

A ALIENAÇÃO DO TRABALHO: UMA FONTE DE RISCO PARA A SAÚDE MENTAL DA EQUIPE DOS TRABALHADORES DO CUIDADO DE UMA INSTITUIÇÃO DE LONGA PERMANÊNCIA

Rodrigo Cesar Camarano¹

Thiago Aziz Lopes²

Jéssika Damásio³

RESUMO

É possível verificar que no século XXI o trabalhador está cada vez se sacrificando para se manter no mercado de trabalho. Nesse processo, o trabalhador luta pela carreira até o esgotamento, aprendendo a viver com a angústia frequente e crescente. O capitalismo assim, torna o trabalho estranho ao homem, mas ao mesmo tempo pertencente ao homem. Sendo assim, o trabalho passa a ser a principal fonte de alienação para si. Essa pesquisa de visa identificar como o fenômeno da alienação influencia nas relações de trabalho em uma Instituição de Longa Permanência, verificando quais aspectos psicossociais dos trabalhadores são afetados pelo mesmo. A metodologia utilizada foi um estudo qualitativo com desenvolvimento transversal se caracterizando como uma pesquisa exploratória organizada a partir da análise dos conceitos de Yves Clot (2006), em sua obra *A Função Psicológica do Trabalho*. O estudo justifica-se por propor-se a analisar a alienação do trabalho como fonte de risco na saúde mental dos cuidadores da saúde de uma instituição de longa permanência. Os dados produzidos foram analisados tendo como marco teórico mais especificamente os conceitos de 1) trabalho prescrito e trabalho real tarefa e atividade, 2) ofício e 3) atividade real. De acordo com a pesquisa foi possível identificar que o grupo de trabalhadores do cuidado entrevistados estão alheios ou estranhos aos resultados das atividades que realizam, ou seja, estão alienados à natureza do trabalho a qual vivem.

Palavras-chave: Trabalho; Homem; Alienação

ABSTRACT

¹ Graduando em Psicologia no Centro Universitário Tancredo de Almeida Neves (UNIPTAN). E-mail: rodrigocesarcamarano@gmail.com.

² Graduando em Psicologia no Centro Universitário Tancredo de Almeida Neves (UNIPTAN). E-mail: thiagoaziz@yahoo.com.br

³ Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Docente do curso de Psicologia pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves. E-mail: jessika.damasio@uniptan.edu.br.

It is possible to see that in the 21st century, workers are increasingly sacrificing themselves to remain in the job market. In this process, the worker fights for his career until exhaustion, learning to live with frequent and increasing anguish. Capitalism thus makes work alien to man, but at the same time belonging to man. Therefore, work becomes the main source of alienation for you. This research aims to identify how the phenomenon of alienation influences labor relations in a Long-Term Institution, verifying which psychosocial aspects of workers are affected by it. The methodology used was a qualitative study with cross-sectional development, characterized as an exploratory research organized based on the analysis of Yves Clot's concepts. The study is justified because it proposes to analyze the alienation from work as a source of risk in the mental health of healthcare caregivers in a long-term care institution. The data produced was analyzed using the author Yves Clot as a theoretical framework, more specifically the concepts of 1) prescribed work and real work task and activity, 2) office and 3) real activity. According to the research, it was possible to identify that the group of care workers interviewed are oblivious or strange to the results of the activities they carry out, that is, they are alienated from the nature of the work they experience.

Keywords: work, man, alienation

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento do sistema capitalista em conjunto com as sociedades industriais promoveu várias mudanças na forma de organização da sociedade, em especial no mundo do trabalho. O salto dado do período artesanal, onde o trabalhador se apropriava de sua criatividade modificando objetos para a sua sobrevivência, para uma sociedade manufatureira coloca em foco as consequências do sistema fabril. Essa gradual mudança intensificada pelas relações de poder gera uma inversão de papéis na esfera do trabalho, intitulado o trabalhador como objeto, em que o indivíduo perde sua subjetividade e passa a ser visto apenas como um mecanismo de produção.

Tal inversão, de acordo com Franco (2011), é caracterizada pela cristalização das relações de poder, levando o trabalhador a se adaptar aos desígnios da produção capitalista que garantia a submissão, o controle coercitivo e os salários de fome, impondo um ritmo intenso na atividade laboral. Esse novo paradigma produtivo e competitivo imposto em diversos modelos pela indústria moderna, contraria a plasticidade do sujeito biopsicossocial⁴, uma vez que o mesmo é reduzido à objeto, ou seja, mão de obra a ser explorada.

Segundo Silva (2006), o ambiente laboral pode ser um fator desencadeador do trabalho alienado⁵, caracterizado pelo desconhecimento do trabalhador sobre os atravessamentos vivenciados que expropriam, precarizam e desqualificam-o enquanto sujeito biopsicossocial. Essas condições de trabalho iram caracterizar também o campo do cuidado com o outro,

⁴ Abordagem que compreende as dimensões biológica, psicológica e social de um indivíduo de acordo com Baldissera (2021).

⁵ Segundo Karl Marx, a alienação é uma espécie de mecanismo social capaz de deslocar o trabalhador do seu lugar de produtor para o de consumidor. O trabalhador não se reconhece no que é produzido por si.

marcado pelos profissionais de Enfermagem, Psicologia, Assistência Social, Cuidadores e Médicos, dentre outros. Estudos realizados por Anastácio (2021) *et al*, revelam que vários fatores interferem na qualidade de vida das pessoas que trabalham cuidando do outro, em especial, em uma Instituição de Longa Permanência. Destacando desgastes físicos, sobrecarga mental, longas jornadas de trabalho e o excesso de atribuições, revelando assim, que a saúde mental desses profissionais tem sido abalada no mundo inteiro e principalmente no Brasil. Em especial, pelo motivo de as atividades laborais serem exercidas dentro de instituições totais como hospitais, escolas, presídios e em instituições de longa permanência.

Um olhar mais apurado sobre as atividades profissionais do cuidado se justifica na medida em que os trabalhadores são um componente importante para todos os níveis de atenção. A partir daí, buscou-se investigar como a alienação no trabalho afeta o bem estar físico, social e a saúde mental dos trabalhadores do cuidado em uma Instituição de Longa Permanência.

Desse modo, este estudo pretendeu compreender os efeitos da alienação do trabalho que impactam na saúde mental destes profissionais. Pensando que o trabalho alienado causa danos à saúde dos trabalhadores e é uma das principais causas de acidentes no trabalho. O marco teórico, ou seja, o autor que norteou a construção do referencial norteador de nossa pesquisa foi Yves Clot, mais especificamente sua obra: A Função Psicológica do Trabalho (2006), onde o autor apresenta categorias de análise utilizadas nesta reflexão, elas são: atividade e tarefa; trabalho prescrito e trabalho real; e ofício.

Destarte, os resultados foram coletados a partir de um questionário contendo 16 perguntas para os participantes da pesquisa. Para além desse estudo, se destacam outros autores e fontes a serem selecionados como marco temático, que contribuirão com esta investigação na reflexão nos conceitos de trabalho, alienação e cuidado, entre eles estão Franco (2011) e Figueredo (1989).

O artigo, assim, tem caráter qualitativo com desenvolvimento transversal se caracterizando como uma pesquisa exploratória organizada a partir de um estudo de caso com aplicação de entrevistas e análise qualitativa das respostas. Para tal a pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética com o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

O trabalho como categoria

Quando se pensa na psicologia social, deve-se tomar como centro o estudo do desenvolvimento das relações entre indivíduo e sociedade. Esse ser social jamais poderá ser estudado de forma isolada ou engessada, ou seja, esse sujeito deve ser pensado em movimento

e em constantes interações com objetos, pessoas, com o ambiente onde ele está e principalmente a interação consigo mesmo (Lane, 1984).

O trabalho e a convivência em sociedade são fatores que levam o homem a se desenvolver, sabendo que o trabalho é, ao mesmo tempo, fonte de prazer e sofrimento. Tais fontes subjetivas do homem, possuem sua origem não hereditária, mas, sim, adaptadas e adquiridas socialmente.

Tal questão fica evidente quando Bock (2004), ao mencionar as considerações de Leontiev, indica que o processo de hominização ocorre por um processo de apropriação da cultura produzida e organizada por gerações anteriores. Para ela:

[...] cada indivíduo aprende a ser um homem. O que a natureza lhe dá quando nasce não lhe basta para viver em sociedade. É-lhe ainda preciso adquirir o que foi alcançado no decurso do desenvolvimento histórico da sociedade humana. (Bock, 2004, p. 29, apud Leontiev, 1978, p. 267).

Dessa forma, pensar sobre a categoria de trabalho é entender todo processo sócio-histórico em torno do sujeito e seus níveis de complexidade que vão sendo construídos junto ao pensamento administrativo e tecnocrata. Reconhecer esse processo diz de identificar que o lugar principal do desenvolvimento desloca-se do sujeito e toma como centro das relações o trabalho, elegendo o lucro, capital excedente, como finalidade das nossas relações. Assim, o desenvolvimento do sujeito é posto em segundo plano, visto que “o indivíduo é, no seu entender, coisa do passado: a era do capital concentrado, do planejamento, da produtividade e a cultura de massa destruiu a liberdade pessoal” (Bottomore, 1998, p. 3).

Corroborando com a citação acima, podemos dizer que a relação trabalhista do indivíduo influencia totalmente o seu meio social, cristalizando suas relações, personificando a sua subjetividade e afetando seu modo de ser, pensar e de agir. Isso é uma visão contemporânea de um contexto capitalista, em que a sociedade se vê influenciada por um modelo socioeconômico onde o trabalho se sobrepõe às relações interpessoais.

O fenômeno da alienação, que é clássico nas obras de Karl Marx, foi usado de forma ampla por outras áreas do saber como a filosofia, que colocava esse fenômeno como o efeito de se subtrair da vida cotidiana, o direito e na economia, como termo de perda ou transferência de propriedade e para a medicina, como algo ligado a anormalidade e insanidade. Termo este que era muito usado pela psiquiatria (Bottomore, 1998).

Já o filósofo Hegel, segundo Bottomore (1998), apresenta o termo alienação sob o nome de *Positivität*⁶ (Positividade), termo que significa “o espírito alienado de si mesmo”. O mesmo autor cita que o termo alienação está vinculado ao conceito do eu absoluto, no qual:

O Eu Absoluto é um Eu dinâmico envolvido em um processo circular de alienação e desalienação. Torna-se alienado de si mesmo na Natureza (que é a forma auto alienada da Ideia Absoluta) e volta de sua autoalienação no Espírito finito, o homem (que é Absoluto no processo de desalienação). A autoalienação e a desalienação são, dessa maneira, a forma do Ser Absoluto. (Bottomore, 1998, p.5,).

Analisando o contexto da alienação mais a fundo, podemos dizer que ela impacta tanto o indivíduo quanto o seu em torno. Podemos pontuar que a alienação é o estado em que o ser em questão passa a não se identificar mais no objeto produzido por si próprio. É o estado que o indivíduo se mecaniza involuntariamente. Nesse aspecto, ele se torna estranho para o que se propõe executar, para o resultado da execução, enfim, o mesmo entra no estado alienado.

Pode-se perceber que tanto Marx quanto Hegel enfatizam que o fenômeno da alienação ocorre na relação do sujeito com o objeto, ou da relação de um sujeito com o grupo, ou ainda na relação do sujeito com uma instituição, pois de acordo com a teoria de Hegel todos os seres são singulares, mas vivem em movimento. Já Marx, aprende com Hegel que os sujeitos se apoiam em algo para alcançar seus objetivos particulares, e que há um conhecimento prévio de algo, e não há uma neutralidade (Bottomore, 1998).

Em relação a essa interação do “eu” enquanto reconhecimento de si como sujeito, Ives Clot (2006) afirma que o trabalho ocupa na construção da identidade e da saúde um lugar insubstituível. Pois o trabalho é o lugar em que se desenrola para o sujeito a experiência dolorosa e decisiva do real, entendido como aquilo que – na organização do trabalho e na tarefa – resiste à sua capacidade, às suas competências, a seu controle. É essa experiência subjetiva que dá à psicodinâmica do trabalho seu objeto. Como esse engajamento de si e com os outros, constitui um trabalho psíquico.

Partindo desse pressuposto, afirma-se que o trabalho é uma função psicológica social e historicamente constituída. A função social do trabalho realiza ao mesmo tempo a produção de objetos e de serviços e a produção de trocas sociais que dão aos trabalhadores seu valor numa determinada sociedade. Mas sua função psicológica na atividade dos sujeitos não está contida em potência na função social. Está última pode ser um recurso para o desenvolvimento dos sujeitos ou, ao contrário, tornar-se uma restrição deletéria – segundo tenham chegado ou não,

⁶ Termo filosófico usado por Hegel na Fenomenologia do Espírito, que significa “positividade”

em sua atividade individual e coletiva, a torná-la sua, a fim de, ao se apropriar dela, participar, mediante uma rejeição, do desenvolvimento dessa função social (Clot, 2006, p.9).

Ao analisar o ambiente de trabalho e a atividade que o trabalhador realiza, é necessário compreender que o sujeito precisa lidar com as questões prescritas pela organização e as diversas variáveis do trabalho real. Em relação a determinada situação, Clot (2006, p. 79), destaca que o trabalho prescrito é aquilo que dever ser feito obedecendo a normas, já o trabalho real, é aquilo que o trabalhador faz na prática.

O autor ainda afirma que o homem não se manifesta somente pelo que ele faz, mas também pelo que ele não faz. Daí surge um conceito muito importante para o ambiente laboral, que é o conceito de Ofício, que vai muito mais além do que é prescrito. Segundo o autor, o ofício está relacionado quando os trabalhadores não reconhecem mais o que fazem, seria um esvaziamento no trabalho coletivo e, principalmente nas relações interpessoais e pessoais entre os trabalhadores.

Pinheiros *et al* (2016, p 10) apud Clot (2010) relata que a relação entre sujeito e objeto de trabalho, como os gesto, a comunicação, é somente uma pequena parte da atividade realizada. O trabalhador ao agir em um ambiente de trabalho, interage com outras questões e o mesmo deixa dela para realizar determinada atividade.

Porém, é necessário para uma compreensão mais profunda do trabalho como função social, analisá-lo em contextos mais específicos colocando o ser humano como objeto de uma manifestação de uma totalidade histórico-social, produto e produtor (Lane, p.33, 1985).

Instituições totais e a formação do EU

Partindo do pressuposto que o homem é um ser em movimento, em uma instituição total, esse ser é rodeado de conflitos que levam ao isolamento e ao fechamento, como a perda da noção de tempo- espaço, a perda da roupa, a perda da identidade, o uso de uniformes, o trabalho realizado sobre regras impostas e prescritas entre outras, que podem levar a mortificação do “eu”. Ferreira (2012), ao citar Goffman e suas contribuições acerca das instituições totais salienta que:

As instituições totais – instituições de tratamento psiquiátrico, colégios internos, instituições religiosas e quartéis – organizam, a partir do binarismo entre equipe dirigente e grupo controlado, a totalidade da experiência cotidiana de um interno, viabilizando que o continuum das vivências se dê em um mesmo espaço-tempo (Goffman, 1976 apud Ferreira, 2012, p. 73).

Reafirmando o conceito de instituição total citado acima, Goffman (1976) em seu trabalho “Manicômios, prisões e conventos” (1976). enfatiza que os asilos se configuraram

hierarquicamente e nos dispositivos de relações sociais como instituições totais Para o autor, “o asilo é geralmente associado ou rotulado como instituição total” (p.16). E ainda afirma que

Uma instituição total pode ser definida como um local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada(Goffman 1976, p 11).

O autor ainda ressalva, que as instituições totais são lugares criados para cuidar de pessoas que precisam da ajuda de outras pessoas e que não oferecem risco a sociedade como asilos e orfanatos. Tais instituições, foram fundadas com um caráter filantrópico e frutos da caridade crista diante da ausência de políticas públicas, conforme (Camarano e Kanso, 2010, p. 1) afirmam.

Em meados de 2005, no Brasil, as instituições totais conhecidas como asilos, através da Resolução da Diretoria Colegiada (RDC) 283, de 26 de setembro de 2005, passam a ser chamadas de Instituições de Longa Permanência (ILP), com o objetivo de estabelecer um padrão mínimo de regulamentação e garantia de direitos nesse tipo de instituição. A mudança ocorreu devido às Instituições de Longa Permanência (ILP), antigos asilos, receberem historicamente, todo tipo de residentes e não somente idosos. No Brasil através dos dados do Instituto de pesquisa econômica aplicada (Ipea) em 2014, o país, possuía cerca de 3.548 instituições de longa permanência, entre públicas e privadas.

Mesmo com a mudança de nome, o caráter normatizador ainda revela as formas controladoras como tais instituições funcionam. Parafraseando Goffman, as ILP's são um híbrido social (Goffman, 2012), onde tudo que ocorre dentro de tal instituição é parcial. Parcial residência, parcial instituição, parcial comunidade. Enfim, são verdadeiras estufas humanas que mudam os residentes e as pessoas que ali trabalham. Segundo esse autor, “há uma estrita hierarquia entre os membros da equipe dirigente de uma instituição total/ ILP's e os internos, o que viabiliza que a distância social seja confirmada em todos os aspectos da vida institucional (Goffman, 2012, p.76).

Assim, os profissionais que compõem uma Instituição de Longa Permanência como enfermeiros, técnicos de enfermagem, cuidadores de idosos, assistente social, psicólogos, fisioterapeutas, são desafiados a exercer suas atividades e a cumprir com suas responsabilidades dentro de um ambiente controlador e normativo.

MÉTODOS

Diante disso, o presente estudo é uma pesquisa de caráter qualitativo com desenvolvimento transversal se caracterizando como uma pesquisa exploratória com o objetivo

de explorar o fenômeno e ter uma maior familiaridade como ele se apresenta. Sendo assim, a coleta de dados ocorreu através de entrevistas com trabalhadores que tiveram experiências práticas em uma Instituição de Longa Permanência que foi organizada a partir de três momentos: levantamento, revisão e sistematização bibliografia, aplicação de entrevistas e análise qualitativa dos três momentos.

Para o estudo foram selecionados quatro trabalhadores do cuidado de uma Instituição de Longa Permanência (ILP), na cidade de São João del Rei. Como critério de inclusão para participar da pesquisa, foram selecionados os trabalhadores que trabalham na instituição pelo menos a um ano. A escolha do local se deu pelo interesse em conhecer como o fenômeno da alienação afeta a relação de trabalho e consequentemente o bem estar de determinada classe de trabalhadores.

Com o objetivo de obter resultados mais rápidos, através de uma amostra não probabilística, optou-se em selecionar quatro participantes que exerciam atividades diretamente ligadas aos residentes, onde os participantes puderam trazer informações das formas mais variadas de sua vivência no ambiente de trabalho.

Destarte, os resultados foram coletados a partir de um questionário semiestruturado contendo 16 perguntas para os participantes da pesquisa que possuíam experiências práticas em uma Instituição de Longa Permanência.

Para tal o estudo foi aprovado pelo comitê de ética com o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética, CAAE nº 69728323.6.0000.9667, traz como marco teórico, ou seja, o autor que norteou a construção do referencial norteador de nossa pesquisa foi Yves Clot, mais especificamente sua obra: A Função Psicológica do Trabalho (2006), onde o autor apresenta alguns conceitos como trabalho prescrito, trabalho real, tarefa e atividade e ofício.

A instituição pesquisada

O estudo foi desenvolvido em uma Instituição de Longa Permanência localizado na cidade de São João del Rei – MG. Este local foi escolhido por se tratar de uma instituição que emprega cerca de 60 profissionais que trabalham em prol a saúde e o bem estar da pessoa idosa. Além disso, a ILP pesquisada é a única na cidade e possui um número de 60 idosos residentes. A escolha também por determinada instituição, se deu pelo fato dos autores residirem na mesma cidade, o que facilitou a pesquisa de campo.

Os participantes da pesquisa receberam um questionário com 16 (dezesesseis) perguntas semiestruturadas que variavam desde os dados pessoais até as formas como os mesmos realizavam o trabalho dentro da instituição, ou seja, quais eram as maiores dificuldades encontradas para a realização da atividade, as estratégias de enfrentamento, se o ambiente de trabalho era favorável ou não. Como também, os entrevistados foram questionados sobre a carga horária de trabalho, a relação com a equipe e com a equipe de dirigentes. Os mesmos tiveram 5 (cinco) dias para responder os questionários e assinar os termos para a participação e seguridade dos dados.

Este trabalho preserva a identificação do nome da instituição analisada, como também o nome dos participantes, sendo utilizados nomes fictícios, com o objetivo de garantir a confidencialidade das informações institucionais e pessoais que nos foram passadas.

Breve histórico

A Instituição de Longa Permanência estudada foi fundada em 1912 pelos frades franciscanos e mantida por muitas décadas pelas irmãs Carmelitas da Divina Providência. Atualmente, a instituição conta com um conselho constituído pelos membros da sociedade civil que elegem a cada 2 anos um provedor para a instituição e a mesa administrativa. Tais membros podem ser qualquer pessoa da sociedade que possam contribuir de uma forma filantrópica à instituição.

Perfil da amostra

A amostra da pesquisa consiste em 4 cuidadores da saúde que trabalham na instituição. Sendo entrevistados enfermeiros, cuidadores de idosos e técnicos de enfermagem. Em relação ao perfil dos entrevistados, 4 (quatro) participantes participaram ao longo do trabalho. Quanto ao grau de escolaridade 1 (um) dos participantes possui segundo grau completo, 2 (dois) possuem curso técnico e 1(um) segundo grau incompleto. Todos os participantes possuem carteira de trabalho assinada e possuem mais um ano de experiência na instituição, sendo apenas um dos entrevistados com mais de dois anos na casa e os demais com um ano. Quanto a idade, todos os participantes possuem entre 30 e 50 anos. Dois dos participantes se declaram pardos, um branco e um preto, sendo todos da religião católica.

A realização das entrevistas teve como objetivo identificar como o fenômeno da alienação influencia nas relações de trabalho em uma Instituição de Longa Permanência, verificando quais aspectos psicossociais dos trabalhadores são afetados pelo mesmo e são eles.

Maria, com a idade entre 39 anos, do sexo feminino, da cor preta, religião católica, casada com 1 filho menor de idade. Se considera em união estável, com uma pessoa que depende dela financeiramente, se orgulha por assumir um cargo de chefia dentro da instituição, principalmente por se considerar mulher, preta e enfermeira. Foi a primeira pessoa da família a possuir diploma de graduação.

Judite, 46 anos, sexo feminino, da cor parda, religião católica, casada e com um filho, e possui uma pessoa menor de idade que depende dela financeiramente, possui pós-graduação.

Paula, 42 anos, do sexo feminino, da cor branca, divorciada e da religião católica, não possui dependes financeiros e possui até 2º grau completo.

Pablo, 47 anos, do sexo masculino, da cor parda, se considera católico, relata ser casado, mas prefere ser tratado como solteiro, possui quatro pessoas maiores de idade que dependem financeiramente dele. O que o leva a realizar bicos nos dias de folga para complementar a renda e possui 2º grau completo.

RESULTADOS

TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL

Essa categoria de análise fundante neste artigo encontra aproximações com os estudos de CLOT (2006), que enfatiza que o trabalho não é só organizado pelos dirigentes, projetistas, entre outros, mas sim pelas pessoas que o realizam. Afirmando que o trabalho prescrito é aquilo que é dito, normas impostas pela instituição, enquanto o trabalho real, é o que se faz na prática.

Desse modo as categorias de análise da realidade, trabalho real e trabalho prescrito apresentados por Clot (2006), vão ao encontro a respostas dos cuidadores da saúde, ao serem questionados sobre as atividades realizadas, percebemos que ocorre uma diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Todos os entrevistados dizem que exercem atividades para além de sua função, o que leva alguns trabalhadores a utilizar estratégias que não estejam especificadas no trabalho prescrito para uma melhor realização do trabalho. Um exemplo que nos foi informado e não escrito nos questionários, foi o fato de um dos trabalhadores infringir as regras da instituição para realizar o trabalho com mais atenção e calma, pois de acordo com Maria, 39 anos, (...) *a gerência não conhece o trabalho real dos trabalhadores do cuidado (...)*.

Ao fato de infringir regras, a análise das respostas vai de encontro com Pinheiros *et al.* (2016), deixando claro que, diante da urgência para entregar um pedido, determinadas regras de segurança podem ser burladas para garantir a agilidade necessária ao cumprimento dos prazos estabelecidos. O que de certa forma, dentro de uma instituição, gerentes e diretores

esperam que seus colaboradores tenham essa atitude. Essa atividade que não é vista e não prescrita, pode levar o trabalhador a um sentimento de satisfação ou de repulsa em relação a determinada atividade.

Um segundo ponto que nos chama a atenção entre a divergência do que é imposto e do que é real, está implícito nas entrelinhas das respostas. Todos os entrevistados apesar de se sentirem satisfeitos com o trabalho, ao serem questionados sobre as maiores dificuldades encontradas no exercício de suas funções, os quatro participantes responderam que o número de residentes é superior ao número de profissionais, o que leva os trabalhadores do cuidado a disponibilizarem menos atenção às particularidades individuais dos residentes.

Analisando a fala dos participantes, em busca de melhores esclarecimentos sobre a relação do número de cuidadores versus número de idosos que são cuidados, através de uma análise bibliográfica do estatuto do idoso e da RDC nº283 de 2019, do ministério da saúde , destaca-se que o número máximo de idosos para um cuidador variam de seis a dez, número bem inferior a demanda apresentada pelos trabalhadores da instituição que chegam a cuidar de até 18 idosos sozinhos.

A partir das constatações, percebe-se que o trabalhador quando é contratado para trabalhar em uma empresa, no caso em uma Instituição de Longa Permanência, precisa lidar não somente com as questões trabalhistas, como salários, bonificações entre outros. É necessário compreender o que é normativo e principalmente o que vai de encontro com o real, movimento este, que levará o trabalhador a ter uma espécie de engajamento em suas atividades podendo ir de encontro com o que Clot (2006), chama de o “Real da Atividade”, ou seja, diz respeito as experiências subjetivas do sujeito, aquilo que passa no interior do sujeito quando ele está realizando sua tarefa.

Enfim, o limiar entre o trabalho prescrito e o trabalho real, nada mais é, do que o caminho criado ou inventado pelo próprio trabalhador na execução de suas atividades, pois, concordando com Dejours (2004), não há como prever ou antecipar a lacuna entre o real e previsto. E é nessa lacuna que se encontra o trabalhador.

O OFÍCIO

A Clínica da Atividade é a denominação escolhida por Yves Clot (2006) para o método desenvolvido por ele e sua equipe no *Conservatoire National des Arts et Métiers* (CNAM), em Paris, onde é professor e responsável pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho. Através do estudo mencionado acima, direcionamos esta análise para uma maior compreensão e embasamento.

Um conceito muito importante para a Clínica da Atividade, é o conceito de gênero. Essa informação pode ser corroborada por Clot (2006), quando ele afirma que o gênero nada mais é que um sistema de instrumentos, normas, procedimentos, que são coletivamente construídos pelos coletivos de trabalhadores e que apropriado por cada trabalhador, daquele coletivo, individualmente (p. 38-39).

O gênero é responsável pelo sentido de pertença do sujeito ao grupo, ele não é ensinado, é apropriado na prática pelo sujeito, no seu dia a dia dentro da organização. E determina o modo característico daquele grupo. Pode-se dizer que é a função social daquele grupo. Porém, o gênero não é algo fixo, como já foi dito, ele é apropriado e incorporado, renovado a partir das experiências e vivências dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Clot (2006) destaca que o trabalhador ao se apropriar de um gênero, cria o seu estilo profissional a partir do confronto com o real.

Tal conceito de gênero, faz Clot (2006) apresentar um outro conceito muito importante e de maior protagonismo ao se observar uma atividade, que é o conceito de ofício. Um conceito que é de difícil compreensão em nosso sistema linguístico por possuir várias significações e interpretações. A partir do campo da análise do trabalho, o conceito de ofício é apresentado por Brandão (2012) *apud* Clot (2010) revela que:

O interesse de Clot (2010) está no conceito de ofício ou *métier* como cumprindo, exercendo, sendo uma função psicológica para o indivíduo, ou um interlocutor genérico que referencia a ação do indivíduo, sendo crucial na relação deste com o seu fazer e com o meio. Ou seja, cada indivíduo traz em si o social que o constitui.

Ao analisarmos o trabalho dos trabalhadores do cuidado em uma Instituição de Longa Permanência, observa-se que os participantes da pesquisa possuem relações que interpõe questões impessoais, interpessoais que compõe o ambiente laboral. Tais questões são fundamentais para se compreender o ofício.

A importância da compreensão de tal conceito, é nítido ao analisarmos as respostas dos trabalhadores. É perceptível como as dimensões impessoais que são referentes a instituição como, normas, condições de trabalho, estrutura da instituição se conectam com as dimensões interpessoais, que são a forma como o grupo se apropria das atividades de trabalho e se relaciona dentro da instituição.

No primeiro momento os entrevistados ao serem questionados sobre as estratégias que utilizam para enfrentar as dificuldades encontradas no trabalho, os participantes respondem que o trabalho em equipe e a comunicação são de suma importância para tal enfrentamento. Porém, há uma contrariedade nas respostas de todos os participantes, porque os quatro entrevistados relatam que há uma falha na comunicação entre a equipe, e que essa falha seria um fator estressante e dificultador do trabalho, em especial a falta de comunicação de gestora da instituição com a equipe de colaboradores.

Em um outro momento, ao serem questionados sobre a carga de trabalho, apenas dois dos participantes fazem 44 horas semanais e outros dois trabalham no regime de 12x36 horas. Os dois funcionários que trabalham 12x36 horas se dizem satisfeitos com o horário, pois conseguem realizar suas atividades domésticas e terem um tempo de lazer com a sua família. Apenas um desses trabalhadores diz realizar “bicos” nos dias de folga para complementar a renda, mas não é sempre que isso acontece. Já um dos trabalhadores que trabalham no regime de 44 horas diz que a carga horária é muito pesada e que não consegue ter um dia inteiro de folga, porque acaba tendo que ir na instituição para realizar atendimentos de urgência, o que acarreta em discussões com o seu cônjuge e com o filho. Para o outro, o horário é ótimo, mas a carga é pesada e precisa algumas vezes durante o período de folga, resolver algum problema da instituição.

Ao ser indagado sobre a carga de horário de trabalho, um dos participantes relata como tal carga afeta sua saúde mental, (...) *as exigências são muitas, são muitas as tarefas do dia, não vejo ergonomia na nossa função, as vezes o aspecto psíquico que fica alterado (...)*. Pablo, 47 anos. Em consonância com a fala do trabalhador, Pinheiro *et al.* (2016) *apud* Dejours, relata que as pressões a que os trabalhadores são submetidos, das quais decorreriam afecções mentais características de cada profissão, seriam evidenciadas pela análise das condições e da organização do trabalho, bem como dos métodos aplicados pela gerência.

A colaboradora Judite, enfatiza que a carga é exaustiva e ainda aponta que quando falta algum colega de trabalho seja por qual motivo for, a carga de trabalho aumenta e fica exaustiva, além das altas demandas do cargo.

(...) *Torna-se exaustiva, devido as muitas demandas no decorrer do dia 12/36. E se acontece de algum colega faltar, a rotina e o trabalho ficam insustentável(...)*.

Os participantes informam ainda, que de acordo com o cargo que ocupam, receberam treinamento através da pessoa que ocupava o cargo anterior com duração entre três a sete dias, porém, dizem não saber sobre a visão, missão e valores da empresa. Quanto à questão da

contratação, dois dos candidatos entraram na instituição por indicação de alguém, o terceiro por avaliação do currículo e o quarto já havia realizado um trabalho voluntário na empresa anteriormente.

Ao serem indagados sobre benefícios e salários, todos os participantes relatam que não possuem benefícios mensais, apenas no mês do aniversário ganham R\$100,00 (cem reais), e um deles alega pagar uma quantia simbólica pelo uniforme que utiliza. Já os demais dizem que compraram o uniforme com recursos próprios. Em geral, relatam insatisfação com o salário e que poderia melhorar, justamente pela responsabilidade e seriedade do cargo que ocupam.

Com exceção de um dos entrevistados, os demais afirmam que utilizam equipamentos pessoais para a realização do trabalho, pois acreditam facilitar a rotina do trabalho, conforme a fala de Maria (nome fictício).

(...) Utilizo de alguns equipamentos pessoais por vontade própria, pois acredito que facilita a minha rotina de trabalho. (...)

Corroborando com Maria, a funcionária Judite (nome fictício) relata que também faz usos de equipamentos próprios para a realização do trabalho.

(...) Muitas vezes é necessário usar o meu material individual. Ex: aparelho de pressão, oxímetro (...)

E Pablo também relata uma insatisfação em usar equipamentos próprios para a realização do trabalho.

(...) Adquiridos por mim, vestuário, sapatos, apenas nos cedem luvas para os procedimentos de higienização com os idosos (...)

Em contrapartida, todos os participantes informam que o ambiente de trabalho não é livre de ruído, mas possui iluminação adequada, o local é arejado, mas não tranquilo.

Em relação ao que poderia ser melhorado na empresa, todos os participantes relatam que, além do salário, a empresa poderia contratar mais pessoas para compor a equipe de trabalho.

Percebe-se que as dimensões impessoais e interpessoais na Instituição de Longa Permanência estão em constante conflito entre os trabalhadores do cuidado, pois estão ligadas diretamente as atividades de trabalho.

Essa relação dialética do ofício mesmo que conflituosa, pode induzir os trabalhadores do cuidado em dois caminhos distintos. Um desses caminhos, um caminho que é o da alienação, onde o indivíduo passa por uma coisificação, se tornando objeto e perdendo a essência de si

mesmo, ou o caminho do desenvolvimento, onde o sujeito se apropria de um engajamento para agir e se transformar protagonistas das transformações. Assim, cada indivíduo pode ou não desenvolver o ofício. Porém, o ofício é composto de outras duas dimensões secundárias, a transpessoal e a pessoal, que não serão tratadas neste artigo.

ATIVIDADE REAL

O trabalhador ao iniciar sua função em uma instituição, não lida somente com o que prescrito pelos dirigentes ou gestores em determinada atividade. É necessário pensar naquilo que é deixado para trás. Pensar nas escolhas que o sujeito faz, naquilo que a empresa e os outros depositam nele. Suas expectativas, seus projetos, a sua família, as horas de lazer, a casa nova, o carro dos sonhos, entre outras coisas. Deve-se, portanto, considerar várias questões que envolvem a atividade.

Além disso, é necessário levar em conta que existem algumas funções psicológicas que não dizem sobre a tarefa em si e que não são observadas diretamente por outras pessoas. O medo de ser demitido, o receio de não atender as expectativas, o não cumprimento de metas e o alcance da produtividade são fatores que também fazem parte da atividade e acompanham o sujeito.

Para Clot (2006), o real da atividade é aquilo que não é realizado e, justamente, por não ser realizado é que quem está observando o trabalhador realizar sua tarefa não irá perceber, não irá ter acesso a atividade real. Diante disso, é importante pensar juntamente com o autor, que mesmo que tais atividades não sejam vistas, continuam agindo sobre o sujeito. Destaca-se também, que é impossível pensar na atividade sem pensar na subjetividade, sem pensar em emoções, afetos, está tudo junto, não dá para separar. Levando-se em conta que a subjetividade do sujeito faz parte da atividade, ao analisarmos as respostas percebemos que a instituição na qual os participantes trabalham, não observa a atividade real dos trabalhadores do cuidado.

Em análise, ao questionarmos sobre a qualidade do sono. Todos os entrevistados dizem que dormem de seis a oito horas por noite, sendo que três deles necessitam de tomar medicamentos para dormir, como é explícito na fala deles.

(...) Faço uso de Nortriptilina, pois quando saio do trabalho ainda preciso dar conta dos afazeres domésticos e do marido. Além disso, tenho muita dificuldade para dormir quando penso que tenho que sair cedo para ir trabalhar. (...) (Judite)

(...) A minha mulher tem problema de depressão, é uma situação complicada viu, aí quando não consigo dormir tomo um dos

medicamentos dela, que é o Zopiclona. Nossa é muito bom fico calminho, mas não é sempre que eu uso não viu. (...) (Pablo)

(...) Bom, eu saio daqui morta, a gente pega muito peso, agacha demais e é uma correria só. Cuido de 10 a 12 idosos durante a semana e no final de semana, são 18, e eu sozinha. Chego em casa gosto de tomar a minha cervejinha pra ajudar no sono, e quando não funciona e tomo um Zolpidem. (...) (Paula)

As falas feitas por Judite, Paula, e Pablo nos revela como os trabalhadores se encontram alienados ao trabalho, como relatado, pois não percebem que as estratégias utilizadas para manterem o seu bem-estar mental acabam afetando e interferindo no trabalho e na saúde dos mesmos. É como se os medicamentos fossem instrumentos utilizados para maquiagem realizada exaurida da força de trabalho. Completando a discussão, a fala de Maria nos revela como o uso dos medicamentos interferem nas relações de trabalho e na vida psíquica do trabalhador.

É passível de observar que o processo de medicalização se inseri na sociedade e no mercado de trabalho de forma abrupta. O uso de medicamentos sem prescrição médica se torna um hábito para que o trabalhador possa lidar com as dificuldades no ambiente laboral, ou melhor, lutar e enfrentar todo o tipo de exploração e a maquiagem sutil de que está tudo bem imposta pelo capitalismo.

(...) Nem ligo mais, eu quero paz na minha vida. Tenho problema com a supervisão, por isso tomo Quetiapina 50mg. Só assim consigo trabalhar tranquila, o único problema é que quando o efeito vai passando, vou ficando num mal humor e trato todo mundo mal aqui no trabalho. Mas fazer o que, é sobre isso né (...).

GAVIRAGHI *et al*, (2015) afirma que a atividade laboral pode gerar dor e prazer. Destaca também que o trabalho é constitutivo da humanidade e que este pode causar subordinação e alienação. A partir do momento em que o trabalho se torna essa fonte de desprazer, os funcionários podem começar a utilizar de estratégia de enfrentamento para lidar com o sofrimento, como por exemplo o uso de medicamentos e outras drogas.

Já quando questionados se é possível colocar em prática o conhecimento profissional obtido ao longo da vida, todos os profissionais relatam que sim, porém, três desses participantes informam que as experiências anteriores auxiliam no enfrentamento do trabalho, mas que há

limitações em colocar em prática tais vivências por se tratar de uma Instituição de Longa Permanência, o que pode ser visto nas falas de Pablo e Maria,

(...)Existe um esforço para que as práticas assistenciais sejam exercidas da melhor forma possível. Mas como se trata de uma ILP, existem as limitações, inclusive de suporte que podem comprometer a prática assistencial (...), Maria

(...)Sim, por essa experiência obtida a tempos que me ajuda hoje em dia (...). Pablo

A colaboradora Judite por sua vez, frisa que é possível aplicar a experiência obtida em trabalhos anteriores, inclusive para atuar em outras áreas dentro da instituição que não seja a sua.

Dos quatro participantes, três afirmam que conseguem cumprir seus horários dentro das normas trabalhistas. Conseguem cumprir os quinze minutos de café durante a manhã e na parte da tarde e conseguem cumprir a uma hora de almoço. Na contramão dos demais entrevistados, a colaboradora Maria, relata que não consegue cumprir esses horários de acordo com as leis trabalhistas.

Em análise das falas dos trabalhadores, é possível uma aproximação com a teoria de Yves Clot (2006), quando o autor define o conceito de Atividade Contrariada, ou seja, o trabalhador é impedido de realizar a atividade da forma como ele acha que deveria realizar, então, ocorre os impedimentos. Essa atividade contrariada dialoga com as atividades que são prescritas pela instituição e que não leva em conta a subjetividade do trabalhador e muito menos a sua vivência e seu contexto social.

Esse movimento controverso, leva o trabalhador a acreditar que veste a camisa da empresa, e leva os empregadores a não enxergar as atividades impedidas, suspensas, contrariadas, que devem ser observadas e consideradas na análise do trabalho.

Essa alienação é perceptível porque todos os entrevistados dizem que gostam do trabalho e que estão satisfeitos com as condições que a instituição oferece para eles, porém, um ponto muito importante observado é que ao serem convidados para participarem da entrevista, todos os entrevistados solicitaram que ela fosse realizada através de um questionário escrito, pois se sentiriam mais à vontade para respondê-lo.

Essa atitude intimista e receosa de não querer participar da entrevista presencialmente, vai de encontro com a fala de Figueiredo (1989), que evidencia que o trabalhador ao entrar em

uma instituição para trabalhar, passa a ser considerado pelo empregador uma mercadoria, assumindo este, todas as diretrizes e consequências pela compra desta força de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, demonstrou-se como a alienação afeta as relações de trabalho e interfere na vida psicossocial dos trabalhadores do cuidado de uma Instituição de Longa Permanência.

Deste modo, os resultados apresentados revelam que a instituição pesquisada não leva em conta os fatores subjetivos que fazem parte da atividade real dos trabalhadores, como emoções, afetos, inseguranças e suas vivências pessoais e profissionais. Essa viseira institucional interfere nas relações impessoais dos trabalhadores e consequentemente na assistência aos residentes.

Parafraseando brevemente o diálogo teórico entre Karls Marx (1998) e Yves Clot (2016), o trabalho é sem dúvida uma atividade que engaja o sujeito numa operação sem sujeito. O sujeito incorpora a atividade e cria um estilo próprio e pessoal. Esse estilo é a parte subentendida da atividade, e pode ser positiva ou deletéria, bem como pode causar satisfação ou sofrimento.

O trabalho leva o trabalhador a criar uma memória, uma memória que não se refere apenas ao passado. Uma memória construída em cima da experiência dos trabalhadores e que serve para prever o futuro, para antecipar problemas, pois ela é um estoque de experiência e vivência que os trabalhadores possuem e trocam dentro das instituições onde atuam.

É um sistema aberto de regras impessoais, não regras formais da empresa, não escritas e que definem a maneira de como o trabalho vai ser realizado, como as pessoas irão se relacionar entre si. Para Clot (2006), a definição mais correta é a de gênero, ou seja, é uma espécie de rascunho social, ele inclusive permite às pessoas compreenderem até como irão se relacionar. O gênero é um código, um significado, é um gênero social, portanto, uma cultura.

Daí a importância de se pensar em uma psicologia histórico-cultural para dentro das instituições, onde o trabalhador tem o seu lugar no mundo, e interagi com esse mundo e com os objetos que compõem este mundo. É necessário que os empregadores compreendam que é na própria atividade realizada pelo sujeito, é no exercício da atividade com o coletivo é que se aprende o gênero ou estilo profissional. Que pode ser transmitido, inclusive, no enfrentamento de obstáculos, auxiliando assim no desenvolvimento do trabalhador. Porém, a subjetividade do sujeito está se deteriorando em prol ao capitalismo. O trabalhador, que hoje está aqui, amanhã

pode não estar, pode, inclusive, estar em outro setor, a contratação precária que deixa claro que não se sabe quanto tempo ele irá ficar exercendo aquela função.

Assim pode-se observar o indivíduo exercendo a sua função, é ver uma máquina criada pelo capitalismo, criada em prol do que é necessário para a Instituição, sem levar em conta a subjetividade daquele indivíduo, e muito menos o que isso pode causar ao mesmo. Enfim, não há como pensar a subjetividade no trabalho sem pensar no desenvolvimento, na história e nos impedimentos deste trabalho, como não há, como pensar o sujeito do trabalho sem concebê-lo como sujeito da ação.

Um ponto para se destacar, foi a mudança na forma com que foi executado o processo de entrevista, em que os próprios participantes decidiram alterar pelo método a ser praticado. Diante dessa mudança, e com os resultados do questionário, podemos observar que o conceito das três categorias mencionadas nesse artigo, trabalha prescrito e trabalho real, ofício e atividade real, se mostram de grande valia e aparecem em grande parte dos resultados obtidos.

Portanto, os dados apresentados mostram como o processo de alienação interfere na vida psicossocial dos trabalhadores do cuidado. Obviamente, o estudo foi de grande relevância para compreendermos o conceito de trabalho prescrito e real, ofício e atividade real dentro de uma instituição de longa permanência. Observou-se que tais conceitos que permeiam a vida dos trabalhadores são atravessados por diversos fatores sociais como o racismo, a medicalização, a questão de gênero e a violência. Assuntos de grande relevância no ambiente laboral que poderão ser pontuados com mais detalhes em estudos futuros.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, M. E. Resenha do livro **A função psicológica do trabalho** de Yves Clot Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2006, vol. 9, n. 2, pp. 109-114. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia Disponível em <<https://www.scielo.br/j/epsic/a/ypTNP3KRtqmmMRBxVD6QvNK/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 23 mar 2023

BOCK, Ana Mercês Bahia. **A perspectiva histórica da subjetividade: uma exigência para a psicologia atual**. Psicol. Am. Lat., México , n. 1, fev. 2004 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2004000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 07 maio 2023.

BOTTOMORE, Tom (Org.). **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.

BRANDÃO, G. R. **Cuidar do Ofício, para Melhor Cuidar: Uma investigação em Clínica da Atividade junto aos cuidadores de pessoas com deficiência mental em uma organização privada, em Minas Gerais.** Belo Horizonte: UFMG, 2012.

CAMARANO, A. A., & Kanso, S. (2010). **As instituições de longa permanência para idosos no Brasil.** Revista Brasileira de Estudos de População, 27(1) 232-235.

Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v68n3/09.pdf>> Acesso em 23 mar 2023

de Souza Dias, D., Soares da Silva, J., & Veríssimo, M. (2018). **Diálogo entre Marxismo e Ergonomia: Análise e Intervenção no Trabalho à Luz do Conceito de Atividade.** *Reflexão E Ação*, 26(3), 22-33. <https://doi.org/10.17058/rea.v26i3.12495>

FERNANDES, F. M. B.; MOREIRA, M. R. **Considerações metodológicas sobre as possibilidades de aplicação da técnica de observação participante na saúde coletiva.** Physis: Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v.23, n.2, p.511-529, 2013.

FERREIRA, M. S. **Polissemia do conceito de instituição: diálogos entre Goffman e Foucault.** ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade, v.2, n.1, p.74-86, 2012.

FIGUEIREDO, Marco Antônio de Castro. **Trabalho alienado e o psicólogo no trabalho: algumas questões sobre o papel do psicólogo no controle da produção capitalista.** São Paulo: Edicon. . Acesso em: 09 abr. 2023. , 1989

FRANCO, T. (2012). **ALIENAÇÃO DO TRABALHO: despertencimento social e desenraizamento em relação à natureza.** *Caderno CRH*, 24(1). <https://doi.org/10.9771/ccrh.v24i1.19228>

GAVIRAGHI, Daniela et al . **Medicalização, uso de substâncias e contexto de trabalho em bancários do Rio Grande do Sul, Brasil.** Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília , v. 16, n. 1, p. 61-72, mar. 2016 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 22 out. 2023.

KUNZE, N. C. GOFFMAN, Erving. **Manicômios, Prisões e Conventos.** Tradução de Dante Moreira Leite. 7ª edição. São Paulo: Editora Perspectiva, 2001. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, SP, v. 9, n. 33, p. 278–283, 2012. DOI: 10.20396/rho.v9i33.8639569. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639569>. Acesso em: 28 out. 2023.

LANE, S. T. M. (1984). **A psicologia social e uma nova concepção do homem para a psicologia.** Em Lane, S. T. M. e Codo, W. (Orgs.) *Psicologia Social: o homem em movimento* (pp. 10-19). São Paulo, SP, Editora Brasiliense.

PINHEIRO, Francisco Pablo Huascar Aragão et al . **Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos.** Arq. bras. psicol., Rio de Janeiro , v. 68, n. 3, p. 110-124, dez. 2016 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672016000300009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 28 out. 2023.