

() Graduação (X) Pós-Graduação

NOVAS TENDÊNCIAS DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

Florisvaldo Cunha Cavalcante Júnior
 Instituto Federal da Bahia - IFBA
junior.ccavalcante@gmail.com

Herrisson Queiroz Neto
 Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE
queiroz.contabil@hotmail.com

Tania Nobre Gonçalves Ferreira Amorim
 Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE
tanobre@gmail.com

Lilian Vieira Ferreira Cunha
 Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE
lilianvfc6@yahoo.com.br

RESUMO

A pandemia da Covid 19, provocou uma revolução na atuação das organizações, que tiveram que se adaptar de forma tempestiva, para dar continuidade as suas operações. O novo cenário desenhado pela pandemia do Covid-19, exigiu que as empresas e organizações se adaptassem a esta nova realidade e colocassem a maioria dos funcionários trabalhando em casa por meio do teletrabalho. Em relação aos procedimentos metodológicos, do ponto de vista de sua natureza, essa pesquisa se classifica como básica. No que se refere a abordagem do problema, foi utilizado o método qualitativo. Em relação aos objetivos, se enquadra como descritiva. Conclui-se que esse formato laboral traz uma série de vantagens para a organização, como a redução de custos, por exemplo. Contudo, traz, também, desvantagens, como por exemplo o ambiente de trabalho confinado (anti-social).

Palavras-chave: Covid 19; Empresas. Pandemia; Recursos Humanos.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid 19, provocou uma revolução na atuação das organizações, que tiveram que se adaptar de forma tempestiva, para dar continuidade as suas operações. O home office, que muitas instituições não estavam habituadas, deixaram de ser uma opção e passou a ser a única forma de atuação, na maioria das empresas.

O novo cenário desenhado pela pandemia do Covid-19, exigiu que as empresas e organizações se adaptassem a esta nova realidade e colocassem a maioria dos funcionários trabalhando em casa por meio do teletrabalho. A maior barreira foi como viabilizar esta nova infraestrutura de TI em pouco tempo para uma grande quantidade de usuários remotos

(OKANO *et al*, 2020).

Para Milério (2020), os temas da transformação digital, engajamento de talentos e futuro do trabalho já estavam na pauta dos profissionais de gestão de pessoas. Mas o cenário de pandemia acelerou de modo exponencial essa mudança nas empresas. Com tantos desafios e mudanças na forma de trabalhar, a crise trouxe para as organizações aprendizados rápidos que prepararam as organizações para enfrentar melhor as inovações que precisam trazer para os modelos de negócios. Ante o exposto, o objetivo geral dessa pesquisa é analisar as principais tendências de Gestão de Pessoas no cenário pós pandemia da Covid 19.

Pinho, Bastos e Rowe (2015) salientam que gerir pessoas exige não só resolver problemas individuais, coletivos e de relacionamento interpessoal, mas também otimizar custos e ampliar os resultados, tanto para a organização como para as pessoas que nela atuam. Reginaldo, Tartari e Lira (2016) destacam que as pessoas são as grandes responsáveis pelo sucesso organizacional, quando são bem geridas e também podem influenciar sobremaneira o fracasso organizacional quando não são atendidas em suas expectativas e necessidades.

Em relação aos procedimentos metodológicos, do ponto de vista de sua natureza, essa pesquisa se classifica como básica. No que se refere a abordagem do problema, foi utilizado o método qualitativo. Em relação aos objetivos, se enquadra como descritiva. A técnica empregada para a coleta dos dados foi a análise documental. O recorte temporal foi de março de 2020 a outubro de 2021. A análise dos dados foi realizada através de um quadro, apresentado na próxima seção.

2 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Durante o período de adaptação à nova realidade, novas prioridades referentes à gestão de pessoas deverão ser levadas em consideração. Assim, os principais achados desse estudo, foram analisados e sua contextualização consta no quadro 1.

Quadro 1 – Tendências de Gestão de Pessoas após a pandemia

TENDÊNCIA	CONTEXTUALIZAÇÃO
Home office sai da pauta da Gestão de Pessoas e entra na do financeiro	Antes visto como um benefício e parte da agenda do RH, o home office agora passa a integrar a agenda do time financeiro e de negócios. As empresas puderam enxergar que as decisões podem ser mais ágeis com a gestão remota, então dificilmente voltaremos completamente ao modelo anterior. O home office não é mais uma discussão sobre benefícios e qualidade de vida, mas sobre gestão financeira e de modelo de negócios.
Mais proximidade entre os times, apesar da distância	Apesar da distância física, a gestão de times remotos exige o contato mais frequente entre líderes e seus times, assim como conversas sobre feedback. As avaliações de desempenho e análises de performance estão sendo mais recorrentes. Aquela cultura de fazer uma reunião de desempenho a cada seis meses com o gestor vai deixar de existir. Com uma gestão à distância, o contato mais frequente também é necessário.

Saúde e bem-estar em pauta	Empresas já falavam muito de uma gestão mais próxima e preocupada com o bem-estar físico e emocional das pessoas, e agora com o isolamento e a tendência do home office se consolidando, essa vai ser uma discussão ainda mais presente dentro das empresas.
Adaptação a novas ferramentas digitais	O profissional do futuro é um profissional engajado e conhecedor de novas tecnologias. As pessoas vão precisar trabalhar com mais ferramentas e inputar informações online para acompanhamento, porque a gestão está acontecendo dessa forma
Tecnologias a favor da estratégia	Esse universo de automação no recrutamento amplia a visão de campo do RH e a capacidade de encontrar talentos. Os RHs que não olharem para isso vão ficar para trás. O novo mundo virtual ditará os processos do RH pós-pandemia, dentro e fora dos muros da organização; o que já era realidade em muitas companhias será potencializado.
Gerenciamento da força de trabalho remota	Com essa nova dinâmica de trabalho remoto, as organizações terão de adaptar modelos de negócios e desenvolver novas maneiras de incorporar a tecnologia no RH em suas estruturas de força de trabalho. O RH precisará de novas e inovadoras abordagens para dominar a arte de gerenciar uma força de trabalho remota e mista. Em primeiro lugar, as equipes de RH precisam garantir que seus processos sejam digitais. Ferramentas como assistentes digitais ou chatbots podem ser usadas para fornecer aos funcionários – seja remotamente ou no escritório – as informações de que precisam rapidamente.
Atração de talentos	A tecnologia da videoentrevista, usada em larga escala pelas empresas durante a pandemia, toca num aspecto muito importante do R&S: a diversidade. Ela ajuda a aproximar as organizações dos talentos, ampliando o leque de busca de candidatos no mundo todo. Isso sem falar nos ganhos de produtividade com as funcionalidades da ferramenta.
Redefinir a integração trabalho-vida	Embora possa haver algumas desvantagens nesse novo estilo de vida de trabalho remoto, a grande vantagem é no que tange a qualidade de vida. Nesse modelo, os profissionais estão passando tempo com suas famílias, se envolvendo mais com a educação de seus filhos, e tendo mais tempo para estudar ou investir em hobbies.

Fonte: Elaborado pelo autor, dados da pesquisa.

Ante o exposto, percebe-se que a pandemia trouxe uma reformulação geral na dinâmica de atuação do profissional de gestão de pessoas. Para César e Neves (2020) o contexto pandêmico ainda apresenta inúmeras variáveis que vêm modificando constantemente as relações sociais e econômicas entre os indivíduos e as organizações. Merece também destaque a compreensão de que inúmeras variáveis influenciam no desenvolvimento de uma gestão de cultura organizacional e do comprometimento organizacional, portanto, uma estratégia organizacional demanda uma análise bastante aprofundada de cada situação, envolvendo o ambiente interno e externo de cada empresa.

3 CONCLUSÕES

Percebe-se são inúmeras as tendências e desafios para a nova Gestão de Pessoas pós pandemia nas organizações. Os processos precisarão ser aprimorados, a tecnologia será cada vez mais utilizada, haverá novas formas de recrutamento e seleção, de avaliação de desempenho, enfim, essa área passará por uma grande reformulação.

Portanto, conclui-se que esse formato laboral traz uma série de vantagens para a organização, como a redução de custos, por exemplo. Contudo, traz, também, desvantagens, como por exemplo o ambiente de trabalho confinado (anti-social).

REFERÊNCIAS

CÉSAR, Luiz Guilherme Dias; NEVES, Livia A. Atuação da Gestão de Pessoas no Fortalecimento do Comprometimento Organizacional Pós Pandemia: A Cultura Organizacional como Caminho. **Revista Valore**, [S.l.], v. 5, p. 192-205, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/656>>. Acesso em: 17 set. 2022. doi:<https://doi.org/10.22408/reva502020656192-205>.

ERGON. **Como o pós-pandemia impactará a gestão de pessoas?** Disponível em: <https://blog.ergonrh.com.br/gestao-de-pessoas-no-pos-pandemia/> Acesso em 16 out. 2021.

FOR BUSINESS. **8 tendências de RH pós-pandemia e como se preparar para elas.** Disponível em: <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/tendencias-rh-pos-pandemia/>. Acesso em 15 out. 2021.

JULIO, K. B. **8 tendências de gestão para o trabalho pós-pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/comunicacao/2020/05/27/8-tendencias-de-gestao-para-o-trabalho-pos-pandemia.html>. Acesso em 15 out. 2021.

MILÉRIO, S. **Gestão de Pessoas no Cenário Pós Pandemia.** Impulsionarh, 2021. Disponível em: <https://impulsionarh.com.br/gestao-de-pessoas-no-cenario-pos-pandemia/> Acesso em 27 nov. 2021.

OKANO, Marcelo; SANTOS, Henry de Castro Lobo dos; HONORATO, William Johnny; VIANA, Alex Maia; URSINI, Edson L. Impactos da pandemia Covid-19 em empresas de grande porte: avaliação das mudanças na infraestrutura de tecnologia para o teletrabalho sob as óticas das teorias das capacidades dinâmicas e estrutura adaptativa. **Revista Research, Society and Development**. vol. 12, 2020.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Diferentes vínculos organizacionais: explorando concepções, fatores organizacionais antecedentes e práticas de gestão. **Organizações & Sociedade**. v. 22, n. 75, p. 659-680, out./dez., 2015.

REGINALDO, T; TARTARI, J. S.; LIRA, W. J. Imagens arquetípicas na gestão de pessoas. **Navus – Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 1, p. 06-16, jan./mar., 2016.