

Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica¹

Cledinaldo Aparecido Dias^{1,2}, Marcus Vinícius Soares Siqueira^{1,3},
Andreia Pereira Silva Morais^{1,4} e Kever Bruno Paradelo Gomes^{II,5}

^IUniversidade de Brasília (Brasília, DF, Brasil)

^{II}Instituto Federal de Brasília (Brasília, DF, Brasil)

Estudos sobre o mundo do trabalho e as articulações do homem em seu contexto perpassam diferentes perspectivas e olhares, implicando uma diversidade de análises. À luz da crítica organizacional, este ensaio teórico tem como objetivo discutir os reflexos da ideologia gerencialista na organização do trabalho e no adoecimento mental do trabalhador. No contexto da sociedade do consumo, marcada pelo neoliberalismo e pela racionalidade da economia capitalista, fazer carreira e ter sucesso assumem valores essenciais no universo subjetivo dos trabalhadores. A partir do fascínio e da sedução, explícitos no vínculo afetivo, a ideologia gerencialista faz uso de diversas estratégias para o envolvimento máximo do trabalhador. Os conflitos advindos da relação homem e trabalho, fruto do capitalismo e sua gestão, são reforçados pela ideologia gerencialista e se deslocam do nível da organização para o nível psicológico, aguçando o sofrimento psíquico, o esgotamento e as perturbações psicossomáticas.

Palavras-chave: ideologia gerencialista, sofrimento no trabalho, adoecimento mental.

Managerial ideology and mental illness at work: a critical analysis

Studies about the world of work and about man's articulations in his context permeate different perspectives and views, implying a diversity of analysis. In light of the organizational critique, the present theoretical essay aims at discussing the reflexes of managerial ideology in work organization and in employee's mental illness. In the context of consumption society, characterized by neoliberalism and by capitalist economy's rationality, building up a career and being successful assume essential values in employee's subjective universe. By fascination and seduction, which are explicit in affective bonds, managerial ideology uses several strategies for the maximum involvement of employees. The conflicts arising from the relationship between man and work, which are a result of capitalism and its management, are reinforced by managerial ideology and move from organizational level to the psychological one, intensifying psychological suffering, exhaustion and psychosomatic disorders.

Keywords: managerial ideology, suffering at work, mental illness.

¹ Agradecimentos a CAPES e FAPEMIG.

² <https://orcid.org/0000-0002-7707-9664>

³ <https://orcid.org/0000-0002-4787-7016>

⁴ <https://orcid.org/0000-0003-2537-4554>

⁵ <https://orcid.org/0000-0001-9398-3277>

Introdução

As características contemporâneas do mundo do trabalho, percebidas na reformulação dos mecanismos de dominação e controle (Faria, 2004); no aumento da insegurança e fluidez das relações profissionais (Linhares, 2014); na contínua precarização, flexibilidade e instabilidade do trabalho (Alves, 2000; Sennett, 2012); na extraterritorialização do poder (Hall, 2003), entre outros determinantes de um adoecimento social da gestão (Gaulejac, 2007), demonstram uma modernidade líquida, marcada pela insegurança e incerteza (Bauman, 2000). Escamoteadas em novas roupagens, versões reconfiguradas da gestão abrem espaço para a dinâmica manipulatória no mundo organizacional, especialmente a partir do nível psíquico.

Bendassolli (2007) atenta que, a partir da mudança da moral do trabalho, ocorrida no século XIX, a “sociedade de empresas”, ancorada na dependência econômica, psíquica e social dos indivíduos, passou a exercer forte influência sobre a vida social e particular dos trabalhadores. São visíveis a degradação e a precarização das condições de trabalho, que o torna apenas mais um dos muitos elementos de constituição do ser humano (Enriquez, 2014; Sennett, 2012).

Influenciadas pelas inúmeras mudanças e imperativos capitalistas que regem o mundo contemporâneo, as organizações apossam-se de estratégias e mecanismos de gestão que envolvem os trabalhadores, levando-os a se entregarem física e psicologicamente às atividades organizacionais (Chanlat, 1996; Faria, 2019; Siqueira, 2009). Uma espécie de servidão voluntária (La Boétie, 2006/1576), que cega o trabalhador da realidade de exploração vivida e o faz dedicar-se cada vez mais ao modelo de “mãe-protetora” que nutre, cuida, afaga, protege e promove seus “colaboradores” (Barros & Ribeiro, 2014). Ao passo que a organização do trabalho se modifica, os mecanismos de controle sobre o sujeito também vão sendo aperfeiçoados (Faria, 2019).

As organizações e suas garantias de realização passam a funcionar como ponto de sustentação, salvaguarda dos conflitos vividos pelo trabalhador, um totem de veneração que deve ser respeitado e temido (Enriquez, 1990; Matheus & Bresler, 2002), levando-o a acreditar e investir “alienadamente” nas ideologias impostas pelos discursos organizacionais, que são capazes de estabelecer regras de comportamentos e condutas comuns a todo o grupo. Como afirmam Faria e Meneghetti (2007a), “a possibilidade de uma ‘materialização’ das palavras que podem estabelecer padrões e criar moldes, que devem ser adotados pelos atores sociais na tentativa de se enquadrar socialmente” (p. 122).

O repertório de estratégias de gestão de pessoas oculta um processo de aliciamento e sedução (Freitas, 2006) dos trabalhadores, mobilizando os componentes psíquicos e favorecendo a manipulação e/ou “sequestro da subjetividade” (Faria & Meneghetti, 2007b), uma vez que, como afirma Enriquez (1997), o elo de ligação entre sujeitos e organização não é apenas material, mas também afetivo e imaginário. Ao vender a força de trabalho ao capital, o trabalhador está vendendo as condições físicas e emocionais, que o “constituem como sujeito determinado socialmente” (Faria, 2019, p. 279).

Nesse movimento de mobilização psíquica, o trabalhador pode vir a ignorar princípios morais e éticos da vida em sociedade, envolvendo-se demasiadamente com seus desejos individuais e, não raras vezes, ignorando a dimensão ética inserida no contexto de trabalho. Além disso, cabe dizer o quanto o indivíduo é seduzido por promessas de realização veiculadas pelo discurso empresarial. A partir dessa arquitetura, a organização torna-se capaz de exercer, ao mesmo tempo, um controle sobre o afetivo e o intelectual do trabalhador (Enriquez, 1997; Faria, 2019; Pagès, Bonetti, Gaulejac, & Descendre, 1993). Como menciona Alves (2011), as empresas utilizam, ampla e intensamente, de “estratégias de subjetivação, que implicam na manipulação incisiva da mente e do corpo dos trabalhadores, por meio de conteúdos ocultos e semiocultos das instâncias intrapsíquicas” (p. 68).

É sob o olhar crítico dos Estudos Organizacionais e a partir de um diálogo interdisciplinar, que este ensaio se debruça sobre a relação entre os imperativos manipulativos da ideologia gerencialista e o seu potencial adoeceador.

Observando o contexto do trabalho contemporâneo e a pujança da ideologia gerencialista no *locus* organizacional e na singularidade do sujeito, a problemática aqui levantada questiona: quais são as influências da ideologia gerencialista na organização do trabalho e suas consequências para o adoecimento mental do trabalhador? Essa problematização é fruto de reflexões sistematizadas a partir de estudos realizados no campo de gestão, subjetividade e trabalho no Núcleo de Diversidade e Crítica Organizacional (NUDICO) do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Brasília, sendo imperativo se pensar de forma significativa os estudos organizacionais com essa perspectiva de trabalho.

Como instrumento de controle e dominação a serviço do capitalismo, a ideologia gerencialista opera sobre as novas relações de trabalho tirando os conflitos do nível da organização em termos da coletividade e os colocando “no nível psicológico em termos de insegurança, de sofrimento psíquico, de esgotamento profissional, de perturbações psicossomáticas, de depressões nervosas” (Gaulejac, 2007, p. 123). Ratificando o comprometimento da saúde psíquica do trabalhador, advindo da imposição da ideologia gerencialista sobre as organizações, verifica-se uma variedade de estudos das mais diversas áreas e campos de conhecimento, que perpassam a temática dos transtornos mentais (Adhikari & Melia, 2015; Braz, 2018; Franco, Druck, & Selligman-Silva, 2010; Lhuilier, 2010; Santos & Monteiro, 2018). No bojo das discussões, são apresentadas diferentes perspectivas, perfazendo aspectos clínicos, epidemiológicos, econômicos, políticos, sociais e psicológicos.

Reconhecida a variedade de saberes que perpassam a dinâmica do trabalho e suas relações, este artigo consiste em um ensaio teórico advindo de pesquisa sistematizada em periódicos e livros da área de Sociologia, Psicologia, Administração e Saúde no trabalho, dialogando com as diferentes perspectivas e abordagens que cada ciência apresenta. Tem como objetivo discutir os reflexos da ideologia gerencialista na organização do trabalho e no adoecimento mental dos trabalhadores. Respeitadas as divergências epistemológicas que perpassam a temática, o artigo se filia aos estudos de Pagès et al. (1993), nos quais, determinados elementos, estudados por um olhar específico do campo da sociologia clínica e da psicossociologia, trazem avanços não revolucionários, mas significativos, para a compreensão da gestão enquanto fato social total. Esta concepção mais holística e menos restritiva do ponto de

vista epistemológico, mesmo que pareça indisciplinada, é uma grande contribuição da filiação francesa, em termos da análise da ideologia gerencialista.

Além desta introdução, a estruturação do texto é distribuída em três partes. Na primeira são apresentados os aspectos que marcam as distintas fases do trabalho e suas repercussões na vida dos sujeitos; as contribuições dos estudos organizacionais críticos para a administração e uma descrição quanto à reprodução da ideologia gerencialista como manipuladora do comportamento humano e influenciadora dos desejos dos trabalhadores. A segunda parte enseja uma discussão quanto o processo de adoecimento advindo das novas formas de gestão, remodeladas pelo capitalismo e reverberadas pela ideologia gerencialista. Por fim, são apresentadas as considerações finais do artigo contemplando o potencial ameaçador dos elementos que subjazem a ideologia gerencialista sobre os sujeitos e a fragilização da identidade do trabalhador.

Trabalho e ideologia gerencialista à luz da crítica organizacional

Ao observar a história do trabalho, identifica-se que este não é apenas uma atividade. Ele é, também, uma forma de relação social, que se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação (Dejours, 2007). Corroborando essa ideia, Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) afirmam que o trabalho é percebido como categoria essencial na vida humana, pois, muito mais do que a dimensão financeira e econômica, indispensável para a satisfação e realização de necessidades materiais, ele permanece como elemento de integração e socialização do indivíduo.

Integrando as dimensões do bem e do mal do trabalho, Braz (2018) discorre sobre tal dualismo no contexto contemporâneo, apresentando que, ora ele se apresenta como uma sentença, implicando “sofrimento, empobrecimento e angustia”, ora como “fonte de emancipação, prazer, desenvolvimento pessoal e espaço para realização de desejo” (Braz, 2018, p. 2). Não obstante, o autor atenta para a “interpenetração constante de ambas as dimensões, com a particularidade, por vezes, de uma dimensão se sobrepor e assumir protagonismo perante a outra” (Braz, 2018, p. 2).

Ao funcionar como mecanismo de regulação social, o trabalho organiza o tempo e o espaço das atividades da vida dos indivíduos, tornando-se elemento fundamental na constituição da condição humana, por ser fator determinante de integração social e de realização pessoal, bem como legitimador das diferentes fases da vida.

A análise do trabalho e da gestão, à luz da crítica organizacional, busca romper com o discurso funcionalista, que se estabelece nas organizações e “denunciar a repressão e controle social a partir da constatação de que a sociedade sem exploração é a única alternativa para que se estabeleçam os fundamentos da justiça, da liberdade e da democracia” (Faria, 2009b, p. 422).

Estudos dessa natureza ajudam a preencher a lacuna nos estudos organizacionais, muitas vezes, taxados por (re)produzir apenas conhecimentos técnicos advindos em sua maioria do *mainstream* internacional (Paes de Paula, 2015) ou, como apresenta Alcadipani e Rosa (2010), descolonizar o campo científico e deslocar o olhar do pesquisador “para as margens e privilegiar o lugar de enunciação subalterno” (p. 372). Reconhecidas as contribuições dos

estudos críticos na área organizacional, Faria (2009a) adverte quanto a variedade de percursos e abordagens que perfazem a epistemologia desses estudos.

Sendo os estudos organizacionais vinculados às ciências sociais aplicadas, sua produção de conhecimento deve ancorar-se em teorias advindas de outras áreas, de forma a “construir um arcabouço teórico compatível com aqueles que seriam seus objetos de pesquisa” (Paes de Paula & Gontijo, 2013, p. 2). Os autores atentam que a teoria, a partir da criação de conceitos, torna possível compreender e interpretar o mundo real, advindo da experiência, ou seja, do empirismo científico.

Para abordar questões como identidade, subjetividade e poder, que perpassam os espaços organizacionais, faz-se necessário retrabalhar as fronteiras disciplinares, particularmente das ciências, para analisar os processos sócio psíquicos que fundam a existência do indivíduo, sua dinâmica subjetiva, sua inscrição social, suas maneiras de ser no mundo e sua identidade. Contemplar tais elementos implica o desenvolvimento de um olhar macroanalítico, que permita visualizar a multiplicidade de formas e dinâmicas que permeiam as organizações e alteram o psiquismo dos sujeitos trabalhadores.

Como mencionam Siqueira, Dias e Medeiros (2019), “os dilemas que atravessam as relações de trabalho na contemporaneidade e que geram mal-estar, entre gerentes e trabalhadores, são resultantes da hegemonia do poder” (p. 9), que orientam projetos particulares de dominação e exploração, ancorados pela severidade do capitalismo. As relações de trabalho nesse sistema mostram-se, assim, em contínuo processo de reestruturação, reproduzidas por modismos gerenciais e estratagemas de toda ordem, tempo e espaço, a fim de se solidificarem, a partir de manipulação do trabalhador e de uma pseudoliberalidade e autonomia, em um mercado econômico que é líquido e fluido (Bauman, 2000), definido essencialmente pela doação incondicional do trabalhador à organização.

O desenvolvimento das forças produtivas modifica, ao longo do tempo, os processos de controle das organizações sobre as relações de trabalho. A incorporação de novas tecnologias, físicas e de gestão, modificam as formas específicas do gerenciamento e da produção sob o capital. A questão da subjetividade e de outros valores da individualidade do sujeito, ainda que sempre estivessem contidos nas relações de trabalho, são foco mais recente do capital (Faria, 2019, p. 273).

De acordo com as contínuas mudanças no ambiente, a gestão vai alterando o seu *modus operandi*. Um exemplo disso ocorre na busca da harmonia administrativa advinda da Escola de Relações Humanas, disseminada por Elton Mayo, na década de 1930, e que na tentativa de minimizar os conflitos capital-trabalho, orienta-se no caminho da manipulação do trabalhador (Tragtenberg, 2006). No caso da ideologia gerencialista contemporânea, em uma perspectiva psicossocial, a individualidade do sujeito entra em cena de modo imperativo, inclusive em termos da submissão dos interesses individuais aos organizacionais. O jogo, apesar de ser menos perceptível, é mais duro, mais opressor e tende a subjugar os sujeitos, de modo mais integral. Este é um tema caro à psicologia social do trabalho, que deve ser objeto de reflexão, especialmente em momentos de crise.

O controle ideológico molda as condutas humanas na organização, a partir de um discurso permeado de mensagens ocultas e simbolismos, nas quais as verdadeiras intenções são desconfiguradas de forma a esconder os reais interesses de dominação e controle (Enriquez, 1990; Gaulejac, 2007). Como menciona Althusser (1985), a dominação é exercida de maneira

dissimulada ou simbólica e a hegemonia é importante para a reprodução das relações de produção e propagação ideológica. A efetividade da ideologia torna-se mais forte quando menos visível, pois “se alguém se torna consciente de que um determinado aspecto do senso comum sustenta desigualdades de poder em detrimento de si próprio, aquele aspecto deixa de ser um senso comum e pode perder a potencialidade de sustentar desigualdades de poder, isto é, de funcionar ideologicamente” (Fairclough, 1989, p. 85).

Nos estudos organizacionais, o gerencialismo é tratado como uma ideologia dada a sua capacidade de incorporação de crenças e valores associados a um grupo operacional de práticas, bem como por ocultar um projeto de poder (Salimon & Siqueira, 2013), ao mesmo tempo que alimenta uma “ilusão da onipotência, do domínio absoluto, da neutralidade das técnicas e da modelação de condutas humanas; dominação de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade” (Gaulejac, 2007, p. 65). No âmbito das empresas, a ideologia busca reforçar sua imagem positiva, impedindo o indivíduo de tomar consciência das contradições políticas e sociais nela subentendidas. Conhecer essas contradições ameaça a ocorrência de influências ideológicas diferentes (Pagès et al., 1993). Aktouf (1996) chama a atenção para o fato de que o caráter prescritivo e normativo, que orienta boa parte dos estudos organizacionais, acaba por aproximá-los mais de uma ideologia do que de uma ciência.

Essa ideologia gerencialista, criada e reproduzida nos espaços institucionais, embrenha (ou transpassa) os mais diversos tipos de organização (Gaulejac, 2007; Linhares, 2014; Salimon & Siqueira, 2013; Siqueira & Mendes, 2009; Traesel & Merlo, 2014). Moldando o comportamento humano, ela castra as iniciativas e influencia os desejos, fomentando uma servidão voluntária, que, segundo La Boétie (2006/1576), diferente da servidão pela coação ou força, faz relação ao desejo do ser humano de ser subjugado. Um envolvimento inautêntico e uma adesão entusiástica (Enriquez, 1990; Faria, 2004; Freitas, 2000), governados pelo paradoxo, no qual o trabalhador “é convidado a cultivar sua autonomia, sua liberdade, sua criatividade para melhor exercer um poder que reforça sua dependência, sua submissão e seu conformismo” (Gaulejac, 2007, p. 123). A partir de um controle psíquico perverso, a organização manipula seus trabalhadores, inibindo suas capacidades inventivas e alimentando seus desejos narcísicos, deixando escapar apenas um trabalho sem vida.

A partir do fascínio e da sedução, explícitos no vínculo afetivo, na devoção à organização, no reconhecimento pela via do trabalho, e em mecanismos de “gestão do afeto”, a ideologia gerencialista vai se solidificando nas organizações (Freitas, 2006). Ela joga com o indivíduo, que por sua vez também tenta estabelecer novas orientações políticas neste processo. E, apesar das resistências que se estabelecem, tanto em nível individual quanto coletivo, a tendência é a da submissão da parte mais frágil da relação.

Enriquez (1990) comenta que, por meio da criação de um imaginário enganoso, as organizações convencem os indivíduos a interiorizar os objetivos da empresa como se fossem seus. Tal fato inibe a capacidade crítica do sujeito e homogeneiza pensamentos e afetos, por meio de discursos e promessas de sucesso, segurança, saúde e garantias futuras. Ao convencer o trabalhador de que é capaz de promover a realização da perfeição desejada, a empresa toca o narcisismo do sujeito ao lhe permitir ter projetos, forjar uma identidade e se construir (Enriquez, 1990). Todo o investimento do trabalhador se voltará para si, facilitando o fortalecimento da ideologia da organização e a submissão aos seus mandos.

A pulsão para a realização e construção da identidade de profissional competente, comprometido e produtivo, que atende funcionalmente aos interesses do capital e aos seus desejos, transcende o espaço laboral e o trabalho se torna invólucro do próprio sujeito. Assim, o trabalhador torna-se parceiro da organização, “na busca pelo poder, da imagem, do sucesso, do controle social e de tudo aquilo que possa vir ao encontro do seu ideal de ego” (Siqueira, 2009, p. 82), um investimento ilimitado de si no trabalho.

Pagès et al. (1993) justificam esse comportamento de devoção às instituições por meio do endeusamento da organização, que se torna um objeto de culto, transcendente a seus membros, e os trabalhadores compõem uma massa de fiéis que compartilham a mesma fé, crenças e dogmas. Orientados pelo discurso do comprometimento e envolvimento com a organização, o trabalhador nega os coletivos de trabalho, enaltece o individualismo e fragiliza os vínculos das relações de trabalho. É por meio do “culto ao subjetivismo” e do “ideário fragmentador”, como pontuado por Antunes (2009), que as organizações reorganizam a sua estratégia de dominação, principalmente no plano ideológico, a fim de fazer referência a esse individualismo exacerbado. Nesse nível de dominação ideológica, o narcisismo fala mais alto e sua ilusão provoca cegueira, ao ponto que, se for necessário ser competitivo custe o que custar, o trabalhador o fará, pois, o sucesso está em primeiro lugar (Gaulejac, 2007).

Nas configurações gerencialistas, o enfraquecimento dos grupos de pressão organizados pelos trabalhadores, bem como a fragilização dos laços sociais, são variáveis que irão influenciar o contínuo isolamento, abandono e adoecimento dos sujeitos. Na verdade, a relação que o trabalhador mantém com as estruturas de poder é significativa para se compreender essa problemática. O trabalho, precarizado por suas condições e relações, assume um caráter não construtivo, desintegrativo, que leva as pessoas ao sofrimento, desempenhando papel essencial na gênese dos transtornos mentais.

Exigências do trabalho e adoecimento: os transtornos psíquicos do trabalhador

Antunes e Praun (2015) apontam que o adoecimento relacionado ao trabalho não é um fenômeno novo. O que mudou foi a fragilização dos laços de solidariedade, antes presente entre os trabalhadores, associada à desestruturação dos coletivos, que acabou por aumentar os processos de adoecimento psíquico nas organizações contemporâneas.

Franco et al. (2010) comentam o quanto seria agradável tratar o trabalho como “um meio de vida e de conquista da dignidade humana” (p. 230), no qual os avanços tecnológicos e as descobertas científicas levassem o homem a alcançar o abrandamento do sofrimento relacionado ao trabalho. No entanto, o que se percebe é um ostensivo processo de precarização social, exploração, isolamento e adoecimento dos trabalhadores, advindo dos avanços tecnológicos, da globalização financeira, da intensificação do trabalho e dos novos modelos gestionários (Antunes, 1995; Dejours, 2007; Franco et al., 2010; Gaulejac, 2007; Lhuillier, 2009, 2010; Pina & Stotz, 2014; Sennett, 2012).

Envolto pelas exigências do trabalho e sua própria realização, o indivíduo não percebe as formulações envolventes dos discursos ideológicos presentes nas instituições, cedem aos interesses do poder institucional e acabam por aceitar passivamente as situações de trabalho a

ele impostas (Gurgel, 2015). Desprovidos de afetividade e solidariedade entre as partes, emergem a competitividade, o egoísmo, o isolamento e a solidão (Enriquez, 1990; Gaulejac, 2007; Siqueira et al., 2019), uma fragmentação do universo social e o isolamento do outro (Hall, 2003), dispositivos potentes para as novas patologias que assolam o mundo do trabalho contemporâneo.

Gaulejac (2007) afirma que “centrado sobre si mesmo, o indivíduo esquece de se interrogar sobre o funcionamento global da empresa, particularmente sobre a violência que nela reina” (p. 189). Impulsionados pelo desejo de realização, ignoram suas limitações e banalizam o sofrimento, para atender os desejos institucionais. Pina e Stotz (2014) salientam que “projetos, valores e crenças são passíveis de orientar a vida do trabalhador, por exemplo, na direção de sua identificação afetiva com a empresa e podem servir para legitimar práticas desencadeadoras de danos à sua saúde” (p. 157).

Para além das condições físicas do trabalho, as condições sociais e psicológicas impostas pela lógica instrumental e utilitarista, intensificadas no mundo do trabalho contemporâneo, acabam por comprometer a saúde do trabalhador. Essa intensificação contribui para “afetar a identidade do trabalhador manifesto em sentimento de desgosto ou fracasso pessoal com risco para desencadear adoecimento” (Pina & Stotz, 2014, p. 152). Da mesma forma, Simpson, Byrne, Gabbay e Rannard (2015) advertem que os eventos perturbadores no trabalho têm o potencial de ameaçar o senso de si mesmo e a identidade de um indivíduo.

Para Gaulejac (2014), quanto “mais as sociedades se desenvolvem, mais as tensões psíquicas são fortes” (p. 8). Observa-se a substituição dos valores pessoais pelos organizacionais, que são reproduzidos nos discursos ideológicos dos gestores, cabendo aos indivíduos se integrar e se identificar com as organizações, sendo submissos e dóceis e, sobretudo, acreditando que estão a caminho da autonomia, responsabilizando-se por qualquer erro ou fracasso da organização. Com os laços sociais rompidos (Sennett, 2012), imersos no isolamento e focados na promessa de realização sugerida pela organização, vê-se instaurar novas patologias do trabalho, sanadas, em boa parte das vezes, pelo consumo de tranquilizantes e excitantes. Pereira (2011) atenta para o processo de patologização de comportamentos e afetos advindo do *modus operandi* do trabalho atual, uma vez que a indústria farmacêutica se encarrega de patentear, para cada afeto humano, uma solução medicamentosa.

Gaulejac (2007) acrescenta que a violência das condições e da organização do trabalho – forjadas como modernas, mas sempre existentes na história do pensamento administrativo – é intensificada pelo desejo do próprio sujeito, deslocando-se do corpo físico para o psíquico. Como afirmam Pagès et al. (1993), “o sucesso, a ambição, fazer carreira vão se tornar para o indivíduo os valores essenciais, pois são eles que podem preencher esta angústia do vazio: para ser reconhecido é preciso vencer” (p. 135). Pressões dessa natureza levam os trabalhadores a viver em condições de intensa ansiedade e insegurança, dadas as preocupações com a possibilidade de nem sempre poder atender às demandas das organizações, o que acaba resultando em um tipo de “precariedade subjetiva”, marcada pelo aumento dos sentimentos de angústia, insegurança, isolamento e abandono, gerando, conseqüentemente, um processo de adoecimento (Linhart, 2014). Wynne et al. (2014) ilustram essa situação apresentando que, no Reino Unido, os afastamentos do trabalho por motivos de agravos mentais são mais frequentes atualmente do que por causas de saúde física.

De acordo com Mendes (2007), além dos sinais e sintomas de estresse, depressão, ansiedade e doenças intestinais, as novas formas de gestão, remodeladas pelo capitalismo e reverberadas pela ideologia gerencialista, contribuem para o desenvolvimento de novas patologias, classificadas como patologias da sobrecarga, da servidão voluntária e da violência. França, Mendes e Siqueira (2011) e Lhuilier (2009) adicionam, ainda, a patologia da solidão, discutida por Dejours (2008), e as patologias pós-traumáticas, desenvolvidas após experiência de violência no trabalho; bem como a toxicomania, os transtornos do humor, as compulsões, a normopatía, a agressividade e a perversão.

A força opressiva da ideologia gerencialista leva o trabalhador a esforços desmedidos. A não realização das demandas organizacionais, associado à falta de reconhecimento, o leva à frustração, propiciando o desenvolvimento de distúrbios somáticos e psicossomáticos, como as perturbações psíquicas, digestivas, dermatológicas, cardiovasculares e comportamentais. Pereira (2011) também comenta que a ausência de reconhecimento no trabalho e a pressão ideológica gerencial contribuem para a abertura de um campo para a descompensação psicológica.

Seligmann-Silva (2011) apresenta a preocupação de pesquisadores com os novos paradigmas da economia e da administração de pessoal, que “têm convergido na produção de mal-estar, sofrimento e adoecimento”. Entre os transtornos que mais chamam a atenção incluem os quadros depressivos, o esgotamento profissional, as síndromes paranoides, a reação ao estresse agudo, o *burnout* e os suicídios. Traesel e Merlo (2014) e Lhuilier (2009) comentam que, no atual mundo do trabalho, o isolamento e a desconfiança, fomentadores das patologias da solidão, disseminam um sentimento confuso de injustiça, que contribui para os transtornos psicológicos.

Definidos como “condições clinicamente significativas, caracterizadas por alterações do modo de pensar e do humor (emoções) ou por comportamentos associados com angústia pessoal e/ou deterioração do funcionamento” (World Health Organization, 2002, p. 53), os Transtornos Mentais e do Comportamento são identificados entre os maiores responsáveis pelos afastamentos e aposentadorias no Brasil e no mundo (Andersen, Nielsen, & Brinkmann, 2014; Koopmans et al., 2011; Neves, 2016; Šantrić-Milićević et al., 2017; Silva-Junior, 2016; Yin et al., 2018).

De acordo com Baasch, Trevisan e Cruz (2017), Ministério da Fazenda (2017) e Toniolo (2014), no Brasil os transtornos mentais e comportamentais apresentam-se como a terceira causa de incapacidade para o trabalho. O Anuário Estatístico da Previdência Social (DATAPREV, 2015) demonstra que, de 2013 a 2015, o número de aposentadorias urbanas por invalidez ativas, concedidas em razão de transtornos mentais e comportamentais, subiu de 211.104 para 222.550, bem como o número de auxílios-doença concedidos em razão deste tipo de moléstia, para o qual houve um incremento da ordem de 1.964% de 2004 a 2013. Embora esses dados façam referência a indicadores gerais de transtornos mentais no contexto brasileiro, possivelmente, eles têm relação com a organização do trabalho e as características da sociedade contemporânea.

Wynne et al. (2014) corroboram essas estimativas apresentando que o aumento das aposentadorias precoces, devido a problemas mentais na Alemanha saíra de pouco mais de 20% em 1989 para quase 40% em 2010. Da mesma forma, os afastamentos por doença mental aumentaram 2,5 vezes entre os anos de 1989 e 2012, “tendência que reflete em muitos outros países da União Europeia” (Wynne et al., 2014, p. 16). Variações dessa natureza, ainda que

apresentadas dentro de um contexto geral, despertam a necessidade do olhar crítico para a relação do adoecimento mental e as conjunturas do mundo do trabalho.

Diferentes estudos, nacionais e estrangeiros, demonstram a relação entre a ocorrência ou o agravamento de distúrbios mentais e aspectos da organização do trabalho como “ambientes de trabalho com pouco apoio social, excesso de trabalho, recompensas inadequadas ao nível de esforço do trabalhador, comprometimento individual excessivo, descumprimento de normas básicas de proteção aos trabalhadores e más condições dos ambientes e dos processos de trabalho” (Santana, Sarquis, Brey, Miranda, & Felli, 2016, p. 3).

Longitudinalmente, observa-se que os agravos mentais advindos do trabalho ganham lócus significativo, emanando estudos que perpassam diferentes campos científicos, epistemológicos e ontológicos. O tema pauta periódicos das mais distintas áreas de conhecimento, não obstante Sato e Bernardo (2005) atentam para a pouca articulação entre as abordagens e os problemas que persistem em existir e verifica-se forte predominância de estudos funcionalistas, voltados para um contexto utilitarista, econômico e produtivista para expressar a gravidade do problema.

Tal fato instiga a pensar a situação sob uma perspectiva crítica e emancipadora, que permita o reconhecimento e a valorização do sujeito e da integridade do trabalhador, como se percebe nos trabalhos de Christopher Dejours, Eugène Enriquez e Vincent de Gaulejac. No Brasil, os trabalhos de Edith Seligmann-Silva, Ana Magnólia Bezerra Mendes, Álvaro Roberto Crespo Merlo e José Henrique de Faria iluminam a linha do pensamento que conduz às reflexões e mudanças no contexto da saúde mental no trabalho sob o foco da emancipação e humanização do trabalho.

Considerações finais

Os estudos analisados revelam que as novas configurações do trabalho, características das transformações do capitalismo, associadas à pujança da ideologia gerencialista, são corresponsáveis pelo processo de adoecimento psíquico dos trabalhadores. O contexto do trabalho moderno reproduz a célere ambição das organizações em extrair do trabalhador o máximo da sua capacidade. O que diferencia os modelos de dominação é a mudança no controle e na manipulação do sujeito. Nos modos mais clássicos, o controle se dava sobre os corpos e sobre a potência física produtiva. Com a evolução dos processos, verifica-se, cada vez mais, o controle pelos elementos do psiquismo humano, como o desejo, as pulsões e as idealizações.

Os estudos organizacionais, que tratam as relações de trabalho e o comprometimento mental do trabalhador, concentram-se em pesquisas que negligenciam a perversidade da ideologia gerencialista e isentam-se de acusar a legitimação da exploração capitalista, a subalternação dos empregados e as violências que emanam dessas relações. Essas ocorrências são materializadas na busca e no desenvolvimento de práticas e políticas ditas inovadoras de recursos humanos, programas de gestão da qualidade, gestão por competências, gestão da aprendizagem, técnicas de *coaching* e outros discursos, que escondem o abuso das organizações por via da dependência dos trabalhadores ao emprego. Velhas práticas revestidas de novos nomes.

Na verdade, a gestão contemporânea faz uso de modismos que efetivamente nada trazem de novo, apenas uma nova roupagem em ideias mofadas, como diria Wood Jr. (1999). As abordagens críticas em estudos organizacionais estão atentas a esse fenômeno, como alguns artigos organizados por Faria (2007), quanto à dimensão ideológica da universidade corporativa ou a questão da hegemonia gramsciana, no que se refere à gestão por competências. E o trabalhador continua respondendo física e psiquicamente à sofisticação das técnicas de gestão, que mascaram um projeto de dominação e dependência do indivíduo à organização. Tais fenômenos tendem a trazer efeitos graves à saúde mental dos trabalhadores como depressão, *burnout*, ansiedade e síndrome do pânico.

A crítica organizacional de filiação francesa, que há algumas décadas assumiu um papel importante no campo de estudos organizacionais no Brasil, traz, como salientamos anteriormente, um olhar diferenciado a esses fenômenos. É um campo do saber que percebe o quanto esses modelos, quando aliados a um ambiente externo específico de desestruturação de laços sociais, quanto de concepções vitorianas de trabalho, criam um ambiente de esgotamento psíquico ao trabalhador, sendo que, muitas vezes, ele não consegue nem ao menos identificar o que está de fato acontecendo.

Para além dos aspectos físicos e estruturais, o trabalhador é agredido pela falta de autonomia e a insatisfatória participação nas decisões sobre o seu próprio trabalho; pelas distorções vivenciadas ao longo do tempo de dedicação ao trabalho, que acabam por gerar frustrações em relação às expectativas de sucesso e realização profissional criadas; pela pouca valorização do trabalhador e a realização de um trabalho sem visibilidade e sem sentido, levando ao desgaste e ao adoecimento mental.

Ao discutir os reflexos da ideologia gerencialista na organização do trabalho e o adoecimento mental dos trabalhadores, verifica-se que muito ainda há de se fazer nesse percurso. Com a evolução do capitalismo e das suas formas de dominação, reforçadas pela política neoliberal prevalente na atualidade, é preciso engrossar o coro das vozes que orientam os estudos organizacionais críticos e buscam denunciar o número de injustiças explícitas ou mascaradas que envolvem o mundo do trabalho. As reflexões pontuadas neste estudo auxiliam nesse processo, não apenas de desconstruir, mas de apoiar uma nova visão emancipadora.

Referências

- Adhikari, R., & Melia, K. M. (2015). The (mis)management of migrant nurses in the UK: a sociological study. *Journal Nursing Management*, 23(3), 359-67. <https://doi.org/10.1111/jonm.12141>
- Aktouf, O. (1996). *A administração entre a tradição e a renovação*. São Paulo: Atlas.
- Alcadipani, R., & Rosa, A. R. (2010). O pesquisador como o outro: uma leitura pós-colonial do “Borat” Brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 50(4), 371-382.
- Althusser, L. (1985). *Aparelhos ideológicos de Estado*. Rio de Janeiro: Graal.
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Andersen, M. F., Nielsen, K., & Brinkmann, S. (2014). How do workers with common mental disorders experience a multidisciplinary return-to-work intervention? A qualitative study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(4), 709-724.

- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407-427. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Baasch, D., Trevisan, R. L., & Cruz, R. M. (2017). Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(5), 1641-1650.
- Barros, A. C. J., & Ribeiro, M. A. (2014). A empresa-mãe protetora (re)vela uma dimensão perversa. *Boletim de Psicologia*, 63(139), 129-145.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bendassolli, P. F. (2007). O mal-estar na sociedade de gestão. In V. Gaulejac, *Gestão como doença social* (pp. 7-22). Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Braz, M. V. (2018). A reificação das emoções e a negação do sofrimento no trabalho contemporâneo. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(209), 1-11.
- Chanlat, J. F. (1996). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (vol. 3). São Paulo: Atlas.
- DATAPREV (2015). *Anuário estatístico da previdência social*. Brasília: Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2008). Alienação e clínica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (255-286). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Enriquez, E. (1990). *Da horda ao estado: psicanálise do vínculo social*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Enriquez, E. (2014). O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 163-176.
- Fairclough, N. (1989). *Language and power*. London: Longman.
- Faria, J. H. (2004). *Economia política do poder: as práticas do controle nas organizações*. Curitiba: Juruá.
- Faria, J. H. (Org.). (2007). *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H. (2009a). Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(3), 509-515.
- Faria, J. H. (2009b). Consciência crítica com ciência idealista: paradoxos da redução sociológica na fenomenologia de Guerreiro Ramos. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(3), 420-446.
- Faria, J. H., & Meneghetti, F. K. (2007a). Discursos organizacionais. In J. H. Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 119-141), São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H., & Meneghetti, F. K. (2007b). O sequestro da subjetividade. In J. H. Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 45-67). São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H. (2019). Realidade e seu conceito: comentários sobre a crítica ao “sequestro da subjetividade”. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, 25(1), 269-282. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.239.90276>
- Ministério da Fazenda (2017). *Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtorno mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília: Secretaria de Previdência. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
- França, A., Mendes, A. M., & Siqueira, M. V. S. (2011). Discurso organizacional e instrumentalização do prazer no trabalho. In *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. Curitiba.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248.
- Freitas, M. E. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, 40(2), 6-15.
- Freitas, M. E. (2006). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* (5ª ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social*. Aparecida, SP: Ideias e Letras.

- Gaulejac, V. (2014). *A neurose de classe*. São Paulo: Via Lettera.
- Gurgel, C. (2015). O papel da ideologia nas teorias organizacionais. In V. Padilha (Org.), *Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Hall, S. (2003). *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: UFMG.
- Koopmans, P. C., Bültmann, U., Roelen, C. A. M., Hoedeman, R., van der Klink, J. J. L., & Groothoff, J. W. (2011). Recurrence of sickness absence due to common mental disorders. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(2), 193-201. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0540-4>
- La Boétie, E. (2006). *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Martin Claret. (Originalmente publicado em 1576)
- Lhuilier, D. (2009). Travail, management et santé psychique. *Connexions*, 91(1), 85-101. <https://www.cairn.info/revue-connexions-2009-1.htm>
- Lhuilier, D. (2010). L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail. *Sciences Sociales et Santé*, 28(2), 31-63. <https://www.cairn.info/revue-connexions-2009-1-page-85.htm>
- Linhares, A. R. P. (2014). Um diálogo entre a modernidade líquida, o gerencialismo e a teoria do reconhecimento no mundo do trabalho. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 8(21), 715-734.
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In Antunes, R. (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (pp. 45-55). São Paulo: Boitempo.
- Matheus, T. C., & Bresler, R. (2002). Organização, este obscuro objeto do desejo? Caminhos da sexualidade na organizações. *Organização & Sociedade*, 9(25), 163-174.
- Mendes, A. M. B. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Neves, R. da F. (2016). *Experiência e significado no retorno ao trabalho para trabalhadores com transtorno mental*. Tese de Doutorado, Instituto Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Silveira, C. da S. (2010). O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. *Revista de Ciências da Administração*, 12(28), 171-197. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2010v12n28p171>
- Paes de Paula, A. P., & Gontijo, F. C. (2013). Epistemologia habermasiana, pesquisa-ação e socioanálise: uma proposta para os estudos organizacionais. *Anais do III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração*. Florianópolis.
- Paes de Paula, A. P. (2015). Estudos organizacionais críticos e pensadores nacionais. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(3), 410-413. <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n3/1679-3951-cebape-13-03-00410.pdf>
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1993). *O Poder das Organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. São Paulo: Atlas.
- Pereira, L. (2011). O trabalho em causa na “epidemia depressiva”. *Tempo Social*, 23(1), 67-95. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000104>
- Pina, J. A., & Stotz, E. N. (2014). Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(130), 150-160. <https://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000074913>
- Salimon, M. I., & Siqueira, M. V. S. (2013). Ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador no terceiro setor. *Revista de Administração*, 48(4), 643-657. <https://dx.doi.org/10.5700/rausp1111>
- Santana, L. L., Sarquis, L. M. M., Brey, C., Miranda, F. M. D., & Felli, V. E. A. (2016). Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 37(1), e53485.
- Santos, G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Saúde mental do trabalha(dor) na educação: um relato de experiência a partir da clínica psicodinâmica do trabalho. *Trabalho (En)Cena*, 3(2), 144-156.
- Šantrić-Miličević, M., Rosić, N., Babić, U., Šupić-Terzić, Z., Janković, J., Todorović, J., & Trajković, G. (2017). An approach to determine the prevalence of poor mental health among urban and rural population in Serbia using propensity score matching. *Central European Journal of Public Health*, 25(2), 106-112.
- Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Sennett, R. (2012). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

- Silva-Junior, J. S. (2016). *Retorno ao trabalho após afastamento de longa duração por transtornos mentais: um estudo longitudinal com trabalhadores do mercado formal*. Tese de Doutorado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Simpson, G. W., Byrne, P., Gabbay, M. B., & Rannard, A. (2015). Understanding illness experiences of employees with common mental health disorders. *Occupational Medicine*, 65(5), 367-372. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv047>
- Siqueira, M. V. S. (2009). *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. Curitiba: Juruá.
- Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2009). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*, 60(3), 241-250.
- Siqueira, M. V. S., Dias, C. A., & Medeiros, B. N. (2019). Solidão e trabalho na contemporaneidade: as múltiplas perspectivas de análise. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190058>
- Toniolo, A. C. (2014). *Retorno ao trabalho e transtornos mentais e do comportamento: um estudo com servidores públicos municipais*. Dissertação de Mestrado, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Traesel, E. S., & Merlo, A. R. C. (2014). “Somos sobreviventes” vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 224-238.
- Tragtenberg, M. (2006). *Burocracia e ideologia*. São Paulo: UNESP.
- Wood Jr., T. (1999). *Gurus, curandeiros e modismos gerenciais*. São Paulo: Atlas.
- World Health Organization. (2002). *Mental health: new understanding, new hope* (The world health report, 1ª ed.). Lisboa: Climepsi. http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf
- Wynne, R., Broeck, V., Vandenbroek, K., Leka, S., Jain, A., Houtman, I., McDaid, D., & Park, A. (2014). *Promoting mental health in the workplace: guidance to implementing a comprehensive approach*. European Commission.
- Yin, H., Xu, G., Tian, H., Yang, G., Wardenaar, K. J., & Schoevers, R. A. (2018). The prevalence, age-of-onset and the correlates of DSM-IV psychiatric disorders in the Tianjin Mental Health Survey (TJMHS). *Psychological Medicine*, 48(3), 473-487. <https://doi.org/10.1017/S0033291717001878>

Endereço para correspondência

clédinaldodias@yahoo.com.br, marc-vs@uol.com.br,
andreiap18@gmail.com, keverbruno@hotmail.com

Recebido em: 14/09/2019
Revisado em: 30/04/2020
Aprovado em: 12/05/2020