

## **JORNAL A TRIBUNA: UM ESTUDO SOBRE O NOVO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL EM PERÍODO DE CRISE SANITÁRIA<sup>1</sup>**

**Aline Cristina dos Santos Rezende<sup>2</sup>**  
**Bruna do Carmo Fernandes<sup>3</sup>**  
**Christopher Marceonilo da Silva Rufino<sup>4</sup>**  
**Nathalia Reis<sup>5</sup>**  
**Vinicius Cabral de Souza<sup>6</sup>**

### **RESUMO**

Este estudo tem o objetivo de analisar as características do colaborador, exigidas pelo mercado de trabalho, pós pandemia Covid-19. Os objetivos específicos serão entender a adaptação, mudanças, o teletrabalho e questões relativas à produtividade. A pesquisa será de caráter exploratório, utilizando metodologia qualitativa, por meio de entrevista semiestruturada, realizada no jornal “A Tribuna”, localizado na cidade de Santos-SP. Trata-se de uma edição integrada à impressão de jornais diários de 1894.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho; Teletrabalho; Pós pandemia.

### **Introdução**

O comportamento social se alterou e continua se modificando em função da nova demanda mundial imposta pela pandemia do novo coronavírus. É neste contexto que emerge essa pesquisa que busca compreender o conceito de comportamento organizacional e observar como, na prática, se dão essas novas demandas. Para tal, este estudo lança luz sobre a empresa A Tribuna e discorre sobre o teletrabalho e medidas impostas pela empresa durante da pandemia da Covid-19.

Considerando que o Comportamento organizacional é o estudo de três fatores determinantes do comportamento das organizações: indivíduos, grupos e estrutura, nos debruçamos sobre a forma de trabalhar o comportamento organizacional não apenas do

---

<sup>1</sup> Artigo desenvolvido nas aulas de Projeto Integrador do curso de Administração no 2º semestre do ano de 2020, sob a orientação da Profa. Ma. Maria Edith de Azevedo Borba de Vasconcelos.

<sup>2</sup> Acadêmica da Faculdade de Ciências Administrativas, Comerciais, Contábeis e Econômicas (FACCE)

<sup>3</sup> Acadêmica da Faculdade de Ciências Administrativas, Comerciais, Contábeis e Econômicas (FACCE)

<sup>4</sup> Acadêmica da Faculdade de Ciências Administrativas, Comerciais, Contábeis e Econômicas (FACCE)

<sup>5</sup> Acadêmica da Faculdade de Ciências Administrativas, Comerciais, Contábeis e Econômicas (FACCE)

<sup>6</sup> Acadêmica da Faculdade de Ciências Administrativas, Comerciais, Contábeis e Econômicas (FACCE)

desenho de um diagnóstico. Além de compreender o comportamento dos indivíduos, é preciso ter claro quais as atitudes que a organização espera e, a partir disso, encontrar pontos de melhoria, comparando os valores esperados pela organização e os praticados pelos indivíduos.

O *home office* ou teletrabalho, como o próprio nome já diz, é o escritório em casa, o trabalho em casa. O momento atual do país fez com que esse modelo se desenvolvesse e muitas empresas adotaram esse método de trabalho como forma de precaução com seus funcionários. Esse método de trabalho está cada vez mais presente no nosso dia a dia, pela flexibilidade que ele fornece para o trabalhador exercer suas funções de onde ele quiser.

O grupo Tribuna tem adotado todas as medidas preventivas listadas pelas autoridades de saúde, inclusive com a inclusão do regime *home office* para boa parte de seus profissionais, em todos os setores em que essa forma é possível.

A metodologia utilizada para obtenção dessas informações pelo grupo foram adquiridas através do site institucional da A Tribuna, sites que se tratavam de comportamento organizacional e sobre teletrabalho. Também utilizamos a ferramenta do “Zoom”, para entrar em contato com uma funcionária da empresa, a Redatora Chefe Arminda Augusto, que disponibilizou um pouco do seu tempo para nos conceder uma entrevista com algumas informações necessárias para o nosso artigo.

## **1. A Tribuna, a história da empresa**

Durante décadas, os jornais santistas foram o principal meio de difusão da produção literária da cidade. Os maiores intelectuais da época, de uma forma ou de outra, fundaram ou participaram ativamente de algum, ou vários, dos jornais de Santos. Contos, poesias, anedotas e romances desfilavam nas páginas dos folhetins, dividindo espaço com notas comerciais e reportagens do dia-a-dia de Santos, do Brasil e do Mundo. Em meio a este turbilhão de conhecimento e criatividade, nascia o jornal santista mais antigo ainda em atividade: A Tribuna.

Sua história começou com a emigração do jornalista maranhense Olímpio Lima, que veio a Santos depois de uma breve passagem por São Paulo, vindo de Belém do Pará, onde iniciara na profissão. Na terra santista, fez amizade com o também nordestino

Manoel Tourinho, então presidente da Câmara Municipal de Santos, em 1894. Incentivado pelo político, Olímpio Lima comprou um semanário chamado “A Tribuninha” e trocou seu nome para Tribuna do Povo. O novo periódico logo se tornaria uma publicação semanal, crítica, noticiosa e literária. Seu primeiro número circulou em 26 de março de 1894, numa segunda-feira. Na abertura do jornal, em negrito, Olímpio publicava nota explicativa com o seguinte texto:

Esta folha não tem ligação com nenhum dos partidos políticos militantes, o que melhor a habilita a julgar a ambos. Suas colunas estão francas a todas as manifestações do pensamento. As artes, as letras e as ciências encontrarão nela uma tribuna livre às suas controvérsias e aos seus ensinamentos. Aceita toda sorte de publicações, desde que o decoro público não seja nelas desodorado. As que tiverem por objetivo o interesse público serão feitas gratuitamente e as de interesse pessoal mediante prévio ajuste. (OLÍMPIO, 1984, online)

Porém, a despeito da qualidade jornalística de Olímpio, o maranhense não tinha habilidade para administração e, assim, passou maus bocados. Também se envolveu em brigas políticas, por defender setores mais humildes da sociedade. Chegou a ser preso, por quatro meses, por não conseguir provar acusação feita contra um bacharel influente da cidade. Também sofreu atentado de morte, alvejado por um tiro quando desembarcava de um trem na SPR. Com tantas encrencas nas costas, Olímpio não conseguiu segurar o jornal e o perdeu. O jornalista acabou falecendo durante uma viagem ao Nordeste, na altura do Rio de Janeiro. Seu corpo foi trazido de volta a Santos, onde foi enterrado no Cemitério do Paquetá, numa das cerimônias mais concorridas da época.

Manoel Nascimento Júnior – Depois de passar pelas mãos de outros interventores, A Tribuna chegaria, no ano de 1909, ao comando do jornalista Manoel Nascimento Júnior, cearense de Arati. A partir daí passou a viver uma grande fase de prosperidade. Nascimento investiu em maquinário, sendo que, em 1912, comprara uma impressora Albert e várias linotipos (máquinas de composição automática), abolindo a feitura manual. Em 1927, já em novo prédio e instalações próprias, que ainda mantém na Rua General Câmara 90-94, adquiriu outro linotipo e a sua primeira rotativa, uma impressora Man, com capacidade para editar jornais de 40 páginas.

Nesse período, o genro de Nascimento, Giusfredo Santini, assumia a superintendência da empresa, dando-lhe nova dimensão. Nascimento Júnior ficou à frente de A Tribuna por 50 anos, falecendo em 29 de maio de 1959. Giusfredo Santini assumiu

a direção da empresa, chamando seu filho, Roberto Mário Santini, para superintendência do jornal.

Após o falecimento de Roberto Mário, em 2007, seus filhos assumiram o comando das empresas do Grupo A Tribuna, que já incluía uma gráfica, duas emissoras de rádio (Tribuna AM e Tribuna FM), uma de televisão (TV Tribuna) e três jornais (A Tribuna, Expresso Popular e Primeira Mão), situação ainda presente.

## 2. Vantagens e desvantagens do *home office*

O termo *Home Office* traduzido significa **escritório em casa**. Na prática, nada mais é que o profissional ter uma estrutura na sua própria residência para realizar suas tarefas de trabalho como se estivesse alocado na empresa.

Contudo, ele ganha variações como, trabalho remoto ou tele trabalho, já que muitos profissionais **optam por muitas vezes trabalharem em outros lugares** como espaços de *coworking*, cafeterias, hotéis, etc. Qualquer lugar que ofereça a tecnologia e espaço necessário para o desempenho de suas funções.

A demanda por esse tipo de trabalho parte de ambos os lados: candidatos buscam empresas que contratam *home office*; e empresas que buscam colaboradores de outras localidades que estejam dispostos a prestarem seus serviços à distância.

Os já adeptos à nova realidade garantem que com organização, disciplina e responsabilidade é possível obter ótimos resultados trabalhando dessa forma.

### 2.1 Vantagens do *home office*:

- Proximidade com a Família

Trabalhando em casa você fica perto das pessoas que mais ama, seja esposa, marido, pai, mãe, filhos ou pets.

- Independência

É basicamente acordar e ir trabalhar tudo no seu tempo, sem precisar se preocupar com trânsito ou transporte público para chegar.

- Redução de Custos

Não gasta dinheiro com transporte ou gasolina, além de não precisar comer na rua.

## *2.2 Desvantagens do home office*

- Perda de Privacidade Pessoal

Por estar muito próximo da família é bom tomar cuidado para isso não se torne um empecilho e te faça perder a concentração. Então escolha um local onde possa ficar sozinho ou que tenha portas, pelo menos.

- Excesso de Carga do Trabalho

Como você não sai de casa para trabalhar pode acabar perdendo a noção do tempo realizando as tarefas de casa e do trabalho. Por isso cuidado com exageros.

- Diminuição de Troca Profissional

Estando apenas você em casa trabalhando não existe aquela troca de experiências que acontece no dia a dia normal dentro da empresa.

## **3. O novo perfil do colaborador**

Para atuarem de modo alinhado com as empresas, os colaboradores que vão aderir a esse regime precisam investir em algumas características.

Uma das principais características de quem pretende colocar em prática o trabalho remoto é a autonomia. O profissional que precisa do aval de um superior para desempenhar as suas funções deve esquecer essa ideia, ou se esforçar para tornar a mudança possível.

É preciso ter autodisciplina para não cair na tentação de procrastinar. Estruturar um ambiente específico destinado ao trabalho remoto e organizar bem a agenda de tarefas são atitudes que ajudam na adaptação. Além disso, o profissional tem que ser comprometido com os resultados que deve entregar à empresa ou aos clientes.

Quem opta pelo home office precisa ser muito organizado e deixar a mesa arrumada, a fim de encontrar facilmente os materiais necessários para desenvolver suas funções. Outro ponto de atenção é a separação entre a vida pessoal e profissional. Elencar prioridades, elaborar agendas diárias, semanais e mensais com os objetivos são exemplos do que deve ser feito para que o trabalho remoto funcione bem para todos.

É preciso saber com clareza quais são os resultados esperados e entender que a gestão do desempenho deve ser um foco a ser perseguido continuamente. Nesse sentido, é importante entender como atuar em equipe, mesmo não estando presente na empresa.

O trabalho remoto exige uma mudança de comportamento e das formas de interagir com as pessoas, para que funcione bem tanto para o empregado quanto para a empresa ou para o cliente que vai atender.

As equipes remotas necessitam do acompanhamento de um líder para que não prejudiquem as operações e o faturamento.

Um canal de comunicação confiável precisa ser estabelecido para atender a equipe nas suas dúvidas e dificuldades. Se não há possibilidade de agendar reuniões presenciais, as videoconferências diárias são a melhor alternativa.

O canal de comunicação estabelecido pode ser utilizado para compartilhar críticas, elogios e sugestões com o time.

Os colaboradores podem passar por um treinamento de adequação ao home office, o que vai facilitar a adaptação dos talentos captados pela empresa.

A avaliação das atividades dos colaboradores em modelo de trabalho remoto requer o uso de um sistema de métricas específico, que contribua para o alinhamento entre a empresa e os profissionais.

Um indicador de desempenho utilizado pelos gestores para fazer o mapeamento de jornada é o horário efetivo de trabalho, que, de acordo com a legislação vigente, deve ser indicado pelo empregador e obedecido pelos funcionários.

Existem ferramentas que facilitam o controle dos processos internos com a aplicação de variadas tecnologias.

Os gestores conseguem gerenciar e monitorar o atendimento ao cliente de modo individual ou coletivo acompanhando a jornada de aquisição de serviços ou produtos. Dessa maneira, conseguem identificar em tempo real se os operadores estão comprometidos em manter a performance de vendas, atender com empatia e solucionar as dificuldades dos consumidores.

Em tempos de transformação digital, o uso de um sistema integrado e de plataformas eficientes é a melhor saída para termos acesso aos dados e aos históricos dos canais de comunicação. Essas soluções permitem o monitoramento de interações e a troca

de informações com agilidade e ainda podem ajudar no desenvolvimento de planos de ação e na criação de estratégias.

#### **4. *Home office* e a pandemia**

Home office chega para ficar, mas exige mais planejamento. A maioria das empresas de todos os setores pretende adotar modelo parcial ou integralmente.

No tabuleiro do que se convencionou chamar de “futuro do trabalho”, a humanidade, mesmo que de forma não homogênea, avançou algumas casas com a chegada da pandemia. Isso porque a doença levou boa parte da força de trabalho mundial a se conectar e a trabalhar de casa. Companhias e profissionais se tornaram mais resilientes e adaptáveis a uma tendência de emprego remoto que enxergávamos como certa para alguns setores e um pouco mais distante para outros, mas que, da noite para o dia, surge como uma possibilidade real em nossas vidas.

Nem todas as profissões podem simplesmente migrar para o formato a distância, mas, para serviços de escritório, feitos em computador, essa foi a alternativa encontrada por diversas empresas e órgãos públicos para manter a produtividade e, ao mesmo tempo, preservar a saúde dos funcionários.

Estudo da empresa de pesquisa Hibou e da plataforma de dados Indico, com 2.400 entrevistados em todo o país, revela que 59,9% dos brasileiros está trabalhando em home office no momento, dos quais 41,6% estão usando ferramentas de videoconferência para isso. O que não quer dizer que a carga de atividades diminuiu; muito pelo contrário! Entre os entrevistados, 25,2% relataram estar trabalhando mais de casa do que antes. De acordo com a pesquisa, 15% dos brasileiros disseram que não conseguirão sobreviver sem faturamento nem por um mês.

Dessa maneira, o home office se torna ainda mais importante tanto para empregados quanto para os patrões, que também precisam manter a produção das firmas a fim de ter rendimentos. Em geral, mesmo nas empresas que adotaram a novidade, determinados indivíduos ainda precisam estar na firma pessoalmente para garantir a continuidade e a viabilidade do trabalho. Colocar parte ou boa parte dos colaboradores para prestar atividades de casa, no entanto, já reduz bastante a aglomeração de pessoas.

Na empresa A tribuna não houve problema de produtividade e procrastinação dos funcionários, pois qualquer acontecimento na região tem que ser registrado, não é um serviço que pode deixar para mais tarde ou para o outro dia. Com isso não houve necessidade de fazer controle de produtividade.

#### 4.1 Período de adaptação

Frente a este contexto, mesmo quem não é fã do formato home office precisa se acostumar. Até para quem tinha vontade de experimentar esse estilo de trabalho, porém, é comum sentir dificuldades num primeiro momento. Torna-se um desafio performar no mesmo ritmo sem colegas para trocar ideia ou um chefe fisicamente presente para guiá-lo. Além disso, é preciso passar a usar estratégias de comunicação à distância ou plataformas até então desconhecidas.

Segundo a redatora chefe Armina Augusto *“Quando começou o decreto do isolamento a partir do dia 23 de março, a empresa não adotou o home office no primeiro dia. Os funcionários ficaram trabalhando presencialmente durante 10 dias e entraram em home office no começo de abril, pois o tempo de durabilidade da pandemia era incerto.”*

E complementa:

*No começo a empresa sofreu dificuldade com a tecnologia, pois os colaboradores não estavam acostumados a fazer entrevistas e reuniões on-line. As reuniões, as entrevistas e os eventos eram todos presenciais em um auditório dentro da empresa que comporta até 100 pessoas. Para alguns funcionários foi um desafio, pois não estavam acostumados, isso levou um mês mais ou menos para todos pudessem se adaptar.*

#### 4.2 Perfil do colaborador pós-pandemia

Todos já devem ter notado que a pandemia do novo coronavírus trouxe grandes transformações e impactos para a nossa sociedade. Desde que os primeiros casos da doença surgiram no Brasil, os hábitos da população têm sido diretamente afetados, já que,



para desacelerar o contágio do vírus, a principal recomendação dos órgãos de saúde é o isolamento social.

Em consequência desse cenário, o mundo empresarial foi obrigado a tomar algumas medidas para manter a produtividade. Surgiu então a necessidade de alterar o modelo de trabalho. A saída mais viável foi optar pelo trabalho remoto, mais conhecido como “home office”, que já se encontrava em ascensão no país.

Em regime de home office, já era de se esperar que uma verdadeira revolução se iniciasse no mercado de trabalho. Várias preocupações vieram à tona após essa medida. Como ficará o mercado de trabalho pós-coronavírus? Quais serão as principais consequências disso? O que a COVID-19 está trazendo de novidades para os profissionais e para as empresas?

As respostas para estas perguntas são complexas e envolvem vários fatores. O primeiro deles é a mudança que a quarentena gerou nos comportamentos das pessoas. O confinamento modificou boa parte dos nossos hábitos, costumes e modos de ser. A partir do momento em que fomos obrigados a viver um isolamento forçado, os nossos padrões comportamentais se transformaram.

Vamos a um exemplo bem didático para exemplificar esse processo. Você trabalha em uma empresa de Tecnologia e Informação e, desde que a pandemia chegou ao Brasil, tem seguido todas as medidas de prevenção. Entre elas, o isolamento social e o trabalho em home office. Ou seja, você praticamente não tem saído de casa.

Passar longas semanas confinado tem permitido que você se redescubra. Você está buscando manter a mente sempre ocupada, colocando em prática várias atividades de lazer, procurando por novos conhecimentos e está convivendo, mesmo que obrigatoriamente, com quem você mora. Por mais que, até agora, você talvez não tenha percebido, todas essas ações estão aguçando o seu autoconhecimento. O período em quarentena está permitindo que você se conheça cada vez melhor. Você está descobrindo e entendendo mais sobre as suas qualidades, defeitos, habilidades, receios e anseios.

Dessa maneira, no momento em que você se auto compreende, você transforma a sua personalidade. Isso significa que, ao se conhecer melhor, as suas maneiras de agir, sentir e pensar, por conseguinte, também mudam. A mudança na sua personalidade, por sua vez, traz mudanças nas suas crenças. Até porque uma está interligada a outra. Quando os seus valores morais e éticos se modificam, logo, as suas opiniões e concepções sobre

o mundo também se alteram. E, uma vez que você muda as suas crenças, você automaticamente muda a sociedade. Por último, ao mudar a sociedade, você também gera mudanças na indústria.

É exatamente esse ciclo de mudanças que o país está vivendo atualmente. O comportamento humano está desencadeando sérios impactos nas relações pessoais e, principalmente, profissionais. Vários estudos e livros de medicina apontam que esse processo é completamente natural. O tempo que as pessoas gastavam no trânsito até o trabalho, agora, se tornou tempo útil. Estamos começando a experimentar um nível de produtividade pessoal de duas a três vezes maior do que antes.

Diante desse cenário, algumas perguntas inevitavelmente surgem. Como as empresas vão lidar com essa mudança geral no comportamento dos trabalhadores? A partir de agora, o que elas vão buscar em um candidato?

Pois bem. Se, antes, os critérios da contratação de profissionais se restringiam à formação acadêmica e experiência técnica, agora, esse método de avaliação não será mais o mesmo. Em uma sociedade super inteligente em que as informações se tornaram mais acessíveis e o aprendizado mais rápido, outras características terão mais ênfase. Na Sociedade 5.0, os candidatos que contarem com maior flexibilidade, autogestão e proatividade terão vantagens na hora de encontrar um emprego. As preocupações vão se voltar muito mais para a forma como essas pessoas trabalham do que para o currículo propriamente dito.

O poder de autodisciplina e a capacidade de autogestão serão grandes diferenciais nessa Sociedade 5.0. Uma pessoa auto gerenciável, que produz sem a presença do chefe ao lado, que cumpre os prazos e que possui responsabilidade o suficiente para entregar excelentes resultados. Esse é o perfil que será requisitado pelo meio empresarial nos próximos meses.

As classes que estavam sendo esquecidas voltarão com tudo nos próximos meses. Autônomos, freelances e empreendedores passarão a ser melhores vistos. Com o futuro se encaminhando para um momento de inovação, as circunstâncias vão exigir um profissional preparado para lidar com um mundo extremamente tecnológico.

Se por um lado existem pessoas preparadas para as novas demandas, por outro muitas não se enquadram nesse novo perfil. Mas isso não é motivo para desespero. Na verdade, é motivo para buscar inovação. Agora, mais do que nunca, existe a necessidade

de mergulhar em novos aprendizados. As prioridades mudaram. É necessário deixar a formação acadêmica em segundo plano e se dedicar a desenvolver novas habilidades.

Nesse período de isolamento social, micro, pequenas e grandes empresas tiveram que intensificar as suas presenças no meio on-line. Foram obrigadas a encontrar soluções digitais para continuar atendendo. Reuniões por vídeo chamadas, conversas por chats, serviço de delivery, vendas por e-commerce e disponibilização de vouchers nunca estiveram tão em alta.

Diante dessa abrupta revolução que o meio empresarial está enfrentando, o segredo realmente é procurar caminhos alternativos para se inserir no novo mercado de trabalho. A requalificação é a palavra-chave para este momento. Especializar-se em áreas diferentes, estudar novos cursos, estimular a criação de novos projetos, trabalhar a capacidade do autocontrole, desenvolver a criatividade e buscar insights. Todas as iniciativas inovadoras são válidas para esse processo de readaptação. Reunir todos os aprendizados que o isolamento social te trouxe é fundamental para descobrir o que você pode criar de novo.

A ideia inicial neste momento é trazer os funcionários para a empresa de volta, no momento possuem praticamente 8 colaboradores trabalhando em Home Office. Não tem nada estabelecido pós-pandemia, até porque, o principal foco é que essa fase acabe. Importante lembrar que lá dentro só houve um caso da covid-19, que foi de uma fotógrafa, bem no início da pandemia.

Essa pandemia ensinou a inserção de ferramentas da tecnologia, onde eles não usavam como antes, então isso deu um salto muito grande, eles puderam ver que é possível fazer muitas coisas e mais coisas, inclusive à inclusão dessas ferramentas que já estavam no mercado e não eram utilizados. Todos esses eventos que eles faziam presencialmente tinha uma quantidade reduzida de pessoas, e essa limitação era o espaço que acomodava o auditório, então quando passou daquele público, não podia entrar mais ninguém, e agora se percebe que dá para fazer no auditório e com transmissão por alguma plataforma online. Portanto as pessoas que ficaram em casa se apropriaram dessas ferramentas, de reunião, edição de vídeo, onde isso poderá ser incrementado na sua rotina.

#### *4.2 Colaboradores*

Planejamento do tempo e organização das prioridades são o ponto crucial para os profissionais, seja no *home office* ou no ambiente corporativo, essas habilidades serão cada vez mais buscadas nos colaboradores, no qual as cobranças não serão mais medidas pelo tempo, mas pelas entregas realizadas. A inteligência emocional, facilidade na adaptação e resiliência, são termos que têm sido bastante discutidos nos últimos anos, e ficará ainda mais em voga.

*“Estas três capacidades se complementam, ajudando a manter o foco, aumentar a produtividade, e ainda evitam que o estresse prejudique a saúde e melhora o relacionamento entre a equipe”*, diz Lira.

Outro ponto é a educação continuada, independentemente da crise, estar sempre se atualizando e estudando é essencial para os profissionais de qualquer área, ainda mais com as mudanças rápidas nos negócios. “A pandemia ajudou na aceleração digital das empresas, por isso é importante que o profissional esteja apto a acompanhar essas transformações e não só em nível técnico, mas aprimorando a já conhecida *soft skills*”, ressalta.

*Na empresa A Tribuna, devido a maior parte dos funcionários começarem a trabalhar em Home Office a produtividade nas tarefas aumentou, por mais que sentem falta daquela hora do cafezinho, ter um diálogo e entre outras coisas, mas o fato das pessoas estarem em casa e não se “distráírem” para ir fumar lá em baixo, pessoas ligando ou até mesmo a pausa para o café, acabaram deixando as pessoas mais focadas, o tempo inteiro trabalhando, e isso parece ser um ganho muito bom, porém eles ainda não conseguem dimensionar, se isso é um ganho 100% positivo.*

#### 4.3 Gestores

Os líderes já vinham passando por mudanças profundas nos últimos anos e a crise veio para contribuir ainda mais com essa transformação. Empatia, confiança e a aproximação com os times são essenciais neste período e continuará na pós-pandemia. A partir daí, o líder conseguirá aprender a delegar as tarefas de forma ainda mais eficiente. *“O primeiro passo é reconhecer a equipe, saber os pontos fortes de cada membro, por isso é tão importante essa aproximação”*, explica o coordenador.

Pró atividade, antecipação de diferentes cenários e uma visão 360 também são requisitos essenciais que aumentarão na pós-pandemia, de acordo com Paulo:

*As mudanças no mercado corporativo estavam cada vez mais rápidas, com a pandemia, as empresas tiveram que antecipar algumas transformações, como a digital, e se reinventaram para não perder mercado. Os líderes que tiveram esse olhar e conseguiram contribuir para uma transformação mais ágil e assertiva se destacarão.*

Colaboradores e gestores precisarão estar abertos e atentos uns aos outros, aprimorando soft skills, ampliando a comunicação para identificar oportunidades e limitações.

*Este é um momento de reflexão, as transformações trazidas com a pandemia estão modificando de forma mais rápidas conceitos e tendências que ainda estava em curso. Mas, conseguir identificar oportunidades e entender as novas necessidades e perfil dos colaboradores será essencial para o desenvolvimento das companhias e dos seus funcionários quando a crise passar, finaliza o acadêmico.*

A relação entre o gestor e o funcionário dentro da empresa se perdeu um pouco, por isso, criaram mais grupos via *WhatsApp*, então hoje quando o gestor precisa dar um comunicado com todos os reportes, como por exemplo, é só chamar no grupo, ou quando precisarem fazer uma reunião, eles utilizam o aplicativo “ZOOM”, porém não é a mesma coisa, como presencialmente. Para o gestor é mais desafiador, é uma novidade, e é assim que eles conseguem provar para eles mesmos, quais são as outras capacidades que eles tem para fazer uma gestão boa diante dessa diversidade, mostrando como manter uma equipe coesa, animada e estimulada, pois, trabalham com a cabeça e a criatividade.

## Referências

BIGARELLI, B; CAMPOS, S. **Home Office chega para ficar, mas exige mais planejamento.** In.: Valor Econômico. Disponível em: <<https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2020/05/25/home-office-chega-para-ficar-mas-exige-mais-planejamento.ghtml>>. Acesso em: 09 set. 2020.

**CIO COM. As habilidades necessárias no mercado de trabalho no pós-pandemia.** Disponível em: <<https://cio.com.br/as-habilidades-necessarias-no-mercado-de-trabalho-no-pos-pandemia/>>. Acesso em: 14 set. 2020.

MEMÓRIA SANTISTA. **Conferentes Da Alfândega de Santos Confundem Cabelo Artificial Como Sendo Cabelo Humano.** Disponível em: <<http://memoriasantista.com.br/?p=509>>. Acesso em: 10 set. 2020.

MUTANT. **Qual é o perfil do profissional para trabalho remoto?** Disponível em: <https://mutant.com.br/blog/qual-e-o-perfil-do-profissional-para-trabalho-remoto/>. Acesso em: 06 set. 2020.

RAMA, Gavi. **O Futuro dos Empregos: O que o mercado espera de você pós-COVID?** Disponível em: <<https://rhpravoce.com.br/posts/o-futuro-dos-empregos-o-que-o-mercado-espera-de-voce-pos-covid>>. Acesso em: 12 set. 2020.

SANTOS, A. L. **Precisa se adaptar ao Home Office durante a pandemia? Descubra como.** In.: Correio Brasiliense. Disponível em: <<https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/04/05/interna-trabalhoeformacao-2019,842584/precisa-se-adaptar-ao-home-office-durante-a-pandemia-descubra-como.shtml>>. Acesso em: 12 set. 2020.