

SEÇÃO REFLEXÕES

CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE NA “PÓS”-PANDEMIA

ORGANIZATIONAL SCENARIOS FOR MANAGING QUALITY OF LIFE AT
WORK AND SUSTAINABILITY IN THE “POST” PANDEMIC

Recebido em: 24.11.2022
Aprovado em: 7.3.2023

Ana Cristina Limongi-França

Mestra em Psicologia, doutora em Administração e livre-docente.

Professora titular sênior do Departamento de Engenharia de Produção da Escola

Politécnica e ex-pró-reitora da Universidade de São Paulo (USP).

Psicóloga organizacional e do trabalho. Autora dos livros Qualidade de vida no trabalho, Psicologia do trabalho, Stress e trabalho, Práticas de recursos humanos e Comportamento organizacional.

E-mail: climongi@usp.br

CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
E SUSTENTABILIDADE NA "PÓS"-PANDEMIA

Edson Miranda Martins

Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo (USP), bacharel em Direito pelo Centro Universitário Padre Anchieta (UniAnchieta), licenciado em Ciências Sociais pela USP, especialista em Administração de Marketing pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), especialista em Planejamento, Implementação e Gestão de Educação a Distância pela Universidade Federal Fluminense (UFF) e especialista em Metodologia do Ensino de Sociologia e Filosofia pela Faculdade Intervale.
E-mail: edsonmiranda.prof@gmail.com

O cenário mundial desde o início de 2019 foi marcado pelo assolamento da pandemia do vírus da Covid-19: mortes, distanciamento social, comunicação síncrona e assíncrona por meio da tecnologia e necessidade de conectividade remota e depois híbrida combinada com as pessoas que atuam presencialmente.

Em termos de gestão da qualidade de vida no trabalho, novas demandas gerenciais, ferramentas e indicadores se tornaram fundamentais na garantia do bem-estar e da sobrevivência de pessoas, equipes e até da própria identidade, da cultura e do clima organizacional. As lideranças tiveram atuação fundamental ao serem tornarem catalisadoras de decisões das novas formas de trabalho remoto, alocação de recursos, equipamentos, cuidados sanitários, enfim combinação imediata e de alta *performance* de *soft skills* e *hard skills*.

Esses tempos e movimentos midiáticos em todos os sentidos, momentos e atores sociais revelaram desigualdades, choques ideológicos, invasão de privacidade, sobreposição do trabalho no ambiente doméstico, ocupação de espaços insólitos como novos escritórios de trabalho: *home office*, *garden office*, *car office*, entre outros.

A definição que desenvolvemos para gestão da qualidade de vida no trabalho é o conjunto das escolhas de condições de vida dentro e no contexto do trabalho, da comunidade e do planeta que visa melhorar o bem-estar e reduzir o mal-estar pessoal e organizacional – aumentaram sua importância na agenda integrada e estratégica de ações, programas e campanhas integrados às políticas locais e globais.

ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA E EDSON MIRANDA MARTINS

Há inúmeras especialidades e áreas de aplicação de produtos, serviços e indicadores de qualidade de vida do ponto de vista gerencial. As mais aplicadas são: saúde ocupacional e segurança do trabalho; fatores ergonômicos; riscos ocupacionais; fatores biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais; protocolos sanitários; atendimentos preventivos; campanhas de saúde mental; segurança psicológica; prevenção de estresse, ansiedade, suicídio, álcool, drogas, assédio, depressão e *burnout*; e controle e tratamento dos transtornos psicossociais. Há também a educação protetiva, como inteligência emocional, contrato psicológico de trabalho e comunicação assertiva, que favorece a convivência saudável, o autoconhecimento e o relacionamento interpessoal.

Trata-se de ações, programas, missão e valores de gestão da qualidade de vida no trabalho que estimulam a busca por felicidade, realização pessoal, adoção de estilo de vida saudável e integrado à produtividade, e práticas de sustentabilidade, como a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), além de espírito empreendedor, propósito e vocação laboral integrado à carreira.

No plano da sustentabilidade, a 27ª Conferência das Partes (COP 27) da Organização das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas reiterou a necessidade de se garantir o cumprimento de metas já estabelecidas para redução da concentração de gases de efeito estufa na atmosfera, projetando a neutralidade de emissões de carbono até 2050. Para que esse objetivo seja atingido, no entanto, é necessário o engajamento de todos os setores da sociedade, especialmente aqueles ligados às cadeias produtivas, em que o conceito de economia circular tem assumido grande importância. Empresas como a Natura passaram a exigir de seus fornecedores de embalagens cartonadas o selo do Forest Stewardship Council (FSC) que atesta a utilização de matérias-primas oriundas de reflorestamentos, contribuindo assim para a redução dos desmatamentos. Grandes fabricantes de alimentos e bebidas também adotaram sistemas de embalagens e utilização de insumos compatíveis com a gestão 4Rs da sustentabilidade, ou seja reduzir, reutilizar, reciclar e recuperar. A gigante Nestlé, por exemplo, eliminou as tampas plásticas de suas embalagens de bebidas lácteas e passou a utilizar selagem termorretrátil, o que resultou em uma redução de 150 toneladas de plástico. Por sua vez, o uso de materiais recicláveis que contribuam

CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS DA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
E SUSTENTABILIDADE NA "PÓS"-PANDEMIA

para a redução das emissões de carbono passa a fazer parte do escopo de aprovação de financiamentos para novos projetos fabris por bancos oficiais de fomento.

Entre os diversos desafios no decisório para os gestores, destacam-se:

- *Pandemia*: Riscos nas atividades remotas, presenciais e híbridas. Hiperconectividade. Protocolos sanitários. Desconhecimento de protocolos psicológicos. Alexitimia (ausência de expressão das emoções), transtornos mentais e dissonância afetiva do dia a dia no trabalho do mosaico de emoções.
- *Pós-modernidade da cultura*: Complexidade da vida organizacional "líquida". Choque de sustentabilidade mundial. Qualidade, excelência, inovação e normatização fortalecem seu papel de normativo, estruturador, de certificação e de acreditação.
- *Fluxo de informações*: Impulsionamento de ações complexas de trocas de informações. Enfrentar o risco como fator decisório. Alta importância da educação de qualidade em todos os níveis. A efetiva presença das políticas públicas locais, nacionais, internacionais e a cooperação entre lideranças de diversos setores da economia
- *Sociedade 5.0*: Sistemas tecnológicos e dados exponenciais com infinitas formas de viabilizar negócios e identidades coletivas em sintonia com as comunidades locais, as pessoas, o planeta e o Universo.

Vive-se, dessa forma, um novo marco gerencial de qualidade de vida com a promessa de: solução de problemas sociais complexos em populações massivas, remotas, inclusão social, justiça e sustentabilidade. Vacinas para as mutações da Covid-19, tolerância e integração das diversas visões de política partidária e credibilidade da prática da pesquisa e ciência no ambiente empresarial. Essa é a parte do resultado efetivo dos impactos causados por todos e por cada um de nós, testemunhas da história em busca da reconstrução de um novo mundo do trabalho.

Na prática, projeta-se o novo cenário de qualidade de vida e sustentabilidade no ambiente gerencial, no contexto da "pós"-pandemia: viver, solidarizar e compartilhar de modo a fortalecer, com o contínuo aperfeiçoamento, a cultura organizacional e criar lideranças e competências essenciais que incluem diversidade, inclusão e condições de

ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA E EDSON MIRANDA MARTINS

trabalho com protocolos e certificações que têm como valores uma vida melhor para o indivíduo, para a comunidade local e para o planeta Terra.

REFERÊNCIAS

- Caetano, R. (2022). BNDES terá contabilidade de carbono em todos os empréstimos no próximo ano. Portal Exame. <https://exame.com/esg/bndes-tera-contabilidade-de-carbono-em-todos-os-emprestimos-no-proximo-ano/>
- Goleman, D. (1996). *Inteligência emocional: A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente*. Objetiva.
- Mastrandonakis, M. F., Ara, A. B., França, A. C. L., Januário, E. D. C., Borges, M. B., Ara, T. S., & Thomaz-de-Lima, A. D. F. (2022). As “soft skills” dos cirurgiões plásticos e suas equipes, em comparação a outras ocupações em ambiente de pandemia Covid-19. *Revista Brasileira de Cirurgia Plástica*, 37(2), 133–142. <https://doi.org/10.5935/2177-1235.2022RBCP0024>