

UMA REVISÃO INTEGRATIVA SOBRE A ROTATIVIDADE DOS PROFESSORES CATEGORIA 'O' E OS IMPACTOS DA ATRIBUIÇÃO POLITIZADA- ODS 4

Jonathan Mendes de Oliveira dos Santos (Universidade de Taubaté)

Profa. Dra. Adriana Leonidas de Oliveira (Universidade de Taubaté)

Profa. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues (Universidade de Taubaté)

Profa. Dra. Teresa Celia de Mattos Moraes dos Santos (Universidade de Taubaté)

Resumo

Este estudo analisa como a cultura organizacional da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo contribui para a instabilidade funcional dos professores da categoria "O" e propõe alternativas institucionais à rotatividade docente, com foco na valorização pedagógica. O objetivo central é compreender de que forma a atribuição automática de aulas, baseada exclusivamente na titularidade do cargo, desconsidera critérios de mérito, continuidade e vínculo pedagógico, agravando a precarização docente. A metodologia adotada é uma revisão integrativa da literatura, de natureza qualitativa e abordagem analítico-crítica, composta por 10 documentos selecionados entre 2009 e 2025, que abordam cultura organizacional, regimes temporários e políticas públicas de atribuição, considerando as relações ao ODS 4- Educação de qualidade. A questão norteadora investiga os impactos da ausência de critérios equitativos na atribuição de aulas sobre a permanência e valorização dos professores temporários. Os resultados parciais revelam que a rotatividade imposta pela legislação vigente compromete a continuidade do ensino, fragiliza vínculos escolares e gera efeitos negativos na saúde mental dos docentes. Verifica-se uma cultura institucional marcada pela rigidez normativa, insensível à realidade pedagógica, que legitima práticas desumanizantes e invisibiliza o esforço dos temporários. Como resposta, propõe-se o Processo de Avaliação de Permanência Docente (PAPD), um mecanismo técnico e participativo baseado em critérios objetivos de desempenho, assiduidade e participação escolar. A proposta visa assegurar a continuidade pedagógica, promover justiça funcional e resgatar o valor simbólico e institucional da docência temporária como eixo estratégico para a qualidade educacional e a equidade nas políticas públicas.

Palavras-chave: Desenvolvimento regional; Cultura Organizacional; Precarização Docente; Categoria "O"; Rotatividade; Políticas Educacionais.

Introdução

O discurso de valorização docente no Brasil contrasta com a realidade de precarização e instabilidade vivida por professores temporários da categoria "O" na rede estadual paulista. Apesar do respaldo legal, esses profissionais enfrentam vínculos frágeis e substituições automáticas que desconsideram mérito e continuidade pedagógica. Essa lógica, enraizada em uma cultura organizacional burocrática e desumanizante, segundo Schein (2010), prioriza o cargo em detrimento do sujeito,

revelando a contradição entre o ideal de valorização docente e as práticas administrativas que perpetuam a exclusão funcional.

As consequências dessa lógica são perceptíveis no cotidiano escolar. Professores temporários, ainda que desenvolvam projetos bem-sucedidos e vínculos significativos com os estudantes, são abruptamente desligados. Tal desligamento compromete não apenas a estabilidade emocional e financeira dos docentes, mas também impacta o processo de ensino-aprendizagem, ao desestruturar metodologias, romper vínculos afetivos e gerar sensação de abandono entre os alunos. A rotatividade docente, portanto, não é mero efeito colateral da gestão administrativa, mas um sintoma de uma cultura de precariedade institucionalizada (Silva, 2007). A literatura especializada corrobora essa realidade, ao apontar os efeitos da alta rotatividade docente sobre o rendimento escolar, a consolidação da cultura escolar e a saúde mental dos profissionais. O adoecimento institucional não decorre apenas das condições materiais de trabalho, mas também da instabilidade simbólica e emocional imposta por vínculos frágeis e desprotegidos (Pereira, Oliveira, 2016; Frantz, 2021).

A ausência de critérios qualitativos na atribuição de aulas, como desempenho, assiduidade e reconhecimento institucional evidencia lacunas nas políticas públicas de valorização docente. A centralidade do cargo efetivo como critério de permanência ignora avanços em modelos de gestão baseados em indicadores pedagógicos. Como resultado, o esforço dos professores da categoria “O” tende a ser invisibilizado por uma lógica administrativa desumanizante e insensível à realidade escolar (Todos Pela Educação, 2024).

Diante desse cenário, a presente pesquisa propõe compreender, por meio de uma revisão integrativa da literatura, os impactos da atual política de atribuição de aulas sobre os docentes da categoria “O” na rede estadual paulista. A investigação parte da urgência teórica e política de desnaturalizar práticas que geram danos humanos e institucionais. O objetivo é analisar como a cultura organizacional da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo contribui para a instabilidade dos professores da categoria “O”, a partir da atribuição automática de aulas a docentes efetivos, e propor alternativas institucionais que articulem legalidade e justiça funcional. Uma das proposições estruturantes é a criação do Processo de Avaliação de Permanência Docente (PAPD), mecanismo colegiado baseado em critérios

objetivos de desempenho e participação institucional, capaz de ponderar a permanência do docente temporário diante do retorno de um efetivo.

Revisão da literatura

A cultura organizacional da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo expressa uma racionalidade técnico-burocrática que privilegia a eficiência e a rigidez hierárquica em detrimento da equidade, do mérito pedagógico e dos vínculos essenciais ao processo de ensino-aprendizagem. Tal estrutura, ao desconsiderar as dinâmicas da sala de aula, automatiza a substituição de professores temporários, ainda que plenamente integrados à comunidade escolar, interrompendo trajetórias profissionais e vínculos afetivos com os alunos, o que compromete a continuidade pedagógica e os princípios constitucionais de qualidade e permanência (Silva, 2007). O sistema, ao negligenciar o mérito construído na prática cotidiana, naturaliza a rotatividade docente e transforma a permanência em questão meramente administrativa. Essa exclusão, imposta sob o argumento do cumprimento normativo, ignora as realidades concretas das escolas e esvazia princípios de autonomia, gestão participativa e justiça educacional (Pereira; Oliveira, 2016).

Essa conjuntura reflete um quadro de precarização institucionalizada do trabalho docente, em que a rotatividade não é apenas um recurso de gestão, mas a expressão de uma negligência estrutural. A desvalorização dos vínculos construídos entre professores e estudantes, assim como o engajamento dos temporários nas práticas escolares, evidencia a fragilidade de um sistema que falha em promover reconhecimento, continuidade e justiça funcional (Cruz et al., 2024).

Diante dessa lacuna, propõe-se a criação do PAPD, um instrumento técnico, participativo e baseado em critérios objetivos, o qual visa garantir a continuidade pedagógica e corrigir distorções administrativas que impactam diretamente a qualidade da educação. Por meio da participação de todos os segmentos escolares, gestão, coordenação pedagógica, conselho escolar e Diretoria de Ensino, o processo teria como base dados concretos de desempenho, assiduidade, engajamento em projetos, participação em formações e retorno da comunidade escolar, conferindo legitimidade e transparência à decisão sobre a permanência do docente temporário (Cruz et al., 2024).

A instabilidade funcional dos professores temporários integra o contexto mais amplo de reconfiguração das relações laborais no setor público, impulsionado pelas reformas neoliberais das últimas décadas do século XX. Em São Paulo, essa lógica foi institucionalizada pela Lei Complementar nº 1.093/2009, que regulamenta a contratação por tempo determinado sob o argumento do “excepcional interesse público”. Tal legislação consolidou uma cultura funcional que marginaliza os docentes temporários, privando-os de estabilidade, direitos estatutários e participação nos processos de valorização profissional. Agrava-se esse quadro com a possibilidade de docentes efetivos reassumirem suas aulas a qualquer tempo, inclusive após o início do ano letivo, desconsiderando o desempenho do substituto. Essa lógica é reforçada pela Resolução SE nº 71/2018 e por diretrizes anuais que priorizam o cargo em detrimento do processo pedagógico (São Paulo, 2009; São Paulo, 2018). Relatórios das Diretorias de Ensino evidenciam a ausência de critérios de avaliação consistentes, revelando incoerência entre os instrumentos de qualidade educacional e as práticas de gestão (Todos pela educação, 2024).

Tal dissonância fragiliza não apenas o vínculo laboral, mas o próprio sentido ético e simbólico da docência, minando a identidade profissional e o compromisso com o processo educativo. Por isso, torna-se urgente revisar a forma como a cultura organizacional trata a permanência dos professores da categoria “O”. O reconhecimento do mérito, da estabilidade pedagógica e da equidade deve ser central no debate sobre valorização docente.

A relevância desse debate ultrapassa a esfera administrativa, inserindo-se nas discussões sobre justiça social, dignidade no serviço público e valorização do capital humano. Ao tratar os professores da categoria “O” como peças substituíveis, o sistema reforça uma lógica de desumanização funcional que gera múltiplos prejuízos: aos docentes, representa ruptura de vínculos, comprometimento da saúde mental e ausência de reconhecimento; aos alunos, implica descontinuidade formativa e perda de confiança; e às escolas, desestrutura o planejamento pedagógico e a coesão das equipes. A literatura evidencia que a continuidade docente está diretamente associada ao desempenho estudantil, aos vínculos afetivos e à estabilidade escolar, sendo as rupturas frequentes causa de prejuízos à aprendizagem e ao bem-estar docente (Pereira, Oliveira, 2016; Frantz, 2021).

Paralelamente, observa-se uma incoerência entre os mecanismos de controle e os critérios de reconhecimento adotados pela Secretaria da Educação. Embora existam plataformas digitais, metas pedagógicas, avaliações diagnósticas e instrumentos de monitoramento como o Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP), a Prova Paulista¹, o Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP) e os dados de assiduidade, tais indicadores raramente são mobilizados para subsidiar decisões sobre a permanência dos professores contratados. Essa dissonância desmonta qualquer pretensão meritocrática do sistema, substituindo o mérito efetivo pelo privilégio jurídico do cargo efetivo, e obscurecendo os princípios de justiça funcional e equidade institucional (Todos pela educação, 2024).

É nesse vácuo normativo que se insere a proposta do PAPD. Mais do que um mecanismo de exceção, trata-se de uma política pública viável e coerente com as práticas já existentes no cotidiano escolar. O objetivo não é contrariar o ordenamento jurídico vigente, mas complementá-lo com critérios de equidade, transparência e participação institucional, resgatando o valor da experiência docente e conferindo estabilidade aos vínculos construídos ao longo do processo educativo.

A incorporação de indicadores já disponíveis nas redes escolares, como desempenho em plataformas digitais, assiduidade, envolvimento em projetos pedagógicos, participação em programas de formação e devolutivas diagnósticas oferece uma base sólida para a operacionalização do PAPD. Com isso, os dados deixam de ser meros instrumentos de cobrança e passam a fundamentar decisões estratégicas de valorização, continuidade e fortalecimento da cultura pedagógica nas escolas públicas (Cruz et al., 2024).

Cultura organizacional, administração pública e políticas docentes

A cultura organizacional em instituições públicas transcende normas explícitas, abrangendo comportamentos, valores e decisões que orientam o cotidiano. Schein (2010) a define como pressupostos compartilhados para enfrentar desafios de

¹Avaliação bimestral de aprendizagem destinada a estudantes do 5º ano do Ensino Fundamental à 3ª série do Ensino Médio, exclusiva da rede estadual.

adaptação e integração, expressos em artefatos, valores e crenças. Na administração pública, essa cultura caracteriza-se pela hierarquia, rigidez e apego à legalidade. Hofstede (2001) identificou elevada aversão à incerteza e centralização de poder, que dificultam inovação e valorização individual.

Assim, o cumprimento de normas sobrepõe-se ao desempenho e ao engajamento. No campo educacional, essa rigidez inviabiliza uma gestão humanizada e desvaloriza simbolicamente os professores temporários da categoria “O” (Pires, 2006). A diferenciação entre docentes efetivos e temporários, embora legal, reforça uma lógica de exclusão funcional e simbólica.

A política do professorado no Brasil, segundo Saviani (2005), sempre oscilou entre valorização e precariedade. Enquanto professores de carreira desfrutam de estabilidade e reconhecimento, os temporários enfrentam rotatividade, insegurança e marginalização administrativa.

A estabilidade, embora essencial, tornou-se critério absoluto na atribuição de aulas, em detrimento do mérito e do vínculo comunitário. Essa distinção evidencia uma cultura institucional que privilegia o cargo sobre o desempenho e carece de políticas que reconheçam mérito, equidade e continuidade pedagógica (Silva, 2020)

Ao desconsiderar as contribuições dos professores da categoria “O” e promover substituições automáticas, a cultura organizacional vigente perpetua um ciclo de descontinuidade pedagógica, desvalorização e iniquidade institucional. Isso compromete a trajetória dos educadores, rompe vínculos com estudantes e acentua a instabilidade educacional (Oster; Sehnem; Martins, 2024). Conforme Oliveira (2018), a escola pública brasileira reproduz exclusão institucionalizada, mesmo sob a égide da legalidade, evidenciando um problema que transcende o jurídico e atinge dimensões éticas e pedagógicas.

Precarização do trabalho docente, invisibilidade funcional e adoecimento estrutural

A instabilidade vivenciada pelos professores da categoria “O” integra um processo mais amplo de precarização do trabalho no serviço público, impulsionado por reformas gerencialistas que aplicam a lógica privada à gestão estatal (Abonizio, 2010). Essa dinâmica gera uma “servidão voluntária”, em que vínculos frágeis e sem garantias expõem os profissionais à rotatividade e ao apagamento institucional. No

campo educacional, manifesta-se na ausência de plano de carreira, substituições arbitrárias e insegurança profissional. Essa precarização afeta o cotidiano escolar pela invisibilidade dos temporários nos processos decisórios e compromete a valorização do trabalho docente e a organicidade educativa (Silva, 2020; Santos, 2009).

Os efeitos da invisibilização docente refletem-se diretamente na saúde mental dos professores. Dados da Secretaria da Educação apontam que, entre 2022 e 2023, mais de 43 mil afastamentos ocorreram por motivos psicológicos, revelando a vulnerabilidade dos profissionais em situação de instabilidade (Relatório SEE-SP, 2023). Freitas (2012) observa que sistemas de controle e avaliação dissociados da realidade escolar intensificam o adoecimento e a exclusão, enquanto Oliveira (2016) evidencia que o foco restrito em indicadores de desempenho ignora as condições concretas de trabalho, fragilizando vínculos pedagógicos e a qualidade do ensino. A valorização docente exige, portanto, mais que legalidade: requer justiça institucional baseada no reconhecimento efetivo das contribuições reais. Boaventura de Sousa Santos (2009) denuncia, pela “sociologia das ausências”, o silenciamento de professores temporários e propõe, em sua “ecologia de saberes”, uma gestão educacional que valorize práticas de impacto pedagógico. Bourdieu (1998) e Carvalho (2015) reforçam essa crítica, ao associarem o reconhecimento simbólico à hierarquia formal que perpetua desigualdades e descontinuidade pedagógica.

A Agenda 2030 (ONU, 2015), especialmente o ODS 4, aponta a valorização docente como pilar do direito à aprendizagem, exigindo reconhecimento, condições justas e continuidade. A revisão integrativa da literatura evidencia que a cultura organizacional da rede paulista legitima desigualdades entre vínculos empregatícios, priorizando critérios legais em detrimento de indicadores pedagógicos (Silva, 2020; Frantz, 2021). Autores como Freitas (2012) associam a rotatividade à precarização estrutural, comprometendo vínculos e saúde mental docente. Nesse cenário, o PAPD é proposto como instrumento de justiça funcional, valorizando mérito e assegurando continuidade pedagógica.

Políticas públicas de permanência, valorização e justiça organizacional
A realidade dos professores da categoria “O” na rede estadual de ensino de São Paulo destaca uma falha crítica nas políticas públicas de permanência e valorização docente. Embora essenciais para o funcionamento das escolas, esses profissionais

são excluídos de mecanismos institucionais de reconhecimento e progressão. A Lei Complementar nº 1.093/2009, que regula suas contratações, limita os vínculos a 12 meses com um intervalo obrigatório de 200 dias, institucionalizando a rotatividade e impedindo a estabilidade. Essa sistemática utilização de vínculos precários na educação revela a ausência de um projeto estatal de valorização docente, substituído por práticas gerenciais de corte fiscal e rotatividade planejada, o que compromete a qualidade do ensino público (Santos, 2025). A falta de políticas que reconheçam o mérito pedagógico dos professores temporários acentua as desigualdades institucionais e prejudica a continuidade de projetos pedagógicos. A descontinuidade funcional desses docentes afeta diretamente o vínculo pedagógico com os alunos, dificultando a consolidação de processos formativos duradouros. Essa lógica administrativa contraria a justiça organizacional, que pressupõe equidade no tratamento institucional e reconhecimento baseado no desempenho, e não apenas no vínculo formal.

Nesse contexto, tornam-se necessárias alternativas que promovam a equidade funcional, como a criação do PAPD, voltado ao reconhecimento do histórico de atuação, do desempenho pedagógico e do vínculo institucional dos professores da categoria “O”. A proposta dialoga com o conceito de reconhecimento institucional, que concebe a justiça social como articulação entre redistribuição de recursos e reconhecimento simbólico dos sujeitos marginalizados. Superar a cultura da rotatividade exige reformas legais e transformação na lógica hierárquica que rege a rede pública.

Método

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, porque busca compreender a complexidade do fenômeno estudado a partir das percepções e interpretações presentes na literatura científica. De natureza teórico-analítica, estruturada por meio de uma revisão integrativa da literatura, tem o propósito de sistematizar e analisar criticamente os conhecimentos existentes sobre a precarização docente, a cultura organizacional nas redes públicas de ensino e os impactos funcionais sobre professores temporários, com ênfase na categoria “O” no estado de São Paulo. A revisão integrativa, segundo Souza, Silva e Carvalho (2010), é uma metodologia

consolidada que permite a integração de dados teóricos e empíricos, facilitando a construção de análises mais abrangentes, capazes de revelar lacunas, convergências e contradições. As etapas de revisão integrativa iniciaram-se com a construção do corpus teórico e seguiram as seguintes etapas metodológicas (Quadro 1):

Quadro 1. Revisão integrativa: etapas metodológicas.

1ª etapa: formulação da questão norteadora	A pesquisa foi orientada pela pergunta: “Como a cultura organizacional da rede estadual paulista contribui para a instabilidade dos professores temporários e de que forma uma política pública de avaliação de permanência docente pode promover maior justiça funcional e pedagógica?”
2ª etapa: definição dos critérios de inclusão e exclusão	Foram incluídos artigos científicos, dissertações, legislações, relatórios técnicos e publicações oficiais que abordassem os temas centrais: cultura organizacional na educação pública, precarização do trabalho docente, avaliação de desempenho, políticas educacionais no estado de São Paulo e regimes temporários de contratação. Os materiais deveriam estar publicados entre 2009 (data da criação da Lei Complementar nº 1.093/2009) e 2025, em português, com acesso integral ao conteúdo. Foram excluídos textos opinativos sem respaldo empírico, duplicidades e produções com foco exclusivo em redes privadas ou contextos internacionais.
3ª etapa: levantamento bibliográfico sistemático	A busca foi realizada entre maio e julho de 2025, nas bases <i>Scientific Electronic Library Online</i> (SciELO), Google Scholar, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) Periódicos, e nos repositórios acadêmicos da Universidade de São Paulo (USP) e outros repositórios de universidades, e da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). Utilizaram-se os seguintes descritores combinados: “precarização docente”, “categoria O”, “cultura organizacional na educação”, “trabalho temporário na educação pública”, “avaliação de desempenho docente”, “política educacional no estado de São Paulo”. Foram selecionados 26 documentos, dos quais 10 foram aprovados para análise aprofundada após leitura exploratória e criteriosa.
4ª etapa: análise crítica e categorização dos dados	A análise foi orientada pela análise temática, segundo Bardin (2011), com a criação de três eixos interpretativos: Cultura organizacional e estrutura funcional da SEDUC-SP; Precarização docente e invisibilidade institucional; Proposições para justiça organizacional com valorização por mérito e continuidade pedagógica. Cada eixo foi alimentado com os dados extraídos das obras selecionadas, os quais foram interpretados de modo dialógico com o referencial teórico e a vivência empírica do pesquisador.

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

A pesquisa incorporou uma dimensão aplicada, na medida em que o autor, enquanto professor categoria “O” da rede estadual paulista, utilizou sua própria trajetória como lente de leitura crítica do fenômeno. Esse enfoque não comprometeu a imparcialidade da pesquisa, ao contrário: enriqueceu a análise com dados contextuais concretos, que permitiram confrontar os achados da literatura com a realidade institucional observada. Adicionalmente, foram analisados documentos normativos centrais, como a Lei Complementar nº 1.093/2009 (que regulamenta a contratação por tempo determinado), as Resoluções SEDUC nº 43, 44 e 45 de 2024,

bem como relatórios técnicos de desempenho docente e saúde mental produzidos por órgãos como a Fundacentro², o Sindicato dos Supervisores de Ensino do Magistério Oficial no Estado de São Paulo (SINESP), a Revista CIPA³ e a Secretaria da Educação.

Todos os materiais analisados foram provenientes de fontes reconhecidas por instâncias acadêmicas ou institucionais, como revistas indexadas, repositórios de universidades públicas, portais governamentais e legislações oficiais. A triangulação entre fontes teóricas, normativas e vivenciais foi utilizada como estratégia metodológica para aumentar a consistência analítica, aprofundando o entendimento do fenômeno estudado e permitindo a elaboração de uma proposta concreta de política pública voltada à valorização docente

Resultados e discussão

A análise integrativa da literatura revelou uma convergência crítica entre os estudos que abordam a precarização docente e a cultura organizacional da rede estadual paulista. Observou-se que a categoria “O”, criada pela Lei Complementar nº 1.093/2009, está inserida em um modelo de contratação que, embora atenda a uma demanda de cobertura de aulas emergenciais, institucionaliza a instabilidade funcional, a rotatividade docente e a descontinuidade pedagógica. A ausência de critérios equitativos no processo de atribuição de aulas, especialmente após o início do ano letivo, permite a substituição de professores temporários por docentes efetivos a qualquer momento, ainda que a unidade escolar já tenha iniciado projetos, avaliações e processos formativos com o profissional contratado.

Estudos como Coutinho e Derisso (2018), demonstram que o modelo de contratação temporária fragiliza o vínculo entre professor, aluno e escola, comprometendo metodologias contínuas e o acompanhamento individualizado dos estudantes. A rotatividade, resultante da ausência de estabilidade e da reposição automática de efetivos, rompe o princípio da continuidade pedagógica e provoca impactos emocionais e psicológicos relevantes, conforme relatórios da Fundacentro e

²Responsável pelas Normas de Higiene Ocupacional (NHOs) e constituiu grupos técnicos para revisá-las.

³Especializada na Área de Segurança e Saúde no Trabalho, Higiene Ocupacional e Infortunistica Laboral, destinada aos Profissionais do Setor.

da Revista CIPA. No contexto da cultura organizacional, predomina um modelo burocrático e hierarquizado, no qual a dimensão humana do trabalho docente é secundarizada. As diretrizes da SEDUC-SP enfatizam metas e avaliações padronizadas, reforçando uma cultura funcionalista e desumanizante que invisibiliza professores temporários, mesmo essenciais à rotina escolar.

O Quadro 2 apresenta os estudos analisados na revisão integrativa, organizados por autor, ano, tipo de documento, objetivos, principais resultados e contribuições para a problemática em estudo.

A partir da síntese crítica dos dados, verificou-se a necessidade de superação do modelo de atribuição centrado exclusivamente no vínculo jurídico do professor com o Estado, em detrimento da estabilidade institucional e do direito do aluno à continuidade do ensino. Nesse sentido, a pesquisa propõe como alternativa a criação de um PAPD, pautado em critérios objetivos de desempenho, assiduidade, participação na vida escolar e vínculos pedagógicos estabelecidos com os estudantes e com a comunidade escolar. O PAPD não substitui o concurso público, mas funciona como mecanismo complementar de justiça funcional, especialmente em casos nos quais o rompimento abrupto do vínculo do professor temporário compromete o direito à educação e a equidade no processo de ensino-aprendizagem.

Assim, os dados analisados reafirmam a urgência de revisar a estrutura da política de atribuição de aulas e ampliar os critérios de valorização funcional, garantindo um sistema mais justo, contínuo e centrado no desenvolvimento humano e educacional. Tais achados fortalecem a legitimidade de políticas públicas que considerem a avaliação institucional como ferramenta de proteção da qualidade do ensino e de valorização do profissional da educação, ainda que este esteja em regime temporário.

Quadro 2. Revisão integrativa: título, autor/ano, principais resultados e contribuições para a problemática em estudo

Título do Artigo	Autores/ano	Resumo dos resultados	Contribuição do estudo
Adoecimento mental de docentes: o custo psíquico da feminização do trabalho no magistério da educação básica no Brasil	2018 Marcia Neves, Samia Moda Cirino	A predominância feminina no magistério reflete a extensão do papel tradicional de gênero, associado a vínculos instáveis e baixos salários. A inserção massiva de mulheres na educação pública atendeu à expansão do ensino a baixo custo, perpetuando padrões androcêntricos. A idealização da docente “vocacionada” sustenta a precarização, a sobrecarga e o adoecimento mental, evidenciado por altos índices de burnout.	Desvenda como a estrutura feminilizada e precária contribui para o sofrimento patológico e destaca a necessidade de ações para melhorar as condições de trabalho e subsidiar políticas favoráveis ao exercício da docência.
A precarização do trabalho docente e o movimento sindical: atuação da Apeoesp no Estado de São Paulo de 2009 a 2014	2023 Patricia Regina Piovezan, Marcos Vinicius Francisco, Neusa Maria Dal Ri	Parte das reivindicações da Apeoesp foi atendida, ampliando direitos de professores temporários, como seleção classificatória, estabilidade e extensão contratual. Contudo, efetivos não obtiveram avanços em pautas como bonificação, jornada extraclasse e redução de turmas. A precarização docente persiste na intensificação do trabalho, arrocho salarial e alienação produtiva. Ainda assim, os reajustes anuais negociados representaram conquistas diante da crise econômica.	Demonstra que a Apeoesp conseguiu cercear a ampliação da precarização, garantindo direitos aos docentes temporários e estáveis, como quinquênios, sexta-parte, licença-prêmio, uso do lamspe e fim de processos seletivos eliminatórios. Sugere a necessidade de estudos sobre a resistência sindical em outros setores.
A precarização do trabalho docente no Estado de São Paulo: 20 anos de reformas	2016 Patrícia Regina Piovezan, Neusa Maria Dal Ri	As reformas educacionais estaduais e federais intensificaram o trabalho docente, ampliando carga horária, turmas e número de alunos, enquanto reduziram o tempo para outras atividades. A flexibilização ampliou os contratos precários e temporários, e o arrocho salarial manteve-se histórico. A bonificação por desempenho funcionou como medida paliativa, mascarando perdas reais e estimulando competição entre docentes.	Conclui que as reformas aceleraram a precarização, com “sofisticação perversa” na formulação de leis para ampliar jornada, flexibilizar contratações e adiar reajustes salariais, através de métodos de controle e vigilância. Ressalta a importância da luta contra a precarização e pela valorização docente.
O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado	2021 José Júlio César do Nascimento Araújo, Arminda Rachel Botelho Mourão	A reestruturação das Escolas Técnicas Federais em 2008 instituiu um modelo de trabalho híbrido e fragmentado. A hibridização institucional, a verticalização e a fragmentação da carreira EBTT intensificam o trabalho docente, exigindo maior esforço mental, adaptação constante e atuação em múltiplos níveis. Essa sobrecarga absorve o tempo de reflexão e mascara a precarização sob o discurso de eficiência.	Aponta que a precarização é um termo político e um processo caleidoscópico de exploração, com reflexos subjetivos de sofrimento e adoecimento. O processo de verticalização do trabalho nos IFs torna a ação docente precarizada. Sugere que a precarização nos IFs está envolta em questões salariais, condições materiais, intensificação, diminuição da jornada com adensamento de atividades e informatização com controle remoto.

<p>Sem Direitos e Sem Perspectivas: O Sofrimento da Categoria Frente à Precarização do Trabalho Docente</p>	<p>2024 Márcia Castilho de Sales</p>	<p>A reforma trabalhista de 2017 intensificou a precarização e a uberização do trabalho docente. O teletrabalho ampliou jornadas, custos e individualização, enfraquecendo direitos e misturando vida pessoal e profissional. A sobrecarga e a instabilidade afetam a saúde e o trabalho coletivo. Paralelamente, o avanço da extrema-direita promove censura, desvalorização docente e crescimento da violência nas escolas.</p>	<p>Enfatiza a necessidade de apoiar educadores em seus direitos trabalhistas, reconfigurando o ambiente de trabalho para um espaço mais saudável e coletivo, além da valorização da carreira do magistério e da escola pública de qualidade. Urge uma campanha de valorização da educação pública e dos professores, defendendo que ser respeitado, valorizado e protegido no trabalho é um direito humano.</p>
<p>Cultura Organizacional e Instituições Públicas: Um Panorama Sobre os Estudos Publicados Entre 2007 a 2017 no Brasil</p>	<p>2020 Allan G. F. da Silva, Isleno M. de S. Santos, Laís K. da S. Barreto, Luiz A. F. Junior, Alex B. F. M. do Nascimento, Luiz A. C. da Silva</p>	<p>A produção científica sobre cultura organizacional em instituições públicas é reduzida, com 30 artigos identificados, majoritariamente da região Sudeste, especialmente Rio de Janeiro e São Paulo. A ANPAD concentra metade das publicações. O pico entre 2012 e 2014 foi seguido de queda. Predominam metodologias diversificadas, porém com fragilidades conceituais e metodológicas, limitando o reconhecimento da cultura organizacional na gestão pública.</p>	<p>Demonstra a carência de estudos sobre cultura organizacional em instituições públicas no Brasil e a concentração regional da pesquisa. Destaca a importância de revisar o conceito de cultura organizacional no contexto público para construir modelos de gestão mais efetivos.</p>
<p>Cultura Organizacional e Mudança: o estudo da Secretaria de Educação do Município de Serra Redonda-PB</p>	<p>2018 Maria L. da C. Santos, Marcos I. da C. Santos, Landelina T. Pontes</p>	<p>A organização enfrenta mudanças constantes a cada gestão municipal, o que compromete a continuidade das ações e reduz o engajamento dos colaboradores. Tais alterações geram resistências e impactos culturais, com substituição de efetivos por comissionados (43,75%). A maioria atua há mais de 20 anos, vivenciando repetidas transições e insegurança quanto à permanência (37,5%). Para 75%, as regras e linhas de comando mudam a cada gestão, e 87,5% afirmam que isso afeta negativamente o desempenho e a qualidade dos serviços, gerando resistência, naturalização ou indiferença às mudanças.</p>	<p>O estudo demonstra a influência da gestão municipal na cultura organizacional e seus efeitos no comportamento dos colaboradores, ressaltando a importância de programar mudanças de forma gradual e com a participação dos funcionários. Enfatiza a necessidade de um gestor atento aos fatores de resistência para melhor aceitação e adaptação às mudanças.</p>
<p>Contextos da Precarização Docente na Educação Brasileira</p>	<p>2020 Abília A. de C. Neta, Juliana da S. Moura, Berta L.</p>	<p>Depoimentos de docentes baianos e a literatura revelam a precarização do trabalho docente, marcada por intensificação, flexibilização contratual, perda de autonomia e adoecimento. Professores da rede pública enfrentam instabilidade e atrasos</p>	<p>A investigação contribui para o debate acadêmico e a luta política e sindical contra a exploração capitalista e suas consequências. Enfatiza a urgência de repensar a docência com valorização,</p>

	C. Cardoso, Claudio P. Nunes	salariais; na rede privada, baixos salários e múltiplos vínculos. Em ambos os contextos, a alienação manifesta-se na submissão às condições impostas e na perda do encantamento pelo ofício.	melhores salários, jornada única, formação continuada e condições dignas de trabalho.
Clima Organizacional: Estudo de caso em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia	2016 Danilo Crisostomo da Silva Canela, Murilo Campos Rocha Lima, Alvany Maria dos Santos Santiago	A maioria dos pesquisados avalia positivamente a comunicação (81,4%) e o relacionamento interpessoal (70,3%), embora 33,3% percebam competitividade não construtiva. Apesar da boa relação com a chefia, 62,9% discordam que haja amizade pessoal. O trabalho em equipe é visto como colaborativo, mas sem participação efetiva nas decisões. Persistem carências estruturais: 51,9% consideram o quadro de pessoal insuficiente e a infraestrutura inadequada, embora 62,9% mantenham disposição para cooperar e contribuir com o desenvolvimento institucional.	O estudo conseguiu identificar aspectos do clima organizacional e sugere a necessidade de aprimorar ciclos administrativos e investir em qualidade de vida no trabalho para melhorar a produtividade e a excelência na gestão pública. A pesquisa também propõe novos estudos sobre os impactos do clima organizacional na produtividade e satisfação dos colaboradores.
Culturas Docentes e Cultura Organizacional num Instituto Federal de Educação	2022 Jássio Pereira de Medeiros	Constatou-se a presença de microcampos docentes e subculturas que influenciam a percepção da cultura organizacional. Conflitos, interesses e ambiguidades revelam expressões culturais fragmentadas. As variáveis mais determinantes foram idade, tempo de trabalho, campus de lotação e ocupação de cargo de gestão. Professores mais jovens demonstram postura mais crítica, enquanto docentes em funções administrativas tendem a avaliar a instituição de forma mais favorável, reforçando a manutenção da estrutura vigente e a naturalização das hierarquias institucionais.	Demonstra que os microcampos docentes influenciam a cultura organizacional de forma heterogênea, com a coexistência de subculturas em conflito e ambiguidades. O estudo sugere que a cultura do IFRN é plural e em constante reatualização, influenciada por fatores internos e externos. Fornece um "protocolo etnográfico" como guia para futuras pesquisas sobre cultura organizacional.

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

A análise revelou que a cultura organizacional da Secretaria da Educação baseia-se em uma racionalidade burocrática e tecnicista, que privilegia a estabilidade formal dos efetivos em detrimento do mérito pedagógico e da continuidade docente. Essa cultura se expressa nas práticas de atribuição de aulas, que ignoram indicadores qualitativos como desempenho, assiduidade e vínculo com os estudantes, tornando a substituição de temporários um ato mecânico e insensível aos impactos pedagógicos e humanos. A rotatividade, portanto, não é mero efeito administrativo, mas sintoma de uma lógica institucional que desvaloriza simbolicamente o professor temporário, mesmo diante de atuações reconhecidas pela comunidade escolar.

A literatura revisada reforça esse diagnóstico, apontando que os docentes da categoria “O” vivenciam invisibilidade funcional, apesar de exercerem papel central na manutenção das atividades escolares. São frequentemente excluídos de processos decisórios, do planejamento pedagógico e de mecanismos de valorização, o que fragmenta o processo educativo e agrava o adoecimento mental. Além disso, normas como a Lei Complementar nº 1.093/2009 e a Resolução SE nº 71/2018, ao permitirem substituições a qualquer momento do ano letivo, institucionalizam uma lógica de transitoriedade que desorganiza o ambiente escolar e fere os princípios constitucionais de qualidade e permanência do ensino, sustentando uma gestão centrada no controle e na legalidade formal.

Considerações Finais

A presente pesquisa teve como objetivo identificar e sistematizar produções científicas recentes sobre cultura organizacional, trabalho docente e políticas de atribuição de aulas, conectando-as ao contexto vivido pelos professores da categoria “O” e propor a formulação do PAPD como uma política pública viável, capaz de mitigar os efeitos da rotatividade, assegurar justiça funcional e valorizar a continuidade pedagógica. A pergunta norteadora “como a ausência de critérios equitativos no processo de atribuição de aulas contribui para a alta rotatividade dos professores da categoria ‘O’, e quais os impactos dessa prática na estabilidade funcional docente e na continuidade do processo de ensino-aprendizagem?” foi respondida por meio de uma revisão integrativa da literatura, ancorada em abordagem qualitativa e analítico-

crítica, que revelou evidências contundentes da precarização estrutural e do apagamento institucional desses profissionais.

O cruzamento entre os referenciais teóricos e os dados extraídos da revisão integrativa também revelou que a cultura organizacional na rede estadual paulista é atravessada por tensões internas, onde subculturas hierarquizadas reproduzem desigualdades estruturais. A distinção simbólica entre professores efetivos e temporários mostrou-se evidente nas práticas institucionais, que perpetuam a marginalização funcional e a exclusão de docentes não concursados dos processos de reconhecimento e valorização.

Diante desse cenário, o estudo propõe a criação do PAPD, como alternativa viável, democrática e pedagógica à lógica vigente. Ele se apresenta como um mecanismo colegiado, baseado em critérios objetivos como assiduidade, desempenho em plataformas, participação em projetos e *feedback* da comunidade escolar capaz de ponderar a permanência de professores temporários diante da chegada de um efetivo, especialmente quando o ano letivo já está em andamento e há um vínculo consolidado com os alunos.

Essa proposta não visa romper com os princípios do concurso público nem questionar o direito dos efetivos, mas sim ampliar o debate sobre justiça funcional, reconhecendo o esforço e a eficácia de docentes que, mesmo em regime precário, contribuem decisivamente para o funcionamento das escolas públicas. O PAPD representa, portanto, um avanço no sentido de humanizar a gestão escolar, ressignificar o papel dos professores da categoria “O” e construir um pacto institucional que una mérito, legalidade e equidade.

Em suma, os resultados desta pesquisa evidenciam que a ausência de critérios qualitativos no processo de atribuição de aulas amplia as desigualdades funcionais e institui uma cultura de rotatividade desumanizante. A superação dessa lógica demanda políticas públicas pautadas na valorização real da docência, na continuidade pedagógica e na justiça organizacional. O reconhecimento do professor como agente central do processo educativo exige não apenas reformas administrativas, mas uma mudança cultural profunda, que valorize o saber, o vínculo e o compromisso como critérios legítimos de permanência. Nesse contexto, o PAPD é mais do que uma

proposta técnica é um gesto político e pedagógico em defesa da dignidade docente e da educação pública com justiça social.

Referências

ABONIZIO, G. Precarização do trabalho docente: apontamentos a partir do contexto educacional brasileiro. Londrina: **UEL**, 2010. Disponível em: https://www.uel.br/revistas/lenpespibid/pages/arquivos/1%20Edicao/1ordf.%20Edicao.%20Artigo%20ABONIZIO%20G.pdf?utm_source=. Acesso em: 1 out. 2025.

ARAÚJO, J. J. C. do N.; MOURÃO, A. R. B. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 47, p. e226325, 2021. DOI: 10.1590/S1678-4634202147226325. Disponível em: <https://revistas.usp.br/ep/article/view/186946>.. Acesso em: 1 out. 2025.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BRASIL. **Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009**. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/lei.complementar-1093-16.07.2009.html>>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021**. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/norma/200540>>. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 2 jul. 2025.

CANELA, D. C. S.; LIMA, M. C. R.; SANTIAGO, A. M. S. Clima organizacional: um estudo de caso em um Instituto Federal de Educação. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 30, supl. 1, p. 210–224, jul. 2016. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/436/548>>. Acesso em: 2 jul. 2025.

CRUZ, P; FILHO, O. N; CORRÊA, G. *et al.* Professores temporários nas redes estaduais do Brasil. São Paulo: **Todos Pela Educação**, 2024. Disponível em: <<https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2024/04/estudo-professores-temporarios-nas-redes-estaduais-do-brasil-todos-pela-educacao.pdf>>. Acesso em: 1 out. 2025.

DE SALES, M. C. Sem direitos e sem perspectivas: o sofrimento da categoria frente à precarização do trabalho docente. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 12, n. 24, p. e15933, 11 set. 2024. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/download/15933/8868/80248?utm_source=>. Acesso em: 2 jul. 2025.

DERISSO J. L.; RITA.C. D. Crítica ao ideário neoliberal na educação: precarização e descaracterização da escola pública paulista. **Revista HISTEDBR On-line**,

Campinas, SP, v. 17, n. 4, p. 1169–1185, 2017. DOI: 10.20396/rho.v17i4.8651218. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8651218>. Acesso em: 1 out. 2025.

FRANTZ, M. G.; ALVES, T.. Proposta de um indicador de rotatividade docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 51, p. e07211, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/RWKKK7wSMsdDqZPZFkkQGSP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 out. 2025.

HOFSTEDE, Geert. Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. 2. ed. Thousand Oaks: **Sage Publications**, 2001.

MARTINS, M. D. C. F. Clima organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: **Artmed**, 2008.

MEDEIROS, J. P. de. Culturas docentes e cultura organizacional num instituto federal de educação. **Regae: Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, [S. l.], v. 11, n. 20, p. e68214, p. 1–27, 2022. DOI: 10.5902/2318133868214. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/regae/article/view/68214>. Acesso em: 1 out. 2025.

MOREIRA, A.; CARDOSO, V. O precariado professoral e as tendências de precarização que atingem os docentes do setor público. **Roteiro**, v. 44, n. 3, p. 1–20, 4 out. 2019.

NETA, A. A. de C. et al. Contextos da precarização docente na educação brasileira. **Revista Exitus**, v. 10, p. e020037, 2 abr. 2020.

NEVES, M.; CIRINO, S. M. Adoecimento mental e docentes. **Anais do Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas**, v. 5, n. 1, p. 433–444, 18 jan. 2021.

ONU. (Organização das Nações Unidas). Transformar nosso mundo: a **Agenda 2030** para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: ONU, 2015.

PEREIRA, J.; TORRES, L. L. Relações entre cultura organizacional e trabalho docente no Instituto Federal do Rio Grande do Norte. **Roteiro**, v. 43, p. 241–272, 6 dez. 2018.

PEREIRA, J.; OLIVEIRA, D. A. Retenção e rotatividade docente nas redes municipais de ensino. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 39, n. 143, p. 899–920, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/es0101-73302018184312>

PEREIRA J.; OLIVEIRA, D. A.. Indicadores de retenção e rotatividade dos docentes da educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 46, n. 160, p. 312–332, abr. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/B6szXszKwjCjCcDqpJFXsNJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1. out. 2025.

PIOVEZAN, P. R.; FRANCISCO, M. V.; DAL, M. A precarização do trabalho docente e o movimento sindical: atuação da Apeoesp no Estado de São Paulo de 2009 a 2014. **Educação e Pesquisa**, v. 49, 1 jan. 2023.

PIOVEZAN, P. R.; FRANCISCO, M. V.; DAL, M. A precarização do trabalho docente no estado de São Paulo: vinte anos de reformas. ETD: **Educação Temática Digital**, v. 18, n. 1, p. 178, 6 abr. 2016.

PIRES, J. C. DE S.; MACÊDO, K. B.. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81–104, jan. 2006. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rap/a/8tWmWPZd8jYbQvDMkzkdcGx/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 1. out. 2025.

SANTOS, M. L. da C.; SANTOS, M. I. da C.; PONTES, L. T. Cultura Organizacional e Mudança: o estudo da Secretaria de Educação do Município de Serra Redonda-PB. **Revista Principia**, [S. l.], v. 1, n. 41, p. 100–112, 2018. DOI: 10.18265/1517-03062015v1n41p100-112. Disponível em:
<https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/principia/article/view/2131>. Acesso em: 1. out. 2025.

SÃO PAULO. Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado de pessoal para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, 17 jul. 2009. Disponível em:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/lei.complementar-1093-16.07.2009.html?utm_source=. Acesso em: 1 out. 2025.

SÃO PAULO. Resolução SE nº 71, de 22 de novembro de 2018. Dispõe sobre a atribuição de classes e aulas ao pessoal docente do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, 23 nov. 2018. Disponível em:
https://midiasstoragesec.blob.core.windows.net/001/2020/03/resoluo-se-71-de-2018.pdf?utm_source=. Acesso em: 1 out. 2025.

SAVIANI, D. Escola e democracia. 31. ed. Campinas: **Autores Associados**, 1997. (Polêmicas do Nosso Tempo, v. 5).

SAVIANI, D. Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações. 5. ed. São Paulo: **Autores Associados**, 2005.

SCHEIN, E. H. Cultura organizacional e liderança. 2. ed. São Paulo: **Atlas**, 2010.

SILVA, A. M. A precarização do trabalho docente no século XXI: o precariado professoral e o professorado estável-formal sob a lógica privatista empresarial nas redes públicas brasileiras. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 33, p. 321, 4 jul. 2019.

SILVA, J. L. da. A rotatividade docente numa escola da rede estadual de ensino. 2007. 95 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - **Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**, São Paulo, 2007. Disponível em: https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/10610/1/Jadilson%20Lourenco%20da%20Silva.pdf?utm_source=. Acesso em: 1. out. 2025.

SILVA A. G. F.; SANTOS I. M.; BARRETO L. K. S.; *et al.* Cultura organizacional e instituições públicas: um panorama sobre os estudos publicados entre 2007 a 2017 no Brasil. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 12, n. 3, p. 26–45, 31 jan. 2020.

SOUZA, M. T. DE .; SILVA, M. D. DA .; CARVALHO, R. DE .. Integrative review: what is it? How to do it?. **einstein (São Paulo)**, v. 8, n. 1, p. 102–106, jan. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?lang=en> Acesso em: 1 out. 2025.

VIEBRANTZ OSTER, V.; MARTINS, A. M.; FERREIRA SEHNEM, E. L. Transitoriedade na Educação: docentes temporários na educação básica brasileira. **Retratos da Escola, [S. l.]**, v. 18, n. 40, 2024. DOI: 10.22420/rde.v18i40.1957. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1957>. Acesso em: 1 out. 2025.