os limites do ensino formal e pode ocorrer nos mais variados contextos, permitindo que a pessoa continue se aprofundando e melhorando mesmo após a conquista de seus diplomas. Se caracteriza, portanto, por ser flexível, diversa e estar disponível em diferentes tempos e lugares. E o principal, atrelada diretamente às necessidades do futuro trazidas pela transformação digital a passos largos. O Fórum Econômico Mundial reportou, baseado nessas premissas, que 1 bilhão de pessoas irão precisar se requalificar até 2025, e declarou que, portanto, estamos vivendo uma "emergência de requalificação".

No entanto, uma coisa que também sabemos sobre os dias atuais é que o tempo é um recurso escasso. Como, então, fazer essa equação fechar? A resposta é simples: **o trabalho precisa ser a nova sala de aula.** A iniciativa privada é um ativo nesse desafio: nada melhor para consolidar aprendizados do que colocar imediatamente em prática o que você está estudando e adereçar a necessidade de atualização constante frente ao processo de transformação digital.

Os benefícios para quem decide investir na formação permanente de suas equipes são vistos em diversas frentes. Por um lado, os colaboradores adquirem e aprimoram habilidades essenciais para otimizar seu trabalho. Por outro, a percepção de que a empresa investe em seu





## Iona Szkurnik

Fundadora e CEO da  
Education Journey



Iona Szkurnik, formada pela Stanford University em Educação e Tecnologia onde mora desde 2013, é fundadora e CEO da Education Journey, edtech que reúne as mais inovadoras soluções educacionais do mercado em uma única plataforma, que as empresas podem contratar como um benefício corporativo flexível para seus funcionários.



crescimento aumenta o grau de satisfação dos trabalhadores, contribuindo para a retenção de talentos. Isso sem falar que uma organização com colaboradores em constante evolução tem muito mais facilidade e agilidade para se antecipar e se adaptar às transformações em curso no mundo. No entanto, é importante marcar uma diferença aqui. Quando falamos que o trabalho é a nova sala de aula, não queremos evocar a imagem tradicional de uma sala de aula da era industrial. A evolução do ensino já é uma realidade, e hoje é possível encontrar inúmeras edtechs que investem pesado para trazer conteúdos relevantes, tecnologias inteligentes e metodologias engajantes aos mais diversos públicos. Mesmo com a retomada dos encontros presenciais após a pandemia, o ensino remoto vai continuar crescendo.

Hoje, pessoas que antes tinham resistência a aprender por meio de plataformas digitais já veem esse meio como uma solução, e não mais como um problema. Além disso, a qualidade do material on-line tende a melhorar, afinal, a competição é grande e o custo de aquisição de clientes é cada vez maior. Por fim, o uso de estratégias como inteligência artificial, realidade virtual e gamificação tornam o aprendizado muito mais personalizado e interessante.

Tudo isso permite dar escala às tão necessárias iniciativas de requalificação profissional. Quem entendeu isso já está agindo: o capital humano é a chave ou o entrave para o desenvolvimento socioeconômico. Chegou a hora de que todas as empresas se adequem e implementem esse movimento de constante investimento no seu capital humano através da Educação e Inovação.

# Conclusão

Este report buscou trazer maior entendimento sobre o ecossistema de inovação aberta voltado para o fomento do capital humano. Por meio das informações aqui relatadas, pudemos confirmar que quanto mais a transformação digital se insere na sociedade como um todo, mais o capital humano é valorizado pelas organizações e investidores, pois somente pessoas possuem as competências necessárias para lidar com as atuais demandas de um mundo em constante mudança e marcado por incertezas. Prova disso é o constante crescimento de investimentos nas startups que lidam com o tema: como aqui relatado, só nos últimos 20 anos, foram investidos 3,4 bilhões de dólares no ecossistema brasileiro de HRtechs.

Outra evidência de que cenários complexos e mudanças aceleradas exigem mais do capital humano, foi o impressionante crescimento deste mesmo tipo de startup durante a pandemia. Como pudemos observar, grande parte dos investimentos e deals foram realizados durante o período, a maior parte deles no setor de qualidade de vida.

Outros setores que se destacaram no relatório, principalmente quanto ao número de acessos, foram os de banco de talentos, refletindo o atual cenário de desemprego do país, o de gestão de software, devido ao cenário de cres-

cimento do trabalho remoto, e o de aprimoramento de skills, apontado como uma das tendências mais promissoras para os futuros investimentos no setor.

Diante das informações e números aqui observados, podemos deduzir que as mudanças aceleradas pelo atual contexto social e econômico vieram mesmo para ficar. Os mercados de trabalho e investimentos já entenderam a importância de valorizar o fator humano de sua força de trabalho e da importância de serem suportados por tecnologia e pessoas capacitadas no novo contexto que surge.

Esperamos que com esses dados, empresas e outros órgãos do país possam ficar por dentro da evolução e transformação do mercado de contratação e gestão de pessoas, para que se fomentem ainda mais soluções e vençam os atuais desafios das constantes mudanças observadas no mundo do trabalho.

## Equipe Técnica

**Data & Content:** Eduardo Bayer, Matheus Cordeiro, Jennifer Lucci, Ana Luiza Souza e Natalia Figueiredo

**Design:** Letícia Padua e Kauan Machado

**Dataviz:** Letícia Padua e Carolina Menezes



## Sobre essa publicação

Os Mining Reports contém informações gerais e análises do time de conteúdo do Distrito. O Distrito e seus colaboradores não estão, por meio dessa publicação, prestando consultoria de negócios, financeira, de investimentos, jurídica, tributária ou qualquer outro serviço e/ou conselho no âmbito profissional. O Distrito e seus colaboradores não se responsabilizam por quaisquer prejuízos provocados por decisões de negócios baseadas nessa publicação.

## Sobre o Distrito

O Distrito é a mais completa plataforma de inovação da atualidade, desenvolvendo soluções para diversas verticais. Nossa meta é promover a transformação digital das corporações por meio da inovação aberta, conectando players inovadores e corporações de modo a acelerar o processo de digitalização, promovendo a diversidade e a colaboração.

# HRTech Report 2021

---

*Inovação por meio do Capital Humano*

**DISTRITO**