

A gestão de pessoas na era da pandemia

Danielle Loudal*

25 de outubro de 2020 | 02h30



Danielle Loudal. FOTO: DIVULGAÇÃO

Após a pandemia da COVID-19, nada será como antes. De forma repentina, passamos por mudanças abruptas em diferentes frentes. Seja nas relações pessoais, nos estudos ou no mercado de trabalho, tivemos que nos reinventar e, agora, após mais de sete meses do início do isolamento no Brasil, já podemos avaliar de forma coerente as mudanças que, de fato, vieram para ficar.

Especificamente no ambiente de trabalho, enfrentamos um verdadeiro furacão, o que trouxe grandes desafios para os gestores de pessoas. Do dia para a noite, milhares de empresas passaram a adotar o home office como modelo de trabalho. Mesmo em empresas de tecnologia, que já são mais habituadas com ferramentas e sistemas gerenciais avançados, o desafio foi imenso. Companhias, independente do porte ou segmento, que nunca pensaram na possibilidade de permitir que os seus funcionários ficassem conectados aos seus servidores remotamente precisaram disponibilizar o acesso. Passamos, sem dúvida, por uma quebra de paradigmas. Para muitos, houve, inclusive, uma inversão de valores, envolvendo todos os níveis da empresa, desde os operacionais aos gerenciais.

Na nossa empresa, desde meados de março, adotamos home office para 100% das funções. Até então, o trabalho remoto não era uma prática comum. Pelo contrário, era utilizado pontualmente quando necessário. Passamos pelos ajustes de tecnologia, de disponibilização de equipamentos e acessórios para que todos se sentissem confortáveis em trabalhar em casa. Como responsável pela área de Recursos Humanos, a nossa maior preocupação foi preservar a saúde de todos. E, com o passar dos meses, percebemos que a novidade não seria pontual. A pandemia não tem hora para acabar. E como incentivar a boa gestão de pessoas, a motivação e o engajamento estando longe?

Pensamos nas nossas ações internas e resolvemos também adaptá-las à nova realidade. Transformamos as massagens presenciais em aulas remotas de yoga e ginástica laboral. Disponibilizamos canais de telemedicina e compartilhamos informações periódicas sobre a COVID-19. Nos reuníamos remotamente e as video-conferências diminuíram a sensação de distanciamento. Os negócios continuaram crescentes e os ganhos foram percebidos em todas as frentes.

A pesquisa de clima, realizada em agosto deste ano, revelou que a maioria dos nossos colaboradores, de fato, se sente mais produtiva. Muitos têm a percepção de que trabalham mais, mas também percebem que a produtividade aumentou. E este esforço não foi em vão. A nossa pesquisa de avaliação, realizada com os clientes, apontou uma melhora no atendimento prestado e, conseqüentemente, na satisfação do cliente. Além dos impactos positivos para os negócios, no que se refere ao controle da contaminação e preservação da saúde, atingimos o nosso objetivo. Temos orgulho de afirmar que não tivemos nenhum caso de COVID-19 entre os nossos colaboradores. Para aqueles que não se adaptaram, obviamente, abrimos a possibilidade de retorno em 17 de agosto. Porém, com o limite máximo de 20% do nosso time.

Ganhamos em produtividade, em qualidade de vida, em saúde e tivemos mais um benefício que, sem o trabalho remoto, não seria possível: a contratação de novos profissionais em diferentes regiões do País. Ou seja, ganhamos também com possibilidade de um aumento da pluralidade cultural e regional no nosso quadro de funcionários.

Se a COVID-19 nos isolou fisicamente para o controle da doença, ela também acabou com as fronteiras no ambiente de trabalho. Se antes a localidade impedia a contratação de algum profissional, agora, este obstáculo não existe mais. O que antes era tendência, agora é realidade. Vivenciamos uma verdadeira revolução em pouquíssimo tempo. E, como em toda revolução, as conseqüências não podem ser esquecidas.

***Danielle Loudal é gerente de RH da LUZ Soluções Financeiras**