REVISTA SCIENTIA ALPHA
REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR DA FACULDADE ALFA UMUARAMA
> revista.alfaumuarama.edu.br
UniALFA FACULDADE

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO CENÁRIO DA PANDEMIA NO BRASIL

Carla Cristina de Souza[1]; Thiago Silva Prado[2]

[1] Bacharel em Psicologia, Centro Universitário Cidade Verde - UNICV, psicocarlacsouza@gmail.com
[2] Doutorando em Educação, Universidade Estadual de Maringá – UEM, prof.thiagoprado@gmail.com

RESUMO

Em meio a um momento atípico que se vive em todo o mundo todo com a Pandemia da Covid19, os indivíduos se percebem cada vez mais rodeados por incertezas, medo e um sentimento devastador de desolação, portanto, o projeto visa investigar como a atuação da Psicologia Organizacional se fez imensuravelmente necessária e essencial na tentativa de contribuir com a saúde mental das pessoas nas organizações. Mediante a este cenário, nota-se que a pandemia se demonstra como um objeto estressor no que tange as questões psíquicas, emocionais e econômicas.

Palavras-chave: Covid19. Adoecimento. Psicólogos. Estresse Ocupacional.

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa aqui apresentada, nos convida a uma leitura sobre a Psicologia Organizacional no contexto da Pandemia da COVID-19, e nos propõe uma reflexão sobre o mundo do trabalho trazendo conceitos históricos e traçando todo o caminho até chegar na contemporaneidade, bem como foi feito com a Psicologia Organizacional. No entanto, essa pesquisa visa investigar de que forma a psicologia organizacional pode contribuir com os trabalhadores em períodos de crise como a pandemia da COVID-19?, bem como os desafios e estratégias para tal feito.

Com o intuito de alcançar respostas para a problemática estabelecida, definimos como objetivo geral analisar estrategicamente como a psicologia pode favorecer as relações no ambiente organizacional, mesmo em períodos de crises. Para isso, os objetivos específicos buscaram contextualizar o histórico do trabalho na sociedade capitalista, destacando os cenários de precarização latente no Século XXI; apresentar a psicologia como uma prática que pode ser utilizada no interior das instituições com a finalidade de melhorar os relacionamentos e prevenir doenças ocupacionais e; indicar pistas e sugestões de boas práticas em psicologia organizacional para a promoção de ambientes mais saudáveis e com justiça.

O estudo fez-se necessário diante da necessidade de se pensar no quão estressor esse momento, de pandemia, tem sido para todos, trazendo consequências sérias para os trabalhadores. Nesse sentido, falar sobre a saúde mental em tempos de pandemia é procurar encontrar estratégias para lidar com um abalo emocional já instalado e que acarreta em danos para a saúde do trabalhador. Essa pesquisa contribui imensamente para a formação de psicólogos, administradores, contadores, gestores e outras áreas que atuam nas organizações,

possibilitando o acesso ao conhecimento em relação aos danos em decorrência da COVID19 e o papel da Psicologia Organizacional neste contexto.

Metodologicamente a pesquisa se configura como qualitativa, bibliográfica e descritiva, utilizando como referencial teórico o pensamento histórico social, por meio do materialismo histórico-dialético. Tais procedimentos foram adotados no intuito de contribuir para as indagações iniciais, mas em outras oportunidades podem ser utilizados outros métodos. Dentre os principais autores utilizados na pesquisa, destacamos Marx (1985), Antunes (2015), Araújo (2019), Bastos (1990), Braick(2007), Cambauva (1998), Castanon(2009), Chies (2008), Duby (1994), Ferreira (1986), Huberman (1981), Santos (2009), Nasser (2010), Venco (2019), Zanelli (2004).

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em tempos tão sombrios como a pandemia que assolou o nosso país, entender como a Psicologia se aplica diante do caos nunca visto foi primordial para pensarmos no elemento hipotético da pesquisa. Trazemos nesse artigo uma metodologia confiável e justificável que de acordo com Demo (1989) serve como o caminho percorrido em direção ao científico, levantando hipóteses e possibilidades. Para percorrer esse caminho, utilizamos a metodologia qualitativa que exige amplo estudo do objeto central da pesquisa, tendo em vista a qualidade e clareza dos dados obtidos, uma vez que, prioriza a análise e estudo de ações sociais sendo essas sociais, coletivas ou individuais. Por meio de elementos bibliográficos foram levantados os documentos e os estudos basearam-se nesse compilado bibliográfico intimamente apreciado e minunciosamente explorado, que nos permitiu utilizar da descrição com técnica e clareza.

3 O CONCEITO DE TRABALHO E A EVOLUÇÃO DO CONCEITO A PARTIR DA IDADE MÉDIA

O conceito ou definição de trabalho passou por diversas transformações ao longo da história da humanidade. A etimologia da palavra trabalho deriva do latim ***tripalium***, objeto de três paus aguçados utilizado na agricultura e também como instrumento de tortura. O trabalho está associado à transformação da natureza em produtos ou serviços. Ferreira (1986, p.1595) explica que o “trabalho está relacionado à aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim”. O conceito sempre está ligado à atividade de transformação da natureza em algo útil para o ser humano. Segundo Marx, (1985) é por meio do trabalho que o homem modifica a natureza e o mundo para satisfazer as necessidades humanas e assim transforma a natureza

em objetos de cultura. O homem se faz pelo trabalho e por meio deste ele transforma a natureza e a si próprio.

No decorrer da História o trabalho foi visto de várias formas. Para exemplificar isso, começamos pela Idade Média, onde nesta época da História a Sociedade era dividida em três classes sociais que podemos chamar de estamentos ou nas palavras de Duby (1994) a Sociedade das Três Ordens: o Clero, sendo aqueles que rezavam; a Nobreza os que Lutavam; e, os Servos os que trabalhavam. Por conta do poder da Igreja Católica o trabalho era visto como um castigo, um sofrimento, uma penitência do homem, ou seja, dos servos, uma provação divina para que estes servos garantissem a salvação eterna. O trabalho agrícola era o que mantinha a sociedade, tendo a terra como principal riqueza. E para a Igreja, os cristãos não deviam se dedicar às atividades que visam o enriquecimento como o comércio que ficava destinado aos árabes muçulmanos ou à usura (empréstimo de dinheiro a juros) atividade destinada aos judeus. Somente a atividade agrícola, pois esta era de subsistência e não gerava riqueza para os servos. Em suma, trabalho era uma atividade para os servos do feudo, justificado por uma ideologia da Igreja Católica como uma expiação dos pecados para alcançar a graça divina (ANTHONY, 1977).

A partir do Século XV, que marca o início de uma mudança significativa na Europa, com o fim das estruturas feudais e o surgimento do Capitalismo comercial, onde uma nova classe social emergente surge que é a Burguesia, classe esta que emergiu devido à decadência dos feudos e libertação da força de trabalho servil para as cidades que agora vão viver não somente da agricultura, mas também do comércio, atividade antes proibida para os servos cristãos, o próprio sentido do trabalho sofre uma transformação e passa a ser valorizado, sendo idealizado como um símbolo de liberdade do homem, transformação da natureza e da sociedade (HUBERMAN, 1981).

Para Huberman (1981), a própria nobreza, representada pelo Rei vai ter o apoio desta classe emergente de comerciantes que viviam nos burgos que eram vilas ou cidades próximas ao feudo e que eram cercadas por muros, daí deriva o termo burguesia, hoje muito utilizado para as pessoas que são proprietárias dos meios de produção. Outro acontecimento importante que levou a esta mudança de mentalidade a respeito do trabalho foi as Reformas Protestantes que contestaram o poder da Igreja Católica e fez surgir novas doutrinas cristãs que viam o trabalho como algo abençoado por Deus e não como uma punição.

Esta nova forma de entender o trabalho dentro do aspecto religioso partiu da Reforma Calvinista, João Calvino colocava que uma das formas de salvação da alma era a predestinação divina onde apenas alguns são escolhidos por Deus para serem salvos e uma das características do predestinado à salvação era ser Trabalhador, sendo que as outras duas era ser obediente a

Deus e a palavra das Sagradas Escrituras e a outra viver uma vida regrada. Por fim, para Calvino o enriquecimento não é pecado, desde que seja feito com o fruto do próprio trabalho e de forma honesta. A classe burguesa da época aderiu ao discurso de Calvino e pode-se dizer que muitos se converteram ao Calvinismo, já que a Igreja Católica continuava condenando a burguesia por acumularem riquezas (BRAICK; MOTA, 2007).

Outros movimentos surgidos a partir da modernidade também levaram o trabalho a ser valorizado como o Renascimento e o Iluminismo. No Renascimento o trabalho passa a ser visto como um estímulo ao desenvolvimento humano e como expressão da personalidade humana ao tornar o homem um criador por executar sua própria atividade. Viam que era por meio do trabalho que os seres humanos preenchiam suas vidas e podiam realizar qualquer coisa. No Iluminismo, movimento intelectual e filosófico do século XVIII o trabalho foi exaltado ao lado da técnica e do uso da razão, o contexto já configurava a consolidação do Modo de Produção Capitalista, sistema político e econômico que perdura até os dias de hoje em nossa sociedade. Pensadores com John Locke, Adam Smith e David Ricardo começam a exaltar o trabalho como fonte de todas as riquezas e valores sociais. Esta defesa destes pensadores foi ideal para o desenvolvimento da burguesia industrial na Inglaterra e depois para o resto do mundo (HUBERMAN, 1981).

Na contemporaneidade o conceito de trabalho ganhou nova configuração, reforçando o valor dado a ele a partir da Revolução Industrial. E volta a ideia de que todos devem trabalhar e uma constante repressão à vadiagem. O trabalho assalariado se impõe como condição de existência capitalista. Assim com a consolidação do capitalismo, a classe trabalhadora passou a reivindicar para si, como direito o trabalho remunerado. A partir deste momento, o trabalho passa a ser visto como parte da personalidade dos trabalhadores.

3.1 A precarização do trabalho e o roubo da subjetividade

Visto como o trabalho se desenvolveu na história, pode-se perceber que ele carrega um fardo de dor e punição, que ainda hoje perdura e expõe muitos trabalhadores. Segundo Antunes e Praun (2015, p. 408), “transformações ocorridas no capitalismo desde as últimas três décadas do século XX impactaram profundamente o mundo do trabalho”. Esses impactos nos apresentam índices altos no adoecimento dos trabalhadores visto que por vezes o trabalho é explorado. Haja vista que, mesmo a precarização do trabalho sofrendo a resistência dos trabalhadores, é imposta como uma forma de exploração ao capital. Ademais, a precarização do trabalho se apresenta em

níveis altos ou baixos, nunca sendo escassa. É possível observar essa precarização em tempos de pandemia da sua forma mais cruel e intensa.

A precarização do trabalho na atualidade é um fato, o qual muitos buscam justificar com a crise econômica trazida pela pandemia. No entanto, sabe-se que a pandemia só deixou ainda mais visível essa precarização. Segundo Souza (2020) a precarização do trabalho já é desenhada há anos e a pandemia só tornou ainda mais evidente.

No contexto da pandemia, a precarização surge com o termo uberização, visto como uma nova forma de organização do trabalho. Nesse sentido, vários são os fatores que vem condicionando o aumento da precarização, como se nota pelos dados do IBGE (2020) onde ao final do quarto trimestre de 2020 o Brasil apresentava uma taxa de 13,9% de desempregados, ou seja, mais de 13 milhões de pessoas desamparadas de um emprego formal. Tais estatísticas apontam uma dura realidade que se agravou significativamente no último ano. Sendo assim, a pandemia é apontada como a responsável pelos números de desempregos no Brasil, porém, sabe-se que essa taxa vem crescendo ano após ano.

De acordo com Venco (2019), a uberização só enfatizou a precariedade nas relações de trabalho, vendendo a ideia de um trabalho livre, possível de flexibilização. No entanto, o que se percebe neste novo cenário, é um trabalhador que assume todas as responsabilidades pelo faturamento, assumindo os riscos pela sua atividade laboral e tendo que ser competente o suficiente para driblar a concorrência.

A propagação desacelerada do *pop-management* (também conhecido como discurso gerencialista) que segundo Chies e Marcon (2008) fornece ao indivíduo a falsa ideia de que no meio laboral é possível dotar-se de receitas mágicas para o sucesso, ancorados em livros de autoajuda, acreditando que é necessária a busca pela excelência a todo custo, colocando o indivíduo como o principal responsável pelo seu sucesso ou fracasso na organização, o que de fato é uma falácia. Sabe-se que o trabalhador em sua constituição é vulnerável e que os meios que ele está inserido corroboram para tal, ou seja, nas organizações essa busca para perfeição nem sempre são condizentes com a realidade vivenciada, assim tais contradições culminam em frustração profissional levando inclusive ao estado de adoecimento.

Segundo Chies e Marcon (2008) o mundo do trabalho exige uma sobrecarga de perfeição, competência e força dos indivíduos, fazendo com que somente os melhores sejam considerados bem-sucedidos. Diante de tal feito, o indivíduo se cobra acreditando que é possível alguém atingir tal excelência. Ao acreditar que é possível alcançar essa excelência o indivíduo se depara com a

frustração, percebendo que a autossuficiência não se aplica em sua totalidade e é negado na tentativa de reprimir o sofrimento.

O trabalho e sua precarização adoecem os indivíduos, assim torna-se necessário que sejam amplamente debatidas essas nuances que o trabalho vem apresentando, para que a precarização não seja tratada como algo natural, para que nós, trabalhadores, possamos enxergar uma luz de esperança de que é possível sim mudar esse conceito errôneo de que é preciso sofrer no trabalho para se alcançar bons resultados. É uma mudança significativa e necessária que depende de muitos estudos e lutas para que o trabalho que faz parte da nossa vida, não seja o que mais nos faça sofrer.

4 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: REFLEXÕES E PRÁTICAS

A psicologia é uma ciência que estuda a mente humana, o comportamento dos indivíduos e sua interação social. A psicologia se dedica a subjetividade humana e o termo psicologia é a junção de duas palavras em grego *psique* (mente) e *logia* (estudo), portanto, é o estudo da mente. O filósofo René Descartes, apresenta o dualismo, onde a mente e o corpo se uniam para gerar experiências humanas, como nos apresenta Nasser (2010, p. 326), “assim se dava o afastamento entre o homem e a natureza, entre o sujeito e o objeto, entre o corpo e a psique”.

A psicologia a princípio era um campo da filosofia e só conseguiu se desvencilhar em meados do Século XIX. Segundo Cambaúva, Silva e Ferreira (1998) para falarmos sobre a história da psicologia é imprescindível tratar sobre a filosofia retomando que essa era a ciência que se pautava no conhecimento humano e que se debruçava por entendê-lo. A filosofia foi responsável pelos primeiros questionamentos humanos quanto a sua própria existência e o mundo. Ainda segundo Cambaúva, Silva e Ferreira (1998) a psicologia surge desses questionamentos levantados pela filosofia. Dessa forma, a psicologia se constrói a partir de que o homem se constitui e a sua relação com o mundo vai se intensificando, as reflexões passam a ter seu sentido observado.

Cambaúva, Silva e Ferreira (1998, p. 208) nos apresenta a seguinte reflexão:

> A preocupação do homem com as chamadas atividades subjetivas é tão antiga quanto às primeiras formas do pensamento racional, ou seja, quando o homem pensa acerca do mundo, dos outros homens e de si mesmo, elabora ideias psicológicas, ideias que se referem a processos individuais e subjetivos, como, por exemplo, as percepções e as emoções.

O homem como protagonista desses processos, inicia a criação de ideias e começa a refletir sobre elas, as ideias psicológicas afloram e a psicologia enquanto ciência surge para colaborar na sua compreensão do mundo, entendimento da subjetividade e as relações entre os indivíduos e com o mundo. Portanto, inicialmente a psicologia surge como uma imersão da filosofia e, posteriormente, como ciência, que segundo Cambaúva, Silva e Ferreira (1998, p. 209) tem como "o objetivo de compreender as ações, as atitudes, os comportamentos e tantos outros estados subjetivos humanos".

O aparecimento das ideias psicológicas, a partir do pensamento racional, dá ao surgimento da consciência humana, transformando esse indivíduo em um ser integral, ou seja, um indivíduo histórico e social, sendo capaz de interagir com o mundo e com seus pares, reflexivo e questionador. A psicologia defendida por Wundt no século XIX era uma psicologia totalmente experimental, onde todos os experimentos eram desenvolvidos em laboratório, ademais, Wundt foi o primeiro a fundar um laboratório de psicologia na Alemanha em 1409. Segundo Araújo (2009) a fundação desse laboratório é o marco da psicologia experimental.

Com o passar dos anos, a psicologia sofreu várias mudanças e até mesmo críticas quanto ao seu modelo de ciência. Na psicologia moderna, podemos citar que ainda existe uma luta para provar a sua cientificidade como nos apresenta Castañon (2009) onde faz uma explanação sobre os obstáculos que a psicologia sofre para ser constituída enquanto ciência, como um grupo com argumentos filosóficos e outro grupo com argumentos ontológicos. Sabe-se que muitas barreiras já foram superadas ao longo do tempo, no entanto, ainda existem barreiras significativas a superar.

Em se tratando de psicologia encontra-se um vasto campo de atuação, uma série de áreas onde se aplica. Dentre elas, a Organizacional, sendo o foco do presente estudo. No entanto, vale ressaltar que a Psicologia Organizacional enquanto área de atuação surge no Brasil no Século XIX e a princípio é chamada de Psicologia Industrial. Sabe-se que a Psicologia Organizacional teve três momentos de grande relevância em sua história, que são a fase da Psicologia Industrial, da Psicologia Organizacional e a fase da Psicologia Organizacional e do Trabalho a qual vivencia-se atualmente (SANTOS; TRAUB; TIEZE, 2011).

Ainda segundo Santos, Traub e Tieze (2011) a psicologia industrial delimitava-se somente a contratação de mão de obra, já a Psicologia Organizacional foi um grande avanço onde os psicólogos passaram a estudar a organização como um todo e não se prendiam somente na contratação. Em 1970, a Psicologia Organizacional e do Trabalho se apresenta como sendo a área que estuda os efeitos do ambiente laboral e a pensar na organização do trabalho como um

todo, desde os efeitos dele na subjetividade até a tecnologia aplicada. Tendo então a Psicologia Organizacional a responsabilidade de pensar no trabalho de forma mais global.

A Psicologia organizacional e do trabalho enquanto campo de atuação do psicólogo é alvo de críticas, em geral no que tange a atuação dentro das organizações, que para a sociedade está voltada no que cerne a relações e até mesmo exploração. A área de Psicologia Organizacional do ponto de vista psicológico é escolhida somente pelo profissional quando não consegue encontrar sucesso na clínica, sendo a segunda a que mais desperta o interesse nos estudantes durante a formação, segundo Bastos e Martins (1990).

Ainda segundo Bastos e Martins (1990), a pouca procura pela área e a forma como é vista pelos estudantes se dá ao fato da formação em psicologia falhar no que tange a Psicologia Organizacional, apresentando como algo minimalista e delimitado. Ao contrário, vai além de um trabalho como recrutamento e seleção, é muito mais amplo e necessita que seja tratado de acordo com a imensidão de possibilidades de atuação. O psicólogo organizacional passou de um simples responsável por recrutamento e seleção para alguém que conhece a organização integralmente, participando de todos os processos, colaborando efetivamente para o sucesso da organização.

Diante de todo o exposto, é essencial que discutamos a necessidade da Psicologia no contexto organizacional, e sua extrema relevância para as organizações. Para Zanelli (2002) a Psicologia Organizacional pode contribuir imensamente com a promoção do bem-estar dos colaboradores, tendo uma visão estratégica, diminuindo conflitos, a rotatividade, melhorando os processos de recrutamento e seleção, equipes com melhor desempenho e possibilitando o alcance de resultados desejados pela organização.

4.1 As contribuições da Psicologia Organizacional durante o cenário da Pandemia da COVID-19 no Brasil

Recentemente a revista eletrônica ZAP, apresentou uma matéria intitulada “A grande demissão: os americanos estão a despedir-se em número record”, escrita por Tim Dennell, relata sobre como tal feito está sendo estranho aos olhos dos Americanos, uma vez que essa prática é incomum pelos trabalhadores americanos. Na matéria são apresentados possíveis motivos pelos quais os americanos estão tomando essa decisão em massa, tendo em vista que os números de pedidos de demissões solicitadas pelos trabalhadores chegaram a marca de quatro milhões (MOUTINHO, 2021).

Analisando todo o contexto econômico dos Estados Unidos, e também toda a história da economia local, pode-se perceber que a pandemia trouxe uma nova reflexão aos americanos, onde um grande número que não estava satisfeito com o trabalho resolver aproveitar o momento de instabilidade e mudar de trabalho. Dentre os motivos elencados estão a vontade de passar mais tempo com a família, o fato de poder morar em outro lugar que não seja perto do trabalho e utilizar o home office, diminuindo seus custos e despesas, e até mesmo melhorar as condições de trabalho (MOUTINHO, 2021).

A pandemia e todas as reflexões que vieram com ela fez com que os trabalhadores repensassem sobre o seu trabalho e as contribuições para sua vida, sobre o que lhes incomoda e sobre a sua vontade estar em um trabalho onde sua subjetividade seja respeitada e que era o momento de mudar, mesmo em meio ao caos da pandemia. Sendo os Estados Unidos uma das maiores economias do mundo, esse crescente números de pedido de demissão, essa mudança de comportamento dos trabalhadores americanos, fez com que uma luz se acendesse e que o fenômeno denominado por eles de ‘A grande demissão’, fosse visto com outros olhos e encarado de uma maneira a se repensar na organização do trabalho pós pandemia (MOUTINHO, 2021).

Cabe agora, aos psicólogos, aos gestores e ao governo pensar em propostas para mudar esse cenário, retendo os seus trabalhadores, diminuindo a rotatividade, e apresentando melhorias na rotina laboral para despertar interesse e chamar a atenção para talentos que estão em busca de uma melhor colocação. Vale ressaltar que as organizações se veem necessitando repensar sua estrutura laboral para que seus trabalhadores se mantenham e não aumente ainda mais os números alarmantes de pedido de demissão.

Já no Brasil, em uma matéria publicada em julho de 21 intitulada “Gestor ou Psicólogo: O papel dos líderes na pós-pandemia” escrita por Mariane Guerra, nos traz reflexões sobre o novo mundo do trabalho após a pandemia. Nessa matéria, a jornalista traz um relato sobre os impactos e as mudanças que as organizações precisam ter para se manter depois desse caos que vivemos. É relatado na matéria, as mudanças estruturais que as organizações mais conservadoras terão que se submeter para atender aos seus trabalhadores (GUERRA, 2021).

Guerra (2021) cita na matéria que as organizações puderam conhecer as vulnerabilidades sociais dos seus trabalhadores, ficou claro também durante a pandemia o excesso de trabalho da mulher no que tange o home office, e que essa constatação nítida agora extrapola os muros do departamento de Recursos Humanos (RH) e passa a ser de conhecimento do auto escalão das organizações. As questões em relação a saúde do trabalhador, em especial a saúde mental também passaram a ser gritantes dentro das organizações, só para ilustrar o tamanho do

problema, uma pesquisa realizada pela Universidade de São Paulo, demonstra que entre onze países, o Brasil foi o que mais apontou casos de enfermidades como ansiedade (63%) e depressão (59%) entre os trabalhadores.

Diante desse cenário, foi preciso que toda essa situação, enfrentada pelos administradores das organizações fossem redirecionadas aos psicólogos organizacionais e para os gestores de RH, para encontrar soluções e possíveis estratégias para lidar com o mundo do trabalho no contexto pós-pandemia (GUERRA, 2021). No entanto, a matéria nos apresenta um fato que é comum em diversas organização que é o conservadorismo enraizado nas organizações e principalmente nas mais tradicionais. Dificultando assim a implantação de políticas de diversidade, flexibilização de horários e saúde da mulher, por exemplo.

A necessidade de praticar empatia já existia antes da pandemia, mas era feito vistas grossas, no entanto com a pandemia não foi possível mais fingir não ver. Nesse momento se faz essencial que as organizações praticassem a empatia e que valorizassem e reconhecessem a força de trabalho dos seus trabalhadores, implementando políticas de acordo com a necessidade da organização. Porém, levando sempre em conta a empatia, a subjetividade, a luta, a realidade de cada trabalhador. Nesse sentido, além de todos os problemas de saúde pública e a tragédia com o enorme número de mortos, a pandemia trouxe uma nova reflexão, novas possibilidades, que embora já existiam, atualmente se fazem ainda mais necessárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da presente pesquisa, foi possível observar que a Psicologia é essencial para atuar em momentos de crises, onde o indivíduo tem a sua capacidade laboral alterada ainda mais, bruscamente como foi no caso da Pandemia da Covid-19. Dessa forma, é muito relevante que o tema seja discutido e ampliado o debate no cerne do trabalho e da sua precarização, que foi ainda mais latente nesse período.

Observamos que em períodos de crise e de grande vulnerabilidade emocional, a Psicologia se torna o ponto de luz em meio ao caos, apresentando possibilidades, acolhendo e discutindo sobre a importância de uma condição de trabalho que não adoeça o indivíduo. As relações de trabalho não se precarizaram de um dia para o outro, todo esse processo foi longo e tortuoso, o capitalismo adoeceu muitos trabalhadores, desde o seu surgimento até os dias atuais.

A Psicologia Organizacional em seu nicho principal visa possibilitar a esse indivíduo condições psicológicas para o trabalho e em contrapartida, também orienta empregadores a como manter um local de trabalho menos adoecedor, que o respeito seja o norte das relações.

O método aplicado nos permitiu observar com clareza como o trabalho se modificou durante a pandemia e como foi adoecedor psicologicamente, bem como, a importância da Psicologia nesse processo. No entanto, devemos deixar aqui registrado que essa pesquisa foi somente introdutória e parte da iniciação científica da autora, o que indica a necessidade de mais estudos, com aprofundamento teórico e prático no futuro.

Sabe-se que a pesquisa nunca tem um fim e gostaríamos de recomendar que o estudo realizado desperte em outros pesquisadores o desejo pela pesquisa nesse campo, que desvende o caminho do trabalho e da Psicologia Organizacional e como essa parceria pode trazer benefícios tanto para o indivíduo quanto para a organização. Caminhar por esse caminho, abriu muitas portas e acendeu muitas ideias que serão colocadas em prática em breve. Discutir a importância da Psicologia, principalmente, em um momento como a Pandemia é de suma relevância e nos permite emaranhar no conhecimento e na busca por ele.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.** São Paulo, n. 123, p.407-427, set. 2015.

ARAUJO, Saulo de Freitas. Wilhelm Wundt e a fundação do primeiro centro internacional de formação de psicólogos. **Temas psicol.** Ribeirão Preto, v. 17, n.1, p.09-14, 2009.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GALVAO-MARTINS, Ana Helena Caldeira. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 10, n.1, p.10-18, 1990.

BRAICK, Patrícia Ramos; Mota, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio, volume único.** 3. Ed. São Paulo: Moderna, 2007.

CAMBAÚVA, Lenita Gama; SILVA, Lucia Cecilia; FERREIRA, Walterlice. Reflexões sobre o estudo da Psicologia. **Estudos de Psicologia História da Psicologia,** Maringá. 1998, 3(2), 207-227.

CASTANON, Gustavo Arja. Psicologia como ciência moderna: vetos históricos e status atual. **Temas psicol.** Ribeirão Preto, v.17, n.1, p. 21-36, 2009.

CHIES, Patrícia Zandomenegui, MARCON, Silvana Regina Ampessan. Literatura de Pop-Management: a religião do trabalhador pós-moderno. **Contemporânea - Psicanálise e Transdisciplinaridade**, Porto Alegre, n.06, Abr/Mai/Jun 2008.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

DUBY, Georges. **As três ordens ou o Imaginário do Feudalismo.** 2. Ed. Lisboa: Editorial Estampa, 1994.

FERREIRA, A.B.H. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

GUERRA, Mariane. Gestor ou psicólogo: o papel dos líderes no pós-pandemia. **Jornal Época Negócios.** Publicado em 12 de julho de 2021. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/colunas/noticia/2021/07/gestor-ou-psicologo-o-papel-dos-lideres-no-pos-pandemia.html Acesso em 29 de junho de 2023.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem.** Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 1981.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Taxas de desemprego.** Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

Livro Didático Público de História/vários autores – Curitiba: SEED-PR. 2006.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985a. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas)

MOUTINHO, Ana Rita. A Grande Demissão: os americanos estão a despedir-se em número recorde. **Zapaeiou.** Disponível em: https://zap.aeiou.pt/a-grande-demissao-americanos-recorde-415038 Acesso em 29 de junho de 2023.

SANTOS, Paola Lucena; TRAUB, Laura; TIEZE, Candice. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Conceitos Introdutórios. **Psicologia.pt o portal dos psicólogos.** Universidade Federal do Ceará. 2011. Disponível em: < TL0247.pdf (psicologia.pt)> Acesso em 02 Jun. 2021.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, e00311143, Jan. 2021.

NASSER, Yone Buonaparte d'Arcanchy Nobrega. A identidade corpo-psique na psicologia analítica. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v.10, n.2, p.325-338, ago. 2010.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil?. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 35, supl. 1, e00207317, 2019.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.