

CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MAUÁ

Jennifer Silva Oliveira
Livia Pavarini de Melo
Mirella de Sousa
Natália Valentim Rodrigues
Nicolly Stephany Cardoso Faria

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM EMPRESAS QUE
ADOTARAM O HOME OFFICE – COVID 19

MAUÁ
2022

Jennifer Silva Oliveira
Livia Pavarini de Melo
Mirella de Sousa
Natália Valentim Rodrigues
Nicolly Stephany Cardoso Faria

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM EMPRESAS QUE
ADOTARAM O HOME OFFICE – COVID 19

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência parcial para
obtenção de Técnico em Administração, a
Escola Técnica Estadual De Mauá do
Centro de Educação Tecnológico Paula
Souza.

Orientador:
Prof. Fábio Marques de Araújo

MAUÁ
2022

AGRADECIMENTOS

A Deus que nos deu forças e saúde para continuar diante a um cenário tão caótico.

Ao Profº Fábio Marques de Araújo, pela inestimável orientação que foi fundamental para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores do curso técnico de Administração, pelo apoio e auxílio constante.

A nossa família que foi a âncora durante todo o curso técnico e não permitiu que o desânimo me afliesse.

Aos meus colegas da Escola Técnica Estadual De Mauá que sempre estiveram ao meu lado.

A todos que participaram da nossa pesquisa com coração aberto e dispostos a ajudar.

Por fim, meus mais sinceros agradecimentos a todos aqueles que fizeram parte dessa etapa da minha vida, por todos vocês eu cheguei até aqui.

RESUMO

A qualidade de vida dos trabalhadores está apoiada em características objetivas das tarefas no ambiente organizacional, bem como na satisfação e bem-estar dos funcionários, relacionando-se à humanização do trabalho. Esta pesquisa teve como objetivo compreender o papel da psicologia organizacional na Gestão de pessoas tendo em vista a pós pandemia do COVID 19, analisando os impactos e consequências na saúde mental no ambiente de trabalho com o cenário do distanciamento social e o home office¹, essas medidas de prevenção foram os principais motivos para o crescimento de casos de enfrentamento de doenças psicológicas já existentes e agora afloradas entre os colaboradores. Como instrumento para a pesquisa qualitativa foi utilizado um formulário produzido pelo Google Forms®², ressaltando a forma como as empresas contratantes aderiram estratégias para auxiliar seus colaboradores, que por sua vez foram impactados profissionalmente em decorrência do desgaste mental e a falta de estruturação das empresas. Em suma importância foi identificado aspectos que podem colaborar para resolver problemas relacionados a área apontada na psicologia organizacional: a saúde mental daqueles que trabalham.

Palavras chaves: Psicologia Organizacional dentro das empresas, Saúde Mental, Pandemia, colaboradores.

¹ Home office – é o nome dado ao trabalho em casa, onde há um vínculo empregatício com a empresa, mas o funcionário trabalha remotamente;

² Google forms® – é um serviço gratuito on-line para formular questionários.

ABSTRACT

The quality of life of workers is supported by objective characteristics of the tasks in the organizational environment, as well as the satisfaction and well-being of employees, relating to the humanization of work. This research aimed to understand the role of organizational psychology in people management in view of the post pandemic of COVID 19, analyzing the impacts and consequences on mental health in the work environment with the scenario of social distancing and the home office, these measures of prevention were the main reasons for the growth of cases of coping with psychological diseases that already exist and are now emerging among employees. As an instrument for qualitative research, a form produced by Google Forms® was used, highlighting the way in which the contracting companies adopted strategies to help their employees, who in turn were professionally impacted as a result of mental exhaustion and the lack of structuring of the companies. In terms of importance, aspects were identified that can collaborate to solve problems related to the area pointed out in organizational psychology: the mental health of those who work.

Keywords: Organizational Psychology within companies, Mental Health, Pandemic, employees.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. JUSTIFICATIVA	8
3. OBJETIVOS	9
3.1 Geral	9
3.2 Específicos.....	9
4. REFERENCIAL TEÓRICO	10
4.1 O ambiente e sua importância	12
4.2 Cultura organizacional.....	12
4.3 Gestão de pessoas e a inovação.....	14
4.4 Recursos trazidos pela psicologia organizacional.....	15
5. METODOLOGIA	18
6. COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	20
7. CONCLUSÃO	25
8. REFERÊNCIAS.....	27

1. INTRODUÇÃO

Psicologia Organizacional, ou comportamento organizacional, é um campo da psicologia relacionada ao estudo da atitude humana dentro das organizações. Esse contexto visa entender a atuação de indivíduos, grupos e instituições (DIAS, 2022). É uma área que se concentra em entender o desempenho humano no local de trabalho, têm como objetivo melhorar o bem-estar coletivo e a qualidade de vida no ambiente de trabalho.

O LinkedIn, a maior rede social profissional utilizada no mundo (BARBOSA, 2021), expôs alguns dos impactos psicológicos e físicos relatados por colaboradores, destacam-se: episódios de ansiedade, irritabilidade, mal-estar físico, pressão para manutenção ou aumento do desempenho, dificuldade em manter o equilíbrio na relação trabalho-família. Esses fatos ocorreram após e durante a pandemia do COVID-19 que impactou as relações de trabalho e os profissionais da área de gestão de pessoas.

A maioria das organizações brasileiras apoiaram a aderência ao home office como estratégia (MELLO, 2020), visando o distanciamento social e, mantendo as rotinas de trabalho virtualmente, sendo assim condicionando suas equipes.

“O teletrabalho diferencia-se do home-office, em síntese, pelo fato de que o trabalho home-office é aquele caracteristicamente realizado em casa, sendo que o teletrabalho é, de modo geral, o trabalho realizado remotamente, tanto em casa quanto em outras localidades. O home-office seria, assim, uma espécie do gênero teletrabalho.” (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153).

A vinda do teletrabalho foi uma alternativa para evitar o contágio e manter o funcionamento das empresas, entretanto os colaboradores se queixaram de solidão, dores mentais e físicas e do “expediente sem fim” (JANONE, 2021).

Logo, o papel da psicologia organizacional é encontrar meios que amenizem essas queixas (DIAS, 2022). E para analisar de modo geral, deve ser efetuado um estudo exploratório, acompanhando todos os funcionários, desde o operacional até a liderança, para amparar todos.

2. JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa se justifica no atual cenário social, considerando que a pandemia do Covid-19 mudou totalmente a forma com que as empresas atuam e veem seu colaborador. Durante esse período tivemos todos que nos readaptar e para que as organizações não tivessem que fechar as portas, o sistema home office foi a solução encontrada para manter a maioria delas funcionando.

A pandemia trouxe diversas mudanças e problemas psicossociais, muitas pessoas não lidaram bem com o isolamento e desenvolveram diversos problemas psicológicos que não afetam somente sua vida pessoal, mas a profissional também, e as organizações perceberam isso e entenderam que algo deveria ser feito, a psicologia organizacional que antes quase não era comentada agora é destaque e está sendo cada vez mais estudada e disseminada.

Nesse sentido, pode-se vislumbrar a importância da análise proposta, que identifica a essência da psicologia organizacional, levando pesquisadores e profissionais da área a uma reflexão sobre como nesse momento delicado da nossa história fazer uso dessa ferramenta no ambiente empresarial é de suma importância para que os colaboradores continuem exercendo seu trabalho de maneira adequada e ajudando a empresa no seu crescimento.

3. OBJETIVOS

3.1 Geral

A pesquisa tem como objetivo geral analisar como as organizações estão adotando a psicologia organizacional e como os colaboradores estão lidando com tais mudanças em seu ambiente de trabalho, entendendo assim como a pandemia pela qual passamos afetou o mundo empresarial e aqueles que atuam ativamente nele.

Analisando o impacto da Psicologia Organizacional como princípio orientador da formação de uma grande evolução no mundo das organizações e como ela pode ser aplicada cada vez mais nesse meio.

3.2 Específicos

São objetivos específicos deste projeto de pesquisa:

- Verificar de que forma a psicologia organizacional que foi recém integrada as empresas as afeta, e se esse impacto está sendo positivo na questão do crescimento da organização.
- Identificar as ações que estimulam essa integração estão gerando o debate e a interação entre organizações e grupos sociais que se apoiam na psicologia dentro das empresas, instituições sociais e organismos públicos, evidenciando o entrelaçamento entre a psicologia organizacional e a melhora do cenário de trabalho para os colaboradores.
- Identificar como a psicologia organizacional e a cultura organizacional se influenciam
- Do ponto de vista teórico, evidenciar possíveis convergências e/ou conflitos entre essa adoção e a antiga prática empresarial.
- Analisar o mérito da adoção desse conceito, e a forma que essa implementação influenciara o futuro das organizações empresariais.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Spector (2005, p. 7) "psicologia é a ciência do comportamento humano (e não humano), da cognição e da motivação". Podendo ser dividida em vários campos, alguns deles se dedicam apenas ao conhecimento da psicologia enquanto ciência e outros se voltam para sua aplicação prática. A Psicologia Organizacional está na categoria em que se cuida da ciência psicológica e a forma que é aplicada aos problemas das pessoas inseridas em ambiente organizacional.

Embora o papel do psicólogo organizacional seja bastante variado, os profissionais da área sofrem constantes críticas, alguns autores como Zanelli (2002, p.17), dizem que "a formação profissional e o exercício das atividades de trabalho pelo psicólogo organizacional tem sido restrito, precário e deficiente". No geral os estudos e críticas tem se concentrado nos métodos de formação desses especialistas, Schette (2005), fala que a estrutura curricular e as cargas horárias são insuficientes na formação acadêmica, o que produz um profissional ineficiente e deficitário.

Existem dois psicólogos que são considerados os principais desta área dentro da psicologia: Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott eram psicólogos experimentais e professores universitários (SPECTOR, 2005) que se envolveram na aplicação de técnicas da psicologia para resolver problemas organizacionais. Munsterberg inicialmente estava mais interessado na seleção de pessoal e no uso de testes psicológicos, mas por falta de apoio dos colegas da universidade ele acabou mudando para a área da psicologia industrial. Scott também tinha os mesmos interesses de Munsterberg, assim como na Psicologia da Publicidade.

Sob o mesmo ponto de vista, buscamos objetar como as organizações se desenvolveram para promover um ambiente de trabalho saudável para os seus colaboradores após a pandemia. De acordo com a teoria de McClelland (The Achieving Society), podemos comprovar de fato, que o ser humano tem a necessidade de viver em sociedade. "O ser humano é um animal social, tem a necessidade de viver em sociedade. Essa necessidade pode variar de individuo para individuo, porém todos a têm (SPECTOR, 2005)". Ou seja, para seu bem-estar, o ser humano precisa estar em constante convivência com grupos e o maior contato é encontrado em seu local de trabalho, com a pandemia isso não foi possível, já que trouxe consigo algumas consequências, como: o isolamento social e o trabalho home office, perdendo a comunicação afetiva entre todos os integrantes da empresa.

Portanto há necessidade de implantar a área da psicologia organizacional dentro da empresa, de acordo com Lewin (1938) *apud* Garcia-Roza (1972) o interesse pelos estudos da psicologia e sua conseqüente aplicação ao campo educacional e social aumentou em nosso país. O campo psicológico, e os fatos que determinam o comportamento de alguma pessoa nesse ou naquele momento.

[...] Relacionar comportamento com campo passado pressupõe, portanto, conhecer suficientemente como o fato passado mudou o campo naquele momento e se no meio tempo outros fatos modificaram ou não novamente o campo (LEWIN, 112).”

Esses acontecimentos do passado podem acarretar uma modificação no comportamento de um indivíduo de forma positiva ou negativa, precisamos ter em vista que após a pandemia, muitos colaboradores já continham as doenças psicológicas e tiveram gatilhos para elas viessem à tona.

O Covid-19 o causador da pandemia vivida, é uma infecção respiratória que pode ser muito grave ou não causar sintomas, depende muito do sistema imunológico da pessoa infectada (MILLÉO, 2020). O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus causador do dão temido coronavirus, ele foi descoberto em Hubei, na China, em dezembro de 2019, mas só se alastrou pelo mundo no começo de 2020.

Pandemia nada mais é que a propagação em escala mundial de uma nova doença, o termo só passa a ser utilizado quando uma epidemia ou surto que estava afetando somente uma determinada região, se espalha para um outro continente com uma transmissão de pessoa para pessoa (SCHUELER, 2021). A Covid-19 passou por esse processo e causou diversos danos e mudanças na rotina de pessoas ao redor de todo o globo.

Ainda assim, durante esse período, os funcionários também podem ter tido outros fatores ambientais para piorar os seus sintomas de ansiedade, depressão e estresse, o que acabou influenciando sua saúde física, e na sua produtividade no trabalho e entre outras coisas (GAMEIRO, 2020).

Sendo assim, o projeto desenvolvido neste artigo busca explorar dificuldades, planejamentos e estratégias tomadas pelas empresas diante dessa situação, conseguindo capacitar com qualidade e propriedade a aplicação de recursos para ampliar esta área no ambiente de trabalho e criar uma melhor convivência entre todos

os integrantes, em qualquer hierarquia/nível, que sofreram de alguma forma com esta mudança repentina seja ela física, psicológica ou financeira.

4.1 O ambiente e sua importância

Há vários fatores que influenciam nas incertezas dos colaboradores em relação ao seu trabalho, o ambiente de uma organização é um dos fatores mais presente na vida de cada funcionário e que traz uma série de questões. Algumas organizações têm um ambiente estáveis em que não há muitas mudanças, entretanto, outras empresas possuem um ambiente extremamente mutável e dinâmico (ROBBINS, 2006), esse ambiente problemático muitas vezes é ignorado pelos executivos que preferem focar em outras questões.

Os colaboradores ao vivenciarem tal grau de volatilidade tendem a ficar ansiosos com a possibilidade perderem seus empregos ou de haver alguma diminuição no salário, mas afinal como definir o grau de incerteza ambiental? Segundo Robbins (2006, p. 365) que se baseou em algumas pesquisas, “foram identificadas três dimensões no ambiente de uma organização: a capacidade, a volatilidade e a complexidade” e, ao estudamos mais a fundo os termos entendemos que a capacidade se refere em como aquela organização consegue sustentar seu crescimento, a volatilidade é o quão imprevisíveis são as mudanças que ocorrem naquele ambiente e por fim, a complexidade que diz respeito a concentração dos elementos ambientais e do grau de heterogeneidade.

Portanto quanto mais escassa, complexa e dinâmica for a organização mais desestruturadas ela será para seus colaboradores (ROBBINS, 2006). Em contrapartida quanto mais estável e simples for o ambiente, mais seguros os funcionários vão ficar e a estrutura da empresa funcionará cada vez melhor.

4.2 Cultura organizacional

A integração é de suma importância para que o novo colaborador entenda como a empresa funciona e qual a sua cultura, pois segundo Robbins (2006, P.385) “a cultura é transmitida aos funcionários de diversas maneiras, e as mais poderosas são as histórias, os rituais, os símbolos e a linguagem”, durante a pandemia essa

integração cultural foi totalmente perdida já que a maioria dos processos de contratação foram feitos de maneira virtual.

Figura 1 - Organograma "Processo de socialização"



Fonte: Stephen P. Robbins (2006)

A imagem acima de Robbins (2006, P. 354) mostra todo o processo que um novo colaborador costuma passar ao ser registrado em uma nova empresa, esse processo é de suma importância para que este venha ser apresentado não só a cultura organizacional daquele lugar, mas também aos seus colegas de trabalho que vão lhe passar de que forma a empresa faz determinado trabalho e como isso vem a afetar os outros setores.

A partir do momento em que um novo colaborador chega a uma equipe, ele passa a fazer parte daquele setor e daquela família organizacional.

[...] nosso interesse está voltado para as famílias organizacionais (grupos de comando), bem como para os comitês, as equipes de projeto, as equipes autogerenciadas e os grupos de tarefa.

A construção de equipes é aplicável quando as atividades do grupo são interdependentes. O objetivo é melhorar a coordenação dos esforços dos membros, o que resulta em melhoria do desempenho da equipe.

As atividades que fazem parte da construção da equipe normalmente incluem a fixação de objetivos, o desenvolvimento das relações interpessoais entre os membros, a análise de papéis para esclarecer o papel e as responsabilidades de cada um e a análise do processo de equipe. Evidentemente, a construção da equipe pode enfatizar ou excluir certas atividades dependendo do propósito dos esforços de desenvolvimento e dos problemas específicos que cada equipe enfrenta. Basicamente, contudo, a construção da equipe procura utilizar a alta interação entre os membros para aumentar a confiança e a abertura.

Uma boa ideia é começar com os esforços dos membros para definir as metas e prioridades da equipe. – (ROBBINS, STEPHEN, 2006, p. 431).

4.3 Gestão de pessoas e a inovação

A globalização dos negócios está cada vez mais intensa e impactado nas organizações (CHIAVENATO, 2014). Usando a tecnologia, os profissionais da gestão de pessoas conseguem reduzir o tempo gasto com processos manuais e papéis, assim, a área de recursos humanos (RH) passou a ter uma visão mais estratégica em relação a empresa, identificando então quais melhorias poderiam ser realizadas, permitindo com que fosse feita uma gestão estratégica, humanizada e ágil.

“O trabalho é uma dessas dimensões que produz novos conceitos, mas que, ao mesmo tempo, mantém necessidades impossíveis de serem ignoradas. Entre elas, podemos destacar o olhar para o gerenciamento de pessoas somado a tarefas e operações realizadas pela instituição ou estabelecimento em si” – (SITEWARE, 2016).

As empresas durante essa pandemia notaram que a gestão de pessoas está cada vez mais ligada com o desenvolvimento saudável da organização, buscando alcançar resultado cada vez mais positivos, o RH começou a formular novas estratégias de gerenciamento para alcançar a maior gama possível de funcionários e aos poucos começaram a extinguir a influência individualista. Siteware (2016).

O Brasil como uma país em ascensão tem grande interesse pelo estudo da psicologia e suas aplicações no campo educacional, social e como instrumento para a análise comportamental dos indivíduos e de grupos (SERAFIM, 2017).

Ainda segundo Serafim, das várias frases que impactaram tanto as empresas quanto seus colaboradores, prevalece a citada por George Bernard Shaw apud Serafim, “algumas pessoas veem as coisas como são e perguntam: Por quê?’ Sonho com coisas que nunca existiram e pergunto: “Por que não?”. Isso leva a questão de que durante a pandemia do Covid-19 muitas empresas perderam várias oportunidades pelo medo de tentar, de inovar, de fazer aquilo que as pessoas sonham em fazer e não tem coragem de tentar. Em contrapartida, outras organizações se reinventaram, não só para crescer, mas para ajudar o seu colaborador nesses momentos tão difíceis pelo qual o mundo passou.

O ser humano em si é uma criatura curiosa e podemos, com toda certeza, usar isso a nosso favor, usufruir livremente dessa grande oportunidade em nossas mãos (SERAFIM, 2017). Deixar os colaboradores livres para se expressar é a chave para alavancar o crescimento e desenvolvimento de qualquer empresa seja ela de pequeno, médio ou grande porte, só dar a oportunidade de qualquer funcionário ajudar nas tomadas de decisões já auxilia e muito, não só na confiança que ele tem com seu trabalho, mas em várias outras áreas dentro e fora da empresa.

Pode-se notar que o tema inovação vai muito além de um termo que está na moda, inovação é algo que precisa estar presente na cultura de uma empresa, algumas empresas se tornaram potentes máquinas de inovação porque ergueram uma cultura especial, cultivando princípios e valores obrigatórios para atingir uma performance diferenciada, conseguimos grandes exemplos como a Agência Inova Unicamp, Fiat, GE, Google, Grupo Pão de Açúcar, IBM, Natura e Petrobras (SERAFIM, 2017). Para conseguir um sistema de inovação vigoroso deve-se estabelecer um roteiro adequado para guiar a mudança (proporcional a sua necessidade) e assim atingir o objetivo e saciar essa necessidade.

4.4 Recursos trazidos pela psicologia organizacional

A psicologia organizacional tem o intuito de estudar e compreender os fenômenos psicológicos que ocorrem no interior de uma organização e como isso afeta o ambiente de trabalho (CAMPOS, 2021), tendo seu hiper foco em manter a clima bom para que as condições de trabalho sejam favoráveis e a relação seja harmônica entre todos os colaboradores.

Devido ao isolamento social e a integração do home office uma série de problemas psicológicos relacionados ao estresse excessivo vindo da nova rotina de trabalho e a situação do planeta foram desenvolvidos pela maior parte da população, tanto que a Universidade do Sul da Califórnia fez uma pesquisa e constatou que a maioria dos colaboradores que adotaram o home office tiveram problemas de saúde, cerca de 64% desenvolveram problemas físicos e 75% adquiriram problemas mentais (CURSINO, 2022).

Com essas mudanças negativas trazidas pela pandemia a psicologia organizacional trouxe os recursos necessários para que a integração dos novos contratados durante esse período não fosse tão difícil assim, por mais que diferente

do que todos estavam habituados (EUQUEROSC, 2020). Primeiro que o setor de Recursos Humanos deve instruir totalmente o novo assalariado, não deixando espaços para dúvidas em relação ao seu trabalho, uma apresentação é agendada por videoconferência para que a equipe seja apresentada ao novo integrante e não haja eventuais desconfortos no retorno presencial. Há também a entrega do kit de boas-vindas, essencial devido a incrementação do home office, para que o novo membro da empresa sinta que é importante, assim como o treinamento feito por meio remoto para que o mesmo não se sinta perdido em seu novo cargo e é claro, a definição de uma ferramenta de comunicação específica entre os funcionários e os setores para que não haja nenhum ruído na transmissão de informações.

Outro recurso muito importante trazido pela psicologia organizacional é a questão de como treinar os colaboradores de forma adequada, atualmente o mercado exige profissionais com currículos excelentes, com vários cursos e extremamente competitivos (CURI, 2019). Porém as soft skills³ são muito mais importantes e benéficas para as organizações nesse momento de transformações, ao treinar essas habilidades e a auto consciência do empregado, a empresa contará com membros muito mais estáveis emocionalmente e o ambiente se tornará mais harmônico, pois todos os trabalhadores estarão mais conscientes em relação ao seu próprio trabalho.

Os relacionamentos interpessoais também devem ser muito valorizados e incentivados dentro do ambiente de trabalho, já que cada setor depende do outro funcionando em conjunto como uma grande engrenagem que move a empresa em um determinado rumo (DELLECAVE, 2022). Isso tornará não só o ambiente mais agradável, mas aumentará a produtividade das equipes que ao terem uma boa comunicação terão maior confiança e em incentivo para cooperar com seus colegas de trabalho, por essa razão os líderes de RH devem prestar muita atenção em como os colaboradores estão se relacionando.

A psicologia organizacional prega que um empregado motivado e valorizado dentro do seu ambiente de trabalho traz grandes benefícios para a organização, já que se diminuem as demissões e os afastamentos (PEREIRA, 2021), por isso é necessário sempre prestar atenção no feedback⁴ da equipe, para que a empresa

³ Soft skills - habilidades voltadas à personalidade e comportamento;

⁴ Feedback - serve para avaliar um indivíduo, grupo ou uma empresa sobre o desempenho que apresenta.

possa se reunir e resolver qualquer eventual questão de uma forma que agrade a todos.

5. METODOLOGIA

Além da pesquisa bibliográfica, será utilizada pesquisa de campo que fornecerá a observação de como as empresas têm elaborado e colocado em prática suas políticas de comunicação e quais as mudanças têm sido incorporadas (RAYMUNDO, 2020), a pesquisa junto às empresas enriquecerá significativamente o trabalho e aumentando sua contribuição para o delineamento de estudos similares.

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente (GIL, 1994, p. 71).

Esta pesquisa será constituída, inicialmente, por autores que analisam e discutem questões sobre a psicologia organizacional, as empresas e seus colaboradores, questões sociais e principalmente como a pandemia abalou todo esse contexto, afinal, ao focalizar a interface dessa pesquisa na psicologia dentro das organizações, tais questões se revelam como base para a abordagem a se realizar.

Este estudo foi elaborado através de uma pesquisa quantitativa, direcionada para um público específico, composto por funcionários de empresas públicas ou privadas. O objetivo de uma pesquisa quantitativa é entender os acontecimentos por meio da coleta de dados numéricos, apontando preferências, comportamentos e outras ações que pertencem a determinado grupo (DIANA, 2020). É usada para contabilizar um problema por meio da geração de dados numéricos ou dados que podem ser transformados em estatísticas.

Foi utilizado o método de pesquisa qualitativo, para entender as condições, opiniões e motivações referente a questão ou problema estudado, ajudando assim a criar teorias e entender futuras tendências (AUGUSTO e col., 2013). Os dados são coletados em forma de narrativa com diversos entrevistados em questionários abertos e algumas observações, estudando assim as particularidades de cada um dos indivíduos analisados.

Junto da pesquisa descritiva (GIL, 2008), para salientar nossas observações acerca do tema, visto que a pesquisa descritiva busca por meio de questionários e observações sistemáticas para descrever e compreender as características de determinadas populações ou fenômenos, como foi o caso da pandemia.

Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo

estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc. A pesquisa descritiva é, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática (GIL, 2004).

O questionário é um instrumento de pesquisa, que recolhe diversas informações tendo como base um grupo muito específico e que representa uma parte da sociedade em um determinado estudo (GIL, 1994). Para esse estudo, usamos um questionário misto que possuía questões tanto abertas quanto fechadas, em busca de um entendimento aprofundado em como a vida dos colaboradores foi afetada, indagando os participantes sobre as respectivas empresas as quais eles prestam serviço, para que obtivéssemos uma visão de como elas se comportaram diante deste cenário pandêmico.

A pesquisa exploratória também foi abordada, que tem como objetivo obter informações sobre um assunto pouco abordado ou conhecido (GIL, 2008), é uma forma de pesquisa muito específica e comumente assume a forma de um estudo de caso, mostrando o possível problema e assim, conseguir construir suas hipóteses ou suas ideias sobre o assunto. Como foi usada durante a construção deste trabalho, haverá uma análise de dados para estimular a total compreensão do que foi proposto.

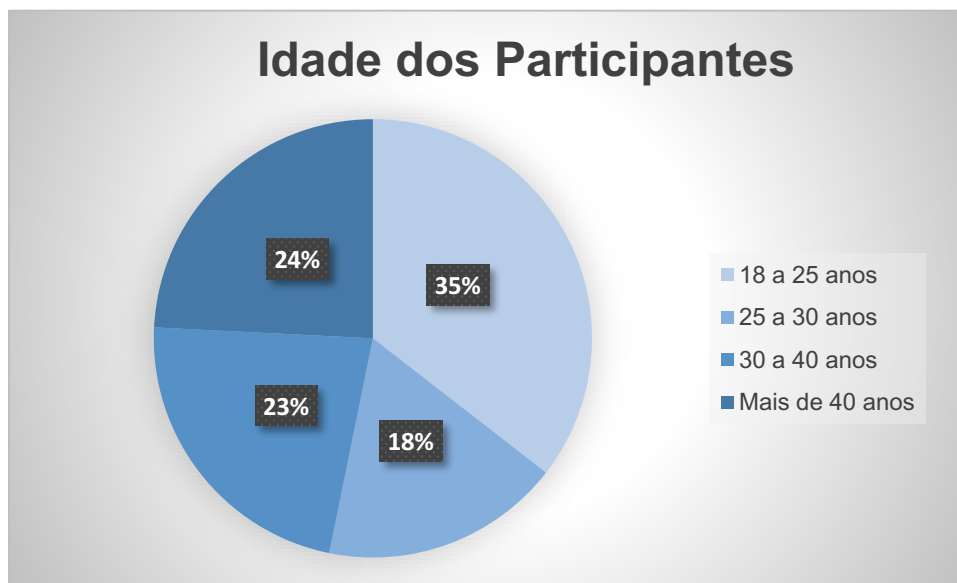
Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. (GIL, 1987, pág.41)

Perante os resultados obtidos, temos em vista que a maioria das empresas aderiram algumas formas de segurança, como por exemplo o “home office”, que foi implantado para mantermos o distanciamento social. Devido a este afastamento das atividades presenciais, foram desenvolvidas algumas estratégias para que as empresas conseguissem manter o foco e desempenho de seus funcionários. Trazendo algumas dinâmicas em grupo por reuniões online, aumentando a interação entre colaboradores.

6. COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Perante os resultados obtidos em nosso questionário, formulamos algumas hipóteses de melhorias em relação a toda questão abordada sobre este tema. Tivemos um público considerável participando de nossos estudos e com uma faixa etária bem diversificada como podemos ver a seguir.

Figura 2 - Gráfico



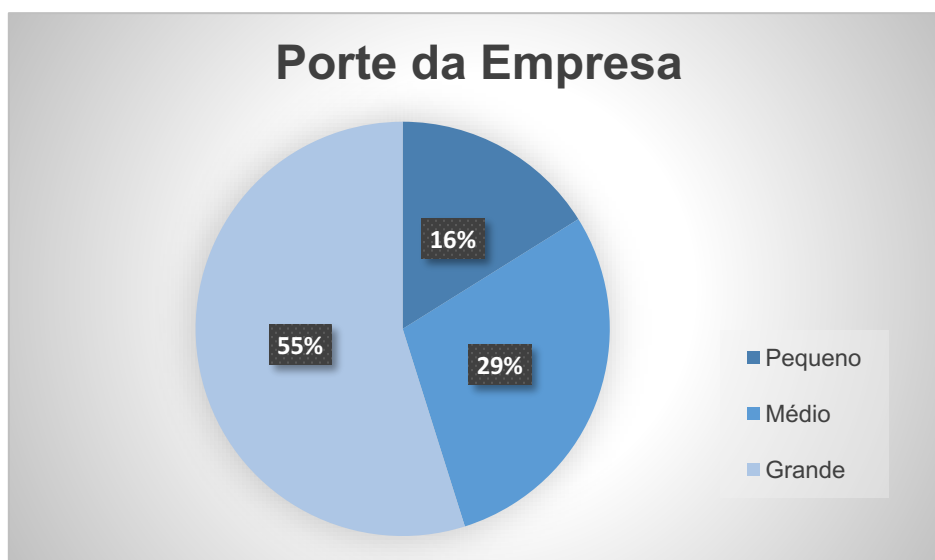
Fonte: Os autores (2022).

Por mais que haja uma grande variedade de idades, os problemas relatados são similares, nos provando dessa forma que a pandemia trouxe várias questões para a vida do funcionário e muitas vezes a empresa não pode auxiliar de forma coerente.

Em uma das questões levantadas durante nossa pesquisa, relacionada em como os funcionários se prepararam para o home office, das sessenta pessoas que responderam, apenas dezessete tiveram boas condições para trabalhar em casa e a empresa os auxiliou com material para trabalhar. Oito tiveram que tirar do próprio bolso para comprar os recursos mínimos para seguir com sua jornada de trabalho, comprando computador, mouse, fone de ouvido, cadeira ergonômica e vários outros materiais de suma necessidade. E dois deles acabaram tendo muitos problemas no home office pela falta de empatia da empresa com seus colaboradores, deixando mais cansativo e estressante para eles um período já muito difícil e perturbador.

Houve algumas exceções, nove colaboradores não tiveram que adotar o home office já que a empresa continuou funcionando 100% presencialmente por mais que a recomendação do estado fosse outra.

Figura 3 - Gráfico



Fonte: Os Autores (2022)

O gráfico apresentado acima nos dá o panorama do porte das empresas, que cada um dos avaliados tem vínculo empregatício, como podemos ver a maioria deles trabalha em empresas de grande porte. Segundo a Sebrae (2017, pág. 19), uma empresa de pequeno porte tem de 20 até 99 funcionários quanto indústria e 10 a 49 quando é um comércio, na de médio porte há de 100 a 499 colaboradores no ramo industrial ou 50 a 99 no setor comercial e na de grande porte tem mais de 500 pessoas legalmente trabalhando na indústria ou 100 pessoas quando é um comércio.

Com base na pesquisa realizada constatamos que 90% das empresas não aderiram nenhuma prática para auxiliar seus colaboradores durante este momento de carência geral, entretanto 10% das empresas vieram a aderir estratégias para diferenciar e ajudar seus funcionários.

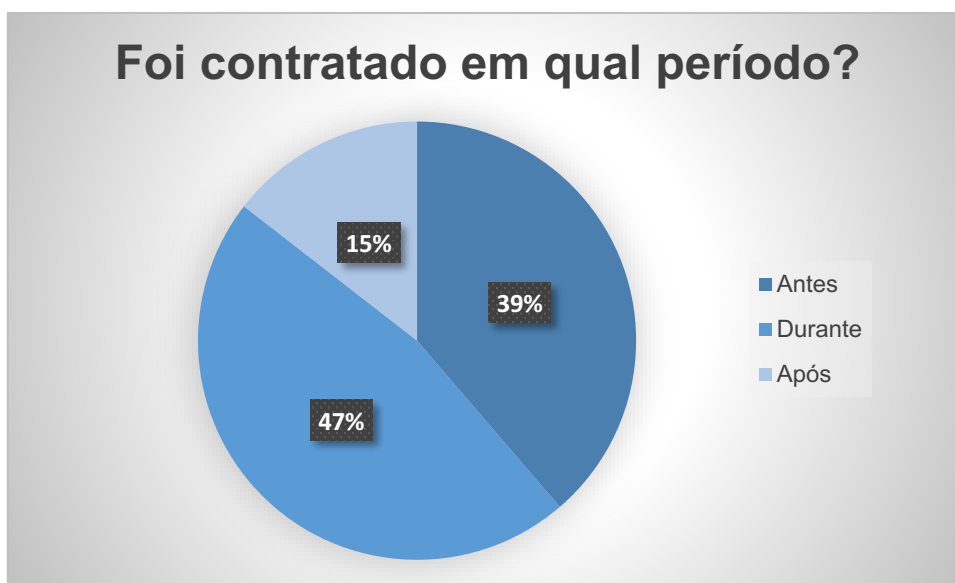
Ao questionarmos como é o ambiente organizacional após o retorno presencial, apenas vinte e duas pessoas responderam que sua jornada de trabalho continua em excelentes condições e que a empresa está seguindo todos os protocolos e medidas de segurança contra o vírus causador da pandemia. Os demais tiveram problemas nesse retorno ao ambiente físico a instituição, já que a administração não

se importava em seguir os mínimos protocolos de segurança e, ao mesmo tempo, sobrecarregavam seus colaboradores, os deixando ansiosos e com medo de acabar contraindo o vírus tão letal.

Durante essa migração de volta ao presencial foi relatada muitas cobranças da diretoria das empresas, falta de estrutura como: mal funcionamento de aparelhos, localização ruim e a desestabilização do colaborador que estão sem foco e com pouco conforto, um ambiente desgastante e a falta de auxílio vinda da empresa. Dentre as pessoas estudadas apenas 9% não voltaram ao trabalho presencial.

Para melhor entendimento de toda a situação envolvendo a contratação durante o período pandêmico, questionamos para os participantes da pesquisa quando eles haviam sido contratados e como podemos ver no gráfico abaixo a grande maioria foi contratada durante esse período.

Figura 4 - Gráfico



Fonte: Os autores (2022).

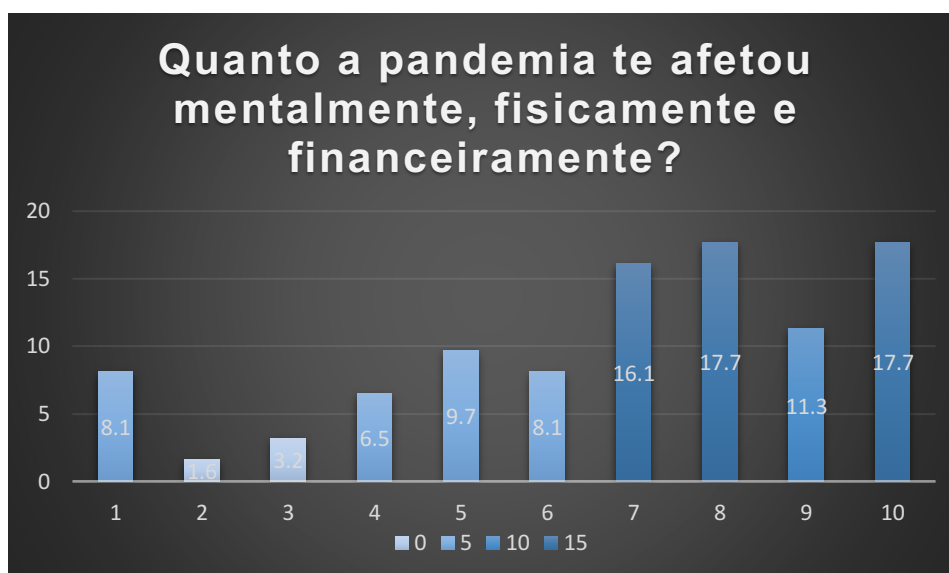
O que nos fez questionar se esses colaboradores que foram contratados durante um momento tão delicado receberam o devido treinamento para atuarem em seus cargos. Apenas 17,7% responderam que infelizmente não receberam o mínimo de treinamento e tiveram que aprender o trabalho por si só, 25,8% receberam algum treinamento, mas não foi dado de forma adequado e muitas coisas foram aprendidas por fora. E por fim 56,5% receberam um bom treino e a partir dele conseguiram fazer seu trabalho sem grandes preocupações, pelo que podemos analisar ao menos a

questão de ensinar os novos colaboradores não foi tão perdida durante esse período, por mais que uma porcentagem significativa tenha tido alguns problemas.

As organizações que precisaram incrementar o home office para manter seus colaboradores seguros e seguir as normas estabelecidas pelo governo, aderiram sites para acompanhamento psicológico e palestras, além disso auxiliaram com alguns custos e fizeram parcerias com empresas que fornecem atividades para melhoria da saúde física e mental. Segundo o poeta Romano (2002), deve-se exercitar o corpo, para curar sua mente, somente assim encontraremos alguma paz.

De acordo os participantes avaliados, foi de extrema importância essa intervenção das empresas, e as que não vieram a intervir trouxeram uma frustração ainda maior para seus funcionários que se sentiram desamparados diante deste cenário. É significativo e muito relevante que os gestores venham a se preocupar com seus trabalhadores, pois para a empresa evoluir e manter sua rotatividade é necessário que seus operários estejam em harmonia e satisfeitos com seu ambiente de trabalho.

Figura 5 - Gráfico de colunas



Fonte: Os autores (2022).

Buscando compreender como a escassez da psicologia organizacional afeta diariamente os colaboradores, efetuamos a coleta de dados em nossa pesquisa de campo, onde 99,90% dos participantes julgaram ser ponderoso a aplicação deste método dentro das organizações. Como podemos ver no gráfico apresentado acima,

os funcionários foram totalmente afetados durante essa pandemia em todas as áreas da sua vida, causando prejuízos mentais e sentimentais.

Segundo eles, com a aplicação da psicologia organizacional adotaremos uma melhoria no ambiente de trabalho, que se tornará mais harmonioso e comunicativo. Trabalhando a mente de seus funcionários é possível observar o comportamento dos indivíduos auxiliando-os a traçar metas e objetivos para auxiliar no crescimento interpessoal e intrapessoal de cada um, assim como a empresa ganhará muito com isso. Porque como bem sabemos, quanto mais valorizado e acolhido um colaborador é (PONTO TEL, 2021), melhor ele trabalhará e sua produção será cada vez maior com esse incentivo constante.

Podemos assim concluir com base na pesquisa que as empresas que adotaram a psicologia organizacional têm um funcionário muito mais satisfeito e estável, que tem confiança no seu emprego e sabe que a organização se importa com ele. As empresas que não adotaram a psicologia organizacional, deveriam começar a colocar em prática, já que seus colaboradores acreditam que isso será benéfico não só para eles, mas para os gestores também que não terão que lidar com tanto estresse por parte de seus subordinados que estarão tendo um apoio psicológico diário evitando assim várias doenças como: síndrome de Burnout, depressão, ansiedade, crises de pânico, etc (JANONE, 2021).

7. CONCLUSÃO

A finalidade deste trabalho não é apenas conscientizar as empresas do novo cenário de seus colaboradores, mas os fazer compreender que a psicologia organizacional pode ser a solução para várias questões psicológicas, como o desânimo por parte dos funcionários, a falta de produtividade e a cobrança em excesso. Para que a organização compreenda as lutas internas de seus contratados e os ajude a lidar com isso, assim, a empresa não sofreria pelos problemas internos de cada assalariado.

A psicologia organizacional foca no estudo do comportamento humano e que por esta razão é de suma importância para o ambiente corporativo, tendo em vista que o ambiente de trabalho sofreu uma reestruturação não programada devido a pandemia e o vírus. Trazendo uma nova forma de trabalhar, o home office, que remodelou a forma que o colaborador atuava na empresa de forma estressante, enfadonha e desmotivadora (SCHLISTING, 2021).

Considerando o quadro analisado, há grande importância de impulsionar esta metodologia para a sobrevivência das organizações, visto que ela afeta o desenvolvimento dos colaboradores. Adotar o uso da psicologia organizacional beneficiará abundantemente a gestão de pessoas, a identificação de imprevistos para que se tomem medidas práticas e teóricas assim favorecendo o bem estar dos contribuintes.

A área da psicologia encontra-se no setor organizacional que deve ser aplicada dentro das empresas para reduzir os impactos presentes, devido a pandemia que trouxe grandes mudanças e perdas. Ao longo das nossas pesquisas observamos que a quantidade de indivíduos que sofrem com algum tipo de transtorno psicológico por conta das condições ocasionadas pela pandemia, que causam reflexos em todos os setores empresariais. Em razão da falta de conhecimento sobre esta ferramenta, muitas empresas estão tendo dificuldades nesse retorno a vida normal e não conseguem entender as questões de seus colaboradores.

Em função de todas as incertezas em relação ao futuro, a psicologia atua como um bote salva-vidas para organizações que estão se desenvolvendo para retornar a este mundo recém transformado. Sendo assim ao utilizarmos tais recursos da psicologia organizacional como dar ênfase a saúde mental, apoiar emocionalmente os setores, ampliar a zona de treinamento e metas a longo prazo, valorizar o

colaborador e dar atenção as recomendações da ANVISA, como por exemplo uso de máscara, orientar os contratados sobre as normas, afastamento dos assalariados com sintomas gripais, evitar panfletos, e o distanciamento em relação ao Covid-19 (BRASIL, 2022).

Concluimos com base na pesquisa de campo feita com os colaboradores e o RH das empresas estudadas que o objetivo da pesquisa foi alcançado, já que a psicologia organizacional é de suma importância para o crescimento não só do funcionário, mas da empresa como um todo. Ao entender as questões dos contratados, se faz um ambiente propício para alavancar o amadurecimento de todos os envolvidos, melhorando o clima organizacional e a relação interpessoal dos setores, entrosando a diretoria com seus contratados.

8. REFERÊNCIAS

ANUÁRIO do trabalho na micro e pequena empresa. **Sebrae**, 2013. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf>. Acesso em 4 de junho de 2022

AUGUSTO, A, C; SOUZA, J. P; DELLAGNELO, E. H. L; CARIO, S. A. F. **Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011)**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso.

BARBOSA, Suria. LinkedIn: como usar a maior rede profissional do mundo e tirar o máximo proveito. **Na pratica**, 2021. Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/como-funciona-o-linkedin/>>. Acesso em 27 de maio de 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 14, de 20 de janeiro de 2022**. Brasília, 2022.

CAMPOS, M. N. L. Psicologia organizacional: o que é e como pode ajudar a empresa. **Psicologia Viva**, 2021. Disponível em: <<https://blog.psicologiaviva.com.br/psicologia-organizacional/>>. Acesso em 16 de junho de 2022.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

COMIN, A. A. D.; FRANCO, N. H.; MELO, S. D.; SOUZA, A. S. **Psicólogo dentro das organizações: A relação com o administrador**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso.

COMO integrar colaboradores que começam a trabalhar em home office. **Eu quero SC**, 2020. Disponível em: < <https://www.euquerosc.com.br/como-integrar-colaboradores-que-comecam-a-trabalhar-em-home-office/>>. Acesso em 16 de junho de 2022.

CURI, Renato. O profissional do futuro: como treinar os colaboradores da organização. **Crescimentum**, 2019. Disponível em: <<https://crescimentum.com.br/o-profissional-do-futuro/>>. Acesso em 16 de junho de 2022.

CURSINO, Frederico. Home office aumenta problemas físicos e mentais; mulheres e pais com crianças pequenas são os mais afetados. **Sinjusc**, 2022. Disponível em: <<https://www.sinjusc.org.br/site/home-office-aumenta-problemas-fisicos-e-mentais-mulheres-e-pais-com-criancas-pequenas-sao-os-mais-afetados/#:~:text=A%20pesquisa%20conduzida%20pela%20Universidade,%2C%20e%2075%25%2C%20mentais>>. Acesso em 16 de junho de 2022.

DELLECAVE, Michelly. Relacionamento interpessoal no trabalho: 7 dicas para ter sucesso. **Pulses**, 2022. Disponível em: <<https://www.pulses.com.br/blog/como-anda-os-seus-relacionamentos-no-trabalho/>>. Acesso em 16 de junho de 2022.

DIANA, Juliana. Qual a diferença entre pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa?. **Diferença**, 2020. Disponível em: <<https://www.diferenca.com/pesquisa-quantitativa-e-pesquisa-qualitativa/>>. Acesso em 3 de junho de 2022.

DIAS, Guilherme. O que é psicologia organizacional, para que serve e quais as áreas de atuação?. **Gupy.io**, 2021. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/psicologia-organizacional>>. Acesso em 27 de maio de 2022.

ENTENDA a importância de se desenvolver pessoas nas organizações. **Siteware**, 2016. Disponível em: <[https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/desenvolver-pessoas/#O que e a gestao de pessoas](https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/desenvolver-pessoas/#O%20que%20e%20a%20gestao%20de%20pessoas)>. Acesso em 27 de maio de 2022.

ENTENDA por que a sua empresa deve investir na valorização profissional e os principais benefícios! **Ponto Tel**, 2021. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/valorizacao-profissional/#:~:text=A%20promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20valoriza%C3%A7%C3%A3o%20profissional,bons%20resultados%20nas%20opera%C3%A7%C3%B5es%20organizacionais>>. Acesso em 6 de junho de 2022.

GAMEIRO, Nathália. Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia. **Fio Cruz Brasília**, 2022. Disponível em: <<https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>>. Acesso em: 25 de maio de 2022.

GARCIA-ROZA, L. A. **Psicologia Estrutural**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1974.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

JANONE, Lucas. Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>>. Acesso em 27 de maio de 2022.

KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em 27 de maio de 2022.

MILLÉO, Amanda. COVID-19: tudo sobre o novo coronavírus. Exames, sintomas, tratamentos, transmissão etc. **Vida Saudável**, 2020. Disponível em:

<<https://vidasaudavel.einstein.br/coronavirus/covid-19-faq/>>. Acesso em 31 de maio de 2022.

O QUE é a Covid-19. **Gov**, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em 31 de maio de 2022.

PEREIRA, Fernando. A psicologia organizacional e do trabalho na pandemia. **Sanar Saúde**, 2021. Disponível em: <<https://www.sanarsaude.com/portal/carreiras/artigos-noticias/colunista-psicologia-a-psicologia-organizacional-e-do-trabalho-na-pandemia>>. Acesso em 17 de junho de 2022.

RAYMUNDO, Rafael Tourinho. Pesquisa de campo: o que é, como fazer e exemplos. **Via Carreira**, 2020. Disponível em: <<https://viacarreira.com/pesquisa-de-campo/>>. Acesso em 2 de junho de 2022.

ROBBINS, S.R. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. Prentice Hall, 2006.

ROMANO, J. **Sátira X**. 1. ed. Madrid: Clasicas Ediciones,S.A.,2002.

SCHETTE, F. R. **O papel da psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais segundo psicólogos e líderes**. Campinas, 2005. Tese de Doutorado.

SCHLISTING, B. Especial Trabalho Híbrido – Adoecimento e home office: O preço da produtividade. **Declatra**, 2021. Disponível em: <<https://www.declatra.adv.br/adoecimento-home-office/>>. Acesso em 6 de junho de 2022.

SCHUELER, Paulo. O que é uma pandemia. **Bio Fio Cruz**, 2021. Disponível em: <www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia>. Acesso em 2 de junho de 2022.

SERAFIM, L.E. **O poder da inovação**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SPECTOR, PAUL E. **Psicologia nas Organizações**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.; BASTOS, A. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.