



02/07/2020



**ASSOCIAÇÃO DE
ATACADISTAS E
DISTRIBUIDORES
DO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO**

Rua do Arroz, nº90,
sl 512 a 512 –
Mercado São
Sebastião – Penha
Circular, Rio de
Janeiro
21 2584-2446

www.aderj.com.br

aderj@aderj.com.br



4ª EDIÇÃO
**BOLETIM DO
COMITÊ ADERJ
DE RECURSOS
HUMANOS**



**“O NOVO NORMAL PARA UM
RH PÓS PANDEMIA COVID 19”**



O NOVO NORMAL PARA UM RH PÓS PANDEMIA COVID 19

Tornou-se costume no mundo corporativo chamar essa fase pós pandemia de “novo normal”, em um mundo tomado pela pandemia os olhares otimistas e estratégicos se voltam ao pós-crise. Todos esperamos com esperança o dia em que tudo voltará ao normal, mas será que o “normal” que conhecemos será o padrão novamente?

Absorvendo todas as mudanças implementadas o setor de Recursos Humanos terá que promover alterações em suas rotinas e atividades para se adequar a esta nova realidade, mesmo que agora os profissionais de RH sintam certa dificuldade para desenhar esse cenário em sua empresa. O mais importante é pensar que o novo normal já está acontecendo: muitos processos, estratégias, formas de trabalhar já estão sendo adaptados e entraram em vigor, tanto em relação com colaboradores, quanto com clientes e parceiros.

Existe um novo normal que irá permanecer em um mundo pós-pandemia e impactará diretamente a todos nas empresas, que se empenhará em gerenciar sua marca neste momento, com a certeza de que seu posicionamento adotado durante a crise irá impactar definitivamente nos seus momentos posteriores.

Entendemos a necessidade das empresas se adaptarem aos processos, mas como ficam as pessoas? Realizar uma mudança de cultura corporativa e observar como os seus colaboradores estão encarando essa nova fase, são pontos fundamentais para que a adaptação seja positiva e eficaz.

O novo normal é um conjunto de aspectos e talvez algumas empresas estejam mais preparadas que outras para as mudanças, como, por exemplo, a digitalização dos processos que permite que as atividades aconteçam de forma remota e viabilizam o home office como nova forma de trabalho e economia de recursos.



O futuro inovador que imaginávamos já está acontecendo, junto com o coronavírus surgiu o comportamento ainda mais digital, o uso de ferramentas tecnológicas para todos os setores, a criação de novas comunidades e o aprimoramento do pensamento coletivo.

Essa é uma realidade que já vivemos, a vida digital e colaborativa, mesmo que a distância. Por isso, empresas do mundo todo digitalizaram os seus processos e estão investindo em novos negócios.

No novo normal, além dos serviços essenciais ganharem maior atratividade, todo serviço e produto que entregar valor e comodidade, promover uma experiência ao consumidor e estiver alinhado a propósitos essenciais para o bom convívio da sociedade, irá se destacar.

Esse é um comportamento que já acompanhamos nos últimos anos com o aumento dos aplicativos de entrega, streaming, lojas conceitos com interatividade, e outros serviços que digitalizam processos a fim de facilitar o dia a dia das pessoas. A transformação tecnológica veio para ficar!

Como exemplos de atividades que ganharam versões online, listamos algumas: supermercado online, aulas a distância, transmissões ao vivo de artistas em redes sociais, exercícios físicos com acompanhamento de aplicativos, reuniões corporativas por vídeo chamada, atendimento médico online, entre outros. Essas são apenas algumas das atividades diárias que se tornaram comuns de uma hora para outra.



REFLEXO NO MERCADO CORPORATIVO

Para o mercado corporativo, as principais mudanças estão associadas a nova rotina dos negócios e processos, trazendo modernidade e inovação para todas as etapas. O impacto do coronavírus foi grande para muitas empresas, e cada segmento está passando por esse momento de forma diferente e tendo que se adaptar ao novo cenário.

Os planos de gestão de crise, redução de custo e congelamento de atividades, foram colocados em prática para que as corporações possam superar esse momento. E agora, com as adequações já realizadas, o **mindset** está voltado para a reinvenção, fortalecimento do posicionamento, valorização do capital humano e visão de oportunidade.



Assim, as principais mudanças corporativas que devem permanecer no mundo pós-pandemia, são o novo normal para as empresas:

Digitalização de diversos processos;

Uso de ferramentas tecnológicas;

Surgimento de novos negócios;

Flexibilização do trabalho remoto;

Reorganização de equipe e atividades;

Crescimento do e-commerce e do marketing digital.

flexível, por exemplo. Pontos que podem ser observados são: economia de custos, produtividade da equipe, processos alinhados, gestão de pessoas e ferramentas disponíveis.

- **Liderança a distância.** Com o cenário de home office presente é preciso também orientar os gestores e líderes sobre novas formas de gerenciar, que podem continuar sendo eficientes com o fim da crise. Plataformas digitais, reuniões por vídeo conferência, com uma rotina de interação, controle de produtividade, engajamento, confiança e parceria.



- **Cálculo de produtividade.** Nesse cenário as metas mudaram e o trabalho colaborativo se tornou ainda mais necessário, pensando nisso o novo normal pode contar com a mensuração da produtividade do time, calculando as atividades particulares que contribuem para um único projeto. Assim os resultados da empresa indicam o engajamento de todos, e com isso o maior sentimento de pertencimento.



- **Recrutamento e seleção.** Esta atividade do RH já estava bastante praticada por meio de diversas ferramentas digitais oferecidas no mercado, para controle dos processos seletivos, produtividade de selecionadores e seus indicadores.



- **Comunicação efetiva.** Com a pandemia, as empresas sentiram uma maior necessidade de manter o contato com os colaboradores, para que todos estejam alinhados e bem orientados. Essa é uma realidade que deve fazer parte do novo normal, pois só traz benefícios para ambos os lados. Os colaboradores sentem que a empresa se preocupa com eles, e essa interação com uma comunicação transparente traz mais confiança e gera engajamento.



- **Digitalização dos processos.** Esse é um dos pontos mais importantes e persistentes, já que a pandemia é temporária, mas a digitalização não. Sabemos que muitas empresas já digitalizaram suas atividades, com programas online, acessos remotos, softwares que facilitam os processos, armazenamento em nuvem e ferramentas de comunicação compartilhada.



“Talvez, no início as equipes encontrem dificuldades para fazer tais adaptações e mudanças, mas no decorrer da utilização fica claro que todos ganham com a digitalização, e que as ferramentas tecnológicas centralizam informações, agilizam os processos e geram economia de tempo e recursos.

Por isso, não há dúvida que o novo normal será digital!”

No novo normal, a valorização das relações entre pessoas e empresas será ainda maior, por isso o RH deverá atuar de forma mais efetiva com a promoção de boas experiências. Digitalizar as atividades operacionais é essencial para focar nessas novas prioridades.

De forma geral, é papel do RH entender que todas as mudanças atuais resultaram em uma sociedade mais conectada, e por isso, as empresas devem embarcar nessa tendência e preparar os colaboradores para as mudanças de comportamento no pós-pandemia.

Fontes: ABRH, Labor Trends, Guia Trabalhista.



COMITÊ ADERJ DE RECURSOS HUMANOS
ALEXANDRE ANDRADE ALBUQUERQUE
COORDENADOR DO COMITÊ ADERJ DE RECURSOS HUMANOS