

## Competências para trabalhar remotamente: A pandemia como acelerador da transformação do trabalho

Ana Sousa (Mestrado GDRH ISCAP) and Dora Martins (CEOS.PP, ISCAP e GOVCOPP, University of Aveiro, Portugal)

**Abstract.** Nos últimos anos, tem-se assistido a grandes transformações no contexto de trabalho como resultado de pressões políticas, económicas, sociais e mudanças ideológicas, da globalização e das novas tecnologias (Correia & Passos, 2015; Lord, 2020; Achando, 2020) que têm reconfigurado o mundo do trabalho e desafiado as estruturas tradicionais de emprego (Lord, 2020). Vivemos, portanto, numa Era em plena mutação que obriga as empresas a reposicionarem-se estrategicamente perante o mercado, impondo-lhes um processo constante de readaptação competitiva e também a adoção de práticas de trabalho mais flexíveis (Figueiredo et al., 2021; Martins, 2022). Neste contexto, em que nos confrontamos com uma realidade de crise pandémica, o teletrabalho impõe-se como um novo paradigma da organização do trabalho, sendo que se apresenta como uma alternativa obrigatória para garantir condições de produtividade e de desenvolvimento económico das estruturas empresariais num contexto de grande fragilização (Figueiredo et al., 2021). Tendo em conta este cenário laboral, adaptar as competências e funções dos colaboradores às formas de trabalho pós-pandemia torna-se crucial para construir, com resiliência, um novo modelo operacional de organização do trabalho (Agrawal et al., 2020).

Assim, a gestão de trabalhadores remotos representa um desafio para os gestores, dado que essa gestão se tornou um fator crítico para qualquer organização pois a nova força de trabalho é menos experiente, mais globalizada, altamente virtual e muito diversificada (Nangia & Mohsin, 2020). A sua autonomia e independência exigem a introdução de uma nova geração de técnicas de gestão de recursos humanos pelo que os gestores devem adotar novas formas de motivar e monitorizar os colaboradores. Para tal, torna-se necessário que estes possuam um conjunto de competências que lhes permitam realizar o seu trabalho de forma eficiente.

É neste contexto de trabalho que se torna pertinente explorar quais as competências que ajudam a melhorar a eficácia profissional dos gestores de equipas remotas, tendo sido este o objetivo do presente estudo.

A metodologia utilizada como técnica de recolha de informação envolve uma abordagem qualitativa, utilizando a aplicação de entrevistas escritas a profissionais da área dos Recursos Humanos, integrando estas perguntas abertas e semi-abertas (Quivy & Campenhoudt, 2008; Yin, 2014). Esta entrevista foi disponibilizada online na plataforma Google Forms e partilhada nas redes de contactos das investigadoras. Para este estudo recorreu-se a uma amostra não probabilística, sendo os participantes selecionados de acordo com requisitos previamente definidos de modo a garantir o alcance dos objetivos da investigação (Vinuto, 2014).

No total, foi considerada informação, envolvendo 108 profissionais ligados à área de gestão de recursos humanos. Os resultados obtidos demonstram que a maioria dos profissionais inquiridos (84%) possui as competências necessárias à gestão de colaboradores na modalidade de trabalho remoto, competências essas que passam essencialmente pela comunicação, competências digitais, planeamento e organização, liderança e capacidade de adaptação. Em ambientes de trabalho remoto, os resultados sugerem ainda, que os gestores devem discutir e estabelecer novas diretrizes ou normas de equipa para permitir que todos cheguem a um acordo e entendam como prosseguir. Além disso, as empresas devem permitir que os seus colaboradores tenham tempo para aprender novas ferramentas e competências que os auxiliem no trabalho remoto assim como fornecer-lhes oportunidades educacionais e formações que lhes sejam relevantes para a maior eficácia futura destes trabalhadores.

Esta investigação está, no entanto, condicionada por algumas limitações de estudo que conduziram a pistas de investigação futura que poderão abrir oportunidades de novos contributos para a teoria e para a prática.

**Track:** 11 CiIRH

**Keywords:** Competências, Trabalho remoto, Transformação do trabalho, Gestão de Recursos Humanos, Pandemia Covid-19