



MODELOS DE TRABALHO E GESTÃO DE PESSOAS: um caso de ensino sobre como os modelos de trabalho híbrido e remoto mudaram a forma de gerir pessoas

Resumo

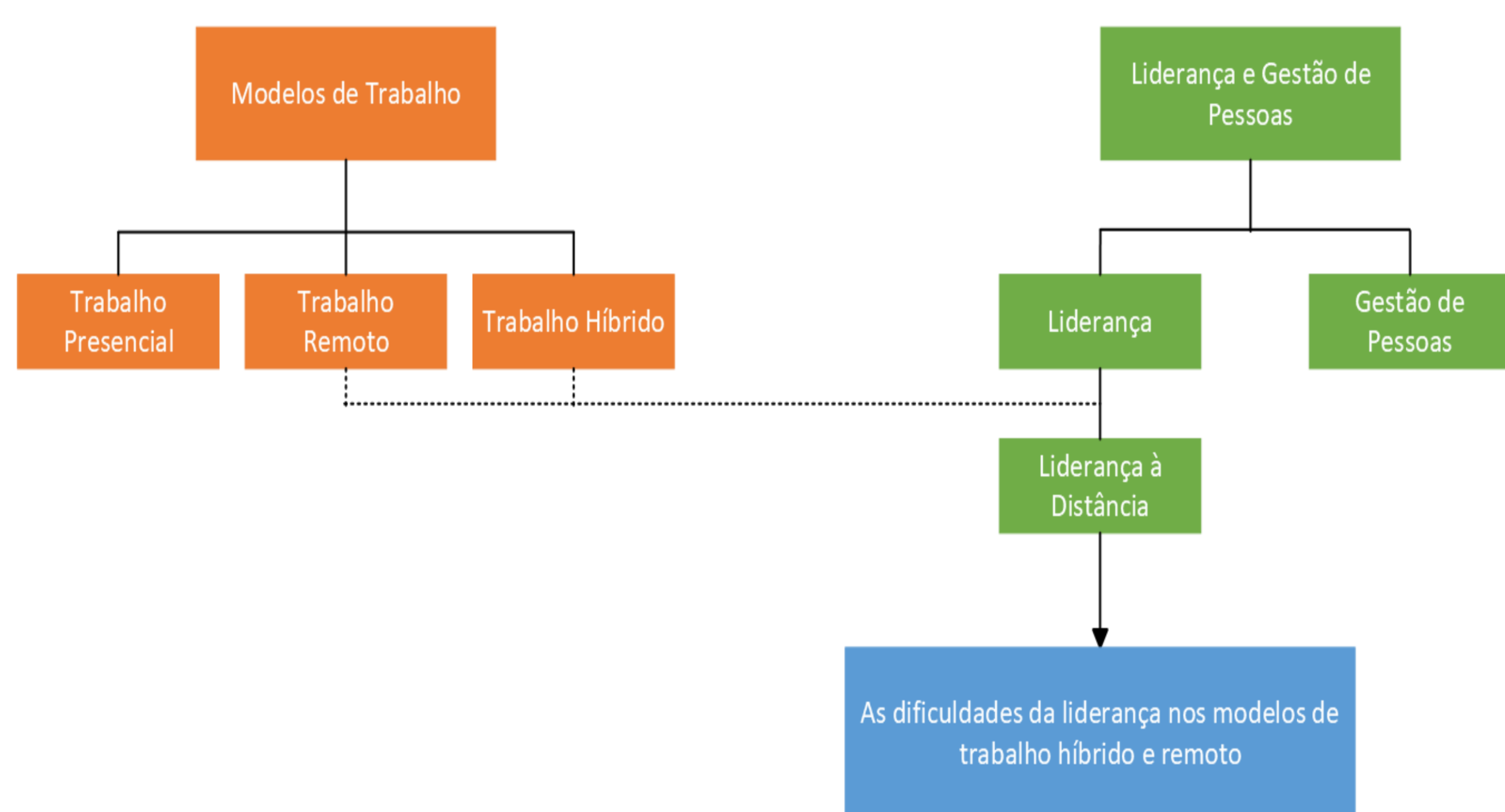
Este caso de ensino analisa os **desafios** de gestão de pessoas em modelos de **trabalho híbrido e remoto**, destacando a aceleração desses modelos **durante a pandemia de COVID-19**. A pesquisa identifica os **principais desafios enfrentados** e ressalta a importância dos gestores estarem cientes desses desafios para garantir uma gestão eficaz. Apesar das dificuldades, a **tendência** é que esses modelos continuem sendo adotados no futuro, devido aos benefícios e oportunidades que oferecem.

Justificativa

Destaca-se a importância de **compreender o impacto dessas mudanças** nos colaboradores e na gestão organizacional. As diferenças nos mecanismos de comunicação, colaboração e liderança são consideráveis, exigindo **abordagens distintas** para garantir a **produtividade e o engajamento** das equipes. O estudo busca **identificar desafios e oportunidades futuras**, contribuindo para o **desenvolvimento de modelos de trabalho** mais justos, equitativos e sustentáveis.

Revisão da Literatura

A revisão da literatura buscou **analisar indicadores** relacionados à **adaptação** do mundo corporativo aos modelos de trabalho híbrido e remoto, revelando um significativo **aumento em comparação ao período pré-pandemia**. Além disso, foram explorados os modelos de **gestão de pessoas** e as **características de liderança** relevantes nesses contextos, conforme a imagem abaixo.



Metodologia

Realizou-se uma **pesquisa qualitativa semiestruturada** em **grupos focais** com profissionais em **cargos de gestão** em **empresas de grande porte**. A pesquisa teve como objetivo compreender os desafios enfrentados pelos colaboradores nos períodos pré e pós-pandemia. Utilizou-se uma **abordagem exploratória descritiva** na coleta e análise dos dados, seguindo a **metodologia de Bardin**.

Análise de Resultados

Os gestores identificam **dores semelhantes**, sendo a falta de **conexão interpessoal** com a equipe e a **responsabilidade pela gestão do bem-estar** dos colaboradores as principais dificuldades. O apoio nessas áreas é fundamental para que os colaboradores possam lidar de forma **equilibrada e saudável** com questões pessoais e profissionais. A pandemia impulsionou **mudanças na gestão de pessoas** e na **comunicação**, com líderes confiando mais em seus liderados e adotando uma abordagem baseada na **confiança e entrega de resultados**. Desafios na gestão do bem-estar foram enfrentados, resultando na adoção de **novas ferramentas** para **melhorar a comunicação** e acompanhamento dos colaboradores.

Pré-pandemia	Pandemia
<ul style="list-style-type: none">• Estilo de gestão bastante tradicional e rígido;• Maior controle das tarefas;• Cobranças de bem-estar altas;• Menor volume de reuniões com a equipe;• Maior estresse com mobilidade até o escritório.	<ul style="list-style-type: none">• Novos mecanismos de gestão e comunicação com o time;• Maior autonomia para a equipe;• Cobranças de bem-estar extremamente altas;• Maior lotação da agenda;• Menos estresse com mobilidade.

Caso de Ensino

Foi desenvolvido um caso de ensino com o objetivo de ajudar estudantes de **gestão de pessoas** a compreender a **liderança remota** e o **impacto dos modelos de trabalho na gestão de equipes**. Ele busca incentivar a reflexão contínua sobre como os modelos de trabalho afetam a gestão de pessoas e como podem influenciar as relações entre equipes e os **mecanismos de liderança**. O caso retrata a história da Fernanda, uma gestora acostumada com o **modelo presencial**, enfrentou **desafios ao se adaptar ao trabalho remoto durante a pandemia**. Ela adotou novos **mecanismos de gestão** para lidar com questões de **produtividade e bem-estar da equipe**, resultando em melhorias significativas. Com a transição para um **modelo de trabalho híbrido**, Fernanda enfrentou insegurança, mas reconheceu a importância de aplicar as lições aprendidas durante a pandemia para **adaptar sua gestão** ao novo cenário.

Conclusão

Durante a pandemia, os gestores enfrentaram desafios ao se **adaptar aos novos modelos de trabalho**. A mudança exigiu **inovação na gestão de pessoas**, acompanhando as tendências emergentes de trabalho. **Os modelos híbrido e remoto** demonstraram benefícios significativos, como **flexibilidade, aumento da produtividade e redução de custos**. Algumas limitações foram identificadas e podem ser abordadas em estudos futuros como o **impacto na saúde mental, produtividade** e a **visão dos colaboradores** sobre os novos modelos de trabalho híbrido e remoto.