



ATAS do V Encontro do CIED - Escola e Comunidade

Organizado por:

Carolina Gonçalves e Catarina Tomás



Publicado em junho de 2012 por

CIED - Centro de Interdisciplinar de Estudos Educacionais

Esta publicação contém as comunicações apresentadas no **V Encontro do CIED – Escola e Comunidade**, nos dias 18 e 19 de novembro de 2011, na Escola Superior de Educação de Lisboa, Instituto Politécnico de Lisboa, organizado pelo CIED, com o apoio da Escola Superior de Educação de Lisboa.

http://www.eselx.ipl.pt/cied/eventos/index_v_encontro_pt.html

ISBN: 978-989-95733-3-8

A EMERGÊNCIA DA GERONTOLOGIA COMO PROFISSÃO E O SEU RECONHECIMENTO SOCIAL EM PORTUGAL

Fernando Augusto Pereira

Instituto Politécnico de Bragança; Centro de Investigação e Intervenção Educativa da FPCEUP;
Núcleo de Investigação e Intervenção no Idoso da Escola Superior de Saúde de Bragança
fpereira@ipb.pt

Maria Augusta Pereira da Mata

Instituto Politécnico de Bragança; Núcleo de Investigação e Intervenção no Idoso da Escola
Superior de Saúde de Bragança
augustamata@ipb.pt

Maria Helena Pimentel

Instituto Politécnico de Bragança; Núcleo de Investigação e Intervenção no Idoso da Escola
Superior de Saúde de Bragança
hpimentel@ipb.pt

Resumo: A gerontologia enquanto disciplina académica e actividade profissional tem sofrido um desenvolvimento notável nas últimas décadas. Em Portugal, à semelhança de outros países europeus com uma população muito envelhecida, o desenvolvimento da gerontologia tem sido fundamental na evolução quantitativa e qualitativa dos cuidados gerontológicos formais. Em grande medida, essa evolução é devida ao aparecimento na última década de novos profissionais com diplomas de primeiro ciclo em gerontologia. Importa, no contexto da sociologia das profissões, estudar o processo de inserção profissional dos gerontólogos, assim como o seu papel específico no desenvolvimento dos cuidados e serviços disponibilizados aos idosos. Objetivos: Estudar a perceção dos gerontólogos e das entidades empregadoras sobre o desempenho profissional do gerontólogo no contexto de trabalho; Encontrar pontos de convergência e de divergência com os desempenhos de outros profissionais diplomados envolvidos na prestação de cuidados formais aos idosos; Incrementar o conhecimento empírico sobre o conceito de cuidado gerontológico formal. Metodologia: Foram realizadas cerca de uma dezena de entrevistas em profundidade a gerontólogos e a entidades empregadoras de gerontólogos, abordando as questões relacionadas com os objetivos acima referidos. Resultados e conclusões: Foram encontradas evidências empíricas bastantes sobre a especificidade do trabalho efetuado pelos gerontólogos. É nítida a evidência de competências técnicas, comunicacionais e organizacionais, que podem ser consideradas específicas a este grupo profissional e que se distinguem das evidenciadas por outros diplomados cuidadores de idosos. O destaque vai para a sensibilidade dos gerontólogos para detetar atempadamente sintomas de envelhecimento patológico e para o contacto pessoal com o idoso e suas famílias. É ainda muito referida e valorizada a sua capacidade para organizar e desenvolver serviços e actividades inovadoras. A interiorização do conceito de interdisciplinaridade e a capacidade de integrar e dinamizar equipas técnicas interdisciplinares é igualmente referida como uma característica deste grupo profissional. Todavia, também são apontadas algumas dificuldades comunicacionais e de repartição das competências com os profissionais de saúde habitualmente e tradicionalmente envolvidos na prestação de cuidados formais a idosos.

Palavras-chave: Gerontologia; profissionalização; identidade profissional; saberes profissionais; cuidados gerontológicos

Abstract: Gerontology, both as a subject and as a profession has undergone a remarkable development in recent decades. In Portugal, like in other European countries with a very aged population, the development of gerontology has been instrumental in the evolution of quantitative and qualitative formal geriatric care. To a large extent, in the last decade this evolution is due to the appearance of a new professional with a first degree diploma in gerontology. In the context of the sociology of professions, it is vital to study the process of vocational integration of gerontologists as well as its specific role in the development of care and services available to seniors. Objectives: To study the perception of gerontologists and their employers on the performance of the professional gerontologist in the workplace in order to find points of convergence and divergence with the performance of other graduate professionals involved in providing formal care to the elderly; To increase empirical knowledge

about the concept of formal gerontological care. Methodology: Around a dozen in-depth interviews made to gerontologists and the employers of gerontologists and addressing issues related to the previously mentioned objectives. Results and conclusions: We found plenty of empirical evidence on the specificity of the work done by gerontologists. There is a clear evidence of technical, organizational and communicative skills, which can be considered specific to this professional group and which are distinctive from those shown by other graduated caregivers for the elderly. The focus is on the sensitivity of gerontologists to detect pathological symptoms of aging time and a personal contact with the elderly and their families. The focus goes to the sensibility of the gerontologists to detect in advance symptoms of a pathological aging, and to a personal contact with the elderly and their families. It is still very valuable their ability to organize and develop innovative services and activities. The internalization of the concept of interdisciplinarity and the ability to integrate and streamline interdisciplinary technical teams is also mentioned as a feature of this professional group. However, we also point out some difficulties of communication and sharing skills with health professionals commonly and traditionally involved in providing formal care to the elderly.

Keywords: Gerontology, professionalization, professional identity, professional knowledge, geriatric care

Introdução: A gerontologia como profissão

A gerontologia é uma área científica relativamente recente centrada no fenómeno do envelhecimento e dos idosos. Segundo Lowenstein (2004) a Gerontologia, desde os anos 90, evidencia um quadro de valores próprios, um carácter interdisciplinar operando tecnologias específicas e é suportada por programas académicos reconhecidos internacionalmente. Bramwell (1985) já havia considerado a Gerontologia como uma área científica ao assinalar as seguintes características: um tema central distinto que é o estudo do envelhecimento humano na perspectiva do ciclo de vida; metodologias de investigação próprias como sejam o estudo de marcadores biológicos da idade (no campo da bioquímica e ciências afim) e metodologias qualitativas e fenomenológicas (no campo das ciências sociais e humanas); uma comunidade académica ativa e organizada e; por último, uma atividade intelectual contínua plasmada em inúmeras publicações científicas periódicas e não periódicas. No entanto, de acordo com Park (2008) o aparecimento de Gerontologia como um campo científico multidisciplinar é bastante anterior, tendo tido lugar nos Estados Unidos da América (EUA), muito pelo trabalho fundador de Edmund Vincent Cowdry, um citologista canadiano-americano, pertencente à Escola de Chicago. Este cientista editou, em 1939, a obra “Problems of Ageing”, a qual reúne de forma articulada contributos das ciências biológicas, do comportamento e sociais. A perspectiva de Cowdry foi inspirada pelos graves problemas sociais resultante da grande depressão económica de 1929 nos EUA, que afetavam toda a população e muito particularmente os idosos, devido à enorme dificuldade de emprego e à ausência de qualquer apoio social.

Deixando a questão da sua constituição da gerontologia enquanto área científica, que é relativamente pacífica, importa discutir a questão do seu reconhecimento enquanto profissão, analisando-a sob o prisma da nova sociologia das profissões, na linha do pensamento, entre outros, de Champy (2009), Abbot e Meerabeau (1998), Terssac (1996), Fournier (1999), Caria et al. (2005). Um prisma que, liberto, do espartilho funcional-estruturalista ortodoxo, concede maior importância ao papel dos atores (profissionais) e da gestão das competências em contexto de trabalho, da autonomia profissional, das formas emergentes de poder pelo conhecimento técnico específico.

Esta nova forma de construção do profissionalismo parece responder melhor às contingências da pós-modernidade e ao seu impacto nas relações de trabalho e gestão de carreiras. De facto, profissões menos institucionalizadas (também por vezes designadas por novas profissões ou semi-profissões) sobretudo do campo da saúde e do sector social, onde se engloba a gerontologia, carecem de encontrar novas formas de construção de profissionalidade que passam, em larga medida, pela exibição e valorização de competências técnicas específicas dos

seus profissionais e por competências interpretativas e justificativas (promotoras de identidade) sobre o seu desempenho profissional.

O gerontólogo, com diploma de formação académica superior de primeiro ciclo, é um profissional muito recente que emerge, em Portugal e em outros raros países (Brasil, por exemplo), apenas na última década. A sua formação académica distingue-se por comportar, em partes equilibradas, unidades curriculares das ciências sociais e humanas e das ciências da saúde. Este profissional destina-se a trabalhar exclusivamente com idosos e suas famílias em situação de institucionalização ou inseridos na comunidade. A sua formação tem ainda a particularidade de os preparar para intervir em idosos em situação de debilidade ou dependência, assim como, e preferencialmente, em idosos gozando de plena saúde e de uma vida ativa. Neste último caso a sua intervenção assume um carácter preventivo e minimizador de risco.¹

Metodologia

A recolha de informações baseou-se em entrevistas em profundidade, através de questões abertas, com cinco responsáveis por instituições de idosos, que possuem nos seus quadros de pessoal gerontólogos, com o objectivo de conhecer a sua perspetiva acerca da relevância social da profissão. As instituições em causa são todas do distrito de Bragança. Dois dos entrevistados são responsáveis por mais do que uma instituição, pelo que, as informações refletem a experiência de sete entidades empregadoras. As instituições em causa são na sua maioria IPSS em que o responsável entrevistado exercia cargos de presidente da direcção, ou outros cargos na direcção técnica. Falamos de lares, centros de dia e serviços de apoio domiciliário. Apenas uma das instituições da amostra era de direito privado e a entrevista decorreu com o seu proprietário que acumulava a função de diretor técnico. As questões éticas foram salvaguardadas através da explicitação dos objectivos e finalidade do estudo e o consentimento obtido na pessoa dos seus responsáveis. O guião de entrevista abordava os seguintes temas: os motivos que levaram à contratação de um gerontólogo; o conhecimento das competências específicas do gerontólogo; a relação entre os motivos da contratação com as competências específicas do gerontólogo; a existência de alguma área específica de competências em que o gerontólogo se distinga de outros profissionais usualmente contratados pela instituição; as diferenças reconhecidas e valorizadas no cuidado pessoal com os idosos por parte dos gerontólogos por comparação a outros profissionais; a apreciação da autonomia técnica dos gerontólogos; a sua capacidade de inovação e avaliação integral do idoso, assim como de integração em equipas multidisciplinares.

Resultados: Perspetiva das entidades empregadoras sobre o desempenho profissional dos gerontólogos no contexto das suas organizações.

A apresentação dos dados segue a estrutura do guião de entrevista. Todavia procedeu-se à combinação de algumas respostas no sentido de dar maior coerência e clareza às ideias expressas pelos entrevistados. Tomamos sempre como exemplo ilustrativo uma ideia expressa por algum entrevistado a qual serve de introdução ao nosso comentário subsequente.

Iniciando pelos motivos da contratação de gerontólogos pelas entidades empregadoras baseiam-se, fundamentalmente, na apreciação positiva das competências dos gerontólogos evidenciadas nos períodos de estágios curriculares de inserção profissional. É o conhecimento do desempenho profissional em contexto de

¹ Para uma visão detalhada do perfil de competência do gerontólogo pode consultar-se Pereira (2010).

trabalho que determina a contratação. As competências apreciadas são de índole diversa o que indicia a polivalência e diversidade da formação académica destes profissionais.

“Foi a necessidade de contratar uma pessoa para ficar responsável pelo serviço do lar social que pudesse supervisionar a prestação de cuidados diretos aos idosos; selecionamos um gerontólogo pois já conhecíamos o seu trabalho através das experiências de estágio curricular de inserção profissional”. [Entrevistado #1]

A competência dos gerontólogos mais valorizada prende-se com a sua capacidade para detetar patologias e outras situações de fragilidade dos idosos que não são devidas à idade e que estavam identificadas como tal. Têm “olho clínico” para saber o que é da idade e o que não é da idade, tais como: detetar demências e para alertar para sinais de negligência, solidão e depressão. E isto faz toda a diferença na adequação dos cuidados a prestar aos idosos, quer enquanto grupo social (adequação das práticas e serviços prestados), quer enquanto indivíduos (adequação de programas de desenvolvimento individual), possibilitando a correção dos fatores que afetam negativamente o idoso e a sua recuperação física, mental, emocional e social.

“São muito eficazes a detetar alterações devidas a patologias que pensávamos eram apenas devidas à idade e isto faz uma diferença muito grande no cuidado prestado e mesmo no entendimento dos próprios idosos; têm “olho clínico” para saber o que é da idade e o que não é da idade, para alertar para as demências”. [Entrevistado #2]

Outra competência igualmente muito valorizada consiste na capacidade para produzir pareceres técnicos sobre os equipamentos necessários. Aportam conhecimentos teóricos específicos que são essenciais para a melhor organização do serviço; sabem como fazer as coisas e isso facilita muito o trabalho; possuem muitos conhecimentos teóricos sobre a construção dos processos, documentos de avaliação, entre outros. Desenvolvem ainda um papel muito importante ao nível da formação e coordenação do pessoal e mesmo da equipa de técnicos, melhorando o desempenho profissional dos mesmos. Por todas estas razões os gerontólogos contribuem muito para a otimização dos recursos e para a adequação das práticas de cuidado aos idosos.

“Têm muita capacidade para dar pareceres técnicos sobre os equipamentos necessários”. [Entrevistado #2]

“Aportam conhecimentos teóricos que são essenciais para a melhor organização do serviço, sabem como fazer as coisas e isso facilita muito o trabalho; possuem muita teoria sobre a construção dos processos, documentos de avaliação, etc.”. [Entrevistado #1]

São ainda relevadas as suas elevadas competências comunicacionais com os idosos, salvaguardando sempre a sua dignidade pessoal, o que denota a interiorização bem conseguida dos valores éticos. Revelam ter uma sensibilidade no trato com os idosos que outros técnicos não possuem. As competências comunicacionais são também alargadas às famílias dos idosos o que, por vezes, se traduz na potencialização dos laços entre o idoso e a sua família. Este é um aspeto fundamental para a institucionalização bem sucessiva e é apontado como um dos desideratos mais difíceis de alcançar.

“O gerontólogo destaca-se no conhecimento que demonstra ter do idoso, no seu acompanhamento e na forma como com contacta e comunica com o idoso”. [Entrevistado #3]

No campo da animação social dos idosos revelam um especial cuidado no evitamento de práticas de infantilização dos idosos, facto que, nas palavras das entidades empregadoras, os demarca de outros profissionais. Todavia, também segundo essas entidades, infelizmente, os gerontólogos tendem a não valorizar devidamente o seu papel nesta atividade, considerando-a uma área de intervenção menor, o que não é desejável.

“Deviam dar mais atenção à área da animação social para a qual também estão muito bem formados, embora fujam dela. Na animação há o problema da infantilização dos idosos. Nunca vi um gerontólogo a infantilizar um idoso”. [Entrevistado #5]

Outra competência apreciada no gerontólogo deriva da sua polivalência de conhecimentos e áreas de intervenção, sendo valorizado pelo facto de ser o único profissional da área a possuir na formação de base conhecimentos da área da saúde e das ciências sociais. Este facto também lhe confere um bom nível de autonomia técnica e de capacidade de integração em equipas multidisciplinares, embora ainda sejam notadas algumas dificuldades de delimitação do campo de intervenção profissional com alguns profissionais, nomeadamente com os enfermeiros.

“O Gerontólogo é o único profissional que possui na formação a componente social e a componente saúde, assim sendo, esta é uma mais-valia existente nesta profissão, dado que lhe confere bastante polivalência”. [Entrevistado #3]

“Têm uma boa autonomia técnica; já assumem as responsabilidades em tarefas importantes como o contacto com as famílias que é muito complicado; posso confiar inteiramente neles mas ainda precisam de amadurecer, sobretudo no trato pessoal, designadamente, quando atuam sobre situações de stress”. [Entrevistado #2]

“Existe a questão da arrogância de qualquer licenciado que pensa que é o que tem mais competências que os outros. É uma questão que ainda têm de aprender a gerir melhor. Existem conflitos sobretudo com os enfermeiros por causa da administração da medicação. Com os outros profissionais não existem tantos problemas”. [Entrevistado #1]

Por fim, as entidades empregadoras referem ainda a importância destes profissionais integrarem as equipas de outros serviços como os centros de saúde, câmaras municipais e serviços sociais, funções nas quais poderão ter um papel relevante em projetos de promoção da saúde e do envelhecimento bem sucedido; em ações de mitigação e prevenção de situações de isolamento e, outrossim, na mitigação das situações de sobrecarga dos cuidadores informais por exemplo.

“Podem ter um papel muito importante em outro tipo de instituições como as câmaras municipais e as juntas de freguesia e também nos hospitais onde podem fazer um importante papel de humanização dos serviços. Podem acrescentar muito em termos de investigação e de desenvolvimento da qualidade”. [Entrevistado #1]

“Atuando integrados em alguma instituição ou por conta própria os gerontólogos podem desenvolver a sua atividade em várias áreas como sejam: a consultoria técnica, atividade terapêutica (estimulação motora e cognitiva), como promotor de novos serviços (turismo sénior e centros gerontológicos). Em todas estas formas de intervenção acredito que podem poupar muitos recursos financeiros à sociedade e muito sofrimento aos idosos e suas famílias”. [Entrevistado #4]

Conclusões

Em síntese na perspetiva da entidade empregadora o gerontólogo revela a capacidade de introduzir inovações na dinâmica organizativa das instituições de idosos que muito têm contribuído para a melhoria da qualidade do serviço prestado e outrossim da qualidade de vida dos idosos institucionalizados.

Foram encontradas evidências empíricas bastantes sobre a especificidade do trabalho efetuado pelos gerontólogos. É nítida a evidência de competências técnicas, comunicacionais e organizacionais, que podem ser consideradas específicas a este grupo profissional e que se distinguem das evidenciadas por outros diplomados cuidadores de idosos. O destaque vai para a sensibilidade dos gerontólogos para detetar atempadamente sintomas

de envelhecimento patológico e para o contacto pessoal com o idoso e suas famílias. É ainda muito referida e valorizada a sua capacidade para organizar e desenvolver serviços e atividades inovadoras. A interiorização do conceito de interdisciplinaridade e a capacidade de integrar e dinamizar equipas técnicas interdisciplinares é igualmente referida como uma característica deste grupo profissional. Todavia, também são apontadas algumas dificuldades comunicacionais e de repartição das competências com os profissionais de saúde habitualmente e tradicionalmente envolvidos na prestação de cuidados formais a idosos.

Referências Bibliográficas

- Abbot, P. e Meerabeau, L. (1998). *The Sociology of the Caring Professions*, London, Routledge.
- Bramweel, R. D. (1985). Gerontology as a Discipline. *Educational Gerontology*. Volume 11. 201-211.
- Caria, Telmo H. (org.) (2005), *Saber Profissional*, Coimbra, Almedina.
- Champy, F. (2009). *La Sociologie des Professions*. Paris, PUF. 75-94.
- Dubar, C. (1997). *A Socialização. Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. Coleção Ciências da Educação, n.º. 24. Porto Editora.
- Lowenstein, A. (2004). Gerontology Coming of Age: The Transformation of Social Gerontology into a Distinct Academic Discipline. *Educational Gerontology*. Volume 30. 129-141.
- Park, H. W. (2008). Edmund Vincent Cowdry and the Making of Gerontology as a Multidisciplinary Scientific Field in the United States. *Journal of History of Biology*. Número 41. 529-572.
- Pereira, F. (2010). Gerontólogo: Motivações e Escolhas na Construção de uma Nova Profissão na Área da Saúde. Em Ana Delicado, Vera Borges, Steffen Dix (Eds), *Profissão e Vocação: Ensaio Sobre Grupos Profissionais*. 95-114. ICS. Lisboa.
- Terssac, G. (1996). Saberes, Competências e Trabalho. In BARBIER, Jean-Marie (dir.) (1996), *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris, PUF. 223 – 247
- Fournier, V. (1999). The appeal to professionalism as a disciplinary mechanism. *The Sociological Review*. 280-307.