Implicações da Covid-19 na Gestão de Recursos Humanos nas Instituições de Ensino Superior: Caso UniRovuma – Extensão de Lichinga

Verónica Njauala[1]
veronicarabeca@gmail.com

Stiven Manuel[2]
smanuel@ucm.ac.mz

RESUMO

O estudo versa sobre as implicações da pandemia da Covid-19 na Gestão do pessoal nas Instituições de Ensino Superior, com objectivo de analisar as suas implicações no processo de gestão do pessoal na UniRovuma – Extensão de Lichinga. Para fazer face a crescente propagação da pandemia do COVID-19 e limitar o seu alastramento na sociedade moçambicana, a 30 de Março do ano em curso, o Governo de Moçambique decretou o estado de emergência através do Decreto presidencial n° 11/2020, tendo seguidamente decretado um conjunto de medidas a serem adoptadas no contexto do estado de emergência para um prazo de 30 dias em 30 dias, até ao presente estado de Calamidade Pública. Metodologicamente, recorremos por um estudo de caso, com enfoque qualitativo, subsidiado por uma pesquisa bibliográfica; usando a análise documental e questionários como técnicas de recolha de dados, que de certo modo, nos auxiliaram qualitativamente na análise e interpretação dos resultados. Neste artigo, recorremos à obras já existentes que debatem em torno do tema em análise. Os resultados evidenciam que, as principais estratégias foram diminuídas as jornadas de trabalho dos funcionários, sendo que cada funcionário tinha direito de quinze dias de descanso, garantindo instrumentos de prevenção na entrada da instituição, pelo que de certa forma também foram criadas condições para os sectores, em termos de higienização, atribuição de dias de descanso, promovendo isolamento dos trabalhadores Portanto, com paralisarão das aulas, houve implicações na produtividade da organização, sendo que vários docentes não estiveram a trabalhar em 100%. As jornadas de trabalho diminuíram, logo, isso impactou na produtividade organizacional. E constituem como principais desafios na gestão de recursos humanos nesta instituição: garantir menor fluxo de funcionários nas instalações e articular a gestão de pessoal docente de acordo com as turmas, que passaram a ter mais blocos de aulas presenciais (Bloco A e Bloco B) e o uso das plataformas digitais.

Palavras-chaves: Implicações, Gestão, Recursos Humanos e Ensino Superior.

[1] Assistente Estagiária na UNIROVUMA – Extensão de Lichinga.
[2] Assistente Universitário na UCM - FAGREFF

I. INTRODUÇÃO

O estudo versa sobre as implicações da pandemia da Covid-19 na Gestão do pessoal nas Instituições de Ensino Superior, com objectivo de analisar as suas implicações no processo de gestão do pessoal na UniRovuma, visando descrever os impactos que esta pandemia proporcional no processo de gestão de recursos humanos, que de certa forma, afectou o processo de ensino e aprendizagem dos estudantes.

Para fazer face a crescente propagação da pandemia do COVID-19 e limitar o seu alastramento na sociedade moçambicana, a 30 de Março do ano em curso, o Governo de Moçambique decretou o estado de emergência através do Decreto presidencial n° 11/2020, tendo seguidamente decretado um conjunto de medidas a serem adoptadas no contexto do estado de emergência para um prazo de 30 dias em 30 dias, até ao presente estado de Calamidade Pública.

Durante a vigência dos estados de emergência em Moçambique, são vários os impactos causados pela pandemia de Covid-19, doença causada pelo vírus. Dentro das empresas, inegavelmente, os maiores ajustes são impostos no Sector Empresarial que devem lidar com o desafio de readaptar o funcionamento das actividades(e gestão do pessoal) com base nos cuidados exigidos face ao cenário colocado.

Neste contexto, pretende-se analisar detalhadamente as reais implicações da pandemia no processo de gestão do pessoal na UniRovuma – Extensão de Niassa, apresentando no entanto, os principais desafios e as oportunidades encontradas pelas empresas para a sua sobrevivência no mercado nacional.

1.1Objectivos da Pesquisa

1.1.1 Objectivo Geral:

- Analisar as implicações da Covid-19 na Gestão de Recursos Humanos na UniRovuma – Extensão de Niassa.

1.1.2 Objectivos Específicos

- Verificar as medidas adoptadas na gestão de recursos humanos face ao Covid-19;
- Identificar as estratégias usadas no processo de gestão do pessoal face ao cenário actual.

- Descrever os desafios e oportunidades criadas pela instituição no processo na gestão dos seus recursos humanos.

1.2 Questões de Pesquisa

- Quais foram as medidas que tomaram após o decreto presidencial face as medidas de prevenção a pandemia da Covid-19?
- Que estratégias foram aplicadas na gestão de recursos humanos face as medidas de prevenção a pandemia da Covid-19?
- Que implicações as medidas de prevenção tiveram no processo de gestão de recursos humanos?
- Quais são os desafios na gestão do pessoal no contexto do novo normal?

1.3 Relevância da Pesquisa

O estudo permite fazer análises do ponto de situação das implicações que a Covid-19 tem proporcionado as instituições de ensino superior em Moçambique, trazendo reflexões e contribuições a comunidade académica e aos gestores empresariais no contexto de gestão estratégica de recursos humanos face ao cenário actual.

1.4Problematização

O mundo hoje, vive um cenário diferente face a pandemia da Covid-19, que de algum modo, obrigou à necessidade de distanciamento social, tivemos que nos adaptar a esta nova realidade.Essa situação trouxe grandes desafios para a gestão de recursos humanos nas empresas.

Os efeitos da pandemia do COVID-19 têm atingido de forma marcante o nível de emprego em Moçambique, derivado dos impactos negativos que geram nas empresas (CTA, 2020). Portanto, como se pode verificar, os impactos da Covid-19, durante os estados de emergência,foram enormes, já que o sector do ensino superior (instituições do ensino superior) se viu obrigado a aplicar novas tecnologias e formatos de trabalho de forma repentina, sem ter tempo para fazer uma transição gradual e planejada da gestão do pessoal docente e não docente, o que de certo modo, culminou com a paralisação das actividades lectivas presenciais.

Neste contexto, procuraremos responder a seguinte questão de partida:

- ***Qual a estratégia usada pela UniRovuma no processo de gestão de recursos humanos face a pandemia da Covid-19?***

II. REVISÃO DA LITERATURA

Na revisão da literatura, apoiamo-nos basicamente da companhia de teóricos cuidadosamente selecionados, focando na gestão de recursos humanos face a pandemia da Covid-19 nas Instituições de Ensino Superior.

2.1 Gestão de Recursos Humanos

Para melhor percebermos a gestão de recursos humanos nas empresas, precisamos entender que,o contexto geral da gestão de pessoal é de que é formado porpessoas e organizações em uma incrível e duradoura interdependência. De um lado, as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando em organizações. E estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar o sucesso. De um lado, o trabalho toma considerável tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para a subsistência e sucesso pessoal. Separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, senão quase impossível, em face da importância e do impacto que provoca nelas (Chiavenato, 2014).

Para Dessley (2003), o processo de treinamento do pessoal, centra-se no ensino de habilidades técnicas, como o treinamento de montadores na soldagem de fios e o treinamento de professores na preparação de aulas. Isto deve estar sempre correlacionado ao treinamento de equipes de trabalho.

Olhando pelo pensamento de Dessley (2003), durante a vigência dos estados de emergências no país, as instituições de ensino superior optaram de forma generalização no treinamento, formação do seu pessoal (recursos humanos) em matéria de plataformas digitais no sentido de responder aos desafios impostos pela pandemia da Covid-19.

2.2 Evolução da Pandemia da Covid-19

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo novo coronavírus recentemente descoberto. Este novo vírus era desconhecido antes da sua eclosão na cidade de Wuhan, China, em Dezembro de 2019, sendo que desde então, tem vindo a afectar o mundo globalmente. Por esta razão, a Organização Mundial da Saúde considerou este vírus como uma pandemia de emergência sanitária global. Até o dia 30 de Julho de 2020, esta pandemia já havia

afectado cerca de 216 países, áreas ou territórios, com mais de 17 Milhões de casos confirmados e 655 mil óbitos registados. Conforme ilustra a Figura abaixo, quase todo o mundo foi afectado por esta pandemia (CAT, 2020).

2.3 Implicações da Covid-19 no Emprego, Trabalho e Facturação

As implicações da Covid-19 no emprego, indicam uma queda do número de trabalhadores (HM), horas trabalhadas *percapita* (HT), Dias trabalhados *percapita* (DT) e volume de negócios em empresas afectadas no II trimestre face ao I trimestre de 2020. Com efeito, os resultados do inquérito indicam que o número total de trabalhadores, avaliados em 3,3 milhões, no II trimestre representou uma redução de 5,9%. O impacto da COVID-19 no emprego foi mais severo em trabalhadores do sexo feminino, ao reduzir 7% face aos homens que reduziram 5,5% no período de análise (INE, 2020).

Com isso, verificou-se também que, na primeira quinzena de Abril, portanto 15 dias após a entrada em vigor do Estado de Emergência, 146 empresas tinham suspendido 3,454 postos de empregos, na base do artigo 123 da Lei de Trabalho em vigor em Moçambique. Até ao final do mês de Abril, portanto, primeiro mês da vigência do Estado de Emergência, o número de empresas que suspenderam postos de empregos subiu para 205, implicando que os postos de emprego suspensos mais do que duplicaram atingindo cercam 7,969. (CTA, 2020).

De facto, a pandemia da Covid-19, teve um impacto significativo face as horas de trabalho, devido ao confinamento (distanciamento social) que foi imposto pelo governo moçambicano durante a vigência dos estados de emergência. Quanto ao pagamento de horas extraordinárias, a UniRovuma foi obrigada a paralisar a facturação de horas-extraordinárias do seu pessoal docente e não docente, de modo a garantir o salario aos seus funcionários. Prejudicando deste modo, face ao cenário da Covid-19 a classe docente a tempo parcial no pagamento, remuneração das horas extras.

III. METODOLOGIA

Em termos metodológicos, o presente estudo, é do tipo estudo de caso, com uma abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica, realizado a partir de um questionário, de cunho teórico e documental, focaliza as concepções dos gestores (Chefe de Recursos Humanos e Chefes de Departamentos Académicos) da UniRovuma, tendo como referência analítico-discursiva os autores e os dispositivos regulamentais desta Unidade Orgânica, que orientam sobre a gestão de recursos humanos.

No estudo de caso, foi fundamental conhecer o que se aprende ao estudar o caso, sendo necessário um estudo da particularidade e da complexidade de um caso singular, o que levou a entender sua atividade dentro de importantes circunstâncias. Para Yin (2005), estudo de caso é uma investigação empírica, um método que abrange tudo – planejamento, técnicas de coleta de dados e análise dos mesmos, entendemos o estudo como uma estratégia de pesquisa relevante no processo de gestão educativa.

Em relação ao Instrumentos de coleta de dados, utilizamos o questionário, que segundo Hairet al. (2005, p.163), "um questionário é um conjunto predeterminado de perguntas criadas para coletar dados dos respondentes. É um instrumento cientificamente desenvolvido para medir características importantes de indivíduos, empresas, eventos e outros fenômenos".

Para Gil (2008, p. 128), ao discorrer sobre o objetivo do questionário enquanto técnica de investigação, esclarece que ele busca "o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc".

A análise dos dados coletados foi realizada por meio da Técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011), por ser considerada por mais adequado para o tipo de estudo proposto, realizado através do tratamento dos resultados, inferência e interpretação, as categorias temáticas foram submetidas a operações de decomposição de cada conteúdo identificado por meio da coleta de dados.

Captadas as temáticas, por meio da análise do material, procedemos à interpretação dos dados, procurando não perder a visão de conjunto, considerando elementos contextuais relevantes e identificando possíveis lacunas, contradições ou avanços. Utilizamos como balizadores de análise, os referenciais teóricos já mencionados.

IV. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Foi realizada uma entrevista com representantes da área de gestão de recursos, dois quais foram dois funcionários. A seguir apresentamos as respostas e respectivas interpretações e triangulações com autores que abordam a temática.

4.1 Medidas Adotadas pela Instituição face ao Covid-19

Os resultados do estudo demostram que depois de termos recebido a informação sobre medidas de prevenção contra covid-19, procurarmos criar mecanismos para garantir menor aglomeração do pessoal, dentro da organização. Neste contexto, o sector de recursos humanos procurou meios para diminuir a aglomeração do pessoal, maior controlo de medidas de higiene e segurança dentro das instalações, em todos departamentos.

4.2 Estratégias Aplicadas na Gestão de Recursos Humanos

Verifica-se que as principais estratégias foram:

- Diminuídas as jornadas de trabalho dos funcionários, sendo que cada funcionário tinha direito de quinze dias de descanso, garantimos instrumentos de prevenção na entrada da instituição
- Criadas condições para os sectores, em termos de higienização, atribuição de dias de descanso, promovendo isolamento dos trabalhadores"

4.3 Implicações das Medidas de Prevenção face ao Covi-d19 na Gestão de Recursos Humanos

Com paralisarão das aulas, logo, houve implicações na produtividade da organização, sendo que vários docentes não estiveram a trabalhar. As jornadas de trabalham diminuíram logo isso impactou na produtividade organizacional.

Facto este, confirmado pelo (INE, 2020), " as implicações da Covid-19 no emprego, indicam uma queda do número de trabalhadores (HM), horas trabalhadas *per capita* (HT), Dias trabalhados *per capita* (DT) e volume de negócios em empresas afectadas no II trimestre face ao I trimestre de 2020".

4.4 Desafios na Instituição na Gestão do Pessoal no Contexto do Novo Normal

- Garantir menor fluxo de funcionários nas instalações, desta forma temos que gerenciar essas situações;

- Articular a gestão de pessoal, dos docentes de acordo com, as turmas, que passaram a ter mais blocos;
- Garantir o cumprimento do calendário académico da unidade orgânica.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para fazer face a crescente propagação da pandemia do COVID-19 e limitar o seu alastramento na sociedade moçambicana, a 30 de Março do ano em curso, o Governo de Moçambique decretou o estado de emergência através do Decreto presidencial n° 11/2020, tendo seguidamente decretado um conjunto de medidas a serem adoptadas no contexto do estado de emergência para um prazo de 30 dias em 30 dias, até ao presente estado de Calamidade Pública. Com relação aos objectivos deste estudo, verificamos que as principais estratégias foram diminuídas as jornadas de trabalho dos funcionários, sendo que cada funcionário tinha direito de quinze dias de descanso, garantimos instrumentos de prevenção na entrada da instituição, pelo que de certa forma também foram criadas condições para os sectores, em termos de higienização, atribuição de dias de descanso, promovendo isolamento dos trabalhadores.

Com a paralisarão das aulas, houve implicações na produtividade da organização, sendo que vários docentes não estiveram a trabalhar. As jornadas de trabalham diminuíram logo isso impactou na produtividade organizacional.

E constituem como principais desafios na gestão de recursos humanos nesta instituição: garantir menor fluxo de funcionários nas instalações e articular a gestão de pessoal docente de acordo com as turmas, que passaram a ter mais blocos de aulas presenciais (Bloco A e Bloco B) e o uso das plataformas digitais.

De facto as implicações da pandemia nas instituições de ensino superior foram em toda a estrutura de gestão, olhando a componente administrativa e pedagógica, e apresentam grandes oportunidades de gestão das actividades presencias em virtual.

Para o futuro, as intuições de ensino superior, deverão de certo modo, adoptar o ensino híbrido (presencial e online) de modo a garantir o cumprimento integral dos planos de actividades académicas e na implementação dos serviços de extensão universitária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bardin, L. (2011) *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (4.ª ed.). São Paulo, Brasil: Manole.

CTA. (2020). *Impacto da Pandemia da Covid-19 no Sector Empresarial e Medidas para a sua Mitigação*. Maputo.

Decreto 12/2020 de 2 de Abril – *Aprova as medidas urgentes de excepção, necessárias, adequadas e proporcionais à situação para prevenir a propagação da pandemia do COVID-19, salvaguardando a vida humana, a saúde pública e assegurando o funcionamento dos serviços*.

Dessler, G. (2003). *Administração de Recursos Humanos*. (2ªed.). São Paulo: Pearson.

Gil, A. C. (2008). *Método e Técnicas de Pesquisa Social (*6ª. ed.) São Paulo: Atlas.

Hair, J. F.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L.; Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados.* Porto Alegre: Bookman.

INE (2020). *Resultados do inquérito sobre o Impacto da COVID-19 nas empresas*. Maputo

Vilelas, J. (2009). *Investigação: o processo de construção de conhecimento*. Lisboa: Edições Silabo.

Yin, R. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos (*3ª. ed.). Porto Alegre: Bookman.