Gestão e Desenvolvimento do CENTRO-OESTE

volume 4, n. 2, de 2025



MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

MPA

APRESENTAÇÃO

RUMO AOS PRÓXIMOS 25 ANOS

Nesta segunda edição da Revista Gestão e Desenvolvimento do Centro-Oeste (GEDECO) de 2025 trazemos uma entrevista com o Reitor da UNIALFA, o professor Dr. Nelson de Carvalho Filho. Ele nos conta um pouco da história, desafios, trajetória e conquistas da Instituição ao logo dos 25 anos de existência. Além de apontar as prioridades estratégicas para os próximos 25 anos.

Trazemos também um artigo que se caracteriza como uma Revisão Integrativa da Literatura, abordando as questões sobre a relação do estilo de liderança, clima organizacional e turnover hospitalar. Os resultados do estudo destacaram que o clima organizacional atua como mediador central entre a liderança e o turnover. Bem como que a liderança deve ser compreendida em conjunto com estratégias organizacionais mais amplas, voltadas à valorização dos profissionais.

Um segundo artigo, discute as barreiras enfrentadas pela população de rua para ter seu direito constitucional de acesso à justiça garantido. A efetivação desse direito, que representa um desafio concreto para a gestão da Defensoria Pública no Brasil, é estudado por meio da análise dos principais obstáculos enfrentados por esse grupo, com base nos dados da Defensoria Pública do Estado de Goiás referentes ao ano de 2024, bem como em informações disponibilizadas por outras Defensorias Públicas do país.

Por fim, essa edição da GEDECO traz uma resenha sobre o livro Menos Estado e Mais Liberdade: o essencial do pensamento de F. A. Hayek, escrito pelo economista e professor Donald J. Boudreaux. O livro apresenta de forma sintética — em pouco mais de cem páginas — os princípios centrais do pensamento de Friedrich August von Hayek (1899–1992), um dos defensores do livre mercado e vencedor do Prêmio Nobel de Economia em 1974.

Assim, como nos comprometemos desde a primeira edição da Revista Gestão e Desenvolvimento do Centro-Oeste (GEDECO), mais uma vez nos esforçamos para entregar uma publicação que garanta a qualidade da pesquisa científica no Mestrado Profissional de Administração da UNIALFA, como também venha se tornar uma referência para o campo da Administração em Goiás e no Centro-Oeste. Boa leitura.

Equipe Editorial.

ESTILO DE LIDERANÇA, CLIMA ORGANIZACIONAL E ROTATIVIDADE HOSPITALAR: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA ENTRE 2015 E 2024

LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND HOSPITAL TURNOVER: AN INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW BETWEEN 2015 AND 2024

Jackson Douglas Da Silva Freire[1]
Herica Landi de Brito[2]
Patricia Kinast De Camillis[3]

RESUMO

Este estudo caracteriza-se como uma Revisão Integrativa da Literatura (RIL) através de buscas nas bases de dados BVS (Biblioteca Virtual em Saúde), Cochrane Library, SciELO e PubMed, tendo como pergunta norteadora “Quais as evidências científicas atuais sobre a relação do estilo de liderança, clima organizacional e turnover hospitalar?” Esses três elementos são essenciais para a prática profissional, pois influenciam a satisfação e a retenção dos profissionais de saúde, refletindo na qualidade da assistência prestada aos pacientes. A pesquisa analisou 16 trabalhos, publicados entre 2015 e 2024. Os resultados indicam que o estilo de liderança exerce papel determinante no funcionamento das instituições hospitalares, afetando diretamente o clima organizacional e os índices de rotatividade. Os resultados também destacaram que o clima organizacional atua como mediador central entre a liderança e o turnover. Por fim, destaca-se que a liderança deve ser compreendida em conjunto com estratégias organizacionais mais amplas, voltadas à valorização dos profissionais.

Palavras-chave: estilo de liderança; clima organizacional; rotatividade; revisão integrativa da literatura.

[1] Mestre em Administração pela UNIALFA Adventist Health / diretor-executivo da Rede Hospitalar. E-mail: jacksonfreire020@gmail.com
[2] Doutora pelo Instituto de Psicologia da UnB UNIALFA / professora e coordenadora do curso de Psicologia. E-Mail: herica.landi@unialfa.com.br
[3] Doutora em Administração pela UFRGS UNIALFA / professora no MPA. E-Mail: patricia.camillis@unialfa.com.br

Abstract

This study is characterized as an Integrative Literature Review (ILR), conducted through searches in the BVS, Cochrane Library, SciELO, and PubMed databases, guided by the research question: “What is the current scientific evidence on the relationship between leadership style, organizational climate, and hospital turnover?” These three elements are essential to professional practice, as they influence employee satisfaction and retention, thereby reflecting on the quality of care provided to patients. The review analyzed 16 articles published between 2015 and 2024. The results indicate that leadership style plays a decisive role in the functioning of hospital institutions, directly affecting organizational climate and turnover rates. The findings also highlight that organizational climate acts as a central mediator between leadership and turnover. Finally, leadership should be understood in conjunction with broader organizational strategies aimed at valuing professionals.

Keywords: leadership style; organizational climate; turnover; integrative literature review.

INTRODUÇÃO

A liderança desempenha papel central na dinâmica organizacional, uma vez que influencia diretamente as percepções, os comportamentos e os resultados coletivos (Nascimento, 2024; Faria, Arantes, 2023). Os distintos estilos de liderança podem tanto fortalecer quanto fragilizar o clima organizacional, compreendido como o conjunto de significados compartilhados pelos trabalhadores acerca das práticas, dos processos e das relações estabelecidas no ambiente de trabalho (Souza; Silva, 2020). Climas organizacionais positivos, associados a práticas de apoio, comunicação eficaz e reconhecimento, tendem a favorecer o engajamento, a satisfação e o bem-estar dos profissionais, ao mesmo tempo em que reduzem conflitos e fortalecem a confiança institucional (Norabuena-Figueroa, *et al*. 2025).

Nesse cenário, a rotatividade configura-se como um indicador sensível da qualidade das relações internas. Índices elevados de turnover geralmente refletem fragilidades na gestão de pessoas, desalinhamentos entre expectativas dos trabalhadores e práticas de liderança, bem como condições organizacionais percebidas como desfavoráveis (Félix, 2019). Dessa forma, compreender a relação entre estilos de liderança, clima organizacional e a rotatividade dos trabalhadores

torna-se fundamental para o desenvolvimento de estratégias de gestão voltadas à promoção de ambientes saudáveis, estáveis e orientados à efetividade institucional.

A realização de uma revisão sistemática da literatura justifica-se pela necessidade de reunir, avaliar e sintetizar, de maneira rigorosa e metodológica, o conhecimento científico já produzido sobre determinado tema. Esse tipo de revisão possibilita a identificação de padrões, convergências e divergências entre os estudos, bem como de lacunas ainda existentes na área, oferecendo uma visão abrangente e qualificada do estado da arte (Sousa *et al*. ,2017). Ao empregar critérios explícitos de busca, seleção e análise, a revisão sistemática confere maior confiabilidade e transparência ao processo investigativo, fortalecendo a base teórica da pesquisa.

Ademais, a revisão sistemática constitui importante instrumento para subsidiar a tomada de decisão, o desenvolvimento de práticas baseadas em evidências e a proposição de novas agendas de investigação. No campo da gestão e das organizações, essa abordagem permite compreender de forma integrada como a literatura tem abordado a relação entre liderança, clima organizacional e rotatividade, possibilitando fundamentar análises posteriores e sustentar recomendações aplicáveis ao contexto profissional. Nesse sentido, a presente revisão adota métodos sistemáticos de busca e critérios rigorosos de seleção para analisar resultados, correlacionar estudos prévios, oferecer novas interpretações, identificar lacunas e limitações nas pesquisas existentes e promover uma discussão aprofundada sobre a temática (Galvão; Ricarte, 2020).

O artigo está estruturado em: Referencial Teórico, que trata brevemente sobre liderança, clima organizacional e rotatividade; seguido da Metodologia, com o passo-a-passo da busca realizada; após tem-se a seção de Resultados e Discussão, com os principais achados; seguidos das considerações sobre as relações entre estilo de liderança, turnover e clima organizacional. O artigo encerra com as Considerações Finais.

REFERENCIAL TEÓRICO: LIDERANÇA, CLIMA ORGANIZACIONAL E ROTATIVIDADE

Embora amplamente estudada há mais de um século, a liderança permanece

conceitualmente plural e indefinida, havendo tantas teorias quanto pesquisadores interessados no tema (Esteves, 2020). As primeiras formulações teóricas concentravam-se no indivíduo que exerce a liderança, como postula a Teoria dos Traços (década de 1930). Essa perspectiva defendia que a liderança era inata, baseada em características fixas da personalidade; assim, o indivíduo nasceria líder, não podendo desenvolver essa capacidade posteriormente (Souza; Marques, 2019). Esse foco estritamente individual deu lugar às Teorias Comportamentais (1940–1960), que representaram um avanço significativo ao enfatizar que o sucesso do líder está mais relacionado a seus comportamentos observáveis do que a traços pessoais. Nesse momento, a liderança passou a ser compreendida como habilidade passível de aprendizado, exigindo alinhamento entre o estilo do líder, a equipe e a organização (Andrade-Vieira; Puente-Palacios, 2023).

A partir da década de 1960, emergem as Teorias Contingenciais, com destaque para a Teoria Situacional, que introduz uma visão mais dinâmica da liderança. Nessa perspectiva, o estilo adotado deve ser ajustado conforme as demandas do contexto e a maturidade da equipe, exigindo do líder uma atuação holística que considere simultaneamente fatores organizacionais e individuais. A Liderança Situacional privilegia a adaptação do comportamento do líder às necessidades do ambiente, sendo, de maneira geral, dividida entre autocrática, democrática e liberal (Souza; Marques, 2019).

A liderança autocrática, conforme Pereira e Herzer (2025), caracteriza-se pela centralização das decisões no líder, sem participação dos subordinados. Assis e Maia (2017) complementam que esse estilo envolve definição rígida de tarefas, escolha direta dos responsáveis e avaliações com forte componente pessoal. Em contraste, a liderança democrática promove a participação ativa dos colaboradores, fortalecendo engajamento e senso de pertencimento. A liderança liberal, por sua vez, confere autonomia ao grupo, embora demande maturidade profissional para que funcione adequadamente. Esses três estilos não são excludentes; ao contrário, podem ser utilizados de forma alternada, dependendo do contexto (Souza; Marques, 2019).

No contexto brasileiro, Silva *et al*. (2021) destacam que a liderança paternalista é marcada por uma relação semelhante à de pai e filho, baseada em proteção, amizade, inspiração e equilíbrio. Segundo os autores, a premissa é que o

desempenho depende de um ambiente harmonioso e de relações positivas, de modo que o líder prioriza as emoções e necessidades individuais mais do que as tarefas e prazos. Kerr e Jermier (1978), descreveram o líder paternalista como alguém que, além de orientar e tomar decisões, se preocupa com o bem-estar dos subordinados, oferecendo suporte emocional e orientação de natureza quase familiar. Ao assumir responsabilidade pelo desenvolvimento pessoal e profissional dos seguidores, o líder paternalista fortalece vínculos de lealdade e reciprocidade.

Outro modelo que ganhou destaque é a liderança servidora, proposta por Greenleaf (1977), segundo o qual a liderança eficaz ocorre quando o líder coloca as necessidades dos outros acima de seus próprios interesses. Esse estilo busca fortalecer autoestima, eficácia e comunicação, orientando-se pelas necessidades dos seguidores. Conforme Pereira e Ferreira (2019), essa concepção aproxima a liderança da responsabilidade social, uma vez que o líder servidor prioriza o bem comum. Dias e Moraes (2020) acrescentam que, embora compartilhe aspectos com outros modelos, a liderança servidora diferencia-se por não focar exclusivamente em tarefas, mas em servir para atingir objetivos coletivos e consolidar o espírito comunitário.

Silva (2018), ao comentar Greenleaf, ressalta que o princípio de servir ultrapassa a esfera interna das organizações, abrangendo também clientes e comunidade. Assim, independentemente do contexto, as características da liderança servidora permanecem reconhecíveis e geram impacto positivo nas relações organizacionais. Pereira e Ferreira (2019) sintetizam as principais dimensões desse modelo, incluindo empoderamento, humildade, autenticidade, perdão, responsabilização, coragem, respaldo e servidão. A teoria foi posteriormente estruturada por Laub (1999), que desenvolveu o *Organizational Leadership Assessment* (OLA), instrumento destinado a avaliar práticas de liderança servidora nas organizações. Sua pesquisa identificou seis dimensões fundamentais: visão, autenticidade, confiança, competência, valorização do bem-estar e desenvolvimento das pessoas, permitindo mensurar como organizações incorporam esses princípios em suas práticas cotidianas.

O clima organizacional é concebido como o resultado de um conjunto amplo de valores e comportamentos formais e informais presentes em uma organização. Ele corresponde à percepção que os colaboradores têm sobre o ambiente de

trabalho, podendo ser positiva ou negativa, o que influencia diretamente a motivação, o grau de satisfação e, consequentemente, a qualidade do desempenho profissional. Por essa razão, torna-se essencial estudá-lo e compreender suas causas e efeitos (Souza; Silva, 2020).

Compreender o clima organizacional também é fundamental para analisar como as pessoas são afetadas pelo contexto de trabalho no qual estão inseridas. De acordo com Brown e Leigh (2016), esse contexto pode gerar mudanças significativas no comportamento, nas atitudes, na qualidade de vida e no desempenho organizacional. Um bom clima costuma refletir-se em maior permanência e baixa rotatividade, indicadores que reforçam a satisfação dos colaboradores. Em contrapartida, um clima negativo manifesta-se por meio de conflitos, tensões, rivalidade, desinteresse nas tarefas, resistência às demandas, falhas de comunicação e comportamentos desfavoráveis aos objetivos da organização. Ambientes com essas características tendem a apresentar elevada rotatividade e ausência de orgulho institucional entre os trabalhadores (Ferreira *et al*., 2019).

Nesse contexto, a pesquisa de clima organizacional constitui uma ferramenta estratégica para identificar a opinião e as expectativas dos funcionários, bem como os fatores que os motivam a permanecer na organização. Tal instrumento permite realizar um diagnóstico preciso, favorecendo o mapeamento da satisfação e do comprometimento dos colaboradores (Gomes Neto *et al*., 2019).

Entre os elementos que influenciam o clima organizacional, destacam-se os fatores que interferem diretamente na motivação e na saúde psicossocial dos trabalhadores. O instrumento Escala de Clima Organizacional (ECO), proposto por Martins (2008), identifica dimensões essenciais como apoio da chefia e da organização, recompensas, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas. Essas dimensões oferecem um panorama abrangente das condições que fortalecem — ou prejudicam — o engajamento e o bem-estar no ambiente de trabalho.

A rotatividade / *turnover* no contexto hospitalar constitui um desafio significativo para a gestão de pessoas, uma vez que eleva os custos relacionados aos processos de admissão, retenção e desenvolvimento de colaboradores, além de impactar diretamente os custos operacionais do cuidado ao paciente (ANAHP, 2021). A análise desse movimento de entrada e saída de profissionais é realizada por meio de indicadores específicos, como o índice de *turnover*, que mensura admissões e

desligamentos em relação ao total de funcionários em determinado período, oferecendo subsídios essenciais para decisões estratégicas sobre retenção de talentos (ANAHP, 2021).

Esse fenômeno está frequentemente associado à busca dos trabalhadores por melhores oportunidades no mercado, especialmente em contextos nos quais há grande oferta de vagas, o que intensifica a rotatividade (Feijó; Alberton, 2019). O *turnover* pode ocorrer tanto por iniciativa dos próprios colaboradores quanto da organização. Segundo Félix (2019), índices elevados de rotatividade podem indicar fragilidades na política de recursos humanos, comprometendo a competitividade das instituições — sobretudo em cenários globalizados, nos quais a retenção de profissionais qualificados é crucial para a garantia da qualidade dos serviços prestados.

De acordo com Dessler (2018, p. 261) “empregar cuidadosamente funcionários selecionados e treinados não é o suficiente; eles também devem estar motivados para que realizem seu trabalho da melhor forma possível”. No entanto, a manutenção de colaboradores nem sempre é tratada como prioridade nas decisões gerenciais. Conforme aponta o autor, uma das primeiras respostas de administradores diante de índices elevados de *turnover* é intensificar processos de recrutamento e seleção, negligenciando a possibilidade de que a motivação seja o fator determinante tanto para a permanência quanto para a produtividade dos profissionais.

Ainda segundo Dessler (2018), recompensas bem administradas constituem elementos centrais para promover satisfação e alto desempenho no trabalho. Nesse sentido, compreender a relação entre estilo de liderança, clima organizacional e *turnover* em hospitais é fundamental para analisar a dinâmica de retenção de profissionais e a eficácia das equipes de saúde. Estudos demonstram que a liderança influencia diretamente o clima organizacional, o que repercute na satisfação dos colaboradores e, consequentemente, na rotatividade (Coentrão; Oliveira, 2021).

Nos últimos anos, o estudo do clima organizacional e do estilo de liderança em instituições de saúde ganhou destaque pela sua relevância tanto na retenção de profissionais quanto na qualidade dos serviços oferecidos e na satisfação dos pacientes. O ambiente de trabalho em hospitais é diretamente influenciado pelo estilo

de liderança adotado, que pode impactar a motivação e o comprometimento da equipe, além de afetar a taxa de rotatividade dos profissionais (Mendes *et al.,* 2025).

METODOLOGIA

A pesquisa possui abordagem qualitativa utilizando-se da estratégia de revisão integrativa da literatura. A revisão foi conduzida em seis etapas, conforme descrito por Sousa *et al*. (2017):

(1) definição da questão de pesquisa;

(2) Seleção da fonte de dados;

(3) estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão;

(4) definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados (categorização dos estudos);

(5) avaliação e análise crítica dos resultados, identificando diferenças e conflitos;

(6) interpretação dos resultados; e, por fim,

(7) síntese das evidências encontradas.

Esses passos visam garantir a qualidade e a confiabilidade dos resultados, proporcionando uma visão abrangente sobre a relação entre liderança, clima organizacional e turnover hospitalar.

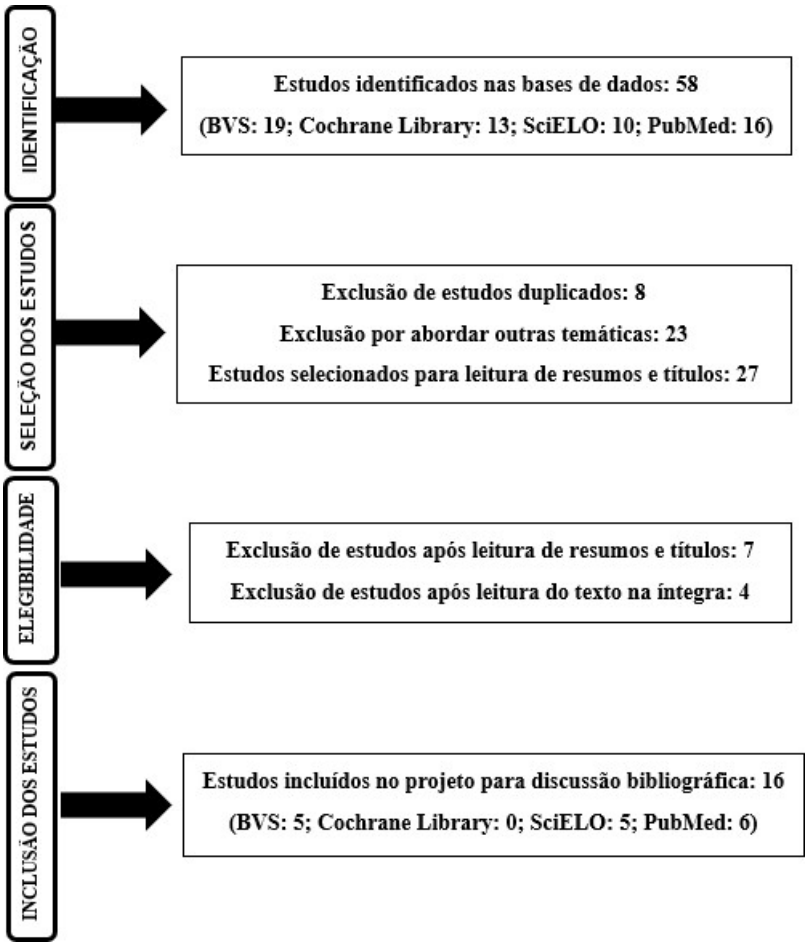
A pergunta norteadora deste estudo foi: “Quais as evidências científicas atuais sobre a relação do estilo de liderança, clima organizacional e turnover hospitalar?” Para responder a essa questão, foram realizadas buscas nas bases de dados BVS (Biblioteca Virtual em Saúde), *Cochrane Library*, SciELO e PubMed. Utilizaram-se descritores validados no DeCS/MeSH, em português e inglês, tais como: “Clima Organizacional” ou “*Organizational Climate*”, “Estilo de Liderança” ou “*Leadership Style*”, “Gestão Hospitalar” ou “*Hospital Management*”, “Rotatividade de Pessoal” ou “*Staff Turnover*”, e “*Turnover* ou *Nursing Turnover*”. Além disso, foi empregada a combinação dos operadores booleanos AND e OR para refinar a coleta de dados com os descritores mencionados.

Os critérios de inclusão abrangeram artigos completos, teses e dissertações de repositórios institucionais, disponíveis gratuitamente e escritos em português, inglês ou espanhol, publicados nos últimos dez anos (2015 a 2024). Foram excluídos

artigos duplicados, publicações incompletas ou outros tipos de documentos, bem como estudos que não abordavam diretamente as questões da pesquisa.

Após a seleção dos estudos, estes foram lidos integralmente, organizados por meio do PRISMA 2020 *Flow Diagram*, estrutura padronizada para representar o processo de seleção de estudos em revisões sistemáticas e similares. A análise dos dados foi conduzida de forma crítica e reflexiva, permitindo a elaboração de conclusões que contribuam para o avanço do conhecimento sobre a relação entre estilo de liderança, clima organizacional e rotatividade / *turnover* hospitalar. A Figura 1 apresenta o fluxograma de seleção e organização dos estudos, elaborado com base no PRISMA 2020 Flow Diagram.

Figura 1 - Fluxograma de seleção dos estudos.



Fonte: Elaborados pelos autores (2025).

O fluxograma de pesquisa de estudos apresentado demonstra as etapas de seleção dos trabalhos seguindo o formato do PRISMA 2020 *Flow Diagram*. Na fase

de identificação, foram encontrados 58 estudos nas bases de dados consultadas, sendo 19 da BVS, 13 da *Cochrane Library*, 10 da SciELO e 16 do PubMed. Essa etapa evidenciou a abrangência da pesquisa inicial, que abarcou bases de dados relevantes para assegurar uma ampla coleta de estudos pertinentes ao tema.

Durante a fase de seleção, 8 estudos foram excluídos por serem duplicados, ou seja, por estarem indexados em mais de uma base. Além disso, 23 estudos foram excluídos por não estarem alinhados com a temática específica da pesquisa. Dessa forma, restaram 27 estudos para leitura dos títulos e resumos.

Na fase de elegibilidade, após a leitura dos títulos e resumos, 7 estudos foram excluídos por não atenderem aos critérios definidos para inclusão. Em seguida, foi realizada uma análise detalhada dos textos completos, o que resultou na exclusão de mais 4 estudos. Assim, 16 estudos foram considerados elegíveis para inclusão no projeto: sendo 5 da BVS, 5 da Scielo e 6 da PubMed.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Quadro 1 apresenta um panorama dos estudos selecionados para a revisão de literatura, apresentando: títulos, autores, objetivos, metodologia e principais resultados de cada pesquisa. Essa síntese permite identificar padrões, lacunas e evidências relevantes.

Quadro 1 – Características dos estudos selecionados.

Título	Autores	Objetivos	Metodologia	Resultados
Liderança e Comportamento Organizacional: uma Relação Intrínseca na Gestão	Silva e Amorim (2019)	Discutir a relação entre estilos de liderança e comportamento organizacional, destacando a importância do líder na motivação dos colaboradores e o impacto no clima organizacional.	Revisão teórica sobre liderança e comportamento organizacional.	A liderança influencia diretamente o clima organizacional e a motivação dos colaboradores.

As Influências da Liderança nos Ambientes Organizacionais	Alves e Pessoa (2019)	Identificar comportamentos de liderança eficazes nas organizações e seus impactos no comportamento dos liderados.	Análise de casos em diferentes empresas.	Estilos de liderança que favorecem a comunicação e a participação dos colaboradores tendem a ser mais eficazes.
A gestão do clima organizacional na promoção da qualidade de vida dos colaboradores	Dalcegio e Rosa (2018)	Avaliar o impacto do clima organizacional na qualidade de vida dos trabalhadores.	Estudo de campo em empresas do setor de serviços.	Clima organizacional positivo contribui para a satisfação e o bem-estar dos colaboradores.
Diagnóstico organizacional como ferramenta estratégica na gestão de pessoas	Santos *et al*. (2020)	Examinar o papel do diagnóstico organizacional e da liderança no compromisso dos colaboradores.	Estudo de caso em uma grande empresa de tecnologia.	O diagnóstico organizacional, aliado à liderança efetiva, aumenta o compromisso dos colaboradores.
Equipe de enfermagem: uma avaliação da satisfação profissional	Galvão *et al.* (2020)	Avaliar o nível de satisfação profissional da equipe de enfermagem.	Pesquisa de satisfação aplicada a profissionais de enfermagem.	Liderança eficaz melhora a satisfação da equipe e o ambiente de trabalho.
People Management Indicator: Assessment of Resignations and Turnover Rate of Nursing Personnel	Ruiz *et al.* (2015)	Investigar os motivos para o turnover na enfermagem.	Estudo quantitativo com análise de indicadores de gestão de pessoas.	Gestão de pessoas eficiente pode reduzir a alta rotatividade na enfermagem.
Academic Formation and Permanent Education: Influences on Leadership Styles of Nurses	Andrigue *et al.* (2017)	Analisar como a formação acadêmica influencia os estilos de liderança adotados por enfermeiros.	Pesquisa qualitativa com entrevistas a enfermeiros.	A formação acadêmica e a educação continuada influenciam positivamente os estilos de liderança.
Liderança e Sustentabilidade: Contribuições de Estudos sobre Dinâmicas	Sant'Anna *et al*. (2017)	Explorar a articulação de agentes sociais em processos de liderança sustentável.	Revisão de literatura sobre dinâmicas socioespaciais e liderança.	A liderança sustentável impacta positivamente a gestão organizacional e a

Socioespaciais				sustentabilidade social.
Análise inter-relacional de indicadores de absenteísmo e turnover	Bohn *et al.* (2018)	Analisar a correlação entre absenteísmo e turnover.	Estudo quantitativo em empresas de médio porte.	Os resultados apontam com algumas exceções que o *turnover* está altamente correlacionado com o absenteísmo. Conclui-se que para a empresa diminuir o seu índice de *turnover* é preciso primeiro implantar ações para a diminuição do índice de absenteísmo.
Gestão de pessoas na administração pública: como a constante transposição de liderança formal afeta a continuidade dos serviços no hospital municipal	Alves (2023)	Compreender como a transposição de lideranças no hospital afeta a continuidade e consistência dos serviços prestados, considerando o clima organizacional.	Estudo de caso em hospital público municipal; análise documental, entrevistas com colaboradores e ex- diretores.	Identificou-se que a troca constante de lideranças afeta negativamente o clima organizacional e a continuidade dos serviços, gerando resistência dos colaboradores.
Clima organizacional e intenção de rotatividade de enfermeiros: estudo de método misto	Bracarense *et al*. (2021)	Descrever o clima organizacional percebido por enfermeiros de hospital público e os motivos de intenção de rotatividade.	Método misto (triangulação concomitante); entrevistas semiestruturadas com 116 enfermeiros; análise qualitativa e estatística (correlação, regressão).	Clima organizacional dicotômico; recompensas reduzem intenção de rotatividade, enquanto falta de conforto físico aumenta. Motivos pessoais também influenciam.

Desafios relacionados ao clima organizacional da equipe de enfermagem de um hospital público - percepção dos enfermeiros	Carvalho *et al*. (2024)	Identificar as dificuldades e potencialidades do clima organizacional percebido pelos enfermeiros em hospital público do DF.	Estudo qualitativo, exploratório-descritivo; entrevistas com 46 enfermeiros de hospital público do DF; análise de conteúdo temática.	Identificou déficit de recursos humanos, problemas de relacionamento e desvalorização da enfermagem como fatores críticos do clima organizacional.
Relações entre clima organizacional e intenção de rotatividade: revisão sistemática da literatura e estudo de caso em uma empresa farmacêutica	Cavalheiro (2020)	Verificar as relações entre o clima organizacional e a intenção de rotatividade em colaboradores de uma empresa farmacêutica.	Revisão sistemática da literatura e estudo de caso (survey) com 565 colaboradores de empresa farmacêutica; aplicação de escalas de clima organizacional e intenção de rotatividade.	Constatou-se que recompensas, apoio da organização/chefia e coesão entre colegas reduzem intenção de rotatividade; variáveis como idade e estado civil também influenciam.
Clima organizacional de uma instituição de saúde: um estudo sobre a percepção social	Coentrão e Oliveira (2016)	Conhecer o clima organizacional pela percepção social de ex-funcionários e funcionários atuais de instituição de saúde	Estudo quantitativo, explicativo, com 53 participantes (48 ex-funcionários e 5 atuais); aplicação de escala de clima organizacional.	Os fatores mais negativos foram remuneração e liderança, enquanto relacionamento e espírito de equipe foram positivos; liderança impacta diretamente no turnover.
Clima organizacional na gestão hospitalar e seus impactos: revisão bibliográfica	Freitas e Henz (2023)	Analisar a literatura sobre clima organizacional e seus impactos na gestão hospitalar, especialmente em liderança, turnover e satisfação.	Revisão bibliográfica exploratória em fontes primárias e secundárias sobre clima organizacional, gestão hospitalar e turnover.	O clima organizacional impacta diretamente no desempenho, segurança do paciente e turnover; liderança tem papel central na gestão hospitalar.

Ambiente hospitalar: Clima organizacional x Estresse na equipe de enfermagem	Rodrigues (2016)	Analisar a relação entre clima organizacional e estresse da equipe de enfermagem em hospital universitário.	Estudo transversal (quantitativo) com 319 enfermeiros; coorte com 69 novos profissionais; uso de questionário sociodemográfico, escala de clima organizacional e inventário de estresse.	Clima organizacional insatisfatório esteve associado a maior estresse na equipe; melhores condições de trabalho reduzem o estresse e melhoram retenção.

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Os resultados indicam que estilos de liderança eficazes e colaborativos contribuem significativamente para o fortalecimento de fatores essenciais à construção de ambientes organizacionais saudáveis, reforçando a centralidade do papel da liderança nesse contexto. A análise da distribuição temporal dos estudos incluídos na revisão evidencia um interesse contínuo e crescente pela temática, sobretudo nos últimos anos. Observa-se que, desde 2015, houve intensificação das pesquisas relacionadas à liderança, ao clima organizacional e ao turnover hospitalar, refletindo a relevância progressiva desses temas no campo da gestão em saúde.

Entre os anos de 2018 e 2020, os estudos analisados demonstram maior aprofundamento na compreensão das práticas de liderança, de seus impactos sobre o clima organizacional e das estratégias voltadas à melhoria da satisfação profissional e à redução da rotatividade de colaboradores. Esse aumento no volume de publicações pode estar associado à crescente preocupação com a retenção de profissionais qualificados e ao reconhecimento do impacto direto da liderança no ambiente de trabalho e no bem-estar dos trabalhadores. De modo geral, os estudos confirmam a relevância contínua e ampliada do tema, especialmente em contextos nos quais a gestão de pessoas e a qualidade do ambiente organizacional constituem fatores determinantes para a sustentabilidade e a eficiência dos serviços de saúde.

A diversidade de abordagens encontradas também evidencia a complexidade e a multifatoriedade da temática, abrangendo desde aspectos relacionados à formação acadêmica e às práticas sustentáveis até a importância da comunicação e da motivação no ambiente organizacional. A seguir, são discutidos e interpretados

os principais achados de cada estudo, com vistas a aprofundar a compreensão da relevância do tema para a prática da gestão de pessoas.

Discussão dos Principais Achados

O primeiro artigo apresentado é o de Silva e Amorim (2019), que exploraram a relação entre estilos de liderança e comportamento organizacional, constatando que a liderança exerce impacto direto sobre a motivação dos colaboradores e sobre o clima organizacional, sendo elemento crucial para a minimização do turnover hospitalar ao favorecer a construção de ambientes positivos e motivadores. De forma convergente, Alves e Pessoa (2019), ao analisar as influências da liderança nos ambientes organizacionais, concluiu que estilos de liderança que estimulam a comunicação aberta e a participação dos colaboradores são mais eficazes na redução do turnover hospitalar, uma vez que a participação ativa fortalece o senso de pertencimento e o compromisso organizacional.

No estudo de Dalcegio e Rosa (2018), os autores evidenciaram que um ambiente organizacional positivo contribui de maneira significativa para a qualidade de vida dos trabalhadores. No contexto hospitalar, a promoção de um clima saudável tende a resultar em menor rotatividade, à medida que os profissionais se percebem mais valorizados e satisfeitos. Por sua vez, Santos *et al*. (2020), demonstraram que o diagnóstico organizacional, quando associado a uma liderança efetiva, fortalece o comprometimento dos colaboradores. No ambiente hospitalar, essa ferramenta estratégica possibilita a identificação de fatores relacionados ao turnover, permitindo intervenções mais precisas voltadas à retenção profissional.

Gálvio *et al*. (2020) destacaram que, embora o foco do estudo tenha sido a equipe de enfermagem, a presença de uma liderança eficaz eleva a satisfação dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais estável e, consequentemente, reduzindo o turnover. De modo semelhante, Ruiz *et al*. (2015) identificaram que uma gestão de pessoas eficiente contribui para a diminuição da alta rotatividade de profissionais. Aplicado ao contexto hospitalar, esse achado reforça que uma gestão estruturada, orientada para a retenção e o desenvolvimento dos colaboradores, é fundamental para a redução do turnover.

Andrigue *et al*. (2017) analisaram a influência da formação acadêmica e da

educação continuada sobre os estilos de liderança, evidenciando efeitos positivos. No contexto hospitalar, líderes mais bem preparados tendem a adotar práticas que favorecem a retenção dos colaboradores, contribuindo para a diminuição da rotatividade. Ademais, Sant'Anna *et al*. (2017) concluíram que a liderança sustentável impacta positivamente a gestão organizacional, incluindo dimensões sociais. Em hospitais, a adoção de práticas sustentáveis mostra-se capaz de melhorar o clima organizacional e favorecer a retenção de profissionais, reduzindo o turnover.

Bohn *et al.* (2018) demonstraram que estratégias eficazes de retenção não apenas reduzem o turnover, mas também o absenteísmo. No contexto hospitalar, o desenvolvimento dessas estratégias é essencial para assegurar a continuidade dos serviços de saúde e a qualidade da assistência, ao minimizar tanto a ausência dos profissionais quanto a rotatividade.

O estudo de Alves (2023) analisou o impacto da constante transposição da liderança formal no Hospital Municipal de Silvânia, evidenciando que a rotatividade de diretores — frequentemente motivada por indicações políticas em detrimento da competência técnica — fragiliza a continuidade dos serviços hospitalares. Os colaboradores relataram resistência às mudanças e perceberam instabilidade no clima organizacional, marcada por insegurança e dificuldades de adaptação. Sob a perspectiva da revisão, esse estudo demonstra que estilos de liderança impostos de forma instável e sem preparo adequado tendem a comprometer a confiança da equipe, criando um ambiente de incerteza que pode intensificar o turnover. A fragilidade do clima organizacional nesse cenário reforça a importância de processos estruturados de sucessão e da valorização das competências técnicas para assegurar maior consistência na gestão.

No estudo de Bracarense *et al*. (2021), os autores enfatizaram a influência da liderança transformacional no engajamento e na satisfação de profissionais da saúde. Os resultados indicaram que líderes que adotam práticas baseadas em inspiração, motivação e apoio individualizado contribuem para a construção de um clima organizacional positivo, fortalecendo relações de confiança e cooperação entre equipes multiprofissionais. De modo complementar, a pesquisa de Carvalho *et al*. (2024) discutiu a correlação entre clima organizacional e intenção de turnover em hospitais universitários, demonstrando que percepções negativas acerca das

condições de trabalho, da falta de reconhecimento e da ausência de comunicação clara estão diretamente associadas a maior predisposição ao desligamento. O estudo também destacou que estilos de liderança autoritários ou distantes intensificam esse problema, enquanto abordagens mais democráticas e abertas favorecem a retenção.

Nesse sentido, evidencia-se que o clima organizacional atua como mediador entre o estilo de liderança e o turnover. A revisão sustenta essa relação como um elo teórico fundamental: práticas de liderança eficazes moldam o clima organizacional, o qual, por sua vez, influencia diretamente a permanência ou a saída dos profissionais. Corroborando essa perspectiva, Cavalheiro (2020) analisou a exaustão e a sobrecarga de enfermeiros em hospitais, associando esses fatores ao turnover. O estudo demonstrou que ambientes caracterizados por liderança pouco empática e excessivo foco em metas favorecem maior desgaste emocional e pior clima organizacional, enquanto a atuação de líderes que oferecem suporte emocional, que equilibram demandas e incentivam a participação reduz significativamente a intenção de desligamento.

A contribuição desse estudo para a revisão reside no reforço de que o estilo de liderança impacta diretamente o bem-estar das equipes e que ambientes organizacionais desgastantes, desprovidos de suporte adequado, ampliam a rotatividade. Dessa forma, consolida-se a compreensão de que a liderança ultrapassa a dimensão técnica da gestão, abrangendo também o cuidado com o clima humano nas organizações. No estudo de Coentrão e Oliveira (2021), os autores investigaram a percepção social de funcionários e ex-funcionários de uma instituição pública de saúde em Niterói, Rio de Janeiro, identificando que os principais fatores de insatisfação associados ao desligamento foram a remuneração e a liderança, enquanto o relacionamento interpessoal e o espírito de equipe foram avaliados de forma mais positiva. Os resultados evidenciam que o estilo de liderança exerce papel determinante sobre o clima organizacional, impactando diretamente a permanência ou a saída dos profissionais, especialmente quando associado a fatores estruturais, como a baixa remuneração.

Freitas e Henz (2023) analisaram o papel do clima organizacional na gestão hospitalar e seus impactos, destacando que um clima positivo se associa a maiores níveis de satisfação profissional, motivação e desempenho, ao passo que um clima

desfavorável pode desencadear adoecimento, conflitos e intenção de desligamento. Por fim, Rodrigues (2016) investigou a influência dos estilos de liderança sobre o clima organizacional e a rotatividade hospitalar, demonstrando que líderes autoritários ou pouco comunicativos tendem a gerar ambientes marcados por tensão, baixa cooperação e insatisfação, favorecendo a intenção de desligamento. Em contraste, estilos transformacionais, fundamentados em motivação, reconhecimento e participação, fortalecem a coesão das equipes, melhoram o clima organizacional e reduzem o turnover.

Os estudos analisados evidenciam que o estilo de liderança ocupa posição central na mediação entre clima organizacional e rotatividade, não atuando de maneira isolada, mas em interação com fatores como carga de trabalho e políticas institucionais. Assim, conclui-se que a liderança desempenha papel estratégico na gestão do turnover hospitalar, sendo que estilos que promovem participação, comunicação e valorização dos colaboradores, aliados a uma gestão eficaz e ao uso de diagnósticos organizacionais, são fundamentais para reduzir a rotatividade e promover ambientes de trabalho mais sustentáveis e satisfatórios.

CONSIDERAÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES ENTRE ESTILO DE LIDERANÇA, TURNOVER E CLIMA ORGANIZACIONAL

A presente revisão mostra que o estilo de liderança exerce papel determinante no funcionamento das instituições hospitalares, afetando diretamente o clima organizacional e os índices de rotatividade. Os estudos demonstraram que líderes que adotam práticas democráticas, participativas e comunicativas favorecem a motivação, a satisfação e o engajamento das equipes multiprofissionais. Em contrapartida, estilos autoritários ou distantes geram ambientes de tensão e insegurança, intensificando a intenção de desligamento dos trabalhadores e prejudicando a continuidade dos serviços.

Os resultados também destacaram que o clima organizacional atua como mediador central entre a liderança e o turnover. Ambientes de trabalho percebidos como acolhedores, cooperativos e justos contribuem para a retenção dos profissionais, enquanto cenários marcados por sobrecarga, falta de reconhecimento e ausência de apoio reduzem a permanência dos colaboradores. Assim, a gestão

eficaz do clima organizacional torna-se essencial para garantir maior estabilidade das equipes e qualidade assistencial nos serviços hospitalares.

Outro aspecto relevante identificado foi a relação entre liderança transformacional e redução da intenção de rotatividade. Líderes que inspiram, reconhecem individualmente os colaboradores e estimulam o desenvolvimento profissional favorecem um ambiente de confiança e cooperação. Essa prática fortalece vínculos afetivos e institucionais, diminuindo significativamente a probabilidade de desligamentos voluntários, o que reforça a necessidade de investir em formações que estimulem competências emocionais e motivacionais nos gestores hospitalares.

Além disso, a revisão evidenciou que fatores estruturais, como remuneração, dimensionamento de pessoal e políticas institucionais, interagem com os estilos de liderança e influenciam o clima organizacional. Estudos mostraram que mesmo ambientes com lideranças eficazes podem ser impactados negativamente quando não há reconhecimento salarial, condições adequadas de trabalho ou planos de carreira consistentes. Dessa forma, a liderança deve ser compreendida em conjunto com estratégias organizacionais mais amplas, voltadas à valorização dos profissionais.

Observou-se ainda que a rotatividade elevada não apenas compromete a continuidade do cuidado, mas também gera custos adicionais para as instituições, seja pela necessidade de recrutamento constante, seja pela perda de capital humano qualificado. Nesse sentido, a adoção de diagnósticos organizacionais, aliados a práticas de liderança efetivas, surge como ferramenta estratégica para identificar fragilidades, implementar intervenções e fortalecer o engajamento das equipes.

A revisão reafirma que a sustentabilidade e a excelência da gestão hospitalar dependem de uma liderança capaz de articular competências técnicas e relacionais, promovendo um clima organizacional saudável que impacte positivamente na retenção de trabalhadores. Políticas institucionais que favoreçam lideranças participativas, reconhecimento profissional e estratégias de bem-estar são fundamentais para minimizar o turnover e assegurar a qualidade dos serviços de saúde, alinhando-se às demandas contemporâneas por ambientes mais humanizados, eficientes e seguros.

Dessa forma, a revisão dos artigos selecionados confirma que a liderança não

deve ser vista de maneira isolada, mas em interação com outros fatores estruturais e culturais, alinhando-se à visão teórica de que a gestão hospitalar precisa considerar tanto variáveis individuais quanto contextuais para assegurar ambientes mais estáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão integrativa da literatura realizada evidenciou que a liderança exerce influência decisiva sobre o clima organizacional e, consequentemente, sobre a rotatividade de profissionais no contexto hospitalar. Os estudos analisados reforçam que estilos de liderança baseados no apoio, na comunicação eficaz e na participação dos colaboradores contribuem para ambientes mais colaborativos e motivadores, favorecendo maior comprometimento e satisfação no trabalho. Em contraposição, práticas autoritárias ou pouco sensíveis às necessidades das equipes tendem a gerar tensão, insegurança e desgaste emocional, repercutindo diretamente no aumento do turnover.

Os resultados também apontam que o clima organizacional desempenha um papel mediador entre liderança e permanência dos colaboradores. Ambientes percebidos como justos, acolhedores e coerentes com as demandas assistenciais favorecem a estabilidade das equipes, enquanto cenários marcados por conflitos, sobrecarga e falta de reconhecimento aumentam a intenção de desligamento. Assim, compreender essa dinâmica torna-se essencial para que gestores hospitalares desenvolvam estratégias que promovam a valorização profissional, melhorem as condições de trabalho e fortaleçam o vínculo institucional dos colaboradores.

Dessa forma, conclui-se que investir em práticas de liderança alinhadas às necessidades das equipes, associadas a ações voltadas para a melhoria contínua do clima organizacional, constitui um caminho fundamental para a redução da rotatividade e para o fortalecimento da qualidade assistencial. As evidências reunidas reforçam a importância de políticas de gestão que integrem desenvolvimento de lideranças, suporte institucional e atenção ao bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para ambientes hospitalares mais estáveis, eficientes e humanizados.

Assim, os resultados da RIL não apenas dialogam com a questão de pesquisa

e com o arcabouço teórico, mas também fortalecem a justificativa de que compreender tais relações pode contribuir para a qualidade da assistência, a satisfação dos profissionais e a sustentabilidade da gestão hospitalar.

Por fim, sugere-se, com estudos futuros, ampliar a base de dados pesquisada e aprimorar a análise com uma investigação aprofundada também fora do contexto hospitalar.

REFERÊNCIAS

ALVES, S. S. D. **Gestão de pessoas na administração pública: como a constante transposição de liderança formal afeta a continuidade dos serviços no hospital municipal**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administracao) – Universidade Estadual de Goiás, Unidade de Silvania, Silvania, 2023

ALVES, O. F.; PESSOA, E. C. **As influências da liderança nos ambientes organizacionais: administração, empreendedorismo e inovação**. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019.

ANAHP - Associação Nacional Hospital Privados. OBSERVATORIO ANAHP. **Publicação anual da Associação Nacional de Hospitais Privados (Anahp).** Ed. 13, 2021.

ANDRADE-VIEIRA, Rafaella de; PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth. O impacto da liderança nos comportamentos de aprendizagem das equipes de trabalho. **Psicologia: Teoria e Prática,** Brasília, v. 25, n. 3, p. 1-20, 2023. DOI: 10.5935/rptp/2023.25.3.22793.

ANDRIGUE, K. C. K. *et al*. Formação acadêmica e educação permanente: influências nos estilos de liderança de enfermeiros. **Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online,** Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 971-977, out./dez. 2017.

ASSIS, C. C.; MAIA, L. C. G. Análise do perfil de liderança do bibliotecário gestor na cidade de Goiânia/GO. **Inf. Londrina**, v. 19, n. 1, p. 185 – 205, jan./abr, 2017.

BOHN, A. C. *et al*. Análise interrelacional de indicadores de absenteísmo e rotatividade: o caso de uma indústria têxtil do litoral norte de Santa Catarina. **Revista Visão: Gestão Organizacional,** Caçador (SC), Brasil, v. 1, p. 95–110, 2018.

BRACARENSE, C. F. *et al.* Clima organizacional e intenção de rotatividade de enfermeiros: estudo de método misto. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 75, n. 4, p. e20210792, 2022

BROWN, S.; LEIGH, T. A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. **Journal of Applied Psychology,** v. 81, n. 4, p. 358-368, 2016.

CAVALHEIRO, F. R. S. **Relações entre clima organizacional e intenção de rotatividade: revisão sistemática da literatura e estudo de caso em uma empresa farmacêutica.** Dissertação (Mestrado em Ciências – Psicologia em Saúde e Desenvolvimento) – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto,

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2020.

CARVALHO, E. M. P. *et al.* Desafios relacionados ao clima organizacional da equipe de enfermagem de um hospital publico – percepção dos enfermeiros. **Ciência & Saúde Coletiva,** Rio de Janeiro, v. 29, n. 8, p. e05042024, 2024.

COENTRAO, R.; OLIVEIRA, D. R. Clima organizacional de uma instituição de saúde: um estudo sobre a percepção social. **Conhecimento & Diversidade,** Niterói, v. 13, n. 30, p. 64 –83 maio/ago. 2021

DALCEGIO, L. M.; ROSA, J. C. A Gestão do Clima Organizacional na promoção da Qualidade de Vida dos colaboradores da empresa Dalfios Fiação – Botuverá/Sc. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 7, n. 2, p. 161–181, 2018. DOI: 10.33362/visao.v7i2.1898.

DESSLER, G. (2018). **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, p. 261

DIAS, C. R. J. B., MORAES FILHO, R. A. de. Liderança servidora na prática: um estudo brasileiro em uma “Nova Comunidade”. **Revista Administração em Diálogo (RAD),** 22(1), 35-56. 2020

ESTEVES, F.S. **Competências globais de liderança, capacidades dinâmicas e desempenho em equipes de projeto**. Doutorado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administracao, 2020

FARIA, Y. A. de; ARANTES, F. P. A influência da liderança na busca de resultados organizacionais em tempos de pandemia da Covid-19: uma análise no setor de call center. **Destarte**, v. 12, n. 1, p. 19-44, 2023.

FEIJÓ, A. M.; Alberton, V. B. Competências e alinhamento cultural no mercado de trabalho competitivo. **Revista Valore**, v. 4, n. 1, p. 45-62, 2019.

FÉLIX, M. A. S. Turnover: conceitos, causas e consequências. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 23, n. 4, p. 456-472. 2019

FERREIRA, A. C. *et al*. A influência do clima organizacional nas percepções de liderança. **Revista de Estudos Organizacionais,** v. 26, n. 4, p. 312-327., 2019

FREITAS, D. C. P. S.; HENZ, A. P. Clima organizacional na gestão hospitalar e seus impactos: revisão bibliográfica. **Pleiade – Revista do Centro Universitário Descomplica UniAmérica,** Foz do Iguaçu, v. 17, n. 41, p. 5-18, out./dez. 2023.

GÁLVIO, A. P. F. C. *et al*. Equipe de enfermagem: uma avaliação da satisfação profissional no Hospital Municipal de Vargem-Grande, MA. **UNIFUNEC Científica Multidisciplinar**, Santa Fe do Sul, São Paulo, v. 11, pag. 1–11, 2020.

GALVAO, M. C. B.; RICARTE, I. L. M. Revisão Sistemática da Literatura: Conceituação, Produção e Publicação. **Logeion: Filosofia da informação**, v. 6 n. 1, p.57-73, 2020.

GOMES NETO, M. B. *et al.* Um estudo de clima organizacional e suas aplicações. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, SC, Brasil, p. 73-98, jun. 2019. ISSN 2238-9636

GREENLEAF, R. K. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. **Paulist Press**, 1977.

KERR, S.; JERMIER, J. M. *Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement.* **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 22, n. 3, p. 375–403, Dez. 1978.

LAUB, J. A. Assessing the servant organization: Development of the servant Organizational Leadership Assessment (SOLA) instrument (Doctoral dissertation). **Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database**. UMI N°. 9921922, 1999.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Clima organizacional: evidências de validade da Escala de Clima Organizacional (ECO). **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 1, p. 29–39, 2008.

MENDES, C. M. F. G. S. et al. Turnover dos enfermeiros, qualidade de cuidados, segurança do doente e estilos de liderança: revisão integrativa. **Revista Recien**, 15(43), 99–110. 2025

NASCIMENTO, E. da S. A influência da liderança no comportamento organizacional. **VistaCien: Revista Científica Multidisciplinar**, v. 2, n. 2, p. 120-164, 2024.

NORABUENA-FIGUEROA, R. P. Organizational climate as a key to positive mental health and engagement. **European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education**. Feb 2;15(2):17. 2025. doi: 10.3390/ejihpe15020017

PEREIRA M M; FERREIRA M C., Brasil Propriedades Psicométricas da Escala de Liderança Servidora. **Avaliação Psicológica,** v. 18, n. 3, p. 239-247, 2019.

PEREIRA, A. F.; HERZER, K. S. Estilos de liderança e sua influência na motivação dos colaboradores. **Revista AnimaTerra**, v. 20, 2025.

RODRIGUES, C. C. F. M. **Ambiente hospitalar: clima organizacional x estresse na equipe de enfermagem**. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

RUIZ, P. B. O. *et al*. Indicador de gestão de pessoas: análise dos desligamentos. **Revista de Enfermagem UFPE On Line,** Recife, v. 9, n. 2, pag. 643- 650, fev., 2015.

SANT'ANNA, A. S. *et al.* Liderança e sustentabilidade: contribuições de estudos sobre dinâmicas socioespaciais de reconversão e requalificação de funções econômicas. **RACE**, Joaçaba, v. 16, n. 3, p. 1133-1160, set./dez. 2017

SANTOS, G. L. *et al.* Diagnostico organizacional como ferramenta estratégica na gestão de pessoas – estudo em empresa catarinense do ramo imobiliário. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), v. 9, n. 2, p. 155-167, 2020.

SILVA, F. S. Novas abordagens de liderança: A liderança servidora e seu impacto nos resultados organizacionais. **REA**. **Rev. Eletr. Adm.,** v. 62, n. 6, 2018.

SILVA, M.; AMORIM, M. Liderança e comportamento organizacional: uma relação intrínseca na gestão. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 23, n. 37, p. 9-13, 2019.

SILVA, J. A. *et al.* A liderança organizacional e suas implicações no clima organizacional: um estudo empírico. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, p. 91-103, 2021.

SOUSA, L. M. M. *et al*. A metodologia de revisão integrativa da literatura em enfermagem. **Revista Investigação em Enfermagem**, v. 21, n. 2, 2017

SOUZA, L. E.; MARQUES, L. E. S. Liderança situacional nas organizações. **HUM@NÆ: Revista de Estudos Interdisciplinares em Ciências Humanas**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2019.

SOUZA, D. S.; SILVA, E. F. O impacto do clima organizacional no desempenho e bem-estar dos colaboradores. **Revista Brasileira de Psicologia Organizacional**, v. 18, n. 1, p. 65-80. 2020.

SOUSA, J. R; SOUZA, D. S. R. Estilo de liderança do gestor e a satisfação dos colaboradores com os fatores de influência no clima. **Revista Valore**, v. 5, p. 302–315, 2021.

GESTÃO PÚBLICA: DESAFIOS NO ACESSO À JUSTIÇA PARA PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA

PUBLIC ADMINISTRATION: CHALLENGES IN ACCESS TO JUSTICE FOR HOMELESS PEOPLE

José Valdemir Santos Sales [1]
Renato Calhau Codá[2]

RESUMO

Embora o acesso à justiça seja um direito constitucional garantido a todos os cidadãos brasileiros, a população em situação de rua ainda enfrenta barreiras significativas para usufruí-lo de forma plena. A efetivação desse direito representa um desafio concreto para a gestão da Defensoria Pública no Brasil. Este estudo tem como objetivo identificar e analisar os principais obstáculos enfrentados por esse grupo, com base nos dados da Defensoria Pública do Estado de Goiás referentes ao ano de 2024, bem como em informações disponibilizadas por outras Defensorias Públicas do país. Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de análise documental e aplicação de questionários direcionados à Defensoria Pública do Estado de Goiás e as associações que atuam no apoio à população em situação de rua. A análise de documentos de fontes secundárias buscou quantificar e caracterizar o cenário atual do acesso à justiça por essa população, identificando os principais desafios enfrentados e o grau de procura pelas Defensorias. Os questionários, por sua vez, possibilitaram compreender as percepções de defensores públicos e representantes das associações acerca do atendimento e da inclusão jurídica desse público. Com isso, pretendeu-se identificar padrões, recorrências e aspectos relevantes que contribuam para o aprimoramento da gestão pública.

Palavras-chave: Indivíduos em situação de rua; Acesso à justiça; Barreiras; Defensoria Pública; Gestão Pública.

Abstract

Although access to justice is a constitutional right guaranteed to all Brazilian citizens, the homeless population still faces significant barriers to fully exercising this right. Ensuring the effectiveness of this right represents a concrete challenge for the management of the Public Defender's Office in Brazil. This study aims to identify and

[1] Mestre em Administração pelo Mestrado Profissional em Administração da UNIALFA. E-mail: josevaldemir@gmail.com
[2] Professor do Mestrado Profissional em Administração da UNIALFA E-Mail: renato_calhau@hotmail.com

analyze the main obstacles faced by this group, based on data from the Public Defender's Office of the State of Goiás for the year 2024, as well as information provided by other Public Defender's Offices across the country. This is a descriptive study with a qualitative approach, developed through documentary analysis and the application of questionnaires directed to the Public Defender's Office of the State of Goiás and to associations that work in support of the homeless population. The analysis of documents from secondary sources sought to quantify and characterize the current scenario of access to justice for this population, identifying the main challenges faced and the degree of demand for Public Defender's services. The questionnaires, in turn, made it possible to understand the perceptions of public defenders and representatives of associations regarding service provision and the legal inclusion of this population. Thus, the study sought to identify patterns, recurrences, and relevant aspects that may contribute to the improvement of public administration.

Keywords: homeless people; Access to justice; Barriers.

INTRODUÇÃO

O aumento expressivo da população em situação de rua (PSR) no Brasil representa grave violação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, sobretudo aos ODS 1, 10 e 11 (ONU, 2015). Dados do Cadastro Único analisados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022) apontam que a PSR cresceu mais de 200% entre 2013 e 2022, um aumento de 53 mil para 181 mil pessoas, o que representa a ausência de políticas públicas eficazes. As causas estão associadas à precarização do trabalho, carência de políticas habitacionais e exclusão social (Fontes, 2024).

A ausência de abordagem intersetorial agrava a pobreza urbana e dificulta o alcance das metas dos ODS (Silva e Souza, 2023). Em dezembro de 2024, havia 316.653 pessoas cadastradas em situação de rua, um aumento de 62,4% em relação a janeiro de 2023 (CadÚnico, 2025). A Constituição Federal de 1988 garante o acesso à justiça e assistência jurídica gratuita (Brasil, 1988), mas grupos vulneráveis enfrentam barreiras estruturais, econômicas e culturais (Freitas e Gonçalves, 2024; Rangel *et al.*, 2025).

A justiça restaurativa, prevista na Resolução nº 225, de 31 de maio de 2016, propõe uma abordagem inclusiva e dialógica para solução de conflitos (Brasil, 2016; Brito e Santana Neto, 2023; Oliveira e Dias, 2023). Segundo Santos (2002) e Bonat *et al.* (2022), pessoas em situação de rua integram a "sociedade civil incivil"

ou vulnerabilizados, marcada pela exclusão total de direitos.

De acordo com o Decreto nº 7.053 de 23 de dezembro de 2009 (Brasil, 2009) a Política Nacional para a População em Situação de Rua define esse grupo como heterogêneo, com vínculos familiares fragilizados e ausência de moradia convencional. Entre as barreiras enfrentadas estão a exclusão digital, ausência de documentação, desconhecimento de direitos e falta de comprovante de residência (Borges *et al.*, 2022; Pinto, 2024). Nesse contexto, a Defensoria Pública é essencial para garantir o acesso igualitário à justiça, atuando de forma democrática e efetiva na defesa dos direitos de grupos vulneráveis (Barbosa, 2023).

Para Vasconcelos (2023), políticas públicas e legislação devem ser orientadas para mitigar as barreiras que impedem o acesso pleno à justiça, promovendo a dignidade e inclusão. Souza (2022) identificou, em estudo sobre a Defensoria Pública do Estado de Goiás durante a pandemia, a invisibilidade social da PSR, a ineficácia do Decreto nº 7.053/2009 e a urgência de políticas mais efetivas.

Assim, este estudo busca investigar as barreiras ao acesso à justiça por pessoas em situação de rua, destacando entraves burocráticos, lentidão processual e carência de recursos, além de barreiras culturais e informacionais. O fortalecimento da justiça restaurativa, das políticas inclusivas e da administração pública é essencial para um sistema mais equitativo, com base em evidências que orientem gestores e formuladores de políticas na construção de estratégias eficazes que assegurem o acesso à justiça a todos os cidadãos, independentemente de sua condição socioeconômica.

REFERENCIAL TEÓRICO

É dever do Estado democrático de Direito garantir ao cidadão o acesso à justiça, com base na inovação, multiplicação e aperfeiçoamento de iniciativas para superar as barreiras socioeconômicas, culturais, estruturais e legais que possam dificultar ou até impedir o acesso à justiça e, portanto, o pleno exercício da cidadania (Ferreira, 2007; Bonini *et al.*, 2014).

O Supremo Tribunal Federal (STF), com base no Decreto nº 7.053/2009 (Brasil, 2009), determinou ações para implementação da Política Nacional para a População em Situação de Rua (PNPSR), incluindo a elaboração de um plano de

ação e monitoramento pelo Executivo Federal. A PNPSR define PSR como um grupo heterogêneo, marcado pela pobreza extrema, fragilidade de vínculos familiares e ausência de moradia regular, que faz das ruas seu espaço de sobrevivência.

A Resolução nº 40, de 13 de outubro de 2020 (Brasil, 2009) reforça o direito dessa população à assistência social e ao acesso a serviços, programas e benefícios do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). O STF destacou a necessidade de diagnóstico atualizado sobre o perfil da PSR para orientar políticas públicas. De acordo com um estudo realizado por Natalino (2024), as principais causas da situação de rua incluem desemprego (40,5%), uso de álcool e drogas (30,4%) e perda de moradia (26,1%). A pesquisa revelou ainda que 70% vivem no mesmo estado de origem, 68% se autodeclaram negros e a escolaridade média é de 6,7 anos. Mais da metade dorme nas ruas e apenas 1% possui emprego formal. Apesar das leis existentes, Gontijo *et al.* (2024) apontam a existência de um paradoxo sobre a realidade, pois, embora existam leis e diretrizes estabelecidas para proteger os direitos das pessoas em situação de rua, o cotidiano demonstra que esses indivíduos não possuem as garantias legais à disposição. Assim, faz-se necessário a aplicação de políticas públicas que não existam apenas no papel, mas que sejam efetivadas e adaptadas para enfrentar os desafios.

Entre as barreiras de acesso à justiça, destacam-se as socioeconômicas, culturais, estruturais, legais e tecnológicas (Ferreira, 2007; Bonini *et al.*, 2014). As barreiras socioeconômicas estão associadas à pobreza, desemprego, baixa escolaridade, discriminação e ausência de documentos, que impedem o exercício pleno dos direitos (Almeida e Fauvrelle, 2013; Silva, 2013; Pinto, 2024). Segundo Marx e Engels (1848), a igualdade formal na justiça não reflete a realidade social, marcada por desigualdades estruturais. Estudos do IPEA e do IBGE reforçam que o Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, o que impacta diretamente o acesso aos serviços públicos e à justiça, especialmente nas regiões Norte e Nordeste (IBGE, 2017; Campos, 2024). Almeida e Fauvrelle (2013) para avaliar os principais determinantes do não acesso ao Poder Judiciário e ao Poder Público em geral no Brasil, demonstraram que quanto menor a escolaridade, maior a probabilidade de não acessar o Judiciário, situação que atinge diretamente a PSR.

Superar essas barreiras exige políticas públicas específicas e sensíveis às particularidades dessa população, papel esse de responsabilidade da Defensoria

Pública (Almeida e Fauvrelle, 2013; Silva, 2013; Pinto, 2024).

As barreiras culturais refletem o estigma social e a marginalização histórica da PSR. Segundo Bengard (2023), a cultura brasileira frequentemente desumaniza essas pessoas, associando-as à criminalidade e ao fracasso moral. A invisibilidade social, a marginalização e a aporofobia (aversão aos pobres) reforçam o afastamento da PSR dos espaços públicos e do sistema de justiça. Essa cultura de preconceito gera medo, desconfiança e naturalização da violência, o que dificulta o estabelecimento de vínculos do Estado e o indivíduo em situação de rua.

As barreiras estruturais envolvem fatores como falta de moradia, desemprego, doenças mentais e alcoolismo. Esses elementos dificultam o acesso à justiça e à efetivação de direitos. Cappelletti e Garth (1988) já defendiam reformas processuais e o fortalecimento de instituições democráticas para ampliar o acesso ao direito. A morosidade processual, a exclusão social e a falta de conhecimento jurídico continuam sendo grandes entraves.

A linguagem técnica, a morosidade dos processos e a complexidade das normas afastam a PSR dos mecanismos de justiça. Segundo Pimentel (2018) e Zakszeski (2020), a efetivação dos direitos humanos depende da ação concreta do Estado, mas a interpretação da reserva do possível e a falta de compreensão sobre as especificidades da PSR dificultam a aplicação prática das políticas públicas. A justiça ainda é percebida como um espaço elitizado e inacessível para os grupos vulneráveis.

A Defensoria Pública, embora essencial para garantir assistência jurídica gratuita, enfrenta falta de recursos, sobrecarga de trabalho e distribuição desigual no país, o que limita sua atuação (Pesquisa Nacional Da Defensoria Pública, 2025). Além desses Faustino *et al.* (2023), descreve ainda sobre uma distância física e desconexão com a realidade social, em que a população mais necessitada e, em muitas situações, incapaz de compreender a realidade dos conflitos, obtém uma barreira para o processamento de demandas e o reconhecimento de seus direitos.

As barreiras tecnológicas também se destacam. A exclusão digital impede que a PSR acesse informações, serviços públicos e até o sistema de justiça, cada vez mais informatizado. O (IBGE, 2024) mostrou que 12% desse grupo não utiliza a internet, principalmente por falta de conhecimento ou de recursos. Essa exclusão reforça desigualdades e impede que a PSR participe de processos administrativos e

judiciais eletrônicos. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Recomendação nº 101, de 12 de julho de 2021, orientou os tribunais a manterem canais de atendimento presencial para pessoas excluídas digitalmente, mas ainda há necessidade de soluções integradas e humanizadas (Brasil, 2021).

Como forma de estratégia, a Comissão do Empoderamento Legal do Pobre foi a iniciativa desenvolvida pela Organização das Nações Unidas (ONU), cujos trabalhos se fundamentam nos argumentos do Prêmio Nobel de Economia Amartya Sen (Almeida, 2012), e considerado o primeiro movimento global a relacionar exclusão, pobreza e acesso ao direito. O empoderamento legal é o processo segundo o qual os hipossuficientes são protegidos pelo ordenamento jurídico e passam a poder dele valer-se para proteger seus direitos.

Ribas (2015) questiona como pensar em uma política pública eficaz e bem articulada, se as pessoas permanecem invisíveis culturalmente? Como promover a cidadania e o empoderamento dessas pessoas se elas não existem aos olhos da sociedade? Por que muitas dessas iniciativas são originárias da atuação da Defensoria Pública, de movimentos sociais e de algumas universidades? E qual é a atuação de destaque do Poder Público promove que ultrapassa o viés meramente assistencial?

No entanto, Ribas (2015) ainda complementa que enquanto não houver uma somatória de esforções entre Poder Público (Executivo e Legislativo), Defensoria Pública, Ministério Público e Poder Judiciário, com objetivo de institucionalização e expansão da assistência jurídica e educação dos direitos voltada à população em situação de rua, com foco nas previsões contidas no Decreto nº 7.053/2013, a atuação no campo social permanecerá degradada e desorientada.

Assim, a Defensoria Pública tem papel central na promoção dos direitos humanos e no acesso à justiça dos grupos vulneráveis. Prevista na Constituição Federal e regulamentada pela Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994 (Brasil, 1994), sua missão é oferecer orientação jurídica e defesa gratuita aos necessitados. Silva (2013) destaca que o acesso à justiça por meio da Defensoria contribui para o desenvolvimento da autonomia e da cidadania. No entanto, dados indicam que 89% das pessoas em situação de rua não recebem benefícios do governo e 96% não participam de movimentos sociais, o que as torna ainda mais invisíveis politicamente (Carneiro, 2024).

A Defensoria Pública enfrenta desafios como falta de dados, ausência de políticas institucionais amplas, modelo de atendimento inadequado e dificuldade em estabelecer vínculos de confiança com a PSR. Em Goiás, a Defensoria Pública foi instituída pela Lei Complementar Estadual nº 51, de 19 de abril de 2005 que foi revogada pela Lei Complementar Estadual nº 130, de 11 de julho de 2017 (Goiás, 2016b). De acordo com a Defensoria Pública do Estado de Goiás (DPE-GO), há uma participação ativa na defesa legislativa de pautas associadas aos direitos humanos e à defesa de grupos vulneráveis e tem participado em discussões de projeto de lei de interesse dessa população, integrando audiências públicas e sessões junto ao legislativo (DPE-GO, 2025).

Um dos projetos instituídos pela DPE-GO é o “Você conhece a Defensoria Pública na Rua?”, cujo objetivo é oferecer orientação e assistência jurídica integral e gratuita às pessoas em situação de rua por meio do Núcleo de Direitos Humanos. Apesar disso, persiste a dificuldade de reconhecimento e fortalecimento institucional, o que limita a efetividade das ações voltadas a esse público (DPE-GO, 2024).

PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de análise documental sobre a Defensoria Pública do Estado de Goiás, correlacionando-a com as do país. Além disso foram realizadas entrevistas, sob o método proposto por Bardini (2011), na Defensoria do Estado de Goiás e Associações de apoio às pessoas em situação de rua, ambas no município de Goiânia/Goiás.

A análise documental caracterizou-se como uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, e teve como objetivo compreender e descrever determinado fenômeno a partir da análise de documentos acerca do tema investigado. Isto é, analisar a busca dos indivíduos em situação de rua para ter o seu direito à justiça sanado. A pesquisa qualitativa foi destacada pois é entendida como um instrumento de compreensão detalhada dos fatos que estão sendo investigados, enquanto trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes (Júnior, 1993).

Tuzzo e Braga (2016) afirmam que a abordagem qualitativa, enquanto exercício de pesquisa, não segue uma estrutura rígida, o que possibilita a imaginação e a criatividade do pesquisador à elaboração de estudos que explorem novos enfoques. Essa perspectiva oferece um amplo campo de possibilidades investigativas, voltadas à descrição e compreensão dos significados e experiências cotidianas dos indivíduos. Assim os pesquisadores qualitativos utilizam diversas práticas interpretativas interligadas, e buscam aprofundar a compreensão dos fenômenos estudados e ampliar a visão sobre o tema em investigação (Tuzzo e Braga, 2016).

Assim, a escolha por esse método foi justificada pela necessidade de levantar, organizar e interpretar informações já existentes, e proporcionar uma compreensão aprofundada sobre o objetivo da pesquisa sem interferir diretamente na realidade observada (Junior *et al*. 2021). Assim, a análise documental consistiu em um exame detalhado de documentos, tais como artigos, dissertações, teses e relatórios, com vistas à extração e interpretação dos dados que estão voltados à pesquisa. Como evidenciado por Sá-Silva *et al*. (2009) esse método favorece o processo de maturação ou evolução do contexto sobre as barreiras enfrentadas por pessoas em situação de rua para acessar a justiça no contexto brasileiro e, em concomitância, a apresentação de dados da Defensoria Pública do Estado de Goiás.

Nesse contexto, Sá-Silva *et al*. (2009) descrevem que compreender o sentido da palavra “documento” é fundamental para reconhecer seu papel na pesquisa científica. Conforme Houaiss (2008) os documentos representam registros ou materiais escritos que servem como prova ou fonte de informação sobre o comportamento humano. Assim, análise documental configura-se como um método essencial para investigar fenômenos sociais complexos a partir de fontes registradas que expressam práticas, contextos e significados (Sá-Silva *et al.*, 2009)

A coleta de dados foi iniciada entre os meses de janeiro e foram até junho de 2025, e envolveu a consulta a acervos físicos e digitais disponibilizados pela Defensoria Pública de Goiás e outras Defensorias Públicas no contexto brasileiro, além de bases de dados acadêmicos no *SciElo* e no Google Acadêmico.

Com o objetivo de compreender, a partir da perspectiva institucional, como se dá a atuação da Defensoria Pública do Estado de Goiás (DPE-GO) no atendimento às pessoas em situação de rua, tendo como base a unidade de Goiânia, além de

identificar o papel de associações e organizações da sociedade civil nesse contexto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, via questionário pré-elaborado, com defensores(as) públicos(as) e outros profissionais da Defensoria Pública que atuam ou não diretamente com demandas relacionadas à população em situação de rua. O objetivo foi compreender como a instituição estrutura seu atendimento, quais são os principais desafios enfrentados.

Também, foram entrevistados representantes de associações ou organizações não governamentais que atuam diretamente com a PSR em Goiás, localizadas no município de Goiânia/GO. As entrevistas buscaram investigar o grau de conhecimento dessas entidades sobre a atuação da Defensoria Pública e de que forma tais organizações auxiliam ou orientam a PSR na busca por seus direitos jurídicos. As entrevistas foram realizadas pessoalmente mediante questionário, com consentimento dos participantes.

Análise de dados

A análise descritiva dos dados foi realizada por meio de tabelas e gráficos, a partir da correlação das informações obtidas nas entrevistas com representantes da Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia, e com Associações participantes. Além disso, utilizou-se como base dados publicados pela DPE-GO referentes ao ano de 2024, os quais foram comparados com informações de estudos que abordam a atuação de outras Defensorias Públicas no contexto brasileiro.

A análise dos dados seguiu conforme o proposto por Bardini (2011), isto é, de priorizar a categorização temática das informações extraídas dos documentos. Tal abordagem permitiu identificar padrões, recorrências e aspectos relevantes que contribuíram para a construção dos resultados e a reflexão crítica sobre o objetivo da pesquisa.

Assim, a adoção desse percurso metodológico visou assegurar a fidedignidade dos dados, sua análise coerente e a descrição dos argumentos desenvolvidos ao longo da pesquisa, dentro dos preceitos éticos da pesquisa acadêmica. O que culminou na descrição das características da busca pela justiça realizada por indivíduos em situação de rua.

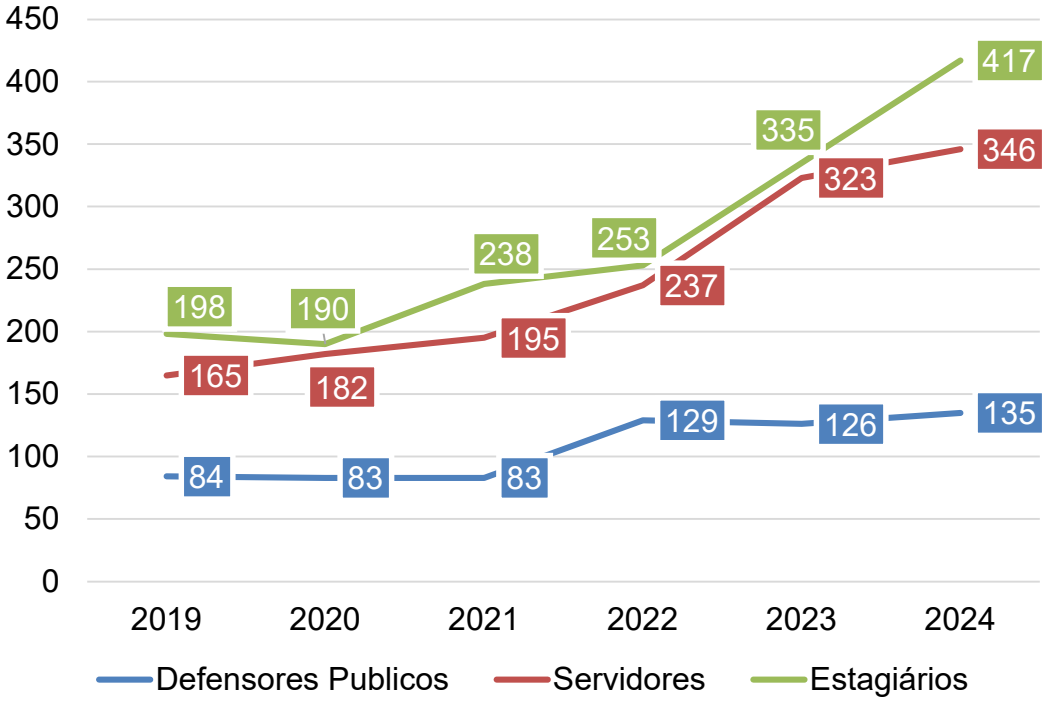
Após as entrevistas os resultados obtidos foram analisados de forma que os

dados fossem agrupados para obter a identificação de padrões discursivos, percepções institucionais e estratégias de atuação.

Resultados e análises

A partir de uma análise inicial de dados publicados no Portal da Transparência da Defensoria Pública do Estado de Goiás (DEP-GO), para o ano de 2025, existem 149 Defensores Públicos, destes 135 considerados ativos e 14 aposentados ou pensionistas atuantes em suas setes comarcas permanentes nos municípios de Goiânia, Aparecida de Goiânia, Inhumas, Trindade, Anápolis, Valparaíso de Goiás e Luziânia, além de outros servidores e estagiários (DPE-GO, 2025). Na Figura 1 está apresentada a evolução de atuantes na DPE-GO.

Figura 1 – Gestão de pessoas atuantes na Defensoria Pública do Estado de Goiás entre os anos de 2019 e 2024.



Fonte: Relatório de Gestão e atividades da Defensoria Pública do Estado de Goiás para o ano de 2024 (DPE-GO, 2025).

Como pode ser observado houve um aumento considerável no número servidores públicos na DPE-GO no ano de 2024, em comparação ao ano de 2019, para o atendimento de pessoas à procura do acesso à justiça. Fato que contribuiu

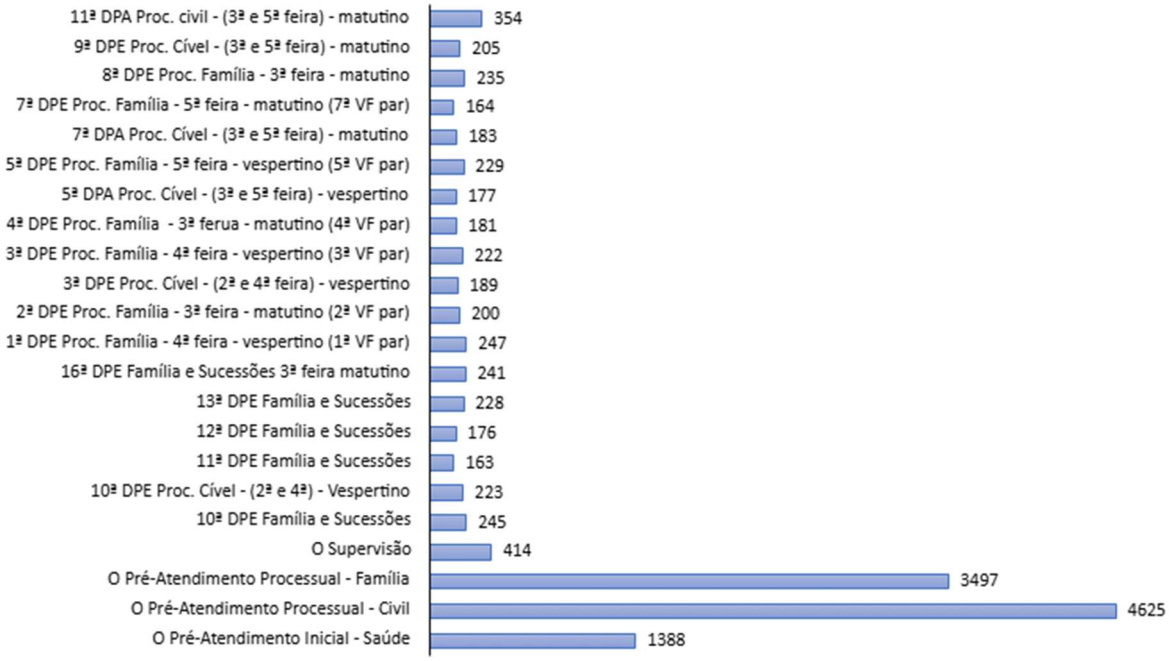
para o crescimento nos atendimentos e atividades institucionais.

No ano de 2024 a DPE-GO realizou um total de 1.167.528 atendimentos e atividades institucionais. Além disso, expandiu suas atividades onde ainda não possui unidades físicas no atendimento de comunidades e populações específicas, por meio do um programa intitulado Defensoria Itinerante, o qual realizou 11.478 atendimentos (Goiás, 2016a).

De uma maneira geral a Figura 2 demonstra os atendimentos realizados pela DPE-GO, unidade Goiânia, de janeiro a agosto do ano de 2024. As pessoas ao buscarem a DPE-GO, ao relatarem sua necessidade, a triagem distribui os seus processos para os diferentes departamentos, sejam eles da vara cível, familiar ou criminal.

No gráfico apresentado, observa-se que a Defensoria Pública do Estado de Goiás (DPE-GO), unidade Goiânia, realizou 13.786 atendimentos entre os meses de janeiro e agosto de 2024. Desse total, 43,2% corresponderam a processos de natureza cível, 43,7% a demandas relacionadas ao direito de família e 10,1% a processos referentes à área da saúde.

Figura 2 – Atendimentos realizados na Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia, entre janeiro e agosto do ano de 2024.



Fonte: Dados elaborador pelo autor a partir da Defensoria Pública do Estado de Goiás (2025).

A DPE-GO é constituída por núcleos especializados, que devem primar pela atuação coordenada e cooperação técnica entre as Defensorias Públicas isoladas de Goiânia e do interior do Estado de Goiás (Goiás, 2016a). No total são quatro núcleos: Núcleo Especializado de Atuação Extrajudicial (NAE), que atua para a solução dialogada de conflitos a fim de agilizar a resolução das demandas e evitar o ingresso de ação judicial; Núcleo Especializado de Defesa e Promoção dos Direitos da Mulher (Nudem), que promove o atendimento qualificado de mulheres vítimas de violência em razão do gênero; Núcleo Especializado em Situação Carcerária e Política Criminal (Nesc), cuja atuação refere-se às omissões e falhas no sistema carcerário e suas instalações, à violação de direitos de pessoas privadas de liberdade, à tortura e à violência institucional nos estabelecimentos prisionais. Núcleo Especializado de Direitos Humanos (NUDH), que age nos casos em que já exista, direta ou indiretamente, violação aos direitos humanos (DPE-GO, 2025).

Tais núcleos representam 48.118 atendimentos e atividades realizados no ano de 2024, sendo o NUDH responsável pelo atendimento de grupos hipervulnerabilizados, os quais incluem também os indivíduos em situação de rua, que realizou 6.282 ações (DPE-GO, 2025).

O Núcleo Especializado no atendimento à PSR do Estado de São Paulo pertence à Divisão de Atendimento Inicial (DAI) da Defensoria Pública. Assim, quando há a necessidade da PSR entrar em contato com a Defensoria Pública, essa ação é realizada por meio de um atendimento presencial no formato de plantão no Centro de São Paulo (Neves e Filho, 2021).

Um estudo realizado por Neves e Filho (2021) que teve como objetivo entrevistar duas profissionais (psicóloga e assistente social) que trabalham no DAI de São Paulo, apontou algumas características e demandas dessa população, tais como relatada pela psicóloga:

> Agora as demandas mais pontuais eu acho que sim, mas para mim ainda fica um sentimento de, como eu posso dizer, não sei se de frustração porque eu acho que frustração fica muito sentimental, acho que de incompletude porque a gente sana aquela demanda individual, mas a gente sabe que demanda individual não transforma situações, 'amanhã eu vou resolver aquele problema daquele usuário, mas amanhã vai aparecer outros usuários com mesmo problema'. Então, acho que a gente tinha que pensar em intervenções e ter a possibilidade de fazer intervenções que

> transformem a realidade, e isso sim é mais difícil, mas a demanda individual a maioria a gente consegue sanar sim (DPE-GO, 2025, p. 106).

Neves e Filho (2021) demostrou que existe a sensação de nunca atender à demanda é uma realidade objetiva caracterizada por uma profunda crise social e econômica que refletem a insuficiência das ações compensatórias e assistencialistas, que permeiam a realidade das ruas. Evidenciou ainda que existem vários entraves no trabalho desenvolvido pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo com a PSR. Tais como a falta de recursos nos serviços para constituir o trabalho, ocorrendo, portanto, uma disparidade entre as demandas que surgem e os profissionais ali disponíveis para auxiliá-los o que pode desencadear a mecanização do trabalho e a realização do mesmo de forma irrefletida.

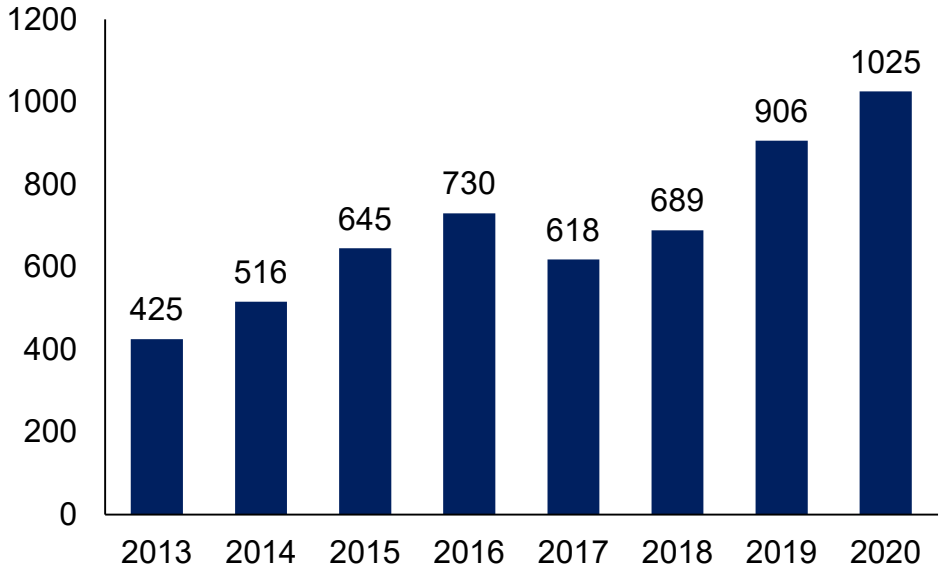
No entanto, de acordo com Barbosa (2023) a Defensoria Pública diante da violação extrema de direitos fundamentais enfrentada por quem (sobre)vive nas ruas, desempenha papel fundamental na defesa de seus direitos e deve ter um papel efetivo na transformação da realidade e na promoção de direitos humanos da PSR. Nesse contexto, deve-se destacar a importância de se investir e fortalecer o atendimento jurídico e a educação em direitos, fomentando-se a orientação contínua sobre os exercícios de direitos que são inerentes a qualquer ser humano.

Por meio do Centro de Atendimento Multidisciplinar (CAM), a DPE-GO, com o uso de um atendimento humanizado, busca compreender as mais variadas situações de vulnerabilidade vividas pelos indivíduos que atende. No ano de 2024 ofereceu assistência social e psicólogos que, juntamente com os defensores públicos, trabalharam para que houvesse êxito em 50% dos processos aos assistidos no âmbito da Execução penal (DPE-GO, 2025).

Para a aproximação e acolhimento das pessoas em situação de vulnerabilidade, a DPE-GO utilizou a ação da Ouvidoria-Geral desde o ano de 2023, o que resultou na ampliação do acesso à população em diferentes grupos sociais e, através de diálogos e das vivências trazidas, foram extraídos conteúdo para direcionar atividades, projetos e ações institucionais. Houve ainda o investimento em tecnologia da informação, uma ferramenta essencial para consolidar a área como um dos pilares estratégicos para uma assistência jurídica eficiente, que possibilitou também a realização de videoconferências (DPE-GO, 2025).

Um levantamento realizado por Lunardi e Carvalho (2024) no município de São Paulo entre os anos de 2013 a 2020, revelou um aumento em 141% no número de indivíduos em situação de rua que buscaram a justiça (Figura 3).

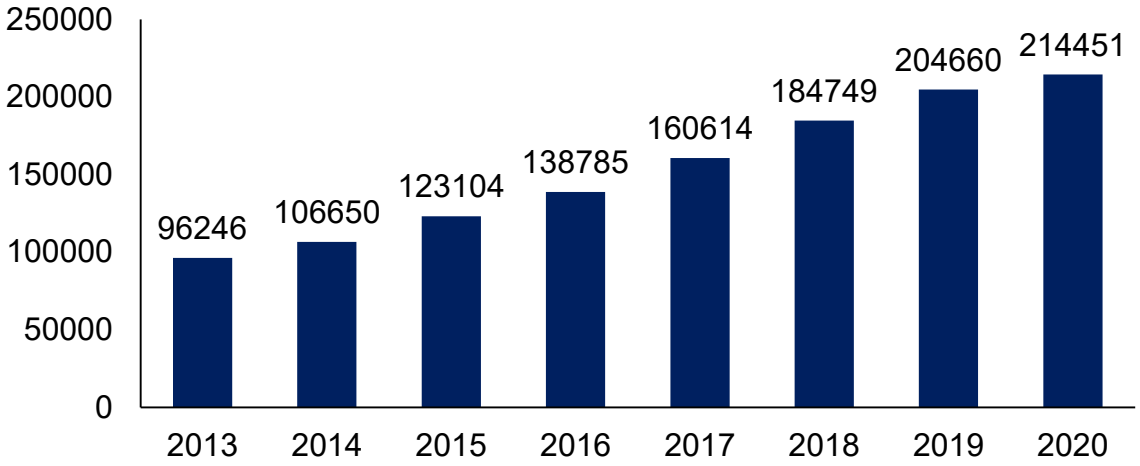
Figura 3 – Número de processos envolvendo indivíduos em situação de rua no município de São Paulo entre 2013 e 2020.



Fonte: Lunardi e Carvalho (2024)

De acordo com Lunardi e Carvalho (2024), o aumento observado na busca pelo acesso à justiça é concomitante com o aumento no índice da população, bem como para o aumento do número de pessoas em situação de rua relatório apresentado por Natalino (2023) referente ao Brasil (Figura 4).

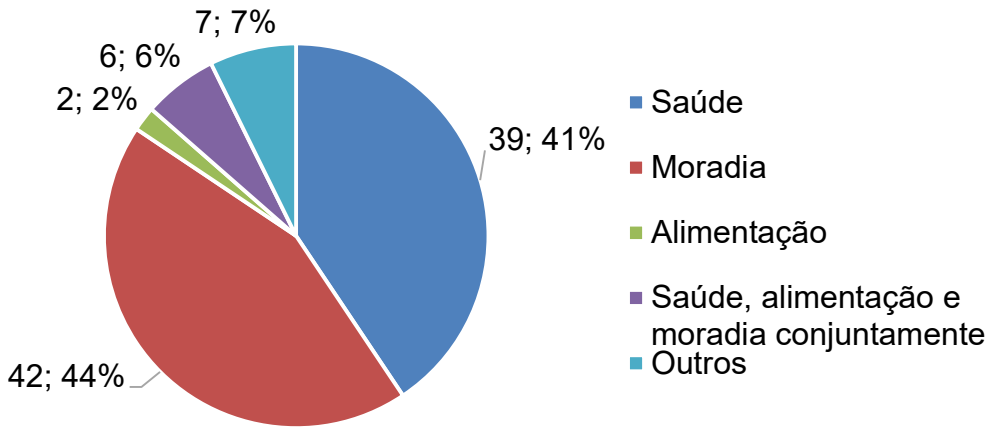
Figura 4 – Número de pessoas em situação de rua no Brasil entre 2013 e 2020.



Fonte: Natalino (2023).

Para Lunardi e Carvalho (2024), analisar o acesso à justiça é importante para avaliar a seletividade do sistema judiciário e a invisibilidade de determinados grupos sociais, bem como para apontar a necessidade de reconhecimento dos integrantes desses grupos como sujeitos de direito. Para tanto os autores também apontaram os direitos sociais buscados na via judicial pela população em situação de rua (Figura 5).

Figura 5 – Percentual dos direitos sociais buscados pela população em situação de rua no município de São Paulo entre 2013 e 2020.



Fonte: Lunardi e Carvalho (2024).

Como evidenciado na Figura , o direito à saúde, que é considerado uma

obrigação a ser oferecida pelo Estado, é um dos direitos mais buscados pela população em situação de rua. Segundo Lunardi e Carvalho (2024) esse fator é justificado devido à dependência química e a medicamentos para portadores de HIV e doentes de AIDS. No entanto, percebe-se que a busca pelo acesso à justiça está dentro do item “Outros” e representa 7% dos direitos almejados.

Compreender o perfil das pessoas em situação de rua é fundamental para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes. Nesse sentido, o estudo de Neto (2016) traz uma contribuição relevante ao analisar 150 indivíduos nessa condição. Os resultados revelaram que a maioria era composta por homens (74,7%), heterossexuais (96%), com idades entre 30 e 40 anos (37,3%). Além disso, 71,3% não possuíam companheiros e cerca de 30% haviam concluído o ensino médio ou possuíam formação superior.

A definição de qualidade de vida, por sua vez, ainda constitui um desafio, dada a multiplicidade de fatores que a compõem, sejam esses históricos, culturais, políticos, éticos, religiosos, espirituais e individuais. Contudo, reconhecer as dimensões que envolvem a qualidade de vida de grupos em situação de vulnerabilidade, como as pessoas em situação de rua, é essencial para orientar e avaliar as estratégias de intervenção e formulação das políticas de saúde (Neto, 2016).

Ao analisar as tendências demonstradas no estudo realizado por Neto (2016) denota-se uma valorização de atributos individualizados entre os indivíduos pesquisados e que a maioria da PSR está nas ruas por motivações relacionadas ao desemprego, à desestrutura familiar e aos transtornos causados pela falta de assistência social (Neto, 2016).

Nogueira (2023) destaca o papel das clínicas jurídicas como instrumentos essenciais para a promoção do acesso à justiça, uma vez que possibilitam à PSR o conhecimento e a efetivação de seus direitos enquanto cidadãos. De forma complementar, Ferreira *et al.* (2023) ressaltam que o reconhecimento desses direitos constitui um passo decisivo para que esse grupo social consiga exercer plenamente sua cidadania e recorrer aos mecanismos legais disponíveis.

Além disso, é pertinente lembrar que qualquer indivíduo pode, em determinado momento, enfrentar circunstâncias que o levem à situação de rua. Tal constatação reforça o entendimento de que essa condição deve ser compreendida

como uma questão social, cuja superação demanda políticas públicas integradas e efetivas (Ferreira et al., 2023). Assim, ainda que viver nas ruas não represente um direito a ser buscado, negar à população em situação de rua o uso dos espaços públicos equivale a negar sua própria existência e dignidade, que já foram comprometidas pelos múltiplos fatores de vulnerabilidade que a atingem (Ferreira et al., 2023).

No entanto, mesmo consagrado como um direito, o acesso à justiça não é uma realidade da PSR, que sofre com a negligência do Estado e também da própria sociedade. Assim, é preciso compreender a importância das políticas públicas para atendimentos às demandas sociais, isto é, considerar as políticas públicas como respostas do poder público a problemas políticos (Spengler e Neto, 2022).

Ademais, as políticas públicas atuais visam concretizar os mais básicos e fundamentais direitos à PSR, mas ignoram a clara estigmatização social existente, sendo referentes à maioria das vezes vinculadas à segurança pública. Denota-se assim a invisibilidade desse grupo sobre o ambiente urbanisticamente inapropriado, sobre a falta de informações que possuem ou estruturas que os impulsionem a ter acesso à justiça (Spengler e Neto, 2022). Há também a intensificação da tecnologia como forma de acesso à justiça, mas nem todos os brasileiros possuem acesso à internet, fato esse evidenciado à pessoas em situação de rua (Borges e Filó, 2023).

Borges e Filó (2023) observam que ainda existem espaços sociais situados à margem da presença e da regulação do Estado, nos quais os mecanismos de resolução de conflitos permanecem insuficientes. Esses territórios simbólicos e concretos, desprovidos de normativas abrangentes, revelam a necessidade de políticas públicas e instrumentos jurídicos capazes de refletir a complexidade das dinâmicas sociais contemporâneas.

O reconhecimento do indivíduo como sujeito de direitos implica a possibilidade de concretização desses direitos; contudo, a ausência de sua efetividade resulta em consequências invisibilizadas e de difícil mensuração. Entre os efeitos mais profundos da violência estão os danos morais, psicológicos e emocionais, que se manifestam de forma silenciosa, mas duradoura, comprometendo também o tecido social e a coesão coletiva. Tais impactos repercutem nos determinantes sociais da saúde e evidenciam como a violência transcende o âmbito individual, repercutindo estruturalmente sobre a sociedade (Diniz, 2023).

Nesse sentido, para reafirmar o direito à existência e a condição de cidadania da população em situação de rua, torna-se fundamental analisar dados referentes às violências e aos crimes praticados contra esse grupo, cujo único fator motivador, muitas vezes, é a própria condição de estar em situação de rua (Diniz, 2023). A escassez ou inexistência de registros estatísticos, conforme discute Butler (2015), também pode ser compreendida como uma forma de violência, uma negação simbólica que reforça o processo de exclusão e vulnerabilidade dessa população.

Assim existe uma violência institucional em meio às medidas legais, democráticas, e que se manifesta de forma difusa, silenciosa e até mesmo anônima, se mostra ainda em atos proibitivos no uso da cidade, e em atos omissos de produzir políticas públicas e realizar justiça social (Diniz, 2023).

A partir da escassez de evidências sobre as barreiras enfrentadas pela população em situação de rua no acesso à justiça, observou-se, com base na revisão bibliográfica, que a principal dificuldade está relacionada à falta de informações sobre os direitos assegurados a todos os cidadãos. Essa carência de conhecimento jurídico e informacional figura como o primeiro obstáculo a ser superado por esse grupo social. Ao terem acesso adequado a essas informações, muitos indivíduos em situação de rua tenderiam a buscar a regularização de seus documentos e atualização de seus cadastros, o que ampliaria as possibilidades de reivindicar seus direitos e solucionar demandas jurídicas de maneira mais efetiva, além de dados a serem utilizados como subsídios para aplicação de políticas públicas.

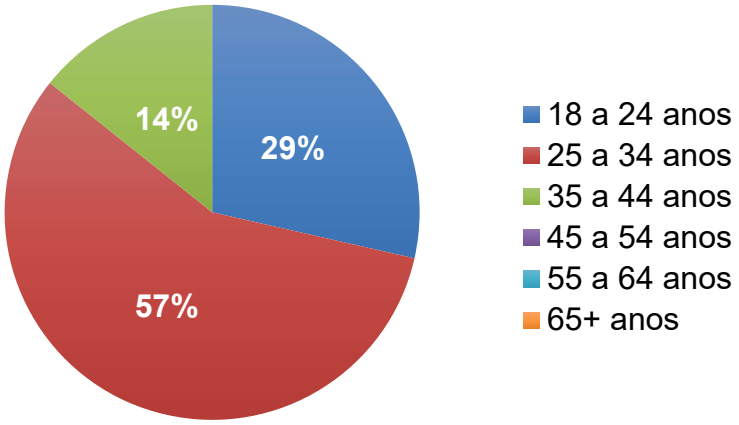
Questionário aplicado à DPE-GO

O questionário aplicado contou com sete respondentes da Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia. Esse número, embora reduzido, apresenta representatividade de diferentes funções institucionais o que garante uma visão plural sobre o atendimento às pessoas em situação de rua. A amostra permitiu identificar tendências e percepções relevantes, servindo como base inicial para diagnósticos mais amplos ou para o desenho de políticas voltadas à melhoria do acesso à justiça.

Assim, tal levantamento permitiu uma visão detalhada do perfil dos respondentes e da percepção institucional sobre as principais barreiras enfrentadas

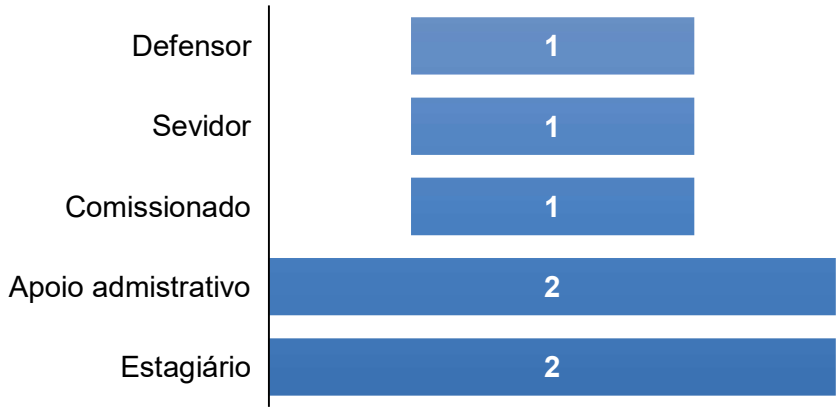
por pessoas em situação de rua no acesso à justiça. Dos participantes, foi observada uma diversidade etária, com maior concentração na faixa de 25 a 34 anos (Figura 6) e representatividade de diferentes cargos, incluindo defensores, servidores efetivos, comissionados, estagiários e apoio administrativo (Figura 7).

Figura 6 – Idade dos entrevistados na Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia.



Fonte: Elaboração própria

Figura 7 – Cargos ocupados pelos dos entrevistados na Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia.

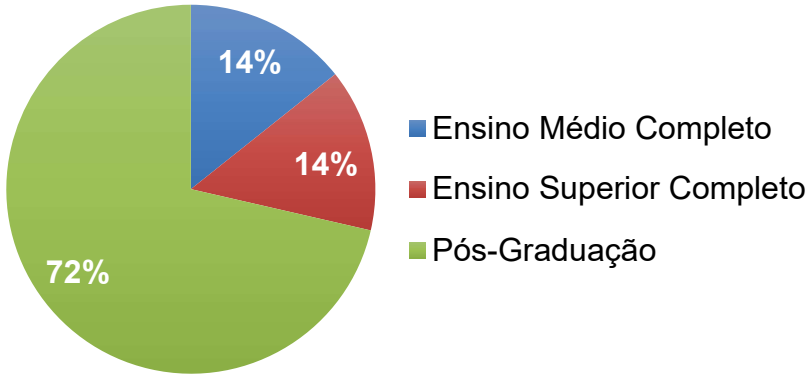


Fonte: Elaboração própria (2025).

O nível de escolaridade foi predominantemente elevado, com destaque para a presença significativa de respondentes com ensino superior completo e pós-graduação, o que evidencia a qualificação técnica da equipe envolvida no

atendimento (Figura 8).

Figura 8 – Nível de escolaridade dos entrevistados na Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia.



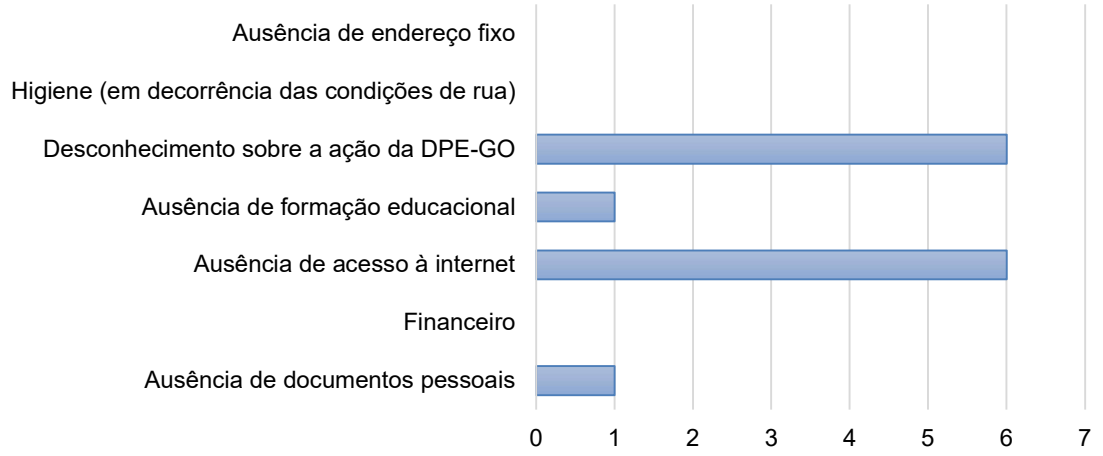
Fonte: Elaboração própria.

Conforme apresentado na Figura 8 esse perfil de alto nível de escolaridade está em consonância com o apresentado por Gambarra (2023), sobre a necessidade de qualificação jurídica dos defensores como uma ação necessária para garantir o direito humano de acesso à justiça de forma qualificada e efetiva para a população vulnerável.

No que se refere à atuação prática, o questionário revelou que todos os respondentes já realizaram atendimento às pessoas em situação de rua em algum momento, embora a frequência varie entre “raramente” e “sempre”. Esse dado indica que o contato direto com esse público é uma realidade no cotidiano da DPE-GO e reforça a necessidade de estratégias permanentes de capacitação e padronização de procedimentos para assegurar atendimento adequado e humanizado. Os tipos de processos mais citados envolvem documentos e orientação e acompanhamento de processos criminais, acolhimento institucional e emissão de documentos, além de casos relacionados a violações de direitos e violência relativa à agressão por parte de policiais. De acordo com Vargas (2025), o atendimento a pessoas em situação de rua exige não apenas conhecimento jurídico, mas também formação em direitos humanos e habilidades de mediação social, de modo a reduzir barreiras e promover inclusão.

As barreiras identificadas pelos respondentes se concentram em fatores estruturais e sociais. Destacam-se a ausência de documentos pessoais, a falta de acesso à internet, o desconhecimento da atuação da Defensoria Pública e a ausência de endereço fixo, que dificultam tanto a comunicação quanto o seguimento processual. Outros elementos citados incluem questões financeiras, ausência de formação educacional e problemas relacionados à higiene e às condições de rua, o que impacta diretamente a capacidade de atendimento continuado (Figura 9).

Figura 9 – Barreiras de acesso à justiça identificadas pelos entrevistados na Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia.



Fonte: Elaboração própria (2025).

Dados levantados por Costa (2023), entre as barreiras mais concretas e impactantes, figuram a exclusão digital, que impede o acesso regular à justiça em um sistema processual cada vez mais eletrônico, e a dificuldade de deslocamento e locomoção devido à dispersão física das unidades do Poder Judiciário, transformando trajetos em "obstáculos intransponíveis" para aqueles sem recursos para transporte.

Costa (2023) complementa ainda que, ao considerar o impacto no contexto atual do sistema de justiça, a exclusão digital é descrita com um peso significativo, afirmando que uma pessoa desconectada “certamente não poderá ter regular acesso à Justiça já que os processos judiciais, na atual conjuntura tramitam em sua maioria, por meio eletrônico”. Essa barreira, somada à dificuldade de deslocamento, que impõe “obstáculos muito maiores e, em algumas vezes, até mesmo intransponíveis”

devido à fragmentação dos serviços judiciais em diferentes endereços, é de maior impacto por impedir fundamentalmente a interação do cidadão hipervulnerável com o sistema, apesar da existência das normas garantidoras de direito

Borges e Filó (2023) embora não usem a palavra “desconhecimento” diretamente, apresentam um índice muito baixo de acesso à justiça pela população em situação de rua, o que sugere fortemente uma falta de informação ou barreiras significativas que os impedem de procurar ou utilizar os serviços da Defensoria Pública.

Além disso, a burocracia e complexidade do sistema judicial, as barreiras físicas nas edificações forenses (como exigência de documentos, vestimentas e higiene, e restrições a pertences/animais), o desconhecimento e o medo de frequentar fóruns, e a falta de atendimento humanizado e personalizado também contribuem significativamente para a exclusão (Costa, 2023).

Por fim, as sugestões apresentadas pelos entrevistados apontam para a necessidade de ações institucionais estratégicas, como a unificação dos atendimentos entre as unidades, a ampliação da estrutura física e a instalação de núcleos em locais de maior concentração de pessoas em situação de rua. Também foi mencionada a importância de melhorar o acolhimento, garantir emissão facilitada de documentos e fortalecer parcerias com outras instituições para assegurar soluções integradas (Quadro 1).

Quadro 1 – Principais ações apresentadas por entrevistados na Defensoria Pública do Estado de Goiás, unidade Goiânia, para melhor o acesso à justiça pela população em situação de rua.

Ações para o acesso à justiça
Unificar os atendimentos entre as diversas unidades e especificidades, com a criação de postos avançados em lugares mais acessíveis às pessoas em situação de rua
Centralizar as unidades em local estratégico de fácil acesso
Disponibilização de unidades em locais estratégicos, de modo a concentrar os serviços que serão oferecidos
Lugares mais estratégicos principalmente em locais onde tem concentração de

pessoas em situação de rua
Estrutura física para melhorar atendimento de forma acessível e lógica
Ampliar suas unidades de atendimento para locais estratégicos na capital e intervir
Incentivar o atendimento integralizado entre os núcleos especializados e promover mais cursos periódicos para capacitação, desenvolvendo cursos de atendimento humanizado e voltado a este público.

Fonte: Elaboração própria (2025)

A análise evidenciou que a DPE-GO reconhece seu papel central na garantia de direitos, mas demanda melhores condições operacionais e logísticas para que sua atuação seja mais efetiva e abrangente e, conforme indicado por Almeida (2025), o fortalecimento da Defensoria Pública é indispensável para democratizar o acesso à justiça, garantir o cumprimento dos preceitos constitucionais e promover a igualdade social e ressalta a urgência de investir em recursos e expandir a atuação das Defensorias para atender plenamente a população, especialmente os mais vulneráveis.

Questionário aplicado às Associações de apoio às pessoas em situação de rua

O questionário aplicado às Associações de acolhimento da população em situação de rua permitiu mapear o posicionamento de diferentes atores que compõem a rede de apoio socioassistencial. Entre os respondentes, há dois representantes da Casa de Acolhida Cidadã (CAC) e dois da Associação Tio Cleobaldo, ambas localizadas no município de Goiânia, que reforçam o caráter plural da rede e a importância de parcerias entre o setor público e a sociedade civil na proteção dos direitos humanos dessa população. De acordo com Barbosa (2018), a integração entre o setor público e a sociedade civil é de fundamental importância porque foi e continua sendo essencial para trazer a questão da população em situação de rua para a agenda governamental e para a formulação de políticas públicas com foco na inclusão social e na garantia de direitos. Essa parceria, que inclui a participação de movimentos sociais e organizações civis em instâncias de formulação, controle social, monitoramento e avaliação das políticas, não só confere

legitimidade e eficácia às ações do Estado, fortalecendo suas capacidades políticas e a habilidade de dialogar e construir consensos, mas também é crucial para o desenvolvimento de soluções mais abrangentes e articuladas. Ela permite que as políticas atendam efetivamente às necessidades dos mais vulneráveis, promovam a equidade social e superem os desafios de implementação Barbosa (2018).

Os resultados do questionário revelaram um cenário que combina tanto a experiência acumulada de lideranças comunitárias quanto as dificuldades estruturais enfrentadas no cotidiano dessas Associações. Observa-se que boa parte dos representantes possui mais que 45 anos e 50% com ensino médio completo e 50% com ensino superior completo, o que sugere trajetórias consolidadas de engajamento social, embora ainda marcadas por desafios relacionados à formação técnica e ao acesso a instrumentos de gestão (Tabela 1).

Tabela 1 – Resultados do questionário aplicado às Associações de apoio às pessoas em situação de rua relativos às características do entrevistado.

Idade	**Escolaridade mínima**	**Quantidade de pessoas em situação de rua sob apoio**
Acima de 35 anos[1]	Ensino médio completo	70
Acima de 45 anos[2]	Ensino médio completo	3500

[1]CAC – Casa de Acolhida Cidadã; [2]Associação Tio Cleobaldo.

Fonte: Elaboração própria

Esse perfil dialoga com Faustino *et al.* (2023) que apontaram a relevância das lideranças maduras na construção de estratégias coletivas de resistência e defesa, mas também evidencia a necessidade de políticas de qualificação permanente, isto é, demostraram que iniciativas como a formação de Defensores Populares, a capacitação de cidadãos em suas comunidades para atuarem como braços das Defensorias e a educação em direitos, a instituição fomenta o empoderamento e o protagonismo dos assistidos.

Outro ponto de destaque é a intensidade da demanda: na CAC há a atenção para cerca de 70 pessoas e 3500 para a Associação Tio Cleobaldo, o que mostra que essas Associações, dentre a suas limitações, atuam em linha de frente e lidam cotidianamente com sobrecarga de solicitações.

O questionário aplicado demonstrou que a maioria do público atendido é composta por homens (Tabela), o que reforça diagnósticos nacionais que identificam a predominância masculina entre a população em situação de rua, vinculada a processos de ruptura dos vínculos familiares, precarização laboral e maior exposição à violência urbana (IPEA, 2022). Essa característica demográfica influencia diretamente a forma como as políticas públicas e as práticas assistenciais devem ser estruturadas, uma vez que as demandas masculinas tendem a ser marcadas por experiências de violência e por fragilidades nas redes de apoio (Macêdo, 2010).

Tabela 2 – Resultados do questionário aplicado às Associações de apoio às pessoas em situação de rua relativos às características das pessoas atendidas.

Maior percentual da PSR	Dependentes químicos	Homossexuais
Homens[1]	25 a 50% / Mais que 75%[1]	Menos que 25%
Homens[2]	Mais que 75%[2]	25 a 50%

Casa de Acolhida Cidadã (CAC)[1]; [2]Associação Tio Cleobaldo.

Fonte: Elaboração própria

Como apresentado na Tabela existe um fator preocupante nas Associações relativo ao grande percentual (mais que 75%) de atendimentos a dependentes químicos. Como relatado por Rossi e Tucci (2020) este grupo enfrenta uma dupla realidade: por ser usuário de drogas e por estar na rua, que gera discriminação e preconceito. Isso sublinha a necessidade urgente de repensar as abordagens, fortalecer a redução de danos e humanizar o atendimento para promover uma inclusão social efetiva.

As Associações relataram barreiras significativas de acesso à justiça, entre elas as a ausência de conexão à internet, ausência de documentos pessoais, poder financeiro, ausência de formação educacional e ausência de endereço fixo, pontos identificados como uma das maiores dificuldades (Quadro 2). Ainda foram identificados, mas em menor frequência, a falta de higiene pessoal e o desconhecimento sobre ação da Defensoria Pública.

Quadro 2 – Resultados do questionário aplicado às Associações de apoio às pessoas em situação de rua relativos às barreiras de acesso à justiça.

Local	Fatores	Ações necessárias	Outras ações sugeridas
CAC	Ausência de documentos pessoais	Criação de núcleos Especializados nas DP para atender PSR	Não houveram
	Financeiro	Realização de atendimentos itinerantes em locais onde a população vive ou circula	
	Ausência de acesso à internet	Ações de educação em direitos voltadas à PSR	
	Ausência de formação educacional	Parcerias entre a DPE-GO e organizações da sociedade civil	
	Ausência de endereço fixo		
	Desconhecimento sobre a ação da DPE-GO		
Tio Cleobaldo	Ausência de documentos pessoais	Criação de núcleos Especializados nas DP para atender PSR	Abordagem na educação social
	Financeiro	Realização de atendimentos itinerantes em locais onde a população vive ou circula	Ausência de políticas públicas no combate, prevenção e interseção ao vício de substâncias psicóticas
	Ausência de acesso à internet	Capacitação de defensores e servidores	Cumprimento do Art. 5º da

		para atendimento humanizado	Constituição Federal
	Ausência de formação educacional	Ações de educação em direitos voltadas à PSR	Direito do cidadão em situação de rua de ir e vir
	Higiene Pessoal		Hospital específico para pessoas e situação de rua
	Ausência de endereço fixo		

Fonte: Elaboração própria

Assim como levantado pelo questionário aplicado à Defensoria Pública, a exclusão digital foi apontada pelas Associações com grande impacto na dimensão da vulnerabilidade social, que impede não apenas a comunicação com serviços, por ser fundamental para o desenvolvimento individual e o acesso efetivo às ações e serviços públicos (Moreira e Sila, 2024).

Como demonstrado no Quadro 2 uma das Associações apontou como ações públicas consideradas importantes na garantia de acesso à justiça, a criação de núcleos especializados nas Defensoria Pública para atender pessoas em situação de rua. Ponto esse que demonstra a falta de informação acerca da Defensoria Pública do Estado de Goiás que possui o Núcleo Especializado de Direitos Humanos (NUDH), o qual atua direta ou indiretamente na violação aos direitos humanos. Outro fator levantado foi a realização de atendimentos itinerantes em locais específicos onde a PSR vive ou circula e não apenas em cidades interioranas como já é realizado pela DPE-GO, parcerias entre a DPE-GO e as Associações, ações de educação em direitos e educação social voltadas à população em situação de rua, assegurar o respeito e o direito do cidadão em situação de rua de ir e vir, e à vida, e cumprimento do art. 5º da Constituição Federal (Brasil, 1988) o qual assegura que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem qualquer tipo de distinção, o que garante a inviolabilidade dos direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Um exemplo desta ação foi o Atendimento Jurídico Itinerante às Pessoas em Situação de Rua criado em São Paulo para alcançar regiões de difícil acesso ao centro, onde tradicionalmente se concentram os serviços da Defensoria. Realizado mensalmente por meio de uma unidade móvel, o atendimento ocorre em praças, centros de acolhida e outros espaços públicos, ampliando o alcance e a proximidade da assistência jurídica a esse público (Menezes, 2018).

Para Sorrentino (2022) o atendimento itinerante deve priorizar locais de grande concentração de pessoas em situação de rua e serviços de acolhimento, reunindo diferentes serviços públicos em um mesmo espaço. Essa estratégia facilita o acesso a direitos ao reduzir burocracias, permitindo, por exemplo, que o Judiciário busque diretamente informações em cartórios e que o comprovante de residência seja substituído por declaração emitida pela rede de proteção social.

Conclusão

A investigação realizada junto à Defensoria Pública do Estado de Goiás e às Associações de apoio à população em situação de rua demonstrou que os objetivos traçados foram plenamente atingidos, o que permitiu não apenas identificar as barreiras enfrentadas por esse grupo social, mas também compreender de que forma tais entraves interagem com a atuação institucional e comunitária no campo do acesso à justiça.

Em relação à caracterização da população em situação de rua, os dados evidenciaram a predominância masculina e a alta incidência de dependentes químicos. Esses elementos foram fundamentais para compreender a dimensão das demandas apresentadas às associações e à Defensoria Pública.

O levantamento também possibilitou identificar e analisar as barreiras enfrentadas para o acesso à justiça, o que destacou a ausência de documentos, a falta de endereço fixo, a exclusão digital e o desconhecimento sobre o funcionamento da Defensoria Pública. Tais fatores, evidenciados nas respostas coletadas, demonstram como obstáculos práticos e institucionais comprometem a efetivação de direitos básicos.

Por fim, o estudo alcançou o objetivo de apontar as barreiras sob a perspectiva dos defensores públicos e das Associações, o que apoutou uma convergência de

percepções: ambos os atores reconhecem que, apesar dos esforços já estarem em andamento, como a atuação itinerante da Defensoria e o atendimento direto pelas associações, ainda existem lacunas importantes na garantia do acesso à justiça.

Compreende-se que houve algumas limitações do estudo no que tange o número reduzido de respondentes, tanto no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Goiás quanto nas Associações, o que pode restringir a generalização dos achados. Isso decorre de uma coleta de dados concentradas em um recorte geográfico específico não somente para o Estado de Goiás, mas para a Defensoria Pública do Estado localizada no município de Goiânia, o que pode limitar comparações regionais mais amplas. Sugere-se ainda uma complementação com as vozes da população em situação e rua, de forma a complementar as percepções institucionais apresentadas por esse estudo, o que poderia identificar variações regionais na atuação para a quebra das barreiras enfrentadas.

No entanto, os resultados oferecem subsídios diretos para tomadas de decisão. Para a Defensoria Pública do Estado de Goiás, destacam-se a necessidade de expansão da atuação itinerante, o fortalecimento da educação em direitos e a ampliação de núcleos especializados em populações vulneráveis. Já para as Associações e para o poder público em geral, denota-se a importância de estratégias integradas que articulem políticas de assistência social e inclusão digital, com o objetivo de reduzir as barreiras identificadas. Além disso, gestores públicos podem utilizar os dados do estudo como objeto inicial na priorização de investimentos relativos à capacitação de servidores e parcerias com a sociedade civil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. T. C.; FAUVRELLE, T. A. Determinantes do Não Acesso à Justiça no Brasil: algumas evidências. **Economic Analysis of Law Review**, v. 4, n. 1, p. 120-159, 2013.

ALMEIDA, D. M. D. A. Defensoria Pública no Brasil: disparidades e desafios no acesso à justiça. **Revista Caribeña de Ciências Sociales**, v. 14, n. 4, p. 01-20, 2025.

ALMEIDA, G. D. Acesso à justiça, direitos humanos e novas esferas da justiça. **Contemporânea: revista de sociologia da UFSCar**, v. 2, n. 1, p. 83-102, 2012.

BARBOSA, J. C. G. **Implementação das políticas públicas voltadas para a população em situação de rua: desafios e aprendizados**. 2018. Dissertação (Mestrado)–Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília-DF, 2018. 128f.

BARBOSA, M. G. R. Acesso à justiça e proteção dos vulneráveis moradores de rua pela defensoria pública. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 2961-2975, 2023.

BARDINI, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, 281 p.

BENGARD, E. F. **"Denúncia! Barrados no Baile": uma análise sobre a compreensão da população em situação de rua acerca da categoria" justiça"**. 2023. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais)–Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023. 213f.

BONAT, D.; ASSIS, G.; ROCHA, M. C. G. S. Acesso à Justiça, Grupos Vulneráveis e Exclusão Digital: uma Análise Crítica do Atendimento da Defensoria Pública do Estado de Goiás Durante a Pandemia da Covid-19. **Direito Público**, v. 19, n. 102, 2022.

BONINI, W. L. G.; DEUS, F. E. G.; SOUSA JÚNIOR, R. T.; TEIXEIRA, A. T. **Atlas de acesso à justiça: indicadores nacionais de acesso à justiça**. Brasília: Ministério da Justiça Secretaria de Reforma do Judiciário – SRJ/MJ, 2014, 60 p.

BORGES, G. S.; FILÓ, M. D. C. S. J. R. D. C. Pessoas em situação de rua e o acesso à justiça no Brasil. **Revista Direitos Culturais**, v. 18, n. 45, p. 73-90, 2023.

BORGES, G. S.; ZANONI, L. O. T. C.; MAYOR, R. V. S. Pessoas em situação de rua no Brasil, sua exclusão digital e as violações dos direitos humanos. **Revista Direitos Culturais**, v. 17, n. 42, p. 89-105, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Casa Civil, Brasil, 05 de outubro de 1988. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em: 23 de janeiro de 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994**. Organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasil, 12 de janeiro de 1994. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm >. Acesso em: 23 de maio de 2025.

BRASIL. **Decreto Presidencial nº 7.053, de 23 de dezembro de 2009**. Institui a Política Nacional para a População em Situação de Rua e seu Comitê Intersetorial de Acompanhamento e Monitoramento, e dá outras providências. Supremo Tribunal Federal, Brasil, 24 de dezembro de 2009. Disponível em: < https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_Resolucao40.pdf >. Acesso em: 23 de janeiro de 2025.

BRASIL. **Resolução 225, de 31 de maio de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, Conselho Nacional de Justiça. DJe/CNJ, nº 91, p. 28-33, Brasil, 2 de junho de 2016,. Disponível em: < https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2289 >. Acesso em: 02 de outubro 2024.

BRASIL. **Recomendação nº 101, de 12 de julho de 2021**. Recomenda aos tribunais brasileiros a adoção de medidas específicas para o fim de garantir o acesso à Justiça aos excluídos digitais. Conselho Nacional de Justiça, Brasil, 13 de julho de 2021. Disponível em: < https://atos.cnj.jus.br/files/original185102202107146ef3216bda0d.pdf >. Acesso em: 28 de março de 2025.

BRITO, B. S.; SANTANA NETO, H. G. O acesso à justiça no Amazonas e sua distribuição nas comunidades dos interiores. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 9, p. 4421-4432, 2023.

CADÚNICO. **Vis Dash Brasil - Quantidade de famílias em situação de rua cadastradas**. 2025. Disponível em: <https://aplicacoes.cidadania.gov.br/vis/dash/painel.php?d=143>. Acesso em: 24 de janeiro de 2025.

CAMPOS, M. Considerações sobre o papel do espaço na estratificação social das sociedades contemporâneas. In: COSTA, M. A. (Ed.). **Diálogos para uma Política Nacional de Desenvolvimento Urbano**. Brasília: IPEA, v. 8, 2024. p. 309.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. **Acesso à Justiça**. Traduzido por NORTHFLEET, E. G. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988, 168 p.

CARNEIRO, C. S. População em Situação de Rua. **Revista Jurídica da Defensoria Pública do Estado do Paraná**, v. 3, n. 1, p. 09-22, 2024.

COSTA, V. L. D. O. **Acesso à Justiça para as Pessoas em Situação de Hipervulnerabilidade Social: Uma proposta de Design de Sistema Complementar às Ações já Adotadas pelo TJMG para a Efetividade da Política de Atenção Judicial às Pessoas em Situação de Rua e suas Interseccionalidades**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em

Design de Sistemas Aplicados à Resolução de Conflitos e Gestão Processual)– Faculdade de Direio, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte-MG, 2023. 98f.

DINIZ, A. P. S. **"Eu não tenho nem onde cair morto". Eu não existo: uma análise macrofilosófica do direito à existência para as pessoas em situação de rua**. 2023. Tese (Doutorado em Filosofia)–Faculdade de Filosofia, Universidade de Barcelona, Enero, 2023. 327f.

DPE-GO. **Direitos das pessoas em situação de rua. A Defensoria está com você**. 2024. Disponível em: <https://www2.defensoria.go.def.br/assets/divulgacao/Cartilha_Direitos_das_Pessoas_em_Situacao_de_Rua.pdf>. Acesso em: 25 de março de 2025.

DPE-GO. **Relatório de Gestão e Atividades 2024**. Goiânia: DPE-GO, 2025, 60 p.

FAUSTINO, M. R.; BATITUCCI, E. C.; CRUZ, M. V. G. D. Defensorias Públicas: caminhos e lacunas no acesso à justiça. **Revista Direito GV**, v. 19, n. 1, p. e2314, 2023.

FERREIRA, F. M. Revista Eletrônica Direito e Política. **Acesso à justiça e processo judicial na perspectiva do estado democrático de direito à luz dos princípios constitucionais do processo**, v. 2, n. 1, p. 443-458, 2007.

FERREIRA, J. M. C.; SILVA, J. V.; SANCHES, L. C.; SANCHES, M. A. População em situação de rua e controle social. **Revista Pistis Praxis**, v. 15, n. 2, p. 206-220, 2023.

FONTES, K. D. B. **(In)visibilidade urbana: uma investigação sobre a exclusão e vulnerabilidade da população em situação de rua em João Pessoa/PB**. 2024. Monografia (Bacharelado)–Curso de Bacharelado em Gestão Pública, Universidade de Brasília, Brasília, 2024. 75f.

FREITAS, M. E. S.; GONÇALVES, J. R. O acesso à justiça: como as pessoas vulneráveis são prejudicadas no âmbito jurídico. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, v. VI, n. 12, 2024.

GAMBARRA, R. P. O. N. **Uma ponte com a Defensoria: narrativas de defensoras e defensores públicos sobre os cursos de educaçao em direitos promovidos pela instituição**. 2023. Dissertação (Mestrado)–Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa-PB, 2023. 112f.

GOIÁS. **Resolução CSDP nº 018**. Dispõe sobe a criação e fixação de atribuições dos órgãos de atuação da Defensoria Pública do Estado de Goiás. Defensoria Pública do Estado de Goiás, Goiás, 16 de maio de 2016. Disponível em: <

http://www.dpe.go.gov.br/depego/images/pdf/resolucao018.pdf >. Acesso em: 02 de abril de 2025.

GOIÁS. **Lei complementar nº 130, de 11 de julho de 2017**. Dispõe sobre a Reorganização da Defensoria Pública do Estado de Goiás, estabelece atribuições e o funcionamento de seus órgãos e unidades, e dispõe sobre a Carreira de seus membros, observadas as regras gerais previstas na Lei Complementar no 80, de 12 de janeiro de 1994, e suas alterações, bem como as regras atinentes previstas na Constituição Federal e dá outras providências. Defensoria Pública do Estado de Goiás, Estado, 17 de julho de 2017. Disponível em: < https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/101117/lei-complementar-130 >. Acesso em: 02 de abril de 2025.

GONTIJO, T. G.; OLIVEIRA AGUIAR, Y.; OLIVEIRA, B. D. C. V.; SPELTA, L. S.; CASTRO SILVA, V. L.; MORAIS, É. A. H.; LANA, F. C. F.; FREITAS, G. L. População em situação de rua: características sociodemográficas, trajetória e condições de saúde. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 24, n. 2, p. e14767-e14767, 2024.

HOUAISS, A. **Houaiss**: dicionário da língua portugusa. São Paulo: Moderna Paradidático, 2008, 984 p.

IBGE. **Tipologia intraurbana**: espaços de diferenciação socioeconômica nas concentrações urbanas do Brasil. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2017, 164 p.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Distrito Federal: IBGE, 2024, 17 p. Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102107_informativo.pdf >. Acesso em: 22 de fevereiro de 2025.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Estimativa da população em situação de rua no Brasil: Nota Técnica nº 86/2022**. 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/220524_nt_disoc_n_86.pdf>. Acesso em: 23 de junho de 2025.

JÚNIOR, J. G. S. **Introdução crítica ao direito**. 4 ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1993, 144 p.

LUNARDI, S. R. G.; CARVALHO, T. F. G. D. Acesso da população de rua à justiça: decisões do Tribunal de Justiça do estado de São Paulo e a atuação da Defensoria Pública. **Revista de Informação Legislativa**, v. 61, n. 244, p. 229-225, 2024.

MACÊDO, M. R. D. C. **Políticas Públicas e Promoção da Saúde dos Adolescentes e Jovens do Sexo Masculino: Saúde Sexual e Reprodutiva, Masculinidades e Violências**. 2010. Dissertação (Mestre em Ciências)–

Departamento de Ciências na área de Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro-RJ, 2010. 102f.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 1848, 73 p.

MENEZES, R. L. V. D. S. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo e o atendimento a pessoas em situação de rua: experiências do Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos. In: DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (Ed.). **Cadernos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo**. São Paulo: Defensoria Pública do Estado de São Paulo, 2018. p. 28-35.

MOREIRA, D. A. A.; SILA, M. A. D. R. **Políticas públicas de inclusão de tecnologias digitais na educação**: desafios contemporâneos. São Paulo: Arche, 2024, 100 p.

NATALINO, M. A. C. **Estimativa da população em situação de rua no Brasil (2012-2022)**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023, 20 p.

NATALINO, M. A. C. **Por que há pessoas em situação de rua? Um perfil do Cadastro Único**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2024, 6 p.

NETO, A. P. S. **Qualidade de vida de pessoas em situação de rua do Brasil Central**. 2016. Dissertação (Mestrado em Enfermagem)–Programa de Pós-graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016. 130f.

NEVES, A.; FILHO, A. E. Olhares de Profissionais da Defensoria Pública do Estado de São Paulo: análise das demandas e da atuação com a população em situação de rua. **Revista Gestão Políticas Públicas**, v. 11, n. 1, p. 98-115, 2021.

NOGUEIRA, E. G. **Clínicas de orientação jurídica e o acesso à justiça à população em situação de rua**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)–Faculdade de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023. 58f.

OLIVEIRA, K. L.; DIAS, C. A. G. C. A justiça restaurativa como porta de acesso à justiça pela população em situação de rua. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 9, n. 2, p. 188-201, 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 23 de junho de 2025.

PESQUISA NACIONAL DA DEFENSORIA PÚBLICA. **Análise Nacional**. 2025. Disponível em: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/pesquisa-nacional-2020/analise-nacional/?utm_source=chatgpt.com>. Acesso em: 29 de junho de 2025.

PIMENTEL, L. V. Políticas Públicas de Atendimento à População de Rua: reflexões sobre a efetivação de Direitos no munícipio de Fortaleza. **Conhecer: debate entre o público e o privado**, v. 8, n. 20, p. 88-99, 2018.

PINTO, T. M. D. R. **Acesso à justiça e (in) exclusão digital**: enfoque na pessoa em situação de rua como usuária do sistema de justiça brasileiro. Londrina: Thoth Editora, 2024, 130 p.

RANGEL, T. L. V.; PENNA, S. B.; JARA, B. T. Boletim do Observatório de Direito, Gênero & Sexualidade. **Observatório de Direito, Gênero & Sexualidade**, v. 1, n. 1, p. 1-53, 2025.

RIBAS, L. M. O combate à invisibilidade da população em situação de rua: orientação jurídica e empoderamento da pessoa. **ARACÊ**, v. 2, n. 3, p. 182-200, 2015.

ROSSI, C. C. S.; TUCCI, A. M. Acesso ao tratamento para dependentes de crack em situação de rua. **Psicologia Sociedade**, v. 32, n. 1, p. e170161, 2020.

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D. D.; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. I, n. I, p. 1-15, 2009.

SANTOS, B. S. **Rumo a um novo senso jurídico comum**: direito, ciência e política na transição paradgmática. London: Cambridge University Press, 2002, 665 p.

SILVA, J.; SOUZA, M. Vulnerabilidade social e políticas urbanas: a situação de rua como expressão da desigualdade. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 13, n. 1, p. 55-72, 2023.

SILVA, M. V. M. Direitos humanos. Acesso à justiça. Defensoria pública. Pobreza. Exclusão social. **Revista da Defensoria Pública da União**, v. 1, n. 06, p. 78-107, 2013.

SORRENTINO, L. Y. Acesso à justiça para os invisíveis: a política nacional judicial de atenção a pessoas em situação de rua. **Revista Eletrônica Direito Exponencial-DIEX**, v. 1, n. 1, p. 1-18, 2022.

SOUZA, G. D. A. **O acesso à justiça para a população em situação de rua: perspectivas frente às práticas autoritárias aporofóbicas e a atuação da**

Defensoria Pública. 2022. Dissertação (Mestrado)–Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2022. 397f.

SPENGLER, F. M.; NETO, T. S. **O acesso à justiçano pós-constituição de 1988**. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2022, 181 p.

TUZZO, S. A.; BRAGA, C. F. O processo de triangulação da pesquisa qualitativa: o metafenômeno como gênese. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 4, n. 5, p. 140-158, 2016.

VARGAS, H. T. **Defensoria Pública como alicerce fundametnal de acesso à justiça dos grupos vulneráveis**. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)–Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Unversidade Católica de Goiás, Goiânia-GO, 2025. 71f.

VASCONCELOS, L. S. **Inclusão digital e direitos fundamentais: uma reflexão sobre a presença digital como vetor de integração e transformação social**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas)–Programa de Pós-Graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS, Universidade Salvador, 2023. 227f.

ZAKSZESKI, E. M. **As diversas faces dos Direitos Fundamentais e da Democracia**. Porto Alegre: RS, 2020, 551 p. Disponível em: < https://drive.google.com/file/d/1gkxBPTTIYy6L2wd0o5HwpCREjvLO9p4G/view >. Acesso em: 29 de junho de 2025.



Reitor da UNIALFA, professor Dr. Nelson de Carvalho Filho

Passado, presente e futuro da maior Escola de Negócios do Centro-Oeste

A Revista Desenvolvimento Regional do Centro-Oeste (Gedeco) teve o prazer de entrevistar o Dr. Nelson de Carvalho Filho, Reitor da UNIALFA. O Dr. Nelson de Carvalho Filho é graduado em Administração, mestre em Controladoria e finanças e doutor em Direito. Foi o responsável pela direção da, então, Faculdade ALFA desde 2004 e, após um período de afastamento, retornou em 2023 para a mesma função na UNIALFA, a convite do Sr. José Alves Filho, atual presidente do Grupo José Alves.

Nesta entrevista ele nos conta um pouco da sua história, fala dos desafios enfrentados ao logo dos 25 anos de existência da Instituição: trajetória e conquistas da UNIALFA; além de destacar o papel do Mestrado Profissional em Administração (MPA). O Reitor também fala da contribuição da Instituição para o desenvolvimento científico, social e cultural de Goiás e da região Centro-Oeste e encerra com as prioridades estratégicas para os próximos 25 anos e uma mensagem para a comunidade acadêmica. Leia e inspire-se!

Revista GEDECO – Conte um pouco da sua história acadêmica e na UNIALFA.

Nelson de Carvalho Filho – Eu sou bacharel em Administração, me formei em 1978, com a colação de grau em 1979. Depois, em 2005, eu concluí o meu MBA em Gestão de Negócios na ALFA. A minha graduação eu fiz em Santos, na Faculdade de Administração de Empresas de Santos. Hoje é Unilus. Depois, em 2014, eu concluí o meu Mestrado em Controladoria e Finanças pela PUC de São Paulo. Em 2021, eu concluí o meu Doutorado em Direito, pela FADISP. Eu sou superintendente da ALFA desde 2004, outubro de 2004. Fiquei, num primeiro momento, até 2020, como superintendente. Nos primeiros seis meses de 2020, eu estava dividindo a gestão com outro profissional. E depois, em 2020, eu me recolhi, fiquei como consultor da presidência do Grupo José Alves relacionado aos assuntos da ALFA, permanecendo nessa condição até janeiro de 2023, quando fui formalmente convidado pelo Sr. José Alves a retornar à superintendência, interrompendo a minha aposentadoria que já durava três anos. Então, essa foi a minha história, olhando para a parte acadêmica e para a minha permanência na ALFA.

Revista GEDECO – Quais as maiores conquistas da UNIALFA ao longo destes 25 anos e como elas impactaram a comunidade acadêmica e local?

Nelson de Carvalho – As minhas maiores conquistas na UNIALFA ao longo desses 25 anos, das quais eu me orgulho muito: primeiro, quando eu assumi a instituição lá em 2004, ela era uma instituição muito menor do que é hoje; estava restrita apenas aos cursos de graduação e pós-graduação *Lato sensu*; eram poucos cursos na época, salvo engano, eram seis ou sete cursos. E depois, nós fomos crescendo, tivemos nosso primeiro mestrado, que foi o Desenvolvimento Regional aprovado, ainda enquanto faculdade. Depois, logo na sequência, em 2008, nós fomos para duas novas unidades em Goiânia e uma delas prosperou, a outra não. A que prosperou é a unidade da Mutirão, que prospera até hoje. Em 2010, 2011, nós adquirimos a FADISP em São Paulo e hoje operamos pela UNIALFA e pela FADISP, com o portfólio muito mais amplo. Temos hoje três mestrados: Desenvolvimento Regional, Administração e Direito, em Goiânia; mestrado e doutorado em Direito, em São Paulo, na FADISP. Estamos com a pós-graduação *Lato sensu* em várias áreas, não apenas na área de negócios. Estamos na área de Direito, prestamos serviços educacionais para outras instâncias no Brasil: Tribunais, por meio da Escola de Direito. Recentemente desenvolvemos um programa de MBA para o Estado do Mato Grosso, através do Tribunal de Contas do Mato Grosso, que acolheu mais de mil alunos no mesmo programa, distribuídos por mais de 100 municípios. Avançamos aqui em Goiás para a área técnica, Ensino Médio Técnico, temos hoje um Curso de Técnico de Enfermagem bastante interessante que está crescendo. Entramos no ensino médio com o Colégio Alfa lá na unidade Mutirão, que depois foi reformado e hoje é uma escola muito bonita. E agora tivemos autorização para operarmos também o Colégio Alfa na unidade perimetral; vamos começar a primeira turma a partir de 2026. E no final de 2024, a ALFA adquiriu uma operação, sempre com a liderança e o apoio da mantenedora, na pessoa do Sr. José Alves, que é o nosso chanceler, nosso presidente, adquirimos uma operação nos Estados Unidos, onde operamos com Escola de Idiomas, e estamos também desenvolvendo essa atividade desde 2024. O ano de 2025 foi um ano de muitas adaptações, transferência de propriedade, isso envolve uma série de providências junto às instâncias regulatórias nos Estados Unidos. Então, foi um ano de muitas adaptações. Em 2026 entramos

com carga total, e acreditamos que vamos ser muito felizes nessa atividade. Quando você me pergunta sobre as principais conquistas, eu diria que vem o crescimento da ALFA desde 2016; ela se tornou Centro Universitário, e a partir disso, ganhou uma autonomia que deu muitas possibilidades, muitas frentes de atuação. Isso, para mim, foi a grande conquista, um orgulho a gente poder participar desse crescimento da ALFA ao longo dos anos.



"Temos hoje três mestrados: Desenvolvimento Regional, Administração e Direito, em Goiânia; mestrado e doutorado em Direito, em São Paulo na FADISP. Estamos com a pós-graduação *Lato sensu* em várias áreas, prestamos serviços educacionais para outras instâncias no Brasil, por meio da Escola de Direito. Entramos no ensino médio, com o Colégio Alfa. Avançamos aqui em Goiás para a área técnica: Ensino Médio Técnico. E adquirimos uma operação nos Estados Unidos, onde operamos, desde 2024, com Escola de Idiomas."

Revista GEDECO – Quais desafios históricos a instituição enfrentou em sua trajetória e como foram superados?

Nelson de Carvalho – Nós tivemos momentos na economia do país, altos e baixos, ao longo desses 25 anos, e a nossa atividade é muito sensível, atividade que lida diretamente com a capacidade de pagamento das famílias, das pessoas que precisam se formar para poder alçarem posições melhores de trabalho. Ao longo desses 25 anos foram muitas as oscilações que aconteceram, que nos impactaram, ora com programas governamentais que tiveram mudanças importantes com as quais a gente não podia conviver. Então, abandonamos, o caso do Fies, por exemplo, mas o Prouni sempre esteve conosco. Então, o maior desafio nosso foi encontrar um valor das mensalidades, preço dos cursos, que conseguisse encaixar no equilíbrio da sociedade goiana especialmente, e que nos permitisse o crescimento que nós alcançamos de 2022 para cá, graças ao aumento do portfólio. Mas, sobretudo, a política de preços que nós praticamos ao longo desses anos, nós estamos sem corrigir preços já 3, 4 anos. Então, isso é algo que acabou sendo um

desafio importante, foi adequar a operação da UNIALFA, mediante a prática desses preços que não puderam ser reajustados em sua plenitude, e ainda conseguimos ganhar em produtividade operacional para poder acomodar a estrutura de custos a essa realidade de preços que nós praticamos. Esse foi um grande desafio, e diria que graças à competência da equipe, do nosso time da UNIALFA, nós temos conseguido superar todas as dificuldades e chegar em bons termos agora em 2025. Inclusive, em 2025, estamos encerrando o ano com bons volumes, mas ainda enfrentando algumas dificuldades conjunturais, que estão além do nosso controle, e isso acaba afetando a nossa rentabilidade.

Revista GEDECO – De que forma a UNIALFA contribuiu para o desenvolvimento científico, social e cultural da região?

Nelson de Carvalho – Eu posso dizer para você que nós fomos inovadores, lá nos anos 2000, 2004, quando a ALFA começou a operar, em 2000, então, os primeiros anos foram anos de muita dificuldade, no sentido de fazer com que a sociedade entendesse a nossa proposta, que era uma proposta de uma Escola de Negócios. Nós queríamos mostrar para a sociedade que era possível nós fazermos uma educação focada na gestão de negócios sem perdermos o rigor que é necessário no processo formativo. Jamais abandonamos as regras, as diretrizes curriculares nacionais, mas sempre olhamos para a gestão da ALFA e dos seus cursos com o olhar na sustentabilidade, na eficiência, na produtividade, na formação de profissionais competentes e que fossem reconhecidos pelo mercado de uma maneira bastante forte. Acreditamos que conseguimos isso. Do ponto de vista da questão do desenvolvimento científico, social e cultural da nossa região, nós inauguramos uma modalidade de programas *Lato* e *Stricto sensu* que colocava como alvo os alunos, os nossos alunos. Então, a condição que os nossos alunos tinham e têm para frequentarem os nossos cursos: nós nos ajustamos para atender a essas condições, e não o contrário, como na grande maioria das instituições. Os nossos programas são realizados aos finais de semana, que são nos horários que os nossos alunos conseguem participar, sempre pensando que eles trabalham, que eles precisam cumprir as suas agendas profissionais, mas que também vão estudar. Então, nós nos adequamos à realidade deles e não ao contrário.

Revista GEDECO – Qual é o papel do Mestrado Profissional em Administração na construção do legado da UNIALFA?

Nelson de Carvalho – O nosso sonho não é parar no Mestrado de Administração. Nós olhamos para o doutorado, nós queremos ter o Doutorado em Administração. Os cursos na área de negócios são o nosso DNA, eles fazem, a nossa construção; nascemos pelos cursos na área de negócios, especialmente o curso de Administração, que foi o nosso primeiro curso. Então, nós temos no Mestrado de Administração uma joia, um diamante a ser lapidado, e a gente vem lapidando esse diamante desde a sua instalação. Passamos por dificuldades naturais ao longo dos anos, até pela realidade da nossa região de Goiânia, tivemos algumas dificuldades, superamos, conseguimos superar, e acreditamos que a sua gestão hoje é um divisor de águas. Vocês têm feito um trabalho brilhante na condução do nosso programa, e a gente começa a enxergar o futuro do nosso Doutorado em Administração a partir da sua gestão, sob a liderança do professor Miranda. Vocês têm feito um excepcional trabalho, e nós não vamos descansar enquanto não chegarmos ao nosso Doutorado em Administração, e esse é o papel que o nosso mestrado tem.

Revista GEDECO – A UNIALFA começou como uma Escola de Negócios e hoje tem cursos nas áreas de saúde, engenharia e comunicação. A que se deve esta expansão?

Nelson de Carvalho – Veja, essa expansão começou não sob a minha liderança, mas eu entendo que quem tomou a decisão por ingressar nessa área, tomou uma excelente decisão. E graças a essa decisão, nós hoje estamos diversificando a UNIALFA de tal maneira que não depende apenas dos cursos da área de negócios para assegurar o seu crescimento. Então, os cursos na Área de Saúde, os cursos de Comunicação já existem há muitos anos, desde o início, mas as Engenharias, da mesma forma, já existem há muitos anos. Mas as áreas sofrem oscilações, ao longo da história. Ora, a área de comunicação está lá em cima, a escola de área de negócios está lá embaixo, depois inverte, então é importante você ter um portfólio diversificado que permita que a instituição continue prosperando,

independentemente dos momentos que cada área esteja passando. Eu entendo que a área de tecnologia tem avançado de uma maneira bastante forte, e a UNIALFA tem colhido pontos importantes para a sua história, precisamos investir melhor na capacitação docente para que a gente consiga melhorar ainda mais a entrega dos nossos cursos. Então, eu vejo essa diversificação de uma maneira muito positiva e aplaudo aqueles que tomaram essa decisão lá atrás, três, quatro anos atrás; aplaudo e faço questão de dar seguimento durante o período que eu ficar na UNIALFA.



"[...] **acreditem na UNIALFA; confiem na UNIALFA. O que diferencia uma boa empresa de uma empresa não tão boa assim é a forma como se encaram os problemas e como eles são resolvidos. Nós não nos escondemos dos problemas, sempre encaramos os problemas de frente e entregamos, superamos, resolvemos os problemas da melhor maneira."**

Revista GEDECO – Como a UNIALFA se prepara para os próximos 25 anos e quais são as prioridades estratégicas para o futuro?

Nelson de Carvalho – Os próximos 25 anos eu espero que sejam muito melhores do que os 25 anos que nós tivemos, e que a consolidação do crescimento da UNIALFA se dê de uma maneira mais leve; que a gente não tenha que enfrentar tantas dificuldades quanto aquelas que foram enfrentadas nos primeiros 25 anos. É óbvio que eu não estarei mais presente na gestão, mas para a pessoa que der sequência a esse projeto, eu desejo que ela seja muito feliz, e que tenha uma continuidade de propósitos, respeitando sempre os princípios que norteiam a ALFA e o Grupo José Alves. Essa pessoa, com a equipe, consiga desenvolver um excepcional trabalho. Entendo que as prioridades que precisarão ser olhadas é a consolidação dos nossos cursos de graduação com conceitos elevados. Nós não estamos satisfeitos com os conceitos que nós temos conquistado atualmente, precisamos, especialmente depois da pandemia, temos muito a recuperar. Então a nossa prioridade é essa, reconquistar os conceitos dos nossos cursos em um nível elevado, o nosso *Stricto sensu* precisa se consolidar com conceitos que viabilizem

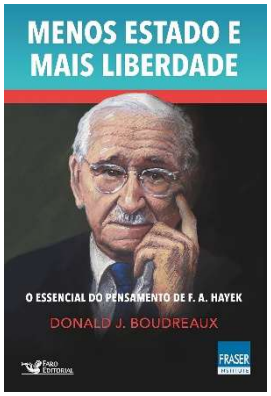
os nossos programas de doutorado, nós temos que vencer essa barreira da nota 3 e subir para 4 e depois buscar um 5. É isso que a gente precisa olhar, e sobretudo a sustentabilidade financeira do empreendimento. Nós temos hoje um desafio grande, que é o desafio da introdução do Ensino à Distância, que vem sendo muito bem desenvolvido sob a liderança do Mateus. O Mateus é um profissional que conhece da área e estamos aí no processo de crescimento, de implantação dos polos, e a gente acredita que essa modalidade de entrega, porque não é um curso novo; os cursos já existem, nós já temos essas áreas, graduação, *Lato sensu* já existia. A questão do EAD é uma modalidade de entrega, e através dessa modalidade nós temos a condição de estar presentes no país inteiro. Nesses primeiros dois anos, nós temos nos dedicado ao Estado de Goiás, mas agora já estamos avançando para Tocantins, e na sequência o Estado de São Paulo já receberá os nossos primeiros polos. Então, nós temos que consolidar isso, essa é uma prioridade bastante forte. E a Educação Executiva, que é uma aposta que nós estamos fazendo, porque é uma capacitação importante tanto para a área de negócios, especialmente para o *Lato sensu* e para os Cursos de Curta Duração, os Cursos Livres, que são aqueles de entrega mais rápida, que objetivam o aperfeiçoamento da capacitação dos profissionais. Desejamos que a UNIALFA seja reconhecida como uma excelente fonte de capacitação dessas pessoas, desses profissionais, que a Escola de Direito, assim como a Escola de Negócios. O professor Miranda, na Escola de Negócios, e o Matsushita, na Escola de Direito, consigam crescer e consolidar as suas atuações, tanto no Brasil como no exterior. A Escola de Direito já está na Europa de uma maneira bastante forte, a Escola de Negócios está entrando agora na Europa, mas que também avancem para os Estados Unidos. Esse é o desenho que vem na minha cabeça, quando visualizo a UNIALFA para os próximos 25 anos.



“[...] a nossa prioridade é reconquistar os conceitos dos nossos cursos em um nível elevado; o nosso *Stricto sensu* precisa se consolidar com conceitos que viabilizem os nossos programas de doutorado.”

Revista GEDECO – Para finalizar, qual mensagem gostaria de deixar para os docentes, discentes e comunidade acadêmica da região sobre a UNIALFA?

Nelson de Carvalho – A mensagem que eu gostaria de deixar para os docentes, a comunidade acadêmica da região sobre a UNIALFA é de que nós desenvolvemos sempre um trabalho de qualidade, com dedicação, honestidade, determinação e resiliência para superar as dificuldades. Sempre foi uma característica da instituição, porque problemas todas as empresas têm. O que diferencia uma boa empresa de uma empresa não tão boa assim é a forma como se encaram os problemas e eles são resolvidos. Nós não nos escondemos dos problemas, encaramos os problemas de frente e entregamos, superamos, resolvemos os problemas da melhor maneira que tínhamos ao nosso alcance. A mantenedora sempre esteve ao nosso lado, nos liderando, nos inspirando. O nosso presidente, o Sr. José Alves Filho, é uma fonte de inspiração permanente. Então, o que eu gostaria de deixar de mensagem para todos, para a comunidade acadêmica de um modo geral, é que acreditem na UNIALFA; confiem na UNIALFA. Tenho certeza de que essa crença e essa confiança farão com que a UNIALFA seja cada vez melhor e cada vez maior e com o reconhecimento por parte da comunidade de uma maneira bem positiva e de credibilidade. Então, essa é a mensagem que eu gostaria de deixar para todos, que acreditem naquilo que a UNIALFA se compromete a entregar, porque ela entregará, porque o time da UNIALFA é excepcional. É um time muito bom e que orgulha todo e qualquer líder, todo e qualquer gestor que está na posição igual à minha.



BOUDREAUX, Donald J. Menos Estado e Mais Liberdade: o essencial do pensamento de F. A. Hayek.
São Paulo: Faro Editorial, 2018.
(Original: Fraser Institute, 2014).

MENOS ESTADO E MAIS LIBERDADE

Francisco Carlos Barbosa dos Santos[3]

O livro Menos Estado e Mais Liberdade: o essencial do pensamento de F. A. Hayek, escrito pelo economista e professor Donald J. Boudreaux, apresenta de forma sintética — em pouco mais de cem páginas — os princípios centrais do pensamento de Friedrich August von Hayek (1899–1992), um dos maiores defensores do livre mercado e vencedor do Prêmio Nobel de Economia em 1974.
É importante destacar que o propósito do livro não é esgotar a extensa e complexa obra de Hayek, mas oferecer uma introdução acessível ao seu pensamento central. Boudreaux não pretende substituir Hayek, mas apresentá-lo. Seu objetivo é facilitar a compreensão dos fundamentos do liberalismo hayekiano por meio de exemplos claros e explicações diretas.

A obra se torna especialmente relevante no contexto contemporâneo, marcado por polarizações políticas e morais, onde conceitos como “direita”, “esquerda”, “liberal” ou “conservador” são frequentemente reduzidos e relativizados. Nesse cenário, retomar autores clássicos se torna fundamental para restabelecer rigor conceitual e clareza analítica no debate econômico.

Segundo Popper, Hayek inaugura um dos debates mais importantes da filosofia política moderna. Compreender Hayek implica entender como o livre mercado funciona como uma ordem espontânea capaz de coordenar ações

[3] Centro Universitário Alves Faria – UNIALFA. E-mail: francisco.santos@unialfa.com.br

individuais que, embora motivadas por interesses próprios, acabam gerando externalidades positivas para toda a sociedade.

Boudreaux expõe a lógica hayekiana segundo a qual decisões individuais, aparentemente egoístas, contribuem para a prosperidade coletiva por meio do mecanismo de preços. Esses preços funcionam como sinais que comunicam informações dispersas na sociedade, permitindo que cada agente econômico ajuste suas ações da melhor forma possível. Tal concepção remonta a Adam Smith, cujo argumento clássico — presente em A Riqueza das Nações — afirma que não dependemos da "*benevolência" do padeiro, do açougueiro ou do cervejeiro, mas do interesse próprio de cada um*."

A partir desse entendimento, do papel dos preços como mecanismos de coordenação descentralizada, Hayek formula sua crítica central ao planejamento econômico. Segundo ele, nenhum órgão estatal é capaz de reunir, processar e atualizar o vasto conjunto de informações dispersas entre milhões de indivíduos — um problema que denomina de impossibilidade do conhecimento centralizado.

A tentativa de substituir o processo espontâneo de mercado por decisões concentradas constitui o que Hayek chamou de 'pretensão fatal': a crença de que planejadores podem, de cima para baixo, organizar a economia de forma mais eficiente do que a interação livre entre agentes. Para Hayek, tal pretensão não apenas é epistemologicamente inviável, como leva inevitavelmente à perda de liberdade e à deterioração da ordem social.

Para Hayek, uma economia de mercado só existe quando os direitos de propriedade privada são garantidos, quando não há restrições artificiais à formação de preços e quando os indivíduos são livres para conduzir suas vidas conforme suas escolhas. Nesse ambiente, a cooperação humana emerge de maneira espontânea, não de um planejamento centralizado. Essa ordem social descentralizada é o que Hayek denomina de "A Grande Sociedade", um arranjo no qual instituições e normas não buscam conduzir os indivíduos a um fim moral ou político predeterminado, mas sim ampliar suas alternativas para realização de projetos pessoais.

A sociedade, portanto, não existe para tratar as pessoas como meios para objetivos coletivos, mas como fins em si mesmas. A "Grande Sociedade" é aquela em que a soma das interações individuais gera resultados superiores ao que qualquer planejamento poderia produzir, pois repousa sobre a sinergia natural entre

os agentes, e não sobre coerção.

Nesse contexto, a liberdade ocupa papel central no pensamento de Hayek. Mais do que um valor moral, a liberdade é a condição indispensável para que a coordenação social ocorra de forma eficiente. Somente em um ambiente no qual indivíduos podem agir, experimentar e ajustar seus planos sem coerção é que o conhecimento disperso na sociedade se manifesta plenamente, permitindo inovação, descoberta e prosperidade. Assim, a liberdade não é um fim isolado, mas o fundamento operacional sobre o qual a ordem espontânea — e, consequentemente, o desenvolvimento econômico — se sustenta.

O autor também destaca aspectos centrais da obra “A Constituição da Liberdade” (1960), na qual Hayek afirma que a verdadeira liberdade só existe quando as leis são gerais, abstratas e aplicáveis igualmente a todos, impedindo o arbítrio estatal e assegurando que indivíduos possam agir dentro de um conjunto claro de regras.

O livro, portanto, sintetiza temas essenciais como Estado de Direito, liberdade individual, livre mercado e prosperidade. Boudreaux oferece uma introdução sólida para leitores que desejam compreender os fundamentos do pensamento hayekiano e refletir sobre o tipo de sociedade que desejamos construir para as próximas gerações.

Finalmente, cabe destacar que do ponto de vista de estilo literário, Boudreaux adota uma linguagem acessível e direta, recorrendo a exemplos intuitivos que tornam a leitura fluida mesmo para quem não está familiarizado com teoria econômica. Sua exposição mantém fidelidade ao espírito do pensamento hayekiano, evitando distorções comuns em interpretações superficiais. No entanto, por se tratar de uma obra introdutória, o autor não aprofunda tecnicamente os debates mais complexos presentes na obra original de Hayek, o que reforça o caráter de porta de entrada do livro e não de substituto dos textos fundamentais.

De modo geral, a obra cumpre com eficácia sua proposta de introduzir o leitor ao pensamento de Hayek. Trata-se de um livro adequado para iniciantes e para estudantes que buscam uma visão clara e organizada dos fundamentos do liberalismo hayekiano. Assim, o livro funciona como um ponto de partida sólido, mas não substitui, em nenhuma medida, a leitura direta dos textos de Hayek.

REFERÊNCIAS COMPLEMENTARES:

HAYEK, Friedrich A. **A Constituição da Liberdade**. Chicago: University of Chicago Press, 1960.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Londres: W. Strahan and T. Cadell, 1776.

POPPER, Karl. **A Sociedade Aberta e Seus Inimigos**. Londres: Routledge, 1945.

Nominata de Pareceristas
Vol. 3 (2024) e Vol.4 (2025)

Pedro Henrique Rodrigues de Souza

Roberto Flores Falcão

Bento Alves Costa Filho

Paulo Bontempo

Diego Alves Jacob

Denise Santos de Oliveira

Luiz Calado

Francisco Carlos Barbosa dos Santos

Patrícia Kinast de Camillis

Vinícius Porto de Ávila

Hérica Landi de Brito