

A Pandemia do novo Coronavírus e a Gestão de Pessoas na Organização

Rosineia Oliveira dos Santos

olisanta@gmail.com

Universidade Santo Amaro/SP

Mayka Marques Paes de Barros Leal

maykabarros@hotmail.com

UFMT

RESUMO

O presente artigo tem como principal objetivo pesquisar os desafios encontrados na adaptabilidade das pessoas em meio a pandemia do novo coronavírus e como a empresa está gerindo e desenvolvendo essas pessoas para um resultado promissor. Este estudo é realizado por meio da análise de artigos publicados no banco de dados da SCIELO no espaço de tempo (janeiro de 2020 a janeiro de 2021), tomando como base o sistema de busca do Google acadêmico. De acordo com os conhecimentos adquiridos com a leitura destes artigos percebemos que na atualidade a busca pelo desenvolvimento dentro da empresa é primordial para permanecer junto ao quadro de funcionários, percebemos também que com a atual pandemia, as pessoas na organização tiveram que se adaptar as novas roupagens de trabalho e com isso seu comportamento com a empresa também foi alterado. Algumas empresas tiveram seu desempenho tanto de rentabilidade como de desenvolvimento de pessoas acima da média, mesmo com a atual problemática financeira do país. Esse desempenho só é alcançado, quando há investimento pela aprendizagem adulta que é adquirido quando conhecemos o desenvolvimento desta ferramenta, denominada como: fator humano.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Organização. Coronavírus.

The Pandemic of the new Coronavirus and People Management in the Organization

ABSTRACT

This article has as main objective to research the challenges found in the adaptability of people in the midst of the new coronavirus pandemic and how the company is managing and developing these people for a promising result. This study is carried out through the analysis of articles published in the SCIELO database in the space of time (January 2020 to January 2021), based on the Google academic search system. According to the knowledge acquired by reading these articles, we realized that currently the search for development within the company is essential to remain with the staff, we also realized that with the current pandemic, people in the organization had to adapt to the new work clothes and with that his behavior with the company has also been changed. Some companies had their performance of both profitability and development of people above average, even with the country's current financial problem. This performance is only achieved when there is an investment in adult learning that is acquired when we know the development of this tool, called as: human factor.

Keywords: People management. Organization. Coronavirus.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta em sua abordagem os desafios da adaptabilidade em desenvolver pessoas na pandemia do novo coronavírus. A partir de uma ótica de nossa realidade atual, onde podemos observar que apesar da diversidade de conteúdos já explanados, do novo papel das organizações que seria o de - um perfil que acredita na diversidade de ideias, ainda nos deparamos com a falta de resultados, de investimento na aprendizagem e no desenvolvimento profissional dos colaboradores.

Estudos apontam que o interesse do colaborador não foi alterado, está um pouco mais adaptado, ou seja, se tornou mais diretivo em seus objetivos. As necessidades básicas humanas de sobrevivência estão presentes em nosso cotidiano com um olhar diferenciado, um olhar que deseja um pouco mais do que a recompensa financeira através da instituição que ele (a) pertence para suprimento das necessidades de sobrevivência. Esse colaborador (a) deseja se desenvolver e é papel da empresa a busca insistente por esse desenvolvimento, assim como a forma de sua implantação, adaptação e a eficácia que trará para a organização e para o colaborador.

O conteúdo deste artigo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica, analisando os artigos publicados no banco de dados da SCIELO, entre janeiro de 2020 e janeiro 2021 e seu objetivo é apresentar os desafios encontrados em muitas instituições, de como desenvolver as pessoas dentro da organização com a atual pandemia do novo coronavírus.

Em uma época em que os processos de criação e inovação nas organizações são cada vez mais constantes, devemos sempre praticar o uso adequado das ferramentas que podem levar a organização ao sucesso. As organizações são feitas de seres humanos, sendo assim, as organizações são totalmente dependentes deles, por isso a forma que procuramos e utilizamos para atingir o ser humano em prol de benefícios para a empresa é de fundamental importância.

O tema apresentado envolve grandes áreas de estudo que só apresentam sentido se andarem em sintonia. A gestão de pessoas dentro da organização é suma importância, pois por meio desses processos, pode-se descobrir talentos e mais do que isso, desenvolver talentos para que a empresa cresça e se desenvolva. Muitas vezes, a busca por desenvolvimento parece estar muito distante da realidade organizacional e por diversos motivos, um deles, que foi dentro da área de treinamento e desenvolvimento, demonstram que não é só inovar, não é só uma questão de se criar um treinamento diferente, é muito mais do que isso: é conhecer o outro dentro da organização, seus medos, suas vontades enquanto profissional.

Por fim, por meio dos artigos analisados neste recorte de tempo, identificamos que a empresa teve e terá grande dificuldade em implantar técnicas que desenvolva as pessoas na organização, uma das dificuldades é a falta de interação social que grande parte dos colaboradores alegam que não tem mais. Neste sentido, é necessário a criação de uma ferramenta interna para que o crescimento que a empresa obtém com dados financeiros não acarrete em desgaste emocional do funcionário.

2. GESTÃO DE PESSOAS X GESTÃO DE TALENTOS

O perfil das pessoas nas organizações está cada dia mais atento as novas tecnologias e as inovações de mercado. Com a pandemia do novo coronavírus e o crescimento constante de requisitos para as pessoas dentro das empresas o perfil desses colaboradores também foi alterado com grande proporção. Dentro de uma organização, por termos uma grande quantidade de pessoas os interesses estão cada dia mais diferenciados, os colaboradores buscam além do fator financeiro, crescer, aprender e desenvolver-se.

As ferramentas que possuímos nas organizações para esse desempenho elevado de cada trabalhador, requer dele não somente formação inicial, mas um conhecimento amplo e diversificado dos departamentos internos da empresa e também a socialização deste com o meio ambiente em que esta, porém é necessário garantir a sua eficácia e observar se está ocorrendo o desenvolvimento profissional de acordo com o almejado pela empresa.

Quando abordamos a questão do desenvolvimento de pessoas na organização, seja ela, como nomenclatura (gestão de pessoas ou/e gestão de talentos) nos deparamos com uma série de informações, conceitos e práticas que nos levam muito além das ferramentas técnicas utilizadas no mercado atual, deve-se então objetivar para que seja atingido o maior número de colaboradores uma política interna clara para que esses talentos ou pessoas se sintam incorporadas em suas empresas, para que essa também obtenha resultado promissor.

Para Carvalho; Nascimento (2007), o treinar é um processo que auxilia o empregado a adquirir eficiência no seu trabalho presente ou futuro, por meio de hábitos apropriados, ações, habilidades, conhecimentos e atitudes.

As empresas nacionais ainda investem pouco em desenvolvimento dos talentos e das pessoas se comparadas com as multinacionais. Nos Estados Unidos as organizações investem em treinamento por funcionário uma média de 100 horas por ano, enquanto no Brasil o investimento

SANTOS, Rosineia Oliveira. LEAL, Mayka Marques Paes de Barros. A Pandemia do Novo Coronavírus e a Gestão de Pessoas na Organização. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.15, nº 3, p.126-138. TRI IV 2021. ISSN 1980-7031

médio é de 8 horas por ano. A tendência é que com o reaquecimento da economia, após um longo período de recessão por causa da pandemia, as empresas estejam mais confiantes para investir nas pessoas dentro de suas empresas.

Segundo Chiavenato (2009) a educação profissional é a educação institucionalizada ou não, que visa o preparo do homem para a vida profissional, onde a educação, propriamente dita, compreende algumas etapas: formação profissional, desenvolvimento e treinamento. Para Pacheco *et al* (2009, p.19)

(...) principalmente por ser a única metodologia de que as corporações dispunham para preparação e profissionalização de seu pessoal em face da educação formal, que não apresentava soluções às organizações para que estas alcançassem ganhos de escala significativos.

Quando Pacheco *et al* (2009), descreve que essa seria uma única ferramenta que a empresa dispunha para que ela também possa crescer, fica mais evidente que ao investir nos funcionários essa organização ganha em produtividade e também em qualidade de vida. Com o advento da tecnologia e das redes sociais (interação profissional e interação pessoal) desenvolver as pessoas e os talentos no momento que acrescentam valor aos processos e atendam aos objetivos específicos da organização são fundamentais para que os resultados sejam de lucro e competitividade de mercado. Afinal, qual empresa hoje não quer ser a “ a melhor empresa para se trabalhar”?

Se pensarmos em décadas passadas, podemos observar o quanto o papel do treinamento e desenvolvimento de talentos e pessoas na organização se modificou e têm ganhado espaço, tanto que se torna fundamental no setor de Recursos Humanos. Treinamento representava custos, sem percepção de ganhos para a empresa, além da adequação no trabalho.

Para Pacheco *et al* (2009, p. 21) no decorrer das décadas, com o surgimento de novas tecnologias e da globalização, apareceram outras necessidades de desempenho, que incluíam inovação, agilidade e transformação da aprendizagem em vantagem competitiva e que com o surgimento da covid-19, nas empresas, em sua maioria, foi pega de surpresa.

De acordo com site Agencia Brasil (2020) em que entrevista o procurador do Trabalho Paulo Douglas, em que ele afirma “o teletrabalho já vem surgindo como uma tendência, não só no Brasil, mas no mundo. O coronavírus é, na avaliação do procurador, só um fato novo que vai acelerar esse processo. “Mas como toda inovação no mundo do trabalho e nas relações trabalhistas, ele vem acompanhado de fatores positivos e, também, de fatores negativos. O teletrabalho, se bem

implementado, é amplamente vantajoso para as duas partes. Você consegue conciliar qualidade de vida melhor para o trabalhador e existe a possibilidade, inclusive, de ganhos de produtividade”.

E como podemos observar, cada dia mais nossa realidade nos mostra que a sociedade empresarial exige essa produtividade. Uma das abordagens é que o contato físico com o colega de trabalho, neste momento já não é mais possível. No mundo organizacional essa mudança é cada dia mais evidente.

Um dos pontos abordados por Chiavenato (2009) é que o treinamento aplicado para os colaboradores não pode ser feito ao acaso ou simplesmente para zerar carências imediatas, como a pandemia, mas que todo treinamento deve pautar por objetivos claros e explícitos, sendo eles de curto, médio ou longo prazo, sendo os principais:

- 1- Preparar as pessoas para execução imediata das tarefas peculiares á organização por meio da transmissão de informações e desenvolvimento de habilidades;
- 2- Proporcionar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, não apenas em seus cargos atuais, mas também para outras funções para as quais a pessoa pode ser considerada;
- 3- Mudar a atitude das pessoas no sentido de criar um clima mais satisfatório entre as pessoas, aumentar a sua motivação e torna-las mais receptivas às técnicas de supervisão e gerência. (CHIAVENATO, 2009, p.45).

A partir dessa ótica, podemos entender que as perspectivas contemporâneas ainda desejam um pouco mais. E não é raro encontrarmos em algumas culturas um número significativo de profissionais que julgam a organização, responsável pelo seu desenvolvimento. O que para muitos, esse conceito também já mudou.

Pacheco *et al*, (2009, p.38) analisa que a área de gestão de pessoas deve emprenhar-se na quebra desse modelo mental, deve considerar o autodesenvolvimento e atualização constante. Portanto, a Gestão de Pessoas na organização de acordo com Paula;Nogueira (2016) passou por um longo processo de modificação ao longo da história. Com a chegada da Segunda Revolução Industrial, os empresários viram a necessidade de aperfeiçoar os métodos que regulamentavam as relações trabalhistas. Nessa época não havia um controlo fixo, tudo era feito através do bom senso. Os autores (2016) descrevem que toda essa dificuldade não conseguiu parar os processos, as organizações implementaram a área de gestão de pessoas afim de desenvolver os setores alocando cada funcionário em suas tarefas específicas, adquirindo maior produtividade para a organização.

As organizações assim passaram a buscar profissionais pelas suas qualificações e o colaborador era desenvolvido, avaliado e recrutado lá mesmo na empresa. Buscava-se ainda naquele

momento a motivação dos mesmos. Ou seja, passaram a enxergar que nesse processo se teria os melhores profissionais (MELO *et al*, 2012). Entretanto, pela sua definição a palavra talento vem do latim *talentum*, que conforme explica Carmo;Aguiar (2015) talento está relacionado com a aptidão ou a inteligência. Ou seja, no meio empresarial trata-se da capacidade para exercer uma certa ocupação ou para desempenhar uma atividade. O talento tende a estar associado à habilidade inata e à criação, embora também se possa desenvolver com a prática e treino.

O treinamento tem como finalidade aprimorar o desempenho do profissional em uma organização, assim como no desenvolvimento das suas atividades, além de ser um processo que visa aumentar a capacitação e o aperfeiçoamento das habilidades e dos conhecimentos de cada indivíduo na equipe de trabalho. Treinar é ensinar, educar, é mudar a forma de pensar, é fazer com que os indivíduos adquiram novos conhecimentos, é ensiná-los a mudar de atitudes. Ao associar treinamento com educação, o treinamento passa a ser uma forma de educação no trabalho, com o propósito de instruir o indivíduo para o desempenho eficaz e eficiente da atividade a ser executada.

As organizações treinam para ter uma equipe de melhor nível técnico, dispendo de um aumento na produtividade e assim gera melhores resultados, ou seja, considera o treinamento uma estratégia para alavancar o desempenho de cada pessoa ao seu cargo e na execução das suas tarefas específicas e assim desenvolver competências para que elas se tornem mais produtivas, criativas, motivadas e inovadoras, a fim de contribuir para os objetivos organizacionais.¹

Quando falamos de seres humanos e seu processo de desenvolvimento, entendemos que a aprendizagem é constante e fundamental, e o processo de treinamento está ligado à aprendizagem humana.

Para Chiavenato (2009, p. 161) “O conceito de desenvolvimento organizacional, está intimamente ligado aos conceitos de mudança e de capacidade adaptativa da organização à mudança.”. Neste sentido, melhorar os processos avaliativos é fundamental quando temos uma nova proposta de trabalho, se adequar ao novo, mas não esquecer do que já foi aprendido e desenvolvido.

¹ **Treinamento:** necessidade para o desempenho de uma organização. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/Artigo/6894/> Acesso em: 12 mar. 2021.

3. QUEM SÃO OS TALENTOS DA ORGANIZAÇÃO?

Cabe então a pergunta “quem são esses talentos na organização? Com a pandemia do coronavírus, ocorreu grande mudança de cenário e isso trouxe desafios para a área de gestão de recursos humanos, que passou a lidar com estruturas internacionalizadas, mais complexas e ágeis, impactando estrategicamente sua relação com o mercado e com as pessoas. Pesquisas internacionais e nacionais do final da década de 1990 e dos anos 2000 apontaram fortemente que, para se manterem num ambiente de aumento da concorrência global pelo emprego e pela busca por talentos, as organizações teriam que investir em atrair, desenvolver e reter os melhores profissionais (FREITAG; FISHER, 2017). Mas, com a atual pandemia que ocorreu no ano de 2020 e que se prolonga em meados do ano de 2021, pouca alteração, ocorreu no que se pensava nos anos 2000. Além é claro, da tecnologia para realizar o teletrabalho.

Guedes (2002) relaciona três movimentos nos quais certamente contribuíram para que essas mudanças ocorressem, fazendo com que as relações e a dinâmica do mercado de trabalho se estabeleceram sobre novas bases:

- I) o movimento de globalização, processo de internacionalização do capital que se consolida no final do século XX, difundindo padrões hegemônicos de produção, tecnologia, organização e consumo;
- II) o movimento de reestruturação produtiva, que sai de um modelo de produção caracterizado pela rigidez da cadeia produtiva, predominância do emprego assalariado, regulação do Estado e intensa participação dos sindicatos para um modelo mais flexível, caracterizado pelo surgimento de setores de produção, fornecimento e mercados novos e, sobretudo, de inovação comercial, tecnológica e organizacional;
- III) movimento de financeirização, com deslocamento de acumulação de riqueza da esfera produtiva para a financeira.

As medidas de retorno de investimento estão fazendo parte do processo de avaliação cada vez mais, mesmo ainda existindo alguns empresários que ainda apresentam resistência a ideia de promover treinamento não acreditando em um retorno.

Chiavenato (2009, p. 109) relata que:

Algumas empresas chegam a dedicar uma parcela equivalente a 4% do seu faturamento para programa de treinamento, mudança e melhoria organizacional. É muito investimento para ficar sem retorno definido. Logo, esses empresários perceberam que é vantajoso descobrir e investir talentos dentro de sua organização.

Dentre os níveis de mensuração mais utilizados, destaca-se a mensuração de resultados por *Kirkpatrick*, em cinco níveis por Chiavenato (2009):

Nível 1: reação e/ou satisfação e ação planejada. É o nível de reação e/ou satisfação – ou teste do sorriso – e mostra apenas a reação ou satisfação pessoal dos participantes em relação ao programa ou à experiência do treinamento. O primeiro nível se caracteriza pelo foco no programa, no facilitador e sobre como a aplicação do treinamento pode ocorrer na prática. É o nível mais superficial de resultados do treinamento;

Nível 2: aprendizado de novas habilidades. É o nível em que os participantes adquirem novas habilidades e conhecimentos e mudam suas atitudes e comportamentos como resultados do treinamento. É o foco nos participantes e nos mecanismos de aprendizagem. Neste nível, as pessoas constroem novas habilidades que beneficiam a empresa e melhoram seu desempenho individual.

Nível 3: aplicação no trabalho das habilidades aprendidas. Este nível focaliza os participantes no seu trabalho e nos mecanismos para aplicar o que foi aprendido. Neste nível, as pessoas alcançam habilidades de aprendizagem e aplicam-nas ao trabalho e adotam novas atitudes que mudam o comportamento. As mudanças comportamentais podem ser analisadas através de observação em 360° ou nas tendências em pesquisas sobre funcionários. Se não há mudanças comportamentais, o treinamento não está funcionando ou o programa de treinamento não resolveu o problema. Quando o funcionário retorna ao ambiente de trabalho, muitos fatores podem apoiar a mudança comportamental, inclusive o papel do gerente em modelar e criar um clima que apóia a tentativa de um novo comportamento. Ou então, o ambiente de trabalho é hostil a qualquer mudança comportamental. Neste caso, o treinamento não pode ser utilizado na prática.

Nível 4: impacto nos resultados do negócio. Neste nível o treinamento produz um impacto diretamente nos resultados do negócio. O treinamento reduz custos operacionais, aumentam lucros, melhora a qualidade do trabalho, diminui a rotatividade ou acelera o tempo de ciclo de produção. Aqui o foco está na transmissão das habilidades e competências para alcançar resultados que afeta o negócio da empresa na produtividade, qualidade, custos, redução do tempo, serviço ao cliente e clima de trabalho;

Nível 5: retorno sobre o investimento (ROI). É o nível mais profundo, em que o treinamento produz um impacto monetário nos negócios da empresa. Em outros termos, o treinamento traz um retorno financeiro à empresa. Quando o retorno é positivo o treinamento traz lucro, mas quando negativo provoca prejuízo.

O ROI tem muitas conotações, dependendo das percepções e motivações de cada usuário. A necessidade de avaliar o retorno de investimento está relacionada com os custos e benefícios envolvidos nos programas de treinamento.

Por se tratar de uma medida de valor percebido, requer uma abordagem balanceada na medição do aprendizado. Chiavenato (2009) ressalta ainda que indicadores são imprescindíveis para justificar e apoiar programas de treinamento. E é necessário utilizá-los adequadamente para comprovar a sua eficiência e eficácia de maneira clara e objetiva. O retorno do investimento do treinamento deve ser uma demonstração clara e inequívoca do sucesso da intervenção em busca de melhores resultados organizacionais. Somente isso faz com que a cúpula aceite, aprove, adote e reforce os esforços de treinamento. Essa é a linguagem que todo executivo entende.

Neste sentido, o que se percebe é que as pessoas dentro das empresas são seus maiores talentos, cada um em sua complexidade poderá obter o que de melhor a organização pode oferecer e com isso desenvolver-se e treinar-se.

4. CRESCIMENTO DAS EMPRESAS COM A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS

Rodriguez (2009) argumenta que as competências comportamentais exigidas atualmente pelo mercado de trabalho são diferentes das requeridas nas décadas anteriores, pois as tarefas em geral requeriam disciplina, regularidade, assiduidade, previsibilidade, estabilidade, investigação, força bruta, submissão e obediência cega às ordens e quase ou nenhuma interação com pessoas, enquanto características como dinamismo, auto-iniciativa, criatividade e capacidade de comunicação eram vistas com alguma desconfiança. Neste sentido, na atualidade, com o advento da pandemia, houve uma caracterização do trabalho remoto e com isso, as organizações que já estavam em processo de atualização para o novo cenário, ficaram mais fortes, e hoje o quadro é outro, principalmente com a automação das funções, que liberou o ser humano de muitas tarefas, tornando as tecnologias como um diferencial a ser estudado.

Esse colaborador que vivia dentro das empresas e fora dela, com a pandemia passou a ter sua casa, seu escritório ou qualquer outro ambiente fora da empresa, como um local de recomeços, ou seja, as características antes exigidas se tornaram fundamentais para uma rotina em que essas pessoas demonstrem seu potencial, não necessitando de um ambiente empresarial para tal atividade. Percebe-se então uma mudança de paradigma com relação às atribuições desejáveis no que tange à empregabilidade, na medida em que o novo perfil da força de trabalho deve se adequar no intuito de

SANTOS, Rosineia Oliveira. LEAL, Mayka Marques Paes de Barros. A Pandemia do Novo Coronavírus e a Gestão de Pessoas na Organização. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.15, nº 3, p.126-138. TRI IV 2021. ISSN 1980-7031

atender às necessidades geradas pela nova realidade do mercado, entretanto, isso não vem ocorrendo, haja vista o número de vagas ofertadas que ficam em aberto pela falta de qualificação do trabalhador.

De acordo com Angelica Mari e Gabriela Arbex, que escreveram para o site da Forbes no Brasil (2020) desde que surgiram os primeiros indícios da gravidade da pandemia de Covid-19, institutos de pesquisas e organizações internacionais estão tentando calcular os prejuízos econômicos e no mercado de trabalho. Em março de 2020, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) previu que a paralisação da economia poderia exterminar 25 milhões de empregos em todo o mundo.

Com o isolamento social imposto para tentar conter a disseminação do novo coronavírus foram provocadas mudanças na rotina de todas as pessoas. Muitos setores foram altamente impactados – turismo, eventos e o comércio físico são apenas alguns deles. Mas, como em qualquer crise, enquanto alguns perdem, outros ganham.

Uma pesquisa realizada pela SEMrush, companhia norte-americana especializada em marketing digital, analisou o impacto da pandemia no comportamento online das populações para entender quais setores e empresas foram mais e menos afetados. “Muitas empresas foram impactadas negativamente, como o setor aéreo, que é o que mais sofre neste cenário. Mas o resultado das pesquisas mundiais na internet deixa claro que os serviços que ajudam no trabalho em casa e no entretenimento estão se destacando positivamente neste cenário”, afirma Maria Chizhikova Marques, coordenadora de mercado da SEMrush.

Entre os segmentos com maior impacto positivo nos últimos meses está o de plataformas de trabalho remoto. O Zoom, ferramenta de videoconferências e webinars cuja popularidade disparou com o home office e a transferência das aulas para o ambiente virtual, saiu de 10 milhões de usuários em dezembro de 2019 para 200 milhões em março de 2020. Só no dia 1º de abril, mais de 25 milhões de reuniões foram realizadas de maneira online em todo o mundo pela plataforma. Mesmo com as suspeitas levantadas sobre privacidade, as ações da empresa, que valiam US\$ 68 em janeiro de 2020, fecharam no dia 22 de abril de 2020 em US\$ 150,25.

Nesse sentido, os desafios para pessoas, organizações e sociedades diante dos impactos da Covid-19 e de uma pandemia global são inúmeros. Pois, como vimos somente alguns setores conseguiram se manter neste mercado atual e dependendo do ramo de atividade e inovação, alguns setores podem não mais retornar a vida empresarial.

O procurador do Trabalho Paulo Douglas que deu entrevista à Agência Brasil (2020) chamou atenção “que se essa prática for implementada com foco somente em redução de custo e maximização da exploração de horas trabalhadas, o teletrabalho apresenta um lado negativo”. Na recente reforma trabalhista, o regime de teletrabalho, ou trabalho remoto, teve afastado o controle da jornada para quem está nessa modalidade. Segundo Douglas, isso abre espaço para uma maximização da exploração da mão de obra, embora o trabalho ocorra na própria residência do empregado, fora do local de trabalho.

Portanto, com os artigos analisados e outras fontes, identificamos que as empresas do ramo eletrônico, de inovação e as empresas que já estavam prontamente adequadas as tecnologias tiveram êxito em seus processos. Com isso, ocorreu um crescente com relação a novas aptidões de pessoas e busca maior por talentos quer compusessem esse ‘novo normal’ em que as pessoas estão inseridas a mais de 12 meses. Cada vez mais as empresas estão recrutando, treinando e desenvolvendo pessoas para suas empresas que tenham capacidade analítica de raciocínio e também capacidade de relacionamento interpessoal. Estimular para que essas pessoas consigam se tornar talentos dentro da organização é fundamental uma política organizacional que valorize o retorno do investimento que o colaborador aplicara em sua formação profissional. Desta forma, todos saem ganhando.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estamos em uma época onde a busca pelo sucesso nas organizações, é uma constante a cada dia. As empresas de todos os segmentos, buscam mais por esse sucesso e as investidas em trabalhos como capacitação, treinamento e desenvolvimento é chave principal em prol desse ideal. Do outro lado, temos o colaborador, que têm suas necessidades à serem supridas, suas vontades, seus interesses e seus ideais.

Portanto, essas necessidades surgem de ambas as partes, e que essas partes necessitam se complementar. O que se observa pelo caminho, que todos esses investimentos são destinados para as pessoas, que são fundamentais para a organização, ou seja, pela busca de talentos prontos ou lapidados.

O perfil profissional, como se viu no decorrer deste trabalho mudou bastante durante as décadas e com a atual pandemia, isso se torna essencial para uma nova adequação do perfil profissional do futuro. Ao falarmos sobre capacitar, treinar e desenvolver esse talento na organização, não podemos deixar de pensar que também se trata de um assunto cultural que deve

SANTOS, Rosineia Oliveira. LEAL, Mayka Marques Paes de Barros. A Pandemia do Novo Coronavírus e a Gestão de Pessoas na Organização. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.15, nº 3, p.126-138. TRI IV 2021. ISSN 1980-7031

ser tratado a nível organizacional. Ainda existem funcionários que acreditam que a empresa é responsável pelo seu desenvolvimento, como também há empresas que acreditam ser responsáveis pelo desenvolvimento do colaborador.

A eficácia do investimento em pessoas nas organizações, principalmente as da atualidade, precisam ficar atenta as suas raízes: que é o fator humano.

Os artigos analisados, que foram escritos no ano de 2020, na base dados da Scielo, podemos constatar essa informação, de que para obtermos vantagem competitiva em relação as outras empresas, não devemos somente investir em tecnologia e inovação, mas pensar o que poderá ser feito para que essas pessoas permaneçam dentro dos ambientes corporativos, entender que todos os setores, alguns em maior e outros em menor grau, sofreram e sofrem com a pandemia é crucial para criarmos nas pessoas o novo comportamento organizacional que buscamos e com isso desenvolver talentos para que todos saiam ganhando.

REFERÊNCIAS

CARMO, Vanderson Pereira Fiel do; AGUIAR, José Hilton Santos. Desenvolvimento dos talentos nas organizações funcionais como capacitar os talentos nas organizações atuais tão Mutáveis e exigentes. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 04-19.

CARVALHO, A. V; NASCIMENTO, L. P. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**: como incrementar talentos na empresa. 7. ed., ver. atual. São Paulo: Manole, 2009.

FREITAG, Bárbara Beatriz; FISCHER, André Luiz. **Talentos em gestão e gestão de talentos**: Análise da literatura acadêmica e de práticas corporativas. Revista Eletrônica de Administração, v. 23, p. 158-187, 2017.

GANDRA, Alana. **Empresas adotam home-office por conta do coronavírus**: BNDES recomenda aos funcionários quarentena após viagem. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 15 mar. 2021.

GUEDES, S.M.G. **Perfil profissional e mercado de trabalho**: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. Estudos de Psicologia, Natal, p.299-309, jul-dez. 2002.

MARI, Angélica; ARBEX, Gabriela. **FORBES Insider**: SEMrush, Endeavor, Plug and Play, Pulse. 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com.br/forbes-tech/2020/04/pesquisa-revela-os-setores-que-estao-se-dando-bem-na-crise-causada-pela-pandemia/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SANTOS, Rosineia Oliveira. LEAL, Mayka Marques Paes de Barros. A Pandemia do Novo Coronavírus e a Gestão de Pessoas na Organização. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, V.15, nº 3, p.126-138. TRI IV 2021. ISSN 1980-7031

MARQUES, Maria Chizhikova. **Impacto Econômico do Coronavírus: quem ganhou e perdeu com o COVID-19 no mercado.** 2020. Disponível em: <https://pt.semrush.com/blog/impacto-economico-do-coronavirus-quem-ganhou-e-perdeu-com-o-covid-19-no-mercado/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

MELO, F. A. O.; SANTOS, A. R.; HAYASHIDA, M. C. B. P.; MACAHDO, T. F. A. **Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do perfil do Líder.** IX Seget – Simpósio de Excelência em Gestão Tecnologia, 2012.

PACHECO, Luiza *et al.* **Capacitação e desenvolvimento de pessoas.** Rio de Janeiro: FGV, 2009.

PAULA, Vilson Vieira de; NOGUEIRA, Giulia Mendonça de. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização.** (In:). XII Congresso Nacional de Excelência em. 2016.