

A RELAÇÃO DO TRABALHO E A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Camila Segatti¹

Eloá Harumi Bertolazo Koyama¹

Ester Augusta da Silva¹

Maria Adelaide Pessini²

Resumo: Este artigo refere-se a uma revisão bibliográfica, baseada na abordagem da Análise do Comportamento com o auxílio da Psicologia Social, que tem como objetivo compreender como se dá a relação do trabalho com o processo de Orientação Profissional (OP), considerando as diversas opções de trabalho na contemporaneidade. A metodologia da pesquisa se deu abordando primeiramente o desenvolvimento histórico da relação homem e trabalho após o trabalho na contemporaneidade e por fim, a orientação profissional e sua importância no processo de tomada de decisão. Ao término do estudo, foi possível compreender como a Orientação Profissional contribui para uma escolha profissional assertiva, uma tomada de decisão com base em variáveis já previamente analisadas e o foco na profissão escolhida, com base em um amplo autoconhecimento, identificando habilidades, interesses, potencialidades, valores, expectativas, possibilidades, e o conhecimento do mercado de atuação profissional.

Palavras-chave: Orientação profissional; Escolha profissional; Tomada de decisão; Mercado de atuação.

WORK RELATIONSHIP AND PROFESSIONAL GUIDANCE

Abstract: This article refers to a bibliographical review, based on the Behavior Analysis approach with the help of Social Psychology, which aims to understand how the relationship between work and the Professional Guidance (OP) process takes place, considering the diverse job options in contemporary times. The research methodology was firstly addressing the historical development of the relationship between man and work after work in contemporary times and finally, professional guidance and its importance in the decision-making process. At the end of the study, it was possible to understand how Professional Guidance contributes to an assertive professional choice, decision-making based on variables previously analyzed and a focus on the chosen profession, based on broad self-knowledge, identifying skills, interests, potential, values, expectations, possibilities, and knowledge of the professional market.

Keywords: Professional guidance; Professional choice; Decision making; Operating market.

RELACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL

¹Acadêmicas do curso de Psicologia da Universidade Paranaense – UNIPAR

²Docente do curso de Psicologia da Universidade Paranaense - UNIPAR

Resumen: Este artículo hace referencia a una revisión bibliográfica, basada en el enfoque del Análisis de la Conducta con ayuda de la Psicología Social, que tiene como objetivo comprender cómo se da la relación entre el trabajo y el proceso de Orientación Profesional (OP), considerando las diversas opciones laborales en la sociedad contemporánea. veces. La metodología de la investigación abordó en primer lugar el desarrollo histórico de la relación entre el hombre y el trabajo después del trabajo en la época contemporánea y finalmente, la orientación profesional y su importancia en el proceso de toma de decisiones. Al final del estudio, fue posible comprender cómo la Orientación Profesional contribuye a una elección profesional asertiva, a la toma de decisiones basada en variables previamente analizadas y al enfoque en la profesión elegida, basada en un amplio autoconocimiento, identificando habilidades, intereses, potencial, valores, expectativas, posibilidades y conocimiento del mercado profesional.

Palabras clave: Orientación profesional; Elección profesional; Toma de decisiones; Mercado operativo

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho trouxe grandes transformações nos últimos anos, e assim diante das muitas alterações também houve necessidade do ser humano se adaptar a essas novas demandas, compreender sobre a profissão que deseja para si e tomar decisões assertivas em relação à profissão.

Justifica-se assim, a escolha dessa temática de investigação, para entender aspectos que devem ser levados em consideração sobre a profissão, a importância do autoconhecimento para saber gerar respostas adequadas, assim esse estudo busca compreender como o processo de orientação profissional e de carreira pode contribuir para a tomada de decisão, levando em consideração não apenas desejos familiares e do meio no qual o indivíduo está inserido, mas suas possibilidades em um dado momento de sua vida.

O processo de Orientação Profissional frequentemente é direcionado aos jovens que buscam iniciar pela primeira vez, uma trajetória profissional, contudo, também se percebe uma demanda por parte de jovens mais velhos e adultos. A mudança no perfil é evidenciada pela crescente busca de indivíduos que enfrentam desafios de adaptação na sua primeira escolha de curso universitário, como de adultos já estabelecidos em uma carreira, demonstrando insatisfação com a escolha feita anteriormente. Indivíduos que procuram a orientação profissional em outras fases da vida, nem sempre optam por mudar de carreira, às vezes se fazendo necessário apenas mudar de função dentro da mesma área profissional.

Toda situação de escolha profissional, para jovens na primeira escolha ou adultos na re-escolha, envolve variáveis pessoais, profissionais e de tomada de decisão. O processo de Orientação Profissional (OP) é uma importante estratégia de análise de todas essas variáveis, facilitando a discriminação dos orientandos das variáveis pessoais, contribuindo para a ampliação de informações sobre o mundo do trabalho para que possam fazer uma análise para que possam relacioná-los as suas características, bem como ampliar seu repertório comportamental para a tomada de decisão.

DESENVOLVIMENTO

Desenvolvimento histórico da relação homem e trabalho

Podemos ressaltar a mudança na relação homem e o trabalho no decorrer da história. Na Pré-História o trabalho era visto como uma questão de sobrevivência. Este período foi caracterizado como a era que abrange desde o surgimento do ser humano (aproximadamente três milhões de anos antes de Cristo) até a criação da escrita (cerca de quatro mil anos antes

de Cristo), podendo ser dividido em três grandes períodos: Paleolítico (Idade da Pedra Lascada), Neolítico (Idade da Pedra Polida) e Idade dos Metais.

Para Rosa; Zingado (2013), o período Paleolítico os grupos humanos eram considerados nômades, pois viviam se deslocando em busca de alimentos, durante este período o homem passou a produzir alguns instrumentos como: facas feitas de pedra, pontas de lanças e machadinhas. Já no período Neolítico Rosa; Zingado (2013) destaca a “revolução verde” onde o homem começa a produzir seu próprio alimento através da agricultura, observando a germinação das plantas e a forma que as estações influenciam em sua colheita, é notável o progresso do homem neste período, deixando o nomadismo e aderindo ao sedentarismo: forma de vida na qual a habitação fixa, e aperfeiçoando a produção dos instrumentos, no qual passam a ser de pedra polida. Ainda segundo Rosa; Zingado (2013) a Idade dos Metais é herdeira das mudanças ocorridos nos períodos anteriores, acrescida de novas descobertas, ex: os instrumentos passam a ser produzidos de metal.

Neste período Fontana (2021), destaca a Revolução Agrícola como um marco no processo da evolução humana, possibilitando ao homem uma ampliação do entendimento trabalho individual/familiar para trabalho coletivo, passando pelo processo (cultivo e colheita); responsabilidade: visando o papel social do indivíduo perante a sociedade e por último uma compensação: gerando o sustento pessoal ou comunitário.

Passando pelo período histórico também conhecido como Idade Antiga, compreendida entre a criação da escrita (cerca de quatro mil anos antes de Cristo), até o fim do Império Romano Ocidental (no ano de 476 depois de Cristo). De acordo com Fontana (2021), este período foi marcado pelo desenvolvimento da escrita, agricultura, pecuária e o domínio do fogo para a produção de material agrícola e metalúrgico. Já Joly (2022), destaca que no período Antigo o trabalho era realizado de forma escrava, não ocorrendo de forma isolada, mas sim uma forma predominante da força de trabalho, sendo essa prática profundamente ligada à economia e à estrutura social da época. Assim:

A compreensão das diferenças em torno da questão do trabalho compulsório nas sociedades do Antigo Oriente, Grécia e Roma depende de como analisamos a interrelação de aspectos diversos dessas sociedades, como a organização política – isto é, como o poder de decisão sobre os rumos da comunidade é distribuído dentre os grupos sociais, com diferentes níveis de centralização e concepções de cidadania –, a economia – como a população escrava é distribuída nos diversos setores da economia e que grupos extraem renda a partir da utilização de mão de obra servil – e a cultura – que compreende como a escravidão inseria-se e era justificada dentro de certos quadros ideológicos e/ou religiosos (JOLY, 2022, p. 11).

O trabalho na Idade Antiga não era somente escravo, mas também havia os

trabalhadores livres, que pertenciam a diversas classes sociais como cidadãos, camponeses e artesãos, sendo seu status definido pela condição econômica e social. A organização de trabalho desse período em sua maioria seguia uma estrutura hierárquica rígida, podendo ser notada uma divisão entre os tipos de trabalho e seu status social. Ainda em relação ao trabalho Fontana (2021) destaca:

É importante entender que ele se naturaliza socialmente como algo integrante à ação humana (como de fato o é ao analisar a pré-história). O trabalho foi aceito com o algo obrigatório no sentido do uso de mão de obra escravizada ou na busca de sobrevivência, ou como algo do qual a organização social não pode prescindir (militares, agricultores). (p. 05)

Dando continuidade à relação homem e trabalho, chegamos ao Período da Idade Média (476 d. c a 1453 d. c), ainda marcado pelo trabalho escravo, visto como punição/penoso, acrescido do trabalho militar. Este período segundo Fontana (2021), se destaca as inovações tecnológicas, ferramenta essa utilizada para acelerar o processo produtivo, as inovações de maior destaque do período são: Arado de ferro, moinhos de vento e moinhos d'água, essas inovações possibilitaram o surgimento e também o desenvolvimento mecânico que foram os precursores à Revolução Industrial.

Segundo Pochmann (2012), neste período a formação profissional para o trabalho ocorria simultaneamente ao exercício real do trabalho, havendo assim uma integração entre formação e trabalho, os trabalhadores aprendiam enquanto trabalhavam, não havendo uma escola ou estágio separado, e sim um todo do trabalho diário, assimilando conhecimentos e habilidades no próprio ambiente de trabalho. Durante esse período existia as guildas, que eram associações de artesãos e mercadores que regulamentavam as práticas referente a certas profissões, essas corporações ofereciam um sistema de treinamento, onde os aprendizes (novos membros) tinham que passar vários anos para adquirir novas habilidades.

Adentrando na Idade Moderna (1453 d. c a 1789 d. c), segundo Cabral (2022) ocorreu o movimento iluminista que veio para gerar mudanças culturais, políticas, econômicas e sociais na sociedade da época, ou seja, se baseava na razão e na ciência como meio para desenvolvimento do ser humano, valorizando o mesmo para compreender o mundo e promover o progresso. O movimento iluminista também ressalta que o uso da ciência e da razão poderia levar ao desenvolvimento tanto pessoal quanto social. Os iluministas acreditavam ser possível alcançar uma verdade objetiva e universal sobre o mundo e sobre a condição humana, sendo assim possível alcançar o bem-estar, felicidade e paz. O movimento surgiu com a intenção de alcançar um caminho para melhorar a vida humana e com isso promover uma sociedade mais harmoniosa e justa.

Cabral (2022), aponta a mudança do modo de produção feudal: período no qual a economia se baseava na agricultura, com a produção organizada em feudos, onde a terra e os servos eram controlados pelos senhores feudais para o mercantilismo: caracterizado por uma maior ênfase no comércio, tendo como objetivo o acúmulo de riquezas, esse sistema passou a substituir o sistema feudal a partir do momento em que indústria e comércio começaram a se tornar importantes

Até aqui podemos observar que a evolução das sociedades tem proporcionado que o ser humano se liberte das demandas básicas de sobrevivência. Dessa forma se desvinculando do trabalho/sobrevivência a uma possibilidade de foco maior em aspectos culturais, pessoais e comunitários, promovendo um desenvolvimento mais abrangente da sociedade, isso significa que os indivíduos possam dedicar mais do seu tempo em investir em recursos e atividades que promovem o desenvolvimento pessoal. Em resumo o progresso tanto social quanto tecnológico o ser humano conseguiu se afastar da necessidade constante de garantir sua subsistência imediata.

A interpretação dada ao trabalho surge da complexa interação entre a vivência individual do trabalhador e uma construção socialmente elaborada. Por meio do contexto cultural, não apenas se obtêm as percepções e conhecimentos do ambiente, mas também se aprofundam as camadas de entendimento sobre o trabalho e sua importância. Através das variáveis sociais, físicas, tecnológicas, econômicas e políticas, uma percepção socialmente construída se molda, refletindo não apenas as experiências individuais, mas também as dinâmicas e estruturas mais amplas da sociedade.

De outro modo, Galhado (2018) aponta que a interpretação atribuída ao trabalho emerge da intrincada interação entre a experiência singular do empregado e uma construção socialmente delineada. Por meio do contexto cultural, não apenas se adquirem as percepções e saberes do entorno, mas também se aprofundam as camadas de compreensão acerca do trabalho e seu significado. Por meio das variáveis sociais, físicas, tecnológicas, econômicas e políticas, uma percepção socialmente elaborada se configura, espelhando não apenas as vivências pessoais, mas também as dinâmicas e estruturas mais abrangentes da sociedade. Entende-se, portanto, que as ponderações e os juízos éticos nas decisões podem oscilar conforme os contextos, as culturas e o amadurecimento de cada pessoa. De fato, o desafio em questão é examinar como as pessoas articulam as questões éticas e não éticas e como esses domínios se configuram ao longo de suas trajetórias, por exemplo, no âmbito do trabalho (MATOS, 2018). Anteriormente, o trabalho era muitas vezes contextualizado dentro de estruturas políticas; melhorias nas condições de trabalho. Agora, o trabalhador é percebido de

forma mais individualizada, desassociado de uma identidade conjunta, seja ela na organização laboral (empresa) ou no contexto social do trabalho (identidade profissional). Nesse paradigma, a identidade do trabalhador era frequentemente definida em termos de sua posição dentro da estrutura de classes e sua afiliação a movimentos políticos ou sindicatos. Assim,

Tal processo de ruptura está intimamente relacionado com os valores que passam a ser disseminados pela estrutura social. Um dos principais elementos é o imperativo de lidar com um mundo em constante mudança. Não cabe mais a descrição de papéis rígidos a ser executados ao longo da vida produtiva ou mesmo o chamado vocacional tão demarcado em práticas psicológicas tradicionais movidas pela lógica da “pessoa certa para o lugar certo”. (SILVA; MANDELLI; DIAS, 2015, p. 296).

No entanto, nas últimas décadas, houve uma mudança gradual em direção a uma abordagem mais individualizada do trabalho. Essa mudança é resultado de uma série de fatores, incluindo as transformações econômicas associadas à globalização e à ascensão de novas formas de trabalho. Nessas novas configurações, a noção tradicional de emprego vitalício em uma única organização tem sido substituída por uma maior fluidez e mobilidade na carreira. O avanço da tecnologia e a digitalização da economia têm contribuído para uma maior fragmentação do trabalho, com tarefas anteriormente realizadas por funcionários permanentes agora sendo terceirizadas para trabalhadores independentes ou automatizadas por meio de sistemas de inteligência artificial e robótica.

Quando o Brasil se torna república, também houve a promoção de reformas sociais, de forma a reintegrar o ex-escravo na sociedade enquanto trabalhador livre, e com isso a mão de obra livre, qualificada e consciente foram, portanto, condições importantes para as discussões que tomaram conta dos debates políticos do país indicando a necessidade de uma educação formadora do caráter nacional da instrução, meio pelo qual o trabalhar se qualificaria (FAUSTO, 1995).

Com isso, a formação social do indivíduo começa a ganhar destaque bem como as questões políticas, o lugar do homem após a escravidão busca uma nova colocação ao mundo, a qualificação passa a ser uma necessidade na nova sociedade que passa a se formar.

Matos (2018) apresenta que o trabalho se apresenta na vida do ser humano em três dimensões, sendo elas: a ontológica, a econômica e a social, pois o trabalho é considerado como atividade fundamental da constituição da identidade da pessoa, refere-se ao modo como ela se vê, como é vista pelos outros dentro de um meio social, relaciona-se à satisfação e à realização pessoal. Por meio do trabalho ela ocupa uma determinada posição na sociedade, sente-se útil, e ainda consegue realizar seus projetos, de curto e longo prazo.

O trabalho na contemporaneidade

Durante o decorrer da história, a definição de trabalho humano tem evoluído em diferentes aspectos. Para Monteiro (2005), a maioria das pessoas pode compreender o que é trabalho, já que é uma noção intuitiva que aprendemos com a vida cotidiana. No entanto, definir o trabalho em sua totalidade e considerar todos os seus aspectos é uma tarefa muito mais complexa. Os processos de trabalho passaram por muitas mudanças e ao longo da história, tem desempenhado um papel significativo na vida das pessoas e das comunidades, abrangendo uma ampla gama de atividades e contextos. Com a Terceira Revolução Industrial surgiram novas tecnologias e novos modelos de organização, facilitando a globalização e a eficiência na produção. A introdução gradual de máquinas-ferramentas levou a substituição da força física dos trabalhadores, à medida que certas tarefas foram assumidas por artefatos produtivos, com o computador se destacando como o mais avançado deles (KANAN; ARRUDA, 2014).

Para Monteiro (2005), a modernidade alterou o significado do trabalho, que atualmente é visto como um elemento fundamental na formação da identidade pessoal e é percebido como uma fonte de orgulho, influenciando diretamente como as pessoas se veem e atribuem significado às suas vidas. E na era industrial, a hierarquia era mantida através do controle e centralização do poder. Atualmente, há uma tendência em direção à horizontalização das relações de trabalho, com menos ou até mesmo nenhuma estrutura hierárquica. Kanan; Arruda (2014), destacam que parte superior do formulário com a diminuição do trabalho físico, as novas tecnologias abriram espaço para uma reflexão sobre a relação humana com o trabalho, oferecendo potencialmente uma libertação do estado de alienação.

O conceito de trabalho tem vários significados, e de acordo com os estudos de Sá (2020) em todos eles, o trabalho é uma ocupação que, além de garantir o sustento básico da pessoa, contribui para a formação da sua identidade para o desenvolvimento da individualidade, a percepção de si mesmo e influência como ela planeja sua vida e define seus objetivos. A autora supracitada, ressalta que o trabalho é essencial na vida das pessoas, moldando sua identidade, relações sociais e conexão com a natureza. Sua ausência ameaça a saúde mental, evidenciando a importância do trabalho para o bem-estar humano.

O avanço tecnológico traz novas profissões, mas também substitui algumas por máquinas. Com o rápido progresso tecnológico, é provável que as profissões que dependem de trabalho manual se tornem menos comuns. Por isso, as organizações agora valorizam

habilidades como flexibilidade, adaptação, interesse em aprender coisas novas, capacidade de inovar e propor soluções. E é importante considerar que quando o trabalhador executa suas tarefas de forma automática, sem poder questionar ou contribuir com suas ideias e conhecimentos, ele se torna apenas um executor das metas da empresa (SÁ, 2020).

De acordo com Sá (2020), quando os trabalhadores têm sua liberdade limitada e são forçados a trabalhar de forma mecânica, sem poder mostrar quem são ou fazer novos amigos no trabalho, isso pode afetar sua saúde mental. Destaca que das mudanças no mundo do trabalho contemporâneo, a questão do trabalho alienado e seu impacto na saúde dos trabalhadores é um dos maiores desafios. Pois isso acontece quando os direitos são violados e o trabalho se torna precário devido à flexibilização do mercado.

A autora supracitada, afirma que os avanços tecnológicos visam aumentar a produtividade e garantir competitividade, mas isso leva os trabalhadores a serem vistos como meros recursos na produção. Resultando na alienação do trabalhador, pois ele não tem acesso ou compreensão do produto final, ele não consegue ver o produto final do trabalho dele, devido à fragmentação do trabalho, pois o trabalho é dividido em partes e ele só vê uma parte pequena do todo. E devido às inovações tecnológicas e às mudanças nas relações de trabalho, há tanto contribuições e benefícios para a sociedade em geral quanto fatores negativos para a saúde dos trabalhadores.

De acordo com Sá (2020) na lógica capitalista, as pessoas trabalham principalmente por necessidade financeira, o que muitas vezes leva à falta de identificação com o trabalho, causando sofrimento e adoecimento. A falta de espaço para expressão dentro das organizações resulta em problemas patológicos. Além disso, no contexto capitalista, o trabalho informal tem pouco valor, levando os indivíduos a buscar estabilidade, status e reconhecimento social em empregos formais. Contribuindo para um aumento da competitividade no mercado de trabalho, com demandas crescentes por qualificação e experiência.

Em um contexto de novas relações de trabalho em uma sociedade marcada pela instantaneidade, os profissionais estão se tornando cada vez mais competitivos. Além disso, muitos trabalhadores estão buscando estabilidade profissional, deixando o trabalho autônomo para se juntar a organizações, e as mulheres estão saindo do trabalho doméstico para ocupar vagas de emprego oferecidas pelas empresas. (SÁ, 2020)

Entender o trabalho desde o início da humanidade até os dias de hoje é importante para analisar como ele se transformou em uma mercadoria na sociedade capitalista. Atualmente, com mudanças na economia, política e ideologia, é essencial compreender as atividades de trabalho modernas, especialmente na era digital, onde a comunicação digital

desempenha um papel significativo.

Segundo Torres et al (2018), o aumento do trabalho informal no Brasil foi impulsionado por mudanças econômicas e a transformação do capitalismo, que enfraqueceram a atuação do Estado e tornaram as relações de trabalho mais flexíveis. Como resultado, muitos trabalhadores passaram de empregos formais para atividades informais, trajetórias individuais dos trabalhadores e ajuda a entender a nova realidade laboral e os discursos que a sustentam na contemporaneidade. Os autores supracitados, afirma que os trabalhadores informais valorizam suas atividades por oferecerem interação com clientes, maior autonomia, liberdade e potencial para rendimentos mais elevados, o trabalho informal é visto como uma forma de ter maior controle sobre a própria atividade. No entanto, os autores supracitados também reconhecem as vantagens do trabalho formal, como renda fixa, estabilidade, rotina mais estruturada e jornadas mais curtas, veem a informalidade como uma alternativa viável para as circunstâncias atuais.

De forma semelhante, o conceito de trabalho fora do local tradicional, como o teletrabalho e o trabalho a distância, começou a ser implementado na década de 1960, quando uma empresa inglesa iniciou um programa de trabalho em casa para reduzir a rotatividade das funcionárias. No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela reforma trabalhista de 2017, que também introduziu o trabalho intermitente. Esta modalidade de contratação permite que uma empresa contrate funcionários para trabalhar em períodos esporádicos, pagando-os apenas pelo tempo efetivamente trabalhado. O termo "home-office" tem sido amplamente utilizado para descrever o trabalho realizado de forma remota e esporádica a partir da residência do empregado. Embora esses conceitos não sejam novos, eles têm se transformado e se popularizado com o avanço tecnológico (ARAÚJO; LUA, 2021).

Para Seligmann-Silva et al., (2010), as organizações contemporâneas têm vivenciado uma intensificação do trabalho, impulsionada por metas desafiadoras e pelo ritmo acelerado que a tecnologia microeletrônica permite. A pressão por resultados, o controle rigoroso, e o medo constante de demissão contribuem para esse cenário, afetando não só o ambiente de trabalho, mas também a saúde mental e a sociabilidade dos trabalhadores.

Segundo Araújo; Lua (2021) para controlar a pandemia de COVID-19, foram implementadas medidas de distanciamento social, que incluíam restrição de circulação e fechamento de escritórios, comércios e instituições de ensino. O home-office surgiu como uma solução para manter as atividades laborais, transformando o ambiente doméstico em um espaço de trabalho público, trazendo também oportunidades significativas. Ainda para os mesmos autores supracitados, a flexibilidade da jornada de trabalho permitiu aos profissionais

maior autonomia na gestão de seu tempo, enquanto o uso de tecnologias como internet e computadores facilitou a continuidade das atividades laborais de forma remota. Embora houvesse limitações devido às restrições sociais, essa adaptação promoveu o desenvolvimento de novas habilidades e formas de interação, contribuindo para a resiliência e inovação no cenário de trabalho moderno.

Essa restrição levou à proposta de incluir o trabalho doméstico no conceito de jornada de trabalho, considerando as jornadas totais de trabalho. Araújo; Lua (2021) destacam que para as mulheres, isso significa lidar com duas jornadas: a profissional e a doméstica. Essas jornadas muitas vezes se sobrepõem, tornando-se intensas, longas e intermitentes, especialmente quando o trabalho produtivo passa a ser realizado no ambiente doméstico, causando uma justaposição das atividades profissionais e domésticas. Resultando em uma tensão crescente, comprometendo tanto a produtividade quanto o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Fazendo uma análise do teletrabalho na contemporaneidade, destacando tanto os aspectos positivos quanto os negativos desse modelo, segundo Araújo; Lua (2021) de um lado, o teletrabalho se mostrou eficaz no desempenho organizacional e ofereceu flexibilidade para escolher entre trabalho remoto e presencial, especialmente durante crises como a pandemia. Por outro, não pode ser ignorado que apesar de parecer um privilégio em tempos de crise, na prática, o teletrabalho também trouxe novos desafios, como o aumento de ler/dorte transtornos mentais. A responsabilidade por criar um ambiente de trabalho seguro recai sobre os próprios trabalhadores, que enfrentam a invasão do espaço doméstico pelo trabalho. Essas condições variam de acordo com a situação individual, o que pode exacerbar desigualdades sociais, de gênero e de raça, evidenciando tanto os potenciais quanto às limitações desse modelo no contexto atual (ARAÚJO; LUA, 2021).

Nesse viés, verifica-se as modificações no mundo do trabalho ao longo das décadas, e também diante dessas alterações, escolher a profissão ideal ao perfil de cada indivíduo não é uma tarefa fácil, requer uma análise profunda e autoconhecimento, e assim realizar uma orientação profissional para escolha baseada em análise do comportamento e com decisão assertiva, trataremos mais profundamente no tópico seguinte.

Orientação profissional (OP) e sua importância no processo de tomada de decisão

A Orientação Profissional (O.P.) surgiu com o crescimento da complexidade no campo de trabalho com o intuito de aumentar a eficácia industrial, tendo seu início no século

XX na Europa com a instauração do Centro de Orientação Profissional de Munique, no ano de 1902. “Neste momento inicial, o objetivo da Orientação Profissional era o de detectar na indústria, trabalhadores inaptos para executar certas tarefas e assim, evitando acidentes de trabalho.” No contexto da Pós-Revolução Industrial, houve uma crescente necessidade de orientar trabalhadores diante das mudanças econômicas e tecnológicas (PESSINI et al. 2008, p. 134).

Todavia segundo Sparta (2003a) o ponto inicial da Orientação Profissional aconteceu na década de 1910 com a fundação do Vocational Bureau em Boston, Massachusetts e a publicação do livro *Choosing a Vocation*, ambos por Frank Parsons, considerado o pai da Orientação Profissional. O mesmo defendia que a escolha de uma carreira deveria ser baseada em três passos: a análise das características do indivíduo, a análise das características das ocupações e o cruzamento destas informações, sendo assim a orientação profissional constitui-se na promoção do autoconhecimento e no fornecimento de informações profissionais.

Dentro do contexto brasileiro, a Orientação Profissional teve início em 1924, com o Serviço de Seleção e Orientação Profissional para os aprendizes do Liceu de Artes de São Paulo através do engenheiro suíço Roberto Mange. A Orientação Profissional brasileira deu um grande salto de desenvolvimento a partir da década de 1940. “No ano de 1944, foi criada a Fundação Getúlio Vargas, no Rio de Janeiro, que estudava a Organização Racional do Trabalho e a influência da Psicologia sobre a mesma”. (SPARTA, 2003b, p. 3).

Com o avanço da industrialização, a demanda por orientação profissional cresceu significativamente. Instituições educacionais, começaram a oferecer serviços de orientação vocacional, visando não apenas preparar os jovens para o mundo profissional, mas também ajudá-los a encontrar uma vocação alinhada com seus interesses e habilidades (FERMOSELI;LOPES, 2014).

Segundo Abade (2005) em 1947 foi criado o ISOP conhecido como Instituto de Seleção e Orientação Profissional com o intuito de contribuir para o alinhamento entre o trabalhador e o trabalho e o desenvolvimento de métodos e técnicas da Psicologia Aplicada ao Trabalho e à Educação. Após a formação do ISOP foi desenvolvido o Serviço de Orientação e Seleção Profissional (SOSP) em Belo Horizonte, foi criado pela Lei nº 482, de 11 de novembro de 1949, com a finalidade de orientar vocações no meio escolar e estabelecer critérios para a seleção de pessoal destinado à administração pública e organizações particulares.

Atualmente a orientação profissional é uma realidade sendo de extrema importância para inserção no mercado de trabalho, sobre esse aspecto Frabetti et al. (2015) aponta que a

orientação profissional é de extrema importância pois está focada nos novos paradigmas do mercado de trabalho atual, e assim é possível fazer com que os jovens reflitam sobre si mesmos, sobre o contexto que estão inseridos, sobre as carreiras que estão em alta e que os jovens tenham habilidades, e tudo isso é possível por meio da orientação profissional, que podem no momento da escolha da carreira, minimizar sofrimentos e futuramente maximizar as relações de trabalho.

A OP é indicada para adolescentes e também para jovens e adultos, pois no período que caracteriza a adolescência é um período que há inúmeras transformações tanto fisiológicas quanto psíquicas, bem como a interação social, quando o indivíduo entra na adolescência um novo corpo passa a existir, dessa forma requer uma nova identidade, é onde o sujeito não tem apenas a convivência e relacionamentos no ambiente familiar, mas isso passa a acontecer de forma mais profunda no meio social, e todas essas alterações em grande parte dos casos geram um intenso sofrimento, pois acarretam perdas referentes à imagem infantil, aos pais idealizados da infância e à identidade infantil (ARIÉS, 2006; BIAZUS; RAMIRES, 2012).

Acredita-se que a adolescência é uma construção histórico-social, e que tem diversas maneiras de se manifestar, a depender do momento histórico e do contexto em que se situa e das fases do desenvolvimento desenvolvidas anteriormente. Portanto, considera-se mais apropriado usar a palavra adolescências para se referir a essa fase da vida. Há também a questão dos adolescentes em situação de risco social, pois um adolescente em situação de acolhimento institucional está em situação de vulnerabilidade social (FIGUEIRÓ, 2012).

Portanto, a adolescência está presente no imaginário social e também é comumente descrita como uma fase confusa e de turbulência, sendo recente sua compreensão como uma fase específica do desenvolvimento humano.

A própria infância, como afirma Ariès (2006), não tinha lugar no mundo até o século XVIII, de modo que a criança ingressava no contexto dos adultos quando amadurecia fisicamente ou começava a exercer algum ofício.

Dessa maneira, a orientação profissional busca atender às diversas demandas que permeiam a escolha da profissão, como as dúvidas, angústias, conhecimento sobre a carreira e o mercado de trabalho, sobre as habilidades necessárias, e tudo isso é possível por meio de uma orientação profissional pautada em diálogos, reflexões, valores, perspectivas e sonhos dos orientandos, e ainda promove a ampliação de conhecimento sobre as muitas profissões, dentre elas as de desejo do orientando (FERREIRA, 2016).

O processo de OP pode e deve contribuir de forma benéfica para dirimir as possíveis dúvidas e questionamentos inerentes à escolha profissional.

Portanto, a OP é uma ferramenta importante que pode corroborar para a construção de uma identidade profissional coesa, com metas e compromissos de papel os mais claros possível (Souza et al., 2020, p. 59).

De acordo com Moura; Menezes (2004), escolher ou até mesmo reescolher uma profissão não é uma tarefa fácil, envolve inúmeros quesitos, e em grande parte desse processo as pessoas não estão preparadas adequadamente, seja devido o ambiente familiar, instituição educativa e outras instituições que fizeram parte da vida do indivíduo. Depois do período da universidade, é o momento de direcionar o segmento que se deseja atuar, onde pode encontrar estabilidade ou não, assim em diversos outros casos, o indivíduo também pode servir-se da orientação ou reorientação. No entanto, no período final da trajetória de trabalho, a tão sonhada aposentadoria, há dois caminhos: aproveitar a aposentadoria para vivenciar momentos de lazer ou continuar trabalhando na mesma ocupação.

Nesse momento também existe a possibilidade de reorientação profissional, pois são desconhecidos e imprevisíveis os comportamentos dos trabalhadores e das empresas frente ao aumento da expectativa de vida, visto que os aspectos psicológicos, sociais, econômicos e políticos-culturais envolvidos nesta fase de transição são fortemente influentes e não podem ser desconsiderados (FABRIS et al., 2017, p. 18).

Muitos autores apontam o autoconhecimento como parte fundamental do processo de Orientação Profissional, eles apontam o conhecimento sobre as características pessoais, as motivações, interesses, potencialidades, habilidades, valores, aspirações, conflitos e ansiedades ligados ao processo de escolha, medos e expectativas em relação ao futuro, como os principais aspectos a serem conhecidos e analisados num trabalho de Orientação Profissional (MOURA, 2004, p. 23).

Segundo o Sebrae (2024, n. p) “O autoconhecimento é o primeiro passo para estabelecer objetivos e metas para a transformação pessoal e profissional. É um grande desafio a todos aqueles que despertam para a necessidade permanente de desenvolvimento na vida e na carreira”.

De acordo com Carvalho (1995), não se pode conceber uma boa escolha profissional sem que se leve em consideração as aptidões, interesses, valores, medos, inseguranças e expectativas do adolescente, assim como os dados da família e das interações familiares, de escolaridade e da realidade socioeconômica e cultural em que o orientando está inserido.

Assim, não é possível “escolher uma profissão sem primeiro conhecer as possibilidades ocupacionais existentes. É importante saber quais profissões existem e quais estão mais acessíveis à realidade do adolescente e podem corresponder às suas expectativas de estudo e de trabalho futuro.” (MOURA, 2004, p. 23).

Assim, para a Análise do Comportamento, a vocação é construída ao longo da vida e pode ser descoberta, isto significa que o indivíduo pode aprender a discriminar quais classes de reforçadores exercem controle sobre o seu comportamento (interesses) e quais comportamentos foram modelados e fortalecidos por tais reforçadores (habilidades) (MOURA, 2004, p. 40)

Na filosofia de Skinner, as variáveis que deveriam ser consideradas são as envolvidas na ação do ser humano voltadas ao meio em que está inserido, ou seja, externa ao organismo, sendo que no modelo de Skinner, investiga-se o comportamento operante, o comportamento verbal e social e mesmo práticas culturais mais amplas (COSTA; FERMOSELI; LOPES, 2014).

Os autores complementam ainda que, para Skinner, o comportamento humano deve ser compreendido na inter-relação dos processos seletivos em três níveis, sendo a cultural, social e a espécie, o que leva a compreender os comportamentos. Dessa maneira, Skinner busca na seleção natural os princípios que orientam sua concepção de objeto, gradualmente esses princípios se estendem à própria noção de causalidade, apresentou que a influência dos fatores ambientais na modelagem do comportamento humano. Nessa modelagem utiliza-se de reforçadores após respostas que gradativamente se aproximam da resposta que se deseja

obter. Este método envolve nitidamente princípios do condicionamento operante (COSTA; FERMOSELI; LOPES, 2014).

Segundo Macedo (1998, p. 67), a vocação profissional é definida por vários fatores, como por exemplo, a herança genética, que determina em particular, as características físicas que poderão favorecer uma aptidão maior para determinadas áreas “[...] a maior influência é exercida pelas informações, pelas experiências que o adolescente passa e pelos relacionamentos que estabelece durante a vida. [...]” além desses fatores, o adolescente deve considerar, ainda, a influência dos meios de comunicação.

Assim, no contexto da Orientação Profissional, o tomar uma decisão pode ser entendido como o resultado de um processo de aprendizagem de habilidades de resolução de problemas. Ao promover a aquisição e análise das informações pessoais e profissionais, estamos ensinando aos adolescentes como levantar alternativas para a situação de indecisão. Identificar e descrever interesses e habilidades, buscar fontes de informação relevante sobre profissões e combinar dados na composição de critérios de escolha são, talvez, as habilidades mais relevantes para a resolução do problema de escolha profissional. Entendido dessa forma, o decidir-se não é, então, apenas a execução do ato decidido, mas também os comportamentos anteriores responsáveis pela emissão da resposta final (MOURA, 2004, p.35).

Um conhecimento mais profundo das profissões de interesse, segundo Neiva (1999, p.14) deverá abarcar os seguintes pontos:

[...] a. objetivos da profissão; b. atividades específicas: permanentes e ocasionais; c. curso de formação: escolas ou universidades, currículos, duração, titulação, exigências etc.; d. áreas de especialização; e. mercado de trabalho: quem emprega, oferta versus demanda de emprego e faixas salariais.

Assim, a Orientação Profissional deve promover de forma integrada o desenvolvimento do indivíduo, com intuito de aumentar as possibilidades de seleção que consistem na tomada de decisão, que devem ser estendidas ao repertório da profissão, e assim quanto necessário a escolha da decisão exigir. Assim, escolher o conteúdo ou sua análise se torna irrelevante diante da importância em ter primazia em aprender como escolher ou decidir a profissão que é o foco central da orientação profissional (Moura, 2004).

A autora supracitada complementa ainda que, a orientação profissional precisa contemplar algumas variáveis sendo elas:

[...] o contexto atual de vida e a história de aprendizagem em tomada de decisão; as regras formuladas a partir dessas experiências; arranjar condições para que o indivíduo discrimine as variáveis dos diferentes contextos de controle (familiar, social, cultural e econômico) às quais seus comportamentos de escolher e decidir estão expostos; proporcionar informação relevante sobre as profissões de interesse, relacionando-as aos dados de autoconhecimento; aumentar a probabilidade de ocorrência de comportamentos relacionados à escolha e/ou à tomada de decisão (p. 34).

Assim, ao final do processo de intervenção da orientação profissional o orientando é capaz de obter diferentes respostas que podem ser atingidas ao final da intervenção, e assim a escolha pois o repertório de saída de quem escolhe depende, diretamente, de seu repertório de entrada no programa de orientação. Para que tais respostas finais sejam consideradas avanços no processo, elas devem, necessariamente, estar voltadas para a restrição de opções ou de critérios de escolha, com bases sólidas (MOURA, 2004).

Segundo Bock (1995) a função do psicólogo deve ser de promoção de saúde mental, de alguma maneira, o trabalho com orientação profissional deve buscar atingir esse objetivo, levando o sujeito a se conhecer, com intuito de possibilitar a realização de uma escolha profissional de maneira mais lúcida, ajustada, madura, de acordo com suas habilidades e também considerando as dificuldades de cada pessoa.

O processo de OP pode e deve contribuir de forma benéfica para dirimir as possíveis dúvidas e questionamentos inerentes à escolha profissional. Portanto, a OP é uma ferramenta importante que pode corroborar para a construção de uma identidade profissional coesa, com metas e compromissos de papel os mais claros possível (SOUZA et al., 2020, p. 59)

É importante destacar que a OP não é utilizada apenas para adolescentes na escolha do curso para prestar vestibular, pode e deve ser utilizada por jovens e adultos pois trabalhar

naquilo que tem prazer, habilidade traz contribuições para empresa e para o indivíduo, bem como para sua saúde física e mental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término do estudo, foi possível compreender as mudanças que foram acontecendo do homem em relação ao trabalho que, não busca somente trabalhar para receber financeiramente, o ser humano busca estar em uma profissão que também lhe traga prazer, e não escolhas baseadas sem uma análise profunda.

O trabalho nos dias atuais não é visto como alguns anos atrás somente como fonte de lucro, ele deve ser fundado em escolhas assertivas de acordo com habilidades e fatores internos do indivíduo e também considerar o mercado externo, pois de nada adianta a escolha de uma profissão que lhe traga prazer sem a mesma estar aquecida, sendo preciso também conhecimento sobre o mercado da profissão.

Por meio desse estudo foi possível verificar que a orientação profissional se mostra fundamental para a promoção de decisões conscientes. Através do desenvolvimento do autoconhecimento o orientando identifica suas habilidades, interesses e valores, ampliando seu repertório de opções e facilitando a análise de suas características pessoais. O conhecimento da realidade profissional também é um elemento importante pois fornece informações cruciais sobre diversas carreiras e o mercado de trabalho, enriquecendo a compreensão das possibilidades disponíveis. Em suma, a tomada de decisão incentiva uma análise criteriosa das opções, considerando suas consequências a médio e longo prazo, o que ajuda a restringir as alternativas e a tornar a escolha mais consciente e madura. Dessa forma, a orientação profissional não apenas orienta na identificação de caminhos, mas também assegura um processo de tomada de decisão mais consciente e fundamentado, resultando em escolhas profissionais mais satisfatórias e alinhadas às aspirações dos jovens. A realização do processo de orientação profissional pode, portanto, contribuir significativamente para o desenvolvimento de carreiras mais adequadas e bem-sucedidas.

REFERÊNCIAS

ABADE, F. L. Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica. **Rev. bras. orientac. prof.**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 15-24, jun. 2005. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902005000100003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 01 jun. 2024.

ANASTASI, A.; URBINA, S. **Testagem psicológica**. 7.ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19. **Revista Brasileira de Sociologia do Trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNYVfgnQy/?lang=pt#> Acesso em: 27 ago. 2024.

ARIÈS, P. **História social da criança e da família**. Rio de Janeiro: LTC, 2ª ed., 2006.

BAUMAN, Z. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BARRETO, M. A.; AIELLO-VAISBERG, T.. Escolha Profissional e Dramática do Viver Adolescente. **Psicologia & Sociedade**; v.19, n.1, p. 107-114, jan/abr. 2007.

BOCK, A. M. B. **A escolha profissional em questão**. In: *Psicologias*. 2ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

CABRAL, A. R. Do conceito de pós-modernidade ao de modernidade líquida na obra de zygmun bauman. **Projeção, Direito e Sociedade**, v. 13, n. 1, p. 57-67, 2022.

CANCIAN, R. República Velha (1889-1930) (2) - **Coronelismo e oligarquias**. 2019. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/república-velha-1889-1930-2-coronelismo-e-oligarquias.htm>> Acesso em: 02 ju. 2024.

CHALHOUB, S. **A força da escravidão: ilegalidade e costume no Brasil oitocentista**. São Paulo: Cia. Das Letras, 2012.

COSTA, Y. H. S.; FERMOSELI, A. F. O.; LOPES, A. P. Análise do comportamento no processo de ensino-aprendizagem na educação. *Cadernos da Graduação: Ciências Biológicas e da Saúde*, n. 2(1), p. 213-226, 2014.

CUNHA, M. P.; REGO, A., CUNHA, R.; CARDOSO, C. **Manual De Comportamento Organizacional e Gestão**. 6. ed. Lisboa: Editora RH, 2007.

FABRIS, A. S.; ZINHANI, B. C.; BARÃO, B. M. G.; AMARAL, G. M.; LISBOA, R. C.; PESSINI, M. A. Orientação profissional a re-orientação profissional: reflexões acerca da atuação do psicólogo frente ao atual cenário de mudanças profissionais. **Akrópolis** Umuarama, v. 25, n. 1, p. 13-24, jan./jun. 2017.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1995.

FERREIRA, M. C. **Fatores facilitadores e limitantes da inserção no mercado de Trabalho: um estudo comparativo envolvendo profissionais e alunos de graduação de Belo Horizonte**. Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração, v. 2, n. 1, 2016.

FIGUEIRÓ, M. E. S. S. **Acolhimento Institucional: a maioria e o desligamento**. Jundiaí: Paco Editorial, 2012.

FRABETTI, K. C. et al. Práticas Narrativas e Orientação Profissional: a possibilidade de desconstrução de estereótipos ligados às profissões. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 24, n. 53, p. 41-55, 2015.

FONTANA, C. P. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021.

GALHARDO, P. B. **Concepções morais no mundo do trabalho: um estudo sobre os tipos de julgamentos e representações de si de gestores**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2018.

JOLY, F. D. Grupos Subalternos e exploração do trabalho na Antiguidade: uma entrevista com Fábio Duarte Joly. **Romanitas-Revista de Estudos Grecolatinos**, n. 19, p. 9-19, 2022.

KANAN, L. A.; ARRUDA, M. P. A organização do trabalho na era digital. **Psicologia Social: Estudos Psicológicos**, Campinas, v. 30, n. 4, jan. 2014.

LEMOS, C. G. **Adolescência e escolha da profissão**. 1º Ed. Vetor. São Paulo: 2001.

MATOS, D. **O impacto do desemprego e a saúde psicossocial**. 2018. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1165.pdf> Acesso em: 02 jun. 2024.

MACEDO, R. **Seu diploma, sua prancha: como escolher uma profissão e surfar no mercado de trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

MONTEIRO, M. I. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Volume 59, Agosto de 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-71672006000400015>. Acesso em: 19 mai. 24.

MOURA, C. B. **Orientação Profissional sob o enfoque da Análise do Comportamento**. Campinas: Alínea, 2004.

NEIVA, K. M. N. **Escala de Maturidade para a Escolha Profissional (EMEP)**. São Paulo: Vetor, 1999.

PESSINI, M. A.; FERREIRA, M. B.; BERNARDI, R. E. B.; KNOB, A. F.; BRESSIAN, F. E. Pa. Um estudo qualitativo sobre a orientação profissional: direções possíveis, desafios necessários. 2008. v. 16. **Akrópolis Revista de Ciências Humanas**, Unipar, 2016.

POCHMANN, M. Trabalho e formação. **Educação & Realidade**, v. 37, p. 491-508, 2012.

ROSA, A. P.; ZINGANO, E. M.. Pré-História: educação para a Sobrevivência. **UNIASSELVI, Revista Maiêutica**, a. 1, n. 1, 2013.

SÁ, M. L. C. **As relações de trabalho na contemporaneidade e seus impactos na saúde dos trabalhadores**. Trabalho de conclusão de curso (especialização, Psicologia Organizacional e do trabalho) – Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, Barbacena, 2020.

SEBRAE. **Autoconhecimento e competências para o sucesso**. 2024. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/ebook_sebrae_autoconhecimento-co-mpetencias-para-sucesso.pdf> Acesso em: 12 julh. 2024.

SELIGMANN-SILVA, E.; BERNARDO, M. H.; MAENO, M.; KATO, M. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WLqRPd87NwyFw5sq83tS6nM>. Acesso em: 28 ago. 2024.

SILVA, R. B.; MANDELLI, J. P.; DIAS, D. M. T. Sobre a relação homem-trabalho no contexto da sociedade líquido-moderna: reflexões a partir de Zygmunt Bauman. **Barbarói**, v.45, n. 2, p. 293-309, 2015.

SPARTA, M.. O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo , v. 4, n. 1-2, p. 1-11, dez. 2003 . Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 20 maio 2024.

SOUZA, L. F. C; LIMA, M. C. S, FIRMO, H. M. S.; PEIXOTO, S. P. L. A atuação da psicologia na orientação profissional do futuro ingressante universitário: uma revisão bibliográfica. **Caderno De Graduação - Ciências Humanas E Sociais - UNIT - ALAGOAS**, v. 6, n.1, 2020.

TORRES, T. L.; BENDASSOLLI, P. F.; LIMA, F.C; PAULINO, D. S.; FERNANDES, A. P. F. Representação sociais do trabalho informal para trabalhadores por conta própria. **Revista Subjetividades**, v. 18, n. 3, 2018. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692018000300003 Acesso em: 28 ago. 2024.