



**O AMBIENTE DO CUIDAR E O CLIMA ORGANIZACIONAL EM INSTITUIÇÃO DE
LONGA PERMANÊNCIA PARA PESSOAS IDOSAS EM CUIABÁ-MT**

Sônia Regina Romancini
Discente do Curso de Psicologia do UNIVAG - Campus Cuiabá
soniaromancini2@gmail.com

Thomaz Ademar Nascimento Ribeiro
Docente do Centro Universitário de Várzea Grande - Univag
thomaz@univag.edu.br

RESUMO

Este resumo expandido tem como objetivo destacar a experiência de uma das formas de atuação da(o) psicóloga(o) na comunidade, a partir dos resultados obtidos na intervenção do Estágio Supervisionado Básico: Intervenção no Cotidiano II, no contexto da Proteção Social Especial, em Instituição de Longa Permanência para Pessoas Idosas – ILPI, localizada na cidade de Cuiabá-MT. Apresenta-se um relato de experiência das observações realizadas no tocante ao clima organizacional, com destaque para a relação entre a Psicologia Organizacional do Trabalho e a Unidade de Acolhimento de Alta Complexidade, tendo como foco principal o trabalho dos cuidadores e técnicos em enfermagem que atuam junto às pessoas idosas. No período da realização do estágio, segundo semestre do ano de 2023, a instituição abrigava 79 pessoas, com idades entre 63 e 112 anos. Para desenvolver os trabalhos administrativos, da área de assistência social, psicologia, cuidadores, cozinheiros, pessoal do almoxarifado, serviços gerais, entre outros, contava com 69 empregados. A limpeza era realizada por uma empresa terceirizada. Havia 22 cuidadores trabalhando no período diurno e seis no período noturno. No tocante aos técnicos em enfermagem, seis trabalhavam no período diurno e quatro no período noturno. A Lei nº 10.741/2003, inicialmente denominada “Estatuto do Idoso” garante às pessoas idosas o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (Brasil, 2022). O Projeto de Lei nº 3.646, de 2019, alterou a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 - Estatuto do Idoso, para substituir, em toda a Lei, as expressões “idoso” e “idosos” pelas expressões “pessoa idosa” e “pessoas idosas”, respectivamente. O nome Estatuto do Idoso foi alterado para Estatuto da Pessoa Idosa (Brasil, 2022). Segundo Silva (2016), a ocupação formal de cuidador de idosos integra a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO sob o código 5162-10 (Cuidador de



pessoas idosas e dependentes e Cuidador de idosos institucional). A atividade é reconhecida segundo o Ministério do Trabalho e Emprego como ocupação e dá ao cuidador os mesmos direitos trabalhistas de um empregado doméstico, por prestar serviços contínuos em atividades não lucrativas à pessoa ou à família no âmbito residencial. De acordo com Silva (2016), a dinâmica do cuidar de idosos é uma atividade complexa devido aos fatores relacionados ao cuidador, ao idoso e ao ambiente em que estão inseridos como recursos financeiros, relações familiares, grau de dependência dos idosos, escolaridade, capacitação, entre outros. Gratão et al. (2013, apud Silva, 2016) apontam que tais fatores devem ser avaliados diferenciadamente, pois se trata de uma profissão de difícil execução e por vezes insalubre, que tem como objetivo manter os idosos independentes o maior tempo possível, sem gerar estresse e adoecimento para ambos, cuidador e idosos. Em relação ao estresse dos cuidadores, Silva (2016) salienta que os fatores são advindos do indivíduo como idade, gênero feminino, estado civil, religião/religiosidade, anos de estudos, competência técnica, doenças prévias/comorbidades, dificuldade de relacionamento interpessoal, excessivas exigências, situação familiar, condições financeiras e grau de satisfação com a profissão. Os fatores relacionados ao estresse da pessoa idosa são aqueles que aumentam ou não a carga física e psíquica do cuidador, como grau de dependência, que quanto maior o grau, maior a carga de trabalho; grau de consciência e cognição, que quanto menor, maior a carga; nível econômico; escolaridade; gratidão para com o cuidador; capacidade de relacionamento; amigos; isolamento social; doenças incapacitantes (Silva, 2016). Os problemas de saúde que mais acometem os cuidadores são: depressão, distúrbios do sono, ansiedade, dor lombar, hipertensão arterial, diabetes, aumento de colesterol, diminuição de concentração e atenção, baixa autoestima e autoconfiança. Além desses problemas, há cuidadores com ideias de culpa e inutilidade, visões desoladas e pessimistas do futuro, distúrbios na alimentação, com obesidade ou magreza, neurastenia, transtornos neuróticos, podendo chegar à síndrome de Burnout (Silva, 2016). Nessa perspectiva, entende-se que a gestão eficiente é possível quando a organização/empresa possui capacidade de análise e interpretação de seu ambiente de atuação, que possibilita identificar padrões de comportamento e detectar as respostas dos indivíduos, grupos e da organização tendo em vista ações gerenciais e as transformações do ambiente organizacional (Puente-Palacios; Peixoto, 2015). O clima organizacional constitui relevante conceito para a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização. Nesse sentido, face às mudanças provocadas pelo mundo globalizado, as empresas têm dado atenção à dinâmica da vida organizacional, procurando conhecer como trabalhadores expostos a estímulos provenientes da organização e do ambiente de trabalho denotam percepções similares e dão significados semelhantes aos pontos



significativos da vida organizacional (Martins, 2008). Ou seja, as percepções formam a base do clima organizacional (Schneider e Reichers, 1983, apud Martins, 2008). Para a prática do estágio na ILPI, adotou-se uma abordagem qualitativa, que segundo Minayo (2016), trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos. Com o objetivo de conhecer o nível de satisfação, as perspectivas, bem como os níveis de estresse dos trabalhadores, por meio de um roteiro com questões abertas. Optou-se pela entrevista aos trabalhadores do período diurno, com a realização de 12 entrevistas, sendo oito com cuidadores e quatro com técnicos em enfermagem. As entrevistas ocorreram nos meses de outubro e novembro de 2023, realizadas individualmente e de forma oral, propiciando o diálogo entre entrevistadora e trabalhador. Os trabalhadores que aceitaram participar da pesquisa assinaram o termo de anuência prévia. Os dados das entrevistas foram analisados de forma qualitativa, conforme a metodologia proposta. No tocante à faixa etária dos entrevistados, apenas um declarou ter 27 anos, os demais apresentam idades entre 35 e 48 anos. Em referência ao tempo em que atuam na ILPI, seis entrevistados trabalhavam há menos de um ano, cinco trabalham entre um e três anos e um trabalha há 13 anos. Quanto à escolaridade, o ensino médio completo é predominante, com nove entrevistados, seguido pelo superior incompleto com dois entrevistados e superior completo com um entrevistado. Entre os entrevistados, sete não estão fazendo algum curso no momento. Dos cinco que realizam cursos, destaca-se um cursando enfermagem, um cursando fonoaudiologia, dois fazendo o curso técnico em enfermagem e um fazendo o curso de aperfeiçoamento em logística. Acerca dos objetivos da instituição, os entrevistados expressaram ter conhecimentos sobre o tema. Acerca de como consideram a remuneração em relação ao trabalho que executam, a maioria, oito entrevistados disseram que a consideram baixa, quatro afirmaram que é uma boa remuneração. Em relação ao questionamento sobre a organização da ILPI aos materiais necessários para a execução da atividade, cinco responderam que é ótima e sete afirmaram que é boa. No que diz respeito às relações com os colegas de trabalho, sete entrevistados disseram que é ótima; cinco afirmaram que é boa. Apontam que há cooperação no trabalho. No que concerne aos fatores de satisfação na rotina de trabalho, os entrevistados enaltecem a convivência com as pessoas idosas. No tocante aos fatores de insatisfação no trabalho, os entrevistados salientam os conflitos surgidos na convivência do trabalho, com intrigas e fofocas. Outros fatores citados como motivos de insatisfação estão relacionados ao salário, ao comportamento de algumas pessoas acolhidas, à falta dos colegas no trabalho e à falta de motivação. Em relação aos fatores estressantes na equipe de trabalho, dois entrevistados afirmam não sentir estresse. Os demais entrevistados ressaltam como fatores estressantes os conflitos e discussões entre os cuidadores, as conversas paralelas, o trabalho



sob pressão, a desunião entre colegas, as características de algumas pessoas idosas que se apresentam agressivas e a falta de comunicação. A análise das entrevistas evidenciam que de modo geral os trabalhadores gostam do ambiente de trabalho e desenvolvem sentimentos de afetos em relação às pessoas acolhidas. Consideram a possibilidade de crescimento profissional e realizam estudos para atingir esses objetivos. Embora a questão salarial tenha sido apontada como algo que poderia ser melhor, os fatores relacionados ao convívio tornam-se mais expressivos. O desenvolvimento do Estágio Supervisionado Básico: Intervenção no Cotidiano II, com o foco na Psicologia Organizacional do Trabalho, permitiu o conhecimento das atividades dos trabalhadores em importante Serviço Socioassistencial, organizado pelo Sistema Único da Assistência Social (SUAS): Proteção Social Especial de Alta Complexidade - Serviço de Acolhimento Institucional, na modalidade abrigo institucional. Salienta-se que o bom êxito nas atividades do estágio deveu-se a dois fatores imprescindíveis, a orientação no âmbito do curso de Psicologia do Univag e o apoio da supervisora de estágio na ILPI. Tanto o professor orientador, quanto a supervisora do estágio compartilharam conhecimentos e experiências na área da Psicologia Organizacional do Trabalho.

Palavras-chave: Instituição de Longa Permanência; Trabalhadores; Psicologia Organizacional do Trabalho; Estágio Supervisionado.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Casa Civil. **Estatuto da Pessoa Idosa assegura direitos às pessoas com 60 anos ou mais.** Brasília: 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/estatuto-da-pessoa-idosa-assegura-direitos-as-pessoas-com-60-anos-ou-mais> Acesso em: 10 mai. 2025.

MARTINS, M. C. F. Clima organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. **Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Grupo A, 2008, p. 29-40.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 2016. (Série Manuais Acadêmicos)

PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. O uso de ferramentas de diagnóstico de gestão. In: _____. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho.** Porto Alegre: Grupo A, 2015, p. 11-20.

SILVA, Paula Cristina Moreira Couras da. **Fatores de estresse ocupacional em cuidador de idosos.** 2016. 57 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Saúde, Universidade Federal de Roraima. Boa Vista, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/roman/Downloads/FATORES%20DE%20ESTRESSE%20OCUPACIONAL%20EM%20CUIDADOR%20DE%20IDOSOS.pdf> Acesso em: 13 out. 2023.