



**Certificação em saúde mental como ferramenta de gestão em instituições de saúde:
implicações para a enfermagem do trabalho**

*Mental health certification as a management tool in healthcare institutions:
implications for occupational nursing*

*Certificación en salud mental como herramienta de gestión en las instituciones sanitarias:
implicaciones para la enfermería ocupacional*

Daniela de Stefani Marquez^{1*}
Camilla Estevão de França²
Wagner Rafael da Silva³
Amarilda Gonçalves Gandra⁴
Leonardo Bruno Figueiredo¹

Camila Florido⁵
Fábio César Prosdócimi⁶
Ricardo Reda Ahmad Hayek⁶
Alessandro Estevão de França⁶
Abdel Boneensa Cá⁶

¹Universidade de Rio Verde. Goiás, Brasil.

²Universidade Estácio de Sá. São Paulo, Brasil.

³Universidade Brasil. São Paulo, Brasil.

⁴Faculdade Venda Nova do Imigrante. São Paulo, Brasil.

⁵Universidade Federal de São Paulo. São Paulo, Brasil.

⁶Centro de Treinamento Acadêmico. São Paulo, Brasil.

*Autor correspondente: daniela.marquez@unirv.edu.br

Resumo

Objetivou-se, à luz da análise temática proposta por Laurence Bardin, refletir sobre a Lei n.º 14.831/2024 e o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, examinando sua utilização como ferramenta de gestão em instituições de saúde e evidenciando as implicações específicas para a prática da enfermagem do trabalho. A análise de conteúdo possibilitou uma leitura crítica e interpretativa das produções disponíveis, identificando categorias relacionadas à promoção da saúde mental, à organização do trabalho e ao protagonismo da enfermagem do trabalho na gestão de riscos psicossociais. Os resultados apontam que a certificação tende a fortalecer políticas institucionais de cuidado à saúde mental dos trabalhadores, favorecer a integração entre gestão de pessoas e segurança do



paciente e ampliar o reconhecimento da enfermagem do trabalho como ator estratégico na construção de ambientes laborais mais saudáveis e eticamente comprometidos. A certificação se apresenta como uma oportunidade estratégica para qualificar a cultura organizacional, reduzir agravos relacionados ao trabalho e impactar positivamente os indicadores de qualidade assistencial e de segurança do paciente, aproximando as instituições de saúde dos padrões internacionais de excelência em gestão. Ancorada na Lei n.º 14.831/2024, a certificação em saúde mental configura, assim, um instrumento robusto de gestão, capaz de reposicionar a enfermagem do trabalho em posição de liderança na promoção da saúde mental, na qualificação dos modos de organização do trabalho e no reforço da segurança do paciente nas instituições de saúde.

Descritores: Gestão em Saúde; Saúde Mental; Segurança do Paciente; Enfermagem do Trabalho; Riscos Psicossociais.

Abstract

Drawing on the thematic analysis proposed by Laurence Bardin, this study aimed to reflect on Law No. 14.831/2024 and the "Mental Health Promoting Company" Certificate, examining their use as management tools in healthcare institutions and highlighting specific implications for occupational health nursing practice. Content analysis enabled a critical and interpretive reading of available literature, identifying categories related to mental health promotion, work organization, and the pivotal role of occupational health nursing in managing psychosocial risks. The results indicate that the certification tends to strengthen institutional policies regarding worker mental health, foster integration between human resources management and patient safety, and enhance recognition of occupational health nursing as a strategic player in creating healthier and ethically committed work environments. The certification presents a strategic opportunity to improve organizational culture, reduce work-related health issues, and positively impact indicators of care quality and patient safety, thereby aligning healthcare institutions with international management excellence standards. Grounded in Law No. 14.831/2024, the mental health certification thus emerges as a robust management tool capable of positioning occupational health nursing at the forefront of mental health promotion, the improvement of work organization methods, and the strengthening of patient safety within healthcare institutions.

Descriptors: Health Management; Mental Health; Patient Safety; Occupational Nursing; Psychosocial Risks.

Resumen

El objetivo, a la luz del análisis temático propuesto por Laurence Bardin, fue reflexionar sobre la Ley N.º 14.831/2024 y el Certificado de Empresa Promotora de la Salud Mental, examinando su uso como herramienta de gestión en instituciones de salud y resaltando las implicaciones específicas para la práctica de la enfermería de salud ocupacional. El análisis de contenido permitió una lectura crítica e interpretativa de las producciones disponibles, identificando categorías relacionadas con la promoción de la salud mental, la organización del trabajo y el rol protagónico de la enfermería de salud ocupacional en la gestión de riesgos psicosociales. Los resultados indican que la certificación tiende a fortalecer las políticas institucionales para la atención de la salud mental de los trabajadores, favorecer la integración entre la gestión de personas y la seguridad del paciente, y ampliar el reconocimiento de la enfermería de salud ocupacional como un actor estratégico en la construcción de entornos laborales más saludables y éticamente comprometidos. La certificación se presenta como una oportunidad estratégica para mejorar la cultura organizacional, reducir los daños relacionados con el trabajo e impactar positivamente los indicadores de calidad de la atención y seguridad del paciente, acercando a las instituciones de salud a los estándares internacionales de excelencia en la gestión. Conforme a la Ley N.º 14.831/2024, la certificación en salud mental constituye una sólida herramienta de gestión, capaz de reposicionar la enfermería ocupacional en un papel de liderazgo en la promoción de la salud mental, la mejora de los métodos de organización del trabajo y el fortalecimiento de la seguridad del paciente en las instituciones sanitarias.



Descritores: Gestión Sanitaria; Salud Mental; Seguridad del Paciente; Enfermería Ocupacional; Riesgos Psicosociales.

Introdução

A discussão sobre saúde mental no trabalho ganhou centralidade nas agendas contemporâneas de saúde coletiva, gestão de serviços e proteção social, sobretudo em cenários de alta complexidade assistencial, como os hospitais e demais instituições de saúde. Nesses contextos, combinações de carga horária extensa, pressão por produtividade, escassez de recursos humanos, convivência cotidiana com dor, morte e situações críticas favorecem o surgimento de sofrimento psíquico entre profissionais, e esse adoecimento repercute diretamente sobre a qualidade do cuidado e a segurança do paciente. Assim, a saúde mental dos trabalhadores da saúde deixa de ser apenas um tema clínico individual e passa a ser reconhecida como dimensão estratégica da gestão do trabalho e da governança dos serviços¹.

A Lei n.º 14.831/2024 institui, no Brasil, um programa voluntário de certificação que reconhece empresas comprometidas com práticas organizadas de promoção da saúde mental no trabalho, por meio do Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental. Ao estimular que as organizações avancem além do cumprimento mínimo de normas como a NR-01, a legislação define requisitos que englobam ambientes de trabalho mais saudáveis, ações de prevenção e promoção, políticas efetivas de enfrentamento ao assédio, formação específica de lideranças, uso sistemático de indicadores e oferta de acesso qualificado a cuidados em saúde mental. Articulando reconhecimento formal, vantagem competitiva e aderência às agendas de responsabilidade social e ESG (*Environmental, Social and Governance*), especialmente em sua dimensão social, a lei sinaliza que o cuidado com o bem-estar psicológico dos trabalhadores se torna um diferencial estratégico, aproximando as empresas dos referenciais internacionais de excelência em gestão da saúde mental no contexto laboral^{2,3}.

O Certificado “Empresa Promotora da Saúde Mental” como instrumento de mitigação de riscos psicossociais e de promoção da saúde mental dos trabalhadores, como marco regulatório brasileiro à luz das diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como dos princípios de ESG (*Environmental, Social and Governance*) e de boas práticas laborais internacionais, mostra que a lei aproxima o país de padrões globais de proteção à saúde mental no trabalho e ressalta que a certificação incentiva a adoção de políticas estruturadas e integradas de cuidado com a saúde mental, com potencial para fortalecer a cultura de prevenção, reduzir passivos decorrentes de adoecimento psíquico e qualificar a gestão de riscos psicossociais nas organizações^{3,4}.

A Lei n.º 14.831/2024 se insere em um movimento mais amplo de responsabilização das organizações frente à saúde mental no trabalho, dialogando diretamente com agendas de responsabilidade social e com os princípios de ESG. Ao prever um Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental, a norma converte a promoção da saúde mental dos trabalhadores em evidência concreta de compromisso com a dimensão social da atuação empresarial: a empresa deixa de tratar o tema como mero cumprimento mínimo de exigências legais e passa a integrá-lo como componente estruturante de sua política de responsabilidade corporativa, com impacto sobre cultura organizacional, gestão de pessoas e redução de riscos psicossociais. Nesse mesmo horizonte de cuidado e responsabilização, a literatura em saúde mental coletiva descreve o Projeto Terapêutico Singular (PTS) nos Centros de Atenção Psicossocial como ferramenta central de organização do cuidado psicossocial e de gestão do cuidado em liberdade, articulando intervenções multiprofissionais voltadas à autonomia, reinserção social e integralidade do cuidado^{5,6}.

Os fatores como sobrecarga, exigências emocionais, conflitos interpessoais, assédio, precarização de vínculos e fragilidades na organização do trabalho contribuem para o adoecimento psíquico, com repercussões sobre bem-estar, produtividade e segurança no ambiente laboral, é importante o papel estratégico da enfermagem do trabalho na vigilância dos riscos psicossociais, na educação em saúde e na construção de políticas e práticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental, destacando a necessidade de uma atuação articulada com gestores e demais profissionais para consolidar ambientes de trabalho mais saudáveis e protegidos⁷.

Diante desse contexto complexo, este estudo se propõe a compreender de forma crítica os impactos da certificação em saúde mental prevista na Lei n.º 14.831/2024 sobre a gestão da saúde do trabalhador em instituições



de saúde, tomando a enfermagem do trabalho como eixo analítico central e formulando a seguinte questão norteadora: em que medida o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental pode se constituir em instrumento capaz de qualificar a atuação da enfermagem do trabalho na promoção da saúde mental, na gestão dos riscos psicossociais e no fortalecimento da segurança do paciente? Nessa perspectiva, busca-se discutir os potenciais deslocamentos ético-políticos e organizacionais que essa certificação pode produzir na cultura institucional e nas práticas da enfermagem do trabalho.

Metodologia

O estudo foi desenvolvido como artigo de reflexão, fundamentado em revisão de literatura e articulado às etapas da análise de conteúdo propostas por Laurence Bardin. Nesse percurso, a revisão bibliográfica constituiu o corpus da investigação, permitindo uma leitura crítica e interpretativa de evidências científicas de diferentes naturezas, com abordagem multidimensional do objeto. O método foi organizado em etapas estruturadas conforme as três fases propostas por Laurence Bardin (pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, com inferência e interpretação) e foi organizado em três eixos temáticos principais: (1) certificação em saúde mental como dispositivo de gestão e responsabilidade institucional; (2) riscos psicossociais, saúde do trabalhador e segurança do paciente; e (3) protagonismo da enfermagem do trabalho na implementação da Lei n.º 14.831/2024⁸.

A pergunta central que guiou a investigação foi: “Em que medida o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental pode se constituir em instrumento capaz de qualificar a atuação da enfermagem do trabalho na promoção da saúde mental, na gestão dos riscos psicossociais e no fortalecimento da segurança do paciente?” Para respondê-la, realizou-se uma busca nas bases SciELO e *Google Scholar*, abrangendo o período de 2020 a 2026; foram utilizadas palavras-chave relacionadas ao tema, como Gestão em Saúde; Saúde Mental; Segurança do paciente.

Foram incluídos artigos originais, revisões sistemáticas e estudos teóricos publicados em português, inglês ou espanhol, que abordassem, de forma direta, gestão em saúde, saúde mental e segurança do paciente, sendo excluídas publicações sem vínculo explícito com esses eixos temáticos. A análise dos dados foi conduzida segundo a perspectiva da análise de conteúdo de Laurence Bardin, adotando uma estrutura metodológica composta por seis etapas articuladas entre si: delimitação da questão central da pesquisa, realização da busca sistemática em fontes científicas, seleção dos estudos considerados pertinentes, organização dos dados em categorias temáticas, exame crítico do conteúdo e construção de uma síntese interpretativa dos achados. Esse percurso analítico permitiu a identificação de unidades de significado e sua posterior agregação em categorias, favorecendo uma interpretação aprofundada dos resultados, na qual se articularam dimensões clínicas, sociais e regulatórias, contribuindo para a elaboração reflexiva do presente estudo.

Resultados e Discussão

Os achados da análise de conteúdo, conduzida segundo as etapas propostas por Laurence Bardin, foram organizados em categorias temáticas que permitem compreender, de maneira articulada, o papel da certificação em saúde mental na gestão das instituições de saúde e nas práticas da enfermagem do trabalho. A partir da sistematização do corpus e da leitura crítica das produções selecionadas, foi possível delinear e discutir três eixos centrais: a certificação como dispositivo de gestão e responsabilização institucional, a relação entre riscos psicossociais, saúde do trabalhador e segurança do paciente, e o protagonismo da enfermagem do trabalho na implementação da Lei n.º 14.831/2024 e na promoção de ambientes laborais mais saudáveis e eticamente comprometidos.

Certificação em Saúde Mental Como Dispositivo de Gestão

Na pré-análise do corpus, que reuniu a Lei n.º 14.831/2024, documentos oficiais, pareceres técnicos e artigos científicos, foi recorrente a compreensão da certificação em saúde mental como instrumento de gestão que institucionaliza a promoção da saúde mental dos trabalhadores como responsabilidade organizacional. A norma estabelece critérios que contemplam ambientes de trabalho saudáveis, programas de prevenção e promoção,



políticas de enfrentamento ao assédio, capacitação de lideranças, monitoramento de indicadores e acesso qualificado a cuidados em saúde mental, deslocando o tema da periferia para o centro da política institucional⁹.

A qualidade do cuidado e a capacidade de retenção de profissionais, defendendo que políticas de prevenção, canais de denúncia acessíveis, formação de gestores e fortalecimento de comissões e redes de acolhimento são fundamentais para construir ambientes mais seguros e justos. Ao articular essas ações com iniciativas nacionais, como planos setoriais de prevenção ao assédio na saúde, o material reforça que o combate ao assédio deve ser integrado às políticas de promoção da saúde do trabalhador e à gestão do trabalho no SUS, como condição para a efetiva consolidação de ambientes laborais saudáveis e equitativos^{9,10}.

Riscos Psicossociais, Saúde do Trabalhador e Segurança do Paciente

A análise da literatura sobre riscos psicossociais mostrou que sobrecarga de trabalho, exigências emocionais intensas, conflitos interpessoais, assédio, precarização de vínculos e fragilidades na organização do trabalho figuram entre os principais determinantes de sofrimento psíquico em trabalhadores da saúde. Estudos sobre *Burnout* em enfermeiros evidenciam associação consistente entre exaustão emocional e piores desfechos em segurança do paciente, qualidade da assistência, satisfação dos usuários e indicadores organizacionais, reconhecendo o burnout como risco ocupacional que afeta simultaneamente profissionais, pacientes e instituições¹¹.

Na exploração analítica, a certificação em saúde mental prevista na Lei n.º 14.831/2024 foi identificada como resposta normativa que incorpora os riscos psicossociais à agenda de gestão e os reconhece como elementos centrais na proteção à saúde mental no trabalho. Ao exigir monitoramento de indicadores, políticas estruturadas de combate ao assédio e programas de prevenção, a lei favorece a transição de uma abordagem individualizante do sofrimento psíquico para uma perspectiva organizacional, na qual o contexto de trabalho é assumido como determinante central do adoecimento. No tratamento dos resultados, essa discussão é articulada a evidências de que ambientes mais saudáveis e políticas consistentes de cuidado ao trabalhador repercutem diretamente na cultura de segurança do paciente, aproximando instituições de saúde dos padrões internacionais de qualidade e segurança¹².

Protagonismo da Enfermagem do Trabalho

A terceira categoria diz respeito ao lugar ocupado pela enfermagem do trabalho na implementação da certificação em saúde mental. A análise das produções sobre riscos psicossociais e saúde do trabalhador mostrou que o enfermeiro do trabalho atua na interface entre vigilância em saúde ocupacional, prevenção de agravos, educação permanente e articulação de redes de cuidado, o que lhe confere posição estratégica na identificação de fatores de risco e na construção de respostas institucionais. Essa inserção permite que a enfermagem do trabalho participe tanto da leitura crítica das condições de trabalho quanto da formulação de protocolos, fluxos de acolhimento e ações educativas voltadas à promoção da saúde mental^{13,14}.

É fundamental as três dimensões de protagonismo potencial da enfermagem do trabalho frente à certificação: (1) atuação na elaboração, implementação e monitoramento de políticas institucionais de saúde mental; (2) liderança em processos de avaliação e manejo de riscos psicossociais, incluindo mapeamento de fatores de risco, acolhimento de trabalhadores em sofrimento e encaminhamento a serviços especializados; e (3) integração entre saúde do trabalhador, educação permanente e segurança do paciente, contribuindo diretamente para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e eticamente orientados. No tratamento dos resultados, a síntese interpretativa aponta que a certificação em saúde mental, ancorada na Lei n.º 14.831/2024, configura oportunidade para reposicionar a enfermagem do trabalho em lugar de liderança técnico-política, fortalecendo seu papel na defesa de condições dignas de trabalho, na gestão dos riscos psicossociais e na qualificação da segurança do paciente nas instituições de saúde^{14,15}.

Essa leitura, construída à luz da metodologia de Bardin, reforça que a certificação em saúde mental não deve ser compreendida apenas como selo formal, mas como dispositivo capaz de induzir transformações na cultura organizacional. Nessa transformação, a enfermagem do trabalho desponta como sujeito coletivo fundamental, articulando dimensões normativas, clínicas e ético-políticas na promoção da saúde mental dos trabalhadores e na proteção da segurança do paciente.



Considerações Finais

A certificação em saúde mental prevista pela Lei n.º 14.831/2024 emerge, neste estudo, como um marco regulatório capaz de deslocar a saúde mental do trabalhador da periferia para o centro da agenda de gestão nas instituições de saúde. Ao vincular reconhecimento institucional à adoção de práticas estruturadas de promoção do bem-estar psicológico, prevenção de riscos psicossociais e enfrentamento ao assédio, esse dispositivo normativo tensiona modelos tradicionais de gestão e evidencia a necessidade de incorporar, de maneira consistente, a saúde mental como eixo estratégico da política organizacional. Nesse contexto, a enfermagem do trabalho passa a desempenhar papel central na operacionalização da certificação, articulando ações de vigilância em saúde, educação permanente e construção de protocolos que integram saúde do trabalhador, gestão de pessoas e segurança do paciente.

À luz da análise de conteúdo de Bardin, evidenciou-se que a certificação em saúde mental pode funcionar como vetor de transformação da cultura institucional, ao induzir práticas mais éticas, inclusivas e preventivas e aproximar as instituições de saúde das diretrizes globais da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como das agendas contemporâneas de responsabilidade social e de *Environmental, Social and Governance* (ESG). Constatou-se, contudo, que esse potencial se concretiza de forma plena apenas quando acompanhado de atuação qualificada da enfermagem do trabalho, de investimentos em formação específica, de mecanismos efetivos de participação dos trabalhadores e de enfrentamento aos determinantes organizacionais do sofrimento psíquico, como sobrecarga, precarização e assédio. Diante disso, a certificação não deve ser compreendida apenas como selo ou estratégia reputacional, mas como oportunidade para robustecer a função técnico-política da enfermagem do trabalho na promoção da saúde mental e na qualificação da segurança do paciente, contribuindo para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, equitativos e alinhados a padrões internacionais de excelência em gestão em saúde.

Referências

1. Onocko-Campos R, Salgado JD, Rover BO, Poderoso RE, Miranda L. Estudos de saúde mental publicados nos últimos cinco anos na Revista Ciência & Saúde Coletiva: tempo rei. Cienc Saude Colet. 2025;30(9):e12842025. <https://doi.org/10.1590/1413-81232025309.12842025>
2. Brasil. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Diário Oficial da União. 28 mar 2024; Seção 1:1.
3. Monteiro FCSO, Sapiencia VM, Frediani Y. Impactos da Lei n. 14.831, de 27 de março de 2024: certificado "empresa promotora da saúde mental" à luz das diretrizes da OMS, OIT, ESG e das boas práticas laborais internacionais. Rev Dir Trab Segur Soc. 2025;51(240):195-215. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/253142>
4. Voltarelli A, Pinto EG, França CE, Nascimento A, Miranda C, Hoelz CMR, et al. Saúde mental do professor universitário. Glob Clin Res [Internet]. 2024 [citado em 17 jul 2026];4(1):e70. Disponível em: <https://globalclinicalresearchj.com/index.php/globclinres/article/view/79>
5. Freitas LJ, Fontes GS, Santos MCS, Correia MEGJ, Simões JC, Santos MVF, et al. Operacionalização do projeto terapêutico singular nos centros de atenção psicossocial: protocolo de revisão de escopo. Glob Acad Nurs [Internet]. 2026 [citado em 17 jul 2026];7(Ed. Esp. 1):e565. Disponível em: <https://globalacademicnursing.com/index.php/globacadnurs/article/view/704>
6. Jun J, Ojemeni MM, Kalamani R, Tong J, Crecelius ML. Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: systematic review. Int J Nurs Stud. 2021;119:103933. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103933>
7. Guandalini CB, Sales JS, Silva FMG, Noleto LPX, Kramer AC, Pinto EG, et al. Riscos psicossociais e a saúde do trabalhador: um desafio do enfermeiro do trabalho. Glob Coll Health [Internet]. 2026 [citado em 17 jul 2026];2(1):e28. Disponível em: <https://globalcollectivehealthjournal.com/index.php/globcollhealth/article/view/29>
8. Valle PRD, Ferreira JDL. Análise de conteúdo na perspectiva de Bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. Educ Rev. 2025;41:e49377. <https://doi.org/10.1590/0102-469849377>
9. Conselho de Secretários Municipais de Saúde do Estado de São Paulo (COSEMS/SP). A promoção de ambientes de trabalho saudáveis e equitativos no SUS: enfrentamento ao assédio [Internet]. São Paulo: COSEMS/SP; c2026 [citado em 17 jul 2026]. Disponível em: <https://www.cosemssp.org.br/noticias/acervo-digital/a-promocao-de-ambientes-de-trabalho-saudaveis-e-equitativos-no-sus-enfrentamento-ao-assedio/>
10. Brasil. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação [Internet]. Brasília: Presidência da República; 2024 [citado em 17 jul 2026]. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14831&ano=2024&ato=49aQTSU1ENZpWT272>
11. World Health Organization (WHO), International Labour Organization (ILO). Mental health at work: policy brief [Internet]. Geneva: WHO; 2022 [citado em 17 jul 2026]. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>



12. Martinez CLN, et al. Riscos psicossociais e capacidade para o trabalho em profissionais da saúde. Rev Saude Publica. 2026;35: e20240798. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/ress/2026.v35/e20240798/pt>
13. Vazquez ACS, et al. Fatores de risco psicossociais no trabalho de enfermeiros e técnicos de enfermagem atuantes em hospital geral. Rev Bras Med Trab. 2023;21(1):e1431. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/export-pdf/3118/v23n1e1431.pdf>
14. Souza A, et al. Estratégias de promoção à saúde mental no trabalho de profissionais de saúde: revisão integrativa. Rev Bras Enferm. 2023;76(5):e74722. Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/10/1512572/36_74722_por.pdf

