

Psicólogas(os) no SUAS: explorando a estrutura relacional dos múltiplos comprometimentos no trabalho

Psychologists in the Brazilian Unified Social Assistance System (SUAS): Exploring the relational structure of multiple commitments at work

Psicólogas(os) en el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS): explorando la estructura relacional de los múltiples compromisos en el trabajo

Estudo empírico

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos¹

<https://orcid.org/0000-0002-1322-5749>

E-mail: antoniovirgiliobastos@gmail.com

Luana Peixoto¹

<https://orcid.org/0000-0001-9332-5098>

E-mail: peixoto.l@gmail.com

¹ Universidade Federal da Bahia (UFBA),
Salvador, Bahia (BA), Brasil

Editora Associada Responsável:

Mary Sandra Carlotto

<https://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

Como citar:

Bastos, A. V. B., & Peixoto, L. (2026). Psicólogas(os) no SUAS: explorando a estrutura relacional dos múltiplos comprometimentos no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 26, e27186

<https://doi.org/10.5935/rpot/e27186>

Resumo: O estudo analisou os múltiplos vínculos de comprometimento de 239 psicólogas(os) atuantes no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), considerando sete focos: chefia, equipe, tarefas, instituição, público atendido, Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e profissão. Trata-se de um levantamento on-line, transversal, cujos dados foram analisados por meio de correlações de Pearson e análise de redes, incluindo métricas de centralidade. O comprometimento foi concebido como vínculo psicológico positivo, caracterizado por afeto, identificação e disposição para contribuir. A amostra foi predominantemente feminina, jovem e altamente qualificada, inserida em condições de trabalho marcadas por vínculos precários e limitado suporte institucional. Observaram-se elevados níveis de comprometimento, sobretudo com a profissão e o público atendido. Na análise de redes, a profissão apresentou a maior centralidade estrutural, enquanto chefia, instituição e PNAS ocuparam posições mais periféricas. Os achados indicam que, nesse contexto, o sistema de comprometimentos se organiza principalmente em torno da profissão e das relações estabelecidas com o público atendido.

Palavras-chave: múltiplos comprometimentos, sistema de comprometimentos, psicólogos, sistema único de assistência social, condições de trabalho, identidade profissional.

Abstract: The study analyzed multiple commitment bonds among 239 psychologists working in Brazil's Unified Social Assistance System (SUAS), considering seven foci: supervisor, team, tasks, organization, service users, National Social Assistance Policy (PNAS), and profession. This cross-sectional online survey analyzed data using Pearson correlations and network analysis, including centrality metrics. Commitment was conceptualized as a positive psychological bond characterized by affect, identification, and willingness to contribute. The sample was predominantly female, young, and highly qualified, working under conditions characterized by precarious employment arrangements and limited institutional support. High levels of commitment were observed, particularly toward the profession and service users. In the network analysis, profession showed the highest structural centrality, whereas supervisor, organization, and PNAS occupied more peripheral positions. The findings indicate that, in this context, the commitment system is organized primarily around the profession and relationships with service users.

Keywords: multiple commitments, commitment system, psychologists, unified social assistance system, working conditions, professional identity.

Resumen: El estudio analizó los múltiples vínculos de compromiso de 239 psicólogas(os) que trabajan en el Sistema Único de Asistencia Social (SUAS), considerando siete focos: jefatura, equipo, tareas, institución, personas usuarias, Política Nacional de Asistencia Social (PNAS) y profesión. Se realizó un estudio transversal mediante una encuesta en línea, cuyos datos fueron analizados mediante correlaciones de Pearson y análisis de redes, incluidas métricas de centralidad. El compromiso fue concebido como un vínculo psicológico positivo caracterizado por afecto, identificación y disposición para contribuir. La muestra fue predominantemente femenina, joven y altamente cualificada, inserta en condiciones laborales caracterizadas por vínculos laborales precarios y limitado apoyo institucional. Se observaron elevados niveles de compromiso, especialmente con la profesión y las personas usuarias. En el análisis de redes, la profesión presentó la mayor centralidad estructural, mientras que la jefatura, la institución y la PNAS ocuparon posiciones más periféricas. Los hallazgos indican que, en este contexto, el sistema de compromisos se organiza principalmente en torno a la profesión y a las relaciones establecidas con las personas usuarias.

Palabras clave: compromisos múltiples, sistema de compromiso, psicólogos, sistema único de asistencia social, condiciones de trabajo, identidad profesional.

Introdução

O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) consolidou-se como a principal política pública brasileira de proteção social não contributiva, ampliando significativamente a inserção de psicólogas(os) em serviços voltados ao enfrentamento das vulnerabilidades sociais (Andrade & Silva, 2025; Cordeiro & Curado, 2017; Macedo et al., 2022). A atuação nesse contexto caracteriza-se pela complexidade das demandas atendidas e pela necessidade de articular conhecimentos técnicos, compromisso ético-político e trabalho interdisciplinar em cenários marcados por elevada demanda social, restrições institucionais e desafios persistentes à consolidação das práticas profissionais no SUAS (Andrade & Silva, 2025; Hüning & Oliveira, 2022; Macedo et al., 2022). Ao mesmo tempo, estudos apontam que as(os) profissionais do SUAS convivem com vínculos empregatícios precários, alta rotatividade, baixos salários e limitado suporte institucional, condições que afetam tanto a qualidade da atuação quanto a permanência na política pública (Barreto, 2011; Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2025; Cordeiro & Sato, 2017; Macedo et al., 2022).

Nesse cenário, compreender os vínculos que as(os) psicólogas(os) estabelecem com seu trabalho constitui uma questão relevante para explicar seu engajamento profissional e a sustentabilidade das práticas desenvolvidas, uma vez que diferentes focos de comprometimento influenciam a forma como os trabalhadores interpretam sua atuação, investem esforços e permanecem vinculados ao trabalho (Becker, 1992; Klein et al., 2022). Entre os construtos utilizados para compreender a relação entre trabalhadores e trabalho, destaca-se o comprometimento, entendido como um vínculo psicológico positivo caracterizado por identificação, afeto e disposição para investir esforços em favor de um determinado foco (Bastos, 1994; Klein et al., 2012). Tradicionalmente, os estudos concentraram-se no comprometimento organizacional (Meyer & Allen, 1991; Mowday et al., 1979). Entretanto, as transformações nas relações de trabalho evidenciaram que os trabalhadores desenvolvem simultaneamente vínculos com diferentes aspectos de sua experiência laboral, como a organização, a profissão, a equipe, a chefia, as tarefas e os usuários dos serviços.

Essa perspectiva ampliou a compreensão do comprometimento para além de um único foco, reconhecendo a coexistência e a interdependência de múltiplos vínculos no contexto do trabalho (Bastos, 1994; Becker, 1992; Klein et al., 2022; Van Rossenberg et al., 2023). Essa perspectiva multifocal ampliou significativamente a compreensão do comprometimento ao reconhecer que diferentes focos podem coexistir, reforçar-se mutuamente ou entrar em tensão. Mais recentemente, a *Commitment System Theory* propôs que esses vínculos sejam compreendidos como sistemas interdependentes, nos quais a posição ocupada por cada foco influencia o funcionamento do conjunto (Klein et al., 2022). Nessa abordagem, não basta conhecer o nível de comprometimento com cada foco isoladamente; torna-se necessário compreender como esses vínculos se organizam, quais ocupam posições centrais e como determinadas configurações favorecem ou dificultam resultados relevantes, como desempenho, permanência, bem-estar e continuidade do trabalho (Morin et al., 2015; Van Rossenberg et al., 2023). Estudos mais recentes têm reforçado essa perspectiva sistêmica: revisões sistemáticas indicam que os efeitos de múltiplos alvos de comprometimento sobre a rotatividade dependem de como esses vínculos se combinam (Kellerer & Süß, 2026), e investigações longitudinais baseadas em perfis mostram que a configuração dos comprometimentos com múltiplos alvos é dinâmica e associada a desempenho e bem-estar ao longo do tempo (Morin et al., 2025).

Embora essa perspectiva represente um avanço importante na literatura sobre comprometimento, sua aplicação ao contexto das políticas públicas ainda é incipiente. Essa lacuna contrasta com o crescimento recente da produção nacional sobre a atuação da Psicologia no SUAS, que tem aprofundado discussões sobre formação, práticas profissionais, gestão do trabalho e desafios contemporâneos da política de assistência social (Andrade & Silva, 2025).

No cenário brasileiro, essa lacuna metodológica começou a ser enfrentada por Linhares et al. (2024), que testaram a viabilidade da análise de redes como estratégia para o estudo dos sistemas de comprometimento, comparando-a a métodos tradicionais como a correlação e a análise de cluster em uma amostra de profissionais do setor público. Os autores demonstraram que a análise de redes permite captar a estrutura relacional entre focos de comprometimento de forma mais completa do que esses métodos tradicionais, ao possibilitar a identificação dos focos estruturalmente mais centrais em um sistema de vínculos. O presente estudo dá continuidade a essa agenda metodológica, aplicando a análise de redes não à demonstração de sua viabilidade genérica, mas à investigação empírica de uma categoria profissional específica — as(os) psicólogas(os) do SUAS —, cujos múltiplos comprometimentos ainda não haviam sido examinados sob essa perspectiva.

No contexto do SUAS, essa lacuna torna-se particularmente relevante porque a atuação das(os) psicólogas(os) envolve múltiplos referenciais de vinculação. Além da organização empregadora, esses profissionais estabelecem relações cotidianas com equipes interdisciplinares, chefias, tarefas, usuários dos serviços, diretrizes da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e com a própria profissão, cuja identidade tem sido continuamente ressignificada pela inserção nas políticas públicas e pelos desafios contemporâneos da assistência social (Andrade & Silva, 2025; Hüning & Oliveira, 2022; Macedo et al., 2022). Esses diferentes elementos podem constituir focos

específicos de comprometimento, cuja configuração influencia a forma como os trabalhadores atribuem sentido ao trabalho, investem esforços, permanecem vinculados à atividade profissional e sustentam suas práticas ao longo do tempo (Klein et al., 2022; Van Rossenberg et al., 2023).

A relevância dessa discussão é reforçada pelas características do trabalho no SUAS. A literatura evidencia que a precarização dos vínculos laborais, a insuficiência de recursos institucionais, as limitações da formação para atuação na assistência social e a elevada complexidade das demandas atendidas produzem tensões permanentes entre o compromisso ético-político com a população usuária e as condições concretas de realização do trabalho (Cordeiro & Curado, 2017; Hüning & Oliveira, 2022; Macedo et al., 2022).

Nesse contexto, é plausível supor que os vínculos estabelecidos com a profissão, o público atendido e a própria política pública apresentem dinâmica distinta daquela observada em relação à instituição empregadora ou à chefia, configurando um sistema de comprometimentos potencialmente assimétrico (Klein et al., 2022; Van Rossenberg et al., 2023).

Apesar da relevância dessa temática para compreender o trabalho das(os) psicólogas(os) no SUAS, são escassos os estudos que investigam simultaneamente os múltiplos focos de comprometimento nesse contexto e, sobretudo, que examinem esses vínculos sob uma perspectiva sistêmica (Hüning & Oliveira, 2022; Macedo et al., 2022). Embora a literatura sobre comprometimento tenha evoluído da análise de focos isolados para abordagens multifocais, a maior parte das investigações ainda privilegia um único alvo de comprometimento ou analisa diferentes focos de forma independente, oferecendo compreensão limitada sobre como esses vínculos se organizam e interagem em contextos profissionais complexos (Klein et al., 2022; Van Rossenberg et al., 2023).

Diante dessa lacuna, este estudo teve como objetivo analisar a intensidade e a configuração sistêmica dos vínculos de comprometimento de psicólogas(os) que atuam no Sistema Único de Assistência Social. Considerando a limitada produção empírica sobre os focos de comprometimento mais relevantes nesse contexto, realizou-se previamente uma etapa qualitativa exploratória destinada a identificar os principais focos de comprometimento percebidos por esses profissionais, cujos resultados subsidiaram a investigação quantitativa apresentada neste artigo.

Especificamente, buscou-se: (a) caracterizar o perfil sociodemográfico, formativo e ocupacional das(os) participantes; (b) descrever os níveis de comprometimento em relação a sete focos do trabalho — chefia, equipe, tarefas, instituição, público atendido, Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e profissão; e (c) examinar como esses focos se articulam entre si por meio de métricas de centralidade de rede. Ao adotar essa abordagem, pretende-se ampliar a compreensão sobre a estrutura dos múltiplos comprometimentos no contexto da assistência social e oferecer subsídios para o fortalecimento da gestão do trabalho e das políticas de valorização das(os) profissionais do SUAS.

Método

Delineamento do estudo

Trata-se de um estudo quantitativo, de delineamento descritivo e correlacional, realizado por meio de levantamento (*survey*) on-line.

Participantes

Participaram 239 psicólogas(os) em exercício na rede socioassistencial — CRAS, CREAS, unidades de acolhimento, serviços de média e alta complexidade e setores de gestão —, selecionadas(os) por conveniência. A amostra é predominantemente feminina (74,5%), jovem (média de 35,2 anos; $DP = 8,6$) e com tempo médio de formação de 7,6 anos. O tempo médio de atuação no SUAS foi de 5,5 anos (moda = 1), com 62,8% da amostra atuando há menos de cinco anos — dado relevante para a compreensão do fenômeno de saída precoce discutido nos resultados. Em relação à formação, 76,3% possuem pós-graduação (*lato ou stricto sensu*) e 75,7% buscaram formação específica sobre o SUAS fora da academia. Em relação à inserção institucional, a amostra distribui-se principalmente entre CRAS (45,2%) e CREAS (31,8%), com 23% em outros serviços (acolhimento, medidas socioeducativas, rua e setores de gestão); 73,6% atuam em equipes técnicas e 26,4% em funções de gestão municipal ou de equipamento.

Quanto ao tipo de contratação, apenas 31,8% possuem vínculo concursado ou estatutário, enquanto 42,7% atuam sob contratos temporários, sem vínculo formal ou em regime voluntário — dado que situa a amostra em um contexto de marcada precarização das relações de trabalho no campo da assistência social. Em conjunto, esses dados caracterizam uma categoria formada majoritariamente por profissionais jovens, situados em sua primeira década de exercício, muitos deles iniciando sua trajetória profissional no próprio SUAS.

Instrumentos

Utilizou-se um questionário eletrônico composto por quatro blocos. O primeiro reuniu informações sociodemográficas, incluindo sexo e idade. O segundo contemplou aspectos da formação acadêmica, como tempo de formação, realização de pós-graduação e formação específica para atuação no SUAS. O terceiro investigou características ocupacionais, incluindo tempo de atuação no

SUAS, equipamento ou serviço de inserção (CRAS, CREAS e outros serviços da rede socioassistencial), função exercida (equipe técnica ou gestão) e tipo de vínculo de trabalho. O quarto bloco avaliou o comprometimento com múltiplos focos do trabalho.

Klein Unidimensional Target-Free Measure (KUT; Klein et al., 2012). A medida foi utilizada como referência conceitual para o desenvolvimento de uma medida específica de comprometimento com múltiplos focos no contexto do SUAS. Na concepção de Klein et al. (2012), o comprometimento é entendido como um vínculo psicológico volitivo que reflete dedicação e responsabilidade em relação a determinado alvo. Considerando as especificidades do contexto investigado, foram avaliados sete focos identificados na etapa qualitativa do estudo: profissão, público atendido, equipe, tarefas, chefia, instituição e Política Nacional de Assistência Social (PNAS). Para cada foco, foram elaborados três indicadores referentes a afeto, identificação e disposição para contribuir, respondidos em uma escala de 0 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O escore de comprometimento com cada foco foi calculado pela média dos três indicadores, de modo que valores mais elevados indicam maior comprometimento com o respectivo foco.

A medida utilizada não corresponde a uma adaptação da KUT, mas a uma medida exploratória desenvolvida especificamente para este estudo a partir da concepção de comprometimento proposta por Klein et al. (2012). Essa opção decorreu da ausência, na literatura consultada, de instrumentos multifocais validados para o contexto brasileiro das políticas públicas de assistência social que contemplassem alvos específicos desse campo de atuação, como o público atendido e a PNAS. As correlações item-resto dos três indicadores variaram entre 0,58 e 0,86 nos sete focos. Os coeficientes alfa de Cronbach foram de 0,82 para equipe, 0,88 para instituição e 0,80 para público atendido. Nos focos profissão e PNAS, observou-se efeito teto, com médias próximas ao limite superior da escala e reduzida variabilidade dos escores, condição que limita a interpretação do coeficiente alfa.

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

A coleta de dados ocorreu exclusivamente on-line, por meio da divulgação do questionário em redes profissionais, grupos de psicólogas(os) do SUAS e contatos com coordenações municipais. Como critérios de inclusão, considerou-se atuar como psicóloga(o) no SUAS e concordar eletronicamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Por se tratar de amostragem em bola de neve com divulgação aberta em redes sociais e grupos profissionais — sem população-alvo enumerável ou moldura amostral fechada —, não é possível calcular uma taxa de resposta ou de perda de participantes no sentido empregado em levantamentos com amostra probabilística ou painel fechado, limitação amplamente reconhecida na literatura metodológica sobre esse tipo de estratégia de recrutamento (Baltar & Brunet, 2012; Heckathorn, 2011).

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição responsável, em conformidade com os princípios éticos que regem pesquisas envolvendo seres humanos e com as diretrizes da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. A participação foi voluntária e condicionada à concordância eletrônica com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponibilizado antes do acesso ao questionário.

Foram assegurados o anonimato e a confidencialidade das informações, sendo coletados apenas os dados necessários aos objetivos da pesquisa. As(os) participantes foram informadas(os) sobre os objetivos do estudo, os procedimentos de coleta, a ausência de riscos adicionais além daqueles inerentes ao cotidiano, a inexistência de qualquer tipo de remuneração e o direito de desistir da participação a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Procedimentos de análise de dados

As análises foram realizadas em duas etapas. Inicialmente, empregaram-se estatísticas descritivas no IBM SPSS Statistics (versão 21) e no JASP (versão 0.17.3), incluindo frequências, médias, desvios-padrão e correlações de Pearson entre os sete focos de comprometimento. Considerando a finalidade descritiva e exploratória das correlações, não foram realizados testes formais de normalidade como critério para a utilização do coeficiente de Pearson. Essa escolha também se apoia na robustez do tratamento paramétrico de escores derivados de escalas do tipo Likert, especialmente quando utilizados como medidas compostas (Norman, 2010; Tanujaya et al., 2022).

Na segunda etapa, realizou-se uma análise de redes baseada na matriz de correlações. Os coeficientes de Pearson foram convertidos em um grafo não direcionado, no qual os focos de comprometimento foram representados como nós e as correlações como arestas ponderadas. Foram estimadas as métricas de centralidade *betweenness*, *closeness*, *strength* e *expected influence*. Os cálculos foram realizados no JASP, e a representação gráfica foi construída no Gephi (versão 0.10.1). A estabilidade das métricas foi examinada por *bootstrap* não paramétrico (100 reamostragens). A análise de redes teve finalidade descritiva e exploratória, sendo utilizada para representar a estrutura relacional entre os focos de comprometimento, e não para inferência estatística.

A opção pela análise de redes como estratégia complementar às análises descritivas justifica-se por permitir captar a natureza sistêmica dos múltiplos comprometimentos, para além da

comparação de médias entre focos tomados isoladamente. Essa escolha metodológica é consistente com aplicações recentes da análise de redes a sistemas de comprometimento no trabalho (Linhares et al., 2024) e apoia-se nos fundamentos conceituais e nos padrões de estimação e relato desenvolvidos pela literatura metodológica sobre redes psicométricas (Borsboom et al., 2021; Briganti et al., 2024; Burger et al., 2023), ainda que estes últimos tenham sido desenvolvidos majoritariamente para outros domínios da Psicologia.

Resultados

Os resultados são apresentados em dois blocos. O primeiro descreve a intensidade dos vínculos de comprometimento com os sete focos investigados — chefia, equipe, tarefas, instituição, público atendido, PNAS e profissão —, considerando tanto as médias gerais por foco quanto a variação dos três indicadores utilizados na medida: afeto, identificação e disposição para contribuir. O segundo bloco apresenta a análise de redes como estratégia para descrever como os diferentes focos se articulam de forma sistêmica.

Intensidade dos vínculos de comprometimento com os diferentes focos

A análise das médias de comprometimento revela que as(os) participantes apresentam níveis elevados de vinculação com o trabalho no SUAS. A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas dos sete focos de comprometimento investigados.

Tabela 1

Médias e desvios-padrão dos focos de comprometimento das(os) psicólogas(os) atuantes no SUAS

Foco de comprometimento	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Assimetria</i>
Profissão	4,79	0,51	-2,746
Público atendido	4,45	0,70	-0,895
Tarefas	4,29	0,84	-1,114
PNAS	4,21	0,88	-1,250
Equipe	4,18	0,90	-0,975
Instituição	3,84	1,19	-0,763
Chefia	3,75	1,19	-0,588

Nota. *N* válido varia entre 152 e 154 por foco, em função de respostas omissas. Escala de 0 a 5 pontos. *DP* = desvio-padrão.

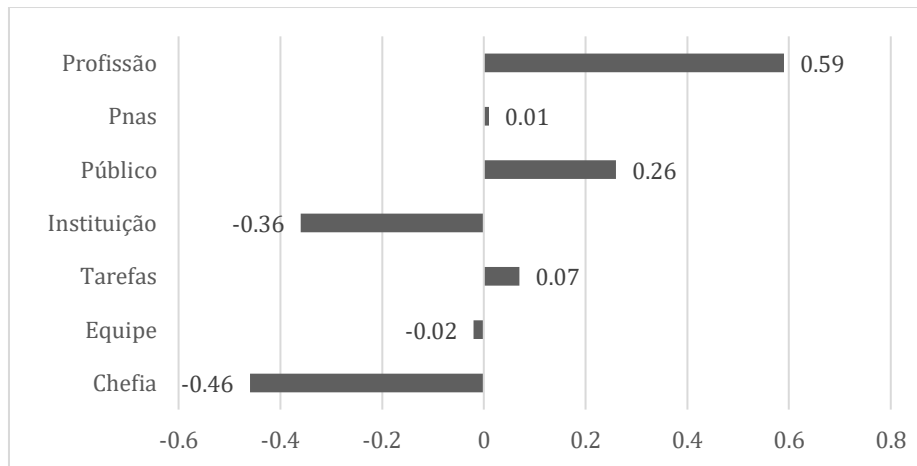
As médias são elevadas em todos os focos — entre 3,75 e 4,79 —, com média geral de 4,2, evidenciando alto engajamento da categoria com múltiplas dimensões do trabalho. A profissão destaca-se como o foco de maior comprometimento ($M = 4,79$; $DP = 0,51$), com a menor dispersão de toda a amostra e assimetria fortemente negativa (-2,746), indicando concentração das respostas no extremo superior da escala — um padrão próximo ao efeito teto que sinaliza o quanto a identidade profissional constitui um vínculo praticamente consensual entre as(os) participantes.

O público atendido ocupa a segunda posição ($M = 4,45$; $DP = 0,696$), seguido de perto por tarefas ($M = 4,29$), PNAS ($M = 4,21$) e equipe ($M = 4,18$) — focos que formam um conjunto intermediário com médias elevadas e dispersão moderada. Instituição ($M = 3,84$; $DP = 1,12$) e chefia ($M = 3,75$; $DP = 1,19$) apresentam as médias mais baixas e os maiores desvios-padrão, indicando não apenas menor intensidade média do vínculo, mas também maior variabilidade entre os participantes — ou seja, esses são os focos em relação aos quais as(os) psicólogas(os) apresentam experiências mais heterogêneas no SUAS.

A comparação das médias por foco mostra que o comprometimento das(os) profissionais se concentra de modo mais intenso nos focos relacionados à identidade profissional, à finalidade social do trabalho e ao contato com a população atendida. Em contraste, os focos mais diretamente vinculados à estrutura organizacional e hierárquica do trabalho apresentam níveis relativamente menores de comprometimento.

Figura 1

Desvios das médias dos focos de comprometimento em relação à média geral de comprometimento

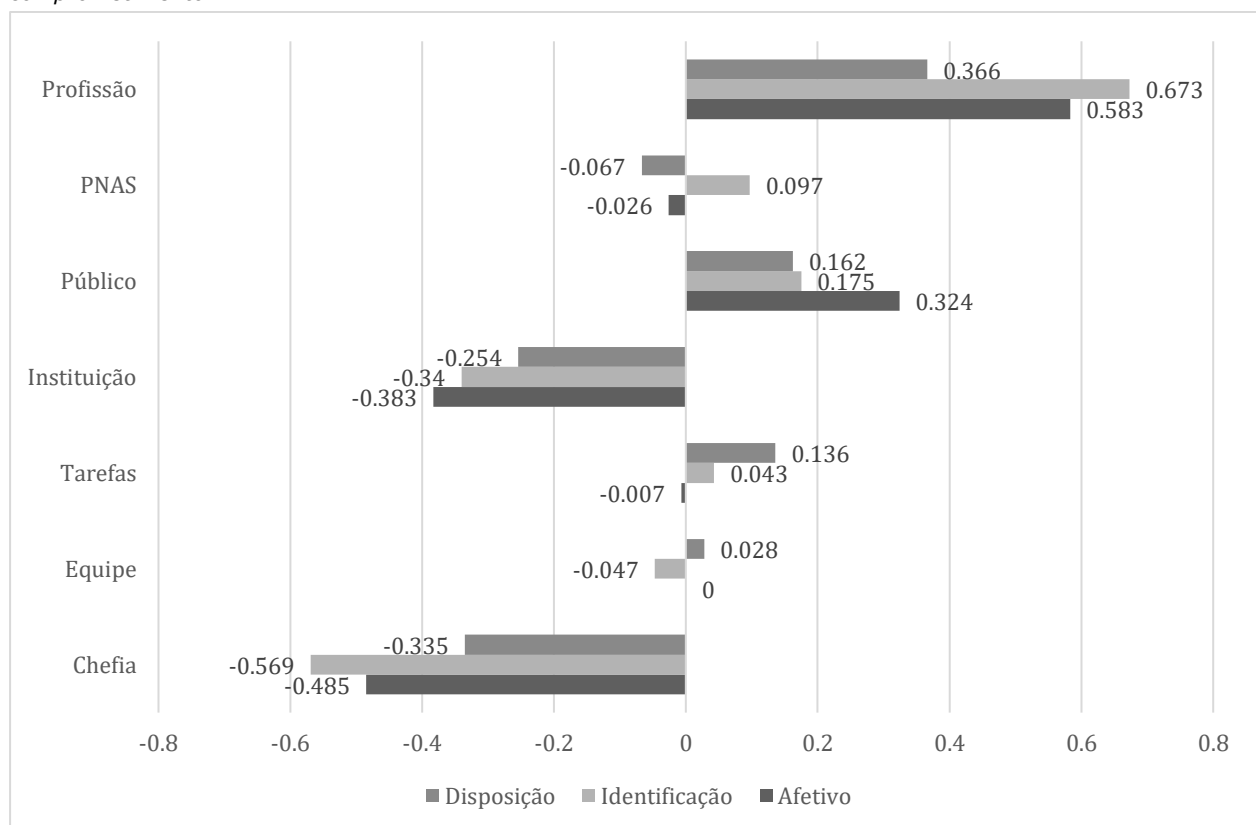


A Figura 1 permite visualizar a variação de cada foco em relação à média geral de comprometimento. A profissão apresenta a maior variação positiva, seguida pelo público atendido. Tarefas e PNAS permanecem próximas da média geral, enquanto chefia e instituição apresentam as maiores variações negativas. A equipe, embora avaliada de modo positivo, também aparece discretamente abaixo da média geral.

A análise dos três indicadores do comprometimento — afeto, identificação e disposição para contribuir — aprofunda a compreensão dessa distribuição. Os resultados mostram que a identificação se destaca especialmente nos focos profissão e PNAS, enquanto o afeto aparece mais intensamente associado ao público atendido. A disposição para contribuir, por sua vez, apresenta maior intensidade no foco tarefas, indicando investimento prático no fazer cotidiano.

Figura 2

Variação dos indicadores de afeto, identificação e disposição para contribuir em relação à média de cada foco de comprometimento



A Figura 2 evidencia que os diferentes componentes operacionais do vínculo não se distribuem da mesma forma entre os focos. A profissão concentra forte identificação, o público atendido concentra maior intensidade afetiva e as tarefas mobilizam maior disposição para contribuir. Em sentido oposto, chefia e instituição apresentam valores mais baixos, sobretudo nos indicadores que remetem à identificação e ao afeto. Esse padrão confirma que o comprometimento das(os) profissionais não é homogêneo: ele se organiza em torno de diferentes qualidades de vínculo, dependendo do alvo considerado.

Relações entre os focos e configuração do sistema de comprometimentos

A estrutura do sistema de comprometimentos foi examinada por meio de uma análise de redes baseada na matriz de correlações entre os sete focos investigados, permitindo estimar métricas de centralidade e analisar a posição relativa de cada foco no sistema. A Tabela 2 apresenta os quatro indicadores de centralidade calculados, enquanto a Figura 3 apresenta graficamente essas métricas, possibilitando comparar a centralidade relativa dos diferentes focos. A representação gráfica da rede e das relações entre os focos é apresentada posteriormente na Figura 4.

Tabela 2

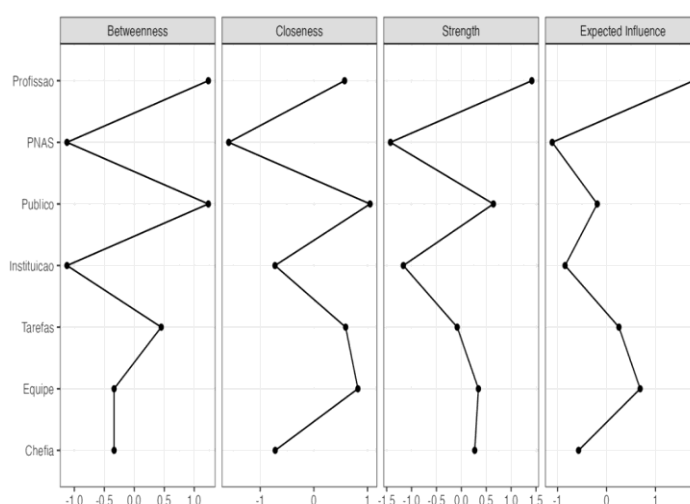
Métricas de centralidade dos focos de comprometimento

Foco	<i>Betweenness</i>	<i>Closeness</i>	<i>Strength</i>	<i>Expected influence</i>
Chefia	0,304	-0,283	-0,771	-0,654
Equipe	-0,494	-0,191	-0,543	-0,705
Tarefas	-0,494	-0,529	-0,003	0,073
Instituição	-0,494	-1,159	-0,306	-0,213
Público atendido	-0,494	0,571	-0,070	0,010
PNAS	-0,494	-0,359	-0,491	-0,655
Profissão	2,165	1,950	2,184	2,144

Nota. Valores padronizados (*z-scores*). Em negrito, os maiores valores em cada indicador. Análise realizada no JASP (v. 0.17.3); estabilidade verificada por bootstrap não paramétrico ($n = 100$).

Figura 3

Gráfico de centralidade dos focos de comprometimento



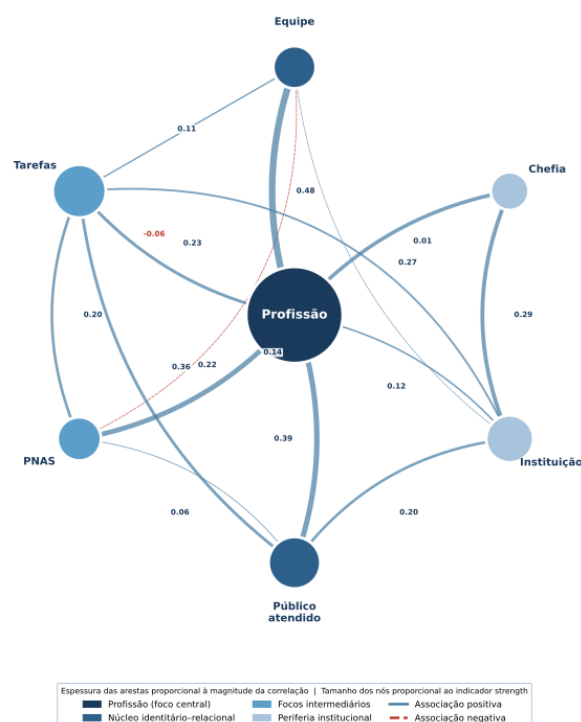
Os resultados indicam que a profissão apresenta os maiores valores em todos os quatro indicadores — *betweenness* (2,165), *closeness* (1,950), *strength* (2,184) e *expected influence* (2,144) —, com *z-scores* superiores a 2 em todos eles, posicionando-se a mais de dois desvios-padrão acima da média dos demais focos em cada dimensão avaliada. Isso significa que a profissão não apenas estabelece vínculos de alta intensidade com focos específicos, mas ocupa uma posição

estrutural que a torna o principal elo de articulação do sistema — a ponte que mais frequentemente conecta partes distintas da rede, o foco mais próximo de todos os outros e o de maior influência esperada sobre o conjunto dos vínculos. O público atendido destaca-se como segundo foco em *closeness* (0,571), indicando proximidade com múltiplos focos — posição coerente com o papel central que a relação com os usuários desempenha na prática cotidiana no SUAS. A chefia, apesar de seu *strength* abaixo da média (−0,771), apresenta *betweenness* positivo (0,304), revelando função de intermediação — especialmente entre instituição e profissão — que não seria visível sem a análise de rede. Na periferia do sistema, instituição (*closeness* = −1,159) e PNAS (*strength* = −0,491; *expected influence* = −0,655) apresentam valores negativos em todos os indicadores, sugerindo que o vínculo afetivo com as estruturas organizacionais e com as diretrizes da política não se traduz em conexões fortes com os demais focos.

A Figura 4 apresenta a representação gráfica da rede de comprometimentos, construída a partir das correlações entre os focos no Gephi, com a espessura de cada aresta proporcional à magnitude da correlação correspondente. Mais do que confirmar os dados de centralidade, essa representação permite uma leitura que as métricas isoladas não oferecem: a percepção da arquitetura relacional do sistema como um todo — de como os focos se posicionam uns em relação aos outros, que vínculos formam o núcleo do sistema e quais permanecem na margem.

Figura 4

Rede de relações entre os focos de comprometimento por força de associação



O que a figura revela é um sistema com dois núcleos interconectados. O primeiro, mais denso e central, agrupa profissão, equipe e público atendido: as arestas que os conectam são as mais espessas da rede, expressando as correlações mais fortes (profissão-equipe: $r = 0,479$; profissão-público atendido: $r = 0,391$), e os três focos formam um triângulo de vínculos mutuamente reforçados. Esse núcleo identitário e relacional representa a dimensão do comprometimento mais diretamente ligada ao sentido do trabalho — quem se é como profissional, com quem se trabalha e para quem se trabalha. O segundo agrupamento, de menor densidade, articula tarefas, PNAS e, em menor grau, instituição: são os focos ligados ao conteúdo prescritivo e organizacional do trabalho, cujas arestas internas são mais finas, indicando vínculos de intensidade moderada.

A profissão ocupa graficamente a posição de articulação entre esses dois agrupamentos: ela se conecta ao núcleo relacional com arestas de grande espessura e ao agrupamento normativo-organizacional com arestas mais delgadas, mas presentes. É essa conectividade transversal — que as métricas de *betweenness* e *closeness* capturam numericamente — que confere à profissão seu papel de elo organizador do sistema. Retirada a profissão, a rede se fragmentaria em dois subconjuntos com conexões diretas muito mais fracas entre si.

Chefia e instituição aparecem na representação gráfica como focos de conectividade restrita, com arestas em sua maioria de baixa espessura. A chefia conecta-se principalmente à instituição e à profissão — o que é coerente com seu *betweenness* positivo (0,304): ela é uma ponte, mas uma ponte estreita, entre o polo organizacional e o polo identitário do sistema. A instituição, com o menor *closeness* da rede (-1,159), aparece graficamente como o foco mais distante do núcleo — sua aresta mais expressiva é justamente com a chefia ($r = 0,290$), e sua conexão com a profissão, a mais fraca da rede ($r = 0,125$), traduz graficamente a assimetria central do sistema: o forte vínculo com a identidade profissional não encontra correspondência equivalente no foco organizacional.

Lida dessa forma, a figura não é apenas uma ilustração dos dados numéricos — é uma representação da estrutura psicológica do comprometimento no SUAS. Ela mostra um sistema que se sustenta a partir de um núcleo de vínculos identitários, relacionais e práticos — profissão, equipe, público atendido e tarefas —, ao qual os focos organizacionais e normativos se conectam de forma mais periférica. Essa configuração não é aleatória: ela reflete a natureza do trabalho no campo da assistência social, onde o sentido da prática é construído primariamente na relação com quem se é como profissional e com quem se atende, mais do que nas estruturas institucionais que enquadram esse trabalho.

Em síntese, os resultados indicam um sistema de comprometimentos elevado, coeso e assimétrico. Elevado porque as médias gerais são altas; coeso porque 15 das 21 conexões possíveis entre os sete focos estão ativas (esparsidade = 0,286); e assimétrico porque a profissão ocupa posição de centralidade estrutural inequívoca — com *z-scores* superiores a 2 em *betweenness*, *closeness*, *strength* e *expected influence* —, enquanto os focos institucionais e hierárquicos apresentam menor intensidade e menor centralidade relativa.

Discussão

Os resultados permitem compreender a inserção de psicólogas(os) no SUAS como uma experiência marcada pela coexistência entre forte comprometimento profissional e fragilidade institucional. Essa interpretação articula os achados empíricos a três eixos da fundamentação teórica: a trajetória da Psicologia nas políticas públicas, a perspectiva multifocal do comprometimento e a abordagem sistêmica dos vínculos com o trabalho.

A força do comprometimento com a profissão — foco que apresentou a maior média (4,7) e posição de maior centralidade estrutural no sistema, com *z-scores* superiores a 2 em todas as métricas de centralidade — é coerente com estudos que apontam a identidade profissional como um dos principais referenciais de vinculação das(os) psicólogas(os), especialmente em contextos de atuação caracterizados por elevada complexidade e compromisso social (Bastos et al., 2010; Hüning & Oliveira, 2022). Além disso, a posição estruturante da profissão no sistema de comprometimentos converge com a proposição de que diferentes focos exercem influência desigual sobre a organização dos vínculos laborais, ocupando posições distintas na configuração do sistema de comprometimento (Klein et al., 2022; Van Rossenberg et al., 2023).

No SUAS, entretanto, esse comprometimento assume contornos específicos: não se trata apenas de identificação com uma ocupação, mas de adesão a um modo de exercer a Psicologia em contextos de vulnerabilidade social, violação de direitos e intervenção pública — modo para o qual a formação inicial ainda se mostra insuficiente, aspecto reiterado por estudos recentes que destacam a necessidade de maior aproximação entre a formação em Psicologia e as especificidades do trabalho no SUAS (Andrade & Silva, 2025; Hüning & Oliveira, 2022). O investimento expressivo em formação complementar após a entrada no campo pode ser interpretado como resposta ativa a essa lacuna.

A forte vinculação com o público atendido — segundo foco em média (4,4) e o mais afetivamente carregado entre os três indicadores — reforça a dimensão ético-política do comprometimento no SUAS. A relação direta com famílias, indivíduos e grupos em situação de vulnerabilidade produz sentido para o trabalho e sustenta o engajamento cotidiano, mesmo diante de condições institucionais adversas. A PNAS e as tarefas, ambas próximas da média geral, indicam que o comprometimento abrange também os princípios normativos da política e o investimento no fazer concreto — reforçando que a adesão ao SUAS não é apenas afetiva, mas envolve identificação com os objetivos da política e disposição para agir em direção a eles.

Os menores níveis de comprometimento com chefia e instituição revelam a assimetria central do sistema. Esses focos são justamente os mais diretamente ligados às condições concretas do trabalho — gestão, estrutura organizacional, hierarquia, estabilidade contratual, suporte técnico —, e sua fragilidade dialoga com estudos que descrevem o SUAS como campo marcado por precarização, vínculos frágeis, baixos salários e rotatividade (Cordeiro & Sato, 2017; Macedo et al., 2022). A análise de rede torna essa assimetria ainda mais precisa: a instituição é o foco de menor *closeness* (-1,159) e a equipe apresenta o menor *expected influence* (-0,705), enquanto a profissão, no polo oposto, apresenta os maiores valores em todos os indicadores, com *z-scores* superiores a 2. Isso permite problematizar a ideia de que comprometimento elevado garante, por si só, inserção sustentável: os vínculos mais fortes concentram-se em alvos identitários e relacionais, enquanto os focos organizacionais — que deveriam sustentar as condições de permanência — permanecem na periferia do sistema.

Essa dissociação entre núcleo identitário forte e periferia organizacional frágil é interpretável à luz da *Commitment System Theory* (Klein et al., 2022): quando o foco de maior centralidade estrutural — a profissão — não encontra correspondência no foco organizacional — a instituição —, o sistema apresenta vulnerabilidade sistêmica. O comprometimento pode sustentar o engajamento no curto prazo, mas oferece menor proteção contra desgaste, descontinuidade e saída quando as condições institucionais se deterioram. A equipe emerge como elemento mediador relevante nessa configuração: sua associação com a profissão ($r = 0,479$ — a correlação mais alta da matriz) sugere que o trabalho coletivo funciona como espaço de reconhecimento e sustentação da identidade profissional, especialmente quando instituição e chefia não oferecem suporte suficiente.

Do ponto de vista dos autores, esse padrão relacional não deve ser lido como evidência de que o vínculo com a instituição seja dispensável para a sustentabilidade da atuação psicológica no SUAS. Interpretamos a centralidade estrutural da profissão associada à periferia da instituição como sintoma de uma lacuna de gestão que precisa ser enfrentada, e não como uma configuração desejável ou neutra do sistema de comprometimentos. Assumimos, portanto, uma leitura crítica desses resultados: o elevado comprometimento profissional não deveria ser tomado por gestores e formuladores de política como indicador de que as condições institucionais atuais são satisfatórias, mas sim como um recurso subjetivo que, no presente momento, compensa de forma potencialmente insustentável a fragilidade dos vínculos organizacionais.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribui ao aplicar a perspectiva multifocal e sistêmica a um campo ainda pouco explorado pela Psicologia do Trabalho: a atuação em política pública de proteção social. A inclusão de focos como público atendido e PNAS evidencia a importância de ampliar modelos centrados predominantemente na organização para compreender o comprometimento em contextos orientados por finalidades públicas e ético-políticas. Do ponto de vista prático, os achados indicam que a sustentabilidade da presença da Psicologia no SUAS não pode depender apenas do comprometimento ético e profissional das(os) trabalhadoras(es), sendo necessário que esse comprometimento encontre correspondência em condições institucionais adequadas.

A literatura sobre antecedentes e consequências do comprometimento demonstra que a qualidade das experiências de trabalho está associada ao desenvolvimento de vínculos positivos com diferentes focos laborais. A metanálise de Meyer et al. (2002) evidenciou o suporte organizacional percebido como um importante antecedente do comprometimento, enquanto níveis mais elevados de comprometimento se associaram a menor intenção de desligamento e rotatividade. Estudos posteriores ampliaram essa compreensão ao considerar que as relações entre comprometimento e seus antecedentes e consequências podem variar conforme o foco considerado e a configuração do sistema de vínculos estabelecidos pelo trabalhador, reforçando a importância de analisar múltiplos comprometimentos de forma integrada (Klein et al., 2022; Van Rossenberg et al., 2023). Bastos (1994) já destacava a relevância de políticas organizacionais de reconhecimento, qualificação e estruturação de carreira para o desenvolvimento e a manutenção de vínculos profissionais positivos com a organização.

No contexto do SUAS, esses achados reforçam a importância de condições institucionais que incluam vínculos de trabalho estáveis, remuneração compatível, formação continuada, supervisão técnica e apoio da gestão. A fragilidade dessas condições — expressa na precariedade dos vínculos, na remuneração insuficiente e na escassez de suporte técnico e formativo — pode contribuir para a menor vinculação aos focos organizacionais observadas neste estudo. Assim, o elevado comprometimento com a profissão e com o público atendido não deve ser interpretado como evidência de condições institucionais satisfatórias. Sem suporte organizacional correspondente, há risco de que esses vínculos funcionem como recursos subjetivos para sustentar a atuação em condições de trabalho que demandam enfrentamento no plano institucional.

Conclusão

Este estudo analisou a intensidade e a configuração dos múltiplos vínculos de comprometimento de psicólogas(os) atuantes no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), demonstrando que esses vínculos não se distribuem de forma homogênea entre os diferentes focos do trabalho. A principal contribuição consiste em evidenciar que o comprometimento, nesse contexto, organiza-se como um sistema, no qual a profissão assume papel estruturante, enquanto os vínculos com chefia, instituição e gestão ocupam posições menos centrais. Esses achados reforçam a importância de compreender o comprometimento para além de indicadores globais, considerando a interação entre diferentes focos de vinculação.

Do ponto de vista aplicado, os resultados indicam que o fortalecimento do trabalho das(os) psicólogas(os) no SUAS depende não apenas do elevado comprometimento demonstrado pela categoria, mas também de políticas capazes de ampliar os recursos institucionais que sustentam esse vínculo, incluindo melhores condições de trabalho, valorização profissional, estabilidade dos vínculos empregatícios e maior articulação entre a formação em Psicologia e as especificidades da política de assistência social.

Como limitações, destacam-se a utilização de amostra por conveniência, o delineamento transversal, o emprego de medidas de autorrelato e o caráter exploratório da medida de comprometimento desenvolvida para este estudo. Adicionalmente, a confiabilidade psicométrica dos

focos avaliados por apenas três itens não pôde ser plenamente estabelecida por meio do α de Cronbach convencional, sobretudo nos focos com efeito teto (profissão e PNAS); o tratamento conjunto de vínculos empregatícios de naturezas distintas — concursados/estatutários, temporários, sem vínculo formal e voluntários — sem análise por subgrupo pode ter obscurecido diferenças relevantes na forma como esses vínculos se relacionam com os focos de comprometimento; e a coleta de dados por amostragem em bola de neve, disseminada abertamente em redes sociais e grupos profissionais — estratégia que, por não operar sobre uma moldura amostral fechada e enumerável, não permite o cálculo de taxa de resposta ou de perda de participantes no sentido convencional (Baltar & Brunet, 2012; Heckathorn, 2011) —, o que introduz possível viés de autosseleção e de desejabilidade social nas respostas, exigindo cautela na generalização dos achados. Pesquisas futuras poderão ampliar a validação de instrumentos multifocais para contextos de políticas públicas, investigar a evolução dos sistemas de comprometimento em estudos longitudinais e comparar diferentes equipamentos, regiões e modalidades de gestão, aprofundando a compreensão sobre os fatores que sustentam a permanência e o engajamento profissional no SUAS.

Referências

- Andrade, A. K., & Silva, R. B. (Eds.). (2025). *Psicologia e assistência social: Reflexões, práticas e desafios*. Editora da Universidade Estadual de Londrina.
- Baltar, F., & Brunet, I. (2012). Social research 2.0: Virtual snowball sampling method using Facebook. *Internet Research*, 22(1), 57–74. <https://doi.org/10.1108/10662241211199960>
- Barreto, A. F. (2011). Sobre a dor e a delícia da atuação do psicólogo no SUAS. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(2), 406–419. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000200015>
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: A estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília].
- Bastos, A. V. B., Magalhães, M. O., & Carvalho, M. M. J. (2010). Os vínculos do psicólogo com o seu trabalho. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 303–328). Artmed.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232–244. <https://doi.org/10.2307/256481>
- Borsboom, D., Deserno, M. K., Rhemtulla, M., Epskamp, S., Fried, E. I., McNally, R. J., Robinaugh, D. J., Perugini, M., Dalege, J., Costantini, G., Isvoranu, A.-M., Wysocki, A. C., van Borkulo, C. D., van Bork, R., & Waldorp, L. J. (2021). Network analysis of multivariate data in psychological science. *Nature Reviews Methods Primers*, 1, 58. <https://doi.org/10.1038/s43586-021-00055-w>
- Briganti, G., Scutari, M., Epskamp, S., Borsboom, D., Hoekstra, R. H. A., Golino, H. F., Christensen, A. P., Morvan, Y., Ebrahimi, O. V., Costantini, G., Heeren, A., de Ron, J., Bringmann, L. F., Huth, K., Haslbeck, J. M. B., Isvoranu, A.-M., Marsman, M., Blanken, T. F., Gilbert, A., Henry, T. R., Fried, E. I., & McNally, R. J. (2024). Network analysis: An overview for mental health research. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 33(4), e2034. <https://doi.org/10.1002/mpr.2034>
- Burger, J., Isvoranu, A.-M., Lunansky, G., Haslbeck, J. M. B., Epskamp, S., Hoekstra, R. H. A., Fried, E. I., Borsboom, D., & Blanken, T. F. (2023). Reporting standards for psychological network analyses in cross-sectional data. *Psychological Methods*, 28(4), 806–824. <https://doi.org/10.1037/met0000471>
- Conselho Federal de Psicologia. (2025). *Como as psicólogas e os psicólogos podem contribuir para avançar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS): informações para gestoras e gestores* (2ª ed. revisada e ampliada). <https://site.cfp.org.br/publicacao/como-as-psicologas-e-os-psicologos-podem-contribuir-para-avancar-o-suas-informacoes-para-gestoras-e-gestores>
- Cordeiro, M. P., & Curado, J. C. (2017). Psicologia na assistência social: Um campo em formação. *Psicologia & Sociedade*, 29, e171131. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i171131>
- Cordeiro, M. P., & Sato, L. (2017). Psicologia na política de assistência social: Trabalho em um “setor terceirizado”. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 41–52. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100005>
- Heckathorn, D. D. (2011). Comment: Snowball versus respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, 41(1), 355–366. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9531.2011.01244.x>
- Hüning, S. M., & Oliveira, É. C. S. (2022). Contribuições para uma formação em Psicologia integrada à política de Assistência Social. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, e234060. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003234060>
- Kellerer, M., & Süß, S. (2026). Implications of multiple commitment targets for turnover intentions and actual turnover: A systematic literature review. *Management Review Quarterly*, 76(1), 993–1038. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00500-0>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0018>
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Duflot, V. (2022). Commitment system theory: The evolving structure of commitments to multiple targets. *Academy of Management Review*, 47(1), 116–138. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0031>
- Linhares, L. P., Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2024). Sistema de comprometimento e análise de redes: Uma proposta teórico-metodológica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 24, e25078. <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.25078>
- Macedo, J. P., Fontenele, M. G., & Gomes, R. W. S. (2022). Psicologia e assistência social: Crise e retrocessos pós-encerramento do ciclo democrático-popular. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42(spe), e262852. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003262852>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Morin, A. J. S., Meyer, J. P., McInerney, D. M., Marsh, H. W., & Ganotice, F. A., Jr. (2015). Profiles of dual commitment to the occupation and organization: Relations to well-being and turnover intentions. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(3), 717–744. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9411-6>
- Morin, A. J. S., Vandenberghe, C., Lee, J., & Gillet, N. (2025). Employees' affective commitment to multiple work-related targets: A longitudinal person-centered investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 156, 104080. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104080>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the "laws" of statistics. *Advances in Health Sciences Education*, 15(5), 625–632. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>
- Tanujaya, B., Prahmana, R. C. I., & Mumu, J. (2022). Likert scale in social sciences research: Problems and difficulties. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4), 89–101. <https://doi.org/10.51709/19951272/Winter2022/7>
- Van Rossenberg, Y. G. T., Swart, J. A., Yalabik, Z. Y., Cross, D., & Kinnie, N. (2023). Commitment systems in cross-boundary work. *British Journal of Management*, 34(2), 746–766. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12610>

Contribuições:

Antonio Virgilio Bittencourt Bastos: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, administração do projeto, supervisão, validação, visualização, redação do manuscrito original e redação – revisão e edição.

Luana Peixoto: conceituação, análise formal, investigação, metodologia, validação, visualização, redação do manuscrito original e redação – revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor correspondente.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 29 de junho de 2026

Revisado: 3 de setembro de 2026

Aceito: 5 de setembro de 2026

Publicado: 8 de setembro de 2026