



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](http://www.aderj.com.br)

[aderj@aderj.com.br](mailto: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.

# A IMPORTÂNCIA DO RH PARA UM NOVO NORMAL

Nesse cenário de mudanças, o setor de recursos humanos tem um papel fundamental para auxiliar a empresa a se adaptar ao novo normal. Para implementar uma nova cultura corporativa, os profissionais de recursos humanos precisam estar atualizados sobre essas mudanças e planejar ações que direcionem os colaboradores para a retomada social e econômica, além de continuar com o recrutamento e ser transparente com os candidatos e novos colaboradores.

Sabemos que as empresas já estão se adaptando as mudanças de comportamento do consumidor, mas é preciso entender as mudanças de comportamento dos colaboradores e como as transformações impulsionadas pela Pandemia Covid 19 impactaram a rotina de trabalho e o dia a dia dessas pessoas.

Por isso, no novo normal o RH deve focar ainda mais no capital humano da empresa, entendendo os anseios enfrentados nesse momento e como conduzir a uma nova realidade, ou a permanência das transformações que já ocorreram.

- **Cultura corporativa** - Manter o **mindset** dos colaboradores alinhados aos propósitos da empresa é tão importante quanto orientá-los e acompanhá-los nessa mudança. Uma das principais dificuldades para se adaptar ao novo normal corporativo são os colaboradores irredutíveis a transformação digital.



- **Treinamento de ferramentas.** Alguns setores mais tradicionais e equipes burocráticas podem desconfiar da eficiência, qualidade e segurança dos processos digitais, pois isso é preciso treinar e mostrar a esses funcionários como as ferramentas tecnológicas auxiliam os serviços e permitem economia de tempo para desenvolver novas estratégias.

MÉTRICA QUALIDADE	QUALIDADES ANALÍTICAS									
	ANÁLISE DE CONTEXTO	ANÁLISE DE TENDÊNCIAS	ANÁLISE DE RISCOS	ANÁLISE DE OPORTUNIDADES	ANÁLISE DE IMPACTOS	ANÁLISE DE CENÁRIOS	ANÁLISE DE DADOS	ANÁLISE DE PROCESSOS	ANÁLISE DE SISTEMAS	ANÁLISE DE TENDÊNCIAS
ANÁLISE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE CONTEXTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE TENDÊNCIAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE RISCOS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE OPORTUNIDADES	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE IMPACTOS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE CENÁRIOS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE DADOS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE PROCESSOS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE SISTEMAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
ANÁLISE DE TENDÊNCIAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

- **Atenção a saúde mental.** Nesse ponto, o suporte ao colaborador deve também se estender as questões psicológicas nesse momento delicado. Pois novos questionamentos irão surgir e se estender, como a necessidade do trabalho presencial, por exemplo. Por isso, o RH deve mostrar aos colaboradores que a empresa está aberta para auxiliar em questões emocionais, sendo esse um dos princípios para o bem-estar corporativo.



- **Implementação efetiva do home office.** O sucesso e comodidade do home office pode levar muitas empresas a adotarem o trabalho remoto como uma prática. Pesquisas apontam que essa é uma das principais tendências do mundo pós-pandemia. Cabe ao RH analisar a efetividade desse modelo de trabalho para sua empresa, para que possa avaliar um regime



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**