

Times Auto Gerenciáveis (TAG) e Caracterizações: levantamento bibliométrico diante das bases de dados científicas

Rafael Henrique Mainardes Ferreira (Centro Universitário Campo Real) prof_rafaelferreira@camporeal.edu.br

Fernanda Raine da Silva (Centro Universitário Campo Real) adm-fernandasilva@camporeal.edu.br

Rafael de Oliveira Raposo (Centro Universitário Campo Real) adm-rafaelraposo@camporeal.edu.br

Resumo:

O presente trabalho tem como principal objetivo a demonstração do panorama científico relacionada aos Times Auto Gerenciáveis (TAG), de forma a explicitar as discussões, abrangências e demais caracterizações. Utilizando-se de análise bibliométrica, o artigo desdobra-se pela análise de duas bases de dados científicas para a compilação de resultados: Scielo e *Science Direct*. Como resultados desse panorama, foi possível verificar que a base de dados *Science Direct* retornou mais discussões à busca pelo tema. Além disso, foi possível estratificar as discussões diante de anos de publicação e áreas de concentração – onde foi observado maior retorno às discussões de entorno à área de Recursos Humanos. É visível, diante da discussão dos resultados, que a utilização de TAG às organizações podem proporcionar retorno em longo prazo, bem como satisfazer as necessidades dos colaboradores em âmbito social.

Palavras chave: TAG, Times Auto Gerenciáveis, Recursos Humanos, Análise Bibliométrica.

Self-Managed Teams (SMT) and Characterizations: a bibliometric survey of scientific databases

Abstract:

The present work has as main objective the demonstration of the scientific panorama related to the Self-Managed Teams (SMT), in order to explain the discussions, scope and other characterizations. Using bibliometric analysis, the article unfolds by analyzing two scientific databases for the compilation of results: Scielo and *Science Direct*. As a result of this panorama, it was possible to verify that the *Science Direct* database returned more discussions to the search for the subject. In addition, it was possible to stratify discussions before years of publication and areas of concentration - where it was observed a greater return to the discussions surrounding the Human Resources area. It is apparent from the discussion of the results that the use of SMTs to organizations can provide long-term feedback as well as meeting the needs of employees in the social sphere.

Key-words: SMT, Self-Managed Teams, Human Resources, Bibliometrics analysis.

1. Introdução

Administrar estrategicamente uma empresa permite definir a missão, os objetivos e ações a serem desenvolvidas na organização, buscando fazê-la interagir de forma competitiva com o ambiente em desenvolve sua atividade. Com a facilidade na aquisição e implantação de novas

tecnologias, as organizações buscam novas estratégias para estimular a inovação e a criatividade e ao mesmo tempo controlar seus custos para se manter competitiva no mercado.

Dada essa necessidade de atualização constante, as organizações buscam cada vez mais independência no desenvolvimento e implantação de novas estratégias para se perpetuar no mercado (LAPENDA, 2012; SACHS, 1995). Dessa forma, surgem os Times Auto Gerenciáveis (TAG), com uma proposta de melhorar o desempenho de equipes descentralizando tarefas/atividades, assim permitindo que o gestor dedique a maior parte de seu tempo na administração estratégica, definindo os objetivos, metas e estratégias para a organização (ARBIX; MIRANDA, 2018).

Registros de autogerenciamento nas empresas existem desde meados da década de 1950, surgiu como uma contraproposta em relação aos modelos de Taylor e Fayol, que tinham como foco a tarefa e a estrutura e como elas poderiam aumentar a produção (MACHADO; RODRIGUES, 2014; SILVA; GIL, 2010).

Robbins (2005) define equipes auto-gerenciáveis como grupos de pessoas que realizam tarefas de forma independente sem a supervisão de um chefe direto, gerenciando recursos. Nessa premissa, as atribuições a serem executados pelos membros é de iniciativa do próprio grupo alternando com as mudanças de contexto e as necessidades para alcançar o bem comum.

De acordo com Hitchcock e Willard (1995) umas das vantagens das equipes auto-gerenciáveis é o aumento da criatividade e inovação, pois a equipe possui uma visão geral dos processos, podendo assim encontrar maneiras mais eficientes de execução das tarefas. Yeatts e Hyten (1998), enfatiza que para chegar na efetividade, uma equipe auto-gerenciável deve ter um alto desempenho e para isso deve-se ter um grande cuidado com fatores como os processos da organização, treinamento dos colaboradores, as características dos indivíduos da equipe e na formação da equipe.

Tendo em vista esse panorama de conceituações do autogerenciamento, a presente pesquisa tem o intuito de identificar, diante de análise bibliométrica, as discussões acerca da temática de Times Auto Gerenciáveis (TAG) em duas bases de dados científicas: Scielo e *Science Direct*. Assim, é possível atuar com mais sustentação nas abordagens dessa temática, e estimular possíveis discussões ou propósitos para a área de Gestão de Pessoas e gerenciamento.

2. Gestão de Pessoas em prol do Autogerenciamento

Toda organização depende de seus colaboradores para se manter no mercado, já que são eles que realizam os processos efetivamente. Para minimizar os riscos e maximizar os resultados verificam-se os objetivos da área funcional Gestão de Pessoas, que compreende todas técnicas de relacionamento entre organizações e colaboradores, tanto pela parte legal - como demissões e admissões -, como pela parte motivacional da organização - com o objetivo de alcançar as metas estabelecidas, em prol de um objetivo geral (FLEURY, 2002). De acordo com Gil (2009, p. 17) “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Dessa forma, é perceptível a necessidade de atenuar o desenvolvimento pessoal e contribuições ao meio em que atuam.

Ainda segundo Fleury (2002, p. 12), “entende-se por modelo de gestão de pessoas a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho”. Para isso a empresa deve definir estratégias e políticas para seus processos gerenciais e proporcionar eixos de contribuição pessoal, em prol do autogerenciamento de seus colaboradores.

O Autogerenciamento surge como objetivo de mudança comportamental dos envolvidos, principalmente ao nível do desenvolvimento das suas competências, para que as alterações comportamentais possibilitem uma eficácia organizacional (BRACKEN; ROSE, 2011; HENSEL et al., 2010). Dessa forma, nas últimas décadas, é possível traçar os objetivos organizacionais, dando maior importância ao gerenciamento de pessoal, diante da autoanálise e maior contribuição aos objetivos gerais e metas traçados pela gestão (NASCIMENTO; GUTIERREZ; DE DOMENICO, 2010). Assim, torna-se fundamental compreender os eixos de aplicação, discussão e (des)continuidade quanto à utilização de Times Auto Gerenciáveis, de forma a articular estratégias que contribuam para a formação de pessoas e salientem os benefícios e metas das organizações.

3. Metodologia

Verificando-se o apanhado de discussões difusas sobre a temática relacionada aos Times Auto Gerenciáveis (TAG), a pesquisa possibilita o embasamento científico diante de análise bibliométrica. A bibliometria é um método de pesquisa onde são avaliadas as discussões e publicações das temáticas investigadas em níveis abrangentes (SILVA et al., 2012). Moraes (2013) ainda afirma que a bibliometria proporciona maior sustentação do objeto de análise para discussão da pesquisa como um todo, trazendo maior credibilidade à investigação.

Dessa forma, a pesquisa estabeleceu a bibliometria diante de duas bases de dados relevantes à discussão científica: Scielo e *Science Direct*. Castiel e Sanz-Valero (2007) reforçam que a utilização dessas bases de dados é extremamente favorável para identificação de panoramas científicos, onde, junto às bases de pesquisas nacionais e internacionais - como é o caso brasileiro das formulações estratégias científicas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq. Portanto, a bibliometria pode ser firmada diante dessas bases de dados.

Como universo de pesquisa bibliométrico, foram considerados artigos ou pesquisas científicas que possibilitaram exibir o panorama dos Times Auto Gerenciáveis (TAG). O termo em inglês foi utilizado - *Self Managed Teams* - para obter maior alcance ou notoriedade relacionados à busca. Dessa forma, algumas filtragens foram necessárias, conforme ilustra a Tabela 1, a seguir.

	- Utilização do verbete “ <i>Self Managed Teams</i> ”	04
Scielo		
	- Ano de publicação: utilização dos últimos 05 anos (2014-2018) - <i>year_cluster</i> : (“2014, 2016”)	02
	- Utilização dos verbetes “ <i>Self Managed Teams</i> ”	702
	- Ano de publicação: utilização dos últimos 05 anos (<i>yearnav</i> , “2018,2017,2016,2015,2014”)	127
Science Direct		
	- Tipo de Conteúdo – <i>Content Type</i> – <i>Review Articles AND Research Articles</i> – excluindo-se <i>Encyclopedia</i> (Enciclopédias), <i>Book chapters</i> (capítulos de livros), <i>Conference abstracts</i> (resumos de conferências), <i>Discussion</i> (discussões gerais), <i>Short communications</i> (comunicações curtas) e <i>Other</i> (outros)	103

Fonte: Dados dos autores (2018).

Tabela 1 – Processo de filtragem da bibliometria para a temática investigada

Foi utilizado o recorte temporal de 05 anos, para maior atualização da temática às discussões, considerando as publicações até o mês de Agosto de 2018. Castiel e Sanz-Valero (2007) estabelecem que esse período, caso a temática seja abrangente, é suficiente para a transmissão de ideias e categorização de escopo da temática. Também foram aplicados os demais filtros, de forma a representar a discussão diante de artigos científicos nesse período.

4. Resultados e Discussões

Conforme ilustra a Tabela 1, verifica-se uma discrepância de discussões diante da comparação de ambas as bases de dados. A plataforma Scielo apresentou apenas 02 artigos em sua base após as filtrações. Desses artigos apresentados, verifica-se apenas que em um deles, os benefícios do autogerenciamento nas empresas são possíveis de mensuração (ZENTENO-HIDALGO; DURAN SILVA, 2016). Os autores refletem a dinâmica do autogerenciamento como composição do quadro laboral eficiente e melhorias na qualidade de vida. O outro artigo encontrado também na plataforma Scielo, por sua vez, demonstra aspectos biológicos entre animais silvestres (CUELLAR; NOSS, 2014) - o que não se enquadra à discussão prioritária da bibliometria.

Já para a plataforma *Science Direct*, a bibliometria se mostrou mais consistente relacionada à temática de Times Auto Gerenciáveis (*Self Managed Teams*). Ao final do afunilamento, foram encontradas 103 discussões científicas, de diversos assuntos. A Figura 1, a seguir apresenta a disposição desses dados diante do ano de publicação.

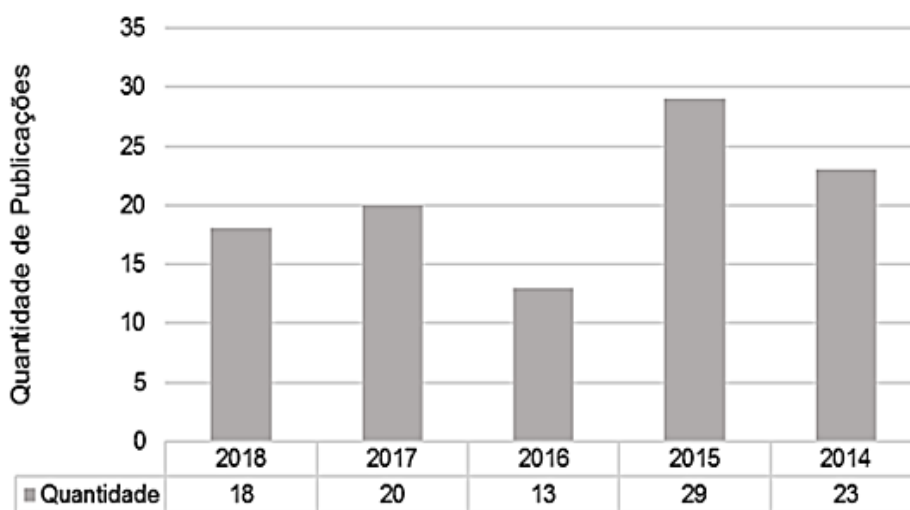


Figura 1 – Resultados da bibliometria diante do ano de publicação

Conforme é visto na Figura 1, há uma oscilação entre as quantidades de publicações ao longo dos últimos anos. Em 2015 a temática teve seu ápice de discussões e publicações, favorecendo estudos posteriores para a temática. Zenteno-Hidalgo e Duran Silva (2016) reforçam o enfraquecimento de discussão das práticas laborais – principalmente voltadas ao viés de desenvolvimento pessoal e humano nas últimas décadas. Segundo as discussões, esse tipo de panorama deve ser constantemente atualizado e inovador, de forma a abarcar novas práticas e necessidades dos processos contemporâneos das organizações, independentemente de suas atuações ou segmentos no mercado.

De forma adicional, no intuito de analisar as principais relações da temática para com as áreas de atuação ou discussão da literatura, a Figura 2, a seguir, também demonstra os dados obtidos na bibliometria de acordo com o percentual - enquadramento - da temática em áreas da gestão.

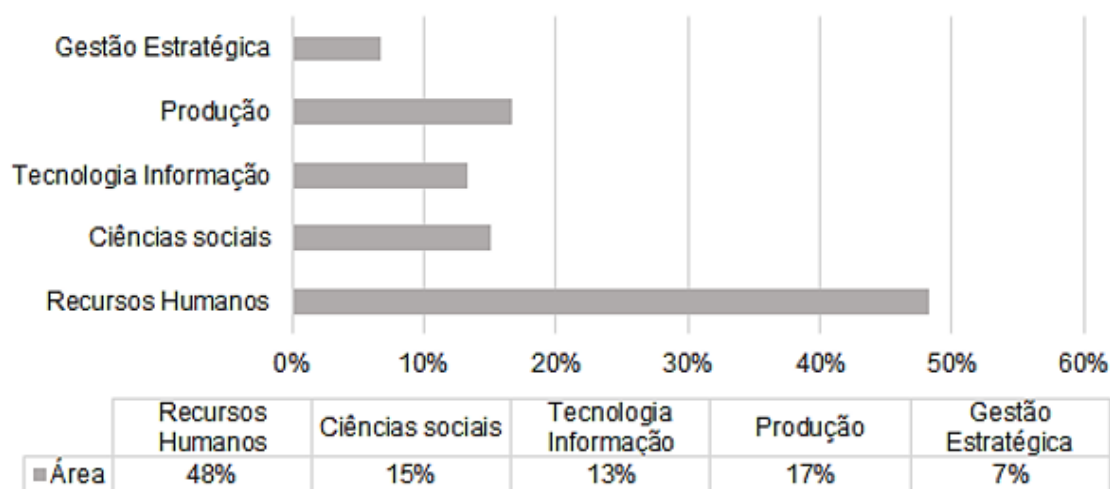


Figura 2 – Resultados da bibliometria diante da área de concentração

De acordo com o panorama exposto, verifica-se que a área de discussão mais abrangente para a temática de TAG é refletida por Recursos Humanos. Isso pode ser representado por discussões acerca das características pessoais e singulares de cada colaborador nos ambientes organizacionais, como: perfil, personalidade, liderança, espontaneidade e atendimento às ferramentas de gestão (YIN; WANG; LU, 2018, HOCH; DULEBOHN, 2017; SCHAUBROECK; YU, 2017).

Além disso, essa área também discute os conflitos e a formação correta ou eficaz de times ou grupos de trabalho (PAUNOVA, 2015; PITTINO et al, 2016; DÖNMEZ; GROTE, 2018), reforçando a importância da comunicação a serviço dos processos gerenciais.

Ainda, diante do compilado de informações retratadas pelos artigos, foi possível verificar um modelo de *checklist*, mediante estudos de casos já validados para conferência de benefícios gerados pelos Times Auto Gerenciáveis. Os *checklists* funcionam como ferramentas de verificação de inovações, bem como para a assimilação de dados e resultados que possibilitem o delineamento de novas tendências, metas e oportunidades de planejamento em longo prazo (LAPENDA, 2012). Para estudos de bibliometria ou análise do panorama de discussões, Castiel e Sanz-Valero (2007) ressalta que torna-se fundamental estabelecer modelos de análise de maneira simplificada e satisfatória, de forma a abarcar as características do objeto de estudo e transformá-lo em possibilidades de novas discussões.

A Figura 3, adiante, demonstra esse compilado, embasados pelas discussões de Nascimento, Gutierrez e De Domenico (2010); Lee e Edmondson (2017); e Wolff, Pescosolido e Druskat (2002). É importante perceber que o compilado de informações favorece e proporciona um modelo de análise que pode ser replicado em diferentes estilos ou modelos organizacionais – favorecendo uma análise singular de como os processos estão sendo guiados pelo eixo do autogerenciamento.

Lee e Edmondson (2017) ressaltam que a utilização dessas características proporciona uma abertura para novas métricas organizacionais, favorecendo metas, objetivos pautados no desenvolvimento social, desenvolvimento de competências e habilidades dos colaboradores, bem como, a estipulação de liderança e gerenciamento autossuficientes. Machado e Rodrigues (2014) ainda alerta sobre a necessidade de readequação dos colaboradores para as inovações de

mercado, onde, somente a aplicação do modelo sugerido, não proporciona a garantia para um modelo de negócios de sucesso.



Figura 3 – Modelo de análise de pré-requisitos e resultados de TAG

É visível que, diante das discussões, o autogerenciamento aplicado aos times de empresas ou corporações, pode simbolizar a alavancagem de processos e operações nas organizações, desde que solidificados os pré-requisitos para esse desenvolvimento (LEE; EDMONDSON, 2017). A necessidade de utilizar inovações, aliadas à liberdade de opinião e ações e criatividade, são fatores que estimulam as práticas internas da organização, favorecendo ações coletivas e duradouras em seus processos (PITTINO et al, 2016).

Dessa forma, fica claro que o estímulo à estruturação dos TAG pode proporcionar não somente ações de benefícios pessoais, mas, em longo prazo, aumento da eficiência produtiva e, ainda, melhoria da imagem ou marca das organizações no mercado em que atua. Resick et al. (2014) ressaltam que o estímulo a esses grupos de trabalho permite alavancar os processos em até 50%, baseando-se na performance de seus colaboradores de maneira mais integrativa.

Bianco, Gomes e Vergara (2006) e Paraíso (2005) citam ainda que, independente do processo a ser instaurado ou balizado nas empresas, é possível atribuir as características de evolução dos colaboradores aos Times Auto Gerenciáveis – uma vez que é dada a liberdade de ações e clarezas nos processos de desenvolvimento pessoal aos colaboradores.

5. Considerações Finais

As discussões com relação às novas formas de gerenciamento de processos e pessoas tem tomado diferentes rumos – somados à tecnologia e inovações disponíveis no mercado (ARBIX; MIRANDA, 2018) Com isso, abre-se a necessidade de abranger novas técnicas de estimular os

colaboradores e atuar de maneira eficiente. Tendo em vista que a gestão das pessoas em uma organização pode ser um desafio, a utilização de ferramentas ou panoramas para o autodesenvolvimento permite maior utilização das habilidades dos colaboradores, proporcionando visões integradas e independência dos processos (YEATTS; HYTEN, 1998). Dessa forma, surge o preceito de autogerenciamento, e, de maneira coletiva, a necessidade de Times Auto Gerenciáveis.

Conforme visto no decorrer da investigação, o autogerenciamento enfatiza a relação entre colaboradores e organização, onde o colaborador deixa de ser uma fonte de força de trabalho e passa a ter responsabilidades compartilhadas e entender e compreender de todos os processos da organização ou departamento/setor que faz parte, gerenciando os recursos de forma a atingir metas e objetivos da organização, sem uma supervisão direta (MACHADO; RODRIGUES, 2014; BIANCO; GOMES; VERGARA, 2006).

Os resultados da análise bibliométrica com relação à temática proporcionou maior distribuição de conceitos relacionados ao autogerenciamento, onde vê-se que a independência e a liderança são fatores que se correlacionam de forma direta e eficaz (PAUNOVA, 2015).

Ainda de acordo com os indicadores da bibliometria, é visível a necessidade de discussão e ampliação da temática para os próximos anos, de forma a abranger as práticas de Recursos Humanos de maneira contributiva e integrada às diversas formas de gestão moderna (CAETANO, 2008).

Para trabalhos futuros, é possível expandir a análise para novas plataformas de busca, tendo em vista que a Scielo não demonstrou resultados quantitativamente significativos. Dessa forma, abre-se a possibilidade de realizar novas correlações ou aprimoramento de modelo a ser verificado nos processos organizacionais.

Outra possibilidade seria de aplicação do modelo para validação de processos relacionados aos Times Auto Gerenciáveis, de forma a entender as possíveis limitações ou necessidades de readequação, tendo em vista a subjetividade das relações de trabalho entre os colaboradores. Assim, os modelos de autodesenvolvimento e autogerenciamento poderiam ter maior enfoque nas organizações, favorecendo processos e novas práticas que integrem as ações estratégicas à área de Recursos Humanos.

Referências

ARBIX, G.; MIRANDA, Z. *Políticas de inovação em nova chave*. Estud. av., São Paulo, v. 31, n. 90, p. 49-73, Mai., 2017.

BIANCO, A.; GOMES, A.P.C.Z.; VERGARA, S.C. *O Trabalho Em Equipes Autogerenciadas E Sua Influência Na Motivação Dos Indivíduos*. Revista Eletrônica de Administração, [S.l.], v. 12, n. 1, jun. 2013.

BRACKEN, D.W.; ROSE, D.S.R. *When Does 360-Degree Feedback Create Behavior Change? And How Would We Know It When It Does?* Springer Science & Business Media, 2011.

CAETANO, A. *Avaliação de Desempenho – o essencial que avaliadores e avaliados precisam de saber*. Lisboa: Livros Horizonte, 2008.

CASTIEL, L.D.; SANZ-VALERO, J. *Entre fetichismo e sobrevivência: o artigo científico é uma mercadoria acadêmica?* Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 23, n. 12, pp. 3041-3050, 2007.

CUELLAR, E.; NOSS, A. J. *Diversidad de mamíferos y participación local en la conservación en el Gran Chaco Boliviano*. Therya, La Paz, v. 5, n. 1, p. 39-60, 2014.

- DÖNMEZ, D.; GROTE, G.** *Two sides of the same coin – how agile software development teams approach uncertainty as threats and opportunities.* Information and Software Technology, v. 93, p. 94-111, 2018.
- FLEURY, M.T.L.** *As pessoas na organização.* São Paulo: Gente, 2002.
- GIL, A.C.** *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.* São Paulo: Atlas, 2009.
- HENSEL, R.; MEIJERS, F.; VAN DER LEEDEN, R.; KESSELS, J.** *360 degree feedback: how many raters are needed for reliable ratings on the capacity to develop competences, with personal qualities as developmental goals?* International Journal of Human Resource Management, v. 21, n. 15, p. 2813-2830, 2010.
- HITCHCOCK, D.; WILLARD, M.** *Why teams can fail and what to do about it: Essencial tools for anyone implementing self-directed work teams.* Chicago: Irwin, 1995.
- HOCH, J.E.; DULEBOHN J.H.** *Team personality composition, emergent leadership and shared leadership in virtual teams: A theoretical framework.* Human Resource Management Review, Volume 27, Issue 4, Dez., p. 678-693, 2017.
- LAPENDA, J.T.B.** *Planejamento estratégico e processo decisório.* 2012. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/marketing/planejamento-estrategico-e-processo-decisorio/64798/>>. Acesso em: 20 ago, 2018.
- LEE, M.Y.; EDMONDSON, M.C.** *Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing.* Research in Organizational Behavior, v. 37, p. 35-58, 2017.
- MACHADO, B. R.; RODRIGUES, L. C.** *Equipes Autogerenciáveis: A autonomia como fator para aumentar a satisfação e o comprometimento dos funcionários.* In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014, Resende. SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014.
- MORAES, R.O. et al.** *Gestão Estratégica de Custos: Investigação da Produção Científica no Período de 2008 a 2012.* In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 20., 2013, Uberlândia. Anais.... São Leopoldo: Associação Brasileira de Custos, 2013.
- NASCIMENTO, L.S.; GUTIERREZ, M.G.R.; DE DOMENICO, E.B.L.** *Programas educativos baseados no autogerenciamento: uma revisão integrativa.* Rev. Gaúcha Enferm. (Online), Porto Alegre, v. 31, n. 2, p. 375-382, Jun., 2010.
- PARAÍSO, M.A.** *O autogerenciamento de docentes em sua formação e em seu trabalho.* Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 173-188, maio/ago. 2005
- PAUNOVA, M.** *The emergence of individual and collective leadership in task groups: A matter of achievement and ascription.* The Leadership Quarterly v. 26, n. 6, p. 935-957, 2015.
- PITTINO, D.; VISINTIN, F.; LENGGER, T.; STERNA, D.** *Are high performance work practices really necessary in family SMEs? An analysis of the impact on employee retention.* Journal of Family Business Strategy, v. 7, n. 2, p. 75-89, 2016.
- RESICK, C. J.; MURASE, T.; RANDALL, K. R.; DECHURCH, L. A.** *Information elaboration and team performance: Examining the psychological origins and environmental contingencies.* Organizational Behavior and Human Decision Processes. v. 124, n. 2, p. 165-176, p. 2014.
- ROBBINS, S. P.** *Comportamento Organizacional.* 11. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.
- SACHS, I.** *Em busca de novas estratégias de desenvolvimento.* Estud. av., São Paulo, v. 9, n. 25, p.29-63, Dez., 1995.
- SCHAUBROECK, J.M.; YU, A.** *When does virtuality help or hinder teams? Core team characteristics as contingency factors.* Human Resource Management Review, v. 27, n. 4, Dez., p. 635-647, 2017.
- SILVA, A.P.F. et al.** *Estudo bibliométrico sobre custo em organizações da construção civil: contribuições do congresso brasileiro de custo de 1996 a 2010.* In: Congresso Brasileiro De Custos, 19., 2012, Gramado. Anais.... São Leopoldo: Associação Brasileira de Custos, 2012.
- SILVA, C. E.; GIL, S.A.M.** *Conceitode células auto-gerenciáveis aplicado a um processo de tratamento térmico - estudo de caso.* In: XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2010, São Carlos. Anais do XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia de Produção, 2010.



VIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Ponta Grossa, PR, Brasil, 05 a 07 de dezembro de 2018

WOLFF, S.B.; PESCOSOLIDO, A.T.; DRUSKAT, V.U. *Emotional intelligence as the basis of leadership emergence in self-managing teams.* The Leadership Quarterly, v. 13, n. 5, p. 505-522, 2002.

YEATTS, D; HYTEN, C. *High-Performing Self-Managed Work Teams.* Sage Publications, 1998.

YIN, Y.; WANG, Y.; LU, Y. *Why firms adopt empowerment practices and how such practices affect firm performance? A transaction cost-exchange perspective.* Human Resource Management Review, ed. 3, Fev., Proof Online, 2018.

ZENTENO-HIDALGO, Á.C.; DURAN SILVA, C.A. *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso.* Innovar, Bogotá, v. 26, n. 59, p. 119-136, Jan., 2016.