



O Sofrimento Invisível nas Organizações antes e depois da Pandemia

Raqueline de Albuquerque Lima¹; Eliane Regina Marques²

Resumo: Este artigo apresenta uma reflexão sobre a invisibilidade do sofrimento psíquico dentro das organizações antes e depois da pandemia do novo coronavírus. Ainda existem muitos paradigmas e preconceitos que envolvem esse tema e, por esse motivo, não se tem uma valorização desse cuidado tão essencial. Neste artigo, será contextualizada a saúde integral dentro das organizações e conceituados os principais transtornos emocionais apresentados pelos indivíduos inseridos nas instituições, sendo eles: a depressão, o estresse e a ansiedade. Identificando a contribuição do mundo capitalista para o aumento desses transtornos. Será abordado também como o papel das lideranças e a gestão de pessoas eficaz pode contribuir para um ambiente de trabalho favorável. Será realizada uma correlação de como as estruturas de caráter definidas por Alexander Lowen podem interferir na resposta aos gatilhos disparados pelas relações de trabalho e de que forma a Análise Bioenergética pode contribuir para uma melhor qualidade de vida no trabalho. Por fim, será feita uma análise de como os transtornos psicológicos eram tratados antes da pandemia, como eles se manifestaram durante esse evento e quais serão as possibilidades para o cuidado com essa questão depois de superado esse momento de tensão extrema.

Palavras-chave: saúde mental; trabalho; pandemia; análise bioenergética.

Invisible Suffering in Organizations before and after the Pandemic

Abstract: This article presents a reflection on the invisibility of psychological suffering within the definitions before and after the pandemic of the new coronavirus. There are still many paradigms and prejudices that involve this theme and, for this reason, there is no appreciation of this essential care. In this article, mental health within organizations will be contextualized and the main emotional disorders presented by individuals in the institutions will be conceptualized, namely: depression, stress and anxiety. Identifying the contribution of the capitalist world to the increase of these disorders. It will also be discussed how the role of leadership and effective people management can contribute to a favorable work environment. A correlation will be made of how the character structures defined by Alexander Lowen can interfere in the response to the triggers triggered by work relationships and how Bioenergetic Analysis can contribute to a better quality of life at work. Finally, an analysis will be made of how psychological disorders were treated before the pandemic, how they manifested themselves during this event and what are the possibilities for dealing with this issue after this moment of extreme tension is overcome.

Keywords: mental health; job; pandemic; bioenergetics analysis

¹ Graduação em Psicologia - Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE. Especialização em Psicologia Clínica com foco na Análise Bioenergética - UNIFACOL / LIBERTAS. Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho - FAFIRE - Faculdade Frassinetti do Recife . cursando a Formação Internacional em Análise Bioenergética pela Libertas. <https://orcid.org/0009-0009-6098-9045>. raquelinelibertas@gmail.com.

² Psicóloga pela Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ . Local Trainer em Análise Bioenergética. meliane_regina@hotmail.com.



Introdução

Considerando que se vive em um mundo capitalista e que existe uma corrida frenética na busca por desempenho, produtividade e lucratividade, entende-se que as possibilidades de cuidados com a saúde integral de cada ser humano ficam cada vez mais comprometidas.

A competitividade e exigências do mercado de trabalho se tornaram necessárias para a sobrevivência de muitos indivíduos. E quando se trata de sobrevivência estamos nos referindo tanto à orgânica quanto a emocional, pois a vaidade e o ego projetados pelas redes sociais na busca pela visibilidade e sucesso tornam esse caminho cada vez mais árduo. Para Han (2017), essa sociedade pode ser chamada de sociedade do desempenho. E quanto mais se busca esse “desempenho” mais se produz indivíduos fracassados, pois a eles não é permitido dizer “não”. A ilusão de poder-tudo desrespeita os limites do organismo humano e leva a um esgotamento emocional sem precedentes na história da humanidade.

Dessa forma, o aparecimento de transtornos psíquicos como ansiedade, estresse e depressão tornam-se cada vez mais frequente e suas origens podem ser encontradas com facilidade dentro das organizações de trabalho. De forma contraditória, o mesmo ambiente que dá origem a esses transtornos os torna invisíveis aos olhos da sociedade do desempenho. A invisibilidade desse sofrimento é alimentada pelo conceito de fracasso e incompetência para lidar com a pressão do sucesso.

Historicamente o trabalho árduo foi supervalorizado e por muito tempo tido como a única possibilidade de se alcançar riqueza e poder. Em consonância a isso, houve uma busca acirrada por cargos de liderança que surgiam como representação desse poder, aumentando assim, a competitividade dentro das empresas e em alguns casos fazendo aparecer de modo bastante evidente as estruturas de caráter predominantes descritas por Alexander Lowen. Para Lowen (1977), o caráter representa um padrão típico de comportamento e relaciona-se ao modo de ser peculiar da pessoa. Compreendendo os caracteres e a forma de agir do ser humano, a Análise Bioenergética pode ser uma ferramenta eficaz na formação de líderes que favoreçam um ambiente organizacional saudável para suas equipes.

O ritmo agitado do mundo corporativo foi abruptamente interrompido pela pandemia do novo coronavírus. Ela se instalou por cinco continentes e colocou em xeque o nosso equilíbrio, retirando-nos da zona de conforto e ameaçando a nossa sobrevivência. Por causa

dessa ameaça perdeu-se a liberdade e autonomia, passando a viver em um cenário de medo, incertezas e inseguranças. Todo esse cenário colocou luz sob a preocupação com a saúde integral das pessoas. No entanto, a relação do adoecimento psíquico estava sempre relacionada ao medo, insegurança e isolamento causados pela doença e novamente as questões relacionadas ao trabalho foram subdimensionadas.

Diante disso, o presente estudo tem o objetivo de analisar a saúde dentro das organizações sob o foco da Análise Bioenergética, a fim de compreender as necessidades essenciais com essa questão para evitar que cada vez mais a sociedade do cansaço se torne a sociedade do fracasso.

Pandemia

De acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde), pode-se conceituar Pandemia como “uma epidemia de doença infecciosa que se disseminou para vários países, com frequência em mais de um continente e que afeta geralmente um grande número de pessoas”.

Historicamente a humanidade já enfrentou outras pandemias que trouxeram consequências significativas no mundo. De acordo com a Revista Galileu (2020) o primeiro registro de uma pandemia foi feito no século 14 com a Peste Bubônica, sendo essa considerada responsável pela Peste Negra que se espalhou pela Europa e matou cerca de 75 a 200 milhões de pessoas na antiga Eurásia. Vários filmes e documentários fazem referência ao terror e sofrimento das pessoas durante esse período.

Ainda no século passado, a chamada Gripe Espanhola matou cerca de 40 a 50 milhões de pessoas. Os sintomas eram muito parecidos com os do Novo Coronavírus e não existia cura para a mesma. Já no Século XXI o primeiro registro pandêmico foi causado pelo vírus H1N1 que se espalhou rapidamente pelo mundo causando milhares de mortes.

Atualmente, o mundo enfrenta uma Pandemia sem precedentes causada pelo Novo Coronavírus. Em dezembro de 2019 foi notificado o primeiro caso de infecção em Wuhan na China. Em janeiro de 2020 a OMS declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, devido a propagação do vírus SARS-CoV-2, sendo este o mais alto nível de alerta da Organização Mundial de Saúde.

A importância desse alerta se agravou, pois nunca na história da humanidade o mundo esteve tão globalizado e as fronteiras foram tão invisíveis. O intercâmbio de pessoas e

produtos circulando entre os continentes fez com que o vírus se espalhasse com uma velocidade indescritível, encontrando todos os países despreparados para enfrentá-lo na mesma velocidade da propagação. De acordo com o mapa global do site da BBC, até 30 de julho de 2020 o número de infectados já passava dos 17 milhões e o número de mortes chegava a mais de 667 mil segundo dados da Universidade Johns Hopkins (Baltimore, EUA).

Saúde Integral nas Organizações

Para Chiavenato (1985), existe uma imensa variedade de organizações que podem estar voltadas para a produção de bens ou produtos, bem como para a produção ou prestação de serviços. Levando isso em consideração, entende-se que toda instituição formada por pessoas com um objetivo comum é considerada uma organização. Sendo assim: igrejas, escolas, empresas, indústrias, bancos, hospitais, repartições públicas e universidades, por exemplo, podem ser consideradas organizações. Dentro de cada uma dessas organizações existem pessoas e conseqüentemente a possibilidade do adoecimento psíquico se faz presente.

Atualmente, a mídia tem enfatizado cada vez mais a questão da saúde mental dentro das organizações. Este artigo trás a saúde integral, entendendo o indivíduo como um todo, onde físico, emocional e espiritual se completam e constituem a integralidade do ser, em uma tentativa também de amenizar o preconceito sofrido pelos doentes mentais.

Tem sido cada vez mais comuns notícias impactantes e inesperadas de pessoas ou colegas de trabalho que, de forma inexplicável, cometeram suicídio ou foram afastadas do trabalho sem justificativa clara.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), globalmente mais de 300 milhões de pessoas sofrem de depressão e 260 milhões vivem com transtornos de ansiedade, chegando a custar US\$ 1 trilhão ao ano com perda de produtividade. No Brasil, o afastamento por transtornos psicológicos já está entre as principais causas de afastamento do trabalho muito antes da pandemia ocasionada pelo novo coronavírus.

Transtornos já bem conhecidos como depressão, ansiedade, Síndrome de Burnout, esgotamento psíquico e estresse agudo podem facilmente ser ignorados e tratados como uma simples falta de motivação ou preguiça. Isso acontece porque, infelizmente, poucas empresas e gestores(as) estão atentos(as) a questões de saúde integral e, por outro lado, o(a) próprio(a) funcionário(a) pende a tentar esconder os sintomas por vergonha, ou até mesmo por um sentimento de culpa e fracasso.



Na maioria das vezes as empresas investem em programas voltados para a saúde física dos(as) trabalhadores(as) com incentivo a uma alimentação saudável, prática de esportes e ginástica laboral. Porém, infelizmente muitas ainda ignoram os reflexos das questões psicológicas sobre o organismo e o sofrimento emocional decorrente desses transtornos e dessa forma, não investem em ações preventivas voltadas para Saúde Integral.

Algumas empresas, inclusive multinacionais, já começam a perceber que cuidar da saúde integral de seus(suas) funcionários(as) diminui de forma considerável o absenteísmo, aumenta a motivação e consequentemente a produtividade da equipe, trazendo resultados surpreendentes para a organização.

Nem sempre é fácil tratar de saúde integral nas empresas, pois existe preconceito sobre o assunto e receio de ser apontado pelos(as) colegas, ou até mesmo demitido(a) por apresentar esse tipo de transtorno. Dessa forma, as empresas precisam tratar o assunto com muita ética e respeito pelos(as) funcionários(as), preservando o sigilo e os(as) deixando tranquilos(as) quanto a não punição devido a essas questões.

A maioria das pessoas que sofre de algum transtorno psicológico relata um sentimento de vazio, angústia, tristeza, cansaço, problemas de relacionamento, medo, insegurança, desmotivação, falta de sentido na vida e no trabalho. Outras ainda, já apresentam diagnóstico fechado, relatando depressão, ansiedade, pânico, etc.

Aqui, vale ressaltar que a Saúde Integral implica muito mais que a ausência de Doenças Mentais. O nexos causal associado ao adoecimento psíquico pode estar relacionado à sobrecarga de trabalho, inflexibilidade da jornada, incompatibilidade de valores e cultura organizacional, monotonia, competição exagerada, estresse, gestão autoritária, falta de reconhecimento, assédio moral, pressão, entre outros.

Portanto, entender o conceito de cada um desses transtornos faz-se necessário para identificação das dificuldades apresentadas pelos(as) funcionários(as) dentro das instituições.

Depressão

As relações de trabalho desumanizadas escondem o sofrimento psíquico do indivíduo que só é revelado, muitas vezes, com o choque tomado pelo impacto do suicídio. No entanto, faz-se necessário entender que o suicídio é um último ato diante de uma sequência de sofrimentos emocionais e entre estes sofrimentos podemos encontrar a depressão.



“Depressão é um dos transtornos psiquiátricos mais comuns com distribuição universal; a depressão é uma doença comum com alta mobilidade e mortabilidade, com consequências individuais e familiares e alto custo para a sociedade.” (CARNEIRO, 2015, p.13)

De acordo com o Manual de Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais – DSM V (2014), em um episódio de Depressão Maior, é essencial que se apresente o humor depressivo ou a perda de interesse e de prazer em quase todas as atividades cotidianas por pelo menos duas semanas consecutivas.

Diante de tantas incertezas e inseguranças, do medo de perder o emprego e dos julgamentos, parece comum imaginar que cada vez mais os(as) funcionários(as) tendam a esconder suas tristezas e fragilidades, desenvolvendo assim quadros depressivos graves.

Ansiedade e Estresse

Cada profissão possui tarefas específicas e cada profissional está inserido dentro de uma cultura organizacional que pode ser compatível ou não com os seus valores pessoais. A incompatibilidade de valores entre empresa e funcionário(a) seria o primeiro fator gerador de estresse no indivíduo. Além desse, podemos encontrar as dificuldades nos relacionamentos interpessoais, a competitividade exagerada, a imposição de metas inalcançáveis e muitas vezes o desconforto no trabalho.

“Dessa maneira, o estresse pode ser compreendido como um disparador da ansiedade, sendo percebida de forma cada vez mais frequente em trabalhadores, os indivíduos ansiosos sofrem com preocupações irrelevantes e inquietações sobre aspectos do dia a dia, a ansiedade é de grande importância no campo da cognição e desempenho porque ela está associada aos efeitos que podem ser ocasionados sobre o desempenho nas tarefas.” (BARROS & CARVALHO, 2017, p. 277)

A sociedade atual tem levado tudo a acontecer de forma cada vez mais rápida. Notícias *on-line*, tudo em tempo real. O imediatismo parece dominar o cotidiano. A população passa a alimentar uma ansiedade que, cada vez mais, deixa de ser aguda e se transforma na versão crônica que pode levar a um nível de adoecimento psíquico preocupante.

Para Dejours (1991), “A desorganização dos investimentos afetivos provocada pela organização do trabalho pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores.”

A ansiedade em um nível patológico leva a pessoa a um estado de paralisia, impedindo-a de realizar tarefas do cotidiano. Nesta situação, o indivíduo pode apresentar

sintomas físicos como taquicardia, taquipneia, sudorese excessiva, tontura, enjoo, vômitos, diarreias e dor no peito, bem como, sintomas psicológicos de angústia, nervosismo, falta de concentração e medo. Se não tratada pode causar transtornos mais complicados como Transtorno da Ansiedade Generalizada, Síndrome do Pânico e /ou Depressão Profunda.

Ainda dentro das consequências causadas pelo estresse e ansiedade, pode-se encontrar o desenvolvimento da Síndrome de Burnout também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional que é um distúrbio psíquico causado, principalmente, pela tensão e estresse no ambiente de trabalho. Os principais sintomas estão relacionados à agressividade, irritabilidade, ansiedade, lapsos de memória, dores de cabeça frequentes, distúrbios do sono e alimentar, podendo ainda levar o indivíduo ao desenvolvimento de uma depressão grave.

O Papel da Análise Bioenergética no Ambiente Organizacional

Se no passado já era um desafio para as organizações manter seus(suas) funcionários(as) motivados(as), no momento atual de pandemia esse desafio torna-se ainda maior já que a invasão de sentimentos e emoções deixa as relações mais sensíveis e delicadas.

A habilidade de líderes na gestão de conflitos, por exemplo, se faz cada vez mais necessária para o encontro de soluções satisfatórias e produtivas para a organização, bem como para o bem estar dos(as) colaboradores(as). De acordo com vários estudos na área de gestão de pessoas, sabe-se que os conflitos são, até certo ponto, importantes para o crescimento da organização, pois nesse campo é construído um espaço de concordâncias e discordâncias que contribuem para o surgimento de novas ideias e análises mais criteriosas de possibilidades de resultados para a empresa. Porém, quando esses conflitos passam de um estágio construtivo para um estágio destrutivo, as relações entre equipes ficam fragilizadas e o objetivo comum da organização é substituído pelos objetivos pessoais de cada integrante da equipe.

Por outro lado, encontram-se dentro das organizações personalidades distintas entre os(as) funcionários(as), bem como, diversos tipos de lideranças. Essas diferenças de personalidade e tipos de liderança estão ligadas ao comportamento do indivíduo no seu relacionamento dentro das equipes, e pode-se deduzir que esse padrão de comportamento esteja relacionado à estrutura de caráter predominante denominada por Alexander Lowen, uma vez que essas estruturas de caráter representam a defesa caracterológica que faz parte da



história de vida de cada indivíduo. “*Define-se por caráter como um padrão fixo de comportamento, como o modo típico do indivíduo de conduzir sua busca do prazer.*” (Lowen, 2017). Na Análise Bioenergética, as estruturas de caráter se dividem em cinco tipos básicos.

De acordo com Lowen (2017), para o **caráter esquizoide**, os fatores históricos e etiológicos relacionados a esse caráter possuem ligações diretas com os sentimentos de rejeição e/ou hostilidade experimentadas pelo indivíduo em sua primeira infância. Energeticamente o indivíduo de caráter esquizoide possui uma retenção de energia que leva a tensões musculares crônicas na base da cabeça, dos ombros, da pelve e das articulações do quadril. O indivíduo rejeitado e hostilizado encontra na dissociação da realidade e do seu corpo a única forma de sobrevivência, encarcerando seus sentimentos de fúria como forma de defender-se de si mesmo.

A depressão é uma das tendências inerentes aos indivíduos com traços orais na personalidade. As estruturas de **caráter oral** estão relacionadas com as privações da primeira infância (fase oral) onde a criança enfrenta a perda da figura materna calorosa, pelo fato da mãe não poder ser presente devido a alguma doença, morte ou pelo trabalho por exemplo. Essa privação e ausência materna geram traços de pouca independência apresentando uma necessidade de ser sempre apoiado(a) e cuidado(a).

Em seu livro *O Corpo em Terapia*, Lowen (1977) afirma que a estrutura de **caráter masoquista** tem sua origem na primeira infância, quando a criança perde sua independência em relação principalmente ao desenvolvimento oral e anal. Diferente do caráter oral, o masoquista não apresenta o sentimento de vazio interior, pelo contrário, ele caracteriza-se pelo acúmulo de energia retida em seu corpo. A criança foi bombardeada de cuidados e controles excessivos que bloquearam toda a sua auto expressão, gerando nela um eterno sentimento de inferioridade. A característica principal do masoquista pode ser a sensação de sofrimento e infelicidade que são expressas por suas queixas frequentes.

O conflito essencial do **caráter de estrutura rígida** se dá entre a liberdade versus a entrega amorosa e por esse motivo lutam para que a razão sempre prevaleça sobre os sentimentos, pois acredita que entregar-se aos sentimentos é o mesmo que submeter-se colocando em risco sua liberdade. Esse tipo de caráter se forma na maioria das vezes na fase pós-edipiana e geralmente apresenta pessoas que são ambiciosas, competitivas e agressivas, não se permitindo sentir vulneráveis.



Historicamente a estrutura de **caráter narcisista/psicopata** tem sua origem em um pai sedutor que rejeita o contato físico e as necessidades da criança. Esse comportamento do pai sedutor gera as duas variáveis do caráter narcisista onde a oralidade apresenta-se devido a falta de apoio e o masoquismo apresenta-se devido à submissão da criança a esse pai sedutor. A principal característica desse tipo de caráter está relacionada à negação dos sentimentos e investimento de energia na própria imagem pois o ego volta-se contra o próprio corpo e os sentimentos, principalmente os de natureza sexual. O caráter psicopata também apresenta uma grande necessidade de poder, controle e domínio dos outros, sempre se colocando como ser superior aos demais. Esse controle pode ser feito tanto pela intimidação quanto pela sedução. Portanto, os casos de assédio moral, por exemplo, podem encontrar respaldo nesse tipo de estrutura de caráter.

É importante ressaltar que a estrutura de caráter é identificada por traços predominantes e não como um rótulo de prejulgamento. Uma mesma pessoa pode em momentos específicos apresentar traços de estruturas de caráter diversas, sendo este o mecanismo de defesa possível de ser acessado naquela situação. Dessa forma, quanto mais o(a) líder estiver consciente do seu padrão de comportamento, mais oportunidade ele terá de identificar e corrigir possíveis falhas na gestão de sua equipe.

O autoconhecimento e a autorregulação proporcionadas pelos exercícios da Análise Bioenergética pode favorecer o desempenho do(a) líder na gestão de conflitos, bem como, no acompanhamento dos resultados de sua equipe. De acordo com Lowen 2017, as expressões de sentimentos e opiniões são possíveis sem que seja necessária uma ruptura das relações. O centramento do indivíduo obtido através dos exercícios de *grounding*, bem como, a consciência de autopercepção desenvolvida através dos exercícios de respiração, favorecem relações mais saudáveis e conseqüentemente um ambiente organizacional equilibrado e produtivo. Dessa forma, quando o(a) líder está *grounding*, ele(a) é capaz de favorecer o desenvolvimento saudável de sua equipe.

“Por outro lado, Lowen utiliza um conceito teórico da física para descrever a necessidade de descarregar o excedente energético, tratando de manter o organismo dentro de um nível equilibrado de energia. Desse modo, constrói o conceito de Grounding, que pode ser traduzido como “contato com a terra” ou enraizamento.” (...) “Lowen diz que, estar enraizado significa estar em contato consigo mesmo e com seu entorno, por meio das próprias sensações e emoções.” (PIAUHY, C & LIMA, F., 2014).



Sendo assim, tanto para as empresas, quanto para líderes e colaboradores(as), a Análise Bioenergética pode trazer uma contribuição significativa para o desafio de manter as equipes equilibradas, motivadas, produtivas e em harmonia.

Considerações Finais

Sair da zona de conforto pode trazer efeitos psicológicos que dificultam a manutenção do equilíbrio. O cenário atual tem trazido sintomas que vão desde crises de ansiedade até o pânico generalizado. No entanto, os sofrimentos psicológicos existem muito antes da pandemia e dentro das organizações eles sempre foram invisibilizados. Inclusive no momento atual, em que se atribui toda a responsabilidade à pandemia, não se levando em consideração os fatores de estresse e humilhação aos quais os(as) colaboradores(as) muitas vezes estão expostos(as).

Os sofrimentos psicológicos não são reconhecidos e na maioria das vezes existe um julgamento que atribui os mesmos a questão da “fragilidade” emocional do indivíduo. Por entender a dor que esse julgamento causa, na maioria das vezes o indivíduo opta por disfarçar ou tentar inibir os sintomas apresentados. Portanto, a sutileza de um setor de Recursos Humanos ou de uma Gestão com visão mais humanizada poderá identificar esses sofrimentos através da desmotivação e/ou queda no rendimento, bem como, por mudanças sutis de comportamento apresentando maior irritabilidade, impaciência ou tensão diante da realização das atividades.

“As neuroses e psicoses descompensadas são imediatamente detectadas através dos critérios de rendimento na produção, frequentemente os primeiros que aparecem, num quadro psicopatológico.” (DEJOURS, 1991)

O diálogo, as ações realizadas pela equipe de Recursos Humanos e a sensibilidade de gestores e/ou colegas de trabalho podem ser fatores determinantes para identificar possíveis sofrimentos.

Analisando a saúde dentro das organizações sob o foco da Análise Bioenergética e tendo em vista as estruturas de caráter apresentadas, pode-se inferir como se constroem as relações interpessoais dentro das empresas, levando-se em consideração as relações de poder, vaidade, competições e alianças desenvolvidas entre colegas e na relação líder x liderados(as). Diante dessas relações, diversos gatilhos são disparados através das agressões verbais,



humilhações, medo da demissão, angústia por sentir-se inferior e/ou incapaz, bem como, a necessidade de obter poder e sucesso.

Portanto, as intervenções corporais através dos exercícios da Análise Bioenergética nos trabalhos organizacionais, podem facilitar a integração entre os grupos, a expressão e o compartilhamento de sentimentos, além de favorecer um autoconhecimento e uma autorregulação importantes para o desenvolvimento humano, proporcionando ainda o sentimento de pertencimento indispensável para o fortalecimento das relações afetivas.

A importância da contribuição da Análise Bioenergética nas organizações se dá antes, durante e depois da pandemia, pois qualquer organização é formada por pessoas em sua singularidade e com necessidades específicas, principalmente no que diz respeito a possibilidade de entrar em contato com seu eu verdadeiro, com suas lacunas existenciais e, através do autoconhecimento, se permitir não ser devorado(a) pela sociedade do desempenho, valorizando assim cada respiração e a pulsão de vida que existe dentro de cada ser em sua particularidade.

Referências

BARROS, Adriano & CARVALHO, Thayro (Orgs). *Psicologia, Saúde e Cidadania*. Recife: Libertas, 2017.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE – *Descritores em Ciências da Saúde* - Disponível em: <http://decs.bvsalud.org/cgi-bin/wxis1660.exe/decserver/?IsisScript=../cgi-bin/decserver/decserver.xis&search_language=p&interface_language=p&previous_page=homepage&task=exact_term&search_exp=PANDEMIA> Acesso em: 28 de julho de 2020.

CARNEIRO, Marcos & SANTOS, Tereza & CAMPOS, Verônica (Orgs). *Psicologia: A liberdade dos labirintos*. Recife: Libertas, 2015. Págs. 11-20.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Ed. Campos, 1999.

_____. *Recursos Humanos*. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 1985.

CORONAVÍRUS: o mapa que mostra o alcance mundial da doença. 10 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51718755>> Acesso em 28 de julho de 2020.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez – Oboré, 1991.



DOURADIA, Duran., & ROMA, Silvana., & AYRES, Telma. (Orgs) *Nós e as organizações: Práticas e reflexões na gestão com pessoas*. Recife: Libertas, 2007. Págs. 235-253.

HAN, Byung- Chul. *Sociedade do Cansaço*. (2ª ed.) - Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

LOWEN, A. *Bioenergética*- São Paulo: Summus, 1982.

_____. *O corpo em depressão: as bases biológicas da fé e da realidade*. São Paulo: Summus, 1983.

_____. *O corpo em terapia. A abordagem bioenergética*. São Paulo: Summus, 1977.

LIMA, Glaudston & MEDEIROS, Leila & SANTOS, Tereza & CAMPOS, Verônica (Orgs). *Diálogos Interterritoriais em Psicologia*. Recife: Libertas, 2015.

MANUAL DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNOS MENTAIS [recurso eletrônico] : DSM-5 / [American Psychiatric Association ; tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento ... et al.] ; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli ... [et al.]. – 5. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre : Artmed, 2014.

MORAES, Ana Karina. & OLIVEIRA, Celione. & ALENCAR, Emerson. & CORDEIRO, Maria de Lourdes. (Orgs). *Os múltiplos retratos das organizações*. Recife: Libertas, 2009. Págs. 163-174

PIAUHY, Cristina. & LIMA, Fernanda. (Orgs.) *Psicologia Corporal: Análise Bioenergética: transformação pessoal, interpessoal e social*. Recife: Libertas, 2014.

RODRIGUES, Letícia. *Conheça as cinco maiores pandemias da história*. 30 de março de 2020. Revista Galileu. Disponível em: <<https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/03/conheca-5-maiores-pandemias-da-historia.html>> Acesso em 28 de julho de 2020.



Recebido: 06/11/2023; Aceito: 20/11.2023; Publicado: 30.11.2023.