



Pensata

Aspectos da Cultura Organizacional no Período Pós-Epidemia

Recebido: 01/02/2023 | Revisado: 05/02/2023 | Aceito: 21/02/2023 | Publicado: 21/02/2023

Irapuan Glória Júnior

Fatec Santana de Parnaíba

<https://orcid.org/0000-0003-2973-3470>

ijunior@ndsgn.com.br

1. Introdução

Em 2014 quando foi publicado um artigo a respeito dos novos paradigmas do trabalho remoto nas empresas (Duarte & Glória Júnior, 2012), em que os aspectos do distanciamento entre os membros da equipe com a empresa poderiam ocasionar problemas na questão de desempenho, na época não se imaginava um distanciamento total e por tanto tempo como o que foi presenciado nos últimos anos.

É notório que a pandemia, decorrente da COVID-19 (C19), causou mudanças no Brasil e no mundo em seus quase dois anos de *lockdown* (Freitas et al., 2020), transformaram o cotidiano das pessoas e mudaram a cultura organizacional nas empresas, que é aquela que rege o comportamento dos funcionários na organização (Hofstede, 2011).

A partir do ano de 2020 foi possível identificar diversos estudos a respeito das publicações a respeito da C19 na academia científica, ao realizar uma busca no *Google Scholar* (Google, 2022) o resultado supera os 13.700 artigos. Alheio a qualquer juízo de valor, as pesquisas realizadas versaram sobre a origem (Oliveira & Morais, 2020), tratamentos (Lin & Hung, 2020), conceitos a respeito da política (Soares et al., 2021) e o



comportamento dos indivíduos (Oliveira & Morais, 2020) e das empresas (Steffen Neto & Glória Júnior, 2021) durante o *lockdown*.

Nestes últimos meses foi possível conversar com 10 *Chief Executive Officers* de empresas de tecnologia, todos de São Paulo, em que ao ser questionado sobre esse tipo de trabalho, responderam ser uma opção que fazia parte do cotidiano e que continuará em diversos cargos. Alguns comentaram sobre ter um sistema híbrido, com o profissional indo até a empresa uma vez por semana para uma reunião e os outros dias no formato remoto.

Diante desse cenário, se antes o trabalho *HomeOffice* era tido como uma forma do profissional não produzir, hoje as empresas possuem uma visão bem diferente e estão abertas a essa nova forma de trabalho.

O movimento de mudança de comportamento está em curso e se ajustando aos novos tempos. A vertente de totalmente remoto é uma opção viável em diversos cargos, sobretudo aqueles que estão relacionados diretamente com a tecnologia. Outros poderão permanecer no sistema híbrido, com alguns dias em casa e outros na empresa. Alguns outros voltarão ao sistema presencial, como por exemplo, aqueles relacionados a venda direta no varejo.

Não obstante ao pouco tempo decorrido do final do *lockdown*, é plausível que pesquisas venham a tentar decifrar quais serão os impactos que essa nova cultura organizacional está sendo erguida, calcada no trabalho totalmente remoto e o híbrido.

É possível conjecturar, com base nos artigos de trabalho remoto, que deve haver menos empatia com os colegas de trabalho, menor comprometimento com a empresa devido à distância e laços frágeis entre colegas de equipe.

A sombra de uma nova onda pandêmica estará sempre pairando na sociedade e cabe aos gestores se adaptarem e tomarem atitudes para manter as equipes coesas e produtivas, de forma presencial ou remota, e a academia de estudar esses novos cenários.



A reflexão que deve ser feita é aquela que diz respeito a quais as mudanças que as culturas organizacionais tiveram e que, certamente, não serão iguais ao período de pré-pandemia.

Referencial Bibliográfico

- Duarte, E. M., & Glória Júnior, I. (2012). *O Novo Paradigma da Gestão de Equipes Virtuais em Projetos de Fábrica de Software*. SINGEP.
- Freitas, A. R. R., Napimoga, M., & Donalisio, M. R. (2020). Análise da gravidade da pandemia de Covid-19. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 29(2). <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000200008>
- Google. (2022). *Google Scholar*. Google Acadêmico. <http://scholar.google.com.br>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 2307–0919.
- Lin, L.-W., & Hung, T.-Y. (2020). Swivel-HEPA-ETT (SHE) bougie and HEPA-ETT (HE) methods for safe intubation while managing patients with COVID-19. *Emergency Medicine Journal*, emermed-2020-209625. <https://doi.org/10.1136/emered-2020-209625>
- Oliveira, E. de S., & Morais, A. C. L. N. de. (2020). COVID-19: Uma pandemia que alerta à população. *InterAmerican Journal of Medicine and Health*, 3, 1–7. <https://doi.org/10.31005/iajmh.v3i0.80>
- Soares, F. B., Recuero, R., Volcan, T., Fagundes, G., & Sodré, G. (2021). Desinformação sobre o Covid-19 no WhatsApp: A pandemia enquadrada como debate político. *Ciência da Informação em Revista*, 8(1), 74–94.
- Steffen Neto, F., & Glória Júnior, I. (2021). Os Impactos da Pandemia do COVID 19 nos Projetos de TI em uma Empresa do Terceiro Setor. *Journal of Technology & Information (JTnI)*, 1(1).

O texto desta pensata não reflete necessariamente o posicionamento do *Journal of Technology & Information*



Journal of Technology & Information



Pesquisador e professor universitário. Possui formação em tecnologia da informação, mestre em gestão de projetos de TI e doutor e pós-doutor em Engenharia da Produção. É coordenador do curso de Segurança da Informação na Fatec Santana de Parnaíba. Atua como gerente de projetos na NDSGN Tecnologia & Informação em projetos relacionados a TI. Prestou serviços como analista sênior nas empresas BCN/Bradesco, *Boehringer Ingelheim Pharma*, Carrefour e TV Cidade (NET). Coordenou equipes de trabalho na Vivo (Telefônica), na Chiptek e em diversas empresas. Possui mais de 25 anos de experiência.

<http://lattes.cnpq.br/4001571055313294>