
O papel fundamental do setor de Gestão de Pessoas nas organizações com o retorno do trabalho presencial¹

Thatyana ROCHA²
Faculdade Laboro, DF

RESUMO

Com o advento da pandemia que se instalou no mundo em 2020, as empresas e organizações interromperam suas atividades por conta do alto grau de disseminação do vírus da covid-19. E com o retorno do trabalho presencial, o setor de Gestão de Pessoas tem um papel fundamental na reorganização de todas as atividades, visando a melhoria de todos os processos organizacionais, bem como a qualidade de vida e melhora no desempenho dos profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas; Pandemia; Retorno ao trabalho presencial

Com o advento da covid-19 e a pandemia que se instalou no mundo em 2020, tivemos que nos adaptar a uma nova realidade, com o distanciamento e isolamento social, o que levou à suspensão do trabalho presencial nas empresas e organizações por serem um espaço de alto risco de disseminação do vírus. E tendo em vista o elevado índice de contaminação no Brasil³, a mudança na modalidade no trabalho presencial para online foi uma medida extremamente necessária.

Somente no segundo semestre de 2021, com o avançar da vacinação contra o coronavírus, a maioria das empresas começaram a retornar ao trabalho presencial, e, portanto, é fundamental o papel do setor de Gestão de Pessoas na reorganização de todas as atividades, não somente para continuar protegendo a todos do vírus da covid, mas principalmente objetivando a qualidade do trabalho e readequação dos servidores ao retorno de seus afazeres, considerando que esta última foi bastante prejudicada pela pandemia, pois muitos profissionais tiveram que se adequar ao modelo de trabalho remoto, o que foi um grande desafio e trouxe mudanças significativas para as empresas e as formas de trabalhar como um todo e também dificultou o trabalho do setor de Gestão de Pessoas, em manter e fortalecer a

¹ Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica da Faculdade Laboro, realizada no dia 11 de maio de 2022.

² Aluna de MBA em Gestão de Pessoas e Liderança, e-mail: thatyana.laise@gmail.com

³ Desde o início da pandemia, o Brasil contabiliza 30.594.388 pessoas infectadas, segundo dados do Ministério da Saúde. Disponível em (saude.gov.br). Acesso em 11/05/2022.

sua cultura organizacional, o que é fundamental para o comprometimento dos colaboradores com os objetivos e as metas organizacionais.

Nesse contexto, o papel do setor de Gestão de Pessoas em todo esse processo, é considerar os desafios impostos pela pandemia para o trabalho organizacional e buscar estratégias reais para motivar seus colaboradores e assim se possa alcançar objetivos e administrar os novos rumos que a empresa tem que tomar no contexto de retorno às atividades presenciais e de acordo com César e Neves (p.197, 2020) os gestores têm que“(...) tomar rápidas decisões com significativas consequências sociais e financeiras no sentido de conter o agravamento de uma possível crise interna na organização.”

O gestor precisa fazer um mapeamento de toda a situação organizacional e iniciar seu trabalho pelo que considero ser o ponto mais importante, que é o nivelamento de como os colaboradores estão enfrentando essa pandemia, quais os agravantes psicológicos que esse vírus deixou em cada um deles e que acabou por atrapalhar seu rendimento no trabalho, bem como quais táticas necessárias para que todos os profissionais, incluindo os do setor de Gestão de Pessoas possam adequar-se ao trabalho com os cuidados que ainda precisam ser tomados.

Conforme Romano Junior (p.16, 2020), o gestor de pessoas deve ter a competência de“(...) ouvir mais e ser mais flexível para que se possa manter uma boa gestão de pessoas assegurando o comprometimento dos colaboradores com a empresa e estimulando o trabalho em equipe para conduzir o time a um futuro de sucesso.”. Para isso, ele pode organizar, junto com toda uma equipe multidisciplinar, questionários e pesquisas internas, e então com base nesse diagnóstico inicial, elaborar programas e processos que devem ser implementados a curto prazo e o que deve ser planejado para longo prazo, tendo em vista que esse processo é longo e essa nova realidade ainda é muito incerta.

REFERÊNCIAS

CÉSAR, Luiz Guilherme Dias; NEVES, Livia Almada. **Atuação da gestão de pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós pandemia: a cultura organizacional como caminho.** 5.ed. Volta Redonda: Revista Valore, 2020.

ROMANO JUNIOR, Otávio Luis de Castro. **O papel do gestor de RH no contexto da pandemia de covid-19.** Pará: Métodos e Pesquisa em Administração: v. 5, n. 2, p. 14-17, 2020.