UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS- ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Curso: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

Área de Especialidade:
GRUPO DE PESQUISA SAPIENTIA
Estado, Democracia, Relações de Poder e Sustentabilidade: Mudanças e transformações nas organizações públicas, privadas e na sociedade.
Desenvolvimento sustentável, relações de poder, práticas emancipatórias e democracia.

INCLUSÃO E DIVERSIDADE: DESENVOLVIMENTO DE UMA POLÍTICA PARA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO, INCLUINDO UM GUIA DE PRÁTICAS RELACIONADAS AO TEMA PARA A COMPANHIA CATARINENSE DE ÁGUAS E SANEAMENTO.

067.700.519-90

Florianópolis
2024

1. INTRODUÇÃO - CARACTERIZAÇÃO DO PROBLEMA E OBJETIVO DA PESQUISA

O Marco Legal do Saneamento (Lei nº 14.026/2020) estabelece metas de universalização do saneamento básico no Brasil, exigindo das suas concessionárias padrões de qualidade e eficiência sustentáveis e comprovação de capacidade econômica para atender às metas impostas pela legislação. O marco regulatório também estimula a abertura do mercado de prestação de serviços de saneamento básico para a exploração privada ao estabelecer em sua redação a necessidade de realizar licitações para prestação dos serviços, ampliando a competição no setor.

Nesse cenário, a Companhia Catarinense de Águas e Saneamento S/A (CASAN), sociedade de economia mista, concessionária que presta serviço de abastecimento de água e esgotamento sanitário no Estado de Santa Catarina, deve se adequar a um modelo de negócio sustentável, que atraia investidores e atenda às demandas sociais e ambientais.

No relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2020), elaborado a pedido do República Federativa do Brasil, a organização internacional avalia as práticas de governança das empresas estatais, com foco nas empresas controladas pela União, e aponta que as empresas devem desenvolver e implementar controles internos, programas de ética e conformidade, além de medidas para prevenir fraudes e corrupção. Entre os componentes listados pela OECD no relatório está o Código de Conduta e Integridade, também exigido no § 1º, art. 9 da Lei Federal nº 13.303/2016 (Estatuto Jurídico da Empresa Pública e da Sociedade de Economia Mista), no Decreto Estadual n° 1.484/2018, que regulamenta o Estatuto Jurídico da Empresa Pública e da Sociedade de Economia Mista; e Lei Estadual nº 17.715/2019 (Programa de Integridade e Compliance da Administração Pública Estadual de Santa Catarina).

O Código de Conduta e Integridade da CASAN apresenta os valores fundamentais da companhia, "orientações em relação à ética nos relacionamentos da CASAN com os demais grupos de interesse" (Relatório de Sustentabilidade da CASAN, 2022) e determina padrões de comportamento pertinentes à promoção da diversidade e compromisso com a inclusão.

Destaca-se que de acordo com o Relatório de Sustentabilidade da CASAN de 2022, no ano de 2021 a CASAN firmou compromisso com a agenda dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e se tornou signatária do Movimento ODS SC. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são metas globais que compõe a Agenda 2030, anunciada em 2015 durante a Assembleia Geral da Nações Unidas e estabelecem 17 objetivos de

desenvolvimento sustentável, dentre os objetivos listados pela organização, este estudo se aterá somente ao ODS5 Igualdade de Gênero e ODS 10 Redução das Desigualdades. Cabe ressaltar que os ODS são uma continuação e expansão dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, desenvolvidos pela OECD e adotados pela Organização das Nações Unidas (Szymariska, 2021 apud Nascimento; Oliveira; Júnior, 2022, p. 1044).

No intuito de atender às práticas de governança, ao Código de Conduta de Integridade e em concordância com as ações relacionadas aos ODS desenvolvidas pela CASAN, o Conselho de Administração da Companhia aprovou a criação da Comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, com o objetivo de estabelecer diretrizes e compromissos para que a atuação da CASAN seja pautada pela inclusão, diversidade, respeito e equidade.

No entanto, como responder às demandas por diversidade e inclusão, reconhecendo a necessidade de adaptar essa abordagem às circunstâncias organizacionais da CASAN?

Tratando do preconceito e da diversidade, é evidente que as questões relacionadas às políticas de diversidade e inclusão no contexto brasileiro não têm soluções prontas (Mascarenhas, 2008 apud Neto; Saraiva; De Almeida Bicalho, 2014, p.88). O preconceito enraizado na cultura organizacional e nas atitudes dos funcionários, a permissividade gerencial e a instrumentalização da diversidade, são possíveis fatores para a ineficácia das políticas de diversidade e inclusão (Saraiva; Irigaray, 2009, p. 10).

Diante da demanda por orientações e práticas a serem adotadas pela CASAN no tocante a inclusão e diversidade, este estudo se propõe a criação de uma Política para Promoção da Diversidade e Inclusão, incluindo um Guia de Práticas relacionadas à temática, a serem apresentados à Comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos da CASAN, com perspectiva de adoção pelo gestores da companhia, colaborando para legitimar o compromisso de uma agenda ativa e criando uma base sólida para promoção da diversidade e inclusão na empresa.

1.2 OBJETIVOS

Considerando a necessidade de diretrizes e estratégias a serem implementadas pela empresa no que tange à inclusão e diversidade, e à luz das dificuldades de implantação de uma política que seja eficiente, sob a ótica empresarial e social, apresenta-se o objetivo geral e os objetivos específicos desta proposta.

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral da pesquisa é desenvolver uma Proposta de uma Política para Promoção da Diversidade e Inclusão, juntamente com um Guia de Práticas pertinente ao tema, a ser apresentado à Comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e adoção pela CASAN, promovendo uma cultura organizacional diversificada e inclusiva, fortalecendo a imagem institucional da empresa e contribuindo para a construção de uma sociedade mais equitativa.

1.2.2 Objetivos específicos

Para atingir ao objetivo geral proposto, faz-se necessário atingir os seguintes objetivos específicos:

a) Caracterizar a CASAN no que se refere a sua história, cenário atual e perspectivas;
b) Qualificar a temática de inclusão e diversidade no contexto brasileiro, tanto no âmbito social, quanto no empresarial;
c) Identificar políticas e práticas de diversidade e inclusão já existentes em outras organizações;
d) Desenvolver um método ou estrutura sistemática para avaliar, compreender e abordar a temática do estudo, revisando e compreender os princípios subjacentes ao tópico, determinando as obrigações legais e os padrões éticos que devem ser considerados ao abordar o problema e incorporando a experiência pessoal, profissional e de pesquisa da acadêmica;
e) Examinar as práticas de gestão existentes e identificar onde elas se alinham ou convergem com os objetivos e áreas de foco delineadas pelo modelo de análise.
f) Elaborar uma proposta de Política para Promoção da Diversidade e Inclusão, incluindo um Guia de Práticas relacionadas à temática.

2 JUSTIFICATIVA

Para a organização/setor/sociedade: A implementação de práticas de diversidade e inclusão na CASAN, não apenas promove um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, mas também pode resultar em benefícios como aumento da eficiência, inovação e satisfação dos funcionários. A diversidade na força de trabalho é essencial para promover um ambiente de trabalho proativo e alcançar objetivos estratégicos de forma sustentável, ao reconhecer e valorizar as semelhanças e diferenças entre os indivíduos, as empresas podem colher uma série

de benefícios (Sinicropi & Cortese, 2020 apud Nascimento; Oliveira; Júnior, 2022, p. 1034-1035). Além disso, uma cultura organizacional diversificada e inclusiva, fortalece a imagem institucional da empresa e contribui para o desenvolvimento de uma sociedade com mais equidade, reduzindo as desigualdades e garantindo igualdade de oportunidades.

Sob uma perspectiva mais ampla, o compromisso com a inclusão e diversidade envolve a responsabilidade social das empresas, "nessa ótica, assim como as empresas têm responsabilidade pelos problemas sociais, também têm capacidade de utilizar ferramentas empresariais para seu enfrentamento" (Reis, 2007, p. 282).

Segundo a percepção da acadêmica, constata-se uma ausência de representatividade da diversidade organizacional na empresa, bem como uma lacuna na efetiva inclusão de diversas minorias. A acadêmica observa que a prática de diversidade e inclusão na empresa carece de uma abordagem humanística, sendo frequentemente percebida apenas como uma medida destinada ao cumprimento das exigências legais em matéria de governança e conformidade. Esta abordagem é amplamente motivada pelos desafios enfrentados pela empresa para atrair investidores, em virtude da necessidade de competir com entidades privadas, especialmente no contexto do Marco Legal do Saneamento.

Com base no exposto, este estudo procurar integrar vantagem econômica e sustentabilidade social, de forma a facilitar a adoção da política proposta por parte da CASAN e ao mesmo tempo contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva. Ao corroborar o compromisso com a diversidade e a inclusão, a CASAN pode influenciar positivamente outras organizações e a sociedade em geral, promovendo uma cultura de respeito, igualdade e justiça.

Para sua vida profissional: A acadêmica atua na Companhia Catarinense de Águas e Saneamento, é membro da Comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos da companhia, tem afinidade com causas sociais e vivência as dificuldades de possuir uma identidade marginalizada (indivíduos cuja identidade se distancia do homem, branco, heterossexual e sem deficiências), conforme conceituado por Neto; Saraiva; De Almeida Bicalho (2014, p.88), portanto, compreende a importância de desenvolver competências e estratégias acerca da temática. Além disso, a pesquisa proporcionará uma oportunidade única de contribuir de forma significativa para a promoção da inclusão e diversidade no ambiente corporativo, alinhando-se com os valores e objetivos profissionais da acadêmica.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica do estudo fornece o contexto teórico no qual a pesquisa será conduzida e orientará todo o processo de investigação.

3.1 AUTORES

A base teórica desta pesquisa será construída a partir da contribuição de diversos autores reconhecidos na área de inclusão e diversidade:

a) As obras de Sueli Carneiro, uma das principais vozes do feminismo negro no Brasil, abordam a interseccionalidade entre raça, gênero e classe social, destacando a importância de incluir essas perspectivas na luta por uma sociedade mais justa e igualitária;
b) A filósofa e teórica queer, Judith Butler, explora as questões de identidade, diversidade e justiça social em suas obras. Ela destaca como as normas sociais e culturais influenciam a percepção e a valorização das diferenças, e como essas normas podem ser contestadas e transformadas para promover uma maior inclusão e igualdade;
c) No livro "Diversity in Organizations", Stella Nkomo e Taylor Cox Jr. oferecem uma análise abrangente sobre a importância da diversidade para o sucesso das organizações, explorando os desafios, oportunidades e melhores práticas relacionadas à gestão da diversidade no local de trabalho. Suas contribuições têm sido fundamentais para o avanço do campo da diversidade e inclusão nas empresas;
d) O trabalho de Maria Tereza Leme Fleury, “Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras” colabora expressivamente para o entendimento dos desafios e oportunidades relacionados à gestão da diversidade no contexto organizacional;
e) As publicações de Hélio Arthur dos Reis Irigaray contribui significativamente para a compreensão da diversidade no contexto organizacional, sendo conhecido por seus estudos sobre gestão de pessoas, desenvolvimento organizacional e diversidade nas empresas. Sua pesquisa frequentemente explora como as diferenças individuais, como gênero, raça, etnia, idade e orientação sexual, podem influenciar a dinâmica organizacional e o desempenho das empresas;
f) No clássico "The Civil Corporation: The New Economy of Corporate Citizenship", considerado uma referência importante na área de cidadania empresarial, Simon Zadek argumenta que as corporações têm uma responsabilidade mais ampla para com a

sociedade e devem agir como cidadãos corporativos, contribuindo positivamente para o desenvolvimento econômico, social e ambiental das comunidades em que operam.

3.2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Alguns dos principais conceitos e teorias a serem investigados visando a compreensão e reflexão sobre o tema estão elencados no quadro abaixo:

Quadro 1 - Contextualização teórica

Importância da inclusão e diversidade no contexto brasileiro: compreendendo a complexidade das questões de inclusão e diversidade no contexto brasileiro	• Breve histórico da desigualdade no Brasil: a formação da sociedade brasileira. • Inclusão e diversidade: uma abordagem sob a perspectiva da interseccionalidade. • Contribuição da promoção de práticas inclusivas e diversas para a sociedade • Diversidade do ponto de vista ideológico: enfrentamento das barreiras estruturais e sistêmicas que perpetuam a discriminação e a exclusão em diferentes esferas da sociedade; • Objetivos do Desenvolvimento Econômico e outras agendas de compromissos sustentáveis.
Aspectos Legais e Regulatórios	• Análise legal: discussão das leis, regulamentos e políticas pertinentes relacionadas à diversidade e inclusão; • Conformidade: identificar as obrigações legais e os padrões éticos relevantes que a empresa deve seguir.
Promoção de práticas inclusivas e diversas no local de trabalho	• Definição e importância da inclusão e diversidade no local de trabalho; • Responsabilidade Social das empresas; • Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promoção da diversidade e inclusão no trabalho; • Diversidade sob a ótica mercadológica: revisão da literatura sobre os benefícios de diversidade e inclusão, incluindo aumento da inovação, melhor desempenho financeiro e maior satisfação dos funcionários.
Levantamento das melhores práticas para implementar programas de diversidade e inclusão	• Estudos de caso: levantamento das iniciativas de diversidade e inclusão e os desafios enfrentados por outras organizações; • Identificação de lacunas e áreas de melhoria específicas para as empresas públicas.
Diversidade e inclusão no contexto da CASAN	• Contexto da CASAN; • Descrição dos desafios da CASAN, como empresa estatal, análise do ambiente regulatório e político em que CASAN opera, e como isso afeta as práticas de diversidade e inclusão; • Discussão sobre as especificidades da implementação das práticas de diversidade e inclusão na CASAN e identificação dos obstáculos tradicionais à promoção da inclusão e diversidade na companhia.
Desenvolvimento do Guia de Práticas de diversidade e inclusão	• Estratégias para apresentar e promover o guia de práticas entre os funcionários e gestores da CASAN; • Discussão sobre a importância da liderança comprometida e do envolvimento dos funcionários na implementação de práticas de diversidade e inclusão; • Considerações sobre treinamento e desenvolvimento para garantir que todos os membros da organização compreendam e apoiem as iniciativas de diversidade e inclusão.

Fonte: produção da própria autora

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos envolvem a descrição da abordagem que será adotada pela acadêmica para realizar a pesquisa planejada. Apresenta-se os procedimentos metodológicos que acadêmica pretende utilizar na condução da investigação científica.

4.1 LOCAL DA PESQUISA

A pesquisa será realizada na Companhia Catarinense de Águas e Saneamento (CASAN), sociedade de economia mista, concessionária que presta serviço de abastecimento de água e esgotamento sanitário no Estado de Santa Catarina.

4.2 POPULAÇÃO/PÚBLICO-ALVO

O público-alvo da pesquisa serão os funcionários e gestores da CASAN.

4.3 LEVANTAMENTO DE DADOS

Os dados serão coletados por meio de revisão de literatura, pesquisa em artigos científicos, estudo de caso de políticas e guias já existentes na área de diversidade e inclusão e análise de documentos institucionais.

4.4 ORGANIZAÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES/DADOS

As informações e dados coletados serão organizados e sistematizados de acordo com as etapas definidas na metodologia, utilizando técnicas de análise qualitativa e quantitativa, caracterizada pela forma de investigação reinvindicatória/participatória, entrelaçada com uma agenda política e ativa (Creswell, 2007), sendo que a perspectiva teórica será interseccional, incluindo vários grupos discriminados (mulheres, não brancos, não cis-gêneros, não-heterossexuais e pessoas com deficiência), conforme Crenshaw (2002, apud Teixeira et al., 2021, p. 6)

> compreendemos a interseccionalidade como a articulação de eixos de poder e de discriminação que, de modo estrutural, produzem opressões. É o caso das relações sociais de raça, etnia, gênero, sexualidade e classe. Assim, é necessário pensar e agir

> de maneira articulada e integrada se quisermos produzir igualdades e inclusão, com respeito às diversidades.

A abordagem será dará a partir de um modelo de análise holística que permita uma compreensão de cada parte analisada e forneça uma base sólida para o desenvolvimento de soluções eficazes e informadas ao "recontextualizar essas partes num molde que contemple a totalidade" (Corrêa, 2019). Essa abordagem integrada ajuda a garantir que o modelo de análise leve em consideração não apenas os aspectos teóricos e legais, mas também as nuances e complexidades da realidade prática.

As técnicas de pesquisa a serem utilizadas no estudo proporcionam uma base sólida para análise, interpretação e discussão dos resultados obtidos. Tendo isso em vista, a acadêmica pretende utilizar as técnicas de pesquisa e coleta de dados abaixo para alcançar uma compreensão abrangente do tema em estudo e fundamentar suas conclusões (Michel, 2015, p. 81 apud Marconi; Lakatos, 2010). Com base nos conjuntos de procedimentos esquematizadas por Marconi e Lakatos (2010), o estudo pretende utilizar as técnicas de pesquisa documental e bibliográfica, sistematizando a análise conforme abaixo:

a) Análise documental de legislação: examinar documentos legais, como leis, regulamentos, decretos, jurisprudências e outras normativas relacionadas ao tema de estudo, identificando as disposições legais relevantes e como podem impactar o tema.
b) Revisão bibliográfica do tema: consultar e analisar obras publicadas sobre o tema de estudo para uma compreensão abrangente do assunto, permitindo ao pesquisador identificar teorias, conceitos-chave, debates atuais e lacunas na literatura existente sobre o tema.
c) Busca de artigos em bases de dados científicas relacionadas a temática: utilização de bases de dados científicas, como Scielo, Portal de Periódicos da CAPES, Redalyc, Google Acadêmico, entre outras, para encontrar artigos acadêmicos relacionados ao tema de pesquisa, utilizando palavras-chave e filtros para refinar a busca e encontrar os artigos mais relevantes para a investigação. Após, a acadêmica poderá realizar uma leitura crítica e analítica para extrair informações úteis, como métodos utilizados, resultados obtidos e conclusões alcançadas.
d) Análise documental de publicações de empresas com relação ao tema: buscar informações sobre o tema de estudo em publicações produzidas por empresas, como relatórios anuais, documentos regulatórios e outros materiais divulgados publicamente, para melhor compreensão sobre práticas, tendências e perspectivas relacionadas ao

tema, bem como informações sobre as atividades e estratégias das organizações envolvidas.

5 VIABILIDADE / IMPLEMENTAÇÃO

Há possíveis limitações que podem surgir ao realizar um trabalho de pesquisa com esse objetivo. É importante reconhecer essas limitações ao longo do estudo e abordá-las de forma transparente na pesquisa, além de buscar estratégias para mitigar seus impactos na validade e aplicabilidade dos resultados.

A implementação dos resultados da pesquisa dependerá da cooperação e engajamento da CASAN. Internamente, a implementação é facilitada pelo fato da acadêmica fazer parte do corpo de funcionários da empresa e ser membro da Comissão de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos. Após a conclusão do trabalho a acadêmica irá apresentar os resultados internamente, buscar a aprovação da política pelos gestores e após, serão desenvolvidas estratégias de comunicação e treinamento para garantir a aceitação e adoção do guia de práticas pelos funcionários. O resultado poderá ser publicado e divulgado de forma que qualquer empresa poderá utilizar e se beneficiar do resultado.

6 CRONOGRAMA

Período / **Etapas**	**1º semestre**	**2º semestre**	**3º semestre**	**4º semestre**
Revisão Bibliográfica				
Cursar as disciplinas obrigatórias				
Elaboração dos instrumentos de pesquisa para coleta de dados				
Coleta de Dados				
Análise e Discussão dos Dados				
Redação Final				
Defesa da Dissertação ou Tese				

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 14.026, de 15 de julho de 2020. Atualiza o marco legal do saneamento básico e altera a Lei nº 9.984, de 17 de julho de 2000 [...]. **Presidência da República, Secretaria-Geral**, Brasília, DF, 15 jul.2020. Disponível em

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14026.htm. Acesso em: 08 mar. 2024.

CASAN. **Relatório de Sustentabilidade 2022**. Disponível em: https://ri.casan.com.br/wp-content/uploads/2023/10/CASAN_Relatorico-de-Sustentabilidade-2022-31.10.2023_compressed.pdf. Acesso em: 08 mar. 2024.

CORRÊA, Fábio. A gestão do conhecimento holística: delineamento teórico conceitual. **Perspectivas em ciência da Informação**. v.24. jan./mar. 2019. DOI: https://doi.org/10.1590/1981-5344/3542. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pci/a/vYL3SGbRQxVSXWynSxy7rRD/#. Acesso em: 27 mar. 2024.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NASCIMENTO, Ítalo C. S. do .; OLIVEIRA, M. C. .; JÚNIOR, M. S. R. .Diversidade nas organizações: contribuições para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 13, n. 3, p. 1033–1058, 2022. DOI: 10.7769/gesec.v13i3.1390. Disponível em: https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1390. Acesso em: 26 mar. 2024.

NETO, Henrique Luiz Caproni; SARAIVA, Luiz Alex Silva; DE ALMEIDA BICALHO, Renata. DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO SOBRE COMING OUT. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441742852007. Acessado em: 18 mar. 2024.

OECD (2020), **OECD Review of the Corporate Governance of State-Owned Enterprises: Brazil**, http://www.oecd.org/corporate/soe-review-brazil.htm. Acessado em: 13 mar. 2024.

REIS, C. N. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado? **Revista de Economia Contemporânea**. v. 11. maio/ago. 2007. DOI: https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004Disponível em: https://www.scielo.br/j/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB. Acesso em 19 mar. 2024.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49. jul./set. 2009. DOI: 2009https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?lang=pt. Acesso em: 13 mar. 2024.

TEIXEIRA, J. C. .; SILVA DE OLIVEIRA, J.; DINIZ, A. .; MAZZINI MARCONDES, M. Inclusão e diversidade na Administração: Manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**. v. 61. maio 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-759020210308. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/RHJd88FZdXv6qWbTgpQbh8B/#. Acesso em: 19 mar. 2024.