



unico

Grupo
Cia de
Talentos

LOCOMOTIVA
PESQUISA & ESTRATÉGIA

Transformações na gestão de pessoas

E-Book - Pesquisa Exclusiva

Sumário

Introdução	3
Metodologia de pesquisa	4
Gestão de pessoas, contratações e tecnologia	5
Impactos da pandemia e perspectivas	12
Saúde mental e diversidade	15
Conclusão	17



Introdução

Há algum tempo, o movimento de transformação digital vem acompanhando a jornada das empresas em busca de eficiência e desburocratização. Esse cenário tem origem nos esforços para corresponder às necessidades da sociedade atual, que é mais conectada e busca agilidade nas relações de trabalho e consumo.

A transformação digital representa uma mudança de processos internos que aumenta a produtividade e o lucro das empresas - mas não é tão simples quanto gostaríamos. Para alcançar esses resultados, é necessário investir na reestruturação da cultura organizacional, levando em conta as ideias de tecnologia, eficiência e simplicidade.

Nesse contexto, um grande desafio é incorporar a digitalização de processos no RH, a fim de acelerar o tempo estimado para uma nova contratação, agilizar processos internos e reduzir custos com impressão e armazenamento de documentos. E apesar do desafio, o momento que estamos vivendo funcionou como impulsionador da tecnologia.

Com a pandemia de Covid-19, a transformação digital se intensificou mundo afora em diversos âmbitos, inclusive nas empresas. Isso porque as medidas de combate e enfrentamento ao novo vírus resultaram no distanciamento social. Por isso, o “futuro do trabalho” foi antecipado em muitas empresas por meio de várias inovações.

Um dos principais impactos observados durante a pandemia foi a migração para um modelo de trabalho remoto. Alguns problemas foram identificados nessa situação, como falhas de comunicação e dificuldade na atuação das equipes que não se conhecem pessoalmente. Mas o momento é de adaptação, porque o home office veio para ficar.

Não apenas o home office, como todas as tendências digitais devem se consolidar ainda mais com o passar do tempo. Embora muitas delas tenham surgido ou se fortalecido por causa do isolamento social, elas são necessárias para acompanhar os avanços da sociedade.

Em outras palavras, é preciso se adaptar para acompanhar os avanços tecnológicos e as mudanças sociais. Mas, afinal, como as empresas têm incorporado a transformação digital no RH?

A unico buscou respostas para entender as ações do setor de Recursos Humanos durante a pandemia. Em parceria com o Instituto Locomotiva e o Grupo Cia de Talentos, a IdTech realizou uma pesquisa sobre as mudanças na gestão de pessoas, contratações e adoção de novas tecnologias.

Ao longo deste material você irá conferir os principais pontos levantados por essa pesquisa, assim como análises e tendências para ajudar a guiar as ações de sua empresa a partir de agora, sempre com o olhar no futuro que nos foi antecipado. Aproveite!

Metodologia de pesquisa

A pesquisa “Transformações na gestão de pessoas” foi realizada a partir de 182 entrevistas online com profissionais de RH e gestores de empresas. Desses, 33% são analistas de RH. Porém, há outros cargos representados na pesquisa, como:

(21%) Gerente de RH;
(14%) Coordenador de RH;
(10%) Diretor de RH;
(6%) Profissional liberal/autônomo;
(4%) Assistente de RH;
(1%) Dono;
(1%) Presidente .

Entre as organizações representadas, há empresas de pequeno, médio e grande porte - 69% nacionais e 31% multinacionais. Além disso, 43% dos respondentes atuam no setor de serviços e 76% estão na região Sudeste do Brasil.

Outro dado relevante é que 79% das pessoas entrevistadas são mulheres, o que indica a representatividade do sexo feminino no setor de Recursos Humanos de várias empresas. Sobre a idade predominante, 60% têm entre 30 e 45 anos.

Junto à unico, o Instituto Locomotiva e o Grupo Cia de Talentos levantaram vários dados importantes para a discussão sobre novas tecnologias no RH, revelando como as contratações se tornaram mais rápidas durante a pandemia pelas vias digitais.

O Instituto Locomotiva tem como objetivo transformar resultados técnicos em conhecimento e estratégia para diversas empresas. Dessa forma, o compromisso não é fazer apenas um diagnóstico sobre uma situação específica, mas também uma contextualização de causas, tendências e propostas para os anos seguintes.

Por sua vez, o Grupo Cia de Talentos é uma consultoria de recursos humanos que conecta pessoas a diferentes vagas de emprego no Brasil e na América Latina. Ele trabalha com planejamento, gestão de recrutamento, seleção e desenvolvimento, atendendo empresas dos mais diversos segmentos de atuação.

Já a unico é a IDTech brasileira à frente da transformação da sociedade por meio da identidade digital e, com suas soluções tecnológicas, ajuda as pessoas a revolucionarem processos burocráticos em suas empresas, atuando em diferentes mercados e tendo recentemente se tornado o mais novo unicórnio brasileiro - empresa que atingiu 1 bilhão em valor de mercado.

Agora que você já sabe um pouco sobre a metodologia utilizada na pesquisa “Transformações na gestão de pessoas”, vamos nos aprofundar nos dados obtidos e explicar os desdobramentos do uso da tecnologia no RH. Continue lendo!

Gestão de pessoas, contratações e tecnologia

Como mencionamos, as empresas precisaram se adaptar ao cenário de isolamento social que foi instaurado para combater o coronavírus. Nesse sentido, o próprio modelo de trabalho presencial foi substituído, em grande escala, pelo home office - assim como muitos processos internos, que antes eram feitos de forma manual e foram automatizados.

Em relação ao setor de RH, algumas empresas adotaram as novas tecnologias para alterar o modelo de contratação, o que facilitou a experiência dos novos colaboradores e reduziu o tempo de admissão. Hoje, **53% das empresas finalizam as contratações em até uma semana com o auxílio de soluções tecnológicas**

Isso é o que revela a pesquisa “Transformações na gestão de pessoas”, como vamos explicar a seguir.

Digitalização de processos internos

39% dos respondentes afirmam que hoje existem 4 ou mais colaboradores trabalhando na admissão. Enquanto isso, 63% das empresas têm, pelo menos, 2 pessoas em cada etapa do processo de contratação individual.

De acordo com a pesquisa realizada pela Unico, entre 2020 e 2021, 6 em cada 10 empresas alteraram o seu modelo de contratações. Das empresas que contrataram durante a pandemia, 74% fizeram pelo menos uma parte das contratações de maneira 100% digital.

Nesse contexto, 97% das empresas que adotaram a tecnologia têm interesse em manter a digitalização das admissões após a pandemia. Esse dado corresponde ao cenário promissor da transformação digital no RH, já que, em 2021, houve uma significativa aceleração e alteração nos processos de contratação.

Resultados comprovados

Em abril de 2020, apenas 36% das empresas conseguiam finalizar as contratações em até uma semana, enquanto a maioria delas tinha um processo de duração média de até 15 dias.

Já em 2021, 53% das organizações representadas na pesquisa finalizam a contratação de novos colaboradores em até uma semana.

Para tanto, as empresas precisam buscar soluções de admissão digital, como o unico | people. Essa solução permite que todo o processo seja feito de forma online, incluindo a assinatura dos termos e contratos necessários. **Com o unico | people, o SLA das organizações é de, no máximo, 180 minutos.**

Além disso, **1 em cada 3 empresas afirma que já perdeu candidatos por excesso de burocracia e demora na admissão.** Entre as atividades que mais impactam no tempo de contratação, 32% das pessoas entrevistadas afirmaram que a principal é o envio de documentos pelo colaborador.

Alternativas para o envio de documentos

Um fator que explica essa aceleração causada pelo digital é o número de empresas que contratam sem exigir a presença dos candidatos na empresa e sua apresentação ao setor de contratações

Para se ter ideia, em 2021, esse número subiu para 1/3, com 34% das organizações contratando sem que os candidatos precisem se deslocar até as empresas.

Entre 2020 e 2021, o número de empresas que permite o envio de documentos via e-mail e WhatsApp aumentou. Segundo a pesquisa, hoje, **74% aceitam o envio via e-mail e 35% permitem o envio via WhatsApp.**

Com o unico | people, os novos colaboradores também enviam seus documentos de forma 100% online. Funciona assim:

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.

Simple assim! Afinal, o objetivo do unico | people é desburocratizar processos no Departamento Pessoal e nos Recursos Humanos e melhorar a gestão de pessoas (tanto pensando nos novos funcionários, quanto nos colaboradores antigos).

Percepções sobre tecnologia

Os benefícios da tecnologia no RH foram relatados pela maioria das pessoas entrevistadas. Elas acreditam no uso das inovações para reduzir custos, acelerar os processos de contratação e aumentar a atratividade do setor de RH para os candidatos.

Conforme a opinião de 100% dos respondentes, as tecnologias digitais contribuem para agilizar os processos internos de RH, como assinatura de periódicos, documentos e contratos. Já 98% acreditam na aceleração da contratação de novos colaboradores por meios digitais.

Isso foi o que aconteceu na Ri Happy, a maior rede varejista de brinquedos do Brasil, que adotou um posicionamento diferente em 2020 para agilizar as contratações em épocas sazonais. Com o unico | people, a **Ri Happy reduziu o SLA de 7 para 4 dias, com tempo de análise de apenas 3 horas.**

Outro dado relevante é que 96% dos entrevistados afirmaram que as tecnologias digitais reduzem os custos nas áreas de Departamento Pessoal e Recursos Humanos.

A Ri Happy, por exemplo, teve uma economia financeira de R\$299.746,05 a cada mês com o unico | people. De forma semelhante, o Grupo DPSP teve economia de custos com impressões e manutenção de arquivos para armazenamento dos documentos.

Já a Hypera Pharma, que também faz uso do unico | people, além de reduzir custos e agilizar as contratações, conseguiu maximizar os processos. A maior empresa farmacêutica do Brasil acompanhou equipes operacionais migrando para funções mais estratégicas.

Assinatura eletrônica no RH

Mais do que reduzir custos, o uso de recursos tecnológicos faz a empresa se tornar mais atraente para novos colaboradores. Para 81% das pessoas entrevistadas, quando o novo funcionário é quem viabiliza a própria contratação, a atratividade aumenta.

Além disso, plataformas de assinatura eletrônica, cadastros online e sistemas unificados são as tecnologias nas quais os profissionais mais apostam para transformar a realidade da área.

O unico | people disponibiliza o uso de assinatura eletrônica para qualquer documento de RH. Essa assinatura tem segurança jurídica garantida junto ao conjunto probatório da unico, que se destaca pela tecnologia de biometria facial e pelo armazenamento seguro e isolado e uso de funções hash.

O Grupo Big (proprietário do Walmart) usa a assinatura eletrônica da unico em vários documentos, como:

Carta oferta;
Contrato de trabalho;
Autodeclaração de saúde e dependentes;
Formulário de adesão ao vale transporte, vale refeição e assistência médica;
Termos de responsabilidade;
Acordo de compensação de horas;
Recibo de entregas.

Desde o começo da pandemia, o grupo tem processado 7 admissões, em meios 100% digitais, por hora útil.

Outra empresa que se destacou com a assinatura eletrônica da unico durante a pandemia foi a LATAM, que já processava contratos e termos de admissão por meios digitais. Com a crise, a tecnologia apenas se expandiu para outros documentos, como acordos das novas jornadas de trabalho e alterações salariais.

Para o Head de RH da LATAM Air lines, o formato digital simplifica o entendimento dos colaboradores, que avaliam todo o fluxo como positivo.

“Desde o início da utilização, a ferramenta (assinatura eletrônica da unico) tem apoiado no processo de modernização da contratação, tornando tudo digital e simples. Especialmente nesse momento de crise, onde o volume de acordos a serem assinados era altíssimo, a ferramenta foi essencial para formalizar tudo o que havia sido definido entre funcionários, empresas e sindicatos”, conta.

Apesar de todos os benefícios apresentados aqui, 54% dos respondentes na pesquisa afirmaram que não existe pressão da liderança na empresa em que atuam para a modernização e uso da tecnologia nos processos de RH.

Percepções sobre modernização

Embora 47% das organizações já estejam implementando soluções para modernizar os processos de admissão, o setor de Recursos Humanos ainda tem como inovar.

Hoje, 58% das pessoas entrevistadas acreditam que o setor em que trabalham é parecido com outros setores quando se trata de inovação.

Além disso, 59% consideram a empresa em que atuam tradicional, com métodos, sistemas e boas práticas comuns ao mercado. Em contrapartida, 19% acreditam que a empresa é antiga e 23% afirmam que trabalham em uma organização moderna.

Sobre a inovação e o uso da tecnologia nessas empresas, podemos afirmar que as organizações com RH considerados modernos têm uma presença maior de processos digitais.

Inclusive, essas são as organizações que têm mais facilidade para se adaptar em situações inesperadas. Por isso, empresas que já tinham uma cultura digital antes da pandemia não foram tão impactadas pelas demandas do mundo em isolamento social.

Um exemplo de empresa moderna é a Vivara, que conseguiu redimensionar a capacidade produtiva da empresa em tempo recorde no começo da pandemia. E isso se deu em grande parte por causa da expertise digital da empresa do RH.

Com a assinatura eletrônica da unico, a Vivara facilitou a realização de processos como concessão de férias coletivas, suspensão e redução de contratos durante o isolamento social. Todos esses documentos, assinados eletronicamente e, apresentados aos sindicatos, foram 100% aceitos.

Tecnologia nas empresas modernas

Das pessoas que consideram as empresas na qual trabalham modernas, 61% afirmaram que todos os processos de contratação durante a pandemia foram online.

Além disso, 49% afirmaram que todos os colaboradores fizeram home office na maior parte do tempo em 2021.

Outro fator importante de analisarmos é: das pessoas que atuam em empresas inovadoras, 59% são incentivadas pela liderança para usar tecnologia nos processos de RH. Isso revela que o movimento de transformação digital é mais forte nesses espaços, visto que a implementação da tecnologia depende, sobretudo, de uma nova gestão.

Porém, mesmo as empresas que se consideram mais tecnológicas e inovadoras, ainda estão implementando alguma solução de modernização nos processos de admissão.

À luz desses números, vale ressaltar que a reestruturação dos processos internos se faz cada vez mais urgente - não só para melhorar a experiência dos seus colaboradores, mas também para impedir que a sua empresa tenha prejuízos no futuro.

Em um mundo cada vez mais conectado, a tendência é que os avanços tecnológicos e as mudanças comportamentais se multipliquem. Portanto, a melhor forma de lidar com as necessidades e expectativas do mundo é correr atrás da transformação digital e modernizar seus processos.

	Antiga utilizamos métodos e sistemas que precisam ser modernizados	Tradicional utilizamos os métodos, sistemas e as boas práticas comuns ao mercado	Moderna utilizamos métodos e sistemas inovadores e somos referência em Recursos Humanos
Já está implementando soluções para modernizar os processos de contratação	15%	55%	88%
Existe pressão da liderança para modernização e uso de tecnologia nos processos de RH	38%	44%	59%
Todos os colaboradores trabalharam em Home Office na maior parte do tempo em 2021	21%	20%	49%
Todos os processos de contratação durante a pandemia foram online	29%	36%	61%
Irá manter a digitalização dos processos de contratação adotados, após o fim da pandemia	89%	97%	100%
Adota ações ou políticas ligadas à diversidade	50%	65%	78%
Adota ações ou políticas ligadas à saúde mental	47%	68%	80%

Impactos da pandemia e perspectivas

Desde o início da pandemia no Brasil, milhares de pessoas se depararam com um regime de trabalho que antes era exceção: o home office. Para evitar a disseminação do coronavírus, o teletrabalho virou uma realidade em muitas empresas.

Quem tinha a possibilidade de trabalhar à distância, precisou se adaptar ao novo regime. Dessa forma, a relação dos colaboradores com o ambiente de trabalho mudou drasticamente, visto que eles deixaram os escritórios tradicionais para trabalhar na própria casa.

Também houve uma grande mudança em termos de comunicação, pois as equipes começaram a se falar por meio de plataformas digitais. Não obstante, de acordo com a pesquisa “Transformações na gestão de pessoas”, a maior parte das empresas que adotaram o home office planejam manter o regime após a pandemia.

O que esperar após a pandemia?

Segundo os dados levantados na pesquisa, 88% das empresas adotaram alguma modalidade de home office durante a pandemia. Desse total, **8 em cada 10 empresas pretendem manter o teletrabalho** quando a situação for normalizada.

Afinal, a pandemia fez as empresas perceberem que alguns funcionários não precisam trabalhar no escritório para realizar suas tarefas. Além disso, o caráter econômico também deve ser considerado, já que as despesas com o teletrabalho são mais baixas.

Um exemplo de empresa que vai manter o home office é a RD Station. Para eles, a desburocratização dos processos internos, especialmente do RH, é um caminho sem volta. “Somos uma empresa digital e seguiremos no modelo híbrido, com funcionários em home office depois da pandemia”, afirma Steffani Scalan, analista de administração de pessoal.

Esse comportamento voltado para o digital se justifica pelos ganhos que a empresa teve por meio da tecnologia. A assinatura eletrônica da unico, utilizada por funcionários da RD Station, agilizou os processos e reduziu em mais de R\$1.300,00 os gastos com papel, armazenamento e pessoal.

Vantagens do trabalho remoto

Mais do que a redução de custos para as empresas, o home office proporciona algumas vantagens aos colaboradores. Entre elas estão a flexibilidade de horário e o fim do deslocamento até o escritório.

Uma vez que não precisam gastar tempo com deslocamento, os funcionários podem se dedicar a outras atividades. Fora que muitas pessoas conseguem melhorar seu relacionamento com a família ou a qualidade de vida, justamente por terem mais tempo entre seus afazeres profissionais.

A pesquisa levantou dados sobre empresas que pretendem manter o home office, mesmo que parcialmente e isso nos leva a um dos principais desafios trazidos por esse modelo de trabalho: a falta de interação entre os colaboradores.

Todas as vantagens comentadas acima são inegáveis. Porém, os indivíduos sentem falta de interação, o que pode prejudicar o senso de pertencimento nas empresas que adotam o home office.

Quanto às empresas que pretendem retornar com as atividades presenciais, 45% delas estão esperando o avanço da vacinação. Enquanto isso, 47% apontam que o retorno depende de outros fatores e 9% não vão retornar ao modelo de trabalho presencial.

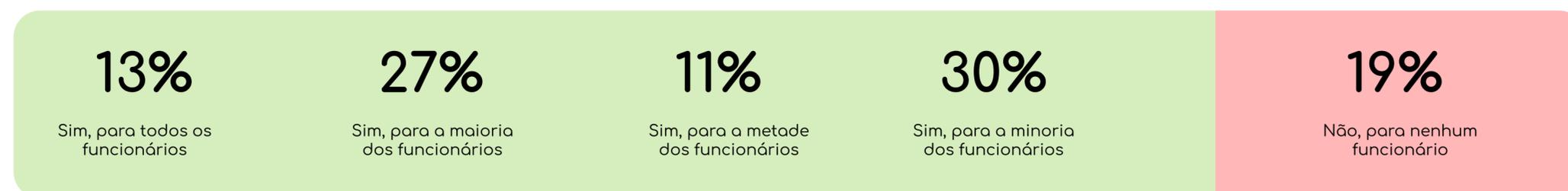
O cenário também é otimista para as novas contratações, pois 20% das empresas querem aumentar o volume de admissões. De acordo com esses respondentes, o plano é aumentar a quantidade de novos colaboradores em 28%.

Quais os desafios do trabalho à distância?

Por outro lado dos números que apontam para a continuidade do home office, o teletrabalho implica a existência de alguns desafios. Conforme indica a pesquisa, a maioria das empresas têm, por exemplo, colaboradores que não conhecem toda a equipe pessoalmente.

Das empresas ouvidas, **60% têm pessoas que trabalham juntas, mas não se conhecem pessoalmente**. Para 84% delas, esse cenário é muito desafiador, mesmo um ano após o início da pandemia.

% Planeja manter o Home-Office (Entre os que adotaram o modelo, ainda que parcialmente)



Esses números podem ser compreendidos pelo fato de que o teletrabalho impossibilita o contato físico. Como explicamos antes, a falta de interação prejudica o senso de pertencimento entre os funcionários que trabalham à distância.

Os principais desafios enfrentados nesse contexto é a redução da proximidade entre a equipe e a falha de comunicação. Mas é claro que existem outras adversidades que dificultam o trabalho em home office, como:



Saúde mental e diversidade

Um dos assuntos mais comentados durante a pandemia foi a saúde mental da população brasileira. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil é o país com maior prevalência de depressão na América Latina e com maior índice de ansiedade no mundo.

Desde o começo da crise, a comunidade médica se mostrou preocupada com a saúde mental da população. Afinal, as medidas restritivas que foram implementadas no país causaram uma solidão generalizada, visto que o convívio social foi limitado em todos os espaços.

Por isso, o aumento do sofrimento psicológico foi registrado logo nos primeiros meses de pandemia. Como você pode imaginar, essa realidade também atingiu os colaboradores de várias empresas brasileiras.

Políticas de saúde mental

A pesquisa “Transformações na gestão de pessoas” mostrou que, em 71% das empresas ouvidas, os casos de afastamento por saúde mental aumentaram em relação ao período antes da pandemia.

Com as mudanças repentinas que invadiram a vida dos trabalhadores, já era de se esperar que a saúde mental fosse balançada. Isso, em grande parte, porque falta interação social entre as pessoas, não há mais fronteiras definidas entre os âmbitos pessoal e profissional e as metas ainda são cobradas.

Por isso, é muito importante que as empresas levem o tema a sério e procurem maneiras de aliviar o sofrimento psicológico dos seus colaboradores. O reconhecimento do problema e a compreensão sobre saúde mental e como ela afeta a vida do funcionário devem ser priorizados.

Nesse cenário, 67% das organizações dizem já adotar políticas ou ações relacionadas à saúde mental. Entre elas, a principal é convênio para terapia e atendimento psicológico. Também entram na lista:

flexibilidade de horário;
preparação de líderes para tratar sobre o tema;
momentos de integração/distração para a equipe;
convênio para meditação/mindfulness;
day-off (folga/descanso).

Entre as organizações que ainda não têm ações voltadas para a saúde mental, um terço quer implementar tais políticas. Isso também revela o agravamento da situação e a preocupação para reverter o aumento do sofrimento psicológico entre os colaboradores.

Por outro lado, o número de empresas que ainda não adotam essas ações (33%) é preocupante. Afinal, o aumento na demanda por cuidados mentais é um assunto que deve ser cada vez mais priorizado.

Políticas de diversidade

Além das políticas de saúde mental, algumas empresas se preocupam em construir um espaço mais inclusivo e diverso.

Nesse sentido, dois terços das empresas ouvidas na pesquisa adotam políticas ou ações de diversidade, sendo as principais delas as comunicações internas e treinamentos ou palestras sobre o tema. As outras medidas são:

- Disponibilidade de canais para reclamação e denúncia;
- Incentivo à diversidade na contratação de colaboradores;
- Ter a alta liderança engajada no tema de diversidade e inclusão;
- Busca ativa de perfis diversos para seleção de novos colaboradores;
- Capacitação para pessoas diversas;
- Apresentações sobre a diversidade no mercado de trabalho;
- Adoção de cotas.

Entretanto, o número de empresas que ainda não adotam essas ações (35%) também é preocupante. Assim como a demanda por cuidados mentais, a diversidade precisa receber a devida atenção de líderes e gestores.

Para ser efetiva, essa mudança deve ocorrer primeiro no modelo e na cultura de trabalho, como explicamos quando abordamos a questão da transformação digital. A ideia de reestruturar a cultura organizacional da empresa para implementar novas ações também é válida aqui.

Conclusão

Como um setor estratégico, o RH deve ser modernizado para acompanhar os avanços tecnológicos e as mudanças de comportamento na sociedade. Para tanto, é necessário inovar em algumas práticas e revolucionar processos que antes eram feitos manualmente.

Isso foi o que a pesquisa “Transformações na gestão de pessoas” revelou. De acordo com o levantamento, a maior parte das empresas representadas adotou um novo modelo de contratação durante a pandemia em função do isolamento social, além de ter incorporado outras práticas relacionadas à transformação digital.

Das empresas que contrataram nesse período, 74% fizeram ao menos parte das admissões online. Então, pudemos ver o aumento da digitalização nos processos de contratação - uma tendência que deve permanecer, mesmo quando tudo voltar ao normal.

Os resultados dessas mudanças foram a aceleração nos processos e o aumento das admissões feitas em até uma semana. 53% das pessoas ouvidas afirmaram que todo o processo para contratação de novo colaborador agora leva até uma semana.

Isso pode ser explicado em partes pela modernização dos processos, que pode ser observada por exemplo pelo aumento das quantidades de empresas que passaram a permitir o envio de documentos via e-mail e WhatsApp, sem que os candidatos precisem se deslocar até a empresa. De acordo com a pesquisa, 74% das organizações hoje aceitam que a documentação seja enviada por e-mail e já 35% aceitam via WhatsApp.

Mas as alternativas para digitalizar seus processos vão além do e-mail e WhatsApp! Com o unico | people, uma solução de admissão digital, os seus colaboradores também podem enviar documentos online, sem sair de casa e com muito mais segurança.

As funcionalidades do unico | people incluem envio, conferência e validação de toda a documentação junto ao eSocial, além de assinatura eletrônica com segurança jurídica, incluindo biometria facial para identificação do usuário.

A pesquisa “Transformações na gestão de pessoas” também revelou que a assinatura eletrônica é uma das tecnologias nas quais os profissionais de RH mais apostam, reafirmando a sua importância.

Além de mostrar as transformações nos processos de admissão, a pesquisa revelou que a maior parte das empresas adotou o home office para se adequar ao contexto de isolamento social, mas o modelo veio para ficar! Agora, 8 em cada 10 organizações pretendem manter o trabalho em casa.

No entanto, há desafios que precisam ser enfrentados por essas organizações, como a falta de interação entre os colaboradores de uma mesma equipe. Não obstante, assim como a digitalização das contratações.

Com isso, vimos que a melhor forma de se adaptar ao mundo contemporâneo é revolucionar sua cultura organizacional para melhorar em termos de eficiência, simplicidade e qualidade. Essas são as características da transformação digital, portanto, o caminho do sucesso é a tecnologia.

Lembre-se: outros acontecimentos vão influenciar novas mudanças e padrões de comportamento, tal qual a pandemia, que resultou em medidas de isolamento social e fez empresas alterarem modelos inteiros de negócio.

Por isso, a tecnologia não é importante apenas para melhorar a experiência dos seus colaboradores, mas também para destacar sua empresa no mercado de trabalho e evitar prejuízos futuros.

Não foi por acaso que empresas mais tecnológicas se distinguiram na pandemia, enquanto outras organizações precisaram correr atrás da transformação e lidar com mais desafios.

Se você quer digitalizar os processos de contratação e colocar sua empresa no grupo das mais inovadoras, fale com um dos nossos especialistas sobre o unico | people e conheça o nosso portal de conteúdo!



unico | people

Se você quer digitalizar os processos de contratação e colocar sua empresa no grupo das mais inovadoras, fale com um dos nossos especialistas sobre o unico | people e conheça o nosso portal de conteúdo!

Falar com especialista