

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Ricardo Gonçalves Cabeleira

**ABSENTEÍSMO EM INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS: REVISÃO DAS
PRINCIPAIS CAUSAS E ESTRATÉGIAS PROMISSORAS PARA
MELHORIA NA GESTÃO ESCOLAR**

Santiago, RS

2024

Ricardo Gonçalves Cabeleira

**ABSENTEÍSMO EM INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS: REVISÃO DAS
PRINCIPAIS CAUSAS E ESTRATÉGIAS PROMISSORAS PARA MELHORIA NA
GESTÃO ESCOLAR**

Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Pública na modalidade EAD, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Especialista em Gestão Pública**.

Aprovado em 14 de Junho de 2024:

Professor Dr. Daniel Arruda Coronel (UFSM)
(Presidente/ Orientador)

Dr. Reisoli Bender Filho (UFSM)
(Examinador)

M.e Gustavo de Souza Carvalho(UFSM)
(Examinador)

Santiago-RS
2024

ABSENTEÍSMO EM INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS: REVISÃO DAS PRINCIPAIS CAUSAS E ESTRATÉGIAS PROMISSORAS PARA MELHORIA NA GESTÃO ESCOLAR¹

Ricardo Gonçalves Cabeleira²

RESUMO: O absenteísmo no trabalho resulta de diversos motivos, como doenças, questões familiares e descontentamento com as condições laborais, gerando consequências sérias, como sobrecarga aos colegas, queda na produtividade e custos mais altos. Além disso, questões como o clima organizacional, conflitos interpessoais e fatores externos, como problemas de transporte, também contribuem, afetando a qualidade do trabalho. Neste sentido, foi feita uma revisão integrativa, entre novembro de 2023 e abril de 2024, usando dados de SCIELO e Google Scholar, destacando a necessidade de estratégias eficazes de gestão de saúde ocupacional e apoio contínuo para reintegrar os trabalhadores. A análise dos trabalhos aponta para um problema complexo a ser enfrentado pela gestão escolar, tendo como origem diversos aspectos, dentre eles, destacam-se o adoecimento mental e físico dos trabalhadores e as condições de trabalho desfavoráveis. Os estudos ressaltam a importância da qualidade de vida no trabalho como fator de diminuição dos afastamentos e da necessidade de políticas organizacionais específicas para promover um ambiente de trabalho saudável, reduzindo, dessa forma, o absenteísmo dos profissionais da educação. Nos trabalhos analisados também é citada a escassez de estudos com esse tema, especialmente no ambiente escolar, evidenciando uma lacuna na pesquisa nesse contexto.

Palavras-Chaves: Absenteísmo; Gestão escolar; Qualidade de vida no trabalho.

ABSENTEEISM IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: REVIEW OF KEY CAUSES AND PROMISING STRATEGIES FOR IMPROVEMENT IN SCHOOL MANAGEMENT

ABSTRACT: Work absenteeism results from various reasons such as illnesses, family issues, and dissatisfaction with working conditions, leading to serious consequences like overburdening colleagues, decreased productivity, and higher costs. Additionally, factors such as organizational climate, interpersonal conflicts, and external factors like transportation problems also contribute, affecting the quality of work. In this context, an integrative review was conducted between November 2023 and April 2024, using data from SCIELO and Google Scholar, highlighting the need for effective occupational health management strategies and continuous support to reintegrate workers. The analysis of the work points to a complex problem to be faced by school management, originating from several aspects, among which the mental and physical illness of workers and unfavorable working conditions stand out. Studies highlight the importance of quality of life at work as a factor in reducing absences and the need

¹ Artigo produzido como requisito parcial para obtenção de título de Especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sob orientação do professor Dr. Daniel Arruda Coronel.

² Graduado em Administração de Empresas pela Universidade Anhanguera. Especialista em Gestão em Saúde pela Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA). Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade Anhanguera. Servidor Público na Prefeitura Municipal de São Borja-RS. E-mail: cabeleiraricardo@gmail.com

for specific organizational policies to promote a healthy work environment, thus reducing absenteeism among education professionals. The works analyzed also mention the scarcity of works on this topic, especially in the school environment, highlighting a gap in research in this context.

Keywords: Absenteeism; School management; Quality of life at work

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas é fundamental para o desenvolvimento sustentável das organizações, pois engloba diversas práticas e estratégias voltadas para a eficiente administração das relações entre a empresa e seus colaboradores. Os colaboradores são reconhecidos como ativos essenciais para alcançar os objetivos organizacionais (BARBOSA et al, 2023).

Essa abordagem vai muito além da simples gestão de processos burocráticos de recursos humanos, focando em cultivar um ambiente de trabalho harmonioso e motivacional. Isso inspira os colaboradores a contribuírem com suas habilidades e conhecimentos da melhor forma possível (BARBOSA et al, 2023).

O absenteísmo, que se refere à ausência do trabalhador no local de trabalho, é um fenômeno complexo influenciado por uma variedade de fatores (LEON, 2009). Entre esses fatores estão doenças, questões familiares, falta de motivação e insatisfação com as condições de trabalho. Quando os funcionários faltam ao trabalho, isso pode ter repercussões significativas na organização, como sobrecarregar outros profissionais, reduzir a produtividade e aumentar os custos operacionais (LEON, 2009).

Além das causas mencionadas, o clima organizacional, conflitos interpessoais e fatores externos, como problemas de transporte e responsabilidades familiares, também desempenham um papel importante no absenteísmo (OLIVEIRA et al., 2007). Esses elementos podem minar a produtividade, comprometer a qualidade do trabalho e prejudicar a cultura organizacional como um todo.

Para enfrentar o absenteísmo de maneira eficaz, é fundamental adotar uma abordagem proativa, promovendo um ambiente de trabalho saudável, implementando políticas de bem-estar e desenvolvendo estratégias sólidas de gestão de pessoas. Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo identificar as causas específicas do absenteísmo, analisar as estratégias de gestão atualmente em vigor e identificar áreas de melhoria na gestão de recursos humanos por meio de uma revisão da literatura.

Os resultados desta pesquisa são importantes para entender as dificuldades enfrentadas pelas instituições educacionais em relação ao absenteísmo e para guiar a criação de um ambiente de trabalho mais estimulante e saudável. Utilizando uma abordagem qualitativa, o estudo investigou as causas do absenteísmo entre os funcionários e desenvolveu estratégias específicas de gerenciamento para lidar com essas situações.

O artigo em questão abordará estratégias de redução do absenteísmo e promoção da qualidade de vida no trabalho por meio de uma revisão de literatura. Essa revisão explora definições e conceitos relacionados ao absenteísmo e à qualidade de vida no trabalho, bem como teorias explicativas, fatores associados e estratégias de intervenção.

Este trabalho está estruturado em quatro sessões, além desta introdução. A segunda seção trata do conceito de absenteísmo e qualidade de vida no trabalho; na seguinte, apresenta-se a metodologia; na quarta sessão, os resultados são analisados e discutidos. Por fim, são apresentadas as principais conclusões do trabalho.

2. ABSENTEÍSMO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A gestão eficaz de pessoas desempenha um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho saudável e na redução do absenteísmo. Como mencionado por Chiavenato (2000), as organizações são criações notáveis da criatividade humana, em

constante evolução e adaptação às mudanças nos ambientes sociais. Este artigo explora várias estratégias e práticas que podem ser implementadas para enfrentar o absenteísmo com sucesso. Uma das abordagens destacadas é a promoção de um clima organizacional positivo e uma cultura de trabalho engajadora, pois funcionários valorizados e comprometidos tendem a faltar menos ao trabalho. Deve-se considerar que segundo Chiavenato (2008), as pessoas são consideradas o recurso mais valioso de qualquer organização neste contexto.

No âmbito da Administração Pública, as pessoas exercem um papel central e insubstituível, sendo o elemento vital que impulsiona o funcionamento, desenvolvimento e sucesso da gestão pública. Para compreender o conceito de gestão de pessoas nesse contexto, é essencial compreender a definição de Administração Pública (BARBOSA et al., 2023). A implementação de políticas claras sobre licenças médicas e ausências, juntamente com a flexibilidade nos horários de trabalho, tem demonstrado eficácia na gestão do absenteísmo. A comunicação aberta entre gestores e funcionários é outro aspecto crucial, permitindo a identificação de problemas subjacentes e a oferta de suporte quando necessário, contribuindo para a redução das faltas injustificadas. Investir no desenvolvimento profissional dos funcionários também é uma estratégia valiosa para aumentar sua satisfação e engajamento, o que pode reduzir significativamente o absenteísmo. Da mesma forma, uma gestão eficaz do desempenho, com metas claras e suporte aos colaboradores, demonstra ser uma ferramenta eficiente na redução das ausências ao trabalho (BARBOSA et al., 2023).

A implementação de programas de bem-estar no local de trabalho, que incluem incentivos à prática de exercícios físicos e promoção da saúde mental, é uma estratégia eficaz na redução do absenteísmo. O Ministério da Saúde (BRASIL, 2001) destaca a influência de diversos fatores na condição de saúde-doença dos trabalhadores, abrangendo aspectos sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais, bem como os riscos específicos do ambiente laboral, como os físicos, químicos, biológicos e mecânicos. O processo de trabalho pode representar riscos significativos para a saúde, especialmente diante de mudanças que podem desequilibrar as demandas do trabalho com a capacidade física e mental dos indivíduos, levando não apenas ao adoecimento, mas também a acidentes de trabalho e afastamentos por motivos de saúde.

O absenteísmo é uma preocupação relevante para os gestores devido aos prejuízos potenciais que pode causar tanto para a organização quanto para os funcionários. Ele reflete possíveis desafios na relação entre trabalhadores e a organização, especialmente quando relacionado a questões de saúde. Ignorar o absenteísmo pode resultar em complicações organizacionais, afetando diretamente a produtividade e a qualidade dos serviços prestados (MACEDO, 2009).

O absenteísmo no contexto do trabalho é caracterizado pela frequência de ausências dos funcionários, seja por motivos justificados, como licenças médicas e férias programadas, ou injustificados, como faltas não autorizadas ou não planejadas. Essas ausências podem ter diversas causas, incluindo problemas de saúde física e mental, condições de trabalho insatisfatórias como ambientes tóxicos e estresse excessivo, questões pessoais e familiares como divórcio e problemas financeiros, além de falta de engajamento ou satisfação com o trabalho (MACEDO, 2009; BARBOSA et al., 2023).

O absenteísmo tem impactos negativos no cumprimento de metas, na eficiência operacional e na coesão da equipe no ambiente de trabalho, conforme destacado por Barbosa et al. (2023). Aspectos como satisfação profissional, competência individual e saúde ocupacional estão intimamente relacionados à incidência desse fenômeno. Uma abordagem eficaz para mitigar o absenteísmo envolve identificar e abordar os fatores

estressores no ambiente de trabalho, visando reduzir os custos associados à ausência de funcionários, conforme observado por Macedo (2009). É fundamental compreender a percepção dos funcionários sobre os fatores que contribuem para o absenteísmo, como tipo de liderança, repetição de tarefas e integração da equipe, a fim de promover um ambiente motivador e produtivo.

Para mitigar o absenteísmo, diversas soluções podem ser adotadas. A promoção da saúde e bem-estar dos funcionários por meio de programas como ginástica laboral, palestras sobre saúde mental e acesso a serviços de saúde podem prevenir doenças e lesões relacionadas ao trabalho. Melhorar as condições de trabalho, reduzindo a carga horária, fornecendo suporte emocional e estabelecendo políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, também pode reduzir o absenteísmo relacionado ao estresse e sobrecarga. Além disso, promover um ambiente de trabalho positivo, oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e estabelecer políticas claras relacionadas à faltas e licenças pode aumentar o engajamento dos funcionários e reduzir o absenteísmo motivado pela falta de motivação ou satisfação no trabalho (BARBOSA et al., 2023).

Para prevenir o absenteísmo injustificado, fornecer *feedback* regular, orientação e suporte aos funcionários, juntamente com políticas e procedimentos claros, é essencial. Uma abordagem multifacetada é crucial para lidar eficazmente com o absenteísmo, combinando medidas para promover a saúde e bem-estar, melhorar as condições de trabalho, oferecer flexibilidade, promover o engajamento e estabelecer políticas claras e procedimentos (VIANNA, 2013).

As condições de qualidade de vida no trabalho desempenham papel importante na redução do absenteísmo, afetando o bem-estar físico, emocional e social dos funcionários. Um ambiente de trabalho seguro e saudável, que promove práticas ergonômicas e higiênicas, contribui para minimizar lesões e doenças ocupacionais, reduzindo o absenteísmo relacionado à saúde (VIANNA, 2013).

Oferecer opções de trabalho flexíveis, como horários flexíveis e licenças remuneradas para questões pessoais, permite que os funcionários conciliem suas responsabilidades profissionais com suas vidas pessoais, diminuindo o estresse e a sobrecarga de trabalho. Além disso, o suporte psicossocial, como aconselhamento psicológico e grupos de apoio, ajuda os funcionários a lidar com o estresse no trabalho e problemas de saúde mental, impactando positivamente o absenteísmo. Investir nessas condições não apenas promove o bem-estar dos funcionários, mas também contribui para uma cultura organizacional saudável e produtiva, resultando em uma significativa redução do absenteísmo.

3. METODOLOGIA

Neste estudo, adotou-se uma abordagem qualitativa e descritiva, conforme preconizado por Markoni e Lakatos (2010) para estudos exploratórios, complementada por uma revisão de literatura para a fundamentação teórica. O principal propósito foi entender as razões por trás do absenteísmo em instituições educacionais, buscando obter percepções sobre o fenômeno, em alinhamento com os princípios da pesquisa qualitativa.

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, caracterizada como um método de investigação em materiais já publicados, com a finalidade de buscar informações no contexto teórico e empírico bem como em estudos com diferentes abordagens metodológicas (MENDES et al., 2008).

A questão de pesquisa foi organizada de acordo com a estratégia PICO (P: População; I: Intervenção; C: Comparação; O: Desfecho). Portanto, foi sintetizada a seguinte estrutura: P – Profissionais da educação; I – Absenteísmo; C – Sem comparação; O – Principais causas. Assim, formulou-se a seguinte questão norteadora: Quais as principais causas do absenteísmo em instituições educacionais?

Essa análise dos periódicos permitiu identificar estudos relevantes sobre o absenteísmo em instituições de educação infantil, proporcionando uma base teórica para a exploração do fenômeno e o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento. Conforme Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica visa resolver um problema (ou hipóteses) utilizando referências teóricas publicadas, analisando e discutindo as diversas contribuições científicas.

Para garantir a relevância dos trabalhos selecionados, priorizou-se aqueles publicados entre 2020-2023, assegurando a atualização dos estudos analisados. A etapa seguinte envolveu uma filtragem direcionada aos periódicos com foco e escopo associados à gestão escolar, concentrando nossa atenção nos estudos mais pertinentes para nosso objetivo de pesquisa.

A busca pelos textos pertinentes sobre o absenteísmo envolveu o acesso às revistas selecionadas e o uso de motores de busca para localizar os artigos relevantes, com a utilização de descritores pré-definidos para refinar nossa busca e garantir a inclusão de estudos pertinentes. A seleção dos artigos baseou-se na análise do título, resumo e palavras-chave, assegurando a inclusão apenas dos estudos alinhados com nosso objetivo de pesquisa.

A coleta dos dados foi realizada no período de novembro de 2023 a abril de 2024, utilizando dados da biblioteca virtual *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e *Google Scholar*. Para realizar o levantamento dos dados, foram utilizados os seguintes descritores: Absenteísmo, Gestão escolar, Educação e Qualidade de vida no trabalho.

Após reunir as publicações, os resumos foram lidos e analisados. Os critérios de inclusão utilizados foram: disponibilidade de texto completo online, idioma português e estudos focados no absenteísmo de profissionais da educação.

Os dados coletados foram submetidos a uma análise de conteúdo, uma técnica qualitativa que permitiu identificar padrões, temas e percepções profundas relevantes relacionadas ao absenteísmo. Seguindo as orientações de Robert Yin (2010) para análise qualitativa, os elementos pertinentes foram compilados, desagrupados, agrupados e interpretados à luz do referencial teórico.

Essa abordagem metodológica proporcionou uma análise sistemática dos dados qualitativos coletados, buscando uma compreensão abrangente do problema do absenteísmo e a proposição de estratégias eficazes para sua mitigação em ambientes organizacionais. Por meio dessa metodologia integrada, buscou-se obter uma compreensão integral do absenteísmo, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão de pessoas e promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram utilizados quatro descritores-chave na busca de artigos pertinentes: "Absenteísmo" para estudos diretos sobre o fenômeno, suas causas e estratégias de enfrentamento; "Gestão escolar" e "Educação" para pesquisas sobre práticas de recursos humanos nas instituições de ensino; e "Qualidade de vida no trabalho" para examinar fatores influenciadores da qualidade de vida dos funcionários. Esta abordagem combinada

proporcionou uma compreensão abrangente do tema, resultando na identificação de 11 trabalhos relevantes, considerando sua pertinência para o estudo. Os referidos trabalhos são apresentados no Quadro 1:

Quadro 01- Descrição dos trabalhos

| Título | Autor(es) | Tipo | Ano de publicação |
|---|----------------------------|--------------------|--------------------------|
| Por uma abordagem sistêmica da Qualidade de Vida no Trabalho – a profissão docente em questão | Ferreira, R. C. | Artigo | 2022 |
| Influência do Estresse no Absenteísmo de professores do Ensino Médio e Fundamental: uma revisão da literatura | Teixeira et al. | Artigo | 2021 |
| Absenteísmo docente: desafios para as políticas públicas educacionais | Fernandes et al. | Artigo | 2023 |
| Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados | Tavares, P.; Honda L. | Artigo | 2021 |
| Avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE: implicações no absenteísmo-doença | Ribeiro, I.S.C.A. | Dissertação | 2020 |
| Gestão escolar e adoecimento ocupacional dos professores: uma pesquisa diagnóstica no município de Santa Vitória do Palmar/RS | Tapia, J.C.; Machado, J.B. | Capítulo de e-book | 2021 |
| Absenteísmo e adoecimento de professores e o impacto no ensino da rede municipal de educação de Uruguaiana-RS | Ribas, N.Y.P.C. | Dissertação | 2021 |
| Satisfação no trabalho e qualidade de vida de docentes de Educação Física da Grande Florianópolis | Nascimento et al. | Artigo | 2023 |
| A nova rotina escolar e o absenteísmo-doença entre professores da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre | Leal, C.P.; Botega, C.G. | Artigo | 2021 |
| Absenteísmo dos profissionais da educação: Estudo de caso da Escola Estadual Cidade de Hiroshima | Cardoso et al | TCC | 2022 |
| Três ensaios sobre absenteísmo docente na educação básica brasileira | Azevedo, V.R. | Tese | 2021 |

Fonte: Organização do autor.

Após a aplicação dos filtros mencionados, realizou-se uma busca por artigos relevantes ao tema de pesquisa, utilizando três descritores-chave: Absenteísmo, Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida no Trabalho. Essa escolha estratégica de descritores visou encontrar estudos que não apenas abordassem diretamente o fenômeno do absenteísmo, mas também investigassem práticas de gestão de recursos humanos e examinassem os aspectos que impactam a qualidade de vida dos colaboradores.

Durante a análise dos trabalhos em relação a esses descritores, identificou-se uma convergência na discussão dos fatores que contribuem para o absenteísmo nas

organizações. Os estudos abordam as razões subjacentes, como problemas de saúde, insatisfação no trabalho e conflitos pessoais, que levam os funcionários a se ausentar do trabalho. Além disso, destacam a importância de estratégias de gestão de recursos humanos, como políticas de incentivo à saúde e bem-estar dos colaboradores, e medidas de promoção da qualidade de vida no trabalho, como flexibilidade de horários e programas de apoio psicológico, para mitigar o absenteísmo e seus impactos negativos nas organizações.

Uma síntese dos fatores associados ao absenteísmo com as estratégias sugeridas nos trabalhos analisados são apresentadas no Quadro 2:

Quadro 02 – Síntese de causas de afastamentos e estratégias para enfrentamento ao absenteísmo

| Título Autor(es) | Aspectos relacionados ao absenteísmo (causas) | Possibilidades para melhorias |
|---|--|--|
| <p>Por uma abordagem sistêmica da Qualidade de Vida no Trabalho – a profissão docente em questão</p> <p>Ferreira, R. C.</p> | <p>O conjunto das relações pessoais e institucionais define a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação, sendo estabelecido ao longo do exercício da profissão docente, numa relação dinâmica com alunos, pares e comunidade escolar, definindo a própria cultura institucional, coordenada por ações e emoções.</p> <p>Na Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) o absenteísmo (ausência do local de trabalho) por doença do próprio servidor, é um importante fator objetivo a ser considerado. Destaque-se que o adoecimento psíquico, que considera vários fatores em suas causas, é o preponderante na rede tanto na Carreira Magistério quanto na Assistência.</p> | <p>A qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada ao bem-estar integral do trabalhador e, para que se efetive, necessita que sejam articuladas ações voltadas à melhoria das condições de trabalho relativas à gestão, inovações tecnológicas sem, entretanto, desconsiderar a cultura organizacional.</p> |
| <p>Influência do Estresse no Absenteísmo de professores do Ensino Médio e Fundamental: uma revisão da literatura</p> <p>Teixeira et al.</p> | <p>Vários estudos discutem sobre o tema do absenteísmo de professores, apontando que os docentes se classificam como estressados e relacionam o estresse às condições do ambiente de trabalho, falta de apoio da gestão e violências na escola. Os diagnósticos mais frequente entre os professores foram os transtornos de humor e os relacionados ao estresse sendo preditores de afastamento do trabalho. As condições de trabalho, a falta de reajuste e o atraso salarial são fatores que podem contribuir para o absenteísmo dos docentes, e também podem levar o trabalhador ao adoecimento físico e mental.</p> | <p>É importante compreender as causas dos afastamentos dos professores do trabalho para que seja possível planejar ações de prevenção e promoção da saúde para docentes. Outro ponto que pode agir na prevenção do estresse ocupacional está relacionada a possibilidade de mais autonomia aos docentes para desenvolverem suas atividades laborais. Isto pode impactar de forma positiva no nível de estresse dos trabalhadores gestores das escolas podem realizar treinamentos que contribuam para o bom desenvolvimento das atividades</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Também podem impactar na saúde do docente os desafios educacionais, como por exemplo, o uso das inovações tecnológicas, podendo gerar o absentismo por causa do estresse e tensão psicológica que isto gera. Quando for preciso realizar adequações pedagógicas nas escolas, é importante que a instituição educacional ofereça estrutura e recursos apropriados para o bom desenvolvimento das atividades e que os docentes participem dos treinamentos de capacitação para que este possa desenvolver suas atividades com melhor qualidade.</p> | <p>letivas, proporcionar palestras e oficinas para reflexão sobre a violência nas escolas e a importância dos cuidados com a saúde, como exemplo cuidados com a voz, a importância do exercício físico, de modo que estes possam contribuir para evitar o adocimento ocupacional e afastamento dos professores ao trabalho.</p> |
| <p>Absenteísmo docente: desafios para as políticas públicas educacionais</p> <p>Fernandes et al.</p> | <p>Foram identificadas, dentre as principais causas de afastamento entre docentes, os transtornos mentais e comportamentais. Escolas com alunos com menor poder aquisitivo e más condições de trabalho eram as que contavam com mais faltas, indicando que a decisão de não comparecer ao local de trabalho se devia também ao ambiente institucional. Considerando as entrevistas realizadas, as condições de trabalho afetam muito o clima escolar, aspecto apontado tanto por professores quanto por diretores e coordenadores pedagógicos como obstáculo que desestimula o trabalho docente. Conforme indicado pelos participantes as péssimas condições de trabalho são as que envolvem a desvalorização dos professores, o excesso de alunos nas salas de aula, a falta de professores substitutos, de funcionários de apoio e de professores em determinadas disciplinas, em razão de licenças médicas e/ou de não preenchimento de vagas para docentes.</p> | <p>Melhoria das condições de trabalho: diminuição de alunos por turma; ações para combater a indisciplina e o desinteresse pelos estudos; contratação de mais professores. Valorização dos professores: melhoria da carreira docente, bem como dos salários, para evitar o acúmulo de cargos; investimento na formação continuada e nos professores assíduos; apoio a projetos solicitados pelos docentes. Melhoria das ações voltadas à saúde dos professores: melhoria do Departamento de Saúde da prefeitura; fiscalização e revisão das licenças médicas longas; oferta de horários de consultas que não entrem em conflito com o horário de trabalho do servidor. E, por fim, com menos indicações, revisão da legislação que trata da ausência dos professores, estabelecendo novos parâmetros para ela.</p> |
| <p>Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados</p> <p>Tavares, P.; Honda L.</p> | <p>Os resultados mostram que as faltas estão associadas a problemas de saúde, ao custo de oportunidade e as chances de ser punido. Unidades escolares com alunato mais pobre e más condições de trabalho sofrem mais com as ausências. Há evidências de que o ambiente institucional afete a decisão de faltar. De fato, há evidências de maior</p> | <p>As evidências sobre o impacto de políticas de redução do absentismo são mistas, e sua efetividade depende de fatores institucionais e políticos e ressaltam a importância de se estudar as particularidades dos sistemas educacionais. Condições e rotina de trabalho adequadas, tais como boa infraestrutura e melhor</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>susceptibilidade a infecções, problemas na voz e estresse associado ao trabalho nessa atividade.</p> <p>Boa parte dos estudos brasileiros relacionam as faltas com as condições de trabalho do professor, que favoreceriam a ocorrência de distúrbios vocais e osteomusculares, obesidade, esgotamento físico e exaustão emocional. Em particular, os diagnósticos de transtornos psiquiátricos respondem pela maioria dos pedidos de afastamento.</p> | <p>distribuição da carga horária do professor (em menos escolas, em escolas próximas) também devem colaborar para reduzir as faltas. Os resultados ainda sugerem que o planejamento de políticas para diminuição do absenteísmo deve levar em conta o contexto escolar e o perfil e cargo dos professores.</p> |
| <p>Avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE: implicações no absenteísmo-doença</p> <p>Ribeiro, I.S.C.A.</p> | <p>Dados sobre afastamentos e atestados por doenças apontaram para uma alta frequência de transtornos mentais e comportamentais. Dados qualitativos também apontaram relações interpessoais e gestão como maiores causas de insatisfação no trabalho, consequentemente afetando o fator qualidade de vida no trabalho impactando no absenteísmo-doença.</p> | <p>O estudo aponta para a necessidade de ações voltadas ao coletivo, já que a maioria das ações são voltadas à saúde individual e não à qualidade de vida no trabalho.</p> |
| <p>Gestão escolar e adoecimento ocupacional dos professores: uma pesquisa diagnóstica no município de Santa Vitória do Palmar/RS</p> <p>Tapia, J.C.; Machado, J.B.</p> | <p>Desvalorização profissional, trabalho excessivo, individualização do trabalho, entre outros aspectos afetam as condições de trabalho dos docentes. A gestão escolar, baseada no princípio democrático, precisa estar atenta aos fatores que interferem na atuação docente nas escolas.</p> <p>Dificuldades como infraestrutura, recursos financeiros e humanos foram citadas pelas participantes do estudo e colocam a baixa qualidade de vida no trabalho como uma das causas do absenteísmo.</p> | <p>Ressalta-se a importância de dividir responsabilidades, tarefas, anseios e alegrias, fortalecendo a coletividade no ambiente laboral.</p> <p>Necessidade de momentos de diálogo sobre saúde do professor.</p> <p>Investimento formativo para as gestões e docentes, no sentido de ampliar a discussão sobre adoecimento docente, em busca de alternativas para sua diminuição ou superação, na busca de melhor qualidade de vida no trabalho.</p> |
| <p>Absenteísmo e adoecimento de professores e o impacto no ensino da rede municipal de educação de Uruguaiana-RS</p> <p>Ribas, N.Y.P.C.</p> | <p>As principais causas de afastamento dos professores foram problemas relacionados à saúde musculoesquelética.</p> <p>Professores de escolas periféricas se ausentaram mais.</p> <p>Fatores como faixa etária, tempo de serviço e época do ano também estão associados aos afastamentos.</p> | <p>Os estudos sobre adoecimento docente são de extrema importância para promoção de políticas públicas voltadas ao professor, com alternativas de prevenção e redução dos danos que incidem sobre a saúde desse profissional durante o exercício de suas atribuições.</p> |
| <p>Satisfação no trabalho e qualidade de vida de docentes de</p> | <p>Insatisfação com a remuneração/compensação e com as condições de trabalho (instalações físicas e materiais e</p> | <p>Autonomia no trabalho, possibilidade de progressão na carreira, valorização profissional, diálogo, trabalho</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Educação Física da Grande Florianópolis</p> <p>Nascimento et al.</p> | <p>equipamentos disponíveis) são fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho.</p> <p>A exposição a condições climáticas e o esforço da voz para as atividades aponta para a necessidade de atentar-se a saúde dos profissionais, evitando possíveis afastamentos.</p> | <p>coletivo, garantia das leis e normas em relação à saúde do trabalhador constituem um conjunto de ações que contribuem para a satisfação no trabalho.</p> |
| <p>A nova rotina escolar e o absentismo-doença entre professores da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre</p> <p>Leal, C.P.; Botega, C.G.</p> | <p>Afastamentos de curta duração tem relação predominante com a organização e com os fatores de estresse no trabalho: constrangimentos pessoais, tensão organizacional, limitações na carreira e sobrecarga de trabalho.</p> <p>Já os afastamentos de longa duração têm uma relação direta com o adoecimento propriamente dito.</p> <p>O absentismo-doença além de ser um indicador das condições de saúde e de qualidade de vida dos trabalhadores, tem grande impacto nas organizações, uma vez que interfere na produção, aumentando o custo operacional e reduzindo a eficiência no trabalho.</p> | <p>Proposição de planos de ação viáveis, que promovem o reexame de modelos gerenciais e dos instrumentos adotados por esse modelo de gestão em prol da reorganização do trabalho docente e da promoção de saúde de professores e professoras. Dessa forma, realizar o diagnóstico da situação de saúde/doença entre professores permite a instrumentalização dos gestores na aplicação de uma política de saúde do trabalhador que promova mudanças na organização de trabalho e diminua o número de adoecidos.</p> |
| <p>Absenteísmo dos profissionais da educação: Estudo de caso da Escola Estadual Cidade de Hiroshima</p> <p>Cardoso et al</p> | <p>O excesso de alunos dentro das salas de aulas, tornando o ofício complicado e estressante para o professor, levando este a ter uma precária qualidade de vida e deixando exposto ao risco de desenvolver doenças ocupacionais, como: depressão, insônia, ansiedade, entre outros. Fatores como idade, doenças e condições sociais também impactam no absentismo.</p> <p>Má gestão de seus gestores, o favoritismo entre os docentes, a sobrecarga de responsabilidades dirigidas aos professores, a falta de interesse dos estudantes, o apoio e a valorização e o incentivo do profissional, a falta de materiais e precarização dos ambientes foram citados pelos participantes do estudo como motivos para as ausências ao trabalho.</p> | <p>Sugere-se um maior apoio e atenção da direção e gestão escolar com os docentes e funcionários da unidade, procurar saber como estão ocorrendo as aulas, analisar o desempenho dos alunos, se o profissional em questão é devidamente qualificado para o assunto em aula a ser tratado. Avaliações e diagnósticos para averiguar um possível estresse dos funcionários, em decorrência disso a disponibilização de um profissional da área de psicologia para estar acompanhando os alunos e professores no decorrer do ano letivo com a intenção de ajudá-los para um ambiente mais harmonioso.</p> <p>Melhorias na carga horária, mais reuniões, estrutura física adequada e conscientização dos estudantes também são fatores essenciais para a qualidade de vida no trabalho docente.</p> |
| <p>Três ensaios sobre absentismo docente</p> | <p>Os resultados indicaram que fatores contextuais afetam mais o absentismo do que condições</p> | <p>Necessidade de políticas focalizadas na melhoria das condições de trabalho e de</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>na educação básica brasileira</p> <p>Azevedo, V.R.</p> | <p>individuais o ratificando como um indicador de saúde e condições de trabalho.</p> <p>Ainda que o absenteísmo seja um fenômeno multidimensional, uma parcela significativa do problema pode ser atribuída à precarização do trabalho, em que se pese as condições insatisfatórias de ensino, a falta de valorização do magistério, salários, escassez de recursos humanos, materiais, carga horária e problemas de saúde.</p> <p>Problemas relacionados a violência nas escolas e precarização da atividade por questões relacionadas ao sofrimento mental decorrente do trabalho também são causas de afastamento</p> | <p>saúde dos professores sendo estes os principais fatores que afetam a chance de ausência.</p> <p>Políticas de assistência à saúde ao professor, menores jornadas de trabalho (evitando sobrecarga) e melhoria do ambiente de trabalho podem gerar ganhos para as escolas.</p> <p>O fator de a escola prestar assistência à saúde foi relevante nestes fenômenos e indicam uma redução das chances de abstenção, sugerindo que as ausências por problemas de saúde podem ser reduzidas com maior atenção das escolas nesse âmbito. A garantia de melhores condições de trabalho pode assegurar a saúde dos docentes da educação básica brasileira.</p> |
|---|--|---|

Fonte: Organização do autor.

É notável que esses estudos oferecem uma visão abrangente dos determinantes do absenteísmo e ressaltam a importância de abordagens proativas para gerenciar essa questão nas organizações. Ao reconhecer os fatores que influenciam o absenteísmo e implementar medidas adequadas, as empresas têm a capacidade não apenas de aumentar a produtividade de seus colaboradores, mas também de fomentar um ambiente de trabalho mais saudável e gratificante para todos os envolvidos.

Considerando o desafio do absenteísmo no ambiente de trabalho, é fundamental adotar diversas estratégias eficazes para enfrentar essa questão de forma abrangente e integrada. Esta pesquisa teve como objetivo identificar as causas específicas do absenteísmo por meio de uma revisão de literatura e análise das estratégias de gestão atualmente empregadas para lidar com o absenteísmo, e consideramos que alcançamos nosso propósito.

Corroborando neste sentido o trabalho de Barros (2021), o qual enfatiza que a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental ao atender às demandas de pessoal, mediar conflitos e fomentar um ambiente propício ao trabalho eficaz. Neste sentido, é de suma importância investir no bem-estar dos colaboradores por meio de programas e iniciativas que apoiem não apenas a saúde física, mas também a saúde mental, como atividades de *mindfulness*, programas de saúde e incentivos para a prática de exercícios físicos. Além disso, promover uma cultura de comunicação aberta e inclusiva, que reconheça e valorize os funcionários, é essencial para melhorar o clima organizacional. Nesse contexto, a pesquisa de Clima Organizacional desempenha um papel importante, permitindo medir a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho e às práticas organizacionais, servindo como um indicador-chave para a gestão de pessoas.

A gestão de conflitos e relacionamentos é fundamental, o que pode incluir a realização de treinamentos e *workshops* para desenvolver habilidades de comunicação e resolução de conflitos entre os membros da equipe. Ainda nesta perspectiva, a implementação de políticas de flexibilidade no trabalho, como horários flexíveis ou trabalho remoto, pode ser considerada para auxiliar os colaboradores na conciliação de suas responsabilidades pessoais com as profissionais.

Outro enfoque é a definição de sistemas de monitoramento do absenteísmo e intervenção precoce como estratégias para identificar padrões e sinais precoces de problemas, permitindo a implementação de intervenções proativas para oferecer suporte aos funcionários antes que a situação se agrave.

A pesquisa também explora o desenvolvimento de políticas de retenção de talentos e estratégias de engajamento como meio para promover a satisfação e o comprometimento dos colaboradores com a organização, contribuindo assim para a redução do absenteísmo e a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Dessa forma, propuseram-se estratégias integradas, como programas de saúde física e mental, melhoria do clima organizacional, gestão de conflitos, flexibilidade no trabalho e intervenção precoce, para lidar com o absenteísmo. Essas abordagens abrangentes podem efetivamente melhorar a gestão de recursos humanos e lidar com o desafio do absenteísmo.

5. CONCLUSÕES

Os estudos ressaltam os desafios do absenteísmo, especialmente no contexto escolar, e destacam a necessidade urgente de estratégias eficazes de apoio à saúde dos professores e funcionários. Sintomas persistentes de condições como fadiga, problemas de memória, ansiedade e depressão podem afetar significativamente a capacidade dos educadores de desempenhar suas funções ao longo do tempo, resultando em impactos negativos tanto para a escola quanto para o bem-estar dos profissionais.

Entender a percepção dos funcionários sobre suas organizações em relação às demandas do mercado e estrutura operacional pode fornecer informações importantes sobre fatores que influenciam o adoecimento e o clima organizacional, orientando intervenções que melhorem a qualidade de vida dos funcionários e promovam uma cultura de engajamento e produtividade no ambiente de trabalho.

Ao enfrentar o desafio do absenteísmo, é importante adotar uma abordagem integrada que combine várias estratégias. Investir em programas abrangentes de saúde física e mental, promover um clima organizacional positivo, resolver conflitos de forma construtiva, oferecer flexibilidade no trabalho e implementar intervenções precoces são medidas essenciais.

Apesar dos esforços empreendidos neste estudo para compreender e propor estratégias de combate ao absenteísmo no ambiente escolar, é importante reconhecer algumas limitações que podem impactar a generalização dos resultados e a eficácia das intervenções propostas.

Uma das principais limitações é a escassez de trabalhos específicos relacionados aos funcionários não docentes, em contraste com os professores. Embora este estudo tenha se concentrado principalmente na saúde e no bem-estar dos educadores, reconhece-se que outros profissionais, como administrativos e de apoio, também desempenham papéis essenciais no ambiente escolar e podem enfrentar desafios semelhantes de absenteísmo.

Outra limitação é a falta de uma amostra representativa de diferentes contextos escolares. Este estudo pode ter sido influenciado por características específicas das instituições educacionais incluídas na pesquisa, como tamanho, localização geográfica, recursos disponíveis e cultura organizacional. Portanto, os resultados e as recomendações podem não ser totalmente generalizáveis para todas as escolas e podem exigir adaptações para atender às necessidades específicas de diferentes contextos.

Além disso, é importante reconhecer que a percepção dos funcionários sobre as demandas do mercado e a estrutura operacional pode ser influenciada por uma variedade de fatores individuais e contextuais, incluindo experiências pessoais, cultura

organizacional e mudanças no ambiente de trabalho ao longo do tempo. Portanto, as conclusões baseadas nessas percepções podem ser subjetivas e sujeitas a vieses.

Por fim, este estudo não avaliou diretamente a eficácia das intervenções propostas no combate ao absenteísmo escolar. Embora tenha revisado a literatura existente e proposto recomendações com base em evidências teóricas e práticas, são necessárias pesquisas futuras para avaliar empiricamente a eficácia dessas estratégias em diferentes contextos escolares e populações de funcionários.

Embora este estudo ofereça compreensões valiosas sobre estratégias de redução do absenteísmo no contexto escolar, é importante reconhecer suas limitações e promover pesquisas adicionais para desenvolver abordagens mais específicas e eficazes para promover o bem-estar dos funcionários e a sustentabilidade das organizações educacionais.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, V. R. **Três ensaios sobre absenteísmo docente na educação básica brasileira**. Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Economia, Programa de Pós-Graduação em Economia, Juiz de Fora, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/13577> Acesso em 04 abr. 2024.

BARBOSA, O. M.; SILVA, E. F.; PEREIRA, D. S. S.; JÚNIOR, L. A. B.; ALVES, M. C. A. A influência da gestão de pessoas na administração pública: um estudo de caso em uma secretaria de saúde da Zona da Mata – MG. **Administração**, ed. 127, out. 2023, p. 07-11. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-influencia-da-gestao-de-pessoas-na-administracao-publica-um-estudo-de-caso-em-uma-secretaria-de-saude-da-zona-da-mata-mg/>> Acesso em 12 dez. 2023.

BARROS, I.V. de C. **A relação entre o clima organizacional e a satisfação do cliente: um estudo em uma empresa júnior de consultoria**. 2021. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, Departamento de Administração, Brasília, 2021. Orientadora: Débora Dorneles Barem. Disponível em: https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UNB-2_a66eee0c129fe7cd08aabd4864c84047> Acesso em 23 nov. 2023.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Revista Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-488641> Acesso em 09 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Condições de saúde e trabalho**. Brasília, 2001.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 3. ed. São Paulo: Makron Books do Brasil, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Elsevier, 2008.

FERNANDES, F. S.; DAVIS, C.; PIMENTA, C. O.; MORO, A.; SILVA, V. G. Absenteísmo docente: desafios para as políticas públicas educacionais. **Cadernos de Pesquisa**, 53, e09880, 2023. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/198053149880>>. Acesso em: 10 maio 2024.

FERREIRA, R. C. Por uma abordagem sistêmica da Qualidade de Vida no Trabalho – a profissão docente em questão. **Cadernos RCC**, 9(4), 79-91, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.se.df.gov.br/index.php/comcenso/article/view/1475/896>>. Acesso em: 10 maio 2024.

LEAL, C. P.; BOTTEGA, C. G. A nova rotina escolar e o absenteísmo-doença entre professores da Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre (RME/POA). **REPOD - Revista Educação e Políticas em Debate**, 10(3), 1292-1307, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.14393/REPOD-v10n3a2021-60574>>. Acesso em: 10 maio 2024.

LEON, E. D. H. de. **Comprometimento e absenteísmo nas organizações: um estudo de caso na linha de produção da indústria Amazon Plásticos do Pólo Industrial de Manaus**. Recife, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/1216> > Acesso em: 10 maio 2024.

MACEDO, I. R. **A percepção de funcionários acerca de fatores que influenciam a ocorrência de absenteísmo na sua organização de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Psicologia) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/1cd45d8d-d129-40f8-bd1f-37e75c4a2b15> Acesso em 11 dez. 2023.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. DE C. P.; GALVÃO, C. M.. **Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem**. *Texto & Contexto - Enfermagem*, v. 17, n. 4, p. 758–764, out. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/XzFkq6tjWs4wHNqNjKJLkXQ> Acesso em: 17 mar.2024.

NASCIMENTO, R. K. do; MARTINS, A. C.; GUIMARÃES, J. R. S.; TAVARES, G. H.; BOTH, J.; FOLLÉA, A. Satisfação no trabalho e qualidade de vida de docentes de Educação Física da Grande Florianópolis. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, 45, e20230012, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/rbce.45.e20230012>>. Acesso em: 10 maio 2024.

OLIVEIRA, G.; GRANZINOLLI, L.; FERREIRA, M. **Índice e características de absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa**. In: XXXI EnANPAD. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/27278/1/texto%20completo.pdf> Acesso em 10 dez 2023.

CARDOSO, A. P; SILVA, A. C. B.; BRITO, C. V.; MENEZES, F. S.; SOUZA, I.S.; LIMA, J. F. P.; DUARTE, N. B. **Absenteísmo dos profissionais da educação: Estudo de caso da Escola Estadual Cidade de Hiroshima**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes De Oliveira, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/11094> Acesso em 03 abr. 2024.

RIBAS, N. Y. P. C. **Absenteísmo e adoecimento de professores e o impacto no ensino da rede municipal de educação de Uruguaiana-RS.** Dissertação (Mestrado em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde) - Universidade Federal do Pampa, Uruguaiana, 2021. Disponível em: <https://dspace.unipampa.edu.br/handle/riu/8242> Acesso em 17 mar. 2024.

RIBEIRO, I. S. da C. A. **Avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE: implicações no absenteísmo-doença.** Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/37935> Acesso em 22 mar. 2024.

TAPIA, J. C.; MACHADO, J. B. **Gestão escolar e adoecimento ocupacional dos professores: uma pesquisa diagnóstica no município de Santa Vitória do Palmar/RS** DOI: <https://doi.org/10.23899/9786589284147.2> in RODRIGUES, A. C. S. (Org.). **Educação em debate em novos tempos: políticas e práticas.** Foz do Iguaçu: CLAEC e-Books, 2021. Disponível em <https://publicar.claec.org/index.php/editora/catalog/book/49> Acesso em 16 dez 2023.

TAVARES, P.; HONDA, L. Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados. **Estudos Econômicos**, 51(3), 601-635, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-3517202129874>>. Acesso em: 10 maio 2024.

TEIXEIRA, S.; AROSSI, G.; SANTOS, A. M. (2021). Influência do Estresse no Absenteísmo de professores do Ensino Médio e Fundamental: uma revisão da literatura. *Research, Society and Development*. 10. e31101623226. 10.33448/rsd-v10i16.23226. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/23226/24423/324988> Acesso em 09 maio 2024.