

II Pesquisa Tendência & Ação

**O Desafio da Gestão de
Pessoas frente ao COVID-19**



Objetivos da pesquisa

A **TrendRH Consulting** desenvolveu a **II Pesquisa Tendência & Ação: O Desafio da Gestão de Pessoas frente ao COVID-19**, com intuito de contribuir em soluções diante do atual cenário.

Assim, propomos este **benchmark** para **entender e compartilhar** as principais **medidas** adotadas pelas empresas.

Dividimos a pesquisa em 3 momentos:

1. REAGIR

Considerando o momento de exceção precisamos administrar o caos e implementar ações emergenciais, visando preservar o negócio e o capital humano.

2. SOBREVIVER

Contribuição da área de gestão de pessoas para estruturar, definir e implementar ações prioritárias relacionadas a retomada do negócio.

3. ESTABILIZAR

Planejamento de ações sustentáveis frente ao novo contexto do mercado de trabalho.

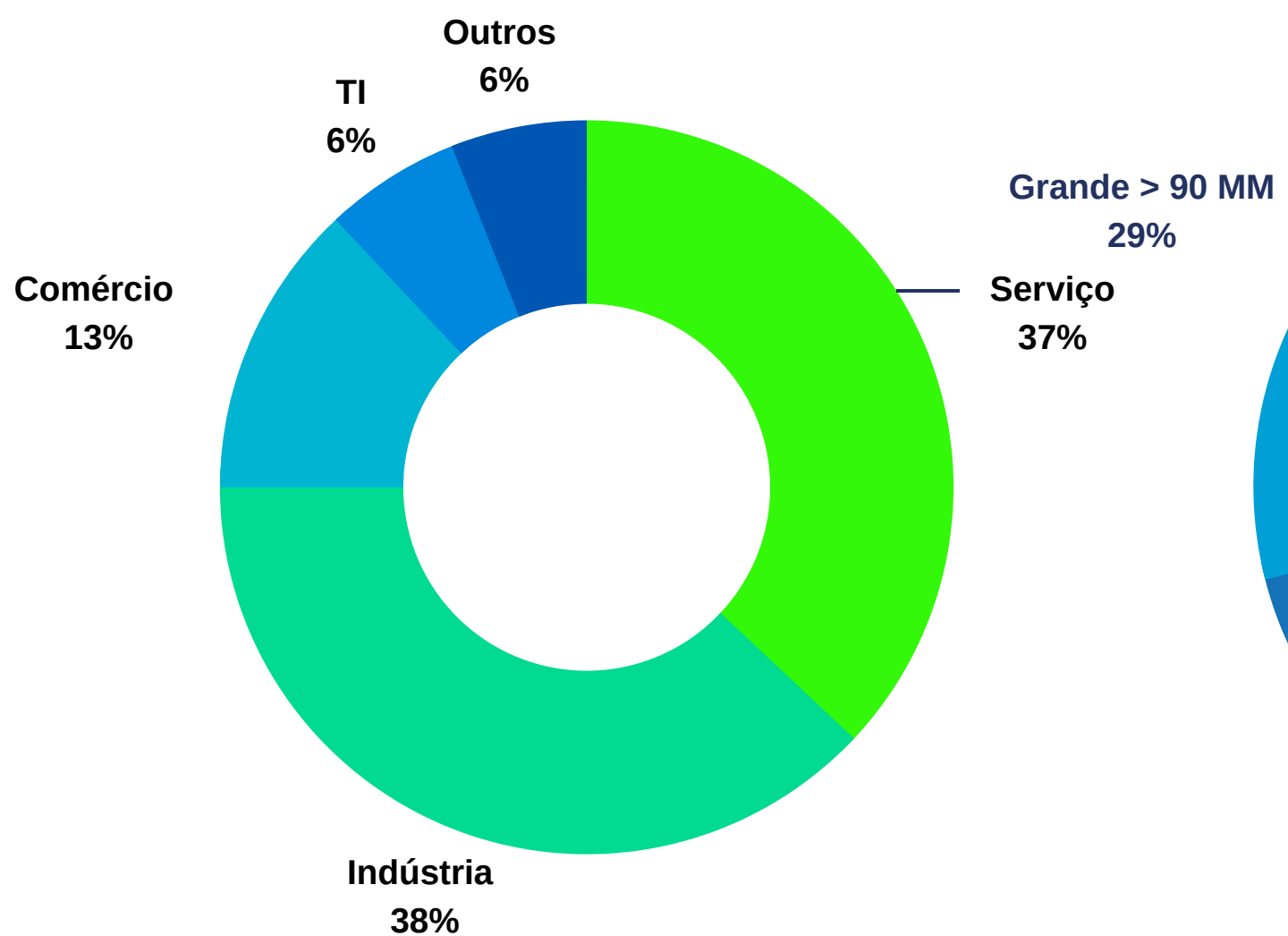
Perfil das empresas participantes

Período: De 20/04 a 12/05/2020

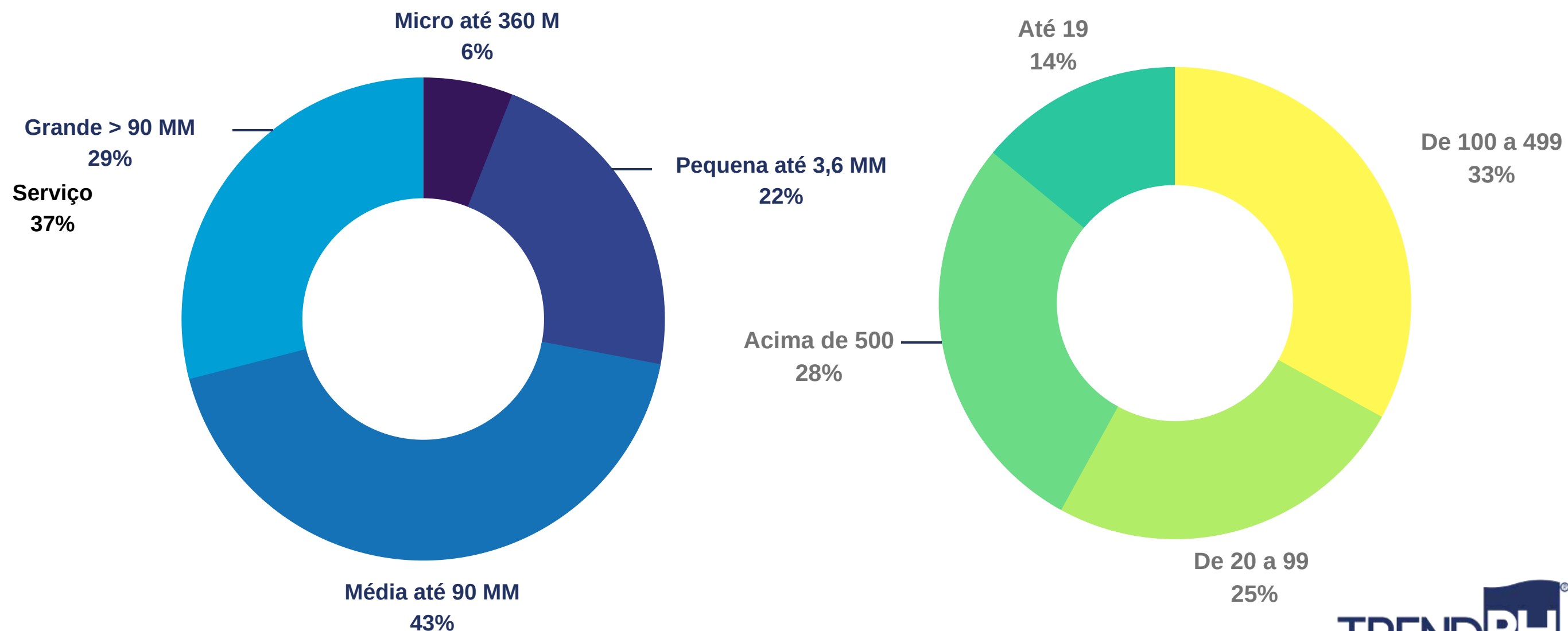
Quantidade: 167 empresas

Regiões: Predominante Norte Catarinense e Metropolitana de Curitiba

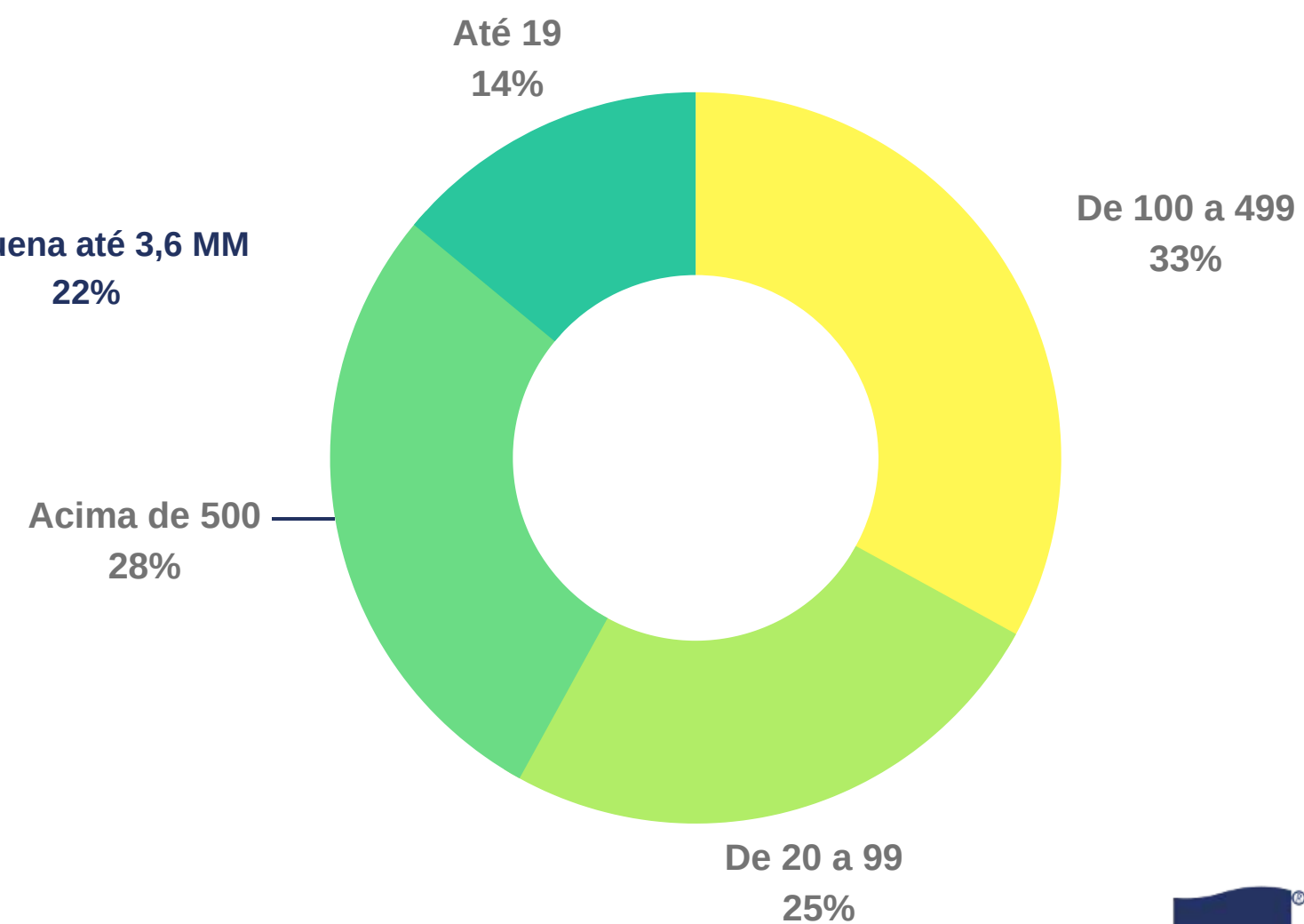
Ramo de Atuação



Porte da Empresa (R\$)

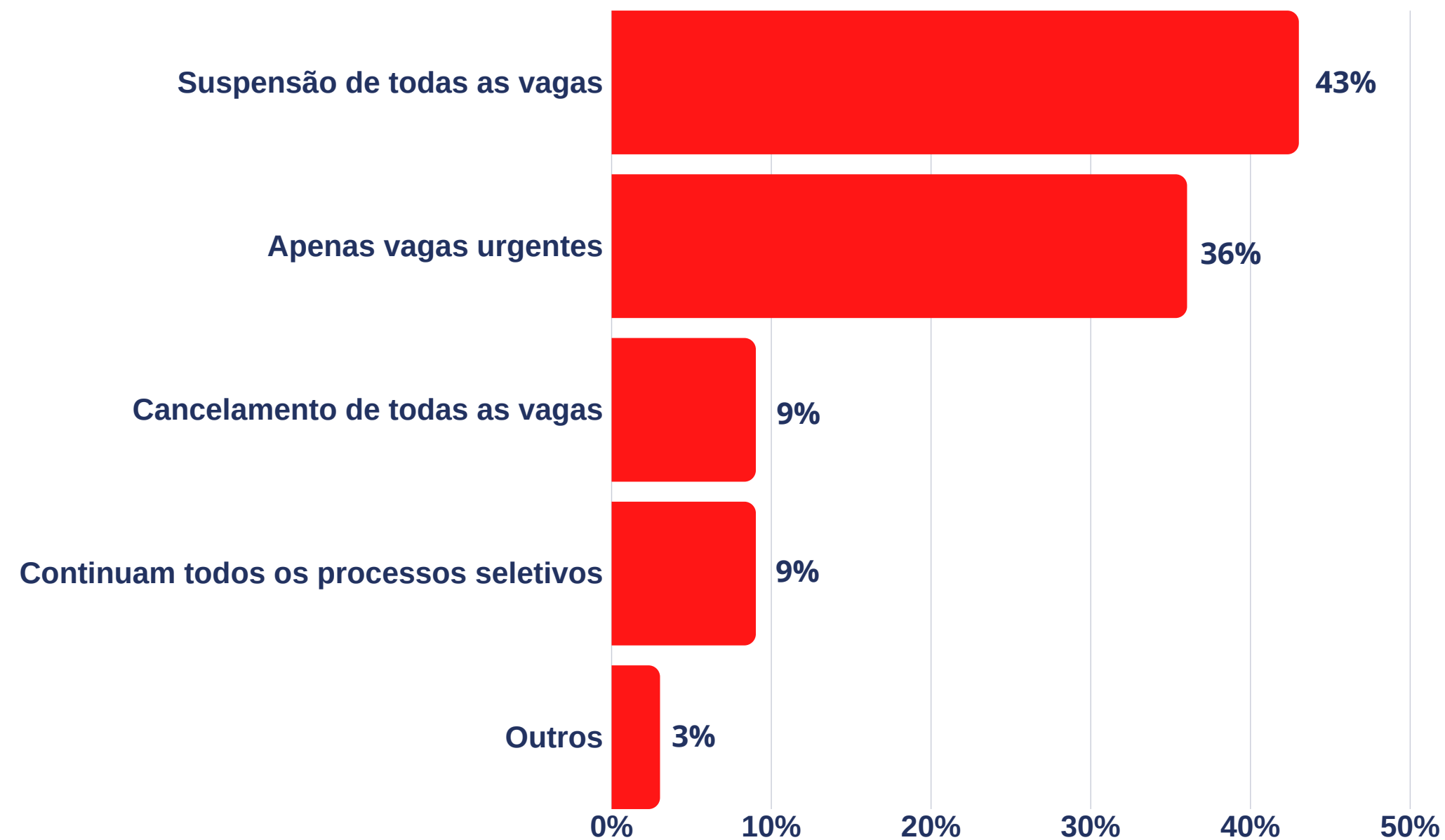


Número de Colaboradores



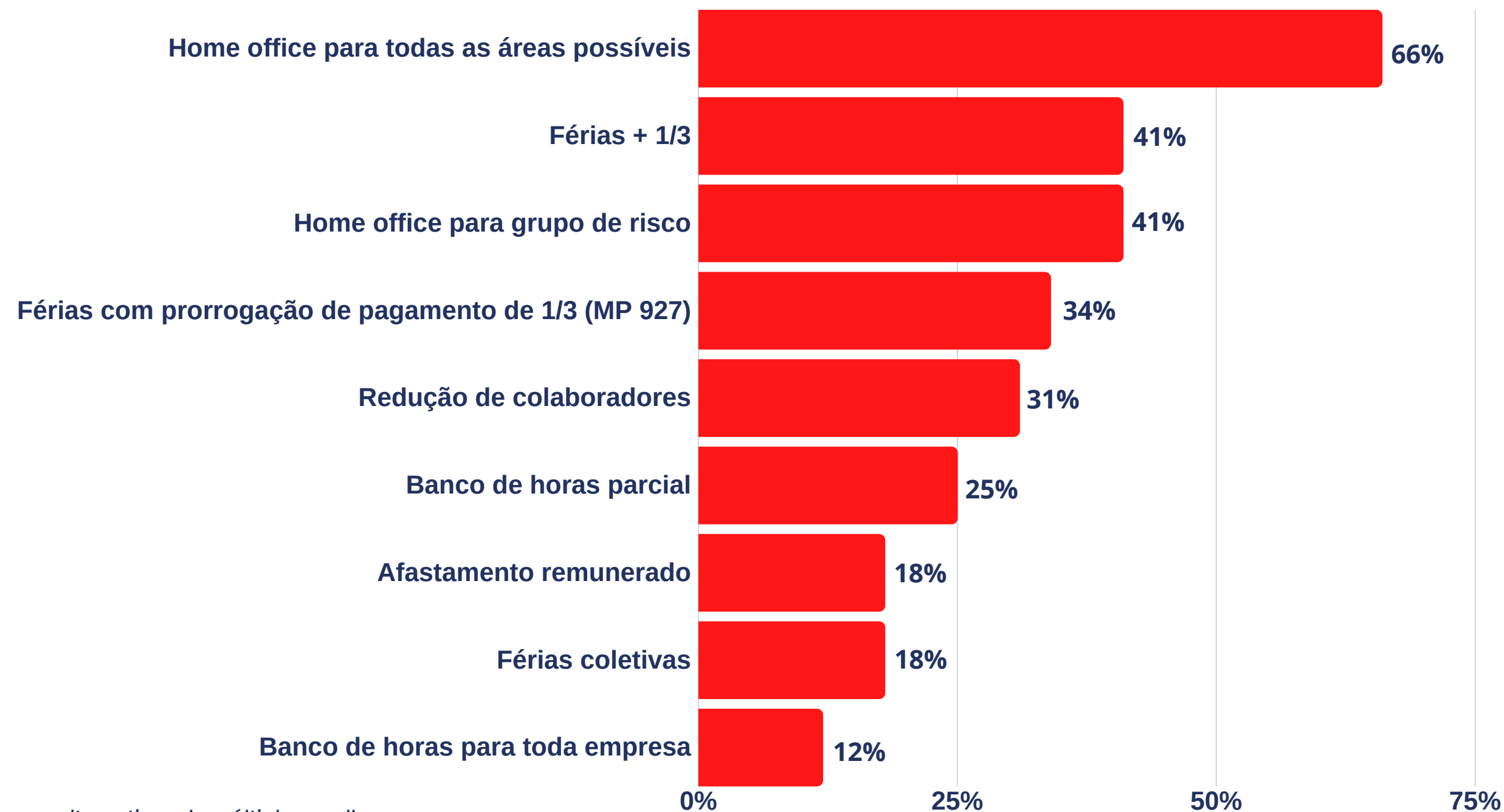
Perspectiva de geração de empregos

Em relação aos **processos de recrutamento e seleção** **43%** das empresas **suspenderam** todas as vagas, mas **45%** **continuam** com **vagas abertas** (normais e emergenciais).



Ações adotadas no período de quarentena

Aproximadamente **60% das empresas** efetuaram algum movimento de **paralisação parcial ou total** de seu **processo produtivo**. As demais ações foram:



Nota: Esses resultados foram baseados em alternativas de múltipla escolha.

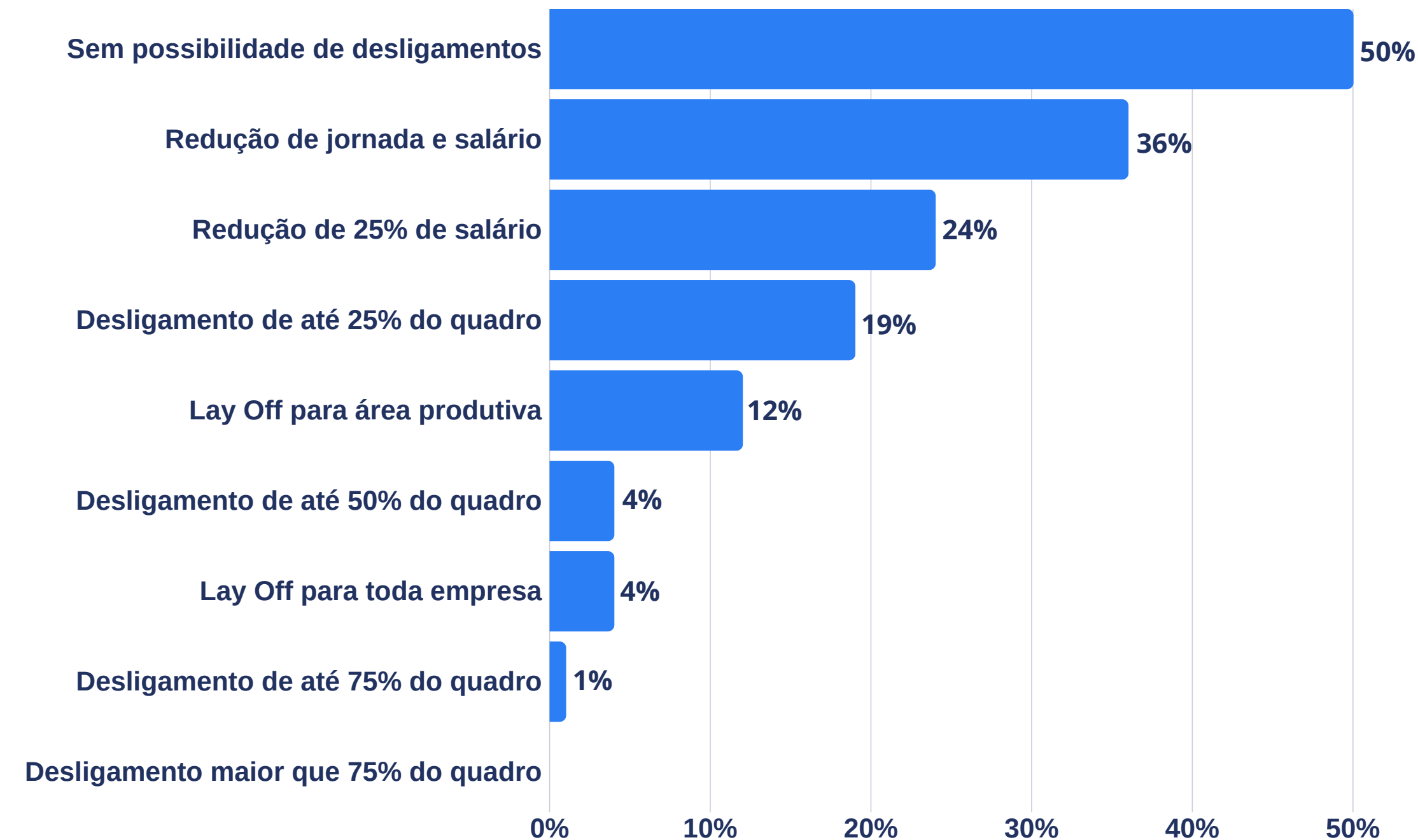
Embora **50%** das empresas não consideram a possibilidade de **desligamento**, **60%** realizarão **redução de jornada e/ou de salário**.

16% aplicarão **Lay Off** (suspensão temporária do contrato de trabalho).

24% farão **desligamento** de colaboradores.

Fazendo parte da solução: **Dispomos de diversos programas de acolhimento e orientação** a colaboradores impactados.

Atual cenário Econômico

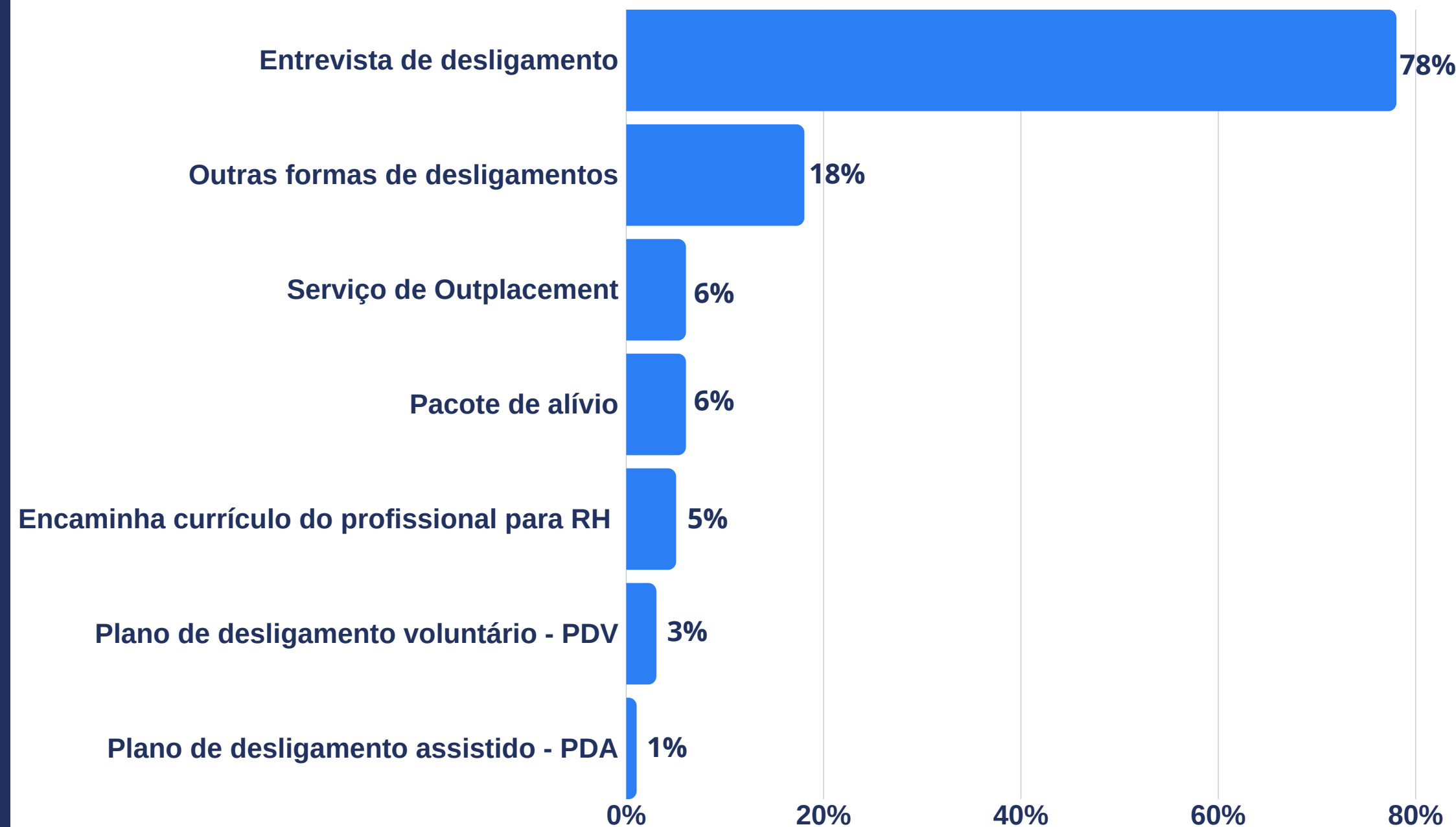


Nota: Esses resultados foram baseados em alternativas de múltipla escolha.

78% das empresas realizam **apenas entrevista de desligamento**, porém **6%** oferecem serviço de **Outplacement**. **18%** não possuem processos estruturados.

Fazendo parte da solução: Em processos de **desligamento** desta natureza, é importante pensar em **ações** que **minimizem os impactos** para as pessoas. Nesse cenário a **TrendRH** pode contribuir oferecendo um **Plano de Desligamento Assistido - PDA**, além de processo de **Outplacement**.

Rotina de Desligamento





47% das empresas manterão o **home office** para as áreas administrativas e **38%** planejam mudança na **carga horária ou jornada de trabalho**. O item **Outros** com **22%**, em sua maioria, **não efetuará mudanças** na modalidade de contrato de trabalho.

*"O Covid-19 forçou as empresas a antecipar outras modalidades na relação do trabalho. Destaca-se o **home office**, porém precisamos **aprimorar** este modelo. Na **reforma trabalhista** houve a regularização do contrato de **pessoa jurídica (PJ)** trazendo vantagens significativas em relação ao **impacto dos encargos**".*

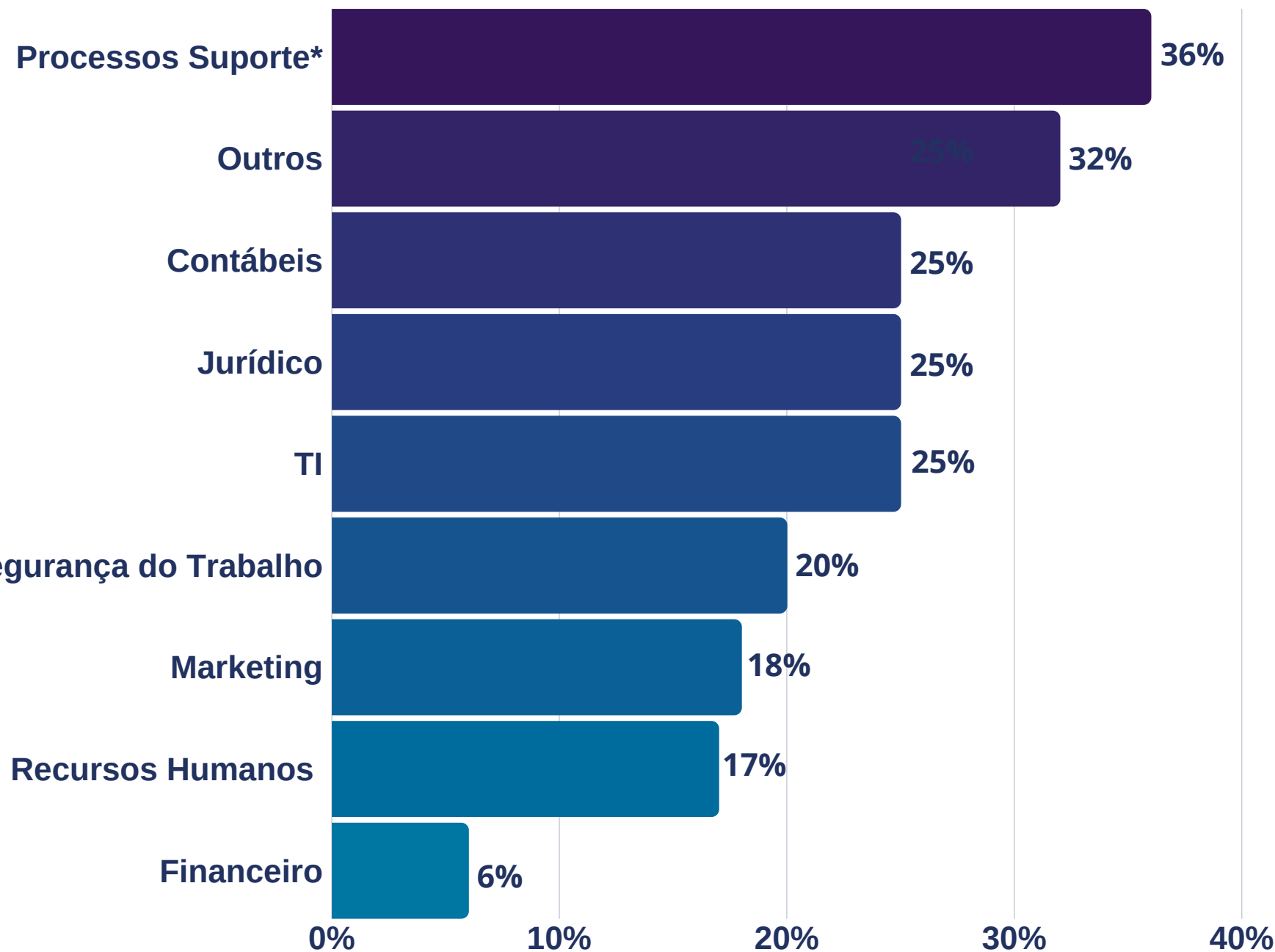
Modalidade de Contrato de Trabalho



Fazendo parte da Solução: O formato de trabalho home office exige disciplina e adaptabilidade, a **TrendRH** dispõe de **know how** voltado para essa **nova rotina**. Além disso, podemos oferecer **consultoria** para estudar viabilidade de outras formas de contrato de trabalho.



Terceirização – Atividades Meio



Merece destaque que **a maioria** das empresas buscam **a terceirização** de atividades nas diferentes **áreas de apoio**. O item **Outros (32%)**, **não considera** a possibilidade de terceirização.

*"Na busca de estruturas mais flexíveis e ágeis, a **terceirização de atividades meio** (apoio) otimiza e aumenta a produtividade da atividade fim. Temos **vários cases** com processos consistentes implantados em diversas empresas. A atualização e modernização do **modelo de negócio** passa por esse processo."*

Fazendo parte da Solução: Somos uma empresa **especializada** em **processos** de recursos humanos e podemos contribuir com a **terceirização** de **folha de pagamento** e processos de **recrutamento e seleção**.

*Processos de vigilância, zeladoria, alimentação, etc.

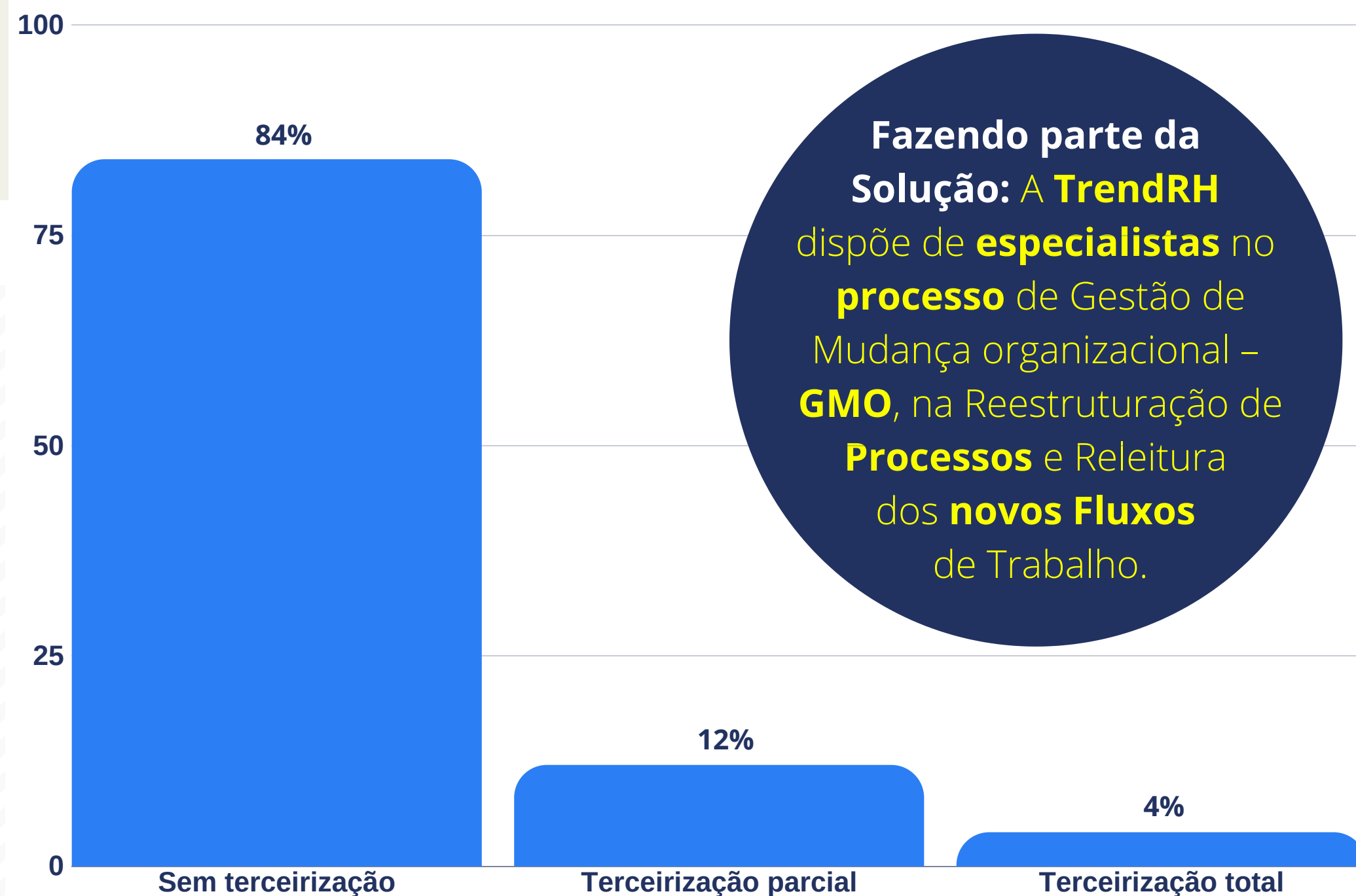
Nota: Esses resultados foram baseados em alternativas de múltipla escolha.



Terceirização – Atividades Fim

É importante destacar que **4%** pretendem terceirizar **100% da atividade fim** e **12%** planejam terceirizar de **20 a 60%** das atividades.

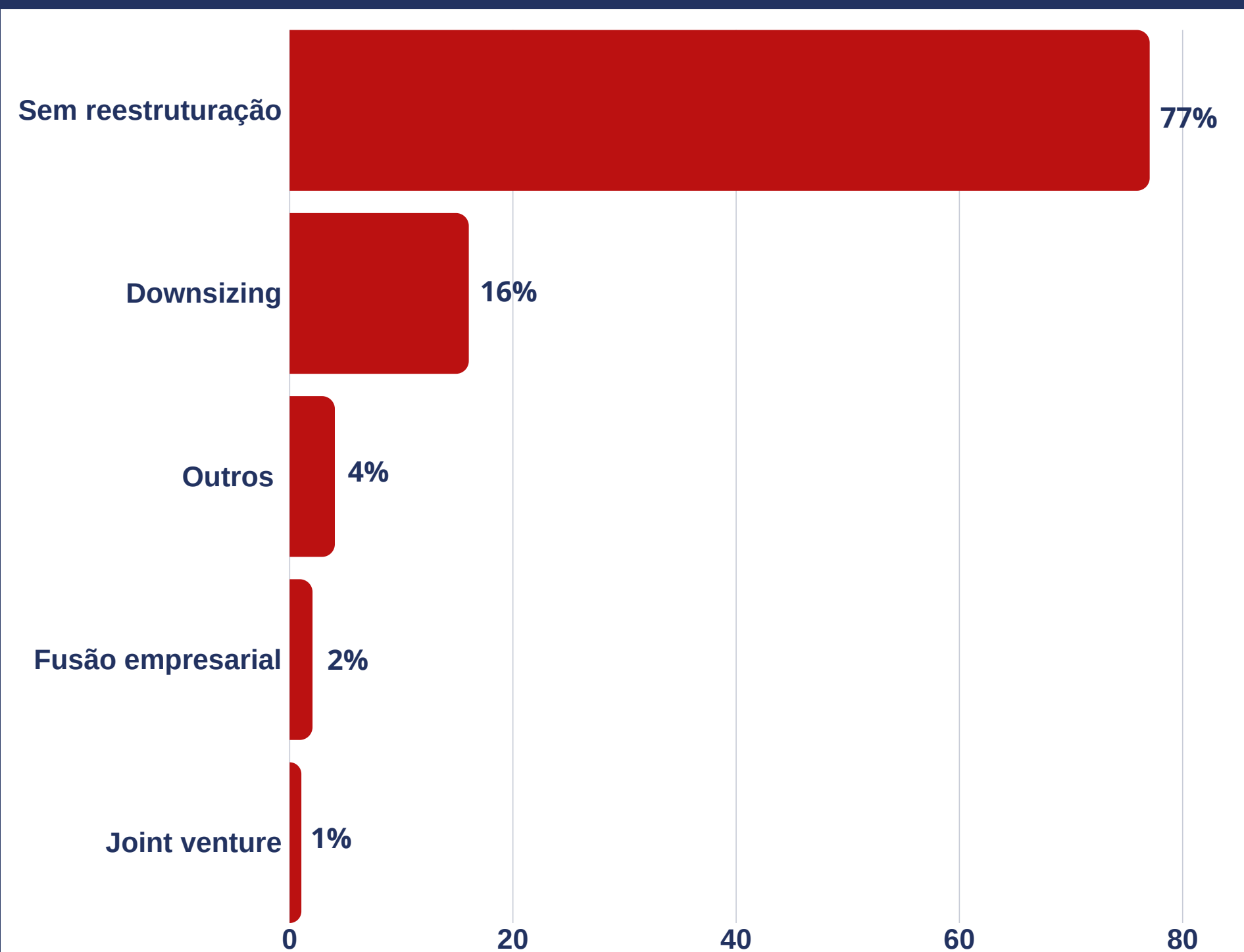
*"O momento é oportuno para **revisar** como o **negócio** está estruturado, quebrando paradigmas, **inovando processos e produtos**. Uma forma de desenvolver esta análise é através do desenho do **mapa de fluxo de trabalho** atual e na projeção de um **fluxo futuro**, considerando todas as variáveis e mudanças que estão ocorrendo no mercado. Isso é um trabalho a **quatro mãos**, com a participação de **pessoas chaves** dos processos. **Crise está atrelada a oportunidades!**"*





Reestruturação Organizacional

A maioria das empresas respondentes **não planejam reestruturação organizacional** e merece destaque que cerca de **16%** estudam a possibilidade de **Downsizing**.



"Os **efeitos colaterais** ocasionados pelas restrições impostas pela **quarentena** trouxe a necessidade de **rever a estrutura organizacional atual**, seja **apenas de algumas áreas e/ou processos**, ou até mesmo a **otimização de seu quadro de lideranças**, objetivando a **redução** de seus **custos operacionais**".

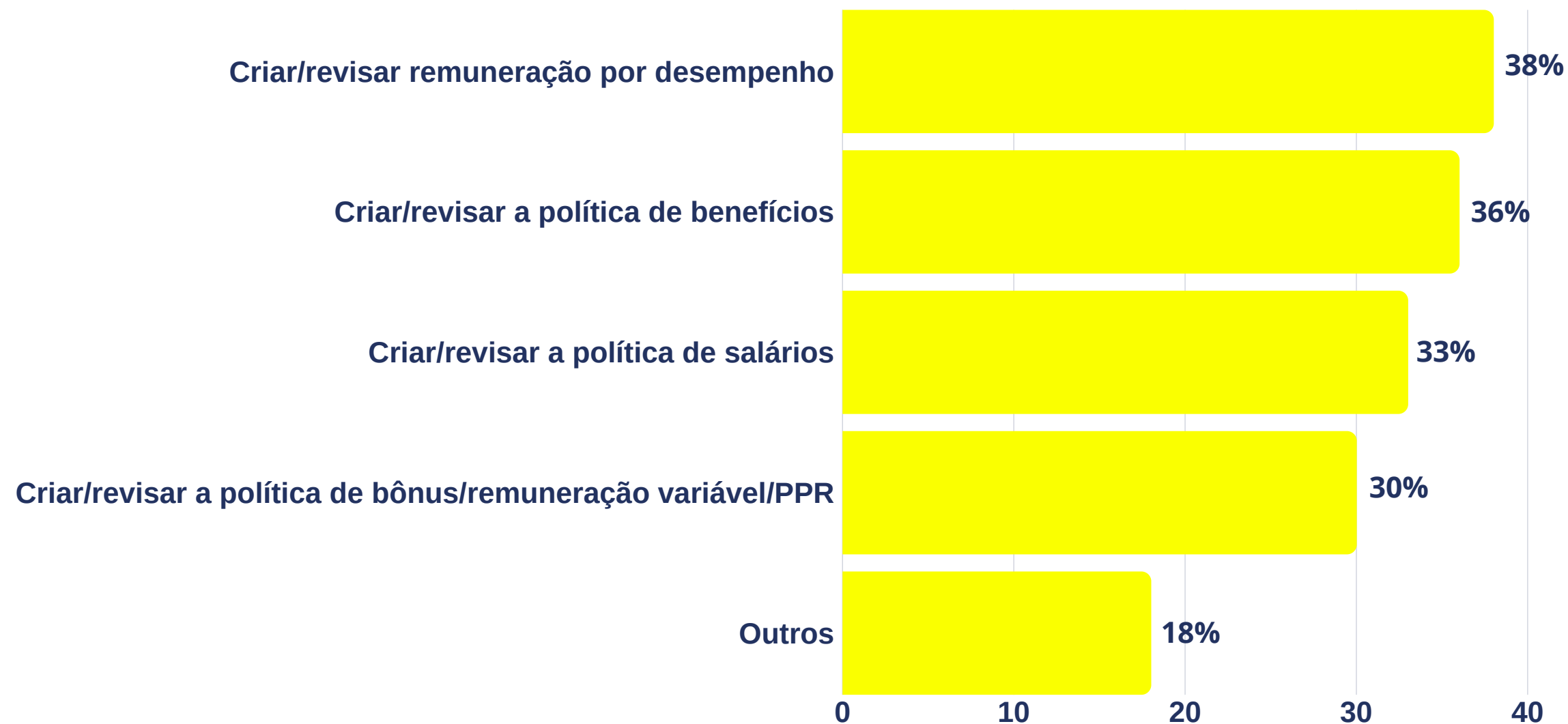
Fazendo parte da Solução: Para o processo de **Downsizing** dispomos de **orientação** e transição de carreira, **pacotes customizados** de alívio de desligamento (**Outplacement**, Programa de Desligamento Assistido – **PDA**), **Coach** para líderes remanescentes, **Psicologia Organizacional** aderente aos casos críticos e Gestão de Mudança Organizacional – **GMO**.



Gestão de Remuneração e Desempenho

"Com a **Reforma Trabalhista de 2017**, a implementação do **e-Social** e o cenário econômico influenciado pelo **Covid-19**, se torna necessária a **revisão** do modelo de **Gestão de Remuneração** com formato **variável** atrelado à **avaliação de desempenho**. Além disso, a elaboração de um **plano de desenvolvimento e carreira** voltado a produtividade, contribui para favorecer a **estrutura e o clima organizacional**".

Quase a totalidade das empresas respondentes pretendem **criar ou revisar** sua **gestão de remuneração** e de **desempenho**. Apenas **18% (Outros)**, em sua maioria, referem-se que não haverá mudanças.



Fazendo parte da **Solução**: Desenvolvemos **soluções customizadas** para a **Gestão de Remuneração** (Plano de Cargos e Salários, PPR, Bônus, Remuneração Variável e Prêmio por Desempenho) e implantação de **Plano de Desenvolvimento e Carreira** Profissional.

Nota: Esses resultados foram baseados em alternativas de múltipla escolha.



Processos de RH com maior necessidade de suporte

As **principais demandas** apontadas foram os **processos de atração, retenção, flexibilização** de mão de obra e **desenvolvimento** dos recursos humanos.

As 12 principais prioridades são voltadas a processos de:



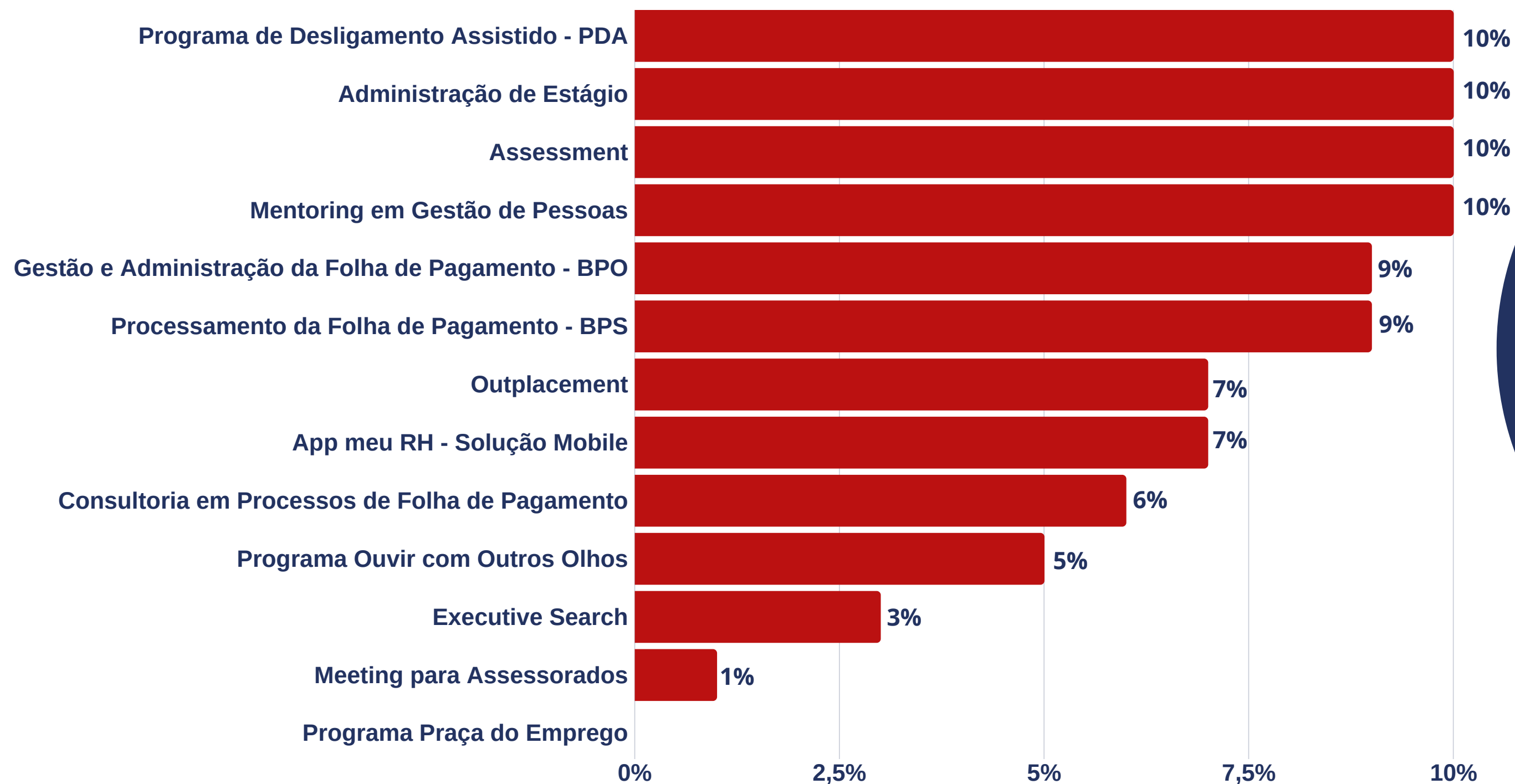
*"A **Gestão de Pessoas** está atravessando uma **etapa intensa** em todos os seus **procedimentos**. A necessidade de cuidados com o **biopsicossocial** de seus colaboradores, as publicações e aplicações de **novas MPs** e o **impacto econômico negativo** nas organizações decorrentes ao **COVID-19**, estão gerando **revisões, análises e quebras de paradigmas** em suas atividades e modo de pensar".*



Processos de RH com maior necessidade de suporte

As **principais demandas** apontadas foram os **processos de atração, retenção, flexibilização** de mão de obra e **desenvolvimento** dos recursos humanos.

Demais prioridades são voltadas a processos de:



Fazendo parte da **Solução: Somos uma consultoria especializada** em todos os processos de **recursos humanos** e **preparada** para enfrentar os **novos desafios** impostos pela situação atual, oferecendo **produtos/serviços e soluções** para **minimizar** esses impactos gerados nas **pessoas e nas organizações.**

Considerações finais: O Desafio da Gestão de Pessoas frente ao COVID-19

Nossa Leitura

A pesquisa quantifica o momento delicado que vivemos, exigindo sabedoria para conduzir os impactos decorrentes da COVID-19.

Nossa Missão

Nos colocamos como parte da solução, inspirando e conectando pessoas e empresas, contribuindo para a sustentabilidade do seu negócio.

Nossa Visão

Somos especializados em todos os processos de Gestão de Pessoas, desenvolvendo soluções completas, integradas e customizadas, buscando uma relação de confiança e duradoura com nossos clientes.

Nosso Compromisso

Ser a extensão do RH de sua empresa, garantindo a qualidade e excelência na prestação de serviços.

“**Agradecemos** as mais de **160 empresas respondentes** que se dedicaram ao relevante **resultado** de nossa pesquisa e a nossa **equipe de consultores** que produziu o material, **somando** suas **expertises** e visões de negócio em cada área de atuação: **Núcleo Executive | Núcleo EscolhaCerta | Núcleo ProntoFolha.**”



Germano Holtz
Sócio | Diretor

Para maiores informações entre em contato:



(047) 3432-1080



Trendrh-consulting



Trend RH



trendrh_consulting



ronan.amaral@trendrh.com.br

Apoio na divulgação ABRH Joinville.

A TRENDRH Consulting é titular dos direitos autorais da presente obra, nos termos da Lei nº 9.610/98. É proibida sua reprodução, bem como a cessão e comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem prévia e expressa autorização dos representantes legais da empresa.

