



Carla Spulveda

CEO Believe2Win, Consultora e Gestora de Projetos Internacionais

Fotografias D.R.

Que perspetivas para a Gestão de Recursos Humanos pós pandemia?

E de repente vimo-nos forçados a repensar vidas e conseqüentemente métodos de trabalho...



Numa revolução que se avizinhava lenta, mas real, eis que fomos chamados a assentar pés na terra e a repensar o que faz sentido para cada um de nós e para as empresas e organizações.

O mundo virou do avesso...

A pandemia do coronavírus e o confinamento necessário obrigatório, acelerou a transformação há muito presentida, forçando empresas e empresários a reorganizar-se e reinventar-se no que concerne à adoção de novas práticas, ferramentas e métodos de trabalho, anteriormente não habituais

no dia a dia das organizações e no quotidiano corporativo.

Nunca, como nestas últimas semanas, o ser humano esteve tanto no centro das atenções enquanto profissional. Se por um lado houve necessidade dos gestores e administradores repensarem as suas estruturas, por outro, sentiu-se a emergente necessidade de reorganizar as equipas de trabalho a partir de casa. A natural resistência à mudança no que concerne ao teletrabalho, que a tecnologia há muito permitia, mas era não valorizada, deu lugar à premente necessidade da sua adequação a espaços e vidas.

Repentinamente fomos assoberbados

pela urgência da aquisição e aprofundamento sôfrego de conhecimentos nas mais variadas e adequadas ferramentas e aplicações informáticas que encurtassem distâncias e promovessem o contacto profissional e social necessário nos variadíssimos contextos. E não só nestas ferramentas, mas em todas as áreas em torno das tecnologias como sejam a gestão do tempo, o processo de comunicação online, as opções mais adequadas às apresentações em reuniões de trabalho, entre outras.

Atrevo-me a dizer que no atual contexto o empoderamento é, sem dúvida, uma das grandes e boas conse-

quências desta pandemia mundial. A necessidade de reinventar e organizar a mente e o quotidiano das organizações veio proporcionar aos gestores a possibilidade de potenciar as suas empresas e trabalhadores, de forma diferente promovendo novas formas, métodos, organização e desenvolvimento do trabalho bem como aprendizagem e adaptação a contextos de imprevisto.

O mundo do trabalho terá naturalmente novo rumo, pós Covid-19....

Os gestores estão na linha da frente na reestruturação das suas empresas e equipas de trabalho. Se por um lado procuram minimizar os danos internos da sua atividade criando as condições seguras necessárias para os que ficam a assegurar a estrutura e atividade por outro vêem-se forçados a pensar nas alternativas para os que vão trabalhar a partir de casa. Todas as soluções baseadas no equilíbrio emocional possível em contexto de catástrofe.

O Conceito da Felicidade no Trabalho nunca fez tanto sentido como agora...

No seio desta turbulência veio ao de cima o equilíbrio entre o bem-estar/lazer e trabalho, as qualificações e expectativas. O mundo está cada vez mais curto e próximo permitindo e promovendo cada vez mais o trabalho a partir de qualquer ponto do globo e local. Neste sentido, o novo desafio do trabalho remoto, não muito bem visto por muitos gestores, vem provar que poderá ser uma nova forma ou até alternativa aos tradicionais métodos de trabalho não colocando em causa os níveis de produtividade e cumprimento de objetivos permitindo a conciliação profissional com a vida pessoal, sempre tão desejada.

Deste contexto, sairá reforçada a ideia e imagem que muitas funções e profissões poderão perfeitamente ser desenvolvidas a partir de casa, sem perda de rendimento para as organizações.

Esta época histórica marcará para sempre o rumo da nova Gestão de RH.

Muitas das funções de certas áreas de atividade até agora desenvolvidas entre

No seio desta turbulência veio ao de cima o equilíbrio entre o bem-estar/lazer e trabalho, as qualificações e expectativas. O mundo está cada vez mais curto e próximo permitindo e promovendo cada vez mais o trabalho a partir de qualquer ponto do globo e local.

portas darão, naturalmente o espaço a si destinado a novas funções de produção e desenvolvimento interno àquelas que obrigatoriamente terão de desenvolver-se dentro da empresa. A produtividade interna sairá certamente reforçada ou simplesmente assistiremos à redução efetiva de custos internos.

Claro que a cultura empresarial e o espírito de equipa terão que ser assegurados e por isso outras formas de potenciar a motivação dos colaboradores surgirão naturalmente. O reforço das iniciativas de grupo será imperativo, tendo a gestão de RH a responsabilidade de assegurar a missão, cultura e valores da empresa bem como a motivação dos colaboradores devendo por isso preparar-se para promover iniciativas que tragam os grupos de trabalho à empresa ou espaços destinados às atividades a desenvolver em conjunto tais como o Team Building, criação de equipas de running e/ou caminhadas, promovendo o exercício físico e aumento da qualidade de vida, fomento de grupos de voluntariado na comunidade despertando o espírito altruísta de cada um, promoção de jantares ou outras iniciativas comemorativas de datas especiais para a empresa ou país, formação profissional conjunta, entre variadíssimas outras atividades de grupo.

A nova gestão de tempo e expectativas de cada um promoverá certamente o encontro dos momentos mais oportunos em que todos estarão disponíveis. Como dizia Michael Jordan, um dos

melhores jogadores de basquetebol de todos os tempos, "O talento vence jogos, mas só o trabalho em equipa ganha campeonatos!"

E que novas responsabilidades para a Gestão de Recursos Humanos?

Após estes tempos de reflexão impostos por esta pandemia mundial a mudança de paradigma será inevitável. Primeiro que tudo assistiremos a uma mudança de mentalidades e de atitudes dos líderes das empresas para com os seus colaboradores reforçando-se os laços e a sensibilidade no cuidado para com o próximo. Depois assistiremos ao aparecimento de respostas, por parte dos gestores de RH, ao desafio imposto pelo confinamento obrigatório como seja o redesenhar de novas funções e categorias, novas formas de gestão de equipas de trabalho à distancia pela necessidade de adotarem outras formas de controlo e coordenação das equipas, promoção da autonomia e responsabilidades dos colaboradores, novas formas de planificação de trabalho e estabelecimento de objetivos, reorganização e escalonamento de prioridades na gestão de tempo, novas técnicas de liderança e motivação de equipas, novos processos e ferramentas de trabalho, entre outras.

E como um dia disse Albert Einstein

"Não pretendemos que as coisas mudem, se sempre fazemos o mesmo. (...) a crise traz progressos. A criatividade nasce da angústia, como o dia nasce da noite escura. É na crise que nascem as invenções, os descobrimentos e as grandes estratégias. Quem supera a crise, supera a si mesmo sem ficar 'superado'. Quem atribui à crise seus fracassos e penúrias, violenta seu próprio talento e respeita mais os problemas do que as soluções. A verdadeira crise é a crise da incompetência... Sem crise não há desafios; sem desafios, a vida é uma rotina, uma lenta agonia. Sem crise não há mérito. É na crise que se aflora o melhor de cada um..."

Ninguém nem nenhuma organização sairá imune deste confinamento.