



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO
SÃO PAULO SÃO TODOS

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC. DR. LUIZ CÉSAR COUTO
CURSO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

BRUNA DE OLIVEIRA ALVES
EMERSON JOSÉ DE OLIVEIRA SANTOS
FELIPE DOS SANTOS AMARO
IRENE FABIANA CORRÊA PAULINO
MIRLENE CRUZ FELIX
TIAGO XAVIER DA CONCEIÇÃO
VICTOR HUGO MARCELINO MURICI

SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
IMPACTOS, DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA

QUATÁ/SP
2025

**BRUNA DE OLIVEIRA ALVES
EMERSON JOSÉ DE OLIVEIRA SANTOS
FELIPE DOS SANTOS AMARO
IRENE FABIANA CORRÊA PAULINO
MIRLENE DA CRUZ FELIX
TIAGO XAVIER DA CONCEIÇÃO
VICTOR HUGO MARCELINO MURICI**

**SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
IMPACTOS, DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Dr. Luiz César Couto, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção da habilitação profissional de Técnico de Nível Médio em Segurança do trabalho, sob a orientação da Professora Esp. Mylena Belli, orientadora de PTCC e DTCC.

**QUATÁ/SP
2025**

BRUNA DE OLIVEIRA ALVES
EMERSON JOSÉ DE OLIVEIRA SANTOS
FELIPE DOS SANTOS AMARO
IRENE FABIANA CORRÊA PAULINO
MIRLENE DA CRUZ FELIX
TIAGO XAVIER DA CONCEIÇÃO
VICTOR HUGO MARCELINO MURICI

**SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: IMPACTOS, DESAFIOS E
ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA**

Aprovada em: 18 / 06 / 2025

Conceito: MB

Banca de Examinadora:

Professora Mylena Belli
Etec Dr. Luiz César Couto
Orientador

Coordenador Gilberto Balejo
Etec Dr. Luiz César Couto

Professor Felipe da Silva Querino
Etec Dr. Luiz César Couto

QUATÁ/SP
2025

DEDICATÓRIA

Aos profissionais da saúde, que dedicam suas vidas a cuidar do bem-estar de outros, com especial carinho aos que se dedicam à saúde mental. Que este trabalho possa contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e humano para todos. E a todos os trabalhadores, que diariamente enfrentam os desafios do mundo do trabalho. E que este estudo possa contribuir para a valorização da saúde mental e para a melhoria da qualidade de vida no ambiente profissional. Aos familiares e amigos, por todo o apoio, incentivo e amor incondicional durante esta jornada. Vocês são a nossa maior fonte de inspiração.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, fonte de toda sabedoria e amor, por nos conceder saúde, força e a oportunidade para realizar este trabalho. Sua presença constante em nossas vidas foi fundamental para que eu pudesse superar todos os desafios e alcançar este objetivo. E como está escrito no Salmo 37:5 "Entrega o teu caminho ao Senhor, confia nele, e ele o fará." Toda honra e Glória a Ele.

Nossos sinceros agradecimentos a nossa professora e orientadora Mylena Belli, cuja orientação, dedicação e paciência foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso.

Por fim, agradecemos pela amizade, pela parceria e pelos amigos no grupo que acompanharam em cada passo desta caminhada, suas companhias e apoio fizeram toda diferença, tomando o caminho mais leve e divertido. E também agradecemos a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

A todos, nossos sinceros agradecimentos!

EPÍGRAFE

"A saúde não é tudo, mas sem saúde, tudo é nada."

Arthur Schopenhauer

RESUMO

O mundo do trabalho moderno caracterizado por aceitação de novos modelos de trabalho, implantação de tecnologias, inteligência artificial e representação de novas estruturas têm exigido dos indivíduos e coletivo como respostas rápidas, eficientes e com capacidades resilientes às necessidades de mudanças que permeiam as organizações, os modelos de explicação das relações entre saúde mental e trabalho, a psicopatologia do trabalho – denominada psicodinâmica do trabalho a partir dos estudos efetuados por Dejours (1987) – demonstra que, mais recentemente, a relação entre a organização do trabalho e o ser humano encontra-se em constante movimento, muitas vezes favorecendo o aparecimento do sofrimento mental e ajudando em uma área que visa promover o bem-estar psicológico e emocional dos colaboradores, e pode ajudar no trabalho de diversas formas para o colaborador, como, criando estratégias para melhorar as relações interpessoais, melhorando a motivação, a saúde mental, auxiliando na adaptação do indivíduo ao contexto profissional, reduzindo a ocorrência de burnout, melhorando a qualidade de vida e auxiliando no processo de recrutamento e seleção. Por isso se faz necessário, maior visibilidade à questão, melhorando o ambiente de trabalho para oferecer melhor qualidade de vida, implantando cultura organizacional, priorizando a saúde mental dos colaboradores, por meio de campanhas de conscientização e, incentivando a comunicação aberta entre os funcionários, por meio de reuniões regulares, canais de comunicação confidenciais e construtivos que orientem sobre áreas de melhoria, pausas inteligentes, e um plano de ação que examinem a real situação e promovendo ações que previnam adequadamente as doenças mentais ocupacionais.

Palavras-chave: Saúde, Trabalho, Moderno, Doenças, Burnout.

ABSTRACT

The modern world of work, characterized by the acceptance of new work models, the implementation of technologies, artificial intelligence, and the representation of new structures, has required individuals and collectives to respond quickly, efficiently, and with resilient capabilities to the needs of changes that permeate organizations. The models for explaining the relationships between mental health and work, the psychopathology of work – called psychodynamics of work based on studies carried out by Dejours (1987) – demonstrate that, more recently, the relationship between the organization of work and the human being is in constant movement, often favoring the emergence of mental suffering and helping in an area that aims to promote the psychological and emotional well-being of employees, and can help the employee at work in several ways, such as creating strategies to improve interpersonal relationships, improving motivation and mental health, helping the individual adapt to the professional context, reducing the occurrence of burnout, improving quality of life, and assisting in the recruitment and selection process. Therefore, it is necessary to give greater visibility to the issue, improving the work environment to offer a better quality of life, implementing an organizational culture, prioritizing the mental health of employees through awareness campaigns and encouraging open communication between employees through regular meetings, confidential and constructive communication channels that provide guidance on areas for improvement, smart breaks, and an action plan that examines the real situation and promotes actions that adequately prevent occupational mental illnesses.

Keywords: Health, Work, Modern, Diseases, Burnout.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gênero.....	20
Gráfico 2: Faixa Etária	20
Gráfico 3: Valorização do equilíbrio emocional.....	21
Gráfico 4: Efeito sobre o desempenho.....	21
Gráfico 5: Já utilizou ou utiliza medicação?.....	22
Gráfico 6: Conforto para discutir saúde mental (superior/RH).....	22
Gráfico 7: Seu trabalho lhe faz bem?.....	23
Gráfico 8: Na empresa que você trabalha oferece programa ou incentivos?.....	23
Gráfico 9: Tem momento de pausa e descanso, durante o expediente?.....	24

LISTA DE SIGLAS

CID: Classificação Internacional de Doenças

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

QV: Qualidade de Vida

OMS: Organização Mundial de Saúde

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

OPAS: Organização Pan-Americana da Saúde

RH: Recursos Humanos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	14
2.1 SAÚDE MENTAL.....	14
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	14
2.3 IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA.....	15
2.4 IMPACTOS.....	15
2.5 DESAFIOS.....	18
2.6 ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA.....	18
3. MATERIAIS E MÉTODOS.....	19
4. RESULTADO E DISCUSSÃO.....	24
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	29
ANEXOS.....	32

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho moderno caracterizado por aceitação de novos modelos de trabalho, implantação de tecnologias, inteligência artificial e representação de novas estruturas têm exigido dos indivíduos e coletivo como respostas rápidas, eficientes e com capacidades resilientes às necessidades de mudanças que permeiam as organizações. Neste contexto, componentes cognitivos, psíquicos e afetivos humanos têm ganhado evidência no mundo do trabalho por serem dimensões humanas que impactam diretamente no desempenho, na produtividade e na saúde do colaborador, influenciando a sua atuação profissional.

Considerando as modificações do trabalho na atualidade, principalmente diante do crescimento econômico do setor de serviços e do amplo emprego das tecnologias no cenário produtivo recente, o trabalho vem se tornando cada vez menos material e concreto, dando espaço para reflexões sobre como as pessoas se expressar como reais protagonistas de todos os processos organizacionais.

Dentre os modelos de explicação das relações entre saúde mental e trabalho, a psicopatologia do trabalho – denominada psicodinâmica do trabalho a partir dos estudos efetuados por Dejours (1987) – demonstra que, mais recentemente, a relação entre a organização do trabalho e o ser humano encontra-se em constante movimento, muitas vezes favorecendo o aparecimento do sofrimento mental e ajudando em uma que área que visa promover o bem-estar psicológico e emocional dos colaboradores, e pode ajudar no trabalho de diversas formas para o colaborador, como, criando estratégias para melhorar as relações interpessoais, melhorando a motivação, a saúde mental, auxiliando na adaptação do indivíduo ao contexto profissional, reduzindo a ocorrência de burnout, melhorando a qualidade de vida e auxiliando no processo de recrutamento e seleção.

A saúde mental dos trabalhadores está diretamente ligada à sua produtividade e eficiência. Quando a saúde mental de um funcionário está abalada, ele se engaja menos nas suas atividades, a sua comunicação com a equipe é prejudicada e a sua resistência física também pode ser afetada.

Apesar do contexto atual entre saúde mental e qualidade vida no trabalho, dentro das organizações, os transtornos mentais são mais desconhecidos e subestimados do que as demais doenças ocupacionais, o que dificulta seu efetivo enfrentamento. Por isso se faz necessário, maior visibilidade à questão, melhorando

o ambiente de trabalho para oferecer melhor qualidade de vida, implantando cultura organizacional, priorizando a saúde mental dos colaboradores, por meio de campanhas de conscientização, palestras e workshops, incentivar a comunicação aberta entre os funcionários, por meio de reuniões regulares, canais de comunicação confidenciais e programas de mentoria, fornecer feedbacks regulares e construtivos que orientem sobre áreas de melhoria, pausas inteligentes, e um plano de ação que examinem a real situação e promovendo ações que previnam adequadamente as doenças mentais ocupacionais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 SAÚDE MENTAL

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (2013), a saúde mental pode ser considerada um estado de bem-estar vivido pelo indivíduo, que possibilita o desenvolvimento de suas habilidades pessoais para responder aos desafios da vida e contribuir com a comunidade. O bem-estar de uma pessoa não depende apenas do aspecto psicológico e emocional, mas também de condições fundamentais, como saúde física, apoio social e condições de vida. Além dos aspectos individuais, a saúde mental é também determinada pelos aspectos sociais, ambientais e econômicos.

De acordo com o Ministério da Saúde (2022), a saúde mental não é algo isolado, é também influenciada pelo ambiente ao nosso redor. Isso significa que se deve considerar que a saúde mental resulta da interação de fatores biológicos, psicológicos e sociais. Pode-se afirmar que a saúde mental tem características biopsicossociais. Entender a saúde mental como algo que envolve o corpo, as emoções e a forma como interagimos ajuda a ver que todos têm um papel importante em cuidar do bem-estar de todos, cuidando de nós mesmos e apoiando uns aos outros.

A garantia do direito constitucional à saúde inclui o cuidado à saúde mental. É um dever do Estado brasileiro que tem a responsabilidade em oferecer condições dignas de cuidado à saúde para toda população. No Brasil, a política de saúde mental se pauta em princípios como a desinstitucionalização, o cuidado em liberdade e os direitos humanos (Ministério da Saúde, s.d.).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de Vida no Trabalho é um índice que mede a satisfação do funcionário em relação ao seu ambiente de trabalho, e é um fator importante para o sucesso do negócio. A QVT é definida a partir de três pilares: bem-estar físico, mental e econômico. Esses pilares determinam o nível de satisfação, comprometimento e produtividade do funcionário. Ela é importante porque: diminui a rotatividade de funcionários, contribui para o sucesso do negócio e beneficia a

empresa, pois colaboradores mais felizes são mais produtivos e eficazes. (Dedila Costa, 2024)

A Organização Mundial da Saúde (2013) define a QVT como a percepção que o indivíduo tem sobre sua posição na vida, em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. O que engloba a qualidade de vida no ambiente de trabalho e suas dimensões: física, emocional, social, entre outros.

2.3 IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA

- Para o colaborador:

Os colaboradores com boa saúde mental são mais engajados, criativos e produtivos, e contribuem para um ambiente de trabalho positivo. Eles também têm mais probabilidade de produzir um trabalho de alta qualidade. Já para a qualidade de vida, um bom ambiente de trabalho que promova o bem-estar e satisfaça o colaborador pode garantir um clima de confiança entre as partes.

- Para a empresa:

A saúde mental junto com a qualidade de vida dos funcionários é importante para as empresas porque contribuem para a produtividade, a inovação e um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. A saúde mental é um estado de bem-estar em que a pessoa consegue lidar com as tensões da vida e trabalhar de forma produtiva. Quando os funcionários têm boa saúde mental, eles demonstram mais engajamento, são mais criativos, têm mais capacidade de resolver problemas, têm maior capacidade de suportar adversidades e estresse. A saúde mental dos funcionários está diretamente ligada ao desempenho no trabalho. Quando os funcionários têm problemas psicológicos não tratados, como ansiedade e depressão, sua produtividade pode diminuir e o absenteísmo aumentar.

2.4 IMPACTOS

As consequências relacionadas a saúde e qualidade de vida do colaborador podem ser positivas e negativas como:

- Os impactos na sociedade:

Motivação e engajamento: Quando os funcionários podem ver o impacto positivo do seu trabalho, isso pode aumentar a sua motivação e engajamento com a

empresa. Desenvolvimento dos funcionários: Ao capacitar os funcionários, a empresa permite que eles se desenvolvam e ofereçam um serviço de melhor qualidade. Retenção e atração de talentos: As empresas que geram impacto social tendem a atrair e reter talentos. Valorização da marca: O impacto social pode melhorar o posicionamento e reconhecimento da marca. Contribuição para a sociedade: As empresas podem contribuir para a resolução de problemas sociais, valorizar comunidades e preservar o meio ambiente. Desenvolvimento sustentável: As empresas podem investir em inovação e desenvolvimento sustentável. Fomento do mercado local: As empresas podem estimular a movimentação da economia local, gerando novos mercados consumidores. O impacto social é um conceito que se refere às consequências que uma ação, projeto ou iniciativa tem sobre a sociedade.

- Impactos para o colaborador e para as empresas:

A saúde mental dos colaboradores tem impacto direto no rendimento da organização. Para evitar doenças mentais, as empresas precisam ter ações de proteção à saúde mental e promover um ambiente de trabalho saudável. Milhares de pessoas passam por desequilíbrios emocionais que têm consequências para a qualidade de vida. No Brasil, as doenças mentais estão entre as grandes causas do afastamento de profissionais dos ambientes de trabalho. De acordo com pesquisas, os transtornos psicológicos já são a terceira causa de perícias médicas no INSS, sendo que a depressão ocupa a primeira posição. Outra avaliação, conduzida pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), mostra que mais de quatro em cada 10 brasileiros já tiveram problemas de ansiedade. As estatísticas internacionais também são preocupantes: o estresse relacionado ao trabalho é o segundo problema de saúde mais frequente na Europa.

Nas empresas, a saúde mental está relacionada com a lucratividade. Doenças mentais geram um impacto econômico global de cerca de US\$1 trilhão em perda de produtividade. O The Wall Street Journal informou que as corporações já consideram a saúde mental como uma das causas dessas despesas. Segundo o Instituto Ipsos, 53% dos brasileiros relataram alguma deterioração na saúde mental em 2020. Foi a quinta maior alta entre os 30 países pesquisados. E uma pesquisa da Oracle em 11 países mostrou que 84% dos funcionários brasileiros consideram que suas empresas precisam fazer mais para proteger a saúde mental. (SEBRAE, 2023)

“Os transtornos mentais têm um alcance impressionante de impactos na sociedade e para a economia: Esses transtornos podem prejudicar a produtividade e o desempenho no local de trabalho, gerar custos crescentes nos sistemas de saúde e assistência social, com um estimado custo global de US\$2,5 trilhões anualmente.” (Hospital Miracema, 2023)

Em 2021, no Brasil, foram registrados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) 200 mil pessoas casos de afastamento por transtornos mentais e comportamentais conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID), que representou 6% de todos os afastamentos deste período. Do total de casos registrados no Brasil, no mesmo período, 151 foram registrados em João Pessoa - PB, o que representou 9% de todos os afastamentos no município, percentual acima da porcentagem nacional (SMARTLAB, 2022). Se faz necessário lembrar que os transtornos mentais são mais desconhecidos e subestimados do que as demais doenças ocupacionais (ROCHA & BUSSINGUER, 2016).

Considerando os dados apresentados de aumento cada vez mais nos últimos anos, observou-se um alarmante aumento de 38% nos afastamentos por transtornos de saúde mental no ambiente de trabalho. Essa tendência crescente levanta questões críticas sobre o impacto das demandas profissionais na saúde mental dos colaboradores, e também destaca a grande necessidade urgente de abordagens mais eficazes para lidar com esse fenômeno. Este estudo surge da necessidade de conhecer e propor melhorias referente às condições de trabalho que impactam a saúde mental dos colaboradores da área de gestão de pessoas, sendo este um conjunto de profissionais que tem na sua essência lidar diariamente com a saúde de outros trabalhadores nos ambientes organizacionais. Sendo assim, este trabalho tem a finalidade de contribuir de forma direta, através de dados que apontam informações acerca de um grupo específico de profissionais e de forma indireta sendo uma oportunidade de reflexão sobre a importância da saúde mental no trabalho, qualidade de vida e no desenvolvimento de práticas gerenciais de valorização das pessoas.

2.5 DESAFIOS

Principais desafios da Saúde Mental no trabalho: atualmente, para se destacar no mercado de trabalho, uma boa formação deve andar acompanhada de

habilidades comportamentais como as *softs skills* e o também autocuidado que ajudam a garantir a saúde mental. Definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um estado de bem estar que permite lidar com os estresses cotidianos e trabalhar produtivamente, a Saúde Mental é uma das áreas mais afetadas entre os indivíduos em todo mundo, principalmente no ambiente corporativo (Pós PUCPR Digital, 2022).

Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), as doenças mentais registram hoje a 3ª posição no número de afastamentos de trabalhadores no Brasil. Entre os transtornos que mais acometem os brasileiros estão: Síndrome de Burnout, Depressão, Estresse Ocupacional, Ansiedade, além de Síndrome do Pânico (Pós PUCPR Digital, 2022).

Muitas dessas doenças são decorrentes de um clima organizacional pesado, longos períodos de afastamento, absenteísmo, além de outras situações que podem desencadear a queda da produtividade. Além de participar de um ambiente de trabalho saudável, uma das maneiras de se afastar dessa estatística é desenvolvendo hábitos que contribuam para a saúde mental (Pós PUCPR Digital, 2022).

2.6 ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA

As empresas têm um papel crucial a desempenhar na promoção da saúde mental dos colaboradores. Afinal, elas não são apenas locais onde o trabalho é realizado, nas comunidades onde os indivíduos passam uma parcela significativa de suas vidas. Isso significa que as organizações têm a responsabilidade de criar um ambiente que seja favorável ao bem-estar mental. Desde a liderança até a cultura organizacional, cada aspecto desempenha um papel na criação de um espaço onde os colaboradores se sintam respeitados, ouvidos e apoiados. Tal suporte pode assumir várias formas, como programas de bem-estar, treinamento voltados para gestão do estresse, flexibilidade de horários, recursos para lidar com problemas emocionais, entre outros. Além disso, uma cultura que normaliza conversas sobre saúde mental e remove o estigma associado é fundamental. Ao mostrar que a empresa valoriza o bem-estar tanto quanto o sucesso profissional, a confiança entre funcionários e empregadores é fortalecida, criando um ciclo positivo de produtividade e satisfação. (Robert Half, 2022)

Implemente um programa de saúde mental; Ofereça benefícios relacionados ao bem-estar; Incentive atividades físicas; Apoie os colaboradores; Mantenha um canal ativo de feedback; Use a tecnologia a seu favor; Ofereça psicoterapia como benefício; Treine as suas lideranças; Incentiva a interação entre as equipes. Robert Half, 2022)

Trabalhadores com boa saúde mental são mais capazes de enfrentar o estresse, adaptar-se a mudanças e trabalhar de forma colaborativa com colegas. Tudo isso contribui para um ambiente de trabalho positivo e inclusivo. Do ponto de vista da saúde pública, promover a saúde mental no trabalho também pode reduzir a prevalência de transtornos mentais na população geral. Isso se alinha aos objetivos de desenvolvimento sustentável da OMS, que incluem a promoção da saúde mental e o bem-estar como componentes chave para alcançar uma sociedade saudável e produtiva. Portanto, a importância da saúde mental no trabalho é evidenciada não apenas pelos benefícios individuais para os funcionários, mas também pelos impactos positivos na eficácia organizacional, na economia e na saúde pública. Encorajar práticas de trabalho saudáveis, oferecer suporte aos colaboradores com problemas de saúde mental e promover uma cultura de abertura e inclusão são passos essenciais para alcançar esses benefícios. (Blog Huma, 2024)

3. MATERIAIS E MÉTODOS

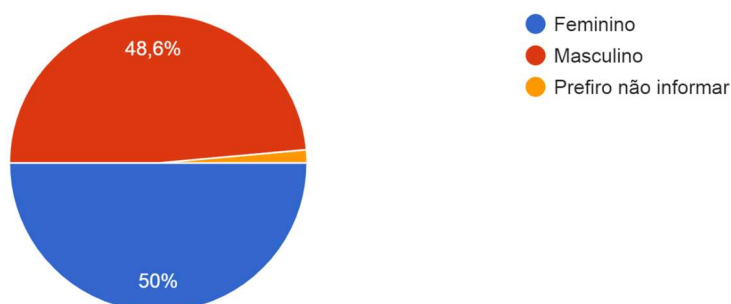
O material utilizado para coleta de dados deste estudo foi um questionário apresentado a 70 pessoas. O questionário é uma técnica de investigação que dispõe de questões apresentadas por alternativas às pessoas, com objetivo de conhecer opiniões e real situação de cada pessoa em seu ambiente de trabalho, sua saúde mental, percepções, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas por estes voluntários.

Os métodos de análise utilizados foram qualitativa e quantitativa para os dados coletados com voluntários.

No gráfico 1 apresentado a seguir, observa-se que a distribuição por gênero dos participantes é a seguinte: 48,6% são do sexo masculino, 50% do sexo feminino e 2% preferiram não informar seu gênero.

Gráfico 1: Gênero.

Gênero
70 respostas

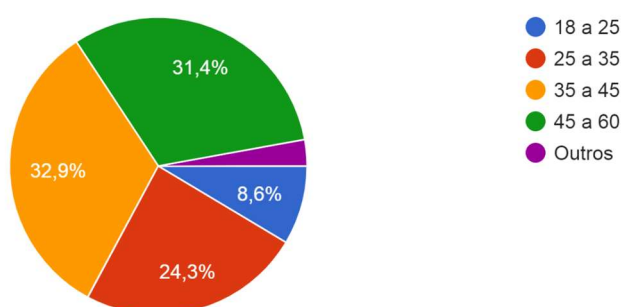


Fonte: Autores (2025).

Com base no gráfico 2 apresentado a seguir, observa-se que a distribuição de faixa etária dos participantes é a seguinte: 8,6% têm entre 18 e 25 anos, 24,3% entre 25 e 35 anos, 32,9% entre 35 e 45 anos, 31,4% entre 45 e 60 anos, e 2,8% se enquadram em outras faixas etárias.

Gráfico 2: Faixa Etária.

Faixa etária:
70 respostas



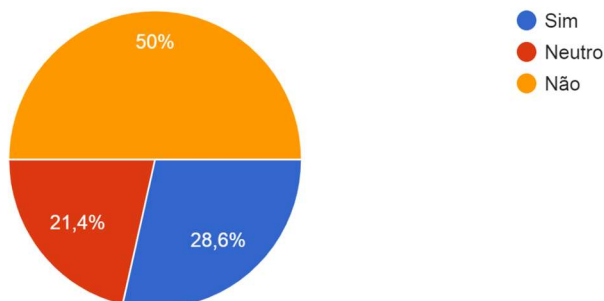
Fonte: Autores (2025).

O gráfico 3 abaixo, demonstra as respostas à questão sobre a valorização do equilíbrio emocional no ambiente de trabalho, com os seguintes resultados: 50% dos respondentes indicaram que não se sentem valorizados, 28,6% responderam que sim, e 21,4% se mostraram neutros em relação a essa questão.

Gráfico 3: Valorização do equilíbrio emocional.

1- Você sente que a empresa valoriza a importância do equilíbrio emocional?

70 respostas



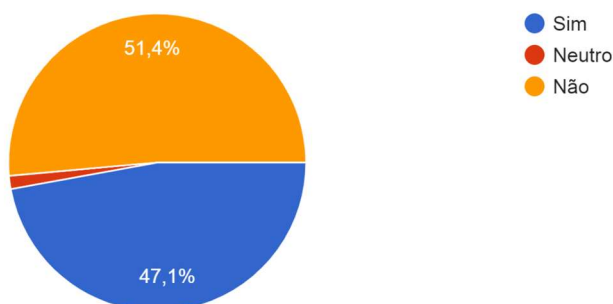
Fonte: Autores (2025).

O gráfico 4 a seguir apresentado detalha as respostas à pergunta sobre se o estado de saúde mental prejudica o desempenho dos participantes, indicando que 51,4% responderam que não, 47,1% responderam que sim, e 1,4% se mostraram neutros

Gráfico 4: Efeito sobre o desempenho.

2- Você acha que seu estado de saúde mental está a prejudicar seu desempenho?

70 respostas



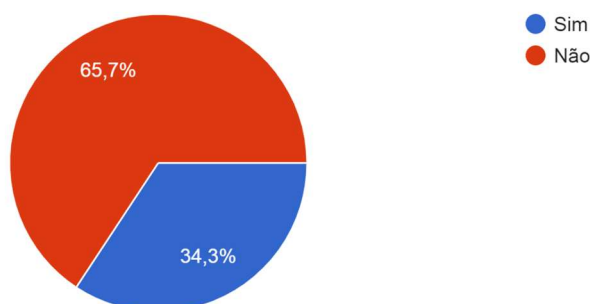
Fonte: Autores (2025).

O gráfico 5 a seguir apresenta os resultados da pergunta sobre o uso atual ou passado de medicamentos devido a problemas relacionados ao trabalho, revelando que 65,7% dos participantes responderam não e 34,3% responderam sim.

Gráfico 5: Já utilizou ou utiliza medicação?.

3- Você toma ou tomou algum medicamento, por causa de problemas no trabalho?

70 respostas



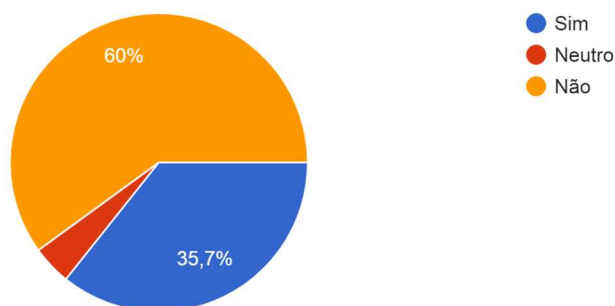
Fonte: Autores (2025).

O gráfico 6 demonstra a porcentagem de respondentes em relação ao conforto em discutir questões emocionais ou de saúde mental com seu superior ou com o RH, indicando que 35,7% se sentem à vontade, 60% não se sentem à vontade e 4,3% se mostraram neutros.

Gráfico 6: Conforto para discutir saúde mental (superior/RH).

4- Você se sente à vontade para discutir questões emocionais ou de saúde mental com seu superior ou com RH?

70 respostas



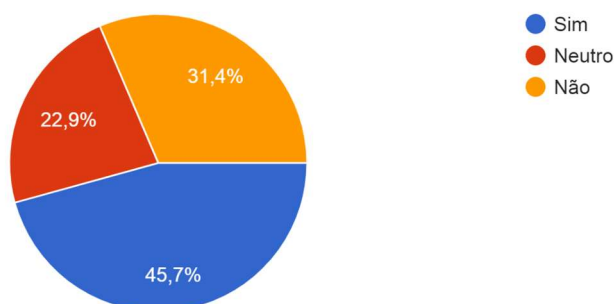
Fonte: Autores (2025).

O gráfico 7 a seguir apresenta a distribuição das respostas à pergunta sobre se o trabalho é percebido de forma benéfica pelos participantes, com os seguintes resultados: 45,7% responderam que sim, 31,4% responderam que não e 22,9% se mostraram neutros.

Gráfico 7: Seu trabalho lhe faz bem?

5- Você acha que seu trabalho lhe faz bem de uma forma geral?

70 respostas



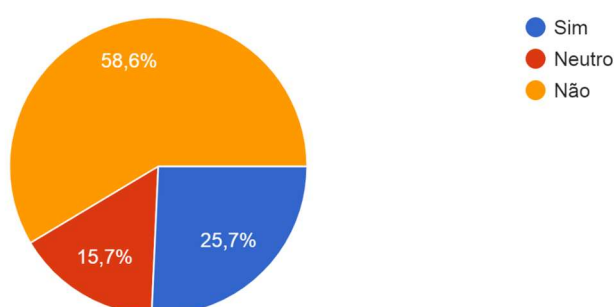
Fonte: Autores (2025).

O gráfico 8 apresentado detalha as respostas sobre se a empresa em que trabalham oferece programas ou incentivos para melhorar a qualidade de vida, com os seguintes resultados: 25,7% dos respondentes afirmaram que sim, 58,6% afirmaram que não e 15,7% se mostraram neutros.

Gráfico 8: Na empresa que você trabalha oferece programa ou incentivos?

6- A empresa que você trabalha oferece programas ou incentivos para melhorar a qualidade de vida?

70 respostas



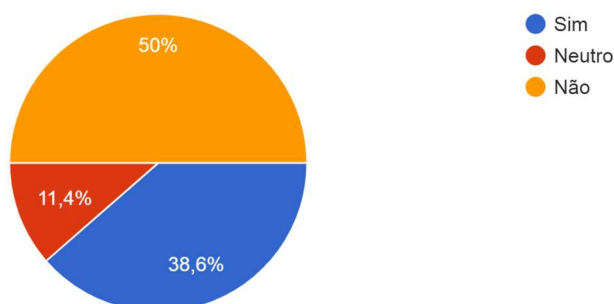
Fonte: Autores (2025).

O gráfico 9 a seguir ilustra as respostas sobre se os participantes consideram ter momentos de pausa e descanso suficientes durante o expediente de trabalho: 38,6% responderam que sim, 50% responderam que não e 11,4% se mostraram neutros.

Gráfico 9: Tem momento de pausa e descanso, durante o expediente?

7- Você tem momento de pausa e descanso suficientes durante o expediente?

70 respostas



Fonte: Autores (2025).

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa revelam um panorama bem complexo em relação ao bem-estar e à saúde mental no ambiente de trabalho entre os participantes. A amostra, composta por uma maioria feminina (50%) ligeiramente superior à masculina (48,6%), abrange uma diversidade de faixas etárias, com maior concentração entre 35 e 45 anos (32,9%) e 45 e 60 anos (31,4%). Essa distribuição demográfica permite uma análise abrangente das percepções e experiências em diferentes estágios da vida profissional.

No que tange à valorização do equilíbrio emocional no ambiente de trabalho, observa-se uma divisão significativa nas opiniões. Uma expressiva maioria (50%) dos participantes indicou não valorizar esse aspecto, enquanto uma parcela menor (28,6%) o considera importante, e uma considerável proporção (21,4%) se manteve neutra. Esse resultado sugere uma possível falta de consciência sobre a relevância da saúde emocional no contexto profissional ou, talvez, uma percepção de que o ambiente de trabalho tradicionalmente não prioriza essa dimensão.

A influência da saúde mental no desempenho profissional é um ponto crítico levantado pelos dados. Uma parcela considerável dos participantes (47,1%) reconhece que seu estado de saúde mental prejudica seu desempenho, contrastando com a maioria (51,4%) que não percebe essa influência. Esse achado sublinha a importância de abordar questões de saúde mental no ambiente de

trabalho, uma vez que quase metade da amostra identifica um impacto negativo em sua produtividade. A busca por suporte médico devido a problemas relacionados ao trabalho é uma realidade para uma parcela relevante dos participantes (34,3%), enquanto a maioria (65,7%) não recorreu a medicamentos por essa razão. Esse dado aponta para a pressão e o estresse que o ambiente profissional pode gerar em uma parcela significativa dos trabalhadores, a ponto de impactar sua saúde física e mental.

Já a abertura para discutir questões emocionais ou de saúde mental com a liderança ou o RH revela uma barreira considerável. Uma maioria expressiva (60%) dos participantes não se sente à vontade para abordar esses temas, enquanto pouco mais de um terço (35,7%) demonstra essa abertura, e uma pequena parcela (4,3%) se mantém neutra. Essa falta de confiança ou abertura pode impedir que os funcionários busquem o apoio necessário e que as organizações implementem estratégias eficazes de suporte à saúde mental. Entretanto, a percepção geral sobre os benefícios do trabalho para os respondentes apresenta um quadro misto. Embora uma parcela considerável (45,7%) perceba o trabalho como benéfico, uma minoria expressiva (31,4%) discorda dessa visão, e uma parcela notável (22,9%) se mantém neutra. Essa distribuição sugere que, para muitos, o trabalho pode não ser uma fonte exclusiva de bem-estar e pode até ser percebido como prejudicial em certos aspectos.

A oferta de programas ou incentivos para melhorar a qualidade de vida por parte das empresas é percebida como limitada pela maioria dos participantes. Uma grande parcela (58,6%) afirma que sua empresa não oferece tais iniciativas, enquanto apenas uma minoria (25,7%) relata a existência desses programas, e uma parcela intermediária (15,7%) se mostra neutra. Essa constatação indica uma possível lacuna nas políticas e práticas organizacionais em relação ao bem-estar de seus colaboradores.

Por fim, a avaliação sobre a suficiência de momentos de pausa e descanso durante o expediente revela uma insatisfação generalizada. Metade dos participantes (50%) considera que não tem de pausas e descanso adequados, enquanto pouco mais de um terço (38,6%) avalia esses momentos como suficientes, e uma pequena parcela (11,4%) se mantém neutra. Essa percepção de falta de descanso pode contribuir para o aumento do estresse, da fadiga e,

consequentemente, impactar negativamente a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores.

Com esses resultados desta pesquisa podemos apontar para a necessidade de maior atenção à saúde mental e ao bem-estar no ambiente de trabalho. A falta de valorização do equilíbrio emocional por uma parcela significativa, e a percepção do impacto negativo da saúde mental no desempenho por quase metade dos participantes, a busca por medicação relacionada ao trabalho por uma minoria relevante e a dificuldade em discutir questões emocionais com a liderança ou o RH são indicativos de desafios importantes a serem enfrentados pelas organizações. A percepção mista sobre os benefícios do trabalho e a identificação da falta de programas de qualidade de vida e de pausas adequadas reforçam a urgência de implementar estratégias que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e que priorize o bem-estar integral dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa de campo realizada, torna-se inegável a urgência de um olhar mais atento e estratégico para a saúde mental e a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os resultados revelam uma lacuna preocupante entre o reconhecimento da importância do bem-estar emocional e a implementação de práticas efetivas por parte das organizações. A divisão de opiniões entre os participantes quanto à valorização do equilíbrio emocional, a percepção de que problemas de saúde mental impactam o desempenho e a busca por suporte médico em decorrência do trabalho sinalizam um sofrimento psíquico presente no cotidiano profissional.

A dificuldade em comunicar abertamente questões emocionais com a liderança e o setor de Recursos Humanos, aliada à percepção de poucos ou inexistentes programas de bem-estar oferecidos pelas empresas, expõe uma cultura organizacional que ainda não prioriza a saúde mental de seus colaboradores de forma concreta. A insatisfação com a falta de tempo adequado para descanso durante a jornada de trabalho agrava ainda mais esse quadro, corroborando a necessidade de repensar a organização do trabalho e suas implicações na saúde dos trabalhadores.

Diante desse cenário, este estudo reforça a tese inicial de que a saúde mental no trabalho é um fator crucial, com impactos diretos na produtividade, no engajamento e, principalmente, na saúde dos indivíduos. A negligência dessa questão não apenas prejudica o bem-estar dos colaboradores, como também acarreta custos significativos para as empresas, conforme apontado na revisão de literatura.

Portanto, é imprescindível que as empresas reconheçam a centralidade da saúde mental como um pilar estratégico, investindo em ambientes de trabalho mais saudáveis, em programas de bem-estar eficazes e em uma cultura organizacional que promova o diálogo aberto e o apoio emocional. A implementação de pausas adequadas, a flexibilidade no trabalho e a oferta de recursos como psicoterapia podem ser passos importantes nessa direção.

A recente atualização da NR 1, que entrou em vigor desde 26 de maio de 2025, prorrogou para 2026 com o início da obrigatoriedade das medidas de proteção à saúde mental no trabalho. Essa atualização tornou obrigatória a consideração dos

riscos psicossociais no ambiente laboral, detalhando a integração dessa gestão ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). As empresas agora são legalmente responsáveis por identificar, avaliar e controlar fatores como assédio moral, sobrecarga de trabalho, falta de autonomia, relações interpessoais negativas e outras condições organizacionais que possam impactar a saúde mental dos trabalhadores. A norma exige a adoção de medidas preventivas e corretivas, incluindo a implementação de políticas de bem-estar, a promoção de um ambiente de trabalho saudável e o oferecimento de suporte aos colaboradores que enfrentam dificuldades. Essa mudança regulatória reforça a urgência e a obrigatoriedade de as empresas priorizarem a saúde mental de seus colaboradores, visando a criação de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, alinhando-se diretamente com as preocupações levantadas por esta pesquisa sobre a falta de atenção e de programas de bem-estar nas organizações.

Dessa forma, é indicado que as organizações invistam na formação contínua de suas lideranças para desenvolverem habilidades de escuta ativa e inteligência emocional, capacitando-as a identificar precocemente sinais de sofrimento psíquico em suas equipes e a promoverem um ambiente de apoio e confiança. A criação de espaços seguros para diálogo e a implementação de feedbacks construtivos regulares podem fortalecer os laços interpessoais e contribuir significativamente para a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho. A transformação do cenário profissional exige uma nova postura das empresas, que compreendam a dimensão humana do trabalho e priorizem a saúde mental de seus colaboradores.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que investir no bem-estar não é apenas uma questão ética, mas também uma estratégia inteligente para o sucesso sustentável das organizações e para a construção de uma sociedade mais saudável e produtiva.

REFERÊNCIAS

ALVES, Thais. **Saúde mental no trabalho**. LG, 2024. Disponível em: <https://blog.lg.com.br/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRANDÃO, Rui. **Saúde mental no ambiente de trabalho**. ZenKlub, 2024. Disponível em: <https://zenklub.com.br/blog/trabalho/saude-mental-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 28 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Empresas brasileiras terão que avaliar riscos psicossociais a partir de 2025**. MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025#>. Acesso em: 8 jun. 2025.

BVSMS. **Saúde mental no trabalho é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017**. BVSMS. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>. Acesso em: 16 fev. 2025.

COSTA, Dedila. **Qualidade de vida no trabalho**. Gupy, 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/qualidade-de-vida-trabalho#:~:text=Qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho%20%C3%A9%20um%20%C3%ADndice%20de%20satisfa%C3%A7%C3%A3o,e%20o%20sucesso%20do%20neg%C3%B3cio.>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

EMPRESA SEGURA E SAUDÁVEL. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho**. Empresa Segura e Saudável, 2023. Disponível em: <https://blog.sst.com.br/qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 14 jan. 2025.

FLEXFORM. **Área de descompressão**. Flexform, 2022. Disponível em: <https://blog.flexform.com.br/escritorio/area-de-descompressao/>. Acesso em: 25 jan. 2025.

G1 PARANÁ. **Mais de 200 mil pessoas foram afastadas do emprego em 2021 via INSS por transtornos mentais**. G1, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2022/11/04/mais-de-200-mil-pessoas-foram-afastadas-do-emprego-em-2021-via-inss-por-transtornos-mentais-tinha-dor-de-cabeca-nauseas-e-chorava-muito-facil-relata-secretaria.ghml>. Acesso em: 22 fev. 2025.

GONZÁLEZ, Luis. **Problemas de qualidade de vida no trabalho**. Vidalink, 2019. Disponível em: <https://vidalink.com.br/blog/problemas-qualidade-de-vida-trabalho/>. Acesso em: 7 abr. 2025.

HOSPITAL DE MIRACEMA. **Como a saúde mental afeta a sociedade.** Hospital de Miracema, 2023. Disponível em: <https://hospitaldemiracema.com.br/como-a-saude-mental-afeta-a-sociedade/#:~:text=Os%20transtornos%20mentais%20t%C3%AAm%20um,%24%202%2C5%20trilh%C3%B5es%20anualmente.>
Acesso em: 11 abr. 2025.

HOSPITAL SANTA MÔNICA. **Aumento de 38% nos afastamentos por transtornos mentais no trabalho: um desafio para o mundo corporativo.** Hospital Santa Mônica, 2024. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/aumento-de-38-nos-afastamentos-por-transtornos-mentais-no-trabalho-um-desafio-para-o-mundo-corporativo/#:~:text=em%20S%C3%A3o%20Paulo.>
Acesso em: 2 abr. 2025.

LINKE, Izabela. **Qualidade de vida no trabalho.** Caju, 2024. Disponível em: <https://blog.caju.com.br/cultura-organizacional/qualidade-de-vida-no-trabalho/>.
Acesso em: 5 maio 2025.

MACKENZIE. **Saúde mental, qualidade de vida e produtividade no ambiente de trabalho.** Mackenzie, 2023. Disponível em: <https://www.mackenzie.br/release/arquivo/n/a/i/saude-mental-qualidade-de-vida-e-produtividade-no-ambiente-de-trabalho.>
Acesso em: 8 mar. 2025.

MAPFRE. **Promovendo o bem-estar mental.** MAPFRE. Disponível em: <https://www.fundacionmapfre.com.br/educacao-e-divulgacao/saude-mental/promovendo-o-bem-estar-mental/>.
Acesso em: 26 fev. 2025.

ORIENTEME. **Estratégias de RH para promover a saúde mental.** Orienteme, 2024. Disponível em: <https://orienteme.com.br/blog/estrategias-rh-promover-saude-mental/>.
Acesso em: 19 jan. 2025.

PEREIRA, Gessika Fernanda dos Santos; VASCONCELOS, Raiany Alves. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações.** Acadêmica de Administração na Faculdade Brasileira – Multivix Cariacica. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>.
Acesso em: 15 de mar. 2025.

PIMENTA, Tatiana. **7 estratégias para aumentar a qualidade de vida dos colaboradores.** Vittude, 2020. Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/7-estrategias-para-aumentar-a-qualidade-de-vida-dos-colaboradores/>.
Acesso em: 23 jun. 2024.

PÓS PUCPR DIGITAL. **Principais desafios da saúde mental no trabalho e como superá-los.** G1, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/especial->

publicitario/pos-pucpr-digital/voce-no-futuro/noticia/2022/08/29/principais-desafios-da-saude-mental-no-trabalho-e-como-supera-los.ghml
Acesso em: 1 jun. 2025.

PUCRS. **Janeiro Branco: saiba como cuidar da saúde mental e emocional o ano todo.** PUCRS, 2025. Disponível em: <https://portal.pucrs.br/blog/5-dicas-para-cuidar-da-saude-mental-e-emocional-o-ano-todo/>.
Acesso em: 30 abr. 2025.

ROBERT HALF. **10 dicas para promover ações voltadas para saúde mental no trabalho.** ROBERT HALF, 2022. Disponível em: <https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/gestao-talentos/10-dicas-para-promover-acoes-voltadas-para-saude-mental-no-trabalho-rc>.
Acesso em: 9 jan. 2025.

SPC BRASIL. **Saúde mental e qualidade de vida no trabalho.** SPC Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.spcbrasil.org.br/blog/saude-mental-no-trabalho>.
Acesso em: 17 jan. 2025.

TELA VITA. **Saúde mental no trabalho.** Tela Vita, 2024. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho/>.
Acesso em: 24 abr. 2025.

TJBA. **Existe solução? Fique atento aos sinais de que o trabalho está afetando a sua saúde mental.** TJBA, 2020. Disponível em: <https://www.tjba.jus.br/portal/existesolucao-fique-atento-aos-sinais-de-que-o-trabalho-esta-afetando-a-sua-saude-mental>.
Acesso em: 3 maio 2025.

TRIGUEIRO, Beatriz. **Área de decompressão: o que é e quando deve ser usada.** G. Trigueiro. Disponível em: <https://gtrigueiro.com.br/blog/o-que-e-a-area-de-decompressao-e-quando-deve-ser-usada>.
Acesso em: 10 maio 2025.

TRISTÃO, D. **8 estratégias acessíveis para melhorar a saúde mental:** Público, 2024. Disponível em: <https://www.publico.pt/2024/02/05/impar/opiniao/8-estrategias-acessiveis-melhorar-saude-mental-2078001>.
Acesso em: 13 maio 2025.

VIEGAS, Wanessa. **O que diz a NR-01 atualizada?** : MAPA HDS, 2025. Disponível em: <https://blog.mapahds.com/blog/nr-01-atualizada/#:~:text=O%20que%20diz%20a%20NR%2D01%20atualizada?,estar%20de%20todos%20os%20colaboradores>.
Acesso em: 9 mar. 2025

ANEXOS

ANEXO I – Questionários de Avaliação sobre SM e QVT

Questionário de Avaliação sobre Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho

Este questionário tem como objetivo avaliar a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional de cada colaborador.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha. **Você deve assinalar a alternativa que melhor corresponde à sua realidade no ambiente em que você trabalha. Por favor, leia com atenção as questões.**

Muito obrigado!!!

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
☐ Masculino
☐ Prefiro não informar

2. Faixa etária: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 18 a 25
☐ 25 a 35
☐ 35 a 45
☐ 45 a 60
☐ Outros

https://docs.google.com/forms/d/175LH0CVI79gUDGR7YxaHovQA5_jlto-ayyMNI/V_Wisw/edit

1/3

11/06/2025 21:46

Questionário de Avaliação sobre Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho

3. 1- Você sente que a empresa valoriza a importância do equilíbrio emocional? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Neutro
☐ Não

4. 2- Você acha que seu estado de saúde mental está a prejudicar seu desempenho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Neutro
☐ Não

5. 3- Você toma ou tomou algum medicamento, por causa de problemas no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

6. 4- Você se sente à vontade para discutir questões emocionais ou de saúde mental com seu superior ou com RH? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Neutro

☐ Não

https://docs.google.com/forms/d/175LH0CVI79gUDGRz7YxahovQAS_jlt0-ayyMNiV_Wsw/edit

2/3

11/06/2025 21:46

Questionário de Avaliação sobre Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho

7. 5- Você acha que seu trabalho lhe faz bem de uma forma geral? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Neutro

☐ Não

8. 6- A empresa que você trabalha oferece programas ou incentivos para melhorar a qualidade de vida? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Neutro

☐ Não

9. 7- Você tem momento de pausa e descanso suficientes durante o expediente? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Neutro

☐ Não

ANEXO II – Termo de Compromisso

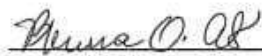
TERMO DE COMPROMISSO

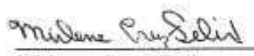
Nós, **Bruna de Oliveira Alves, Emerson José Oliveira Santos, Felipe dos Santos Amaro, Irene Fabiana Correa Paulino, Mirlene Cruz Felix, Tiago Xavier da Conceição, Victor Hugo Marcelino Murici**, alunos regularmente matriculados no 3º Módulo do Curso Técnico em Segurança do Trabalho da Etec Dr. Luiz Cesar Couto, localizada na Rodovia SPV 052 Antônio Farinasso Km 3, Bairro Aguinha, Quatá/SP., vinculada ao Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial da disciplina Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso do Técnico em Segurança do Trabalho, desenvolveremos o Projeto de Pesquisa sob o tema **SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: IMPACTOS DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA MELHORIA**, declaramos ter total conhecimento do conteúdo do referido projeto e nos comprometemos a cumprir todos os Termos das Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, especialmente a Resolução 466/12 e complementares, bem como todo ordenamento jurídico referente ao assunto.

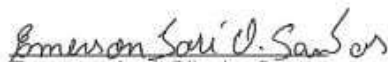
Nos comprometemos a manter a confidencialidade e sigilo dos dados obtidos, que serão usados somente no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), mantendo a integridade moral e a privacidade dos participantes da pesquisa. Não serão divulgados os dados coletados em sua íntegra, ou parte dele, as pessoas e instituições não envolvidas na equipe da pesquisa.

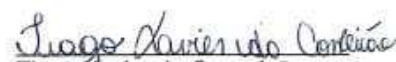
Também me comprometo com a utilização das informações obtidas nesta pesquisa apenas para o cumprimento dos objetivos científicos previstos no projeto.

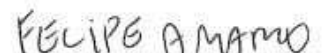
Quatá, 10 de Junho de 2025.


Bruna de Oliveira Alves

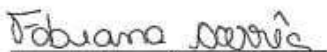

Mirlene Cruz Felix


Emerson José Oliveira Santos


Tiago Xavier da Conceição


Felipe dos Santos Amaro


Victor Hugo Marcelino Murici


Irene Fabiana Correa Paulino