O DESENVOLVIMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19

Carlos Antonio Leitoguinho Bitencourt
Faculdades DOCTUM de Caratinga

Gisely Xavier da Silva
Faculdades DOCTUM de Caratinga

Israel Felipe Favato de Assis
Faculdades DOCTUM de Caratinga

João Moreira de Oliveira Júnior
Faculdades DOCTUM de Caratinga

Luciano de Souza Lucas
Faculdades DOCTUM de Caratinga

RESUMO

Este trabalho insere-se na linha atual de preocupações advindas de uma sociedade em constante transformação, como consequência dos caminhos tomados para o desenvolvimento e as mudanças que ocorreram a partir do conhecimento e ação por parte da pandemia do COVID-19 no Brasil. Tem como perspectiva a exposição e a discussão das transformações por parte da Gestão de Pessoas nestes tempos de mudanças e que afetam o desenvolvimento das organizações de forma ampla e geral. Este artigo de caráter exploratório e bibliográfico visou identificar a importância do uso da gestão de pessoas como mecanismo de inovação para as organizações atuais. Buscou-se observar os elementos de mudança, bem como as transformações em curso, para finalmente chamar a atenção para uma tendência nos dias atuais que é a inovação por parte da Gestão de Pessoas através de novas tecnologias.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. Pandemia. Inovação. Mudança Organizacional.

INTRODUÇÃO

Atualmente, diante das grandes dificuldades que enfrenta a população brasileira, faz-se mister abordar os impactos causados pelo novo coronavírus, ressaltando também, além da economia, saúde, os desafios enfrentados por empregados e empregadores.

Nesta pesquisa será abordado as medidas adotadas pelo Estado a garantir o direito à saúde, alimentação, objetivando-se a resguardar a dignidade da pessoa humana, tendo como objetivo geral o foco na área privada, em gestão de pessoas de grandes empresas e empresas de pequeno porte.

Não obstante, o objetivo específico é abordar a gestão estratégica de pessoas com ação específica no desenvolvimento de pessoas em tempos de Covid-19.

Desse modo, a problemática trazida foi: Como reduzir o impacto na economia, saúde, trabalho, causado pela pandemia?

Em primeiro lugar, necessário dizer que o tema é de bastante relevância em sociedade tendo em vista que ocorreram inúmeros casos fatais por todo o mundo envolvendo a doença, como também o desemprego gerado, falência de grandes empresas, sendo que os comércios continuam em sua grande maioria fechados até a presente data.

Ademais, para o presente trabalho, foi levantada a seguinte hipótese: A estratégia que deve ser utilizada em tempos de Covid-19 com foco em gestão de pessoas deve-se pautar na preservação da saúde e bem-estar de todos, desenvolvendo um plano de negócios direcionada a garantir que a economia continue, mesmo que devagar, mantendo-se o vínculo de emprego entre os funcionários, reduzindo a jornada de trabalho ou suspendendo por alguns dias, pois a pandemia impactou a todos em momento inesperado.

Quanto à metodologia empregada, o trabalho foi desenvolvido por pesquisa caracterizada pelo método hipotético-dedutivo, que segundo entendimento de Marconi e Lakatos, “se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos, acerca da qual formula hipóteses e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese” (MARCONI e LAKATOS, 2011, p. 91).

O trabalho tem como finalidade ser básica, pois visa gerar novos conhecimentos, sem uma aplicação prática prevista. Também de forma exploratória, proporcionando maior familiaridade com o tema.

Quanto aos procedimentos foi desenvolvida de forma bibliográfica e documental, sendo analisados os diversos noticiários e legislações, que foram de suma importância para um entendimento maior sobre o tema. Quanto à abordagem, será classificada como qualitativa, tendo em vista que buscou se aprofundar na compreensão do tema e não na demonstração estatística e/ou numérica.

1. COVID-19: UM VÍRUS QUE PAROU O MUNDO

Pesquisas apontam que os primeiros casos do coronavírus (Covid-19) tiveram origem no mercado de frutos do mar da cidade de Wuhan, localizada na China. As primeiras ocorrências foram relatadas na virada do ano 31/12/2020 e a incidência aumentou de maneira exponencial nas primeiras semanas.

Sendo um vírus que se propaga facilmente, este se espalhou pelo mundo através do contato de pessoas que viajaram para locais que poderiam ter casos da doença.

A transmissão tem ocorrido diariamente, e o país enfrentando momento de tensão, considerando o número elevado de mortes, como também o número de suspeitos monitorados.

É inevitável a propagação de tal vírus, eis que até o presente momento nenhuma vacina foi elaborada, apenas pesquisas em andamento por outros países.

Sendo assim, passa-se a discutir uma gestão estratégica de pessoas no período atual em que vivemos.

2. GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Pessoas e organizações sofreram impactos com o covid-19. No entanto, essa pandemia e suas consequências, geraram a necessidade de mudança na gestão de pessoas, mudanças nas rotinas empresariais.

Podemos mencionar alguns entendimentos de empresários diante dessa crise, como:

> No “front” das organizações ao trabalhar com pessoas, a área de Recursos Humanos precisa lidar diariamente com diferentes desafios no atual momento. Para o professor Roberto Aylmer, especialista em liderança e gestão estratégica de pessoas e diretor da Aylmer Desenvolvimento Humano, a primeira atitude de um RH no contexto de crise é, parafraseando Nelson Rodrigues, lidar com “a vida como ela é”. “Não vai ajudar uma amenização mentirosa que só ilude e retarda a tomada de decisão. É tempo de nos sentarmos juntos e pensarmos em soluções que façam sentido hoje e amanhã”.
> O segundo ponto, na opinião de Aylmer, é entender que o medo mata mais do que a crise. Reduzir as reações frenéticas, manter as pessoas com o senso de combate e compromisso com o coletivo. “No Japão, após o tsunami, havia uma pilha de garrafões de água de 5 litros e cada família só pegava um. Não tinha ninguém controlando. Eles sabiam que se pegassem dois, sua família teria mais conforto, mas outra poderia morrer de sede. É hora de pensar no coletivo” (FERIGATO, 2020).

Para a responsável por Recursos Humanos da empresa Mega Signs Comunicação Visual:

> Ser RH neste momento é driblar os obstáculos e encontrar soluções com muita sensatez e equilíbrio emocional. É ter um olhar sempre estratégico, com planos de contingência na 'manga' e saber que dentro de uma empresa só existe uma empresa e não 'outras'. Aqui, nós fizemos uma análise de pessoas que estariam no grupo risco (idade, utilização de transporte público, doenças crônicas etc) e que poderiam realizar atividades em home office, assim o fizemos, e alguns ficaram em casa no período de uma semana (como licença), onde vamos fazer rodízio com funcionários que estão trabalhando e colocando-os de licença também, até planejarmos outra estratégia para semana de 06/04. [Sobre o desafio número um]: Ter cautela nas informações a serem passadas para funcionários, não deixar que eles se sintam 'abandonados'. Estou tendo muito respaldo da Gerência Industrial e Diretores e a comunicação está excelente, seja em quadros de avisos, no dia a dia, está muito bom (FERIGATO, 2020).

Esse momento desesperador para algumas empresas, pode ser também desafiador para após a crise, o levantamento de empresas mais fortes, mais experientes com a crise superada e possivelmente o destacamento em seu ramo de negócios. Será desafiador, porém, será também momento de crescimento.

Em primeiro lugar, garantir a saúde de todos no local de trabalho. Se for possível, reduzir os horários de funcionamento e a redução da carga horária do trabalhador, fazendo uma escala de dias entre os funcionários que irão trabalhar.

Insta salientar, que deve ser tomado ainda todo o cuidado, de modo que deve ser fornecido o álcool em gel nas empresas, e exigido o uso de máscara entre os funcionários, bem como clientes que necessitarem ir até a empresa/comércio.

Essas práticas são bastante conhecidas já, sendo que a maioria já coloca em prática essas dicas da OMS no seu dia a dia. Esses hábitos são de suma importância, e em alguns casos quando possíveis, deve ser optado o home office.

Não se pode esquecer, que há alguns anos o trabalho tem sido uma grande dificuldade do brasileiro, pois diante da crise financeira vivida dificilmente era encontrado um emprego. E assim, agora com a pandemia, a crise financeira permanece, só que, em cenários piores.

Visando garantir o trabalho e emprego de milhares de cidadãos brasileiros, o governo implementou algumas medidas, que contribuem mesmo que provisoriamente, para diversas famílias de baixa renda.

Sendo a saúde o maior bem resguardado pela nossa legislação, deve-se manter a tranquilidade com pensamentos positivos, certos de que quando tudo passar, o país voltará ao normal, possibilitando a todos retornar ao trabalho, lazer, estudos.

Primordialmente, a saúde mental deve ser preservada, deve ser cuidada, pois diante da pandemia é normal o desespero. Ocorre que, nesse interim, pessoas são vítimas já da depressão.

Nessa mesma linha de pensamento, destaca-se Luiz Francisco Jr, em seu artigo no blog Vetor Editora:

> O permanente aviso e a incessante batalha de quem atua com gestão de pessoas não é para meramente implicar com um sistema produtivo ou tampouco teorizar a respeito da temática que esbarra na vida de milhares de pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho. Pelo contrário: o alarde tem a função de ressaltar a importância das práticas de gestão de recursos humanos que podem – e devem – ser utilizadas com o propósito de ampliar a competitividade empresarial e

> estimular as competências cognitivas e as habilidades comportamentais, além de realizar atividades promotoras de desenvolvimento pessoal e profissional. Investir numa atuação estratégica de gestão de pessoas significa entender que um indivíduo é a condição primordial para alcançar competitividade, visto que se trata de um recurso valoroso, raro e difícil de imitar. A cada dia que passa, mais e mais pesquisas demonstram que o ato de gerir pessoas tem ganhado importância estratégica, como um meio para as organizações responderem aos desafios desencadeados pelas recessões. Não é de hoje que estudiosos e consultores da área de gestão de pessoas têm alertado as organizações sobre a necessidade de se investir em profundas mudanças, com a ampliação de sua importância e de sua influência entre as demais áreas organizacionais. Entretanto, nem sempre esse alerta tem sido bem interpretado ou sequer compreendido, tendo em vista que as políticas que envolvem o capital humano pouco se alteram e, quando ocorre, dá-se de modo superficial, simplista.

Com base nas ações de algumas empresas no mundo, pode-se destacar algumas ações tomadas por elas como:

> 1. Estabelecer equipes de tomada de decisões de emergência;
> 2. Avaliar os riscos e esclarecer mecanismos de resposta a emergências, planos e divisão de trabalho;
> 3. Estabelecer um mecanismo positivo de comunicação de informações para funcionários, clientes e fornecedores, e criar documentos de comunicação padronizados;
> 4. Manter o bem-estar físico e mental dos funcionários e analisar a natureza de diferentes negócios e trabalhos para assegurar a adequada retomada desses trabalhos;
> 5. Foco em planos de resposta a riscos da cadeia logística de suprimentos;
> 6. Desenvolver soluções para riscos de conformidade e manutenção de relacionamento com clientes decorrentes da inabilidade de retomar a produção em curto prazo;
> 7. Prática de responsabilidade social e gerenciamento de partes interessadas e incorporação de estratégias de desenvolvimento sustentável às tomadas de decisão;
> 8. Criar um plano de gestão de dados dos profissionais, garantindo segurança e confidencialidade de informações;
> 9. As empresas precisam considerar ajustes em seus orçamentos e planos de implantação, planejamento de fluxo de caixa e mecanismos de notificação prévia para comércio internacional;
> 10. Melhoria dos mecanismos de gestão de risco. (Deloitte, 2020)

A prioridade da gestão de RH sempre deve ser com relação ao bem-estar dos colaboradores. Ela é responsável por elaborar um plano estratégico frente a uma pandemia, equilibrando a empresa.

E se houver algum colaborador for diagnosticado com coronavírus? Nesse caso deve ser verificado se ele esteve na empresa num período de 14 dias antes do diagnóstico. Se sim, encaminhe todos os funcionários para exames preventivos.

3. POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM DIMINUR O IMPACTO CAUSADO PELA PANDEMIA

O Estado é garantidor dos direitos sociais como a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados (art. 6º, CF/88).

Dessa forma, pode-se ainda ressaltar que:

> Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
> I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
> II - garantir o desenvolvimento nacional;
> III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
> IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Nesse sentido, frente ao dever Estatal, foram elaboradas políticas públicas com o objetivo de diminuir o impacto causado pela pandemia do coronavírus, diminuindo o desemprego e a ajuda aos microempreendedores individuais, autônomos e desempregados.

Nesse ponto, pode-se englobar a Medida Provisória 936/2020, bem como o Auxílio Emergencial.

O Auxílio Emergencial é destinado aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados.

O benefício no valor de R$ 600,00 será pago por três meses, para até duas pessoas da mesma família. Para as famílias em que a mulher seja a única responsável pelas despesas da casa, o valor pago mensalmente será de R$ 1.200,00.

Por outro lado, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, é concedido pelo Governo Federal aos trabalhadores que tiveram redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial será pago mensalmente enquanto durar o acordo com a empresa. No caso de redução de jornada e salário, são no máximo três parcelas, já que o acordo não pode passar de 90 dias. Já a suspensão do contrato vale por até 60 dias, o que daria direito a duas parcelas.

Sendo assim, consoante artigo 2º e 3º da Medida Provisória 936/2020:

> Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:
> I - preservar o emprego e a renda;
> II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
> III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.
> Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:
> I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

> II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
> III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.
> Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Resta claro pelos dispositivos a importância da continuação do trabalho para diminuir impactos da queda na economia brasileira. Porém, deve ser tomado todos os cuidados devidos, a fim de garantir a integridade do trabalhados, empregador e pessoas que temos convivência.

Não se pode esquecer, que para que tudo isso ocorra, para que o trabalho continue, deve haver transparência entre empregador e empregado, havendo harmonia no ambiente de trabalho, não desestimulando aquele trabalhador.

CONCLUSÃO

Pode-se concluir pela pesquisa que ela atingiu sua finalidade. Eis que foram abordadas atitudes que devem ser tomadas pelos setores de RH frente a uma pandemia.

No caso atual que vivemos foi necessário caracterizar, ainda que de forma sucinta a pandemia que assola o mundo e que, infelizmente nos atingiu.

No entanto, foi trazida a seguinte problemática: Como reduzir o impacto na economia, saúde, trabalho, causado pela pandemia?

Pela análise de documentários, pesquisas e entrevistas de empresários, como também funcionários da empresa, pode-se concluir que visando manter o vínculo de emprego, continuam trabalhando em home office, com horários reduzidos.

As políticas adotadas pelo governo federal para minimizar o impacto causado pela pandemia, tem de certa forma contribuído bastante para a sociedade.

Ressalta-se que pode-se concluir também que a saúde deve ser preservada em primeiro lugar, confirmando a hipótese ora levantada: A estratégia que deve ser utilizada em tempos de Covid-19 com foco em gestão de pessoas deve-se pautar na preservação da saúde e bem-estar de todos, desenvolvendo um plano de negócios direcionada a garantir que a economia continue, mesmo que devagar, mantendo-se o vínculo de emprego entre os funcionários, reduzindo a jornada de trabalho ou suspendendo por alguns dias, pois a pandemia impactou a todos em momento inesperado.

Sendo assim, visando o bem de todos, as empresas devem se empenhar em sua gestão, desenvolvendo planos de negócios e enfrentamento da pandemia voltados a garantir emprego e geração de renda, mesmo diante da dificuldade em vendas, ou prestação de serviços, manter um espírito positivo, sem deixar que essa crise os afete por completo, tentando buscar um pouco de paz interior para enfrentar esse momento, e acima de tudo aprender e crescer diante da dificuldade.

REFERÊNCIAS

ANDRETTA, Filipe. **Benefício emergencial é diferente do auxílio de R$ 600? Quanto paga?** Uol. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/faq/beneficio- emergencial-bem-como-consultar-receber-direito-carteira-assinada.htm> Acesso em: 12/07/2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 10/07/2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936/2020.** Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm> Acesso em: 19/06/2020.

Coronavírus (COVID-19): origem, sinais, sintomas, achados, tratamento e mais. Carreira Médica. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/coronavirus-origem- sinais-sintomas-achados-tratamentos> Acesso em 18/05/2020.

Deloitte. **10 ações para empresas diante de uma pandemia.** Disponível em: <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/10-acoes-empresas-pandemia.html> Acesso em: 14/07/2020.

FERIGATO, Gabriela. **Como os RHs de PMEs estão lidando com o cenário de Coronavírus?** Rh pra você. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/posts/como-os- rhs-de-pmes-estao-lidando-com-o-cenario-de-coronavirus> Acesso em: 19/05/2020.

FERNANDES, Silvana. **Qual o Papel da Gestão de RH em Epidemias e Pandemias como o Coronavírus?** Ponto Mais. Disponível em <https://www.pontomais.com.br/blog/gestao-de-rh-coronavirus> Acesso em: 19/06/2020.

JÚNIOR, Luiz Francisco. **Gestão de pessoas frente aos desafios da pandemia. Vetor Editora.** Disponível em: <https://blog.vetoreditora.com.br/gestao-de-pessoas- frente-aos-desafios-da-pandemia/> Acesso em: 19/05/2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**, 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PEDROSO, Marcelo Caldeira. **Estratégia de inovação em tempos de pandemia.** Jornal da USP. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/estrategia-de- inovacao-em-tempos-de-pandemia/> Acesso em: 18/06/2020.

PIAI, Bruno. **Em época de pandemia, como o RH pode ajudar?** RH pra você. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/posts/em-epoca-de-pandemia-como-o-rh- pode-ajudar> Acesso em: 18/06/2020.

SEHO, Gabriela. **Como o RH deve proceder em casos de pandemia como a de Coronavírus?** Convenia. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/coronavirus/> Acesso em: 19/06/2020.