

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO – UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM RECURSOS
HUMANOS

BIANCA MARIA DO NASCIMENTO SANTOS
MARIA VITÓRIA SANTANA DA SILVA
MARIANY MENDES DA SILVA

**A ATUAÇÃO DO RECURSOS HUMANOS NA
VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES EM
TEMPOS DE PANDEMIA**

RECIFE/ 2021

BIANCA MARIA DO NASCIMENTO SANTOS
MARIA VITÓRIA SANTANA DA SILVA
MARIANY MENDES DA SILVA

**A ATUAÇÃO DO RECURSOS HUMANOS NA
VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES EM
TEMPOS DE PANDEMIA**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em
Recursos Humanos.

Professor Orientador: Diego Leonel

RECIFE/ 2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

S237a Santos, Bianca Maria do Nascimento

A atuação do recursos humanos na valorização dos colaboradores em tempos de pandemia. / Bianca Maria do Nascimento, Maria Vitória Santana da Silva, Mariany Mendes da Silva. - Recife: O Autor, 2021.

26 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Recursos humanos. 2. Valorizar colaboradores. 3. Clima organizacional. I. Silva, Maria Vitória Santana da. II. Silva, Willamis Matheus Clementino da. III. Silva, Mariany Mendes da. IV. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. V. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos este trabalho a nossos familiares e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, por nos proporcionar chegar até aqui.

Aos professores da UNIBRA, agradecemos por todo o conhecimento, orientação e apoio que nos foi passado.

A todos os nossos familiares e amigos agradecemos por todo o apoio e carinho.

A todos aqueles que estiveram ao nosso lado durante esse período de graduação e de alguma forma contribuíram para esse momento, deixamos aqui a nossa gratidão!

A persistência é o caminho do êxito.

Charles Chaplin

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	12
3 RESULTADOS	13
3.1 A Pandemia do Covid-19	13
3.2 A Gestão em Tempos de Crise.....	14
3.3 Clima Organizacional	15
3.4 Espiritualidade, Motivação e Bem-estar no Ambiente Organizacional.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	24

A ATUAÇÃO DO RECURSOS HUMANOS NA VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES EM TEMPOS DE PANDEMIA

Bianca Maria do Nascimento Santos¹

Maria Vitória Santana da Silva¹

Mariany Mendes da Silva¹

Diego Leonel²

RESUMO

Atualmente as organizações precisaram se reinventar, modificaram seus ambientes de trabalho e quando se aborda a temática sobre a valorização profissional e o seu bem-estar, observa-se que está relacionado aos colaboradores se manterem motivados e dispostos para o desempenho de suas atividades dentro do ambiente de trabalho. Frente ao exposto, o estudo teve como objetivo analisar, tendo como base a literatura, atuação do Recursos Humanos na valorização dos colaboradores em tempos de pandemia, onde foi realizado um estudo do tipo revisão literária. A motivação está diretamente relacionada a valorização do profissional, que se faz presente a partir de determinados comportamentos que são atribuídos ao ambiente organizacional, onde o Clima Organizacional se faz relevante diante de um cenário onde o ambiente sadio, é capaz de motivar as pessoas, atingindo de forma poderosa seus desempenhos e a satisfação do trabalho. Uma instituição que valoriza e investe em seu colaborador possui mais chances de sucesso e destaque do que aquela que desvaloriza o profissional. A valorização profissional promove o envolvimento profissional com as metas e ideais da organização, ou o que essas organizações podem fazer hoje para que isso ocorra no futuro. Frente ao exposto, observa-se que é fundamental que se aplique maior empenho, foco e esforços estratégicos voltados para a temática da valorização dos colaboradores, por parte das organizações em todos os seus ambientes, sendo papel não apenas do Recursos Humanos, mas de todos os seus líderes, em virtude de serem agentes propagadores visando um sucesso maior para as empresas.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Valorizar Colaboradores; Clima Organizacional.

ABSTRACT

Currently, organizations have needed to reinvent themselves, have changed their work environments and when addressing the issue of professional valuation and well-being, it is observed that it is related to employees to remain motivated and willing to perform their activities within the Desktop. Based on the above, the study aimed to analyze, based on the literature, the role of Human Resources in valuing employees in times of pandemic, where a study of the literary review type was carried out. Motivation is

¹ Acadêmicas, do Curso Tecnológico em Recursos Humanos, da UNIBRA.

² Orientador, professor de Recursos Humanos da UNIBRA.

directly related to the valuation of the professional, which is present from certain behaviors that are attributed to the organizational environment, where the Organizational Climate is relevant in a scenario where a healthy environment is able to motivate people, reaching powerfully their performance and job satisfaction. Na institution that values and invests in its collaborator has more chances of success and prominence than one that devalues the professional. Professional valuation promotes professional involvement with the organization's goals and ideals, or what these organizations can do today to make it happen in the future. Based on the above, it is observed that it is essential to apply greater effort, focus and strategic efforts aimed at the theme of valuing employees, by organizations in all their environments, with the role not only of Human Resources, but of all its leaders, by virtue of being propagating agents aiming at greater success for the companies.

Key words: Human Resources; Valuing Collaborators; Organizational Climate.

1. INTRODUÇÃO

Observa-se que há problemas em diversas organizações que estão relacionadas a como se percebe cada funcionário que a compõe. Ainda se tem uma deficiência nas organizações em olhar para os colaboradores como seres de valores e que eles são o maior bem da empresa.

Atualmente as organizações precisaram se reinventar, modificaram seus ambientes de trabalho e precisaram proporcionar um ambiente de segurança em saúde e qualidade para seus profissionais, principalmente diante do contexto da pandemia do Covid-19, sendo assim, os Recursos Humanos (RH) se refez, para promover o a valorização de seus colaboradores, também nesse período. Quando se aborda a temática sobre a valorização profissional e o seu bem-estar, observa-se que está relacionado aos colaboradores se manterem motivados e dispostos para o desempenho de suas atividades dentro do ambiente de trabalho. Nesse contexto, questiona-se sobre “qual a atuação do RH na valorização dos colaboradores em tempos de pandemia?” Pois observa-se que a valorização profissional é capaz de promover ao indivíduo sentir-se mais parte daquela empresa, tendo em vista o alinhamento do colaborador com as políticas, valores, visão e missão da empresa, como também quando não é visto apenas como uma máquina e sim como agente participativo.

O interesse pela temática tem como objetivo tornar as pessoas mais conscientes do que se trata a valorização profissional dentro do ambiente de trabalho, ou seja, torná-las mais conscientes do significado empresarial desta palavra, que possui diversas vertentes, estando atrelada aos valores da organização, a motivação e a espiritualidade, devido a importância em valorizar o colaborador num todo, o qual haja empatia, maior parceria e o principal que é o encontro entre os valores gerais de ambos.

Baseado em pesquisas realizadas sobre a valorização profissional, para se colocar uma maior percepção da importância, pode-se afirmar de uma forma geral que precisa existir uma sintonia entre os objetivos da empresa e expectativas dos colaboradores. Com isso, os líderes possuem um papel fundamental, pois é o RH possui a responsabilidade de orientar eles, sendo sempre a ponte entre a empresa e os colaboradores.

Se a organização valoriza os seus profissionais e proporciona um ambiente satisfatório através de valores da espiritualidade alinhados com o objetivo do todo de maneira ética e transparente, ocorre a valorização do capital humano. Um ambiente onde se cria uma maior identificação organizacional, induzindo de forma positiva as pessoas a desenvolver laços afetivos, segurança emocional e psicológica, laços de confiança, pois o profissional se sente valorizado como ser humano e não apenas como recurso da organização, mas se enxerga com um sentido maior, com um propósito, procurando atuar favoravelmente em prol da organização.

A espiritualidade nas empresas não está relacionada a questão da religião, igreja, dogmas ou ideologias e sim da elevação dos “valores organizacionais”. E quando ela está presente, torna o ambiente de trabalho harmonioso, o clima organizacional positivo e os funcionários se tornam mais satisfeitos e mais encantados por seus trabalhos e pela empresa. Assim se tem como resultado um empenho maior dos colaboradores em suas atribuições, mais parceria entre eles e foco no objetivo que faça a empresa crescer, ajudando assim no progresso e sucesso da organização.

Frente ao exposto, o estudo teve como objetivo analisar, tendo como base a literatura, atuação do Recursos Humanos na valorização dos colaboradores em tempos de pandemia.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Trata-se de um estudo do tipo revisão literária. De acordo com Andrade (2005), metodologia da pesquisa é o conjunto de procedimentos que visam encontrar respostas para a solução dos problemas levantados, mediante o emprego de métodos científicos. Segundo Martins (2004), a fase de constituição dos procedimentos metodológicos do estudo caracteriza a natureza do problema e o tipo de investigação que será desenvolvida.

Assim, a base desse estudo é a pesquisa bibliográfica. Esse tipo de estudo busca o aprofundamento sobre um determinado assunto, não se caracterizando pela repetição do que já foi dito ou escrito sobre determinado assunto, mas busca oportunizar a análise da temática proposta sob novo enfoque ou abordagem chegando a conclusões inovadoras (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Nesse contexto, para o alcance do objetivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, descritiva, por meio de análise documental, visto que possibilita sumarizar as pesquisas e obter conclusões a partir de um tema de interesse. Para a busca e coleta de dados do estudo, definiu-se como palavras-chave: recursos humanos, valorizar colaboradores, clima organizacional.

Os dados obtidos através da pesquisa bibliográfica, serão apresentados sob a forma de textos e o principal propósito do uso dessas ferramentas é auxiliar o pesquisador. Para a realização da análise dos dados desta pesquisa foram utilizados os seguintes recursos: Microsoft Word para interpretação dos dados obtidos através da análise dos estudos selecionados que compuseram as amostras.

O estudo está organizado em capítulos e suas subseções, contemplando a parte introdutória, o delineamento metodológico da pesquisa, seu desenvolvimento teórico onde são apresentados os resultados da pesquisa e, por fim, as considerações finais. O desenvolvimento teórico do estudo foi dividido em 3 subseções, sendo elas: a primeira, “a Pandemia do Covid-19”, a segunda denominada “Clima Organizacional” e a terceira subseção que apresenta “Espiritualidade, Motivação e Bem-estar no ambiente organizacional”.

3 RESULTADOS

3.1. A pandemia do Covid-19

O COVID-19 trata-se de uma patologia provocada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2, tendo sua primeira identificação sido realizada na China, em dezembro de 2019, mas foi em janeiro de 2020, que a Organização Mundial da Saúde (OMS) a declarou como uma Emergência de Saúde Pública e em 11 de março de 2020, como sendo uma pandemia (OLIVEIRA et al., 2020).

No Brasil, o Ministério da Saúde (MS) atuou imediatamente, a partir da detecção dos rumores sobre a doença emergente. Houve mobilização de vários setores do governo e diversas ações foram implementadas, incluindo a elaboração de um plano de contingência. Em 3 de fevereiro de 2020, a infecção humana pelo novo coronavírus foi declarada Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) (SILVA et al., 2020).

De acordo com Aquino et al. (2020) o ainda escasso conhecimento sobre os modos de transmissão, e a inexistência de vacinas e alternativas terapêuticas específicas, tem levado gestores públicos a adotar medidas de saúde pública não farmacológicas, como o distanciamento social visando a redução do ritmo de expansão do vírus, e também com intuito de evitar o esgotamento dos sistemas de saúde, bem como mortes.

A maioria dos países adotaram diversas medidas para frear a transmissão do vírus e reduzir o número de contaminados, segundo Aquino et al. (2020, p.2) Tais medidas incluem:

O isolamento de casos; o incentivo à higienização das mãos, à adoção de etiqueta respiratória e ao uso de máscaras faciais caseiras; e medidas progressivas de distanciamento social, com o fechamento de escolas e universidades, a proibição de eventos de massa e de aglomerações, a restrição de viagens e transportes públicos, a conscientização da população para que permaneça em casa, até a completa proibição da circulação nas ruas, exceto para a compra de alimentos e medicamentos ou a busca de assistência à saúde.

Uma das medidas de distanciamento social do governo brasileiro foi a suspensão das atividades presenciais de escolas e universidades por tempo

indeterminado. Todos os estados e o distrito federal contaram com suspensão parcial ou total das atividades escolares, afetando assim milhões de alunos e professores (COSTA; SANTOS; WASCONCELLOS, 2021).

3.2A gestão em tempos de crise

Para Marques (2015), gerir é, nos nossos dias, fundamentalmente, gerir pessoas. O autor recorda a este propósito o fator chave do sucesso econômico do Japão: a atenção dispensada aos recursos humanos, exemplificando como uma boa gestão de pessoal é condição necessária para o sucesso (MARQUES, 2015).

Atualmente é inquestionável a importância que os recursos humanos assumem na organização e na consecução dos seus objetivos. Assim, a gestão dos recursos humanos assume-se como uma área de extrema importância de entre as quatro áreas principais do management – Gestão Financeira e de Contabilidade, Gestão da Produção, Gestão dos Mercados/Marketing e Gestão de Recursos Humanos (MARQUES, 2015).

A função de recursos humanos é constituída por uma série de atividades entre as quais assume um importante papel o recrutamento e seleção. Esta é uma atividade que permite à organização o restabelecimento dos meios humanos de que necessita e desta forma suprir as carências sobre o quantitativo de recursos humanos que deverá existir na organização, assumindo assim um dos principais momentos da gestão dos recursos humanos (MARQUES, 2015).

Robbins (2005) relata que, lidar com pessoas nas organizações é uma responsabilidade que, atualmente, se reveste de complexidade muito maior do que há poucos anos. A área de Recursos Humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje em dia, parceiras do negócio, e não mais meros recursos empresariais. Esse passou a ser o mais importante desafio interno das empresas, em plena era da informação – uma função estratégica demais para ficar centralizada e monopolizada nas mãos de poucos especialistas, que atuam simplesmente na esfera tática ou operacional.

Ainda conforme Robbins (2005), o profissional de Recursos Humanos deve prover a organização de meios para avaliar as pessoas em todos os sentidos, desde

a sua formação profissional até a coleta de informações que possam lhe dar uma indicação, ainda que parcial, do caráter delas.

Conforme aponta Gil (2006, p. 17): “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Para Marras (2007, p.76),

O papel do gestor de recursos humanos tornou-se estratégico para as organizações, pois passou a assumir sua principal tarefa que é a de abastecer as empresas de talentos e torná-los parte efetiva e indispensável, pois certamente esses talentos são o verdadeiro capital na economia globalizada.

Além disso, ressalta-se que a gestão de recursos humanos valoriza as pessoas como profissionais, diferente da visão anterior, que visava à técnica e o acúmulo de resultados pelos empregados. No mercado globalizado o talento humano merece destaque e suas habilidades e capacidades são desenvolvidas para aprimorar seus resultados (CHIAVENATO, 2007).

Algumas empresas ainda mantêm o foco na alta tecnologia, procurando manter seus colaboradores na empresa oferecendo-lhes bons salários e benefícios, mas a gestão de recursos humanos veio para mudar este cenário e manter o foco direcionando para pessoas, como colaboradores, como humanos no ambiente profissional (MARQUES, 2015).

Para atuar na área de gestão de recursos humanos, o profissional deve ser completo, cuidar do bem estar de todos na empresa, tomar medidas de segurança, planejar, executar, dar ênfase nos objetivos propostos pelas empresas, ser paciente e executar suas funções com ética e responsabilidade. Deve ter conhecimento técnico e saber como aplicar esse conhecimento de modo diferente para cada colaborador ou para cada grupo de colaboradores, que exercem funções diferentes, além de objetivos igualmente importantes para a organização (DUTRA, 2009).

3.3 Clima Organizacional

O Clima Organizacional está relacionado ao ambiente interno das empresas, envolvendo todos os setores, sejam aqueles relacionados aos aspectos de liderança ou colaboradores. O relacionamento interpessoal dentro do contexto das

organizações precisa se fazer de forma saudável, pois somente em um ambiente que promova a valorização de todos aqueles que fazem parte desta (OLIVEIRA et al., 2012).

O clima organizacional diz respeito à percepção coletiva que as pessoas têm com relação ao ambiente de trabalho, através da experiência prática, sobre políticas, estrutura, cultura, normas e valores da organização; é, portanto, sua interpretação e reação, positiva ou negativa, quanto à imagem da organização, sob análise das condições financeiras, políticas, administrativas, e à estrutura organizacional, incluindo diferenças de percepção e visão dos colaboradores. Assim, sugere-se que o clima aponte o grau de satisfação dos colaboradores da organização, relativo aos aspectos culturais ou da realidade organizacional, semelhantes às políticas de RH, gestão, missão, comunicação organizacional, reconhecimento, valorização e identificação com a organização (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014, p.47).

Nesse sentido, as organizações direcionam suas atenções aos colaboradores, visando concretizar sua missão e alcançar os resultados estabelecidos por meio de metas. As percepções sobre o clima organizacional podem influenciar o comprometimento desses profissionais, a satisfação deles no trabalho, reduzindo o absenteísmo e a rotatividade de contratação de pessoal, o que se caracteriza como a consequência do clima (SANTOS et al., 2013)

A partir desse contexto, a motivação está diretamente relacionada a valorização do profissional, que se faz presente a partir de determinados comportamentos que são atribuídos ao ambiente organizacional, onde o Clima Organizacional se faz relevante diante de um cenário onde o ambiente sadio, é capaz de motivar as pessoas, atingindo de forma poderosa seus desempenhos e a satisfação do trabalho (SOUZA, 2014)

Figura 1 – Fatores envolvidos no clima organizacional



Fonte: <https://images.app.goo.gl/7n4vBssVLE4RDJh79>

O colaborador precisa ser valorizado e estar em um ambiente saudável para desempenhar suas atividades laborais sem medo, pois é fundamental que se estabeleça um ambiente livre de represálias, onde o que o profissional é valorizado e seus sentimentos são considerados. Assim, o Clima Organizacional se mostra como fator essencial para a criação de um ambiente que promove a autonomia do profissional e valoriza suas ideias. Com isso, fica evidente que os profissionais passam a buscar cada vez mais se inserir em organizações que valorizam o profissional, sendo possível permitir e captar talentos para atuar na organização (PAULA; QUEIROGA, 2015)

Como o resultado de interação entre o indivíduo o clima organizacional, passa-se a compreender como a motivação também está inserida no contexto de valorizar o profissional, assim, “a motivação remete para o desejo de adotar elevados níveis de esforço com vista a alcançar objetivos organizacionais, sendo que, tais esforços devem conduzir à satisfação de uma necessidade individual.” (SOUZA, 2014)

A comunicação interna e a motivação são fundamentais para o ótimo desenvolvimento organizacional, dinamizando as estruturas e a melhoria dos resultados organizacionais. No sentido de uma avaliação da articulação entre Comunicação Interna e Motivação, salienta-se que a motivação está ligada à comunicação interna. A comunicação interna conduz o conhecimento e os saberes dentro da organização: o Saber-ser – relacionado ao desenvolvimento e melhoramento de atitudes e comportamentos em contexto laboral; o Saber-fazer – dirigido ao progresso de práticas com impacto nos processos e técnicas de trabalho e, o Saber-saber – salientado no enriquecimento de competências e conhecimentos transversais aos desempenhos laborais. Estas funções estão diretamente ligadas à identificação dos colaboradores com a tarefa, à necessidade de estes serem e se sentirem informados e de saberem que a sua tarefa é válida e realçada dentro da organização (ALMEIDA, 2013, p.84)

Uma instituição que valoriza e investe em seu colaborador possui mais chances de sucesso e destaque do que aquela que desvaloriza o profissional, uma vez que quando este se sente valorizado e respeitado, dificilmente deixará a empresa em busca de outra e é nesse processo que se faz a retenção do profissional, ou seja, a sua fidelização. A valorização profissional promove o envolvimento profissional com as metas e ideais da organização, ou o que essas organizações podem fazer hoje para que isso ocorra no futuro (PAULA; QUEIROGA, 2015)

Nesse cenário, estão envolvidas as boas condições de trabalho e os desafios profissionais que despertam o interesse dos colaboradores, que com o tempo, se motivam cada vez mais, buscando novas oportunidades e assim passam a produzir mais. Existem profissionais que se sentem motivados a partir de estímulos como elogios ou salário e cada estímulo, gera uma resposta. Entretanto, chega um determinado momento que esse profissional precisa receber um estímulo diferente para alcançar as metas (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014)

É a partir daí que as empresas criam programas de motivação profissional visando reter e extrair o melhor de seus colaboradores, fazendo com que desta forma estes se comprometam com a empresa de maneira mais íntima e tornem os objetivos comuns da organização os seus próprios objetivos, promovendo a sua valorização, para que não se perca para outras instituições (STEFANO; KOSZALKA; ZAMPIER, 2014)

Figura 2 – Ações para promover um melhor clima organizacional



Fonte: <https://images.app.goo.gl/aNkv4MFpN1d7nLgn6>

3.4 Espiritualidade, Motivação e Bem-estar no Ambiente Organizacional

A espiritualidade, se define como uma tendência humana que costuma buscar um significado para sua vida, não possuindo qualquer relação com religião e crenças, por meio de conceitos que transcendem o tangível e que tenham conexão com algo maior (BURKHARD; MOGGI, 2004).

É fundamental que se diferencie o termo espiritualidade de religiosidade ou das práticas religiosas, uma vez que estes possuem conceitos e se aplicam a contextos diferentes, assim, Pierce (2006, p. 27) afirma que “o primeiro erro ao tentar definir ou entender a espiritualidade é confundi-la com religião ou devoção”.

De acordo com Santarém, (2013) a temática da espiritualidade no contexto das organizações é vista ainda de modo muito superficial, sendo necessário um aprofundamento que ajude a comunidade acadêmica e o ambiente corporativo a compreenderem o que ocorre nas atitudes e no desempenho dos colaboradores quando a gestão apoia as necessidades de nível espiritual deles.

Dentro do contexto organizacional existe uma relação entre trabalho, ideais e qualidade de vida do indivíduo em sua plenitude passou a ser desejado no meio corporativo. Em busca de se estabelecer uma relação mais plena entre os colaboradores e organizações, obtendo melhores resultados, a espiritualidade surge como um componente de resgate do indivíduo, do humano (MANFRON; COSTA, 2015).

Diante do cenário da pandemia de Covid-19, a espiritualidade se aplica a um contexto antropológico, que está inerente a pessoa humana, indo além dos aspectos que envolvem a sua religiosidade. A partir desse conceito, Rego; Cunha, Souto (2007), p. 10) afirmam que “[...] a espiritualidade não requer, necessariamente, a conexão com qualquer tradição religiosa: antes, pode basear-se em valores pessoais e na filosofia de vida”.

A espiritualidade no contexto das organizações, define-se a partir de como ocorre o reconhecimento, feito pela organização e por seus líderes, de que os funcionários possuem uma vida interior que sustenta e é sustentada (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007).

Giacalone e Jurkiewicz (2003), em seu estudo, destacam que a espiritualidade no contexto das organizações está relacionada aos valores das instituições organizacionais, apresentando a partir de uma cultura organizacional, que proporciona uma experiência de excelência aos empregados através dos processos de trabalho, possibilitando um sentido de união com as outras pessoas, de tal forma que lhes proporciona sentimentos de plenitude e alegria.

Ainda, Rego; Cunha; Souto, (2007) destacam que o clima organizacional é formado a partir da espiritualidade, que potencializam o comprometimento afetivo e normativo desses trabalhadores. O estudo destaca também que um instrumento de medida da espiritualidade no ambiente corporativo é realizado a partir das boas propriedades psicométricas, muito embora suas limitações, ajudem a compreender como cada pessoa é sensível à espiritualidade nos ambientes de trabalho.

Zohar; Marshall, (2012) destacam que os valores pessoais de cada colaborador precisam estar alinhados com os da organização para que o indivíduo se mantenha equilibrado e feliz. Se este alinhamento não existir, é comum que os funcionários passem a se tornar insatisfeitos com a corporação, buscando novas oportunidades em outras empresas, fato comum em empresas quando as ideias profissionais de cada indivíduo, não vão de encontro com aqueles promovidos pelas instituições.

Colombini, (2009) relata que se pode considerar que espiritualidade nas organizações pode ser traduzida também como o afloramento do humano que valoriza e dá sentido à sua existência enquanto colaborador. Este indivíduo cria para si uma consciência que remete a sua permanência na organização como parte do significado da sua existência, trazendo a significância do cumprimento de uma missão e o orgulho de fazer parte de um contexto alinhado com os seus propósitos e valores. Onde o trabalho passa a não ser mais percebido como trabalho, ganha um novo significado, sendo este extremamente benéfico para as organizações.

O trabalho nas organizações a partir do conceito de espiritualidade, passa a ser parte de um contexto que vai além das dimensões materiais dando destaque para a necessidade de conexão entre o indivíduo e o ambiente corporativo, através do estímulo pela busca da espiritualidade, destaca um importante componente deste novo cenário organizacional (BURKHARD; MOGGI, 2004).

Costa, (2016) afirma que a espiritualidade estando presente nas relações presentes no ambiente corporativo transmite ao indivíduo segurança emocional e psíquica, satisfação por ser percebido como um ser valoroso do ponto de vista espiritual e, por conseguinte, intelectual.

Segundo Catanante (2012, p. 530), a espiritualidade no trabalho:

É um estado de consciência permanente em querer fazer a diferença, deixar sua marca, propiciar benefícios, prestando um verdadeiro serviço. Assim, vê-se na espiritualidade, dentre outras coisas, saber servir, de modo a conhecer a necessidade do próximo e da organização, bem como a busca em satisfazê-las.

No estudo de Rego; Cunha; Souto (2007), observa-se as diversas dimensões da espiritualidade a qual ela pode ser aplicada no contexto das organizações, dentro do ambiente corporativo, podendo ser:

- No sentido de comunidade na equipe: diz respeito a itens relacionados com o espírito de equipe e a percepção da similaridade entre as pessoas que trabalham juntas, o sentimento de pertencimento, o zelo entre os membros da equipe e o sentimento de propósito comum;
- No alinhamento do indivíduo com os valores da organização: faz referência, principalmente, a compatibilidade dos valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização. Aborda

ainda ao sentimento de que os líderes procuram ser úteis não apenas a organização, mas a sociedade como um todo;

- No sentido de préstimo à comunidade: faz menção à percepção da utilidade do trabalho individual, para o coletivo;

De acordo com Hunter, (2003) uma organização que nutre a espiritualidade não é a que induz as pessoas a adotarem determinadas crenças ou práticas religiosas. A espiritualidade diz respeito ao fato de os colaboradores serem entidades com necessidade espirituais que estão relacionadas ao desejo de serem únicos, de estarem em união com algo superior a si próprio, de serem úteis, de compreenderem e serem compreendidos e de poderem experimentar um sentido de propósito e de significado no trabalho.

Conforme salientam Burkhard e Moggi (2004, p.57):

Se quisermos obter sucesso nos negócios em todos os sentidos (produtividade, qualidade, rentabilidade, imagem da empresa, entre outros) é no ser humano que devemos investir porque ele é a origem de todo o processo de transformação, desde o mais simples operário até o presidente da empresa. Cada um, no seu nível, contribui com a sua essência para dar vida a uma identidade que é maior do que eles sozinhos: a empresa. Se obtivermos a excelência das pessoas, a excelência empresarial será consequência.

Pierce, (2006) aponta que as organizações que buscam ser reconhecidas como uma das melhores empresas para se trabalhar, já estão considerando a espiritualidade, mesmo que não se faça de forma explícita. Ou seja, ao buscarem um ambiente harmônico, feliz, cooperativo, onde os colaboradores tenham orgulho de pertencerem e se sentem felizes em compartilhar um propósito, estão inserindo este contexto da espiritualidade, mesmo que implicitamente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao exposto, de acordo com a literatura estudada, fica evidente que a valorização profissional deve se fazer presente no contexto dos ambientes corporativos cada vez mais, principalmente nos tempos da pandemia, onde existe uma relação direta com a motivação e a espiritualidade, sendo uma temática tratada com certa cautela, uma vez que ao se expor, pode-se confundi-la com religiosidade.

Nesse contexto, observa-se que é fundamental que se aplique maior empenho, foco e esforços estratégicos voltados para a temática da valorização dos colaboradores, por parte das organizações em todos os seus ambientes, sendo papel não apenas do Recursos Humanos, mas de todos os seus líderes, em virtude de serem agentes propagadores visando um sucesso maior para as empresas.

Nota-se que esta não é uma tarefa fácil, pois envolve mudanças profundas que já estão enraizadas, sendo necessário modificações nos ambientes corporativos, que muitas vezes já vêm sendo implementadas e já estão mais avançadas, entretanto, outras organizações ainda estão apenas no início, mas que observam a necessidade de mudança a partir de um olhar que é tendência forte no pós-pandemia.

Conclui-se assim, que a empresa possui uma gestão eficaz, tanto de modo geral, quanto a sua gestão de recursos humanos, de modo que trabalha incessantemente para que o desenvolvimento da empresa possa permitir estabilidade e segurança aos seus colaboradores. Assim, pode-se afirmar que os recursos humanos atuam voltados para que as empresas possam atravessar os momentos de crise sem ser negativamente impactadas pelas suas consequências.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, LAS. A importância da Comunicação Interna para a Motivação dos Colaboradores. Exedra: Revista Científica, n. 8, p. 91-103, 2013.
- ALMEIDA, RF et al. De repente tudo mudou: liderando em tempos de crise. Revista Gestão Organizacional (RGO), v. 14, n. 1, 2021.
- ANDRADE, CEO. Otimização de metodologia para determinação de molibdênio. 2005.
- AQUINO, EML et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. Ciência e saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 25, supl. 1, p. 2423-2446, jun. 2020.
- BURKHARD, D.; MOGGI, J. Como integrar liderança e espiritualidade: a visão espiritual das pessoas e das organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004
- CATANANTE, B. Espiritualidade no trabalho. In: BOOG, G. G. ; BOOG, M. (Coords.). Manual de Gestão de Pessoas e equipes: Estratégias e Tendências. v. 1. São Paulo: Gente, 2012.
- CÉSAR, LGD; NEVES, LA. Atuação da gestão de pessoas no fortalecimento do comprometimento organizacional pós pandemia: a cultura organizacional como caminho. Revista Valore, v. 5, p. 192-205, 2020.
- CHIAVENATO, I. Administração: teoria, processo e prática. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- COLOMBINI, L. A espiritualidade chega às empresas. Revista Você S.A. Janeiro de 2009.
- COSTA, ICS; SANTOS, IP; WASCONCELLOS, MBO. Estratégias para flexibilização do distanciamento social durante o enfrentamento da Covid-19 na Bahia, 2020. Revista Baiana de Saúde Pública, v. 45, n. Especial_1, p. 168-186, 2021.
- COSTA, Q. Reflexões sobre a espiritualidade nas organizações. 2016.
- DUTRA, J.S. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2009.
- GATTINONI, L. et al. COVID-19 pneumonia: different respiratory treatments for different phenotypes? Intensive Care Medicine, v. 46, n. 6, p. 1099–1102, 2020.
- GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Eds). Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance. M.E. Sharpe, 2003.
- GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. (Eds). Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance. M.E. Sharpe, 2003.
- GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais. 1ª ed. São Paulo, Atlas, 2006.

HUNTER, J. O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

MANFRON, R.; COSTA D. A espiritualidade como diferencial competitivo para as organizações. 2015.

MARCONI, MA; LAKATOS, EM. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed.-São Paulo: Atlas, 2011.

MARQUES, JR. O que é Plano de Carreira. 2015. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/rh-e-gestao-de-pessoas/o-que-e-plano-de-carreira/>. Acesso em: outubro 2021.

MARRAS, JP. Administração de recursos humanos. São Paulo: Futura, 2007.

MARTINS, HHT. Metodologia qualitativa de pesquisa. Educação e pesquisa, v. 30, p. 289-300, 2004.

MARTINS, MCF et al. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. Revista Psicologia: organizações e trabalho, v. 4, n. 1, p. 37-60, 2014.

MINAYO, M. C. S. (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, D et al. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012.

OLIVEIRA, LJ et al. Influências Ocasionadas Pelo Clima Organizacional De Uma Empresa No Momento Da Crise De Pandemia. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas, v. 5, n. 02, p. 30-46, 2020.

OLIVEIRA, WK et al. Como o Brasil pode deter a COVID-19? Epidemiologia e Serviços de Saúde, v. 29, p. e2020044, 2020.

OMS. Prevenção e controle de infecções (PCI) causadas pelo novo coronavírus (COVID-19). Organização Mundial da Saúde. 2020.

PAULA, APV; QUEIROGA, F. Satisfação no trabalho e clima organizacional: a relação com autoavaliações de desempenho. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 15, n. 4, p. 362-373, 2015.

PIERCE, G. F. A. Espiritualidade no trabalho. Campinas: Versus, 2006.

PREDIGER, LT. O perfil dos profissionais de Recursos Humanos em tempo de crise. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso.

REGO, A, SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. En ANPAD 2006. 30º Encontro da ANPAD, Salvador/BA, 23 a 27 set. 2006

REGO, A; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. RAE Eletrônico, São Paulo, v.6, n.2, Art. 12, jul./dez. 2007.

REIS, HCS; POLEZI, DF. RECURSOS HUMANOS A GESTÃO DE RH E A CRISE ECONÔMICA. 2016.

REPULA, A; SILVA, EM; MOTTA, MCAL. O Papel Da Administração de Recursos Humanos Diante Das Crises. TCC's Administração, 2020.

ROBBINS SP. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SANTARÉM, R. Espiritualidade corporativa: vencendo a barreira física. 2013.

SANTOS, JN et al. Relação entre clima organizacional, percepção de mudança organizacional e satisfação do cliente. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 29, n. 1, p. 31-39, 2013.

SILVA, ACR et al. Covid-19, o novo coronavírus: um alerta emergencial para as principais estratégias de prevenção da saúde pública. Scire Salutis, v. 10, n. 2, p. 2634, 2020.

SOARES, JJ; SOUZA, MMM. Diagnóstico na área de Recursos Humanos e clima organizacional. Diálogos Interdisciplinares, v. 3, n. 2, p. 49-70, 2014.

SOUZA, TA. A importância do clima organizacional. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v. 13, n. 1, p. 315-329, 2014.

STEFANO, SR; KOSZALKA, JA; ZAMPIER, MA. Clima organizacional: elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma Instituição de Ensino Superior Paranaense. Gestão & Regionalidade, v. 30, n. 88, 2014.

THOMAS, KW. - A verdadeira motivação, 2010.

VASCONCELOS, A. F. Espiritualidade no ambiente de trabalho. São Paulo: Atlas, 2008.

ZOHAR, D.; MARSHALL, I. Inteligência espiritual: aprenda a desenvolver a inteligência que faz a diferença. Rio de Janeiro: Viva Livros, 2012