



# Gestão de Pessoas na Crise COVID-19

Pesquisa

Relatório Parcial

# Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19: Relatório Parcial

A gestão da mudança e a adaptabilidade de organizações e pessoas são temas amplamente discutidos há alguns anos em virtude de alterações tecnológicas e sociais ocorridas de forma acelerada desde a virada do século.

Mas o destino submeteu a humanidade a uma provação bastante severa, o que tornou a mudança e, por consequência, a adaptabilidade, mandatórias para a sobrevivência das organizações. A crise gerada pela pandemia do COVID-19 impôs ao menos um fato a todos: sairemos diferentes desta crise.

E para entender as transformações que já impactaram e que transformarão a gestão de pessoas no Brasil, a FIA, a Cia de Talentos e a Xtrategie, uniram seus times para lançar a pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19. A pesquisa é organizada em 7 temas de análise: (1) Legal e Regulamentar, (2) Home Office, (3) Saúde Física e Psicológica, (4) Responsabilidade Social Corporativa, (5) RH Estratégico, (6) Comunicação e (7) Impactos no futuro da gestão de pessoas.

A coleta de dados ocorrerá entre os 14 e 25 de abril.

## Relatório de Dados Parcial

Este relatório parcial visa devolver ao mercado as primeiras impressões a partir dos dados coletados até o dia 17/04/2020, contando com 48 empresas de todo o Brasil.

Ao final do prazo de coleta, uma nova edição deste relatório será lançada e enviada a todas as empresas participantes.

# Parceiros da Pesquisa



## FIA

A FIA, criada em 1980 por professores do Departamento de Administração da USP, congrega um seleto grupo de coordenadores que atuam em programas institucionais e desenvolvem projetos de pesquisa, consultoria e educação, em todas as áreas da Administração.



## Companhia de Talentos

O Grupo Cia de Talentos há 30 anos conecta os melhores talentos às mais importantes vagas do Brasil e da América Latina. Ao longo dessa história, são mais de 2.000 empresas atendidas e 100.000 talentos contratados.



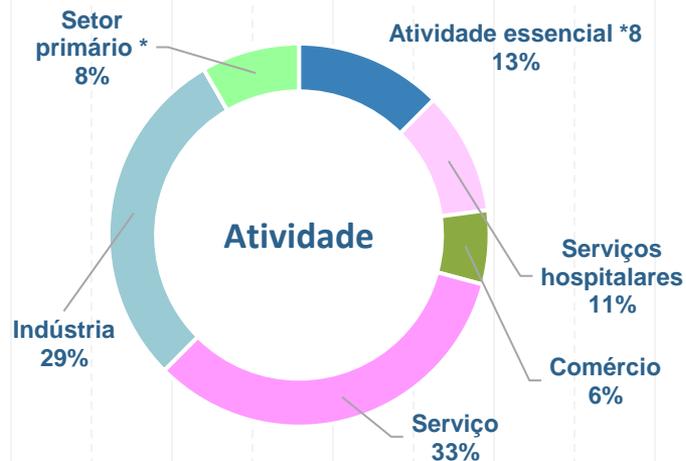
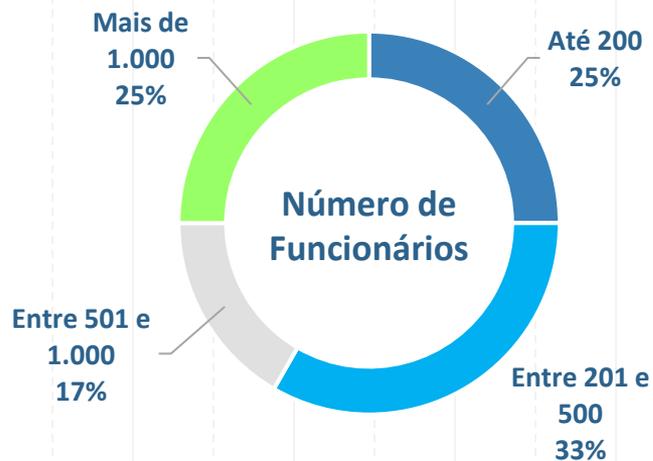
## Xtrategie

A Xtrategie é uma empresa com soluções voltadas para a transformação digital dos processos de vendas e relacionamento, que utiliza desde 2009 a fusão de competências multidisciplinares para gerar resultados para seus clientes.

# Principais achados:

- As áreas de relações trabalhistas já estavam prontas para o desafio
- Empresas e pessoas mostraram grande adaptabilidade para o Home Office
- Os RHs têm centralizado o suporte psicológico aos funcionários
- Muitas organizações deixaram de manter a estrutura de responsabilidade social
- O RH atua na crise COVID-19 como protagonista
- Empresas e pessoas mudarão seus hábitos de trabalho

# Empresas Participantes



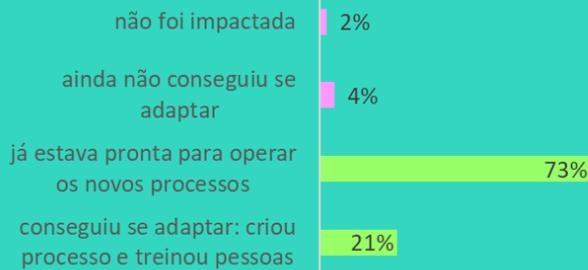
\* Setor primário: Agronegócio, mineração, extrativismo e etc.

\*\* Atividade considerada essencial pelo Governo Federal como mercados, farmácias, empresas de transporte e logística e serviços públicos essenciais

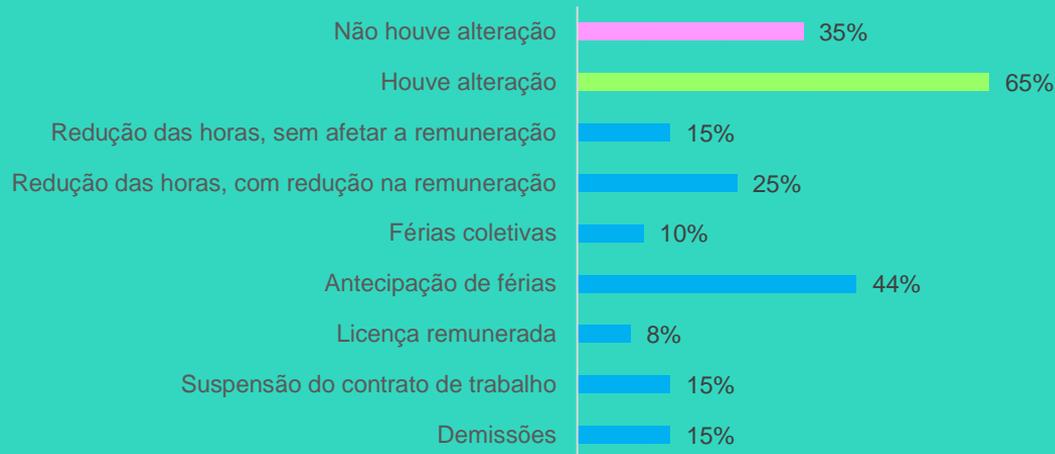
# Legal e Regulamentar

Para aplicar as medidas de proteção ao emprego, 94% das empresas mostraram grande adaptabilidade e estão prontas para lidar com as alterações legais

A empresa...



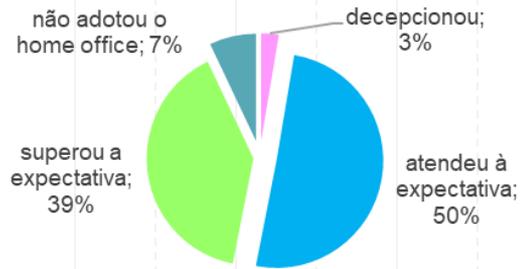
O impacto nas relações de trabalho



A antecipação das férias foi a medida mais frequente, entretanto, medidas mais impactantes precisaram ser adotadas por uma proporção considerável das empresas: demissões 15%, redução de jornada e salário 25% e suspensão do contrato de trabalho 15%.

# Home Office

A experiência com o Home Office...



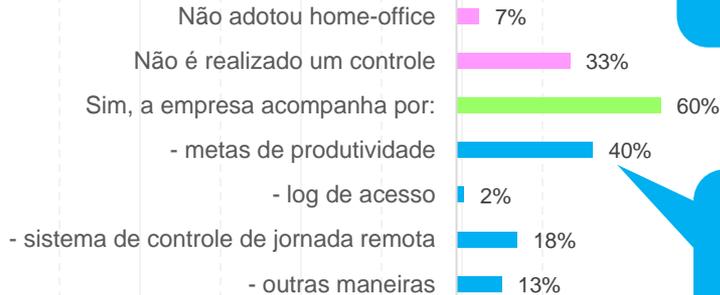
## Empresas e pessoas mostraram grande adaptabilidade na adoção do Home Office:

Para 39% das organizações a experiência superou as expectativas.

## Orientação para o Home Office



## Gestão da Produtividade

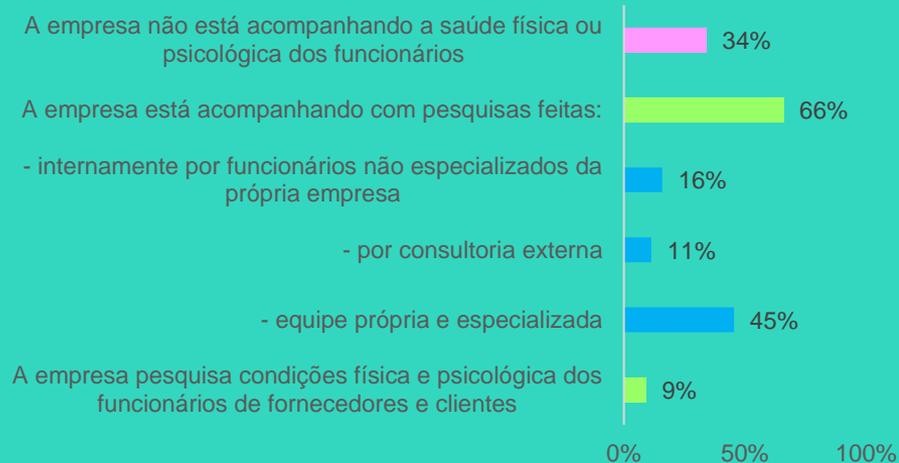


O foco das orientações é maior no horário de trabalho e na produtividade: 56%.

A gestão da produtividade é referenciada por metas em 40%.

# Saúde Física e Psicológica

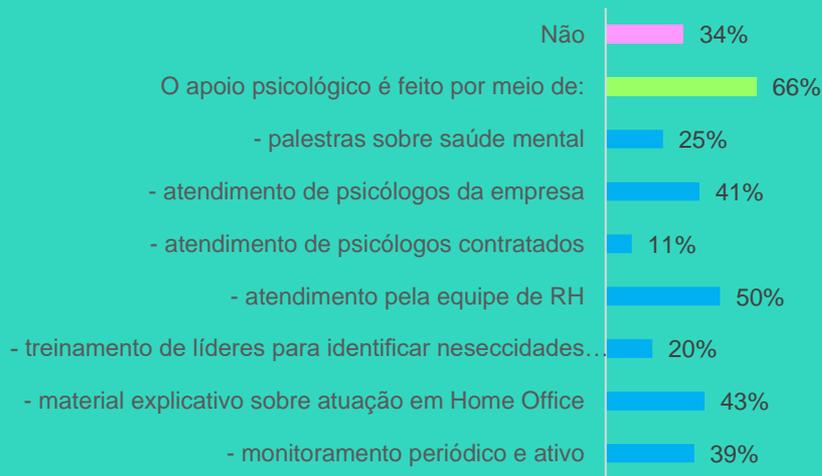
## Levantamento de informações com funcionários



**A empresas estão levantando informações sobre a saúde dos funcionários, principalmente por meio de equipes internas (45%)**

# Saúde Física e Psicológica

## Ações de Suporte Psicológico



✓ O suporte psicológico está sendo feito pelo próprio RH: 50%

## Ações de Saúde Física



✓ As medidas de saúde física visam evitar situações de contágio dentro das instalações da empresa

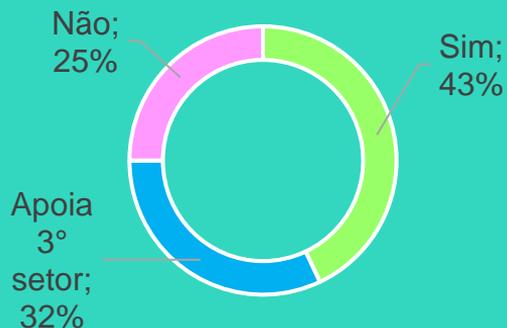
# Responsabilidade Social Corporativa

A empresa tem estrutura de responsabilidade social para atuar nesta crise?

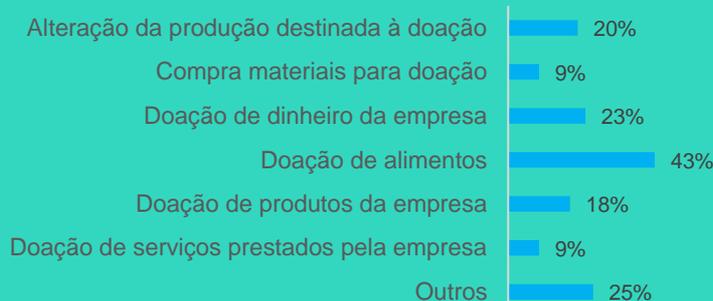
Muitas organizações deixaram de ter uma estrutura dedicada à atuação do investimento social privado: Apenas 43% têm uma área dedicada.

As ações concentram-se na doação de alimentos (43%).

O apoio é dado à diversas entidades.



## Ações de Responsabilidade Social

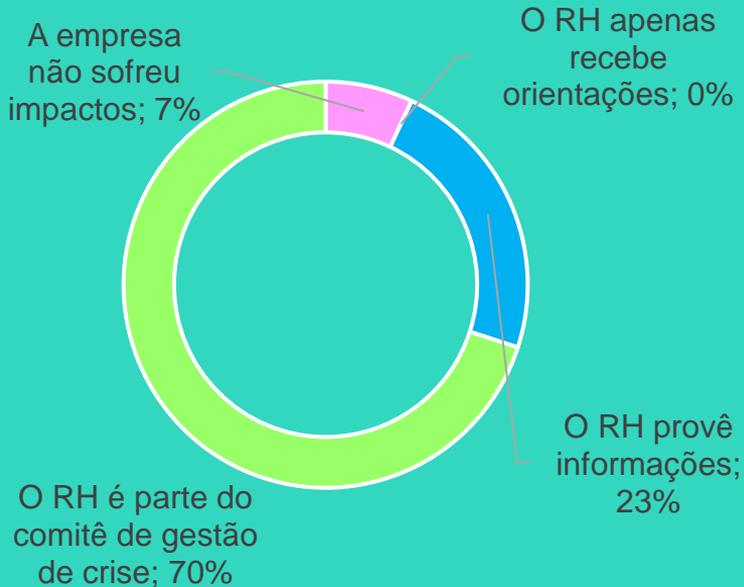


## Entidades Apoiadas



# RH Estratégico

## Qual o papel do RH na crise?



**O RH tem atuação protagonista na crise (70%), porém falha em reconhecer os esforços e conquistas dos funcionários:**

- apenas 30% divulga destaques de pessoas ou equipes

## Reconhecimento dos Esforços e Conquistas



# Comunicação

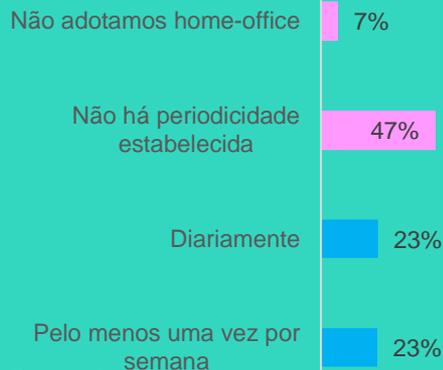
Há comunicação institucional fortemente estruturada, pois todas as empresas que informaram terem sido impactadas pela crise reviram sua política de comunicação.

A tecnologia está sendo utilizada de maneira intensiva.

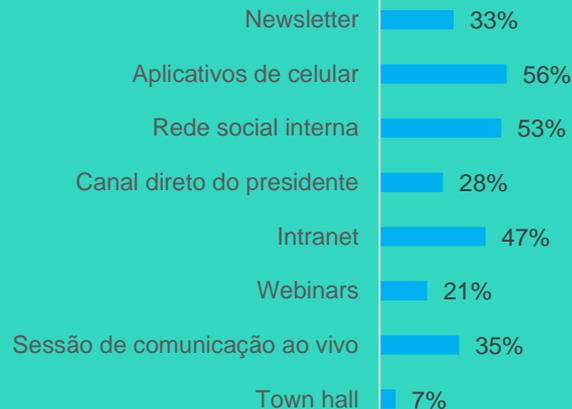
Os gestores foram orientados a como se comunicarem com a equipe durante a crise: 72%.



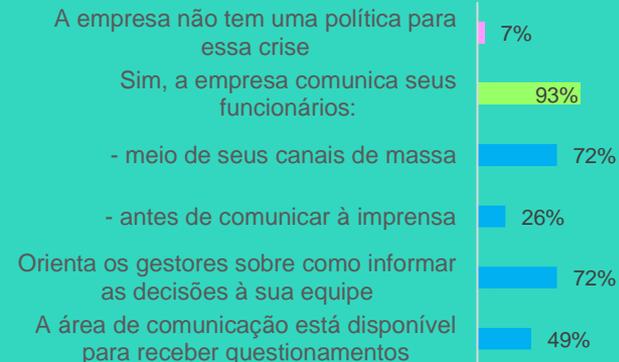
## O gestor deve reunir remotamente a equipe com que frequência?



## Canais de Comunicação

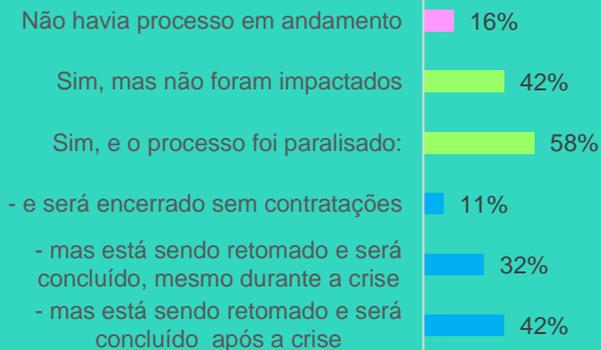


## Política de Comunicação



# Impactos no futuro da gestão de pessoas

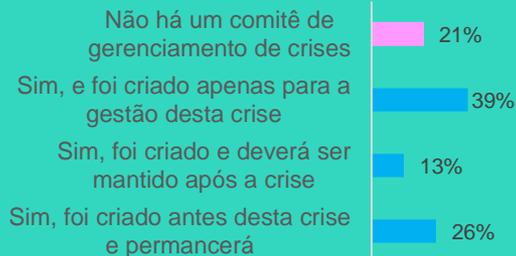
A empresa tinha processos seletivos em andamento quando se iniciou a crise?



A crise mudará os hábitos: 47% das empresas ampliará o regime de Home Office, sendo que em 11% será para toda a empresa

Quando a crise passar, 47% das empresas retomarão as contratações interrompidas. 42% não interromperam o processo.

## Manutenção do Comitê de Crise



## Instituição do Home Office Pós Crise

