

**A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE À PANDEMIA  
DO CORONAVÍRUS: UM OLHAR SOBRE 7 PODCASTS DO CONSELHO  
FEDERAL DE PSICOLOGIA <sup>I</sup>**

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND WORK IN FRONT OF THE  
CORONAVIRUS PANDEMIC: A VIEW ON 7 PODCASTS FROM THE FEDERAL  
PSYCHOLOGY COUNCIL**

Raiane Constantino Teixeira<sup>II</sup>

Dâmaris de Oliveira Batista da Silva <sup>III</sup>

**Resumo:** O novo coronavírus, causador da doença COVID-19, possui características próprias como o isolamento social afetando todos os contextos da sociedade como o do trabalho. Sob essa perspectiva, este trabalho visa identificar quais são as estratégias que os Psicólogos Organizacionais podem executar no contexto laboral frente à pandemia do coronavírus na perspectiva do Conselho Federal de Psicologia. Para isso, é realizada uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória. Para análise dos dados é aplicado um roteiro de escuta aos 07 *podcasts* postados no *site* do Conselho Federal de Psicologia, publicados entre 23/03/2020 à 11/05/2020, por meio da ferramenta Spotify. A análise revela a insuficiência de conteúdos sobre a Psicologia Organizacional nos *podcasts* do Conselho Federal de Psicologia. A partir do marco teórico e das análises foi possível compreender as atribuições dos Psicólogos Organizacionais na atualidade e as mudanças ocorridas nas atribuições dos Psicólogos Organizacionais em contexto laboral frente à pandemia do coronavírus.

**Palavras-chave:** Psicologia Organizacional. Pandemia do Novo Coronavírus. Conselho Federal de Psicologia.

**Abstract:** The new coronavirus, which causes the disease COVID-19, has its own characteristics such as social isolation affecting all contexts of society like work. From this perspective, this work aims to identify which are the strategies that Organizational Psychologists can execute in the work context in face of the coronavirus pandemic in the perspective of the Federal Council of Psychology. For this, a qualitative research of exploratory nature is carried out. For data analysis, a listening script is applied to the 07 podcasts posted on the Federal Council of Psychology website, published between 03/23/2020 to 05/11/2020, through the Spotify tool. The analysis reveals the lack of content on Organizational Psychology in the podcasts of the Federal Council of Psychology. From the

---

<sup>I</sup> Artigo apresentado como trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Psicologia, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo (a) pela Universidade do Sul de Santa Catarina, 2020.

<sup>II</sup> Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul. E-mail: raiane.jagua@hotmail.com.

<sup>III</sup> Professor(a) orientador. Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas (UFSC, 2002), Mestre em Psicologia (UFSC, 2012), Doutoranda em Ciências da Linguagem (UNISUL, 2020). E-mail: damaris.silva@unisul.br.

theoretical framework it was possible to understand the attributions of Organizational Psychologists today and from the analysis the changes that occurred in the attributions of Organizational Psychologists in the workplace in the face of the coronavirus pandemic.

**Keywords:** Organizational Psychology. Coronavirus Pandemic. Federal Council of Psychology

## INTRODUÇÃO

Coronavírus é uma família de vírus que causa infecções respiratórias, nomeado como SARS-CoV-2, causador da doença COVID-19. Foi identificado pela primeira vez em Wuhan, na China, no dia 31 de dezembro de 2019. Sumariamente, ainda é desconhecida a evolução viral e patogenicidade do 2019-nCoV. (LANA *et al.*,2020).

A Organização Mundial da Saúde, no dia 9 de janeiro de 2020, confirmou a circulação do novo coronavírus e no dia 16 do mesmo mês, foi notificada a primeira importação em território japonês. Os Estados Unidos reportaram seu primeiro caso importados no dia 21 de janeiro de 2020, e no final do mesmo mês muitos outros países já haviam confirmado importações de caso. No Brasil, no dia 7 de fevereiro, havia 9 casos em investigação e dia 26 de fevereiro foi confirmado o primeiro caso em São Paulo. (LANA *et al.*,2020).

A evolução do vírus foi rápida “[...] Em janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto como uma emergência de saúde pública de interesse internacional (ESPII) e, em março de 2020, com a disseminação do vírus em diferentes países, foi declarada a pandemia.” (BRASIL, 2020, p.5).

Segundo a OMS, uma pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença. É um termo usado com mais frequência em referência a gripe e geralmente indica que uma epidemia se espalhou para dois ou mais continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa. (BRASIL, 2020).

No dia 11 de março de 2020, frente da pandemia da Covid-19 o Conselho Federal de Psicologia (CFP) reforça que pode atuar em vários contextos, tais como; de emergências e desastres, de assistência social, de políticas públicas e clínico. Há o entendimento de que a pandemia pode representar uma ameaça não só à saúde física como ao bem-estar mental. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2020).

Considerando os cuidados com a saúde física e os efeitos sobre a saúde mental, observou-se uma forte ênfase, nos debates ocorridos nas mídias, sobre a saúde. O Conselho Federal de Psicologia realizou publicações em suas redes sociais, assim como no site. Frente a

este cenário, esta pesquisa identifica o que o Conselho Federal de Psicologia abordou acerca da Psicologia Organizacional em contexto de pandemia. Uma das considerações é que, durante esta pandemia, foi proposto à maior parte da população que se mantivesse em quarentena, por meio de decretos Municipais e Estaduais, seguindo as orientações do Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana pelo novo Coronavírus COVID-19.

Observou-se, no entanto, que alguns serviços públicos e atividades essenciais consideradas indispensáveis ao atendimento das necessidades da população brasileira não foram suspensos, tais como, grandes redes de supermercados, postos de combustíveis, farmácias, profissionais da área da saúde e transportes de carga. (BRASIL, 2020). Psicólogas e Psicólogos atuantes em contexto organizacional, frente à pandemia e as restrições impostas pelas determinações de isolamento e distanciamento, tiveram que modificar seus trabalhos, como toda a população de trabalhadores brasileiros.

Frente ao exposto, esta pesquisa assume como pergunta problema identificar quais são as estratégias que os Psicólogos Organizacionais podem executar no contexto laboral frente à pandemia na perspectiva do CFP. Bem como, identificar quais são as atribuições de Psicólogos Organizacionais contemporâneos no contexto laboral, identificar quais são características da pandemia que influenciam no contexto laboral do Psicólogo Organizacional e Analisar as orientações que o Conselho Federal de Psicologia está proporcionando para profissionais de Psicologia Organizacional do trabalho durante a pandemia.

O interesse pelo tema acontece frente ao enfrentamento que Psicólogos Organizacionais em contexto laboral estão tendo referente ao coronavírus, uma situação nova que provoca dúvidas, incertezas, de como continuar gerenciando pessoas de forma assertiva e continuar realizando os processos de Gestão de Pessoas. Para conduzir essa indagação a pesquisa foi coordenada através de possíveis orientações do CPF, aos Psicólogos Organizacionais, sendo este o grau máximo de representação da classe.

A partir deste assunto, foram realizadas buscas de produções em bases de dados da Biblioteca da Unisul, em particular na BVS – Psicologia e na biblioteca Eletrônica Científica Online Scielo, onde se buscou por tema coronavírus e teve 53 resultados, quando posto Coronavírus e Psicologia, não teve nenhum resultado.

Afirma-se, portanto, que não foram encontrados artigos que contenham o enfoque nas estratégias que os Psicólogos Organizacionais em contexto laboral podem adotar frente à pandemia do coronavírus, tornando o tema passível de ser pesquisado e relevante para a aprendizagem e o desenvolvimento do conhecimento científico.

A partir dos resultados obtidos pretende-se contribuir com a aprendizagem e o desenvolvimento acerca das atribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, em contexto de pandemia. Novos estudos que confrontem as questões das atribuições do Psicólogo Organizacional frente à pandemia, tendo em vista que estas atribuições possam ser norteadoras para os profissionais da área.

## **HISTÓRIA DA PSICOLOGIA**

A origem da Psicologia pode ser compreendida em dois períodos distintos com dois mil anos de distância um do outro, dessa forma a Psicologia está entre as disciplinas mais antigas, e bem com uma das mais novas. É possível iniciar esta compreensão em razão de estudos referentes às especulações sobre a natureza do comportamento humano, quando Platão, Aristóteles e outros filósofos gregos já discutiam estas questões. (SCHULT *et al.*,2014).

Os filósofos da Grécia Antiga já perguntavam sobre o mundo que nos rodeia e sobre a maneira de nos comportarmos. A Psicologia moderna trabalha com objetos que foram debate filosófico muito antes do desenvolvimento da ciência. E desde então estamos lidando com questionamentos sobre a consciência e o eu, mente e corpo e a organização da sociedade. (GRAND *et al.*, 2012).

A partir do século XVI os ramos da ciência evoluíram a partir da filosofia alcançando a revolução científica e dando lugar ao iluminismo do século XVII. Mesmo com as respostas dadas as perguntas sobre o mundo por meio do avanço no conhecimento científico, os mecanismos da mente continuavam sem explicação. Todavia a ciência e a tecnologia trouxeram modelos uteis para formular as perguntas pondo em prova as teorias de base de dados relevantes. (GRAND *et al.*, 2012).

Sendo uma figura chave da revolução científica do século XVII, René Descartes filósofo e matemático, esboçou uma distinção entre mente e corpo sendo este muito importante para o desenvolvimento da Psicologia. Esta separação de mente e corpo transformou-se em tema de muitos debates. (GRAND *et al.*, 2012).

Até a metade do século XIX, os filósofos estudavam a natureza humana, em forma de especulação, intuindo e generalizando, com base em suas experiências, no entanto ocorreu uma transformação quando estes começaram a aplicar ferramentas e métodos das ciências biológicas e físicas para compreender a natureza humana. (SCHULT *et al.*,2014).

A maior parte da história da Psicologia, depois da separação de suas raízes filosóficas, é a do desenvolvimento contínuo de ferramentas, técnicas, e métodos para atingir precisão e objetividade crescentes, refinando não só as perguntas que os Psicólogos faziam, mas também as respostas que obtinham. (SCHULT *et al.*,2014,p.4)

Wilhelm Wundt é considerado o pai da Psicologia Moderna, pois criou o primeiro laboratório de Psicologia na Alemanha em Leipzig, em 1879, e foi fundador da disciplina acadêmica formal lançando a primeira revista especializada. (SCHULT *et al.*,2014) “O século XIX foi, então, o período que Psicologia se tornou uma disciplina independente, com métodos de pesquisas distintos e fundamentação teórica”. (SCHULT *et al.*,2014, p.4).

No início do século XX a Psicologia conectada ao trabalho surge no Brasil se constituindo como psicotécnica. O objetivo era adaptar o ser humano a máquina para que fosse possível atingir maior produtividade, dessa forma colaborando para atividades econômicas. (LEÃO, 2012).

A ênfase na psicométrica e psicotécnica dessa psicologia foram dominantes até a década de 1960, quando começa a chegar outras influências sobre novas concepções e práticas na relação psicologia e trabalho. Surge então a Psicologia Organizacional, que se interessa por uma série de problemas da organização, como comportamento humano dentro das organizações de trabalho, abrangendo grupos, subsistema e a organização global. (LEÃO, 2012).

Passou-se a dar atenção nas relações humanas, tendendo a conciliar as necessidades individuais dos trabalhadores com a exigência da organização. Por influência de acontecimentos que ocorriam em outros países, surge no Brasil, o campo saúde do trabalhador, realizando atividades voltadas para a promoção de saúde mental dos mesmos. (LEÃO, 2012).

Em suma, o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à díade homem & trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade. (CAMPOS *et al.*, 2011, p.4).

Constantemente o Psicólogo está presente em novos campos de atuação, pois os problemas e as gerações se alteram com o passar do tempo. Se fazendo essencial o desenvolvimento de uma nova aprendizagem por métodos e novos sistemas referenciais, como: psicoterapia, psicanálise, comportamental, gestalt, transacional, logoterapia e análise existencial-humanista. (30 ANOS DE REGULAMENTAÇÃO, 1992).

Atualmente de acordo com a Resolução CFP nº003/2016, as áreas de especialidades do Psicólogo são: Psicologia Escolar/Educacional, Psicologia Organizacional e do trabalho, Psicologia de Trânsito, Psicologia Jurídica, Psicologia do Esporte, Psicologia Clínica, Psicologia Hospital, Psicopedagogia, Psicomotricidade, Psicologia Social, Neuropsicológica e Psicologia em Saúde. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2016).

## **CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA**

O Conselho Federal de Psicologia – CFP é uma autarquia de direito público, com autonomia administrativa e financeira, cujos objetivos, além de regulamentar, orientar e fiscalizar o exercício profissional, como previsto na Lei 5766/1971, regulamentada pelo Decreto 79.822, de 17 de junho de 1977, deve promover espaços de discussão sobre os grandes temas da Psicologia que levem à qualificação dos serviços profissionais prestados pela categoria à sociedade. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2020, p1).

Compreende-se que o CFP deve orientar e fiscalizar a prática do profissional Psicólogo, já que possui a função de realizar a manutenção e estruturação da profissão. Conseqüentemente, o Psicólogo deve respeitar e seguir as suas orientações seguindo ao Código de Ética profissional vigente estabelecido. (HOLANDA, 1997).

Sendo responsáveis pelo zelo da ética na profissão “Os Conselhos de Psicologia são a máxima representação dos profissionais da área.” (HOLANDA, 1997, p. 11). O CFP deve nortear o exercício profissional dos Psicólogos e também atuar junto às instituições formadoras para que haja diálogo entre ambos. (HOLANDA, 1997).

O Regimento Interno do Conselho Federal de Psicologia estabelece a forma de funcionamento deste órgão, estando subdividido nos seguintes temas: entidade, estrutura, conselheiros, reuniões e sessões, infra-estrutura, patrimônio e gestão financeira, processos, recursos e pedidos de reconsideração, comunicação social disposições gerais e finais. É o Regimento Interno que vai determinar como os Conselhos de Psicologia devem proceder para auxiliar da melhor forma os profissionais de Psicologia em sua área de trabalho. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2020).

Atualmente a sede do CPF está situada no Distrito Federal, e o mesmo possui jurisdição em todo Brasil. O CFP possui 24 Conselhos Regionais que cobrem todos os 27 estados do Brasil. A função do Sistema Conselhos é “contribuir para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e Profissão”. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, p.1).

## **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

Desenvolvendo-se no início do século XIX, a prática da Psicologia nas organizações foi nomeada como Psicologia Industrial, que tinha como objetivo estudar o comportamento humano para resolução dos problemas relacionados ao trabalho. Ela aplicava seus conhecimentos do comportamento humano, para a solução dos problemas no contexto industrial, e desde então a Psicologia no mundo do trabalho vem se modificando conforme as exigências políticas sociais. (CAMPOS *et al.*, 2011).

Ao mesmo tempo, o crescimento advindo do chamado milagre econômico da ditadura organizou o mercado interno (particularmente a partir do fechamento das importações e da reserva de mercado) e abriu vagas na indústria, no comércio e na área de serviços. Constitui-se um polo consumidor no Brasil e consolida-se o polo industrial. Os psicólogos foram chamados a organizar a gestão de pessoas, as seleções de profissionais, a realizar a avaliação de desempenho, etc. Cresceu de maneira significativa o polo organizacional, e, depois do consultório, esse passou a ser o maior setor de ocupação dos psicólogos no período. (HOLANDA, 1997, p.79).

Inicialmente no século XX, atendiam somente as demandas internas da organização, dirigindo-se aos conteúdos mais tradicionais da aplicação. Recentemente o olhar está voltado para relação imediata de trabalho, a organização e seu ambiente externo. Atualmente a Psicologia Organizacional estuda o comportamento humano no contexto laboral, a partir da aplicação dos princípios e métodos psicológicos no contexto do trabalho. (ZANELLI, 2002).

As organizações podem ser catalogadas em diferentes formas, “as organizações durante a história estiveram em constantes mudanças, hoje são considerados organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento. Quando elas são bem sucedidas, tendem a crescer ou no mínimo, a sobreviver.” (CHIAVENATO, 2004, p.5).

A organização é formada por um contexto onde existe um grupo de pessoas, que se comporta de certa forma para atingir seus objetivos, representando um sistema social orientado. Dessa forma os Psicólogos Organizacionais, estão em empresas de produção, de prestação de serviços, em escolas, setores públicos ou até mesmo atuando como consultores. Os Psicólogos estão em vários contextos de organizações com sua atuação diversificada é possível criar várias atividades. (ZANELLI, 2002).

O Psicólogo Organizacional possui muitas atribuições tais como seleção, aplicação de testes, recrutamento, acompanhamento de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, análise de função, planejamento e execução de projetos, desenvolvimento organizacional, triagem, cargo administrativo, assessoria, análise de cargo/salário, aconselhamento psicológico, diagnóstico situacional, orientação/ treinamento para profissionais, psicodiagnóstico e consultoria. (ZANELLI, 2002).

O recrutador deve selecionar as pessoas com toda sua dedicação, pois são as pessoas o mais importante ativo de que dispõe as organizações. Existe uma nova postura adotada em relação à gestão de pessoas no âmbito da seleção e recrutamento, que são atividades direcionadas as chefias imediatas, no entanto muitas destas chefias não possuem conhecimento necessário e cometem erros na contratação de pessoas. (GIL, 2001).

A seleção é realizada a partir de critérios apresentados pela própria empresa, e pela descrição de cargos. Após esta fase é necessário identificar os atributos necessários para o desempenho das atribuições do cargo. “O mais importante, na maioria dos casos, não é a qualidade atual do candidato, mas seu potencial para a função, aliado à sua vontade de trabalhar e de aprender”. (GIL, 2001, p. 47).

Com a descrição de cargo definida, o selecionador define o perfil do candidato adequado para preencher a vaga, logo deverá investigar aonde encontrará o perfil mais adequado para vaga. Inicia-se então o processo de recrutamento onde o objetivo é atrair candidatos qualificados a fim de preencher a vaga. Existem vários meios de recrutamento, alguns destes são: recrutamento interno, por recomendação, pelas agencias, associações profissionais, anúncios, caça talentos, internet, entre outros. O selecionador deve escolher o meio mais adequado, sendo que em cada um existem limitações e vantagens. (GIL, 2001).

Assim como existem vários meios para realizar o recrutamento, também existem variedades de métodos para realizar a seleção, tais como: análise de currículos, testes escritos, testes práticos, testes psicológicos, entrevistas, dinâmica de grupo, entre outros. Por meio destes procedimentos é possível identificar características pessoais de cada candidato e a previsão de seu comportamento no cargo a ser ocupado. Lembrando que as particularidades de cada vaga devem ser levadas em conta ao ser escolhidos os métodos de recrutamento. (GIL, 2001).

Após aplicar o método de seleção e ter os dados em mãos é necessário realizar avaliação destes, isso requer conhecimento das características do candidato e da vaga, logo se faz o momento de tomar uma decisão sobre qual candidato é mais adequado ao cargo disponível. (GIL, 2001).

A partir do momento de escolha do candidato, este é submetido ao processo avaliação de desempenho. A organização possui pré-estabelecido quais são os comportamentos, atitudes e conhecimentos que o mesmo deve desenvolver. Dessa forma fazem uso de uma ferramenta chamada avaliação de desempenho. (GIL, 2001).



É importante para uma organização manter um sistema de avaliação de desempenho tecnicamente elaborado. É uma maneira de evitar que a avaliação seja feita de forma superficial e unilateral, do chefe em relação ao seu subordinado. Dessa forma, a avaliação alcança maior nível de profundidade, ajuda a identificar causas do desempenho deficiente e possibilita estabelecer perspectivas com participação do avaliado. (GIL, 2001, p.76).

Em relação às pessoas que já estão inseridas na organização, estas para manterem seu pessoal capacitado estão desenvolvendo programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas a fim de torná-las mais eficazes naquilo que realizam. Lembrando que treinamento está relacionado ao meio para adequar a pessoa em seu cargo, e desenvolvimento ao oferecer ao pessoal, formações básicas para que modifiquem seus hábitos e desenvolvam novas atitudes. (GIL, 2001).

Para acompanhar o desempenho de seus colaboradores a organização confere se os papéis estão sendo bem desenvolvidos. Quando existe incoerência entre os papéis ideais e o desempenho real, as organizações promovem programas de capacitação. Identificando quais de seus colaboradores que estão aptos a desempenhar bem determinado papel, e ofertam maiores salários e outros benefícios com o objetivo de mantê-las. (GIL, 2001).

A maior parte dos problemas do setor de Recursos Humanos pode começar a ser resolvido a partir da análise e descrição de cargo. Facilitando a criação e especificação de cargos, que oferecem alicerce para avaliação, resultando na consolidação de salários e a política salarial da empresa. (GIL, 2001).

Os gestores precisam atuar como líderes, visualizando seus subordinados como colaboradores, conseqüentemente permitirá melhor adesão aos objetivos traçados pela organização. “Já que liderança nada mais é do que a forma de direção baseada no prestígio pessoal e na aceitação de seus subordinados” (GIL, 2001, p. 112).

Falar de gestão é falar de gente, do componente humano das organizações de cultura e mentalidade, de inteligência, de energia e vitalidade, ação e prevenção. Ficam claro os motivos responsáveis por a gestão de pessoas estar frequentemente em alteração, entendendo que são as pessoas os componentes mais importantes da mesma. (CHIAVENATO, 2004).

O planejamento estratégico é uma ferramenta que auxilia a organização a realizar escolhas assertivas. Essas estratégias auxiliam as organizações a enfrentar um ambiente competitivo. “Desta maneira, verifica-se que o planejamento consiste na determinação do que a organização deverá fazer no presente, no sentido de alcançar a situação desejada no futuro, a partir dos recursos humanos e financeiros que possui.” (PORTO, 2006, p. 2).

O planejamento estratégico, portanto, pode ser considerado um processo organizacional que compreende a adaptabilidade da organização ao ambiente em constante modificação, possui visão de futuro, abrange a organização de forma sistêmica e consensual, convertendo-se em um despertar constante para a aprendizagem e inovação organizacional. (PORTO, 2006, p.4).

O planejamento estratégico atua no desempenho em longo prazo, verificando comportamentos futuros da organização no contexto que está incluída. (PORTO, 2006).

Juntamente com o interesse pelo desenvolvimento organizacional vem se percebendo necessário identificar a importância do desenvolvimento humano. Atualmente existem demandas que intensificam os trabalhos pelo crescimento de pessoas e o seu alinhamento com o desenvolvimento organizacional. (DUTRA; COMINI, 2010).

A geração millenials, nascidos a partir dos anos 90 estão sendo gerenciados pela geração X, nascidos final da década de 60 e durante a de 70. Os milênios são mais exigentes em relação aos seus interesses, e mais conectados com o mundo, pois já nasceram na era da tecnologia. A diferença de valores, opiniões e formas de agir diferem de uma geração a outra, e nesse enredo aparecem questões a serem resolvidas. (DUTRA; COMINI, 2010).

Outro ponto, é que as pessoas estão subordinando sua vida profissional à familiar e ao ambiente em que se inserem. Os jovens estão priorizando a criação dos filhos em relação à vida profissional. Existem várias gerações atuando no mercado ao mesmo tempo, fazendo com o que o desenvolvimento humano seja um campo de estudo para organizações. (DUTRA; COMINI, 2010).

Com todas essas transformações nos últimos 20 anos, surgiu um novo contrato psicológico, frisando no desenvolvimento mútuo “A relação entre a pessoa e organização se mantém na medida em que a pessoa contribui para o desenvolvimento da organização e a organização para o desenvolvimento da pessoa.” (DUTRA;COMINI,2010, p.4).

Esse novo contrato atualmente envolve toda a sociedade e todos os tipos de organização. O novo contrato psicológico altera o papel das pessoas e da gestão de pessoas dentro da organização. (DUTRA; COMINI, 2010).

A motivação é considerada um fator de suma importância na atualidade fazendo parte deste contrato psicológico. A motivação é considerada a chave do comprometimento e vista como o maior combustível para a produtividade. (GIL, 2001).

É muito mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que pessoas comprometidas. Por isso identificar fatores que promovem a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem-se tornando tarefas das mais importantes para os gerentes. (GIL, 2001, p.102).

Valorizando os colaboradores que possuem comprometimento as organizações estão selecionando estes para fazer parte das soluções e investido nos mesmos. Uma das formas de motivação encontrada pela organização tem sido a atenção à saúde mental de seus colaboradores. Os problemas de saúde mental e trabalho foram identificados em meados de 1980, e muitos destes ainda existem e se agravam na contemporaneidade. (SATO; BERNARDO, 2005).

Quando se observa o que há de novo e o que persiste tomando-se a assistência à saúde mental dos trabalhadores, nota-se que as "novidades" não dizem respeito a uma maior ênfase dada a esse tipo de problema nos serviços de saúde, nem a um aumento expressivo de notificações de problemas de saúde mental, mas, sim, a inclusão de novas ocupações entre aquelas que, mais frequentemente, têm sido associadas às queixas relacionadas à esfera psíquica. (SATO; BERNARDO, 2005, p.3).

Os problemas de saúde mental desenvolvidos em contexto laboral são cada vez mais frequentes e estão sendo identificados pelos sindicatos de trabalhadores. Sendo que a queixa frequente por parte do trabalhador é o estresse. (SATO; BERNARDO, 2005).

Segundo a OMS transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, e os transtornos mentais graves, cerca de 5 a 10%. No Brasil, dados do INSS sobre a concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença, por incapacidade para o trabalho superior a 15 dias e de aposentadoria por invalidez, por incapacidade definitiva para o trabalho, mostram que os transtornos mentais, com destaque para o alcoolismo crônico, ocupam o terceiro lugar entre as causas dessas ocorrências. (BRASIL, 2001, p. 161).

O colaborador pode ter sua saúde mental alterada pelo próprio trabalho que executa. Essa alteração pode ocorrer pela exposição a determinado agente tóxico, ou pelos diversos fatores referentes à organização do trabalho, exemplo, as divisões das tarefas e políticas de gerenciamento das pessoas. (BRASIL, 2001).

O trabalho é fundamental na vida das pessoas, é a partir dele que as pessoas conseguem fazer a manutenção de suas vidas na sociedade. Possui então, consequências positivas, por permitir qualidade de vida, mas também negativas quando pode ser responsável pelo adoecimento mental, físico ou social da pessoa. (PEREZ GIBERT; CURY, 2009).

Através do entendimento sobre a importância do trabalho na vida das pessoas, fica claro o motivo dele poder ser gerador de sofrimento psíquico quando existe ausência do mesmo, ou existe o medo de perdê-lo. (BRASIL, 2001).

O atual quadro econômico mundial, em que as condições de insegurança no emprego, subemprego e a segmentação do mercado de trabalho são crescentes, reflete-se em processos internos de reestruturação da produção, enxugamento de quadro de funcionários, incorporação tecnológica, repercutindo sobre a saúde mental dos trabalhadores. (BRASIL, 2001, p.161).

As pessoas estão tendo que se adaptar a um trabalho que está exigindo maior atenção e concentração. As organizações estão colocando maior pressão nos colaboradores, conseqüentemente isso pode gerar tensão, fadiga, esgotamento profissional e síndrome do esgotamento profissional ou estafa. (BRASIL, 2001).

A partir da atenção nos agravos à saúde e dos ambientes e condições de trabalho é possível realizar a prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. A prevenção é possível por meio de uma gama de conhecimentos clínicos. (BRASIL, 2001).

As doenças mentais e comportamentais relacionadas ao trabalho podem ser resultados de diversos fatores, até mesmo de sua ausência, ou da forma em que a hierarquia realiza a gestão de trabalho. “A vigilância em saúde do trabalhador deve considerar a multiplicidades dos fatores envolvidos na determinação das doenças mentais e comportamentais relacionadas ao trabalho. [...]” (BRASIL, 2001, p.162).

A forma que a organização se organiza e realiza a gestão de pessoas implica diretamente no bem estar do colaborador. Existem muitas formas de gerenciar, dependendo da cultura organizacional, sendo esta responsável por conduzir todos os processos da organização. A cultura organizacional é definida pelos comportamentos que os colaboradores executam diariamente, por suas políticas, pelo convívio entre seus pares, e por sua forma física. (GIL, 2001).

Enquanto há empresas que valorizam, por exemplo, o uso do uniforme e enfatizam a conformidades às normas, há outras que se caracterizam pelo estímulo a individualidade, pela autonomia de seus membros e pelo baixo nível de dependência em relação aos seus superiores. (GIL, 2001, p.43).

A competitividade organizacional contemporânea põe a organização em movimento de estar procurando sempre o melhor desempenho de seus colaboradores. Em consequência estuda as possibilidades que interferem neste bom desempenho, um deste é o clima organizacional. (BEDANI, 2006).

O clima pode ser entendido como: um fenômeno organizacional dinâmico e complexo, construído a partir da interação de diversas variáveis organizacionais e pessoais. Existe de forma objetiva, porém, é avaliado subjetivamente, através das percepções dos indivíduos sobre seu ambiente de trabalho, dificultando sua conceituação. (BEDANI, 2006, p.2).

A gestão do clima organizacional é uma ferramenta que tem o objetivo de monitorar o comportamento humano, sendo possível por meio desta, avaliar os processos de comunicação, trabalho em equipe, liderança, tomada de decisões, comprometimento, e as condições físicas do ambiente de trabalho, variáveis que influenciam as atitudes, a conduta, a satisfação, a produtividade e a motivação das pessoas. (BEDANI, 2006).

A cultura organizacional não é estática, ou seja, é possível realizar sua mudança, quando a organização percebe que se faz necessária por diversos motivos, como novos objetivos organizacionais. Mudança organizacional segundo a literatura pode ser visualizada como possuindo dois caminhos. O primeiro se ocupará de modificar a estrutura organizacional, processos, estratégia e outro salientará as modificações comportamentais ao nível do indivíduo e do pequeno grupo, enquanto o administrador se ocupa do primeiro, o Psicólogo se ocupa do segundo. (BERTERO, 1976).

As primeiras manifestações da teoria e da prática administrativas visaram mudanças estruturais, sendo as tarefas uma extensão da tecnologia, o resultado era de que a estrutura organizacional dependia diretamente do fluxo de tarefas. Com a ausência de uma estrutura organizacional adequada é impossível que organizações possuam desempenho razoável. (BERTERO, 1976).

Outro caminho para a mudança organizacional é realizar alterações no comportamento dos integrantes da organização. Dessa forma não é válido alterar a estrutura organizacional se o comportamento dos membros da organização não for modificado. (BERTERO, 1976).

Aproveitando-se especialmente dos desenvolvimentos da psicologia social, que lidam com o pequeno grupo e com a interface indivíduo/organização de um lado, e do outro, das técnicas psicológicas desenvolvidas através de tarefas clínicas, buscam alterar organizações, tornando-as não só mais eficientes e eficazes como também se propondo eliminar ou minorar a ansiedade, alienação, indiferença ou conflito latente no binômio indivíduo-organização. (BERTERO, 1976, p.1).

As organizações inserem programas de mudança organizacional para acompanhar as mudanças tecnológicas, de regulamentação, e as oscilações de mercado. As mudanças podem ocorrer gradualmente, somente em alguns aspectos da organização, sendo esta mudança transacional ou contínua. (FISHER, 2002).

A reconfiguração da organização, a ruptura dos padrões existentes, da cultura existente, a criação de novas estratégias e de uma nova missão, envolvem ações radicais, caracterizando mudanças do tipo transformacional ou descontínua. Alguns fatores internos ou externos a organização podem facilitar ou restringir a adoção de

mudanças pelas organizações. Muitos estudos têm se dedicado a avaliar quais fatores seriam impulsionadores ou dificultadores da mudança organizacional, principalmente aquela de larga escala. (FISHER, 2002, p.1).

Existem alguns pontos que possibilitam a mudança transformacional, como a “existência de estratégia de atuação organizacional baseada na análise do ambiente externo, coalizões organizacionais apoiadoras da mudança, turbulência no ambiente externo, fluxo de informação abrangente, rápido e preciso dentro da organização.” (FISHER, 2002, p.13).

#### **4 MÉTODO**

Essa pesquisa se caracterizou como uma pesquisa bibliográfica e documental de abordagem qualitativa e de caráter exploratório. Utilizou-se como procedimento técnico a pesquisa bibliográfica, pois esta é realizada a “partir do levantamento de referenciais teóricos já analisados e publicados por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites”. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p.37).

Dessa forma, estudo bibliográfico busca identificar o que existe de produção de conhecimento pela comunidade científica sobre o tema, e avalia as principais tendências dele. (TREINTA, 2014).

Concomitantemente ao estudo bibliográfico, realizou-se pesquisa documental. Este tipo de pesquisa tem sido utilizado nas ciências sociais, na investigação histórica, com o objetivo de descrever e comparar fatos sociais, estabelecendo suas características. (PÁDUA, 1997). Os documentos analisados e que caracterizam esta pesquisa como também documental, serão apresentados no tópico a seguir.

A pesquisa qualitativa tem como objetivo a compreensão de um grupo social ou organização, sendo o objetivo da amostra produzir informação aprofundada. Esta se concentra na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

A pesquisa qualitativa se insere no marco de referência da dialética, direcionando-se fundamentalmente, pelos objetivos buscados. O desenho da pesquisa qualitativa deve nos dar uma visibilidade muito clara do objeto, objetivo e metodologia, de onde partimos e onde queremos chegar. (MARTINELLI, 1999, p.115).

É exploratória porque seu objetivo é proporcionar maior familiaridade com o problema, para torná-lo mais claro ou construir hipóteses envolvendo levantamento bibliográfico. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

## PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados para esta pesquisa foram coletados a partir de publicações do site do Conselho Federal de Psicologia (CFP). Estas publicações foram os *podcast* postados no site dele. Estes *podcasts* podem ser acessados também por meio do Spotify sendo este um serviço de transmissão de música, *podcast* e vídeo. Frente aos objetivos desta pesquisa, foram analisados os 7 *podcast* postados pelo CFP nos dois primeiros meses após a OMS ter declarado pandemia de Covid 19, doença causada pelo novo coronavírus.

O CFP representa o grau máximo de representatividade dos profissionais de Psicologia. Seu objetivo é orientar e fiscalizar o exercício profissional, (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2020). Desta forma, fica evidente o quão significativo este órgão é para os profissionais de Psicologia, sendo este responsável por orientar o fazer psicologia em diversas áreas de atuação.

Os sete *podcasts* publicados pelo CFP nos dois primeiros meses da declaração da pandemia por Covid-19, foram escolhidos como objeto de estudo para identificar quais são as atribuições que os Psicólogos Organizacionais podem executar no contexto laboral frente à pandemia de acordo com o CFP- Conselho Federal de Psicologia.

Os *podcasts* do CPF foram analisados a partir de um roteiro. Dito de outra forma, a estudante pesquisadora ouviu os *podcasts* a partir de um roteiro construído por meio da pergunta problema desta pesquisa. Os dados foram organizados a partir da escuta dos *podcast*, as frases e trechos que respondam ao roteiro foram transcritos e analisados a partir do referencial teórico. O referido roteiro de escuta está no apêndice A, ao final desse artigo.

Essa técnica de coletas de dados pode ser entendida “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”. (GIL, 1999, p.128), nesta pesquisa questões lançadas como norteadoras para a escuta dos *podcasts*.

Tal roteiro organizou a escuta da pesquisadora, levando-a a ouvir os *podcasts* e neles observar o que o CFP falou sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho em contexto de pandemia, conforme os objetivos apresentados em etapa anterior deste artigo. Tal forma de coleta de dados se caracteriza por ser observacional, visto que o método observacional, ou estudo observacional observa algo que acontece ou que já aconteceu. (GIL, 1999).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta etapa do trabalho serão apresentados os dados analisados. O Conselho Federal de Psicologia, doravante chamado CFP, realizou uma série de *podcasts* publicados na plataforma Spotify. Conforme o projeto de pesquisa realizou-se análise dos *podcasts*: 1. Como a Pandemia do Coronavírus pode afetar a Saúde Mental da População, 02. Coronavírus e atuação da Psicologia nas Políticas de Saúde e Assistência Social, 3. As contribuições da Psicologia Hospitalar na Pandemia da Covid-19, 4. Emergências e Desastres, 5. Psicologia diante da vulnerabilidade dos povos indígenas no contexto da pandemia da Covid-19, 6. A pandemia dentro da Pandemia: Violência contra mulheres em tempo de covid19 e , 7. Proteção Integral a Crianças e Adolescentes em tempo de Pandemia, publicados entre 23/03/2020 á 11/05/2020.

Inicialmente os *podcasts* foram ouvidos e, na sequência, analisados a partir de um roteiro construído a partir da pergunta problema desta pesquisa. As frases e trechos que respondam ao roteiro de escuta foram transcritos e analisados a partir do referencial teórico. Quanto à questão 1. Considerando os campos de estudo e trabalho da Psicologia, segundo o CFP, quais são os campos de estudo e trabalho abordados nos 7 *podcasts*?

Observou-se, conforme análise realizada e apresentada a seguir, uma predominância do campo de atuação da Psicologia Social em 5 dos 7 *podcasts* analisados.

Destaca-se que no primeiro 1 *podcast* deu-se ênfase na saúde mental, conforme o trecho da transcrição a seguir:

[...] Nesse momento além das ações de prevenção ao contágio, não podemos esquecer que a saúde mental das pessoas também é um aspecto importante e não pode ser negligenciado em tempo de crise, por isso é preciso reconhecer o impacto da pandemia na vida da população das mudanças de rotinas medo de contaminação, e ate um possível isolamento social. [...]

No dia 11 de março de 2020, o Conselho Federal de Psicologia reforçou que constitui possibilidade de exercício profissional dos Psicólogos na prática de emergências e desastres, assim como em contextos clínicos, de assistência social e de políticas públicas. Há o entendimento de que a pandemia pode representar uma ameaça não só à saúde física como ao bem-estar mental. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2020).

No segundo *podcast* foi dada atenção na atuação da Psicologia nas Políticas de Saúde e Assistência Social conforme o trecho da transcrição a seguir:

[...] Os profissionais da psicologia sobretudo aquelas e aqueles que atuam diretamente nas políticas públicas de saúde e assistência social a gente tem consciência que esses trabalhos eles não podem ser paralisados por que isso



agravaria ainda mais a condição das pessoas que historicamente são as mais vulnerabilidades em nossa sociedade os profissionais da psicologia sobretudo aquelas e aqueles que atuam diretamente nas políticas públicas de saúde e assistência social a gente tem consciência que esses trabalhos eles não podem ser paralisados por que isso agravaria ainda mais a condição das pessoas que historicamente são as mais vulnerabilidades em nossa sociedade. [...]

É possível observar que o conselho não citou a área da Psicologia Organizacional, dando ênfase em profissionais que trabalham na área social e das políticas públicas. Segundo o Conselho esse serviço não poderia deixar de funcionar, pois essa situação de pandemia afetaria com mais intensidade as pessoas que já são vulneráveis na sociedade.

Cabe observar que a Psicologia Organizacional não aparece como sendo também importante para promover a saúde mental dos trabalhadores de outros segmentos também afetados pela pandemia, igualmente expostos ao vírus. É importante entender que uma das formas de motivação encontrada pela organização é a atenção à saúde mental de seus colaboradores possuindo a Psicologia Organizacional muito a contribuir nesse contexto. (SATO; BERNARDO, 2005).

No terceiro *podcast* “As contribuições da Psicologia Hospitalar na Pandemia da Covid-19”, mostra a atuação do profissional nesse contexto de trabalho, na pandemia, sendo ilustrado a seguir: “então o profissional ele precisa usar máscara cirúrgica óculos de proteção e se manter distante do paciente pelo menos um metro entre um e dois metros dois metros é o recomendável”. Neste *podcast* foi relatado sobre a realidade do Psicólogo Hospitalar, sendo expostas dificuldades do dia a dia frente à pandemia Covid-19.

Dificuldades como as formas de prevenção de contágio e as dificuldades para atender os pacientes pela ausência de EPI, assim como, formas seguras de acessá-lo, e de suporte a família, em casos de pacientes com Covid positivo ou suspeito. É importante se ater que além desse campo explorado no *podcast*, o Psicólogo dentro dos Hospitais também podem estar atuando na área Organizacional. As Organizações podem ser catalogadas de diferentes tipos e formas, inclui um contexto onde existe um grupo de pessoas, os hospitais são organizações como qualquer outra, possuindo seus objetivos grupais. (ZANELLI, 2002).

No quarto *podcast* trata-se de uma nova abordagem da Psicologia nomeada Emergências e Desastres. Faz se entender com a citação de um trecho da transcrição.

[...] Psicologia pode contribuir para situações em que as pessoas tem as suas vidas transformadas por eventos que são às vezes eventos naturais e outras vezes eventos produzidos e alguns outros eventos que são também eventos sociais eventos que a acabam incidindo sobre a vida das pessoas e fazendo com que elas tenham que ser acolhidas socorridas neste momento nós psicólogos temos muito a contribuir com isso então é sobre essa temática que nós vamos falar em hoje. [...]

Conforme o trecho do *podcast* 4 citado, a atuação da Psicologia da Emergência e Desastres colocam aos Psicólogos a demanda de enfrentamento, que são eventos que acabam incidindo sobre a vida das pessoas. Diante da pandemia da Covid-19, no dia 11 de março de 2020, o CFP reforça que constitui possibilidade de exercício profissional em várias áreas de atuação, inclusive em emergências e desastres, entende-se que a pandemia pode representar uma ameaça à saúde física e mental. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2020).

Se atendo a essa atuação específica que o *podcast* trouxe entende-se também que a pandemia afeta o bem estar social, já que a pandemia afeta todos os setores da sociedade inclusive as pessoas que nela está inserida. Ao que se pode acrescentar que o atuar em situação de emergência e desastre é um conjunto de conhecimentos e habilidades que podem ser desempenhados também pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho, embora não citados pelo CFP no referido *podcast*.

No quinto *Podcast* “Psicologia diante da vulnerabilidade dos povos indígenas no contexto da pandemia da Covid-19” assim como no *podcast* 06, “A pandemia dentro da Pandemia: Violência contra mulheres em tempo de Covid-19 e as Contribuições da Psicologia” e no *podcast* 07 Proteção “Integral a Crianças e Adolescentes em tempo de Pandemia” foram discutidos assuntos sobre as áreas de atuação da Psicologia Social não trazendo conteúdo sobre a Psicologia Organizacional e do trabalho.

Quanto à questão 2, que buscava saber qual orientação geral o CFP fornece aos Psicólogos Organizacionais em contexto laboral durante a pandemia do corona vírus, observou-se que nos *podcats* analisados não houve conteúdo para responder esta questão, visto a ausência de *podcast* sobre Psicologia Organizacional.

Esse fato surpreende visto que o trabalho é tão fundamental na vida das pessoas, sendo responsável por garantir a sobrevivência, e também uma forma de o sujeito expressar sua singularidade. (PEREZ GIBERT, 2009).

As pessoas passam a maior parte de seu tempo no seu ambiente de trabalho, sendo este responsável tanto por aspectos positivos para suas vidas, quantos aspectos negativos.

O sofrimento está presente no ambiente de trabalho, mas o trabalho não é, *per se*, uma entidade responsável pelo sofrer humano. Trata-se de um sistema complexo de interações que envolvem questões pessoais, as tarefas, as responsabilidades, as relações interpessoais horizontais e verticais, as recompensas e as expectativas, os riscos à saúde física e os sentimentos de cada trabalhador em relação a todo esse contexto. (PEREZ GIBERT; CURY, 2009, p.5).

O Psicólogo Organizacional pode contribuir para uma relação empregado-empregadora mais equilibrada. Principalmente nesse contexto de pandemia onde existe o medo de perder o meio de subsistência, o trabalho, e ao mesmo tempo o medo de prejudicar a saúde física. (PEREZ GIBERT; CURY, 2009).

O colaborador precisa lidar com os enredos psicológicos entre ir para o trabalho e garantir esse meio de subsistência, ou ficar em casa se protegendo e mantendo o distanciamento social. Segundo o Conselho Federal de Psicologia o Psicólogo no contexto atual tem muito a contribuir para amenizar os efeitos sobre a saúde mental da população, como realizar boas orientações sobre o contexto atual, sobre as medidas de proteção individual e orientar as pessoas quanto à existências de notícias falsas, dessa forma informando sobre fontes de informações confiáveis. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2020).

Por mais que essas orientações não foram trazidas também para serem aplicadas no âmbito laboral, tudo que foi colocado anteriormente poderia ser aplicado por Psicólogos Organizacionais em instituições onde também existe uma população em sofrimento.

Durante a pandemia muitas foram às alterações ocorridas no mundo do trabalho por conta das medidas de contenção da transmissão do vírus Covi-19 e o CFP poderia ter discutido a participação e a importância da psicologia nos processos de comunicação organizacional e gestão das pessoas para as mudanças realizadas.

O treinamento é uma ferramenta que poderia ser aplicada nesse contexto de pandemia de forma adaptada conforme a nova realidade de distanciamento social, com o objetivo de fornecer orientações e apoio aos colaboradores às mudanças ocorridas. Lembrando que treinamento está relacionado ao meio para adequar a pessoa em seu cargo, e o desenvolvimento a oferecer ao pessoal informações básicas para que modifiquem seus hábitos e desenvolvam novas atitudes. (GIL, 2001). É importante que a organização forneça apoio aos colaboradores nesse contexto atual incerto, e promova orientações sobre as mudanças que forem necessárias realizar.

3: Como o CPF orienta os Psicólogos Organizacionais realizarem os procedimentos de Gestão de Pessoas durante a pandemia?

Não houve orientação por parte do Conselho Federal de Psicologia para os profissionais da Psicologia Organizacional nos *podcasts* analisados. Existe uma preocupação referente essa ausência, pois os processos de gestão continuam nas organizações, principalmente nessa pandemia, onde empregado e empregador vivenciam as dificuldades

referentes às grandes mudanças que ocorreram. Mudanças estas que afetaram aspectos legais, direitos e deveres, bem como os processos da psicologia do trabalho.

Recrutamento e Seleção de pessoas a partir de ferramentas totalmente online, passando pelas integrações e demissões, reuniões e feedbacks. Que começaram a ocorrer com mais frequência, visto que muitas técnicas da Psicologia já vinham sendo modernizadas para uso tecnológico, como vídeo currículo e aplicação de testes, nesse momento intensificaram-se essas práticas. Houve também o desafio de manter todos os colaboradores engajados, mesmo distantes fisicamente. Alguns colaboradores passaram a trabalhar em *home Office*, a gestão de tempo nessa modalidade *online* também é uma dificuldade visualizada. (CAVALLINI, 2020).

As empresas que não conseguiram aderir ao *home Office* também tiveram que fazer grandes mudanças para os seus colaboradores conseguissem trabalhar em segurança. Sendo necessário se ajustarem as medidas como seguir os protocolos de saúde e segurança, com o distanciamento social como prioridade. (CAVALLINI, 2020).

Diminuição de funcionários no ambiente de trabalho, distância maior entre as mesas de trabalho, disponibilidade de equipamentos de proteção individual, medição de temperatura na entrada, estabelecer o hábito de os funcionários usarem máscaras durante a jornada de trabalho, álcool gel acionado por pedal, foram mudanças necessárias que com certeza não foram fáceis de aplicar envolvendo toda equipe de gestão. (CAVALLINI, 2020).

A Psicologia nesse contexto deve interpor sobre os elementos psicológicos desestabilizadores para obter saúde, como a orientação sobre todas essas mudanças, e aos novos hábitos. Como representante da categoria, o CFP em nenhum dos *podcast* apresentados falou sobre essa área de atuação sendo que o Psicólogo deve estar presente em todo lugar em que se encontra o cliente e procurar intervir nos processos psicológicos que afetam as relações entre os seres humanos. (PEREZ GIBERT; CURY, 2009).

Compreendendo que o CFP é o órgão de máxima representatividade da categoria, a pergunta que segue pretende identificar qual a percepção CFP sobre a importância da atuação da Psicologia nos contextos da atuação levantados nos sete *podcasts*.

4: Nos *podcasts*, qual a função que o CFP atribui à Psicologia frente à pandemia? Qual a importância?

O primeiro *podcast* sobre saúde mental relata que “A psicologia pode contribuir de diversas maneiras, mas para evitar os efeitos dos desdobramentos, existe também trabalho de conscientização”. Foi conversado neste *podcasts* sobre os sintomas emocionais que aparecem e as formas de contê-los a partir das estratégias da Psicologia. “Em certos casos, medidas

simples e pouco onerosas podem ser implementadas, com impactos positivos e protetores para a saúde do trabalhador e o meio ambiente.” (BRASIL, 2001, p.37).

Ressaltaram também a importância do Psicólogo de cuidar de si mesmo neste momento. Esse *podcast* abarcou temas gerais sobre os efeitos dessa pandemia para saúde mental. Podendo ser compreendida como de orientações e alertas aos profissionais.

No *podcast 2* sobre atuação da Psicologia nas Políticas de Saúde e Assistência Social a importância que o CPF aponta é:

[...] Nós somos convocados de uma forma muito muito diferenciada nesse momento para trabalhar pela população sobretudo você precisar disso né os psicólogos que estão lá nos serviços de assistência social de saúde nas políticas públicas, é porque as pessoas que chegam diretamente a população mais vulnerabilizadas, eu de fato preciso fazer um agradecimento muito especial a todas essas pessoas e acho que a população também porque seria muito difícil, é mais difícil do que o que já tá sendo se a gente não pudesse contar com as psicólogas e psicólogos nesse momento. [...]

O trecho do *podcast* apresentado coloca a importância da atuação dos Psicólogos nas políticas públicas para a população mais vulnerável, mas vamos pensar sobre importância do Psicólogo Organizacional para os colaboradores que estão trabalhando. Nesse momento de pandemia o Psicólogo Organizacional deve se ater ao que acontece ao seu redor e não apenas na produtividade como era no passado, passando ser uma de suas responsabilidades criar estratégias de cuidados aos colaboradores. (CHIAVENATO, 2004).

No momento atual os profissionais estão voltados para encontrar formas de continuar realizando suas atividades de forma produtiva e a empresa de como continuar mantendo os negócios lucrativos. Cabe então ao psicólogo, com apoio da gestão, perceber aonde existe sofrimento e criar estratégias de cuidados aos colaboradores em contexto de pandemia.

O *podcast 03* relata a importância do Psicólogo dentro dos Hospitais, “assim nesse momento o papel do Psicólogo é extremamente importante com os pacientes com os familiares às vezes familiares em extremo sofrimento porque não podem ver os seus familiares e não conseguem se despedir dos familiares”. O enfoque da Psicologia Hospitalar no *podcast* foi este apresentado na transcrição do trecho, mas no contexto Hospitalar o Psicólogo também pode atuar na área Organizacional, área que novamente não foi abordada no *podcast*.

O *podcast 04* Emergências e Desastres explica sobre a atuação nessa nova abordagem conforme o trecho a seguir expõe.

[...] Reforça o seu papel de orientar e promover estratégias de atuação que garanta o bem-estar para as pessoas afetadas por essas emergências e desastres bem como a gente visa também orientar a categoria com protocolo de atuação nesses casos a

psicologia como ciência e profissão tem mantido e ampliado a sua inserção dentro dessa abordagem e é sobre isso que vamos falar hoje então contribuir né é com a defesa das políticas públicas para a atenção às situações de emergência e desastre nós contamos aí com as políticas a defesa civil assistência social saúde habitação entre outras políticas que precisam ser acionados que precisam ser pensadas e como nós a psicologia podemos atuar nessas ações.[...]

Esta área de atuação está exposta no Código de Ética dos Psicólogos em seu Art 1º “Prestar serviços profissionais em situações de calamidade pública ou de emergência, sem visar benefício pessoal.” (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005).

No *podcast* 05 vulnerabilidade indígena, foi destacada a importância de “respeitar e preservar a população indígena é respeitar a história do nosso país”. No *podcast* 06 violência contra mulheres, “mulheres necessitam muito de acolhimento e apoio para sair de relacionamentos abusivos e a psicologia tem uma grande contribuição”.

No *podcast* 07 proteção integral a crianças e adolescentes, “da Psicologia fazer parte do serviço do SUAS Sistema Unificado de Assistência Social quanto a escuta e olhar do psicólogo na integração com o Serviço Social direito pode dar respostas construir respostas a partir da participação do sujeito do entendimento da autoridade”.

Em cada tema de cada *Podcast* foi destacada a importância da atuação do profissional de Psicologia em vários âmbitos das áreas da Psicologia.

Quanto a saber quais são características da pandemia que influenciam no contexto laboral do Psicólogo Organizacional, segundo os *podcasts* do CFP??

Não foi possível responder esta questão em razão da ausência de conteúdo sobre Psicologia Organizacional nos *podcasts* analisados. A Psicologia Organizacional possui muito a contribuir nesse cenário de pandemia e seria importante se tivesse havido espaço nesses *podcats* para suas questões, pois houve grandes mudanças também no trabalho, cenário onde a maior parte da população está inserida juntamente com o Psicólogo Organizacional.

As atividades desenvolvidas pelo Psicólogo Organizacional em sua maioria são seleção, aplicação de testes, recrutamento, acompanhamento de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, análise de função, planejamento e execução de projetos, desenvolvimento organizacional, triagem, cargo administrativo, assessoria, análise de cargo/salário, aconselhamento psicológico, diagnóstico situacional, orientação/ treinamento para profissionais, psicodiagnóstico e consultoria. (ZANELLI, 2002).

Todas essas atividades desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais tiveram que ser adaptadas com a pandemia, pois segundo a OMS, uma pandemia é a disseminação

mundial de uma nova doença. É um termo usado para indicar que uma epidemia se espalhou para dois ou mais continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa. Essa característica exige o distanciamento social adequado e novas medidas de segurança. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia Covid-19 afetou todos os setores da sociedade, inclusive o trabalho, pois houve muitas alterações por conta das medidas de contenção da transmissão do vírus. Essas mudanças afetaram diretamente a atuação do Psicólogo Organizacional, pois provocaram dúvidas e incertezas de como continuar gerenciando pessoas de forma assertiva e continuar realizando todos os processos de Gestão de Pessoas.

Dessa forma, essa pesquisa se propôs identificar quais são as estratégias que os Psicólogos Organizacionais poderiam executar no contexto laboral frente à pandemia na perspectiva do CFP. O questionamento foi respondido em partes pela teoria, onde se compreendeu a complexidade da atuação do Psicólogo em contexto laboral, e as mudanças no mundo do trabalho decorrentes da pandemia. No entanto, não houve conteúdos nos *podcast* analisados que respondesse exclusivamente esse objetivo, que será mais bem compreendido com base na análise dos objetivos específicos a seguir.

Em relação ao objetivo específico que buscou identificar as atribuições de Psicólogos Organizacionais contemporâneos no contexto laboral, este foi alcançado por meio da literatura. Onde as atribuições encontradas foram Recrutamento e Seleção, Aplicação de Testes, Descrição de Função, Análise de Cargos e Salários, Processo de Demissão, Integração, Avaliação de Desempenho, Pesquisa de Clima, Treinamento e Desenvolvimento, Processo Motivacional e Consultoria.

Além dessas atribuições que os Psicólogos Organizacionais podem realizar, foi percebido a importância do mesmo em ser flexível e possuir uma atuação estratégica ao atender as necessidades da empresa, e ao mesmo tempo fornecer apoio aos colaboradores.

Para responder o segundo objetivo específico que buscou identificar as características da pandemia que influenciam no contexto laboral do Psicólogo Organizacional, foram analisados os 7 *podcast* postados pelo CFP por meio da ferramenta *Spotify*. Dos 7 *podcasts* analisados não houve conteúdo que respondesse exclusivamente a esse objetivo, mas por meio da teoria foi possível realizar essa compreensão. A pandemia da Covid-19 e sua característica

marcante de distanciamento social modificou o fazer das atribuições do Psicólogo Organizacional, que teve que se adaptar com as novas medidas.

O terceiro objetivo específico buscou analisar as orientações que o Conselho Federal de Psicologia proporcionou para profissionais de Psicologia Organizacional do trabalho durante a pandemia. Este não foi alcançado devido a inexistências desse conteúdo nos 7 *podcasts* analisados. Na análise houve ausência de discussão sobre a atuação da Psicologia Organizacional em contexto de pandemia, mas isso não exclui a possibilidade de atuação do Psicólogo Organizacional nas áreas apresentadas nos *podcasts* como a área da Psicologia Hospitalar. Sendo que o Psicólogo Organizacional pode atuar em qualquer contexto onde exista um grupo de pessoas com um objetivo em comum.

Foi observada por meio da análise dos *podcasts* que a maior quantidade de conteúdos discutidos foi do campo de atuação da Psicologia Social, que atua em organizações e instituições que prestam serviço a comunidade, sendo seu público em maior parte pessoas em situações de vulnerabilidade social.

Nos temas apresentados nos *podcasts* houve varias oportunidades de falar sobre a atuação do Psicólogo Organizacional a partir do tema proposto, mas em todos os temas foi dado ênfase na atuação do profissional no campo Social.

Os Psicólogos Organizacionais precisam de tanto auxilio e orientação nesse contexto de pandemia quanto os Psicólogos que atuam nos campos Sociais, todos são afetados pelas consequências das características desta pandemia e todos precisam de orientação do CFP.

O local de trabalho é onde a maior parte das pessoas se encontra para garantir sua sobrevivência. Para que seja possível trabalhar em segurança, é necessário aplicar muitas medidas de proteção para saúde física, mas também um acolhimento para angustias Psicológicas frente a tantas mudanças e incertezas, como a forma de contágio e medo de perder o emprego.

Como limitação desta pesquisa cita-se a ausência de conteúdo nos *podcasts* analisados referentes à Psicologia Organizacional. Como possibilidade de outras pesquisas, sugere-se pesquisas de campo, que aborde os desafios e soluções encontradas pelos Psicólogos Organizacionais em continuar desenvolvendo suas atribuições no contexto da pandemia Covid-19, Uma vez que este artigo foi produzido concomitante com a pandemia e que possivelmente existem muitas questões a serem vivenciadas pelos Psicólogos Organizacionais no mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS



BEDANI, Marcelo. Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. **Psicol. Am. Lat**, México, n. 7, ago. 2006. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2006000300011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2006000300011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 jun.2020.

BERTERO, Carlos Osmar. Mudança organizacional e processo decisório. **Rev. adm. Empres**, São Paulo, v.16, n.2, p.29 – 40, 1976. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901976000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901976000200003&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas com o trabalho**: Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF, [2001]. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf) . Acesso em: 04 jun.2020.

BRASIL. Ministério da saúde. **Coronavírus covid-19**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/>. Acesso em: 02 mar. 2020.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara *et al* . Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicol. cienc. prof**, Brasília, v. 31, n.4, p.702-717, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932011000400004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004). Acesso em: 30 mar.2020.

CAVALLINI, Marta. **A Pandemia adiantou mudanças no mundo do trabalho**. Economia. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/19/pandemia-adiantou-mudancas-no-mundo-do-trabalho-veja-as-10-principais-tendencias.ghtml>. Acesso em: 11 nov.2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Coronavírus**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/coronavirus/noticias/>. Acesso em: 22. mar.2020.

DUTRA, Joel Souza; COMINI, Maria Graziella. Competência como base para a gestão estratégica de pessoas. **Eddisciplinas**. p.1-24, 2010. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4174148/mod\\_resource/content/2/Dutra\\_Comini\\_2010.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4174148/mod_resource/content/2/Dutra_Comini_2010.pdf). Acesso em: 07 jun. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **CFP Debate #EP02 - Como a pandemia do Coronavírus pode afetar a saúde mental da população**. Episódio de CFPCAST. Brasília, DF, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://link.tospotify.com/mDkdlSh2Kbb>. Acesso em: 7 jun. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Diálogo Digital #EP01 - Coronavírus e a atuação da Psicologia nas políticas de saúde e assistência social**. Episódio de CFPCAST. Brasília, DF, 24 mar.2020. Disponível em: <https://link.tospotify.com/J5J1LxxXJbb>. Acesso em: 7 jun. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Diálogo Digital #EP02 - As contribuições da Psicologia Hospitalar na pandemia da Covid-19.** Episódio de CFPCAST. Brasília, DF, 3 abr. 2020. Disponível em: <https://link.tospotify.com/5meDj6zXJbb>. Acesso em: 8 jun. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Diálogo Digital #EP03 - Emergências e Desastres.** Episódio de CFPCAST. Brasília, DF, 09 abr.2020. Disponível em: <https://link.tospotify.com/WBEAZh2XJbb>. Acesso em: 20 jun. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Diálogo Digital #EP04 - Vulnerabilidade dos povos indígenas no contexto da pandemia.** Episódio de CFPCAST. Brasília, DF, 24 abr. 2020. Disponível em: <https://link.tospotify.com/OWLPub6XJbb>. Acesso em: 25 jun. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Diálogo Digital #EP05 - A Psicologia diante da violência contra a mulher na pandemia da covid-19.** Episódio de CFPCAST. Brasília, DF, 01 maio. 2020. Disponível em: <https://link.tospotify.com/v2kSKR9XJbb>. Acesso em: 28 jun. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Diálogo Digital #EP06 - Proteção Integral de Crianças e Adolescentes em Tempos de Pandemia.** Episódio de CFPCAST. Brasília, DF, 11 maio. 2020. <https://link.tospotify.com/eZNVXecYJbb>. Acesso em: 30 jun. 2020.

FISHER, H. C. (2002). **Validação de um instrumento de avaliação dos fatores restritivos e propulsores da mudança organizacional.** Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2011.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. Métodos de pesquisa. **UFRGS**, Porto Alegre, p. 1-120, 2009. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiwgeq7oNjVAhXCHJAKHQERBLIQFggrMAA&url=http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf&usg=AFQjCNGDaxDIGLcMKv8xWTW22pqnMr3JBw>. Acesso em: 14 maio. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001. Ebook. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRAND, Voula. *et al.* **O Livro da Psicologia.** São Paulo: Globo livros, 2012.

HOLANDA, Adriano. Os conselhos de psicologia, a formação e o exercício profissional. **Psicol. cienc. prof**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 3-13, 1997. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931997000100002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931997000100002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 31 mar.2020.

LANA, Raquel Martins *et al.* Emergência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 3, p.1-5, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2020000300301&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020000300301&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 20 mar.2020.

LEÃO, Luís Henrique da Costa. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **Ecós: Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, Campos dos Goytacazes, v.2, n.p.1-15, 2020. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7d58/6ffcdad1732461d6fb17bd4aaf66309863d2.pdf>. Acesso em: 25 mar.2020.

MARTINELLI, Maria Lúcia. **Pesquisa Qualitativa**: um instigante desafio. São Paulo: Veras, 1999.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchezine de. **Metodologia da pesquisa**: abordagem teóricoprática. 2. ed. Campinas: Papiros, 1997.

PEREZ GIBERT, Maria Agnes; CURY, Vera Engler. Saúde mental e trabalho: Um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 59, n. 130, p. 45-60, jun. 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432009000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000100005&lng=pt&nrm=iso). Acesso: em 11 nov. 2020.

PES30 anos de regulamentação. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 12, n. 2, p. 4-9, 1992. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931992000200002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1414-98931992000200002&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 03 jun.2020.

PORTO, Maria Alice Guedes. **O Planejamento estratégico como forma de otimizar o gerenciamento nas organizações**, São Paulo, 2006. Disponível em: [https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/1022.pdf](https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/1022.pdf). Acesso em: 07 jun. 2020.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 05 jun.2020.

SCHULTZ, Duane. **História da Psicologia Moderna**. 10. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

ZANELLI, José Carlos. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artemed, 2002. Ebook. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ESCUTA

Considerando os campos de estudo e trabalho da Psicologia, segundo o CFP, quais são os campos de estudo e trabalho abordados nos 7 *podcasts*?

Psicologia Organizacional e do Trabalho:

Psicologia Clínica

Psicologia Hospitalar

Psicologia Social

## Psicologia Educacional

Qual orientação geral o CFP fornece aos Psicólogos Organizacionais em contexto laboral durante a pandemia do coronavírus?

Como o CPF orienta os Psicólogos Organizacionais realizarem os procedimentos de Gestão de Pessoas durante a pandemia?

Nos *podcasts*, qual a função que o CFP atribui à Psicologia frente à pandemia? Qual a importância?

Quais são características da pandemia que influenciam no contexto laboral do Psicólogo Organizacional, segundo *os podcasts* do CFP?