

XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Estratégias administrativas e gerenciais da gestão na implantação de projetos relativos aos cuidados da saúde mental como viés da responsabilidade social e econômica dos indivíduos com a sociedade pós-pandemia.

Maia De Oliveira, Rosa Maria, Maia Lavio De Oliveira, Marcos Antonio, Gamba, Jose, Caricol Iaralham, Luciano y Gomes Siqueira, Luciana.

Cita:

Maia De Oliveira, Rosa Maria, Maia Lavio De Oliveira, Marcos Antonio, Gamba, Jose, Caricol Iaralham, Luciano y Gomes Siqueira, Luciana (2023). *Estratégias administrativas e gerenciais da gestão na implantação de projetos relativos aos cuidados da saúde mental como viés da responsabilidade social e econômica dos indivíduos com a sociedade pós-pandemia*. XV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXX Jornadas de Investigación. XIX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. V Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional V Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-009/857>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ebes/aPt>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

ESTRATÉGIAS ADMINISTRATIVAS E GERENCIAIS DA GESTÃO NA IMPLANTAÇÃO DE PROJETOS RELATIVOS AOS CUIDADOS DA SAÚDE MENTAL COMO VIÉS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL E ECONÔMICA DOS INDIVÍDUOS COM A SOCIEDADE PÓS-PANDEMIA

Maia De Oliveira, Rosa Maria; Maia Lavio De Oliveira, Marcos Antonio; Gamba, Jose; Caricol Iaralham, Luciano; Gomes Siqueira, Luciana
UniFECAF. Taboao da Serra, Brasil.

RESUMEN

A presente pesquisa buscou sistematizar o conceito, a função, a responsabilidade social e econômica privadas em relação a saúde mental das pessoas como requisitos fundamentais a serem trabalhados pós epidemia. Este estudo visou demonstrar a atuação e postura dessas entidades, assim como das políticas criadas e desenvolvidas para atender a população, tendo em vista as estratégias utilizadas pela administração na gestão gerencial dos novos projetos como meios para que haja uma facilidade na socialização das pessoas, empresas e governo diante da pandemia que se alastrou, bem como os avanços tecnológicos e a globalização ajudaram os indivíduos e a própria sociedade, tendo como parâmetro, a realização de parcerias e estratégias com todos os setores da sociedade na busca da permanência do trabalhador a adaptação a esse novo mundo, onde, o normal é o que nos conduziu ao caos e a uma tripla crise do capitalismo e do socialismo evidenciados na crise pandêmica, econômica e principalmente na área da saúde, trazendo à tona, todo um arcabouço de tratativas a respeito do desinteresse governamental em relação aos problemas físicos e mentais, bem como a humanização e atendimento na área hospitalar e na qualificação dos novos profissionais que adentram ao mercado de trabalho.

Palabras clave

Saúde mental - Responsabilidade social - Gestão pública - Desenvolvimento social

ABSTRACT

ADMINISTRATIVE AND MANAGEMENT STRATEGIES OF MANAGEMENT IN THE IMPLEMENTATION OF PROJECTS RELATED TO MENTAL HEALTH CARE AS A BIAS OF THE SOCIAL AND ECONOMIC RESPONSIBILITY OF INDIVIDUALS WITH THE POST-PANDEMIC SOCIETY

This research sought to systematize the concept, function, social and economic responsibility in relation to people's mental

health as fundamental requirements to be worked on after the epidemic. This study aimed to demonstrate the performance and posture of these entities, as well as the policies created and developed to serve the population, in view of the strategies used by the administration in the management of new projects as a means for there to be an ease in the socialization of people, companies and government in the face of the pandemic that has spread, as well as technological advances and globalization have helped individuals and society itself, having as a parameter, the realization of partnerships and strategies with all sectors of society in the search for the permanence of the worker the adaptation to this new world, where, the normal is what led us to chaos and a triple crisis of capitalism and socialism evidenced in the pandemic crisis, economic and especially in the area .

Keywords

Mental health - Social responsibility - Public management - Development social

As primeiras décadas do século XXI, evidenciaram grandes transformações sociais, econômicas, políticas e culturais. A globalização econômica e do mercado, introduziu novos parâmetros em relação ao mundo do trabalho e nas relações entre Estado e sociedade trazendo as inovações tecnológicas, o desenvolvimento dos meios de comunicação, bem como a ampliação de novos direitos do cidadão em relação a suas obrigações. A situação do período de isolamento pela pandemia, trouxe sentimentos de insegurança, ansiedade insônia, inquietação em muitos colaboradores de organizações. Podemos dizer que vivemos uma pandemia de adoecimento mental, ocasionado pelos motivos citados. Os compromissos da vida podem causar altos níveis de estresse, que acabam afetando o estado mental e desta forma, a produtividade. Por não serem visíveis, muitos sintomas não são identificados no ambiente de trabalho. Sintomas físicos, são visíveis quando aparecem em nível de somatização,

mas o adoecimento mental, é silencioso.

Em relação a saúde mental do trabalhador, um estudo publicado na revista *Exame* (2019), aponta que de acordo com a estimativa da Organização Mundial da Saúde, no primeiro ano da pandemia de covid-19, a prevalência global de ansiedade e depressão aumentou cerca 25%.

Em 2020, a entidade já alertava para a necessidade de manutenção dos serviços de assistência à Saúde Mental e ampliação dos atendimentos. No segundo ano, essa porcentagem quase que dobrou, incluindo-se casos de ansiedade generalizada e estresse, além dos relatos constantes de lapsos de memória que podiam estar relacionados às sequelas cerebrais da covid 19. Relatórios da Organização internacional do trabalho (OIT/ONU) afirma que, o impacto da saúde mental é extremamente relevante, pois estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a depressão e ansiedade, gerando custos exorbitantes a economia global tanto dos países desenvolvidos como dos em vulnerabilidade ou desenvolvimento.

Assim sendo, o presente estudo tem por objetivo demonstrar a necessidade da gestão pública e do setor privado, bem como das empresas utilizarem seus espaços, seus recursos e suas tecnologias, organizando-os na prestação de serviços sociais, econômicos e gerenciais, onde, por meio das políticas denominadas responsabilidade social, consigam trazer novos projetos e programas para restabelecer a capacidade de geração de empregos, melhorar os benefícios oferecidos, e preparar a sociedade para o pós-pandemia.

No que concerne ao escopo da saúde física e mental, compreende-se o impacto direto no negócio, não apenas financeiramente, mas na performance do colaborador e a necessidade de investimentos em programas, campanhas e palestras com foco nessa demanda tendo em vista a ajuda das organizações e entidades ao setor de saúde e suas secretarias.

Na seara da psicologia compreendemos o trabalho em duas dimensões: primeiro como um potencial fator de promoção da Saúde Mental, por proporcionar contato, identidade social, propósito pessoal e coletivo, pertencimento, capacidade de organização, estruturação espaço/temporal e rotina, Em segunda instância, compreendemos que o trabalho pode contribuir também para o adoecimento psíquico, com condições como sobrecarga de trabalho, falta de organização da rotina, falhas de comunicação, inseguranças, desgastes nas interações sociais, sentimentos de não pertencimento, de menos valia, inaptidão, isolamento e inability para conciliar rotina pessoal e atribuições profissionais.

2 A INVESTIGAÇÃO

A investigação surgiu sob a descrição das práticas de responsabilidade social desenvolvidas atualmente no Brasil, bem como na formação de parcerias com organizações não governamentais, fundações ou o próprio Governo, pois, se tornou imprescindível a formação de consensos e o desenvolvimento de estratégias formuladas pelas Empresas para que consigam em um

futuro bem próximo a permanência no mercado, uma vez que a competitividade acaba por impor essa postura.

Para tanto, foram delineados os contornos da Responsabilidade Social Corporativa, sua evolução de conceitos e desenvolvimento, cuja filantropia cedeu lugar à ação responsável e consciente. Essa conscientização de acordo com o estudo feito, teve sua origem na educação corporativa por meio da quebra de paradigmas tradicionais, onde as entidades sem fins lucrativos, adentram nessa seara com o objetivo de realçar a importância do trabalho em conjunto por meio do investimento cultural, social, político e econômico, como também com treinamentos específicos, home office por exemplo, ou aulas remotas, valorizando a capacidade do indivíduo, seu trabalho bem como da dignidade do colaborador, do ser humano, o mais afetado com essa pandemia, ressaltando aqui, a existência de um Direito vivo, implícito e garantido aos indivíduos no que concerne às relações com o Estado e as empresa, ficando bem claro, nítido e transparente, o nascimento da legitimação social desenhada pela própria sociedade diante da responsabilidade social e econômica utilizada como estratégia administrativa e gerencial de desenvolvimento da gestão pública-privada voltada para a sociedade pós-pandemia.

De acordo com Mahase (2020), a pandemia da COVID-19 tem desafiado pesquisadores e gestores a encontrar medidas de saúde pública que evitem o colapso dos sistemas de saúde e reduzam os óbitos, bem como em um segundo momento conseguiram através de parcerias públicas-privadas recuperar a economia e permitir a distribuição de renda entre todas as populações afetadas.

Para tanto, foram pesquisados e triados artigos sobre o efeito do distanciamento social na COVID-19 no PubMed^[1], medRxiv^[2] e bioRxiv^[3], e analisados atos do poder público nos níveis federal, estadual e municipal para sumarizar as estratégias implementadas no Brasil.

Os conteúdos encontrados durante as pesquisas sugeriram que os distanciamentos sociais feitos por alguns países, pelas populações e governos, se tornaram efetivos em muitos casos, especialmente quando combinado ao isolamento de casos e à quarentena dos contatos, porém em outros, isso não surtiu o efeito desejado.

De acordo com Kimball e Hatfield e Arons (2020), a crise pandêmica do novo Corona vírus (COVID-19) vem sendo considerada pelos historiadores o fato histórico que inaugura a segunda década do século XXI. Com certeza, o mundo contemporâneo deverá ser dividido antes e depois do COVID-19, visto que o surgimento de um novo século pressupõe mudanças nas mais variadas dimensões humanas (culturais, sociais, políticas, econômicas, tecnológicas, comportamentais), em diferentes escalas (global, regional ou local) e com consequências direta na vida cotidiana dos indivíduos, das organizações e da sociedade. No campo da saúde mental, a OMS e OPAS apontam que o Brasil é o país mais ansioso do mundo e um estudo recente realizado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) apontou

para um crescimento superior a 80% nos quadros de ansiedade e depressão durante e após a pandemia do Covid 19.

A insegurança diante do desconhecido, a ausência de trabalho, ou mesmo o confinamento social e a mudança na configuração de um trabalho presencial para o home office- tática adotada de urgência pelas empresas, foram fatores geradores do aumento dos transtornos psíquicos durante a pandemia.

Um estudo publicado pela Revista Psicologia Organizações e Trabalho declara que:

O home office está associado à maior percepção de autonomia, mais engajamento, produtividade e comprometimento dos funcionários, fatores esses reconhecidos como protetivos da saúde mental dos trabalhadores (e.g., Bhumika, 2020; Schade, Digutsch, Kleinsorge, & Fan, 2021). Todavia, o trabalho em regime de home office também apresenta aspectos negativos identificados como fatores de risco à saúde mental, tais como o aumento dos conflitos familiares, a falta de estabilidade nos horários de trabalho e menor percepção de suporte dos colegas (e.g., bumbia, 2020; Pluut& Wonders, 2020 apud Santana, 2021; Roazzi, 2021).

Tal fato se deu de forma mais específica aqui no Brasil, onde, conforme Canabarro, Tenorio, Martins, Brito e Chaves (2020), destacou-se durante esses meses todos a elevação do desemprego, da pobreza, o aumento da desigualdade, o proeminente número de brasileiros invisíveis aos olhos do governo, o sucateamento dos bens e serviços públicos, o aumento da violência contra as minorias sociais, sobretudo a população negra, LGBT e indígena, bem como o agravamento dos problemas ambientais. Percebe-se claramente que ao longo dessa trajetória a ciência administrativa pouco foi chamada para opinar sobre o assunto, a grande mídia sempre elegeu os porta-vozes da ciência econômica, e representantes do neoliberalismo.

O livre mercado, menos estado, ajuste fiscal, mais crescimento, na esperança de mais empregos, foram fatores que pudemos observar no cenário organizacional, econômico e social. O protocolo de gestão não conseguiu entregar o prometido que era a administração e controle da pandemia, mundialmente, porém, projetos paralelos para melhorar o desempenho dos programas público-privado, como também da responsabilidade social do governo em relação a sociedade e o crescimento da própria economia, foram se desenvolvendo.

2.1 A Pandemia, Saúde Mental e a Responsabilidade Social e Econômica

Em seu livro “Sociedade do Cansaço”, o filósofo Byung-Chul Han (2015), critica o padrão em que vivemos, com necessidade excessiva de alta performance, intolerância ao erro e reclamações relacionadas ao trabalho — liderança, estresse, desgaste e o Burnout. Tal desalinho social e emocional é a grande mina pronta a explodir nos espaços organizacionais e corporativos, visto que os indivíduos, passam a maior parte do seu dia traba-

lhando, sendo que o trabalho é um dos principais responsáveis pelo abalo da saúde mental, as empresas acabam desempenhando um papel importante na vida dos trabalhadores.

Nesse mesmo sentido, em relação às empresas, Chiavenato (2014), indica que as mudanças culturais, políticas, legais, econômicas, sociais e ecológicas vêm acontecendo no mundo com muita rapidez, gerando uma imprevisibilidade muito grande para as organizações nos últimos anos e fazendo com que seja inevitável analisar o contexto externo para adequar o planejamento futuro da organização. Com todas essas mudanças, as pessoas passaram de “pessoas, recurso da empresa” para “pessoas parceiras”.

A grande questão que se interpõe é que pesquisas relacionadas à saúde mental e o impacto no dia do colaborador, reconhecem que o salário e benefícios já não são mais suficientes para manter o colaborador motivado e interessado, a busca por uma vida saudável vem sendo bem mais aspirada no ambiente corporativo.

Assim, se os aspectos relacionados aos bens materiais não respondem a parte significativa da manutenção do colaborador, sua satisfação e saúde mental, a responsabilidade social e econômica assume para si um novo desafio.

O Guia de Recomendações deveria buscar apoiar e orientar o governo, as empresas e as pessoas em como responder aos desafios, superar o momento e pensar no processo de retomada responsável e sustentável.

Este guia deveria buscar fortalecer, através de recomendações, a responsabilidade social e econômica facilitando a tomada de decisões e a implementação de respostas efetivas que respeitassem os direitos humanos e princípios como integridade, transparência e ética, onde os temas que deveriam ser abordados na opinião dos autores seria:

Fortalecimento dos mecanismos de governança corporativa e das parcerias público-privada;

Reuniões, assembleias por vídeo conferencia e em meios digitais como meio de orientar e comunicar a população das medidas tomadas no controle da pandemia;

Transparência e abertura de decisões tendo em vista o fortalecimento dos mecanismos anticorrupção;

Compras, contratações e doações, notificadas e documentadas de forma a diminuir as fraudes, fortalecer os canais de denúncia e a proteção aos direitos humanos tendo como fator primordial e essencial a equidade racial e de gênero em meio a pandemia; Criação de uma cadeia de valor no setor estratégico, financeiro, estratégico e de saúde;

Finalmente, garantir o direito universal à saúde e o setor empresarial, produção, industrialização e consumo.

Assim, por acreditarmos durante décadas que um dia tudo isso iria acontecer de forma prática, normal e de crescente desempenho, não nos preocupamos em cobrar nos dirigentes a respeito de uma provável crise que afetaria não só o Brasil, mas todo o

mundo e portanto, se tornou fundamental ouvir todas as demais falas da sociedade, principalmente as outras ciências, outras perspectivas, imbuídas nessa premissa, tratando de problematizar o fenômeno da gestão nas suas variadas dimensões e amplitude, buscando compreender questões como: qual o futuro do setor da saúde em termos mundiais? Qual o novo capitalismo, do Estado e do mercado pós-pandemia? É possível fazer mudanças radicais nos contextos atuais a respeito da saúde e da própria economia? Os atuais modelos, processos e ferramentas de gestão darão conta de responder às demandas sociais futuras? Como ficarão as relações público-privadas no pós-pandemia? O que pode mudar nas relações de trabalho, produção, distribuição e consumo na sociedade pós-pandêmica?

3 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

“Uma pandemia diz mais sobre nós mesmos do que sobre a própria doença”, diz a pesquisadora Denise Pimenta⁽⁴⁾. Para ela, “além da preocupação direta com a disseminação da nova corona vírus, existe outra dimensão do problema que precisa ser olhada com atenção. Além de uma questão de saúde, trata-se também de uma questão social, que atinge grupos distintos de maneiras diferentes”

Segundo a doutora Denise, “isso acontece porque enxergamos esse ‘outro’, o chinês, o não ocidente, como distante de nós em vários sentidos, desde a raça até a cultura. Seus hábitos são vistos como perigo”.

O isolamento social, já tem sido avaliado e estudos demonstram que de fato, tal medida contribuiu para o retardo da transmissão da doença, contudo, o entendimento de ficar em casa, pode motivar alguns infectados a demorarem na busca por assistência médica, procurando os serviços de saúde, apenas quando apresentavam sintomas mais graves como a dispneia.

Esta realidade está relacionada ao despreparo inicial dos serviços de saúde em disporem de leitos e de recursos necessários para o diagnóstico e tratamento adequado em um contexto de pandemia, contribuindo assim para o aumento no número de pessoas com as formas mais graves da COVID-19, sem assistência em sua totalidade.

Assim, atender as recomendações prolongadas de quarentena ficaram cada vez mais insustentáveis para muitas famílias carentes, pela necessidade de sair diariamente para granjear o alimento diário por meio de trabalhos informais.

Vale ressaltar, que o isolamento social é improvável para muitas famílias que dividiam pouco espaço com muitas pessoas da sua constituição familiar; outras não tinham acesso a água potável para a adequada higiene das mãos e outras condições primárias como saneamento básico, concorrendo para deliberar uma resistência social às orientações de saúde.

Outrossim, como forma de atenuar os impactos sociais e econômicos, o governo autorizou a reabertura do comércio com suas adaptações, e disponibilizou para os trabalhadores informais e sem outra renda/auxílio/benefício, um auxílio chamado emer-

gencial para atender algumas das necessidades primárias da população.

Ficou evidenciado no entendimento da saúde como resultante da produção social, que os prejuízos à economia do país desencadeados com a situação de pandemia ampliaram os desafios para promoção da saúde principalmente da população com baixo poder aquisitivo.

A percepção holística da saúde, concorreu para o desenvolvimento de investigações, que abordou os acometimentos da saúde mental da população durante a situação de pandemia, como verificado no estudo, que as pessoas mais expostas às mídias sociais apresentavam maior risco para ansiedade e depressão. Percebe-se com isso que a pandemia da Covid-19 e a paralisação parcial de diversas cadeias complexas de atividades produtivas e de serviços, trouxe aspectos negativos ao país, onde essa desigualdade social e econômica se apresentou de maneira muito mais trágica nesses últimos meses e se nada for feito, se estenderá pelos próximos anos, com exceção do setor de agronegócios, que mesmo com todos esses problemas, se manteve ativo e cresceu muito, batendo recordes inimagináveis nesses últimos meses, mantendo em alta as exportações brasileiras e uma parte dos empregos. Fato esse que deu alento aos Estados nacionais que conseguiram sobreviver a essa pandemia através da produção de alimentos e que geraram renda para o Brasil.

Segundo Villas Boas (2020), se o sistema já encontrava obstáculos naturais à sua expansão indefinidamente antes da pandemia, a partir da mesma, o sistema passou a esbarrar também numa crescente desigualdade de renda e riqueza responsável pelo estreitamento dos mercados e o direcionamento à um patamar quase de estagnação, com taxas médias de crescimento baixas e inconsistentes ao longo do tempo.

Para tanto, será preciso se reinventar após o baque provocado pela pandemia mundial, pois as oportunidades de investimentos e expansão econômica muito dificilmente mudarão se não houver um consenso geral e uma união dos povos e dos governos em prol de mudar as bases estruturais até então observadas, pelo menos ali no centro da dinâmica econômica internacional, no eixo EUA-Europa-China.

Mesmo em ambiente de incertezas, é relevante considerar, o esforço de desenhar cenários do pós-pandemia da covid-19 e para isso, estudar os seguintes fatores: a China, apesar da preocupação com a doença, está saindo do confinamento e reabrindo as fábricas; o apoio dos bancos centrais, notadamente nos EUA e União Europeia, estão sendo implementadas de maneira consistente; a agilidade para dar liquidez ao mercado se mostra efetiva; as curvas de contágio do novo corona vírus estão ficando mais planas; e as intervenções governamentais estão produzindo efeitos positivos na estabilização da volatilidade do mercado financeiro.

Assim, para enfrentar essas “ameaças”, impõem-se como única solução no Brasil, as reformas e cortes mais profundos de gas-

tos, com a diminuição dos gastos do Estado por meio de um pacote de privatizações e o surgimento de uma política de parceria com as organizações privadas, ou seja, se isso for posto em prática em um contexto de decisão primordial e relevante para a retomada da economia e ao mesmo tempo uma expansão significativa das responsabilidades sociais, o Brasil estará propenso a superar essa crise social de consequências imprevisíveis e crescer exponencialmente perante os demais países.

Se torna fundamental avaliar que mesmo atualmente, ainda não há dados específicos sobre a epidemia de doença mental no pós-pandemia, uma vez que estamos no meio da pandemia de COVID-19 e ainda não temos um “pós” pandemia claro. No entanto, alguns estudos preliminares e relatórios sugerem um aumento significativo nos problemas de saúde mental durante a pandemia, incluindo ansiedade, depressão, estresse e traumas relacionados à crise global.

Além disso, estudos também apontam para o aumento do estresse e da ansiedade relacionados à incerteza, isolamento social, medo da contaminação, perda de emprego, entre outros fatores desencadeados pela pandemia.

Esses problemas podem persistir no período pós pandemia e requererão atenção especial. A saúde mental dos empresários não afeta apenas a vida pessoal, mas também pode ter um impacto direto na produtividade e no desempenho dos negócios.

Dados específicos sobre a prevalência da depressão nas organizações no pós-pandemia podem variar de acordo com o país, setor e outros fatores contextuais. No entanto, é importante mencionar que a pandemia teve impacto significativo na saúde mental de muitas pessoas, incluindo os colaboradores das organizações.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), estima-se que a depressão afeta mais de 264 milhões de pessoas em todo o mundo. No contexto corporativo, estudos mostraram que a depressão é uma das principais causas de incapacidade para o trabalho e resulta em perdas significativas de produtividade e custos para as organizações.

Durante a pandemia, várias pesquisas têm apontado um aumento nos sintomas de ansiedade e depressão entre a população em geral. Os colaboradores podem enfrentar desafios decorrentes de mudanças no trabalho, pressões financeiras, isolamento social, incerteza em relação ao futuro e preocupações com a saúde.

É fundamental que as empresas sejam proativas na promoção da saúde mental de seus colaboradores no pós-pandemia. Isso envolve a implementação de estratégias como programas de suporte psicológico, treinamentos de sensibilização, políticas de flexibilidade no trabalho, incentivo a um estilo de vida saudável e a criação de uma cultura de apoio e empatia.

É importante ressaltar que, embora os dados sobre a prevalência da depressão nas organizações possam variar, o reconhecimento da importância da saúde mental e o investimento em medidas de suporte são essenciais para garantir o bem-estar

dos colaboradores e o bom funcionamento das empresas.

A saúde mental dos funcionários nas organizações desempenha um papel crucial no desempenho e na produtividade do trabalho. Quando os funcionários estão sob estresse excessivo, ansiedade ou lutam com problemas de saúde mental, isso pode levar ao absenteísmo, presenteísmo (quando o funcionário está presente, mas não consegue se concentrar ou se envolver plenamente no trabalho) e uma queda geral no desempenho.

Além disso, problemas de saúde mental também podem levar a um aumento nos custos relacionados à saúde, como consultas médicas, tratamentos e licenças médicas. Isso pode ter um impacto financeiro negativo para as organizações.

Por outro lado, organizações que investem em programas abrangentes de bem-estar mental e promovem um ambiente de trabalho saudável podem colher benefícios econômicos. Isso inclui o aumento da produtividade, redução do absenteísmo e presenteísmo, maior engajamento dos funcionários e uma melhoria geral no clima organizacional, como citados a seguir:

Aumento dos casos de depressão: Estudos mostram que a pandemia de COVID-19 levou a um aumento significativo nos casos de depressão em todo o mundo. O contexto de incerteza, isolamento social e mudanças abruptas nas rotinas de trabalho contribuíram para o surgimento ou intensificação de sintomas depressivos em muitas pessoas.

Impacto na produtividade: A depressão tem um impacto direto na produtividade no ambiente de trabalho. Funcionários que lutam contra a doença podem apresentar falta de energia, desmotivação, dificuldades de concentração e aumento das faltas ou atrasos no trabalho.

Aumento dos afastamentos e licenças médicas: A depressão não tratada ou não gerenciada adequadamente pode levar a uma redução significativa da capacidade de trabalho. Como resultado, os funcionários podem precisar de licenças médicas prolongadas, o que acarreta custos adicionais para as empresas.

Altos custos diretos e indiretos: A depressão nas organizações gera custos significativos. Além dos custos médicos relacionados aos tratamentos, a perda de produtividade e as licenças médicas resultam em perdas financeiras para as empresas.

Impacto negativo no clima organizacional: A presença de colaboradores com sintomas depressivos pode afetar o clima organizacional de forma geral e prejudicar a motivação e o engajamento da equipe.

Durante a pandemia de COVID-19, muitas organizações tiveram que se reinventar para se adaptar ao isolamento social e às restrições impostas para evitar a propagação do vírus. Alguns exemplos de organizações que passaram por processos de reinvenção durante esse período:

Empresas de tecnologia: Muitas empresas de tecnologia, como Google, Microsoft e Amazon, adotaram trabalho remoto em grande escala. Elas implementaram ferramentas de comunicação online e colaboração para manter seus funcionários conec-

tados e produtivos.

Instituições de ensino: Escolas e universidades adotaram o ensino remoto e online para continuar oferecendo educação aos alunos. Plataformas de aprendizado virtual foram implementadas, como aulas ao vivo por videoconferência e materiais educacionais online.

Setor de varejo: Com o fechamento temporário de lojas físicas, muitos varejistas migraram para o comércio eletrônico. Eles investiram em plataformas online, serviços de entrega e experiências de compra virtuais para manterem suas operações.

Indústria do entretenimento: Com fechamento de cinemas, teatros e cancelamento de eventos presenciais, a indústria do entretenimento precisou se reinventar. Muitas produções teatrais e cinematográficas migraram para transmissões online e plataformas de streaming.

Setor de saúde: Clínicas e hospitais iniciaram consultas médicas online para atender pacientes à distância. Telemedicina e teleconsulta se tornaram mais comuns, oferecendo cuidados médicos sem a necessidade de contato físico.

Neste sentido, se faz necessário programas com estratégias que possam focar na saúde mental, papel social e desenvolvimento econômico, que estão intrinsecamente relacionados. Citamos algumas ações possíveis de desenvolvimento nas organizações: **Programas de apoio psicológico:** Fornecer acesso a sessões de aconselhamento individual ou em grupo, tanto presenciais quanto online, permitindo que os funcionários expressem suas preocupações e recebam orientação profissional.

Treinamentos de conscientização: Oferecer treinamentos que visam aumentar a conscientização sobre a saúde mental, combater o estigma e ensinar estratégias de autocuidado.

Flexibilidade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: Possibilitar práticas flexíveis de trabalho, como horários flexíveis, trabalho remoto ou jornadas mais reduzidas, para que os funcionários possam cuidar de sua saúde mental e equilibrar as demandas profissionais e pessoais.

Gerenciamento ativo do estresse: Promover programas de gerenciamento do estresse, como meditação, atividades físicas ou pausas regulares, para ajudar os colaboradores a lidar com as pressões do trabalho.

Essas ações contribuem para uma cultura organizacional que valoriza a saúde mental, reduz o estigma em torno da depressão e cria um ambiente onde os funcionários, se sintam apoiados e capazes de lidar com seus desafios emocionais.

Outro ponto a ser considerado e que tem mudado são alguns procedimentos, como, por exemplo, aulas remotas, delivery de produtos, serviços em home office, criação de novas tecnologias, de aplicativos e instrumentos que facilitaram a forma de gestão, bem como dos estudos realizados a respeito das análises e procedimentos em relação ao combate, a distribuição de vacinas, ao acompanhamento das infecções e disseminação

do vírus, bem como, a criação de novos cenários que possam contribuir para o pós-pandemia.

Segundo Gurría (2021), os problemas se tornaram evidentes no que se refere ao consumo, ao marketing, às tecnologias de informação, mas a essência da gestão não se alterou, pois, as organizações continuam a ser orientadas para resultados, como podemos ver a seguir:

A execução do trabalho remoto, home office, etc., alteraram a forma do trabalho e sua organização, mas não a essência da gestão e sua busca por resultados.

Quanto ao sistema de capital, ou seja, o modo capitalista de produção e as práticas do Estado Capitalista não se alteraram nas pandemias anteriores (gripe espanhola, etc.) e não se alteraram nessa, tanto que, dadas essas premissas aqui descritas e baseadas em fatos concretos, nossa hipótese é a de que as ferramentas de gestão atuais, que têm por orientação um modo de organização capitalista do trabalho e das políticas públicas, não vão nem explicar e nem tampouco resolver os problemas das organizações no pós-pandemia, mesmo que possam contribuir para a diminuição das consequências e melhorar o desempenho das atividades públicas e privadas, pois, os problemas das organizações não serão resolvidos com reformas na gestão, mas somente uma autogestão social pode ser uma alternativa à forma atual de gestão das organizações e sua contribuição na tecnologia social a ser proporcionada.

4 CONTRIBUIÇÃO TECNOLÓGICA-SOCIAL

Na perspectiva da administração política e de sua responsabilidade social, como ficará a gestão das organizações no pós-pandemia?

Com base nas reflexões destacadas na questão anterior, que priorizou analisar os aspectos de saúde mental, sociais e econômicos, a gestão por ser um campo de conhecimento da prática social e econômica, ela precisa superar sua forma capitalista em direção à autogestão social e se estruturar em pelo menos quatro critérios democráticos de justiça, seja na:

Redistribuição igualitária da riqueza material produzida pela sociedade, a qual corresponde à dimensão econômica;

Reconhecimento social de todos como membros de igual direito na sociedade;

Representação paritária nas esferas de decisão que dizem respeito direta e indiretamente a cada membro da sociedade, a qual corresponde à dimensão jurídico-política;

Realização emocional, que corresponde ao direito às condições humanas de existência.

Mesmo sendo um pensamento de um autor anterior a pandemia, seu pensamento e suas afirmativas cabem contemporaneamente, pois, sem isso, não tem como reposicionar o pensamento e a prática da gestão de modo que ela realmente seja um campo de conhecimento a serviço do bem-estar social e não do capital. No bojo dessa nova concepção de gestão da economia e ana-

lisando os impactos dessas transformações mais recentes no campo de estudos e práticas da administração, conforme Dorigatti et al. (2020), é possível observar o aprofundamento dos princípios da gestão racionalizadora que emergiu na primeira metade do século XX, mas cujos impactos se deram juntamente com as decisões tomadas pelos gestores durante a pandemia.

Podemos aprofundar essa discussão integrando outros aspectos relevantes que essa questão provoca se considerarmos os impactos que a pandemia poderá trazer para as diferentes organizações, analisando as singularidades que caracterizam as diversas organizações e os desafios impostos por suas inter-relações. Em primeiro lugar, é essencial considerar a própria heterogeneidade que o universo dos negócios privados revela onde é possível identificar a coexistência de distintas modalidades de empreendimentos, desde o capital financeiro, produtivo e de serviços, até os micros, pequenos e médios empreendimentos. Segundo Soares, Oliveira, Silva, Farias e Monteiro (2021), para cada tipo de arranjo sócio produtivo, os impactos da pandemia (e do pós-pandemia) têm se revelado diferenciados. Os micros, pequenos e até médios empreendimentos têm demonstrado baixa capacidade de sustentabilidade no contexto da atual crise. As grandes organizações produtivas (a depender do setor) têm buscado angariar apoio junto ao Estado, por meio de políticas públicas; outras suspenderam, temporariamente, algumas ou todas as atividades de produção, algumas tem buscado se reposicionar no mercado (especialmente no ambiente virtual). Muitas fecharam seus negócios ou estão atravessando sérias dificuldades para manter a sobrevivência.

Finalizando, apesar dessa luta no plano das ideias, no plano institucional, cabe não nos afastarmos da realidade concreta, seja pelo exercício da administração política nas posições de gestores que viermos a ocupar, seja pelo exercício de nossa prática docente, em que nos compete formar gestores futuros e reformar os atuais, seja ainda pelo exercício de nossa cidadania perante essa crise e as demais crises que poderão advir a partir de uma gestão que não se estabeleça de forma correta e capacitada a enfrentar novos desafios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão da gestão é uma discussão que tem percorrido algumas décadas e o ciclo de discussões a respeito do tema, trouxe contribuições de grande valia para a temática, tanto que se tornou importante e fundamental, repensar o papel da gestão no modo de produção capitalista e a pandemia do Covid-19 podendo auxiliar em reflexões e ações nesse sentido.

Por fim, a pandemia acelera estas discussões e expõe ainda mais as debilidades do sistema Capitalista, revelando a necessidade de transformações que gere um sistema com outra lógica, uma lógica da coletividade e do compartilhamento. O exemplo dos cientistas de todo o mundo trocando informações para conhecer a identidade molecular do covid-19, ajudando no desenvolvimento de formas como bloqueá-lo ou desenvolver

novas vacinas e remédios que possam erradicar o vírus e trazer o mundo para uma nova realidade, tal fato, pode se tornar exemplo para os gestores e líderes para lidar com esse novo tempo e com esse novo normal.

NOTAS

[1] PubMed <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>

[2] medRxiv.org - the preprint server for Health Sciences <https://www.medrxiv.org>

[3] bioRxiv.org - the preprint server for Biology <https://www.biorxiv.org>

[4] Doutora em Antropologia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da USP

BIBLIOGRAFÍA

Canabarro A, Tenorio E, Martins R, Martins L, Brito S, Chaves R. Data-Driven Study of the COVID-19 Pandemic via Age-Structured Modelling and Prediction of the Health System Failure in Brazil amid Diverse Intervention Strategies. medRxiv 2020.

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª Edição. Ed. Barueri, SP: Manole Ltda, 2014. p.5.

Dorigatti, I, et al. Severity of 2019-novel coronavirus (nCoV). London: Imperial College COVID-19 Response Team, 2020.

EXAME. Brasil é o país mais ansioso do mundo, segundo a OMS. [S. l.], 5 ago. 2019. Disponível em: <https://exame.com/ciencia/brasil-e-o-pais-mais-ansioso-do-mundo-segundo-a-oms/>. Acesso em: 13 jun. 2023.

Franco, T., Druck, G., Seligmann Silva, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. In: SCIELO. Salvador BA, 22 jun. 2012, p. 231. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 jun. 2023.

Gameiro, N. Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia. In: FIOCRUZ. Brasília/DF, 13 ago. 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 21 jun. 2023.

Gurria, A. Secretary General Angel Gurría's statement for the G20 Video-conference Summit on Covid-19, 2021. Paris: OECD, 2021. Disponível em:

Han, Byung-Chul. Sociedade do Cansaço. Tradução: Enio Paulo Giachini. Petrópolis RJ: Editora Vozes Ltda, 2015. p. 53. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5000148/mod_resource/content/1/Sociedade%20do%20cansa%C3%A7o.pdf. Acesso em: 28 Jun. 2023.

Kimball, A., Hatfield, K.M., Arons, M. Asymptomatic and Presymptomatic SARS-CoV-2 Infections in Residents of a Long-Term Care Skilled Nursing Facility - King County, Washington, March 2020. MMWR Morb Mortal Wkly Rep 2020; 69(13):377-381.

Mahase, E. Coronavirus covid-19 has killed more people than SARS and MERS combined, despite lower case fatality rate. BMJ 2020.

- Moreira, A. "Países deverão rever produção doméstica", *Valor*, 25/5/2020; "Goodbye globalisation", *The Economist*, 16/5/2020; Globalisation unwound: has covid-19 killed globalisation? *Leaders Magazine*, 14/5/2020; Alexander Jung, "The future of global economy: the beginning of de-globalization", *Der Spiegel*, 8/5/2021.
- OPAS. Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo. In: OPAS - Organização Pan-Americana de Saúde, [S. l.], 2 mar. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>. Acesso em: 26 jun. 2023.
- Soares, K. H. D., Oliveira, L. da S., da Silva, R. K. F., Silva, D. C. de A., Farias, A. C. do N., Monteiro, E. M. L. M., & Compagnon M. C. Medidas de prevenção e controle da covid-19: revisão integrativa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 13(2), e6071. <https://doi.org/10.25248/reas.e6071>. 2021.
- Villas Boas, B. "Desigualdade de renda tende a crescer", citando estudos de Francisco Ferreira do Banco Mundial, *Valor*, 25/05/2020; Marcelo Neri, "Como o Covid-19 aumentará a pobreza e a desigualdade no Brasil", Centro de Políticas Sociais, Fundação Getúlio.