



acesso digital

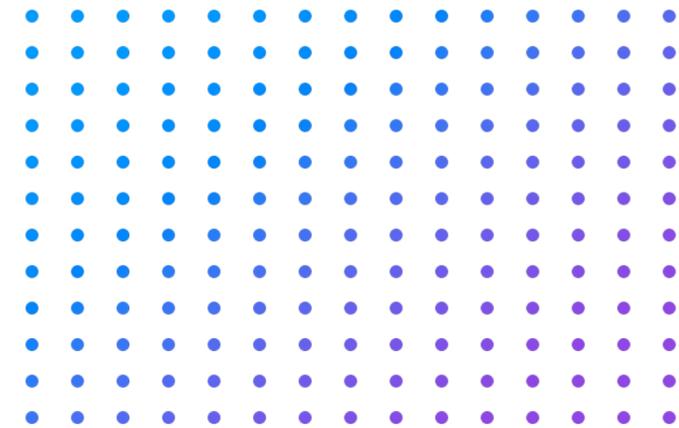
LOCOMOTIVA
PESQUISA & ESTRATÉGIA

**Grupo
Cia de
Talentos**

O novo normal do trabalho em grandes empresas brasileiras

As ações e reações das organizações e dos setores de RH





Sumário

Introdução	3
Metodologia e empresas parceiras de pesquisa	5
Os impactos e as respostas das organizações ao cenário de instabilidade	7
Os impactos gerais nos negócios	8
Digitalização de processos	10
As ações (e reações) dos setores de RH	11
Modernização nos processos de contratação	15
O futuro é agora: a instabilidade acelerando os processos de transformação digital	16
Como funciona o processo de admissão?	18
Os efeitos e tendências da admissão	21
Sua empresa está preparada para o hoje e para o amanhã?	25

Introdução

O mundo tem mudado cada vez mais rápido em função dos avanços tecnológicos e das mudanças sociais. Por fazerem uso constante da tecnologia, muitas pessoas buscam mais agilidade e qualidade nas relações de trabalho e consumo, o que acaba forçando uma mudança estrutural nas corporações.

Nesse cenário, as empresas têm adotado algumas iniciativas para revolucionar o funcionamento de processos internos por meio da automação. Trata-se de um movimento conhecido como transformação digital, fundamental para a adaptação das marcas a um mundo mais conectado.

Fazer uma transformação digital significa reestruturar processos diversos para alcançar resultados mais satisfatórios, como maior produtividade e lucratividade, tendo como base conceitos tecnológicos e questões como eficiência e simplicidade. Essa transformação começa a partir de uma nova gestão - ou seja, na liderança de uma

organização - e exige a reestruturação da cultura organizacional da empresa.

Com a pandemia de Covid-19, por exemplo, vivenciamos um contexto que aumentou a busca pelo processo de transformação digital e fez com que as empresas precisassem se adaptar a um cenário de distanciamento social - recomendado para evitar a disseminação do novo coronavírus. Nesse sentido, o tão falado “futuro do trabalho” foi adiantado nas corporações mundo afora.

Isso significa que a tecnologia ficou ainda mais central e imprescindível na vida em sociedade. Em vez de ocuparem escritórios, profissionais de diferentes empresas e setores começaram a trabalhar em casa - por home office. Por isso, a relação de muitos colaboradores com o ambiente de trabalho mudou, assim como a comunicação entre as pessoas, que começaram a se comunicar em grande parte por plataformas digitais.

Essas foram algumas das tendências observadas no mercado e na vida em geral por causa da crise causada pelo novo coronavírus. Podemos dizer que essas novas medidas surgiram para atender às demandas de um mundo em isolamento social, mas tendem a se concretizar e permanecer mesmo após a pandemia atual - como resultado de um “novo normal do trabalho”, representado por auto-gestão, qualidade e agilidade.

Com o tempo, outros acontecimentos vão influenciar novas mudanças sociais e criar novos padrões comportamentais no mundo todo. Por isso, as tendências observadas hoje vão continuar em alta nas corporações que desejam acompanhar os avanços da sociedade. Em outras palavras, para lidar com diferentes contextos, movimentados por novas tecnologias e comportamentos, as empresas precisam se adaptar a longo prazo.

Mas como as organizações têm se adaptado ao “novo normal do trabalho”? Empresas que já tinham uma cultura mais digital têm saído na frente e no cenário de coronavírus, por exemplo, foram me-

nos impactadas pelas demandas do mundo em isolamento social. Ao mesmo tempo, empresas que ainda não estão preparadas para atender às novas demandas precisam correr atrás da mudança e pensar em formas de lidar com as novas exigências.

Nos dois casos, diversas corporações precisaram modificar seus modelos de negócio para atender aos novos hábitos e comportamentos sociais que surgem em função das novas realidades do mundo moderno. Com o passar do tempo e as transformações pelo mundo, algumas mudanças ocorrem e impactam nas formas de trabalho e comunicação, em maior ou menor nível.

Por causa dessas mudanças, também surgem alguns questionamentos importantes. Na prática, quais ações têm sido adotadas pelas empresas? Elas já estavam preparadas para lidar com um cenário de distanciamento social? Quais foram os impactos gerados pelo adiamento do “novo normal”?

Pensando em responder às questões mais relevantes sobre o impacto da pandemia nas corporações brasileiras, a Acesso Digital se juntou ao Grupo Cia de Talentos e ao Instituto Locomotiva para desenvolver a pesquisa “Impactos da Covid-19 no trabalho de grandes empresas”.

A pesquisa em questão revelou alguns dados sobre a adaptação e o funcionamento de grandes empresas brasileiras durante a pandemia e que devem ser fundamentais para o futuro em transformação. Entre esses dados, é possível ver como as empresas estão lidando com as novas formas de trabalho e comunicação, quais ações estão sendo implementadas pelo setor de RH e como os colaboradores estão reagindo às mudanças.

Esse levantamento foi fundamental para oferecer um panorama sobre as ações desenvolvidas pelo RH diante de um cenário que deve se firmar como o “novo normal do trabalho”, e revelar informações importantes sobre o desenvolvimento de outros setores das empresas nesses momentos.

A seguir, você vai descobrir alguns detalhes sobre a metodologia utilizada na pesquisa e conhecer as três empresas que se juntaram para coletar dados de extrema relevância sobre o momento que estamos vivendo.

Metodologia e empresas parceiras de pesquisa

A pesquisa “Impactos da Covid no trabalho em grandes empresas” foi realizada a partir de **185 entrevistas feitas com gestores de RH responsáveis por equipes em grandes empresas brasileiras**. Essas entrevistas foram feitas de forma online entre os dias 14 e 27 de abril de 2020, após o início da pandemia.

Junto à Acesso Digital, o Grupo Cia de Talentos e o Instituto Locomotiva conseguiram levantar diversos dados relevantes para a discussão sobre transformação digital e pandemia, que tem tomado forma nos últimos meses, especialmente quanto às ações tomadas pelo departamento de RH em grandes empresas.

Sobre o Grupo Cia de Talentos, há 30 anos, a empresa é uma marca que conecta pessoas a diferentes vagas de emprego no Brasil e na América Latina. Nesse meio tempo, a marca já atendeu 2 mil empresas e foi responsável pela contratação de 100 mil pessoas por meio de processos humanizados e ferramentas altamente tecnológicas.

Além de trabalhar com planejamento, gestão de recrutamento, seleção e desenvolvimento, o Cia de Talentos acompanha os contratados em diversos momentos das suas carreiras - fazendo o acompanhamento dessas pessoas mesmo após a admissão. Com o intuito de desenvolver pessoas, a marca busca novos talentos - tanto para projetos de alta complexidade quanto para atividades pontuais.

Já o Instituto Locomotiva tem como objetivo revelar as pessoas por trás dos números e transformar resultados técnicos em conhecimento e estratégia para diversas empresas, contribuindo para o desenvolvimento das relações entre marcas e clientes. O compromisso do Instituto não é fazer apenas um diagnóstico sobre uma situação atual, mas uma contextualização - de possíveis causas, tendências e

propostas para os próximos anos.

Agora que você já sabe um pouco mais sobre as empresas parceiras da Acesso Digital, que tal ficar por dentro dos detalhes relacionados à pesquisa “Impactos da Covid-19 no trabalho em grandes empresas”, como análises e principais resultados? Pode ser uma ótima oportunidade para entender mais sobre o novo contexto.

Conheça agora os desdobramentos do cenário do trabalho atual e inspire-se nas novas tendências para lidar melhor com a crise atual, e com outras mudanças que podem surgir, identificando o momento no qual sua empresa se encontra. Boa leitura!



Os impactos e as respostas das organizações ao cenário de instabilidade

A crise causada pela pandemia de Covid-19 fez as empresas repensarem modelos inteiros de negócio por causa das medidas restritivas aplicadas, que têm impedido o encontro presencial entre pessoas.

Tal como a comunicação, alguns processos burocráticos e muitas outras dinâmicas do dia a dia foram afetadas, e as empresas precisaram agir (ou reagir) rapidamente para conseguir lidar com o novo cenário.

Podemos dizer que um dos maiores impactos do momento atual nas empresas foi a adoção e intensificação de um novo modelo de trabalho, o *home office*. Para algumas organizações, o trabalho remoto já era uma realidade. Contudo, para outras organizações, o *home office* foi implementado de maneira quase forçada, a fim de dar continuidade a diversas atividades.

Os impactos gerais nos negócios

A pesquisa, que coletou dados a partir de entrevistas realizadas com 185 gestores de RH de grandes empresas brasileiras, revelou que o trabalho remoto aumentou. Até março de 2020, apenas 47% das organizações representadas pela pesquisa já contavam com o modelo *home office*.

95%

Neste momento, **95% das empresas contam com o trabalho remoto**, sendo que a proporção de funcionários em *home office* não é a mesma em todas as organizações.

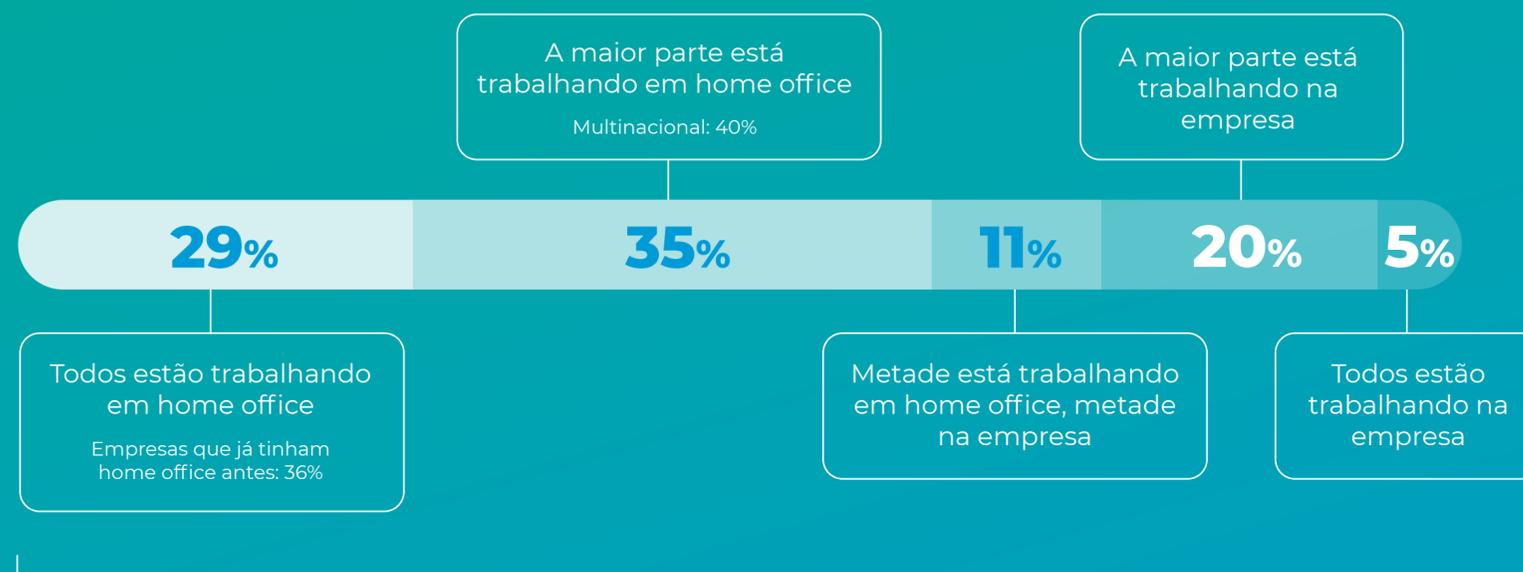
64%

Desse total, apenas **64% já estão com todos ou a maioria dos funcionários trabalhando em casa** e cumprindo, então, as medidas de isolamento social estabelecidas no Brasil.

Além disso, da porcentagem de empresas que contam com *home office* (95%), 29% estão com todos os funcionários trabalhando em casa, sendo que 36% dessas já trabalhavam com o modelo de traba-

lho remoto antes - o que revela uma maior capacidade de adaptação das empresas que já tinham iniciado o processo de transformação digital antes da pandemia.

Outros dados levantados pela pesquisa revelam que 35% das empresas estão com a maioria dos funcionários em *home office*, enquanto 11% delas estão apenas com metade dos colaboradores em casa. Além disso, 20% das organizações estão com menos da metade da equipe em casa, enquanto 5% das empresas não adotaram o trabalho remoto.



47% das empresas já possuía sistema de trabalho em casa (*home-office*), periódico ou para momentos de necessidade, antes do início da pandemia do CORONAVÍRUS / Covid-19.

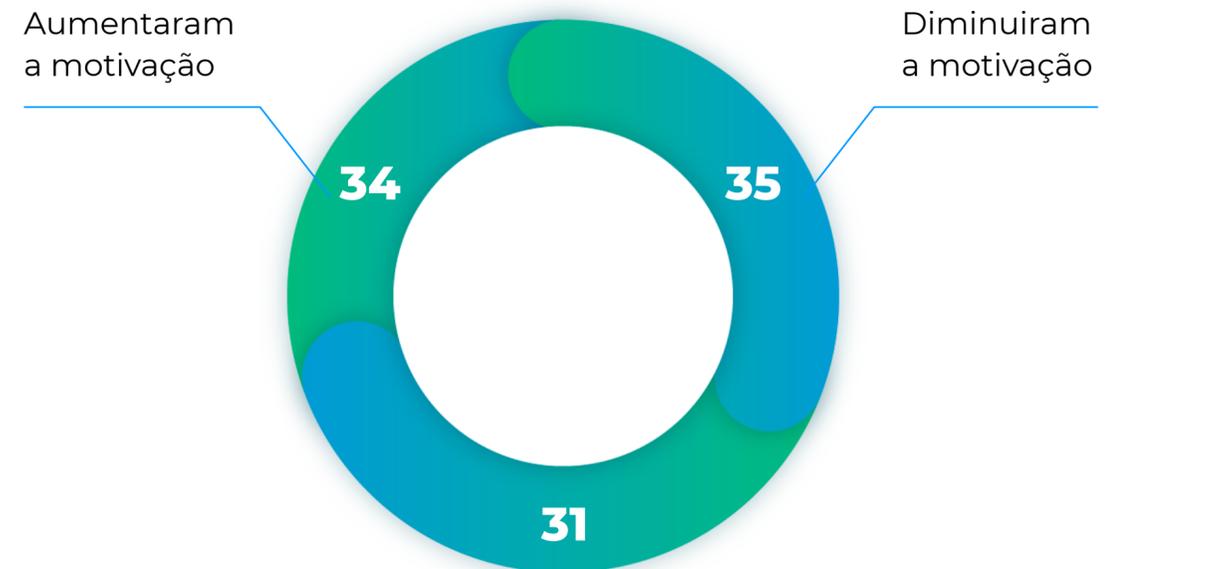
Multinacional: 68%

Por causa dessas mudanças, muitos colaboradores começaram a trabalhar a distância, deixando escritórios tradicionais para ocupar um espaço dentro de casa. Assim, além de mudar a relação dos colaboradores com o ambiente de trabalho, a pandemia também modificou as relações entre colegas, que passaram a se comunicar por plataformas digitais - tanto para reuniões de negócio quanto para simples conversas.

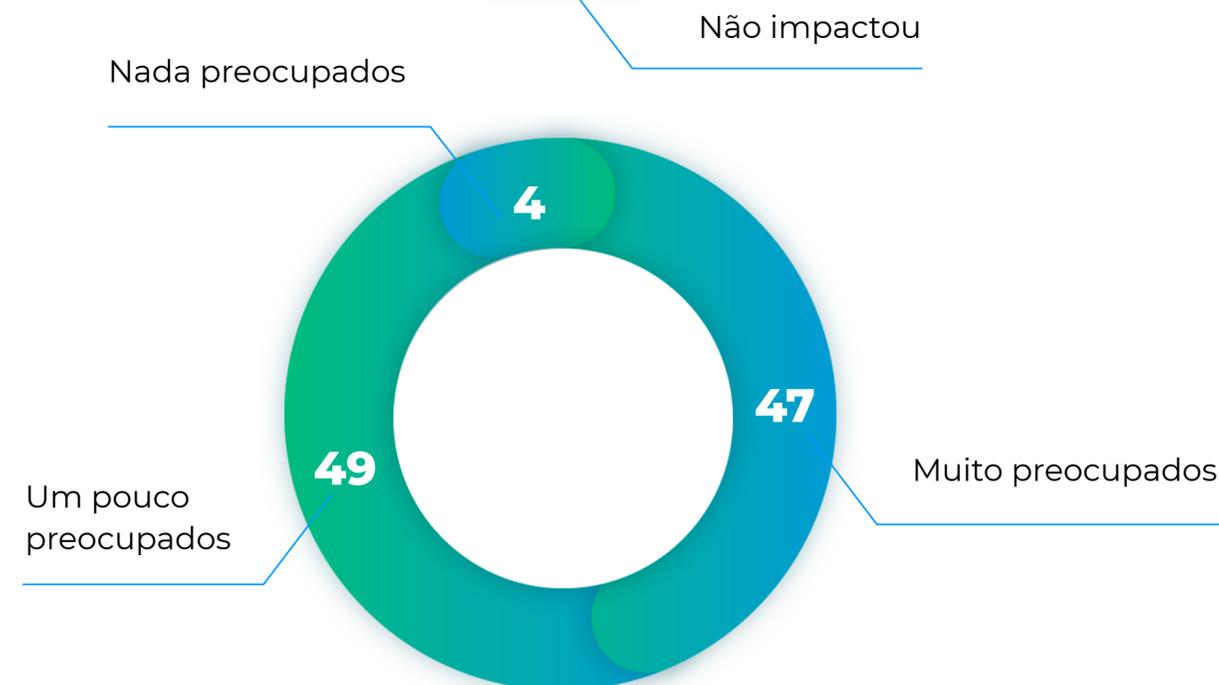
E por falar em colaboradores, a pesquisa “Impactos da Covid-19 no trabalho de grandes empresas” também mostrou como alguns profissionais estão preocupados com a possibilidade de ficarem desempregados durante a crise. Para **49% dos gestores de RH entrevistados, os funcionários das empresas em que trabalham estão muito preocupados em perder seus empregos.**

Contudo, a pesquisa também revelou que a motivação dos funcionários não aumentou tanto quanto a preocupação deles com o emprego. Entre os entrevistados, apenas 34% acreditam que a motivação dos funcionários aumentou, enquanto **35% afirmam que o efeito foi justamente o contrário: não houve um aumento significativo no empenho dos colaboradores.**

% mudanças ocorridas no trabalho desde o início da pandemia do Coronavírus / Covid-19 impactaram na motivação dos funcionários em geral



% quanto você diria que os funcionários da empresa em que trabalha estão preocupados em perder o emprego



Digitalização de processos

Em meio a tantas mudanças sociais, as empresas têm realizado diversas tarefas de forma inteiramente digital, como algumas reuniões para alinhamento de equipe e definição de prioridades. Além disso, algumas organizações começaram a realizar processos digitais também para outras atividades, como a admissão, com o apoio de soluções desenvolvidas para desburocratizar as contratações.

Com a nova possibilidade de efetivar a admissão de futuros funcionários, os candidatos não precisam mais se deslocar até a empresa, o que economiza tempo e dinheiro - e pode evitar possíveis contágios em tempos de pandemia, por exemplo. Uma das soluções usadas por algumas empresas que desejam desburocratizar o processo de admissão é o AcessoRH, pensado e desenvolvido pela Acesso Digital.

As corporações também têm adotado outras iniciativas digitais, como o compartilhamento de documentos, soluções em nuvem e assinatura digital - o que faz da tecnologia um recurso cada vez mais central e imprescindível nos ambientes corporativos e na vida em geral. Tudo isso para tornar os processos internos e externos mais flexíveis e manter a eficiência das atividades cotidianas..

Nesse sentido, para garantir a boa adaptação de seus funcionários diante do cenário atual, as empresas têm investido em diversas ações, administradas e colocadas em prática pelos profissionais de RH. Assim, por meio da gestão de pessoal, as organizações têm se esforçado para fazer uma comunicação clara e transparente sobre o cenário atual e seus direcionamentos.

As empresas não têm se preocupado apenas com os aspectos relacionados à saúde financeira das marcas, mas também com os cuidados que devem ser tomados diante de um cenário de intensa transformação e instabilidade. As empresas têm se preocupado com questões relacionadas à assistência psicológica, fundamental para a continuidade das atividades cotidianas em tempos de crise.

Na pesquisa desenvolvida pela Acesso Digital em parceria com o Grupo Cia de Talentos e o Instituto Locomotiva, os gestores de RH entrevistados falaram sobre essas e outras ações implementadas pelas corporações por meio do setor de RH - ou seja, por meio de uma gestão qualificada de pessoal. Você pode conferir os detalhes sobre proteção contra o novo coronavírus, medidas para implementação de home office, comunicação clara e transparente, assistência psicológica e outras iniciativas ao longo deste ebook. Continue a leitura!



As ações (e reações) dos setores de RH

Nos últimos meses, o RH tem se destacado como um setor ainda mais estratégico nas corporações brasileiras. De acordo com a pesquisa, o RH tem desenvolvido algumas ações para ajudar na adaptação dos colaboradores, que precisam lidar com intensas mudanças causadas pelo novo contexto de pandemia.

Para um mapeamento eficiente, a pesquisa em questão dividiu as ações do RH em dois grupos: ações de “proteção, *home office* e comunicação” e ações de “adaptação e assistência ao novo modelo de trabalho”. Com o objetivo de oferecer apoio psicológico, bem como informações e condições necessárias para os colaboradores, o RH tem trabalhado com ações específicas para direcionar bem as equipes diante do novo contexto social.

As ações do primeiro grupo, “proteção, *home office* e comunicação”, envolvem rapidez na tomada de medidas necessárias para proteger os funcionários do novo coronavírus; comunicação transparente e aberta com os funcionários; implantação de ferramentas de comunicação interna; implantação de ferramentas para trabalho *home office*; e cuidado com os colaboradores de áreas que não podem fazer *home office*.

Já as ações do segundo grupo, “adaptação e assistência ao novo modelo de trabalho”, incluem manutenção do engajamento dos funcionários; redefinição de políticas internas; revisão justa das metas/resultados; assistência psicológica dos funcionários; e apoio/treinamento à liderança das diferentes áreas da empresa para cada setor fazer a gestão remota das suas atividades.

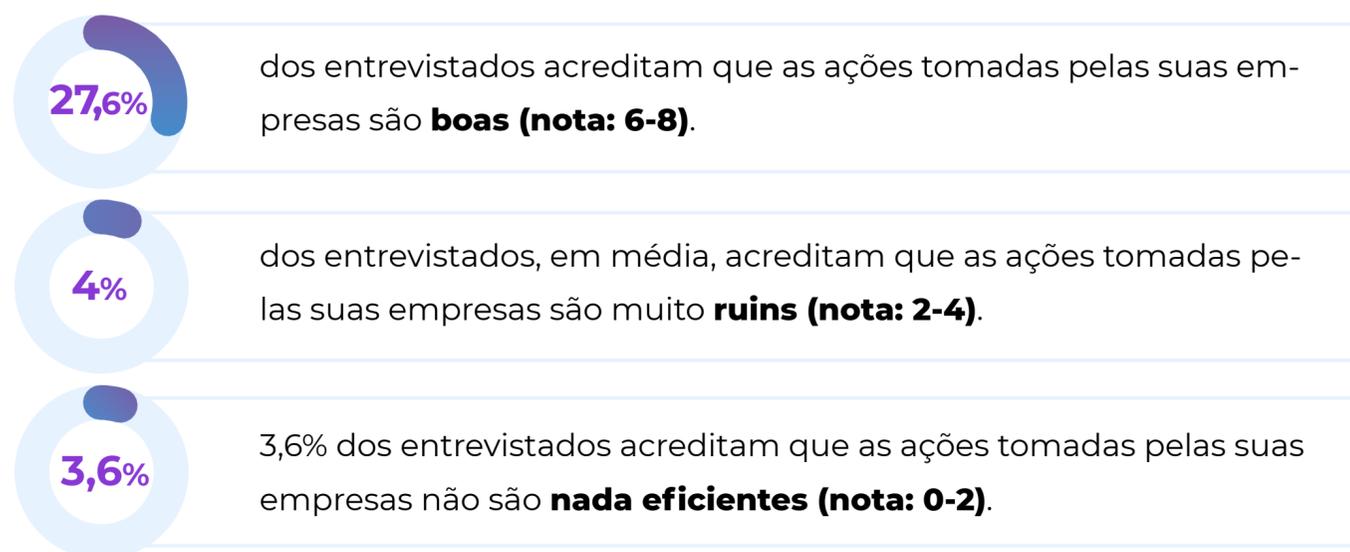
Em relação ao primeiro grupo, a avaliação dos gestores de RH entrevistados pela pesquisa da Acesso Digital em parceria com o Grupo Cia de Talentos e o Instituto Locomotiva foi bastante satisfatória. **55,8% dos entrevistados acreditam que as ações de proteção, home office e comunicação tomadas pelas empresas em que trabalham são muito eficientes**, com notas de 9 a 10.

Entretanto, o mesmo não pode ser dito sobre as ações de adaptação e assistência ao novo modelo de trabalho, que teve uma avaliação menos positiva pelos gestores de RH entrevistados. De acordo com os dados levantados pela pesquisa, em média, apenas **28,4% dos entrevistados - menos da metade deles - acreditam que as ações de suporte aos colaboradores são muito eficientes** nas empresas em que trabalham.

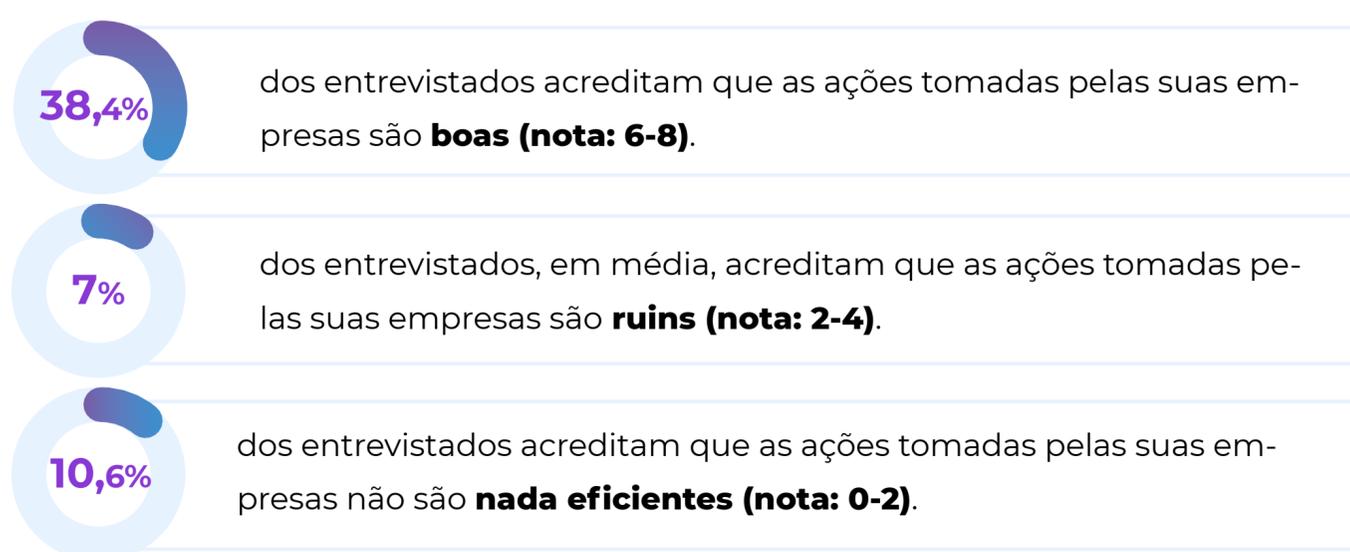
A pesquisa também fez um mapeamento quanto às outras notas e constatou resultados muito diferentes entre os dois grupos mencio-

nados, como você pode conferir abaixo.

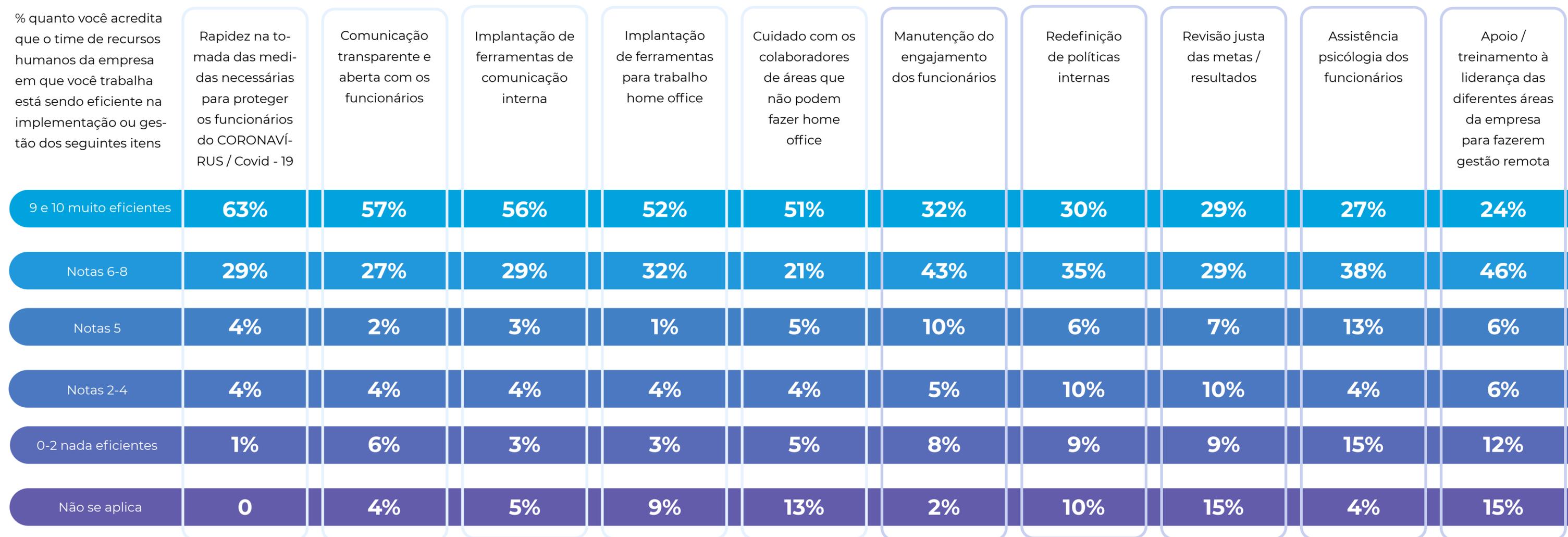
Em relação às ações de proteção, home office e comunicação:



Em relação às ações de adaptação e assistência ao novo modelo de trabalho:



Profissionais de RH avaliam positivamente a eficácia das ações do RH da empresa que trabalham durante este período



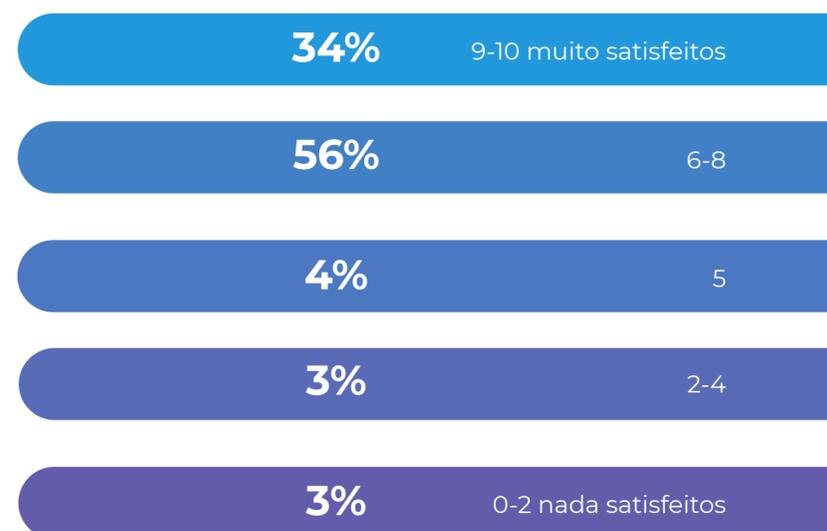
○ Proteção, home office e comunicação ○ Adaptação e assistência ao novo modelo de trabalho

Com base nos dados apresentados, as avaliações quanto ao primeiro grupo foram mais positivas do que as avaliações feitas ao segundo grupo de ações. Apesar disso, podemos dizer que as empresas não estão preocupadas apenas em fazer uma boa comunicação e garantir bons resultados por meio do trabalho remoto, mas também em dar assistência psicológica aos seus funcionários.

Contudo, os gestores de RH entrevistados afirmaram que apenas **34% dos colaboradores de outras áreas avaliam as ações das empresas em que trabalham como muito eficientes**. Por outro lado, para **54% dos entrevistados, as ações são muito eficientes - o que representa uma satisfação acima da média por parte do RH**.

Esses dados revelam que as empresas têm se preocupado em implementar iniciativas para motivar os colaboradores de todos os setores e, assim, manter o engajamento das atividades feitas por cada um deles durante a crise, mas a satisfação dos funcionários quanto às ações de incentivo varia um pouco.

% quanto acredita que os funcionários da empresa em que trabalha estão satisfeitos com as ações da companhia para protegê-los desde o início da pandemia do CORONAVÍRUS / Covid-19



% quanto ficou orgulhoso das ações que a empresa em que trabalha tomou para proteger os funcionários desde o início da pandemia do CORONAVÍRUS / Covid-19



Além de implementar todas as ações mencionadas acima, tanto para informar quanto para oferecer uma boa rede de apoio aos colaboradores, o setor de RH pode modificar outras tarefas essenciais por meio da tecnologia e contribuir ainda mais para o processo de transformação digital da sua empresa.

Ao longo deste ebook, você vai descobrir um pouco mais sobre uma das ações mais estratégicas do setor de RH.

Modernização nos processos de contratação

Com o aumento da busca pelo processo de transformação digital, muitas empresas começaram a automatizar processos que antes eram feitos de forma manual. E um desses processos é a contratação de novos funcionários - que não precisam mais se deslocar até as empresas para realizar a entrega de documentos, entre outras obrigações.

Hoje, com soluções altamente tecnológicas como o AcessoRH, da Acesso Digital, os processos de admissão podem ser feitos de forma digital, muito mais rápido do que o processo manual e sem que os candidatos percam tempo com deslocamento e dinheiro com impressão de documentos e fotos.

Conforme mostrado na pesquisa “Impactos da Covid-19 no trabalho de grandes empresas”, feita pela Acesso Digital em parceria com o Grupo Cia de Talentos e o Instituto Locomotiva, a modernização dos processos de admissão já é cada vez mais real e necessária para as organizações.

Portanto, se você quiser conhecer um pouco sobre o processo de modernização adotado por diferentes empresas brasileiras, é só continuar a leitura até o final e descobrir os dados levantados pela pesquisa dessas três empresas parceiras.



O futuro é agora: a instabilidade acelerando os processos de transformação digital

Em função dos avanços tecnológicos e das mudanças sociais, o processo de transformação digital tem se tornado cada vez mais frequente. Por se tratar de uma reestruturação, esse processo acontece de forma natural dentro das organizações que querem acompanhar os novos hábitos e comportamentos sociais.

Contudo, em tempos de crise a transformação digital pode acontecer de forma quase forçada em algumas empresas, que precisam correr contra o tempo para se adaptar e manter o bom funcionamento dos processos e a saúde financeira das marcas.

Podemos dizer que a crise causada pelo novo coronavírus, por exemplo acelerou algumas mudanças dentro do setor corporativo - mudanças estas que surgiriam em algum momento, mesmo sem a pandemia. Ao acelerar essas mudanças, foi instalado um “novo normal do trabalho” em diversas empresas, o que aumentou ainda mais a importância da tecnologia.

Como resultado dessas mudanças, as tendências observadas na pesquisa vão permanecer, o que indica a urgência da busca pela transformação digital em organizações que ainda não se adaptaram ao “novo normal do trabalho”.

Para atender às novas demandas sociais, a solução é buscar respostas rápidas e soluções eficientes para dar continuidade ao trabalho, como tem acontecido no cenário atual. Isso significa que as empresas devem investir na automação de processos, ou seja, em tecnologia, para facilitar alguns procedimentos que tendem a ser muito burocráticos.

E nessa busca pela transformação, os líderes corporativos devem ter em mente que o RH, como setor estratégico, precisa automatizar algumas atividades. Com a automação, o setor vai conseguir oferecer melhores resultados e ter mais tempo para realizar outras ações estratégicas de gestão - como assistência psicológica e comunicação em tempos de crise.

Como você pode imaginar, um dos processos realizados pelo RH que pode (e deve) passar pela automação é a admissão. Quando feita do modo tradicional, a contratação de um novo funcionário pode ser muito burocrática e gastar tempo e dinheiro que poderiam ser poupados, tanto da empresa quanto do candidato.

Portanto, se a sua empresa deseja acompanhar os avanços tecnológicos e as mudanças sociais, dando um passo em direção à transformação digital, apostar em soluções tecnológicas de admissão, como o AcessoRH, pode ser um bom começo.

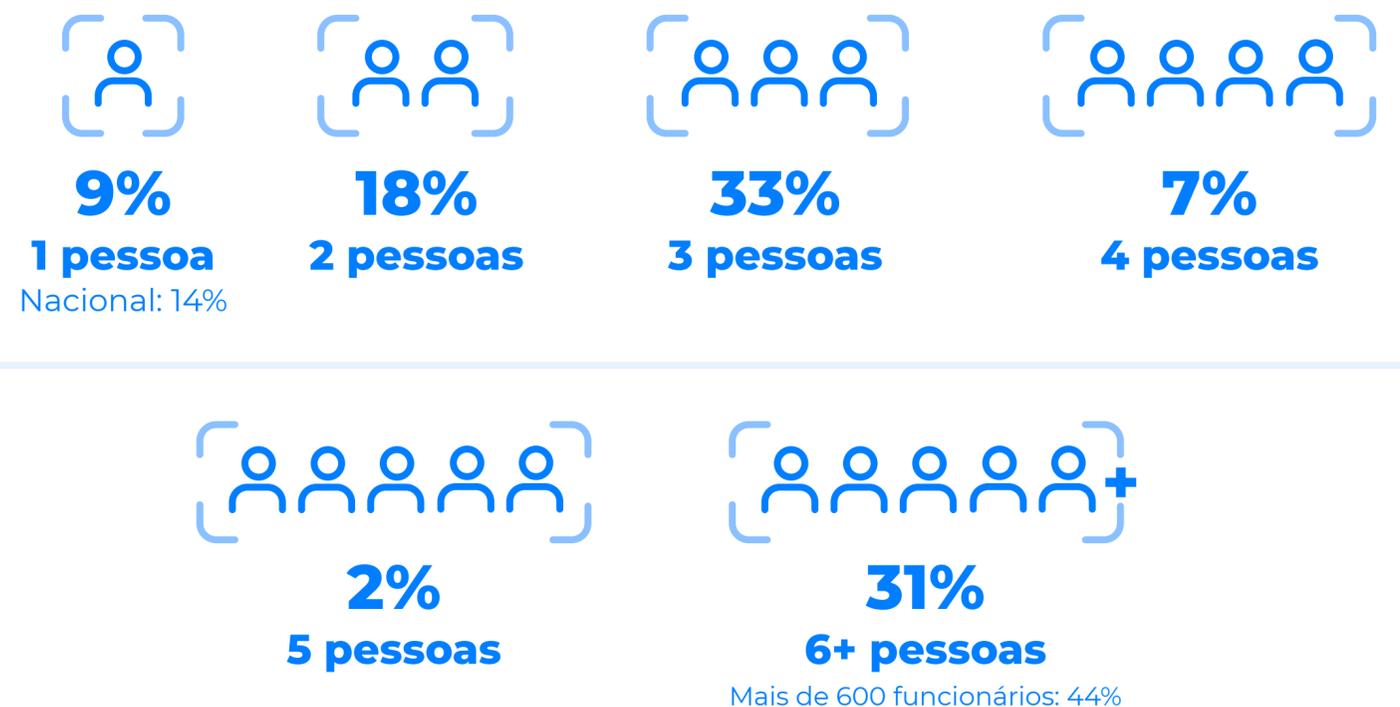
A solução da Acesso Digital já modificou a realidade de várias empresas brasileiras e pode mudar a realidade da sua empresa também. A seguir, você vai entender um pouco mais sobre o panorama do processo de admissão na maioria das empresas e entender como ele pode se tornar ainda mais eficiente.

Como funciona o processo de admissão?

A pesquisa “Impactos da Covid-19 no trabalho de grandes empresas” levantou alguns dados sobre a realidade dos processos admissionais em diversas empresas brasileiras. Na maioria das organizações representadas pela pesquisa, esse processo é feito de forma bastante tradicional.

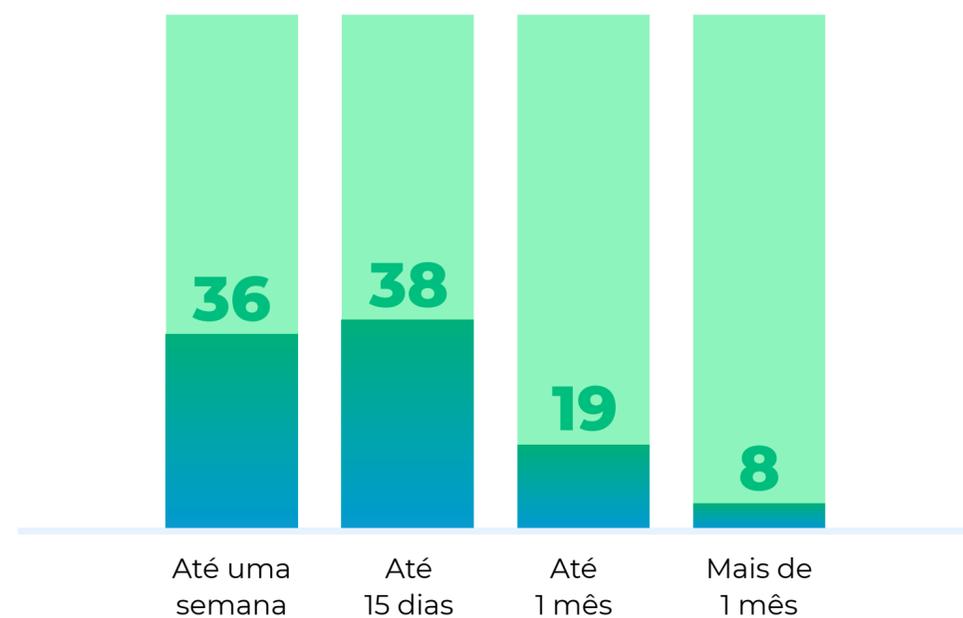
De acordo com a pesquisa em questão, a maior parte das empresas representadas conta com uma política de contratação muito burocrática. Como informaram **31% dos gestores de RH entrevistados, o processo de contratação nas empresas em que trabalham exige o esforço de pelo menos seis pessoas.**

% quantidade de pessoas que estão envolvidas no processo de admissão de novos colaboradores na empresa



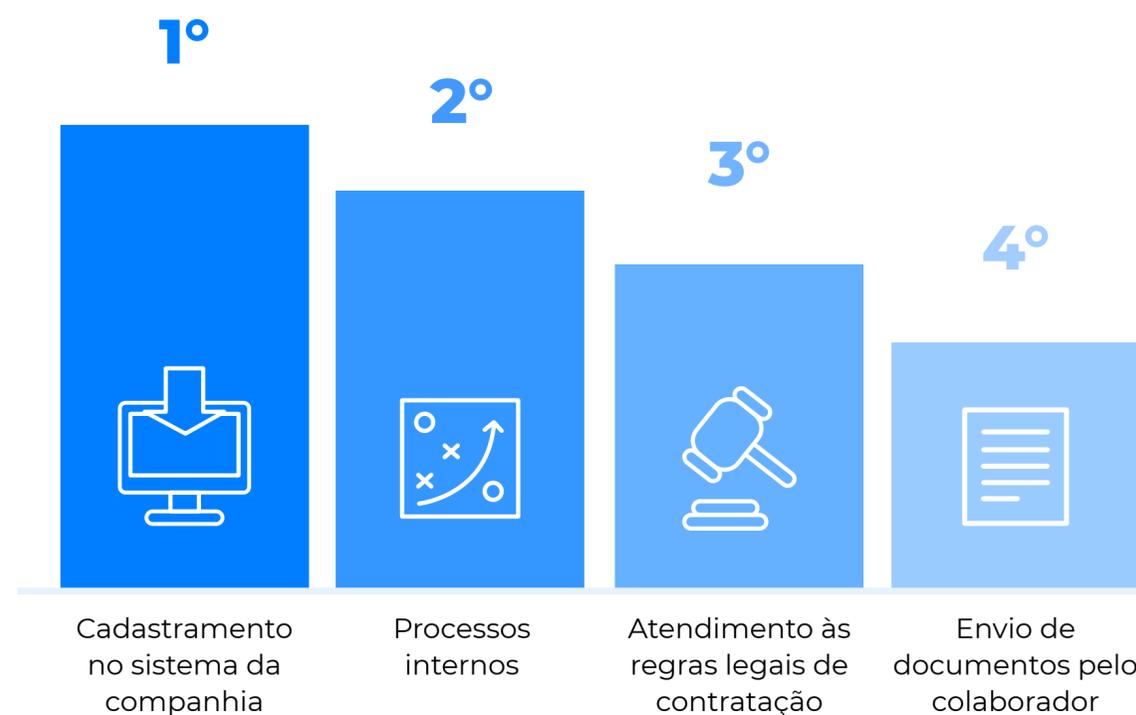
Além disso, **na maior parte das empresas representadas, o processo de contratação demora até 15 dias para ser concluído**. Conforme os dados coletados pela pesquisa da Acesso Digital, **38% dos entrevistados afirmaram que o processo de admissão demora cerca de duas semanas, enquanto 36% deles afirmaram que o processo admissional demora uma semana.**

Quanto tempo leva o processo de admissão de um colaborador na empresa em que trabalha (depois que ele é aprovado nas etapas de entrevistas)



Entre os itens que mais atrasam o andamento dos processos, estão, respectivamente: o cadastramento no sistema da companhia; os processos internos; o atendimento às regras legais de contratação; e o envio de documentos pelo colaborador.

Ranking do impacto de cada item no tempo de admissão de um funcionário na empresa em que trabalha



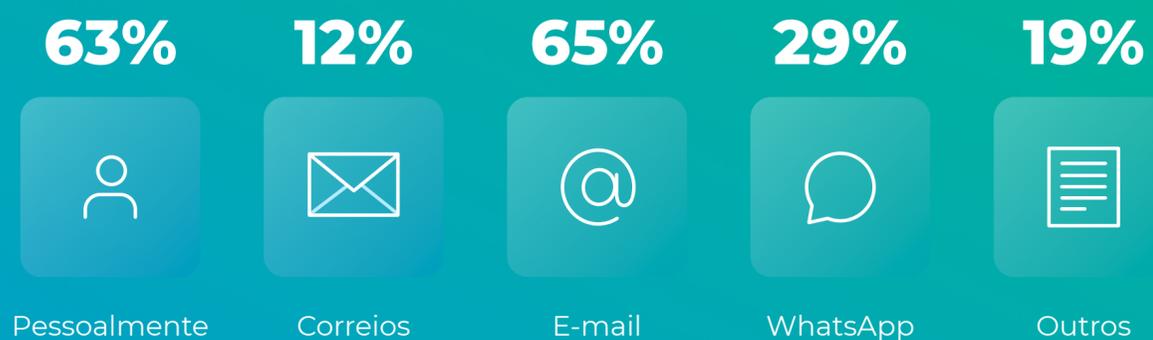
Por conta da burocracia e demora nos processos tradicionais de admissão, **37% das empresas representadas pela pesquisa já chegaram a perder um candidato a uma vaga de emprego**. Isso pode ter uma relação muito direta com a complexidade dos processos de admissão, que inclusive fica clara na pesquisa quando percebemos que **apenas 65% das empresas aceitam o envio de documentos de admissão por e-mail; e apenas 29% aceitam o envio via WhatsApp**.

Ainda, **47% dos entrevistados afirmaram que os candidatos às vagas de emprego nas empresas em que trabalham precisam ir**

Canais que a empresa em que trabalha permite que os novos colaboradores usem para entregar os documentos de admissão

pessoalmente até a empresa pelo menos um vez durante todo o processo de admissão. Enquanto **21% dos gestores afirmaram que os candidatos precisam comparecer às empresas em que trabalham pelo menos duas vezes** durante o processo.

Contudo, algumas empresas já começaram a se adaptar aos processos de contratação digital. Para saber mais sobre a adaptação dessas diferentes organizações e ficar por dentro dos impactos gerados pela admissão digital, continue a leitura.

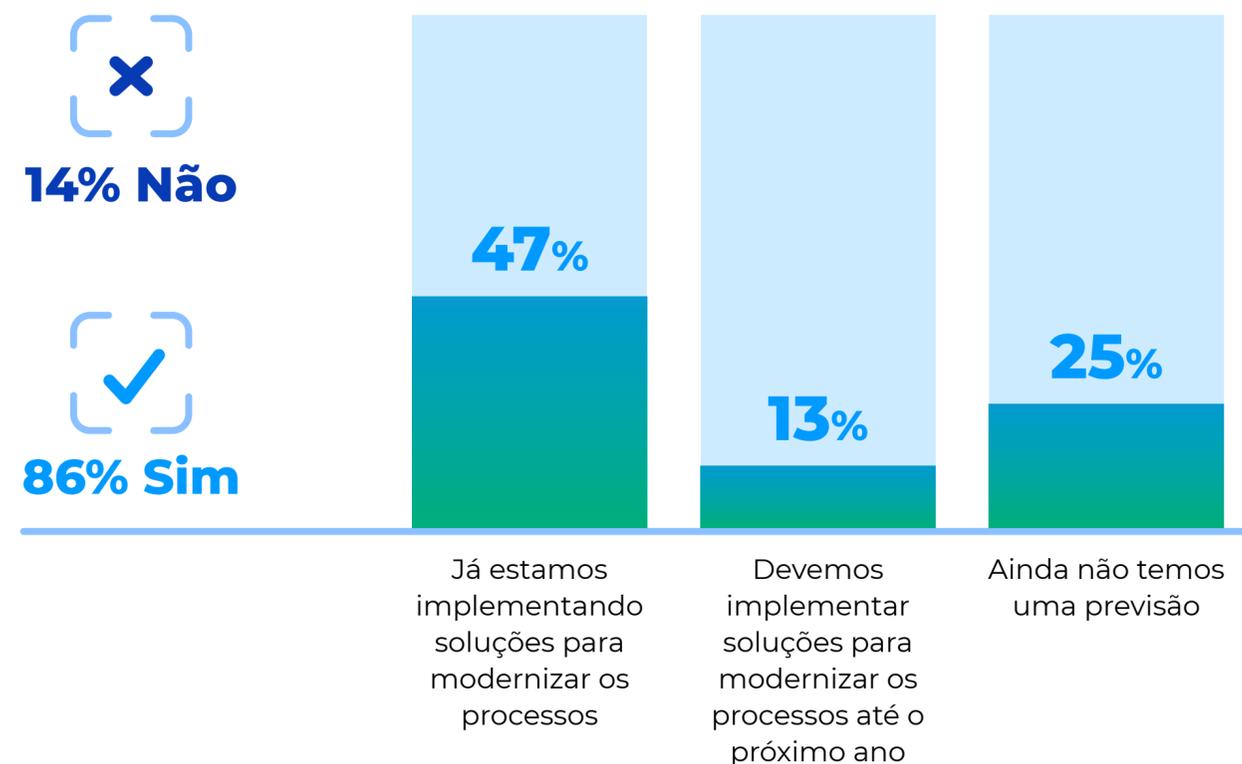


Os efeitos e tendências da admissão

Em busca do processo de transformação digital, quase metade das empresas representadas pela pesquisa já começou a implementar soluções para modernizar os processos de contratação de novos funcionários.

De todos os gestores de RH entrevistados, **86% deles afirmaram que as empresas em que trabalham querem modernizar os processo de admissão.** Desse total, **47% das empresas já começaram a implementar soluções mais modernas**, enquanto **23% das organizações devem começar a implementar soluções mais modernas até o próximo ano.**

% empresa em que trabalha planeja a modernização dos processos para contratação de colaboradores



Ainda, para 95% dos entrevistados, todo o processo de contratação será feito de forma digital no futuro. Eles acreditam que as tecnologias por meio das quais essa modernização será possível são: sistemas unificados, plataformas de cadastro online, biometria facial, assinatura eletrônica, mídias sociais, aplicativos e identidade social.

Em relação às melhorias proporcionadas pela admissão digital, a opinião foi unânime. A maioria dos entrevistados acredita que a moder-

nização dos processos de contratação pode contribuir para as empresas acelerarem o tempo de admissão de novos colaboradores e reduzirem os custos com as novas contratações.

Além disso, a maioria dos entrevistados acredita que, ao oferecer a possibilidade de o funcionário viabilizar a sua própria contratação por meio de um dispositivo, as empresas se tornariam mais atraentes para os novos colaboradores. Contudo, a maioria afirmou que não há muita pressão da liderança da empresa em que trabalha em prol da modernização do departamento de pessoal.

Acredita que todo o processo de contratação será feito de forma digital



Tecnologias através das quais acredita que essa modernização do modelo de contratação será possível



E maioria dos profissionais de RH acredita que tecnologias digitais podem acelerar o tempo de contratação e reduzir custos, mas em quase 1/2 das empresas não há pressão da liderança para que este processo seja modernizado



Acredita que as tecnologias (por exemplo, abertura de conta bancária via celular) possam contribuir para as empresas acelerarem o tempo de contratação de colaboradores?



Acredita que as tecnologias digitais reduzem os custos de contratação de colaboradores?



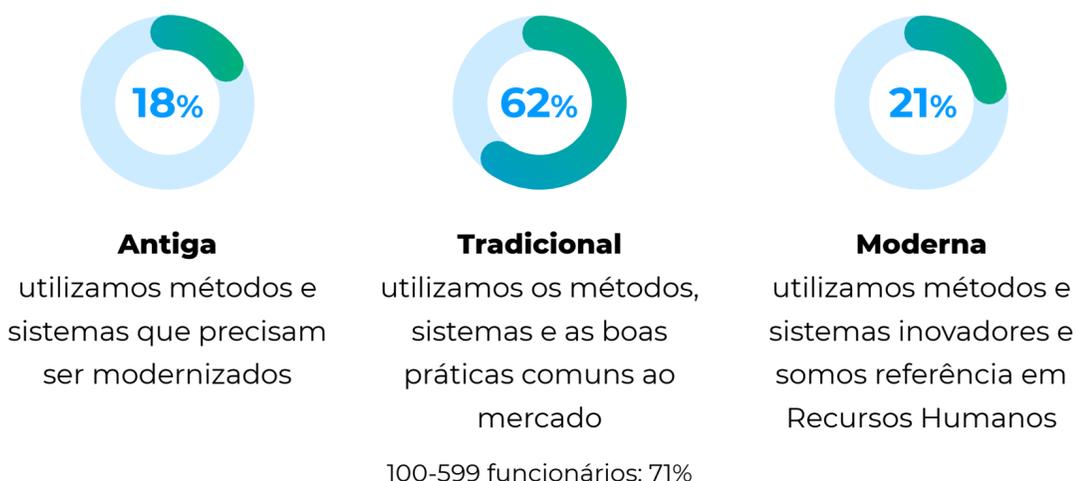
Acredita que ao oferecer a possibilidade de o funcionário viabilizar sua própria contratação por meio de seu celular (com abertura de conta via mobile, por exemplo), sua empresa se tornaria mais atraente para novos colaboradores?



Existe uma pressão da liderança da empresa em que você trabalha para a modernização e uso de tecnologia nos processos da área de recursos humanos?

Embora muitos entrevistados tenham afirmado que as empresas em que trabalham já começaram a modernizar os processos de contratação, **62% dos gestores de RH informaram que os processos de admissão das suas respectivas empresas são tradicionais** - são utilizados métodos, sistemas e boas práticas comuns ao mercado de trabalho. Por outro lado, **21% afirmaram seguir um modelo moderno; e 18%, um modelo antigo.**

% classificação da empresa em que trabalha em relação aos processos internos para admissão dos colaboradores



Como um setor estratégico, o RH deve estar preparado para lidar com as mudanças que tomam conta da sociedade de tempos em tempos, se alinhando com os avanços tecnológicos. Isso significa que o departamento de pessoal precisa inovar algumas atividades para, então, revolucionar antigos processos - o que pode ser decisivo para o fim dos modelos tradicionais encontrados em **62% das empresas representadas na pesquisa.**

A admissão é uma atividade essencial para qualquer empresa, mas é apenas um dos processos desenvolvidos pelo RH que podem passar pela automação. Outros processos, como seleção, registro de ponto e folha de pagamento, podem (e devem) ser feitos de modo digital para dar mais eficiência, qualidade e simplicidade às empresas.

Essas características representam muito bem o processo de transformação digital e devem ser buscadas por todas as empresas que desejam revolucionar seus processos para estar a par de novas tendências, como as que estão sendo implementadas agora e que vão se concretizar com o passar do tempo.

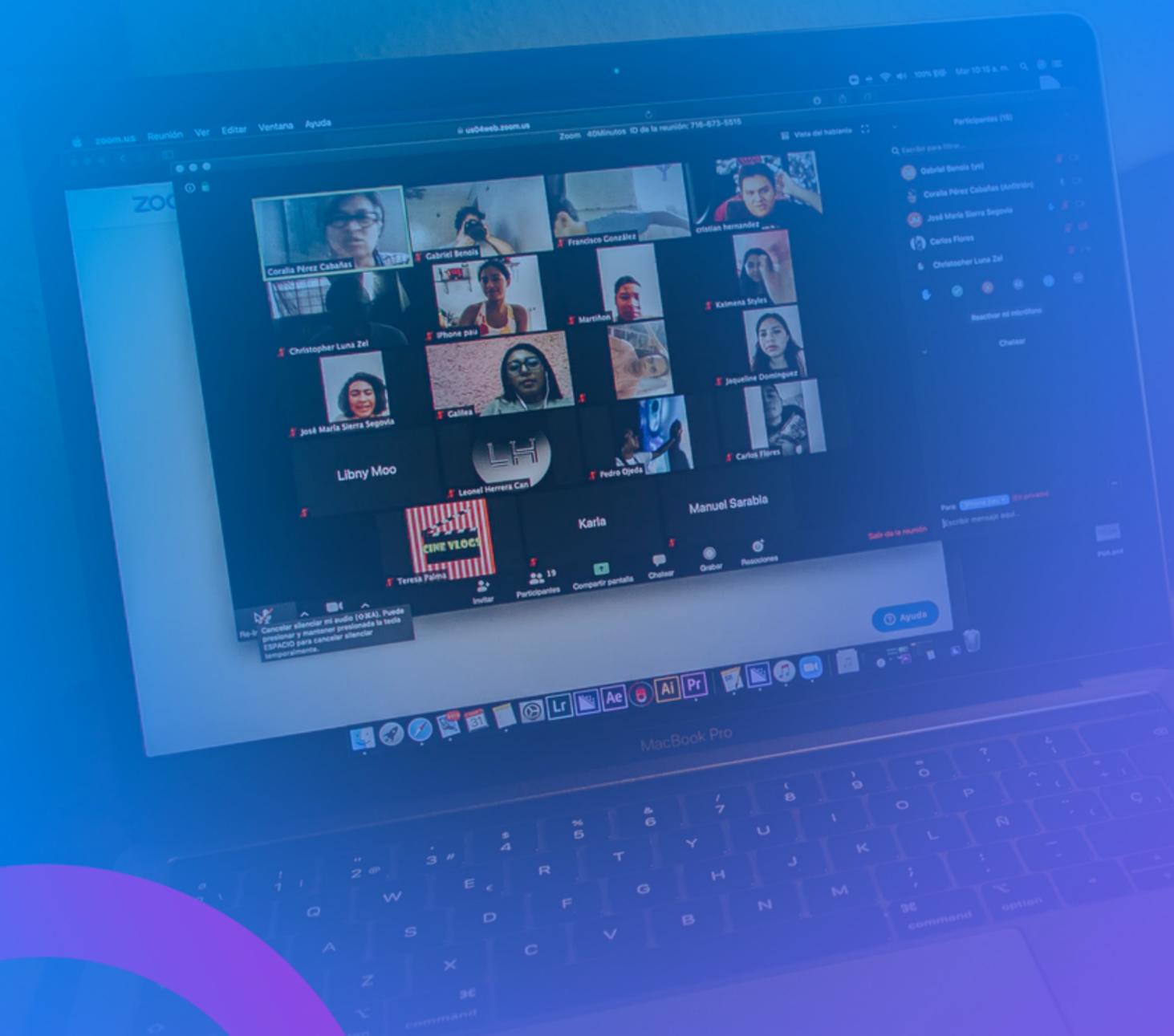
Enfim, se a sua empresa quer acompanhar as tendências observadas na pesquisa da Acesso Digital, adotar soluções tecnológicas pode ser a melhor opção para se adaptar ao novo mundo digital - que já é uma realidade cada vez mais presente na vida de todas as pessoas.

Sua empresa está preparada para o hoje e o amanhã?

Algumas empresas acreditam que o futuro do trabalho ainda está longe e não se preocupam em se adaptar para enfrentar novos contextos, movimentados por diferentes tecnologias e comportamentos.

Contudo, com a pandemia causada pelo novo coronavírus, as organizações que ainda não haviam passado pelo processo de transformação digital precisaram correr atrás das tendências futuras mais rápido do que o previsto. O chamado “futuro do trabalho” chegou mais cedo para provar que o “futuro” pode ser amanhã mesmo.

De acordo com a pesquisa que foi feita a partir de 185 entrevistas com gestores de RH de grandes empresas brasileiras, as corporações nacionais adotaram uma série de medidas para lidar com o cenário atual. Ainda segundo a pesquisa, o RH tem sido um setor ainda mais estratégico e essencial neste momento de incerteza.



Entre as mudanças adotadas por diferentes empresas, podemos observar o aumento do trabalho remoto - pois as pessoas começaram a cumprir uma recomendação de quarentena - e algumas diferenças na comunicação entre colegas de trabalho. Além disso, podemos conferir as ações desenvolvidas pelo RH para contribuir com a adaptação de todos os colaboradores diante do cenário atual.

Ações como transmissão de informações, implementação de ferramentas para *home office* e assistência psicológica foram colocadas em prática por algumas empresas, por meio do RH, que tem sido um departamento fundamental para a continuidade das tarefas cotidianas de diferentes setores - com gestão remota de diferentes líderes.

Além disso, o RH tem desenvolvido uma outra ação que, quando automatizada, pode ser muito estratégica no novo cenário tecnológico: a admissão. Por meio do AcessoRH, solução da Acesso Digital, é possível automatizar os processos de admissão da sua empresa, acompanhar as novas tendências tecnológicas e sociais e se preparar para outros acontecimentos que podem impactar todo o mundo.

As funcionalidades do AcessoRH envolvem envio, conferência e validação de documentos junto ao eSocial. Com o programa da Acesso Digital, para um candidato passar por todo o processo admissional, é simples. Ele só precisa acessar o link da vaga para qual se inscreveu e preencher algumas lacunas com as informações solicitadas pelo RH da empresa em que vai trabalhar.

O processo de admissão no AcessoRH pode ser resumido em apenas quatro passos:

Criação da vaga no sistema: o RH cria a oportunidade dentro da solução e define o que precisa ser preenchido e quais documentos precisam ser enviados.

Cadastro e envio de documentação: os candidatos recebem uma solicitação via SMS e/ou e-mail para cadastro na ferramenta, com suporte via chat, e fazem o preenchimento e envio de tudo que for necessário e definido pela empresa.

Conferência e automatização: o programa faz a análise e validação da documentação junto ao eSocial. Quando há erros, envia uma notificação para que a pessoa possa corrigir os dados.

Monitoramento em tempo real: os profissionais de RH fazem o acompanhamento em tempo real por meio do *dashboard* e finalizam o processo.

Além de evitar o deslocamento dos candidatos e economizar o tempo do RH e dos novos colaboradores, o AcessoRH diminui o manuseio de documentos físicos, acelera o período de contratação e garante mais segurança em relação ao armazenamento de dados, que ficam disponíveis em uma plataforma digital que funciona conforme a LGDP (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

Para sair na frente de outras empresas, é preciso investir em soluções tecnológicas como o programa da Acesso Digital. A demora em implementar novos modelos de negócio, com base em questões mais tecnológicas, pode deixar uma empresa mais vulnerável diante

de mudanças tão complexas em todo o setor corporativo.

Portanto, se a sua empresa deseja revolucionar um processo tão burocrático quanto a admissão e dar mais um passo em direção à transformação digital, [basta falar com um especialista do AcessoRH](#). Ele vai te ajudar a identificar em que momento sua empresa se encontra e como aproveitar a solução da Acesso Digital para conquistar resultados satisfatórios, como otimização de tempo e desburocratização de processos.

Investir no AcessoRH não significa investir apenas na revolução tecnológica de um setor, mas sim no desenvolvimento e no bem estar de todos os colaboradores que fazem o negócio acontecer dentro e fora da sua empresa.

Fale com um especialista do AcessoRH

Admissão tão simples quanto abrir uma conta em um banco digital

O AcessoRH é a solução de admissão digital da Acesso Digital que elimina burocracia, divergência de dados, e ainda, admite seu candidato em apenas 3 horas sem ele precisar sair de casa.

Conheça outros benefícios:



Gerencie todas suas contratações em tempo real e centralizadas



Assine eletronicamente todos os documentos de RH com segurança jurídica e conjunto probatório



Automatize sua validação de dados e documentos junto ao eSocial e Correios



Conte com uma solução em conformidade com a LGPD



Deixe de se preocupar com as dúvidas dos seus candidatos



Proporcione experiência de admissão responsiva, mobile-first

Fale com nossos especialistas e deixe de realizar atividades operacionais direcionando seu tempo e esforço para [atividades estratégicas](#).

Solicite uma demonstração



Mais que uma consultoria de seleção e desenvolvimento

Nós existimos para transformar sonhos de carreira em realidade.

Há 30 anos, conectamos 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.

Nossa equipe de experts trabalha com inteligências múltiplas, processos humanizados e ferramentas altamente tecnológicas. Desta forma, consegue fazer o planejamento e gestão ponta a ponta das suas experiências de recrutamento, seleção e desenvolvimento. Além de tudo isso, nós acompanhamos você nos diferentes momentos da sua carreira.

Para quem busca novos talentos, seja em projetos de alta complexidade ou naqueles pontuais e específicos, nossa meta é encontrar o seu MATCH! Sim, aquele talento com a competência que você quer, e que busca a experiência de carreira que só a sua empresa pode oferecer.

Nosso objetivo é desenvolver pessoas para que desenvolvam seus potenciais ao máximo.

Além disso, acreditamos no potencial das boas informações para promover reflexões e fomentar decisões. Por isso, temos uma área de insights que desenvolve estudos e pesquisas sobre carreira, trabalho e recursos humanos.

[Solicite uma demonstração](#)



Mais do que entender de números, somos especialistas em entender de gente

Em um mundo que se transforma cada vez mais rápido, verdades absolutas são a todo momento destruídas, e apenas uma certeza parece segura: novas mudanças virão. Mudam as tecnologias, mudam as relações humanas, mudam os clientes, novos negócios surgem e outros tornam-se obsoletos.

No Brasil não é diferente. Mudamos muito na última década e vamos continuar mudando. O consumidor amadureceu, o cidadão ficou mais exigente e já temos uma geração inteira que nasceu conectada. Todas essas mudanças são responsáveis por um novo modo de pensar que não está necessariamente relacionado ao bolso do consumidor.

Depois de tudo isso, será que as estratégias que nos trouxeram até aqui nos levarão adiante? O Instituto Locomotiva nasce para transformar dados em estratégias e ações para que empresas, instituições públicas e organizações do terceiro setor dialoguem com esses brasileiros cada vez mais informados e exigentes.

Trabalhamos para mostrar que existem pessoas e histórias por detrás de cada número e transformar resultados de pesquisas em conhecimento e estratégia, ampliando as possibilidades das empresas e instituições, e contribuindo para a construção de identidade entre elas e seus públicos.

[Solicite uma demonstração](#)