

Estratégia de Enfrentamento da Pandemia do Covid-19 no Aspecto de Comunicação Corporativa*

Jessyca Cunha Souza**
Bruna Almeida***
Faculdade Laboro, MA

RESUMO

Em tempos de crise como a que estamos enfrentando desde o ano de 2020 com o COVID-19 o RH possui um papel essencial na busca de estratégias que contribuam para que esse momento seja superado de forma menos impactante para os funcionários e para a empresa. É percebido que o distanciamento social pode causar alguns impactos nas relações e na comunicação interna, portanto se faz necessário pensar nessa problemática.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos; Comunicação; Tecnologia

No Brasil o ano de 2020 começou com um grande desafio pela frente: O enfrentamento da pandemia causada pelo Coronavírus (Covid-19). O contágio por tal vírus provocou uma série de impactos e prejuízos tanto na esfera econômica quanto na social. A estratégia imediata de imposição do isolamento social e suspensão temporária de empresas com atividades não essenciais exigiu dos profissionais da área de gestão de pessoas agilidade e adaptabilidade às mudanças. O foco no momento era garantir a saúde dos colaboradores e ao mesmo tempo manter a rentabilidade dos negócios.

A instalação da crise provocada através do avanço da contaminação pelo COVID-19 e o pouco conhecimento que ainda se tinha do vírus provocou uma série de mudanças nas organizações. Diante da necessidade de proteger seus funcionários e manter os negócios na ativa, os empresários se uniram à diversas áreas do saber como tecnologia, gestão de pessoas, setor financeiro e jurídico para estabelecer novas formas de trabalho e meios de fazer a gestão da crise.

Ultrapassar as dificuldades que o distanciamento social gerou em termos de comunicação foi um grande desafio especialmente para os líderes. Do dia para a noite passou-se a se pensar em formas de se reunir a distância utilizando a tecnologia a favor.

*Trabalho apresentado à Disciplina de Produção e Inovação Científica realizada no dia 23/10/2021 pela instituição Laboro de forma remota

**Jessyca Cunha Souza. MBA em Gestão de Pessoas, Lideranças e Coaching e-mail: jessycacunhasouza@hotmail.com

***Orientadora do trabalho. Professora Mestra da Faculdade Laboro. e-mail: brunaalmeida87@gmail.com

O que no início pareceu ser algo estranho e não aplicável tornou-se rapidamente uma necessidade empresarial a elaboração de ferramentas que possibilitasse a comunicação interna acessível e eficaz. Diante desse cenário surge a pergunta norteadora desse trabalho: O que o profissional de recursos humanos pode fazer para aproximar e manter o envolvimento dos colaboradores que estão afastados por ser do grupo de risco?

Diante desse cenário, percebe-se que uma solução para ser aplicável dentro das organizações afim de resolver o problema de comunicação seria a elaboração e criação de aplicativos internos de comunicação que possibilite a realização de reuniões através de vídeo chamada.

Apesar de saber que no mercado tecnológico existem diversas plataformas de comunicação, a elaboração de uma ferramenta personalizada e própria permitirá ao empregado uma acessibilidade mais prática evitando problemas de sobrecarga de usuários, além de manter um controle das informações confidenciais, pois a proposta é que apenas os empregados das empresas devidamente registrados possam acessar a ferramenta através de um login e senha fornecido pela equipe de tecnologia da empresa. Essa plataforma poderá ser gerenciada apenas pelos líderes, que ficariam responsáveis por mandar o convite da reunião aos seus liderados. O aplicativo deve ter um acesso rápido, fácil e interativo com permissão para envio de arquivos em diversos formatos em tempo real. Por ser uma ferramenta interna a utilização do app deverá ser gratuita. Dentro dessa ferramenta também poderá ter um canal para comunicação com os clientes e fornecedores, cada um com sua padronização afim de que a personalização da ferramenta atenda cada usuário.

Além de gerar novos empregos para a criação e manutenção dessa ferramenta, o desenvolvimento de um app para comunicação poderá colocar as empresas em um local de competitividade e no status de inovação. É esperado que após a implantação dessa proposta os usuários demandem mais utilidade e com isso as organizações poderão inovar e ampliar a funcionalidade do aplicativo afim de sempre se manter atualizada no mercado e conseqüentemente alcançando novos clientes.

*Trabalho apresentado à Disciplina de Produção e Inovação Científica realizada no dia 23/10/2021 pela instituição Laboro de forma remota

**Jessyca Cunha Souza. MBA em Gestão de Pessoas, Lideranças e Coaching e-mail: jessycacunhasouza@hotmail.com

***Orientadora do trabalho. Professora Mestra da Faculdade Laboro. e-mail: brunaalmeida87@gmail.com

REFERÊNCIAS

CESAR, Luis Guilherme Dias; NEVES, Livia A. A atuação da gestão de pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós pandemia: A cultura organizacional como caminho. **Revista Valore**, Volta Redonda, ano 2020, v. 5, n. edição especial, p. 192-205, 9 jul. 2021. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/656>. Acesso em: 5 jul. 2021.

SANTOS, Ester Amaral Cunha; PEREIRA, Juliane Abreu; CAVALCANTE, Karla Fernanda Ferreira; LIMA, Maria Rita da Silva. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. Orientador: Edwan Lima. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós Graduação em Gestão de Pessoas e Coaching) - Faculdade IDAAM, [S. l.], 2020. Disponível em: <http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2021.

AMORIM, Thaís da Silva. **Medidas de enfrentamento à pandemia na perspectiva de gestão de pessoas**. Orientador: Thaysa Kassis de Faria Alvim. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Contábeis) - UNIFACIG Centro Universitário, [S. l.], 2020. Disponível em: <http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/repositoriootcc/article/view/2527>. Acesso em: 30 jun. 2021.

Silva, C. D. S., & Moraes, A. B. G. M. (2021, maio/ago.). **O papel estratégico do capital humano na gestão de crise – a Pandemia de COVID-19**. *Revista de Gestão e Projetos (GeP)*, 12(2), 214-232. <https://doi.org/10.5585/gep.v12i2.19255>.

*Trabalho apresentado à Disciplina de Produção e Inovação Científica realizada no dia 23/10/2021 pela instituição Laboro de forma remota

**Jessyca Cunha Souza. MBA em Gestão de Pessoas, Lideranças e Coaching e-mail: jessycacunhasouza@hotmail.com

***Orientadora do trabalho. Professora Mestra da Faculdade Laboro. e-mail: brunaalmeida87@gmail.com