

## As principais tendências para RH inovadores antes e depois da pandemia

*Muitas mudanças experimentadas pelas empresas por causa da pandemia deram certo e vieram não só para ficar, mas também para inovar a forma de trabalhar dos departamentos de RH*

**Maringá – PR, agosto de 2021** – A pandemia e as medidas de isolamento social, que tiveram início em 2020, transformaram a capacidade de adaptação em uma das mais valiosas soft skills para empresas de todos os portes, além de acelerarem importantes transformações que vinham acontecendo, como a digitalização dos negócios e a otimização do uso de recursos.

Muitas dessas mudanças também chegaram aos departamentos de Recursos Humanos das empresas. As vagas para atuação em modelo home office, por exemplo, aumentaram 309% em 2020 de acordo com o portal G1. Eventos e ações de retenção passaram a ser realizados virtualmente e a saúde mental deixou de ser um tabu e passou a ganhar cada vez mais espaço dentro das empresas.

Para os profissionais de RH, é importante entender o que o período gera nos indivíduos, para que lidem com eles de maneira respeitosa, empática e com os cuidados necessários para que todos se sintam acolhidos.

Por isso, o Consignet, uma empresa do [DB1 Group](#), [especializada em automação de consignados e benefícios com desconto em folha](#), listou os principais impactos na vida pessoal dos colaboradores e nas organizações para [ajudar os profissionais de RH a definirem ações](#) de acordo com as necessidades e sentimentos de pessoas e organizações.

### Impactos na vida pessoal

De acordo com pesquisas realizadas pela UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, os casos de ansiedade aumentaram 80% após o início da pandemia. Sentimentos como angústia, mal-estar, depressão, estresse e ganho de peso também tiveram um aumento significativo, e exigiram sensibilidade na hora de lidar com os colaboradores durante e pós-pandemia, afinal, esses impactos não desaparecerão da noite para o dia.

Outro resultado percebido foi a acentuação do senso de comunidade, o que indica uma tendência de desenvolvimento de relações fortes e duradouras com aqueles à sua volta.

Com isso, os profissionais passarão a buscar e valorizar empresas que levem bandeiras e busquem defender causas. A amizade e o respeito no local de trabalho ganharão foco, assim como a apreciação pelo trabalho remoto, que permitirá que as pessoas exerçam suas funções de qualquer lugar do mundo.

Como resposta ao aumento da ansiedade, o bem-estar, a calma e o conforto se tornaram referência. O confortwear – estilo de roupa leve e folgada, geralmente de moletom e que se assemelha aos pijamas segue como forte tendência. Se o cuidado com o dresscode se faz necessário, pensar no bem-estar na forma de vestir dos colaboradores agora também é essencial.

Após tanto tempo vivendo cercadas pela incerteza, as pessoas desejam se reconectar às emoções, viver de forma plena e aproveitar os momentos no que ficou conhecido como busca por felicidade. Por isso, valorizar os colaboradores e pensar estrategicamente em ações de retenção são maneiras de gerar felicidade no outro.

### **Impactos nas empresas**

De acordo com a Mazars, uma empresa líder mundial em auditoria, 46,84% das empresas tiveram queda de faturamento em mais de 25%, sendo as principais causas a postergação de trabalhos, cancelamentos e falta de pagamentos. Para tentar recuperar esse prejuízo, as lideranças estão pensando cada vez mais em aumentar os resultados. No entanto, é preciso realizar determinadas cobranças de forma saudável.

Além disso, 44,30% das empresas mobilizaram parte do time para trabalhar em suas residências e 41,77% encaminharam 100% da equipe para o modelo remoto. E os colaboradores começaram a valorizar cada vez mais o modelo, com 70% dos entrevistados afirmando preferir continuar trabalhando de casa após a pandemia.

Nesse sentido, pensar maneiras de integrar colaboradores remotos e presenciais é fundamental para que ninguém se sinta negligenciado. Ações sobre saúde mental e reuniões de acompanhamento com os colaboradores são exemplos de atitudes que envolvem o RH e o restante da equipe, impactando diretamente no ritmo da entrega, já que 40,51% das empresas afirmam que a produtividade se manteve no patamar de antes da pandemia, enquanto 26,58% dizem que ela diminuiu e 17,72% afirmam que ela aumentou.

Já em relação às contratações, 39,42% cancelaram o planejamento desenvolvido antes da pandemia, enquanto 48,10% congelaram a abertura de novas vagas e 12,66% mantiveram os planos e as ações para atração de novos talentos. Nesse cenário, é importante que cada RH avalie a realidade de sua empresa e pense quais ações são necessárias para não perder talentos.

Também é de suma importância avaliar quando será o momento da recontração para que a abertura de vagas não seja feita sem planejamento. É preciso cuidado com a saúde mental dos colaboradores para que eles não sintam, medo de perder o emprego. 65,82% dos RHs moveram ações trabalhando o bem-estar no trabalho, incluindo o desenvolvimento de canais de apoio.

Compreender a realidade das empresas durante a pandemia é uma maneira de estabelecer um contato mais assertivo com os colaboradores, entendendo o momento de cada parte da organização durante o período. Assim, é possível trabalhar com empatia e de forma assertiva, atendendo as necessidades de todos os lados.

### **Tendências para a área de RH**

A presença de pessoas com deficiência, de LGBTQIA+, de negros, de mulheres, de indígenas e de outros grupos considerados à margem da sociedade (ou seja, sem facilidade no acesso a oportunidades) será um indicativo de sucesso, analisado por candidatos às vagas e por selos que premiam empresas de destaque, como Great Place to Work.

Além da presença, as pessoas buscarão encontrar esses grupos em cargos de destaque, entre a liderança ou entre os grandes influenciadores do negócio. O caminho para tornar isso possível é levantar o debate na empresa, traçar metas de contratação, construir programas de capacitação para quem não possui formação ou experiência, desenvolver células para trabalhar ativamente sobre a pauta e começar aos poucos.

É difícil atingir todos os grupos marginalizados, portanto, estabeleça um ponto de partida e comece a ampliar as ações para atingir mais pessoas conforme a empresa desenvolver sua capacidade de integração com cada diversidade.

Dessa forma, você garante que todos serão incluídos de forma respeitosa no negócio, evitando pedidos de desligamento ou problemas com a imagem da empresa por não acolher de maneira devida determinada pessoa.

Outras tendências consideradas fundamentais para a inovação do RH durante e após a pandemia incluem:

- Foco em habilidades e competências críticas
- Trabalho com employee experience
- Oferecimento de benefícios flexíveis
- Integração de tecnologias
- Aumento das vagas home office
- Crescimento das vagas freelancers
- Uso de ferramentas de colaboração
- Controle do ponto digital
- Aumento dos debates sobre saúde mental
- Aparição de people analytics
- Desenvolvimento do feedback
- Investimento em capacitação da liderança
- Ferramentas de análise de desempenho
- Ferramentas de recrutamento online
- Ferramentas de automação de processos

Além das tendências e ferramentas listadas, existem outras que podem ser levantadas para otimizar o trabalho cotidianamente. Antes de implementar qualquer inovação na área, é preciso realizar um estudo para identificar as dores do RH e estabelecer prioridades.

Para saber mais sobre as principais tendências para RH inovadores durante e após a pandemia, acesse [bit.ly/guia-rh-inovador](https://bit.ly/guia-rh-inovador).

**Sobre o Consignet:**

Parte do [DB1 Group](#), o Consignet é um [software de gestão de benefícios e margem consignável](#) cedido por instituições financeiras para empresas públicas e privadas. Integrado ao sistema de folha de pagamentos, a solução garante [agilidade no gerenciamento pelo RH](#) e proporciona [mais transparência e segurança para o colaborador](#). Mais de 500 clientes em todo Brasil utilizam o Consignet, entre eles as prefeituras de Belém-PA, Londrina-PR, Cascavel-PR e Várzea Grande-MT, além de empresas como Klabin, Castrolanda, Terra Santa Agro, Cooper Standard, Malai Manso Resort, Cooperativa Nova Produtiva e Usina Santa Teresinha, entre outros. A empresa possui [parceria com os principais bancos](#), como Caixa Econômica Federal, Bradesco, Banco do Brasil, Itaú, Santander, Banrisul.

A equipe do Consignet possui alto grau de conhecimento verticalizado na área financeira, com reconhecimento de 92% de Aderência aos Padrões de Qualidade da FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos), além das certificações ISO 27001, em Segurança da Informação, e ISO 9001, que se refere à Gestão da Qualidade.

Mais informações: <https://www.consignet.com.br/>

**Sobre o DB1 Group:**

O Grupo DB1 é formado por [empresas de tecnologia brasileiras, com sede em Maringá - PR - Brasil e bases operacionais no Brasil \(3\), Argentina \(1\) e Estados Unidos \(1\)](#). Tem 20 anos de experiência no mercado de tecnologia da informação e oferece software e serviços de desenvolvimento para empresas (B2B). Sempre com posicionamento de produtos e serviços “premium” e de alta qualidade as empresas do grupo são líderes de mercado como ANYMARKET, Consignet, DB1 Global Software, Concili, EIVE, Predize e o robô Tinbot. O grupo tem conquistado inúmeros prêmios de gestão e inovação e figura há 11 anos consecutivos entre as melhores empresas para se trabalhar pela GPTW (Great Place to Work). Com o lema “Sua luz move o universo DB1”, e como parte da cultura do grupo, todos na organização trabalham com o propósito de transformar o futuro e impactar a vida das pessoas e organizações por meio das soluções criadas pelo grupo.

Mais informações: <https://www.db1group.com/>

**Atendimento à imprensa:****Neris Comunicação**

Alessandra Neris (11) 99104-4938 – [alessandra@neris-comunicacao.com.br](mailto:alessandra@neris-comunicacao.com.br)

Daniel Neris (13) 98881-9596 – [daniel@neris-comunicacao.com.br](mailto:daniel@neris-comunicacao.com.br)

Ana Maria C. Garcia – Diretora de Marketing – (44) 3033-6300 - [marketing@db1.com.br](mailto:marketing@db1.com.br)