

PERCEÇÃO DAS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 SOB A ÓTICA DOS COLABORADORES

Raíssa Luchi (1) & Kátia Cyrlene de Araujo Vasconcelos (2)

(1) Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil; luchiraissa@gmail.com

(2) Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil; katiacavasconcelos@gmail.com

Palavras-chave: Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas; Gestão de Pessoas; Pandemia de Covid-19; Escala de Percepção de Políticas e Práticas

Resumo

A crise histórica provocada pela pandemia de Covid-19 trouxe impactos significativos para empresas e colaboradores, trazendo novos desafios para a gestão de pessoas, uma vez que, diante das mudanças nas formas de trabalho, se faz necessário manter o trabalhador especializado e engajado (Hanashiro, Teixeira, & Zaccarelli, 2013; Mishima-Santos, Sticca, & Zerbini, 2020; Zanon, 2020).

Em uma relação de trabalho, além do acordo formal, há o que se pode chamar de contrato psicológico, informal e composto por crenças e convicções do funcionário acerca de seu vínculo com a organização, ou seja, do que admite ser seu conjunto de direitos e deveres, baseado, normalmente, em expectativas deduzidas, referindo-se à subjetividade de percepções nem sempre esclarecidas entre ambas as partes, podendo causar-lhes insatisfação (Rousseau, 1995). No campo de políticas e práticas de gestão de pessoas, considera-se a diferença entre o conjunto implementado pela organização e a forma como os funcionários notam e vivenciam tais práticas, levando a possíveis sentimentos de inequidade (Jesus & Rowe, 2015). Políticas e práticas de recursos humanos são constituídas por recursos e processos, como: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, remuneração e benefícios, avaliação de desempenho, saúde e segurança no trabalho (Marras, 2016).

O artigo tem como objetivo analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa brasileira de tecnologia sobre as políticas e práticas durante a pandemia de Covid-19. Com base nessa concepção, a coleta de dados foi realizada de março a abril de 2021, em uma entrevista com a Gerente de RH e aplicação da versão reduzida e adaptada da Escala de Percepção de Políticas de Gestão de Pessoas (EPPGP) de Demo (2008), com 23 questões. O levantamento foi divulgado aos 346 profissionais, obtendo 52 respostas. Os dados foram analisados por meio da média aritmética obtida através do questionário e da análise de conteúdo da entrevista realizada.

Os resultados indicam que os principais desafios enfrentados pela organização foram a mudança de cultura para o trabalho remoto, a gestão de times e a comunicação. As práticas de gestão de pessoas da empresa se voltaram principalmente para ações de Treinamento e Desenvolvimento, Envolvimento e Condições de Trabalho, com foco na proteção, segurança e saúde mental, bem como, no cuidado e atenção às relações. As percepções dos profissionais sobre as políticas e práticas foram mapeadas e analisadas, e os resultados indicam que, ao confrontar os dados obtidos dos colaboradores e a ótica da Gerente de RH, existem pontos de convergência e outros de discordância.

A política de Treinamento e Desenvolvimento obteve índice de concordância de 3,78, o que representa que os colaboradores são indiferentes às práticas. Isto reflete a necessidade de a empresa rever a comunicação, clareza e objetividade das ações, para que não sejam desperdiçados recursos e esforços. Por outro lado, a assertividade das práticas de Recrutamento e Seleção se destaca com índice de 4,48 de concordância, assim como também apresentaram bons valores de congruência as políticas de Envolvimento e Condições de Trabalho - respectivamente 4,05 e 4,01, demonstrando efetividade das práticas aplicadas pela empresa. Este resultado pode ter se evidenciado pela melhoria e atenção dadas a esses processos, influenciados pela tecnologia como facilitadora e pelo cuidado com os profissionais, sendo coerente aos valores empresariais, realmente praticados. Pode-se interpretar, ainda, que as políticas de Envolvimento e Condições de Trabalho alcançaram maior nível de conformidade entre as percepções pelo próprio impacto da pandemia sobre o emocional das pessoas, destacando a importância dos vínculos e do zelo no contato entre empresa e profissional, conforme o que foi salientado por Amorim, Comini e Fischer (2019), visto a crescente atenção à magnitude psicológica dos trabalhadores.

Por sua vez, as políticas que obtiveram os menores graus na pesquisa foram Remuneração e Avaliação de Desempenho (3,23 e 3,28, respectivamente), demonstrando uma discordância e falta de percepção sobre as mesmas pelos profissionais. Isto exprime um alerta, visto que a Avaliação, de fato, não tem sido praticada e a Remuneração possa ser incluída em pauta para averiguar alternativas e/ou melhorias. Para a política Avaliação de Desempenho, esperava-se baixa concordância visto à paralisação da prática, conforme indica a entrevista pela gerente de RH. Quanto à Remuneração, cabe à empresa atentar-se a este fator, planejando-o de acordo com a realidade e as possibilidades.

Admite-se que os objetivos da pesquisa foram alcançados, mesmo com fatores de limitação, como o número de respondentes do questionário. O estudo contribui para trabalhos sobre percepção, promoção da efetividade de práticas de gestão de pessoas e até mesmo o impacto da Covid-19 sobre as relações de trabalho.