
O Clima Organizacional e seus impactos e consequências de sua inexistência nas Organizações

The Organizational Climate and Its Impacts and Consequences of Its Absence in Organizations

Isabella Moreira Melo da Silva, ETEC 234 – isabella.silva464@etec.sp.gov.br

Julia Soares Leite, ETEC 234 – julia.leite33@etec.sp.gov.br

Thomas Anderson dos Santos, ETEC 234 – thomas.santos44@etec.sp.gov.br

Yasmin de Oliveira Camillo – yasmin.camillo@etec.sp.gov.br

joao.francisco14@etec.sp.gov.br

Resumo

O clima organizacional é uma ferramenta fundamental para um bom desempenho das empresas, é algo crucial para o sucesso no mundo empresarial, refletindo então, a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho. Tendo um clima organizacional estruturado, é promovida a produtividade e motivação satisfatória, sendo assim obtendo resultados positivos e os melhores lucros para a organização. Em controvérsia, a ausência de um clima organizacional estruturado pode causar alta rotatividade, e um decaimento impactante nos resultados finais da empresa. Este trabalho visa explicar e pontuar o quão o clima organizacional é crucial para um rendimento bom no mundo do trabalho, procurando sempre destacar a importância de ter o clima organizacional satisfatório, e as consequências negativas de não o obter corretamente.

palavras-chave: produtividade; satisfação; Turnover.

Abstract

The organizational climate is a fundamental tool for good company performance, it is crucial for success in the business world, reflecting employees' perception of the work environment. Having a structured organizational climate promotes satisfactory productivity and motivation, thus obtaining positive results and the best profits for the organization. Controversially, the absence of a structured organizational climate can cause high turnover and an impactful decline in the company's final results. This work aims to explain and highlight how crucial the organizational climate is for good performance in the world of work, always seeking to highlight the importance of having a satisfactory organizational climate, and the negative consequences of not obtaining it correctly.

keywords: productivity; satisfaction; turnover.

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional é uma ferramenta essencial para o alcance de objetivos dentro das organizações, é uma percepção coletiva dos colaboradores sobre o local onde estão atuando profissionalmente. No clima organizacional, estão incluídas diversas questões importantes para atingir bons resultados para a empresa, e um bom ambiente para aqueles que ali produzem. Abrangendo temas como, comunicação interna, políticas de gestão, relações interpessoais, motivação e reconhecimento as condições físicas e emocionais naquele espaço empresarial. Manter um clima organizacional estável e estruturado é a chave para o sucesso nas empresas, pois quando há colaboradores motivados e satisfeitos, a organização recebe em troca uma ótima produtividade e a entrega de resultados satisfatórios para aqueles que ali dominam.

É fato que a importância do clima organizacional é crucial para o engajamento das organizações, pois ele quem faz o papel estimulador dentro das empresas para a satisfação dos colaboradores, trazendo consequentemente um bom lucro e boa performance organizacional. Uma empresa que conta com um local estruturado, onde os colaboradores possuem confiança, motivação e respeito, costumam apresentar menor taxa de *turnover*, maior desempenho, e os melhores resultados lucrativos financeiramente. Além de todas as pautas tratadas anteriormente, um clima

organizacional seguro conta também com uma sustentabilidade indispensável no mercado, que está cada dia mais competitivo, e isto é diretamente fruto da retenção de talentos.

Considerando os aspectos das consequências, a carência de um clima organizacional pode afetar a empresa em inúmeras questões, principalmente os colaboradores que ali atuam, assim trazendo prejuízos diretamente a organização. Dificuldades como o desinteresse dos colaboradores, baixa produtividade, perca da rede de retenção de talentos, aparição de desentendimentos internos e uma forte queda em lucros. Tais consequências comprometem não só a rede empresarial financeira, mas afetando todos que estão ali envolvidos. E até afetando no futuro da organização, pois criando essa imagem de um local sem um bom clima organizacional, trará para a empresa uma imagem desagradável e negativa.

Tendo em vista essa conjuntura de fatos, este trabalho tem por objetivo central mostrar claramente a importância do clima organizacional dentro das redes empresariais, e o forte impacto de inúmeras consequências quando há falta dele.

2. O CLIMA ORGANIZACIONAL

A definição do Clima Organizacional surgiu em meados de 1940, através de estudos sobre comportamento e psicologia organizacional. O clima nada mais é a percepção coletiva que os colaboradores tem na sua empresa, por meios de experimentos de prática, políticas, estruturas, processos e consequentemente a reação sobre essa percepção.

A definição desse conceito é bem simples, entretanto uma vez aplicada, temos pilares a seguir dentro dessa definição sendo elas:

Capacidade: A empresa ter o reconhecimento dos serviços concedidos.

Coerência: O ambiente e a estrutura serem coerentes em relação aos serviços concedidos por cada colaborador.

Confiança: extremamente necessária entre os colocadores e seus líderes.

Estrutura: Sendo ela da empresa como um todo.

Relação das pessoas: A relação existente entre as pessoas e a organização em geral

2.1 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional, contém diferentes tipos a seguir que influenciam diretamente sua gestão podendo ter ao total oito tipos sendo eles:

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL POSITIVO

O clima organizacional positivo é reflexo de um ambiente de trabalho bom e saudável, onde há um bom clima entre colaboradores e a empresa onde eles trabalham. Nesse tópico, inclui um ambiente onde o colaborador é respeitado, e todos são ouvidos, há também o reconhecimento de um bom trabalho

Características: Os colaboradores são ouvidos.

Consequência: quando um colaborador é ouvido, automaticamente há um aumento do rendimento dele.

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL NEGATIVO/RUIM

O clima negativo tem como reflexo a decadência na produtividade, porque quando há um mau clima na empresa existe um declínio na motivação dos colaboradores. O mau clima está ligado com uma péssima gestão entre a equipe e os seus respectivos gestores.

características: Baixa motivação

consequência: os colaboradores podem a estar desmotivados e desinteressados no trabalho também, podendo acarretar em não alcançar os objetivos da empresa.

2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL NEUTRO

O clima organizacional neutro é aquele onde os trabalhadores permaneceu indiferentes em relação ao seu trabalho, é aquele ambiente de trabalho meio termo. A organização possui pontos positivos, mas obtém falhas, que acabam por ser evidentes, quando não são bem administradas.

Características: baixa interação entre os colaboradores e gestores

Consequências: pode gerar baixas sugestões para inovação, resultados médios, e a falta de comunicação pode gerar problemas envolvendo trabalhos, no caso, a confusão de um trabalho já realizado ou não.

2.5 CLIMA ORGANIZACIONAL AUTORITÁRIO

O clima organizacional autoritário pode ser definido como sendo focado na liderança da hierarquia, poucas participações dos colaboradores, anulando a criatividade e a discordância dos colaboradores

2.6 CLIMA ORGANIZACIONAL PARTICIPATIVO

Os colaboradores já participam totalmente, gerando o incentivo a inovação, sendo um ambiente de trabalho de leveza e com satisfação daqueles que utilizam o ambiente.

2.7 CLIMA ORGANIZACIONAL BUROCRÁTICO

Sua estrutura é rígida, totalmente focada nos processos formais, sempre seguindo as normas e as regras, podendo gerar uma insatisfação e estresse maior entre os colaboradores e inibindo a criatividade também.

2.8 CLIMA ORGANIZACIONAL INOVADOR

Como o próprio nome diz é um clima voltado a inovação, tendo uma flexibilidade e o apoio ao surgimento de novas ideias. Estimulando totalmente a criatividade, a colaboração e o crescimento.

2.9 CLIMA ORGANIZACIONAL DE PRESSÃO

É um ambiente de alta exigência com pouco tempo para atingir suas metas, levando seus colaboradores ao estresse, esgotamento e até a diminuição do bem-estar de seu trabalho.

3. O QUE É UMA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

É uma análise visando o ambiente interno de uma empresa. Obtendo objetivos de mapear e/ou retratar os aspectos críticos de qual momento esse colaborador está passando a reconhecer seus pontos fortes, as deficiências que esse colaborador contem, suas expectativas e suas aspirações.

Podemos definir a pesquisa de um clima nas seguintes etapas:

- Os principais objetivos da pesquisa;
- Qual o momento que será aplicada;
- O formato em que será aplicado;
- A certificação da análise de dados;
- Envolver os colaboradores;
- Adotar indicadores de desempenho;
- Apresentar seus resultados.

Gerar uma boa pesquisa é essencial para avaliar o que os colaboradores pensam sobre o ambiente em que trabalham, podendo identificar os pontos negativos para que sejam melhorados e os positivos para continuar a se seguir.

4. A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL

A pesquisa do Clima Organizacional, acaba favorecendo a empresa criando uma base de informações, identificando seus pontos positivos e negativos, assim auxiliando o RH a distinguir a satisfação de sua equipe e também a prever problemas como o aumento de rotatividade e a baixa produtividade.

Com a optação da pesquisa de Clima Organizacional a empresa acaba desenvolvendo um ambiente favorável à produtividade e à inovação. O RH também é favorecido com essa pesquisa, com isso eles podem promover ações relacionadas as fraquezas da empresa. Com uma boa pesquisa não visando somente o serviço final ela pode trazer um serviço mais efetivo do que o esperado.

5. OS BENEFÍCIOS DE UMA PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Para a empresa esse é um tipo de ferramenta essencial para conter uma gestão de pessoas, já que permitiria um devido setor a saber sobre dados e informações de seus colaboradores que trabalham nesse setor. Assim colaborando nas decisões que devem ser tomadas para melhorar seus colaboradores, como o aumento de engajamento, que é facilitado através de uma boa pesquisa, ajudando a saber se os colaboradores tem algum conflito entre si e se tiver, ajudar a descobrir a origem desse problema e as soluções possíveis para que não ocorra mais esse tipo de conflito. Podemos dizer que suas principais vantagens é o aumento da produtividade, melhoria do engajamento, menor rotatividade, uma geração da cultura organizacional forte, uma boa comunicação, o interesse de talentos, surgimento de inovação e criatividade e por fim um bem-estar em seu ambiente de trabalho.

6. O QUÃO IMPORTANTE É TER UM CLIMA ORGANIZACIONAL ESTÁVEL E BOM

O clima organizacional vai além dos resultados em números, um clima organizacional estável e bom, colabora em várias partes de uma empresa/ organização, podendo gerar até mesmo uma saúde a mais para o colaborador.

Um clima bem-organizado gera uma maior produtividade, a princípio dos colaboradores estarem motivados para realizar suas tarefas, essa motivação é um dos motivos que também leva a uma menor rotatividade de colaboradores, ou seja, um turnover menor.

Não só em números, um bom clima gera a uma avaliação melhor, quando cada membro da empresa está feliz e satisfeito, tende a falar bem do seu lugar de trabalho, o que ligeiramente define a imagem da empresa, o que as pessoas vão ver de fora será uma empresa onde não há conflitos direto entre colaborador e sua organização.

7. AS CONSEQUÊNCIAS DE NÃO TER UM BOM CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional pode ser caracterizado pela qualidade do ambiente que é percebida pelo colaborador, e isso acaba influenciando o comportamento dele. Todos nós quando chegamos em algum lugar, percebemos se o ambiente nos faz se sentir bem ou mal, e se sente vontade de permanecer no local. E com as relações e interações existentes nesse ambiente é construído o clima organizacional.

Se esse clima organizacional for bom, os colaboradores têm mais produtividade e harmonia entre eles, mas se o clima for ruim, acaba tendo baixa produtividade, pois isso vai desgastando os colaboradores. Com isso acaba trazendo mais prejuízo para a empresa, pois o relacionamento com outras pessoas influência de maneira extrema. Com a má gestão do clima pode trazer prejuízos como por exemplo:

Baixa produtividade: porque com os colaboradores desmotivados, acaba abaixando a produtividade, pois quando se tem motivação a produtividade aumenta.

Mau relacionamento do gestor com a equipe: Porque nesse caso, geralmente os gestores tendem a não ouvir sua equipe, principalmente quando o gestor tem má comunicação ou até mau trato.

Ausência de oportunidade e reconhecimento: Se a empresa não dá oportunidade para o colaborador ou não reconhece algo feito por ele, desanima a equipe a ter produtividade.

8. O IMPACTO NO RENDIMENTO DOS COLABORADORES SOB A AUSÊNCIA DE UM CLIMA ORGANIZACIONAL ESTRUTURADO

A importância de um bom clima organizacional dentro das empresas é indiscutível, é de forma explícita a sua relevância e influência. Para os colaboradores atuantes em qualquer instituição, é um consenso que é necessária uma boa estrutura não só de maneira profissional, mas também de um bom ambiente para se trabalhar, um local agradável e que ajude a motivar as pessoas. Desta forma é inegável que, o clima organizacional afeta diretamente o rendimento dos colaboradores, pois sem algo que agrade e beneficie o profissional, ele obviamente não trará um bom desempenho, e assim, vem o prejuízo para a empresa.

O impacto de não obter um bom clima dentro de uma empresa, é simples de se resumir, o colaborador que não estiver satisfeito com o seu ambiente de trabalho, não entregará o melhor de si naquele local, e fará de tudo para se desvincular. Desta forma, trazendo atitudes prejudiciais a empresa, como por exemplo, entrega de atividades fora de prazo, má comunicação com a equipe, realização incorreta de serviços a ele pedidos, ausências, atrasos propositais, problemas de comportamento, e entre outras atitudes completamente contrárias de um colaborador satisfeito com seu local de trabalho.

Por isso é necessário o alinhamento de empresa e colaborador, para assim manter um bom rendimento para a organização e um ambiente agradável para os colaboradores, para que eles entreguem os melhores resultados, e para ficarem bem atuando naquele local específico. E para a realização de um mapeamento do que é ter um clima organizacional bom para todos aqueles vinculados a organização, é necessário levar em conta diversas questões, como por exemplo, o bem-estar do colaborador, o seu reconhecimento como profissional, remuneração, benefícios, plano de carreira, um local não prejudicial para sua saúde mental e física, entre outros.

Alinhando tais questões dos colaboradores, que podem ser exatamente essas, ou não, é necessário alinhar também com os responsáveis da empresa, aqueles que serão os responsáveis de colocar tudo isso em prática, de maneira eficiente e eficaz. Não é tão simples montar e manter um Clima Organizacional estável e bem estruturado, pois isto conta com diversos fatores, muitas necessidades a atender e decisões importantes para fazer tudo isto funcionar. Porém, é mais prático e eficaz quando há uma equipe competente de profissionais para realizar a estruturação do Clima Organizacional ideal.

É de fato que o Clima Organizacional não é uma ferramenta de benefício somente dos colaboradores, pois tendo e mantendo isso em prática, a entrega de resultados só irá subir, e o rendimento da empresa só aumentará, trazendo assim o objetivo maior de todas as organizações empresariais, o lucro. Como dito, é de fator primordial uma estruturação da empresa com seus colaboradores, para uma relação boa para ambas as partes, tanto na parte produtiva, como na parte de reconhecimento de seu trabalho. Pois o desempenho profissional dos colaboradores de todas as organizações é dado pelo seu ambiente de trabalho.

A extrema importância de as empresas terem seu lucro, é mesma intensidade da necessidade de um ambiente agradável para quem está ali trabalhando, para poder trazer resultados eficientes e lucrativos para a organização. Sendo assim, é necessário um alinhamento dentre todos os setores e equipes para fazer funcionar, e para o clima se manter estruturado. Pois com as equipes alinhadas, é muito mais fácil desenvolver e manter um bom rendimento de serviços.

A Harmonia entre os colaboradores é um fator muito importante para o clima organizacional, pois quando não há uma boa relação entre eles, fica mais difícil de manter um ambiente agradável a todos. Para isso, é sempre bom a empresa desenvolver algumas atividades diferentes aos setores, como por exemplo em datas comemorativas. Para promover comunicação e entretenimento entre todos.

Vendo o clima organizacional de tal maneira, entendemos que, ele está completamente vinculado a qualidade de vida daqueles que atuam nas empresas. Entendendo também que, os resultados só viram de forma positiva, e a partir do momento em que os colaboradores estiverem se sentindo respeitados e beneficiados por aquela organização. Sabendo que, isso fica mútuo dependendo de cada pessoa, algo pode ser benefício para uma pessoa, e para outra não, por isso é necessário o mapeamento de necessidades e sugestões dos colaboradores.

Desta forma, pode-se entender que, quando há um bom ambiente, irá ter maiores e melhores resultados, pois quanto mais um colaborador gosta e se sente bem naquele local, ele fará de tudo para se manter ali, entregando então, os melhores resultados possíveis. Empresa e colaborador se mantendo alinhados, sempre terá bom rendimento e boa realização de ideias e atividades, assim, conseguindo manter a boa estruturação do clima organizacional modelo, que seria ambos na instrução envolvidos satisfeitos, independentemente de setor ou cargo.

9. COMO MELHORAR O CLIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Existe alguns pontos que podem ser melhorados e que é eficaz para a criação de uma cultura positiva dentro das empresas.

- Lideranças bem-preparadas: Uma das principais funções do líder é garantir que haja um bom clima entre a equipe.
- Promover um ambiente físico que inspire: O ambiente físico de trabalho influencia diretamente no clima organizacional e se os colaboradores tem um espaço que estimula a criatividade deles, isso aumenta a produtividade dele. E não é na questão de dar um escritório de luxo, mas sim de um lugar com luzes adequadas, atividades diárias com

ergonomia e isso tudo inclui num espaço melhor para os colaboradores se desenvolverem.

- Reconhecimento: Muitas empresas não dão um feedback para o colaborador e eles gostam de reconhecimento, seria legal se as empresas adotassem a ideia de dar um feedback para eles. E junto com isso estabelecer metas com prêmios ou bonificação isso incentivaria mais ainda os colaboradores.

10. *TURNOVER*

Traduzindo para o português, *Turnover*, no seu sentido literal, significa “reviravolta”. *Turnover* é um termo usado hoje em dia, para representar a taxa de rotatividade de colaboradores dentro de uma empresa, normalmente esse período em que se procura esses dados é de um ano. O alto índice de *Turnover* dentro da empresa pode ser explicado de várias maneiras, desde o clima e a cultura organizacional dentro de uma empresa, até a parte de contratação da maneira adequada e correta, os salários, toda aparte que abrange o Recursos Humanos. As duas primeiras classificações de *Turnover*, são o Voluntário e o Involuntário. O voluntário significa quando o colaborador decide pedir demissão da empresa, seja por motivos de falta de clima organizacional, melhores propostas de trabalho fora desta empresa, mudança de profissão e etc....

O maior dente esses motivos, é a insatisfação dentro do ambiente do trabalho. Quando a taxa de rotatividade voluntário da empresa é alta, pode-se dizer que há um grande problema no clima e gestão organizacional, há também uma grande falha no processo seletivo da empresa. Já o Turnover Involuntário é quando a empresa faz o desligamento do colaborador. Os motivos para um turnover involuntário podem ser diversos também, sendo eles, problemas financeiros dentro da empresa, um baixo desempenho do colaborador, a falta de compatibilidade à cultura da empresa, a quebra de contrato, dentre outros. Quando há um alto índice de rotatividade involuntária, pode significar uma falha no processo de recrutamento e seleção.

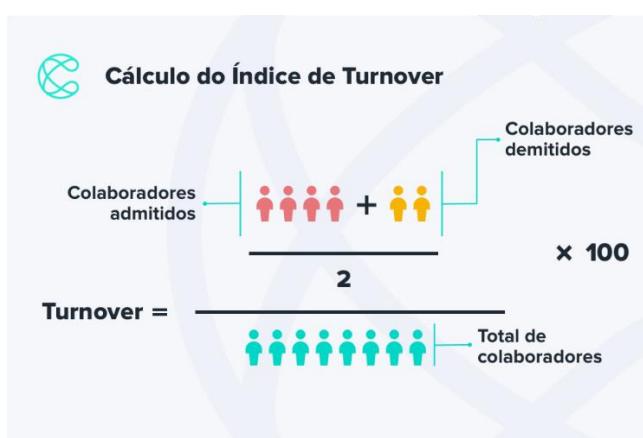
Dentro da rotatividade voluntária existem dois tipos, a voluntária disfuncional e a funcional. A Disfuncional é quando a empresa perde um colaborador que tinha um

ótimo desempenho e trabalho, aquele colaborador que entrega metas e ótimos resultados. Quando o próprio colaborador se desliga da empresa, a empresa não arca com alguns custos trabalhistas, porém, perde um bom profissional. Isso pode indicar que a empresa possui uma má gestão de pessoas, um péssimo clima organizacional ou que eles necessitam de melhoria.

Dentro da disfuncional existem a inevitável e a evitável, a diferença é que na situação inevitável, não há jeito da empresa segurar o colaborador, já na evitável é quando a empresa pode apresentar melhorias para evitar os desligamentos dos bons colaboradores. Além da rotatividade disfuncional, temos a Funcional, que é quando um colaborador que não está alinhado com a equipe, que não está atingindo o objetivo esperado.

Existe uma fórmula de calcularmos a rotatividade de uma empresa, ela é calculada através de uma fórmula: $(X \text{ Entrada} + Y \text{ Saída} / 2) = \text{total de colaboradores} \times 100$, mas afinal, como Turnover está relacionado com o clima organizacional? Assim como já dito acima, um mal ou bom clima organizacional pode afetar em 100% na rotatividade de colaboradores.

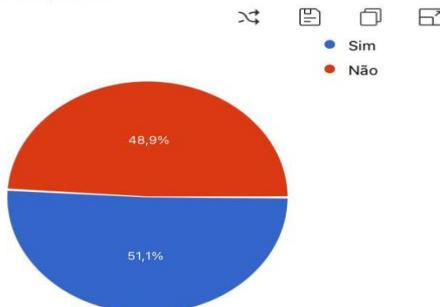
Fórmula



Após a análise de uma pesquisa regional feita, chegou-se a seguinte conclusão: Assim como mostrado na segunda imagem, cerca de 49% das pessoas que possuem um clima organizacional ruim, cogitaram sair de seus empregos. Isso nos mostra que ainda há empresas onde a gestão não é bem qualificada e não atende as necessidades precisas para manter um colaborador.

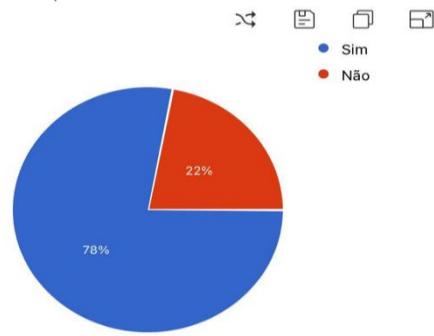
(CASO O CLIMA NÃO SEJA DE SEU AGRADO): Você já cogitou a possibilidade de sair de seu emprego atual por uma escassez de boa gestão no clima organizacional da empresa?

47 Respostas



Você se sente motivado e entusiasmado em seu ambiente de trabalho?

59 Respostas



Elaborado pelos autores (2024)

Um bom clima organizacional é necessário e extremamente preciso. Quanto melhor for o clima dentro da empresa, melhores resultados ela pode obter, mas como isso? Quanto melhor for o clima, os colaboradores se sentirão cada vez mais motivados e felizes, isso pode diminuir a taxa de rotatividade voluntária.

11. CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o clima organizacional é uma ferramenta essencial para uma empresa que busca eficiência e sustentabilidade em suas organizações. Impactando diretamente nos desempenhos dos colaboradores e os resultados da empresa, com um bom ambiente de trabalho sendo ele com harmonia e saudável, se desenvolve uma motivação, uma produtividade e a inovação. Entretanto com um clima organizacional desestruturado se desenvolve uma baixa produtividade, alta rotatividade e conflitos internos.

A pesquisa do clima organizacional mostra que ela é uma ferramenta indispensável estrategicamente para o Recursos Humanos, sendo possível identificar os pontos positivos e negativos de uma organização. Com os dados levantados é possível obter melhorias que vão beneficiar desde a empresa como os colaboradores, obtendo um ambiente de trabalho mais eficiente e agradável.

Sendo assim, é fundamental o alinhamento entre os gestores e suas equipes para que a satisfação e expectativa dos colaboradores sejam atendidas, podendo minimizar o turnover e aumentar o prazer no trabalho. É de extrema importância investir no clima organizacional positivo, sendo o essencial para obter o bem-estar dos colaboradores, a maximização da competitividade e o crescimento da organização no mercado.

Por fim, o clima organizacional não deve ser visto como um custo, mas sim como algo visionário e inovador que vai gerar aumento em produtividade quanto no lucro daquela empresa. Sendo a harmonia a base da organização para que no futuro obtenha grandes resultados consistentes e sustentáveis.

12. REFERÊNCIAS

MENEZES, Igor Gomes. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto Psicologia em Revista clima organizacional introdução. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.1678-9563.2010v16n1p158>. Acessado em 20 jul. 2024.

https://books.google.com/books/about/Clima_organizacional.html?hl=pt-BR&id=ZnBKEAAAQBAJ. Acessado em: 14 out. 2024.

O CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL: Imagem: StockPhotos | Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente. Acessado em; 27 ago. 2024.

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>. Acessado em; 18. set. 2024

<https://www.gupy.io/blog/clima-organizacional>. Acessado em; 5 mai. 2024.

CLIMAORGANIZACIONAL-libre.pdf. Acessado em; 17 jun; 2024.

<https://www.agendor.com.br/blog/tipos-de-clima-organizacional/>. Acessado em; 25 set. 2024.

<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1011261124.pdf>. Acessado em; 25 set. 2024.

<https://endomarketing.tv/tipos-de-clima-organizacional/>. Acessado em; 4 ago. 2024.