



## Pesquisa Robert Half: Os impactos da COVID-19 nos negócios

A maioria dos empresários e gestores já sabe que, conforme as diretrizes de distanciamento social vão sendo relaxadas em suas respectivas regiões, muito pouco será como antes, sobretudo no que diz respeito a onde, quando e como trabalhamos. Tanto no curto como no longo prazo, o local de trabalho será muito diferente à medida que novos protocolos de saúde e segurança forem aplicados. Além disso, a transição para o trabalho remoto provavelmente será duradoura para muitas empresas, pois gestores e colaboradores reconhecem que podem ser igualmente produtivos trabalhando em casa.

Dessa forma, como você pode se preparar melhor para o próximo, novo normal, e quais serão os desafios e oportunidades associados a este novo modelo de trabalho 'híbrido' entre casa e escritório? A Robert Half apresentou essas e outras perguntas para cerca de 350 executivos que lidam diretamente ou tem alguma influência no processo de recrutamento e seleção de suas empresas como parte de uma recente pesquisa online. A seguir apresentaremos os resultados!

## A REABERTURA EXIGE MUDANÇAS SIGNIFICATIVAS NO MODO DE TRABALHAR

As empresas começam a reabrir seus escritórios conforme as diretrizes de distanciamento social são relaxadas pelos governos estaduais e municipais. No entanto, essa reabertura não é apenas uma questão de abrir as portas e deixar todos retornarem. Reabrir exige uma abordagem cuidadosa e planejada para garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos.

Embora os protocolos de saúde e segurança aplicados pelas empresas variem de acordo com a cidade e o estado, além do tipo de atividade, a pesquisa de Robert Half mostra que os principais preparativos que as empresas estão fazendo incluem:



Embora os protocolos aplicados pelas empresas variem de acordo com a cidade e estado, além do tipo de atividade, pesquisa da Robert Half mostra os principais preparativos das empresas para uma reabertura segura.



**89%** Permitir que os colaboradores continuem trabalhando de casa com mais frequência



**85%** Exigir/recomendar que os funcionários usem máscaras



**78%** Implementar melhores protocolos de limpeza



**73%** Realizar menos reuniões e treinamentos pessoalmente



**61%** Escalonar o horário/dia de trabalho dos colaboradores



**52%** Alterar o layout do escritório (mesas/espacos)



## SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES EM PRIMEIRO LUGAR

A estratégia de reabertura deve ser pensada de forma muito empática. Onde e quando aplicável, os novos protocolos de saúde e segurança mudarão a forma de as pessoas interagirem e colaborarem. Comportamentos que antes eram rotineiros, como abraços e aperto de mãos, almoços compartilhados no refeitório ou cafeterias, conversas na sala de descanso e grandes reuniões presenciais em grupo, por exemplo, precisarão ser limitados, pelo menos por enquanto. Por isso, **as empresas devem desenvolver formas criativas de manter a motivação e satisfação de seus colaboradores neste novo ambiente**, bem como pensar em medidas para apoiar a saúde mental e o bem-estar dos funcionários.

Entre as ações, de acordo com a pesquisa da Robert Half, estão:

**64%**

Uso de vídeo conferência para permitir que a alta administração transmita empatia e confiança aos funcionários

**49%**

Desencorajar ou limitar horas extras para que os colaboradores possam manter um bom gerenciamento de sua vida pessoal-profissional

**48%**

Oferecer oportunidades adicionais de treinamento voltadas ao desenvolvimento pessoal ou profissional

**48%**

Benefícios para a saúde física e mental

**42%**

Oferecer aconselhamento confidencial



## O TRABALHO REMOTO VEIO PARA FICAR

Conforme os governos instituíam suas normas de isolamento, o trabalho remoto rapidamente se tornou uma necessidade. Mesmo quando as empresas reabrirem, nem todos retornarão ao escritório ao mesmo tempo.

Apesar das preocupações anteriores com produtividade e segurança, muitos gestores agora percebem que o trabalho remoto pode ser bastante eficaz. Em alguns casos, os funcionários podem ser ainda mais produtivos trabalhando fora de um escritório central.

De acordo com nossa pesquisa, **62% dos executivos disseram que sua expectativa sobre o que seria possível para seus colaboradores ou equipe alcançarem trabalhando de casa mudou positivamente durante a pandemia.**

Entre os principais motivos estão:



**80%** A continuidade dos negócios foi garantida



**79%** Produtividade e colaboração foram mantidas



**78%** A substituição de reuniões presenciais por vídeo chamadas mostrou-se igualmente eficaz



**69%** Manter as relações de trabalho não foi tão difícil como esperava



**63%** Os níveis de atendimento aos clientes foram mantidos



**53%** Implantar plataformas de tecnologia e colaboração provou não ser tão difícil/caro

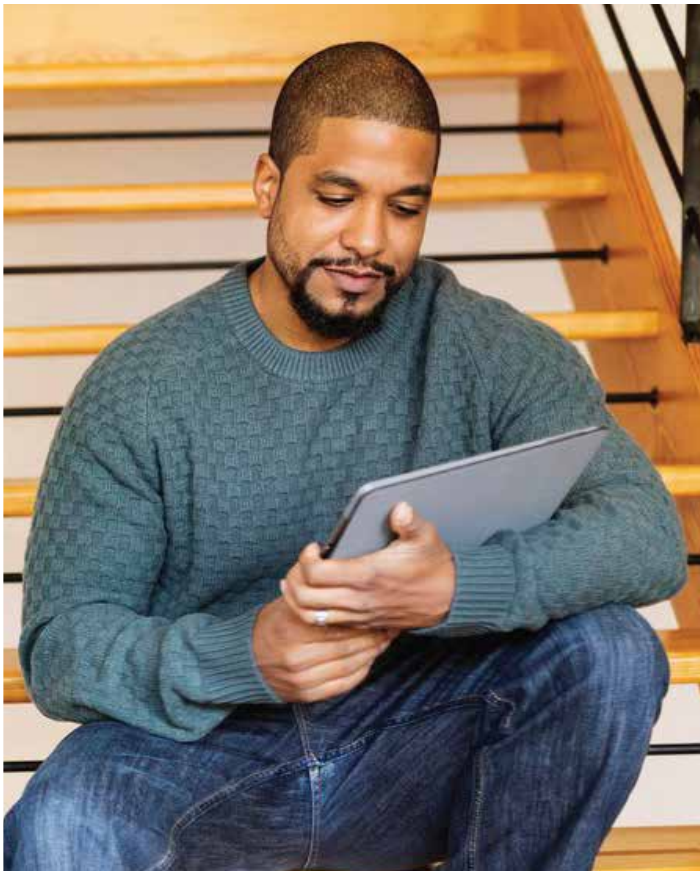
Os funcionários também podem se beneficiar da mesma forma. Outra pesquisa recente da Robert Half mostra que o trabalho remoto está sendo bem recebido por muitos trabalhadores também: **86% disseram que gostariam de trabalhar em casa com mais frequência.** Por quê?

**81%** Economizam tempo e dinheiro em viagens, comida e outros custos.

**41%** Se sentem mais produtivos e menos distraídos em casa.

**22%** Preferem os espaços de trabalho que possuem em casa.





## O IMPACTO DA COVID-19 NO RECRUTAMENTO

De acordo com a pesquisa da Robert Half, a pandemia COVID-19 impactou, de alguma forma, os planos de contratação de empresas para funcionários permanentes:

- 43%** Congelamento de vagas
- 26%** Manutenção (apenas repondo cargos vagos)
- 18%** Redução do quadro
- 13%** Expansão, com a abertura de novas posições

O cenário é parecido para as empresas que trabalham com profissionais por projetos: **35%** congelaram as vagas; **26%** reduziram o quadro; **23%** apenas repuseram cargos vagos e **10%** abriram novas posições (**6%** não souberam responder).

No entanto, o impacto da pandemia não aconteceu de maneira uniforme em todos os setores. Nas últimas semanas, a Robert Half Brasil viu demandas crescentes em funções em áreas como tecnologia, logística e finanças, por exemplo, em diferentes setores, como alimentação, educação, serviços financeiros, entre outros, indicando que as oportunidades de emprego e os sinais de recuperação são evidentes.

A pandemia certamente tem sido disruptiva para gestores e funcionários. Projetos e prioridades de negócios mudaram repentinamente e muitos funcionários tiveram que assumir responsabilidades extras, pois colegas foram afastados ou dispensados.

Para combater o esgotamento associado a cargas de trabalho mais elevadas durante a pandemia – e para manter a continuidade e produtividade dos negócios –, 17% das empresas disseram ter contratado mão-de-obra temporária em resposta à COVID-19. E essa experiência foi positiva, com 50% dos entrevistados da pesquisa (entre aqueles que contrataram trabalhadores temporários/para projetos) indicando uma disposição de explorar opções de contratação mais flexíveis mesmo após a pandemia.

**57%**  
Gerenciamento das cargas de trabalho

**43%**  
Apoio a novas oportunidades de negócios

**38%**  
Custos/despesas trabalhistas reduzidos

**33%**  
Níveis de atendimento ao cliente mantidos

**29%**  
Possibilidade de contar com conhecimento especializado que não estava disponível entre os funcionários permanentes

**24%**  
Garantia da continuidade dos negócios

É fato que muitas decisões importantes dentro das empresas dependem dos "próximos capítulos" dessa história, mas, por enquanto, tentem focar nas oportunidades por trás desse momento. Quais processos em sua empresa foram modernizados ou desburocratizados devido ao distanciamento social? Quais pré-COVID paradigmas sua empresa quebrou e por quê? Em muitas organizações, o home office nem era uma possibilidade e hoje é uma realidade. **Olhando para a metade meio cheia do copo, cada dia é um dia a menos para chegar ao fim dessa instabilidade**, quando será mais fácil ter uma direção clara do mercado. No entanto, não seria prudente esperar com os braços cruzados. Recomenda-se planejar ações agora para garantir uma equipe de alto nível e a consistência na entrega de resultados.

## CONTRATAÇÃO E ONBOARDING REMOTOS

Assim como o home office veio para ficar, os gestores terão que se adaptar a novas formas de recrutamento e onboarding de novos funcionários – tanto agora quanto no futuro próximo. Com muitas empresas agora mais abertas à contratação de funcionários remotos, há uma expansão das fronteiras geográficas, o que cria uma rede de talentos em potencial muito maior.



Nós perguntamos aos executivos: **Você contratou e/ou fez onboarding de algum novo pessoal (permanente ou temporário) remotamente durante a pandemia COVID-19?** Seguem as respostas:

- 19%** Sim – Eu contratei remotamente
- 14%** Sim - Eu fiz onboarding remotamente
- 16%** Sim – Eu contratei e fiz onboarding remotamente
- 49%** Não
- 2%** Não sei

Aqueles que disseram "Sim" foram convidados a dizer **como realizaram contratações/onboarding remotos durante a pandemia COVID-19**. Entrevistas e sessões de treinamento via vídeo chamada foram quase unânimes entre as ações mais utilizadas durante esses processos, citadas por 93% dos respondentes.

Eles também mencionaram:

**78%**

Realizaram reuniões regulares de equipe virtual para que todos os novos contratados que trabalham remotamente se sentissem incluídos e envolvidos

**72%**

Providenciaram laptop, telefone ou outro equipamento de escritório para todos os funcionários remotos

**73%**

Garantiram que todos os novos contratados entendessem as prioridades do negócio desde o início

**49%**

Desenvolveram horários e rotinas para os trabalhadores remotos entregarem projetos/metaprioritárias



### **DICAS PARA GERENCIAR UMA FORÇA DE TRABALHO DIVIDIDA ENTRE TRABALHADORES NO ESCRITÓRIO E NO REMOTOS**

Muitos gestores tiveram, pela primeira vez, a experiência de dirigir uma equipe virtual. E uma boa porcentagem de funcionários continuará trabalhando remotamente, mesmo após a reabertura das empresas. Como gerenciar equipes mistas, presenciais e remotas, já que essa deve ser a realidade de muitos líderes? Aqui vão algumas dicas:

**Reconheça o novo normal.** Este é um momento inédito, que terá um impacto duradouro sobre os funcionários. Não deixe de expressar sua gratidão por tudo que sua equipe está fazendo para manter o moral e os bons resultados da empresa. Afinal, isso é o que fará com que sua empresa passe por essa crise.

**Ajude as equipes a permanecerem conectadas.** Durante as vídeo chamadas, atualize as equipes remotas sobre as decisões tomadas nas reuniões e que possam afetar os projetos nos quais essas equipes possam estar envolvidas. Outra ideia pode ser simplesmente fazer todas as reuniões virtualmente.

**Mantenha as conversas virtuais não relacionadas ao trabalho.** Alguns funcionários mantêm sua motivação com conversas breves para compartilhar o que está acontecendo em suas vidas pessoais e como estão lidando com o confinamento. Esses contatos também serão importantes, mesmo após a reabertura.

**Atenção aos comportamentos individuais.** Não se esqueça que alguns funcionários remotos podem começar a se sentir excluídos. Não é porque não estão lá que devem ser esquecidos. Avalie sinais de queda de desempenho de funcionários remotos, como descumprimento de prazos, falta de comunicação ou baixo interesse em suas tarefas.

**Seja um defensor da tecnologia.** As ferramentas virtuais de seus funcionários continuarão sendo essenciais durante essa crise. Como gestor, você deverá ser um excelente facilitador caso ocorram problemas. Aprenda o máximo possível sobre aplicativos de compartilhamento de dados e suas funções, ou atribua essa responsabilidade a outra pessoa. Não passe simplesmente um número de telefone ou central de TI como única solução para resolver um problema.



### Para refletir

Por enquanto, a principal preocupação de muitos empresários e gestores é a reabertura. O cronograma e o escopo para que a força de trabalho volte ao escritório pode variar drasticamente de empresa para empresa. Cada empresa e indivíduo retornará quando julgar apropriado e seguro. Talvez o melhor presente que você pode dar aos seus funcionários nas próximas semanas e meses é deixar claro que você não espera que eles retornem até que eles estejam prontos. Isso aumentará a motivação, bem como a lealdade de seus colaboradores.

Para mais dicas, acesse: [roberthalf.com.br/blog](https://roberthalf.com.br/blog)

### Talentos remotos ou presenciais, à sua disposição

Uma empresa de recrutamento como Robert Half pode ajudá-lo a lidar com este novo normal. Temos em nossa base candidatos altamente qualificados e pré-selecionados, e podemos avaliar as necessidades da sua empresa e colaborar com todos os detalhes do processo de recrutamento, seja para profissionais permanentes ou para projetos; para trabalhos remotos ou presenciais. Se você precisa de um profissional ou de uma equipe inteira, temos candidatos altamente qualificados disponíveis, de acordo com a sua necessidade.

Acesse: [roberthalf.com.br](https://roberthalf.com.br)

[roberthalf.com.br](https://roberthalf.com.br)



**rh** Robert Half®