

MOTIVOS DE AFASTAMENTO NO TRABALHO E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR NA REGIÃO DE ASSIS E OURINHOS - SP

Anna Nathaly Lima da Silva
Diego Moraes da Silva
Keila Parra Formigoni Jardim
Renan Miguel Bordin de Souza
Marcia Eliza de Goodi dos Santos

RESUMO: A saúde do trabalhador tem se consolidado como um tema central nas discussões sobre qualidade de vida e produtividade organizacional, especialmente diante do aumento dos afastamentos por doenças musculoesqueléticas e transtornos mentais. Este estudo teve como objetivo analisar os principais motivos de afastamento do trabalho e seus impactos na saúde dos trabalhadores nos municípios de Assis e Ourinhos, no interior do estado de São Paulo. A pesquisa baseou-se em dados quantitativos e qualitativos relacionados às condições laborais locais. Os resultados indicam que fatores como ergonomia inadequada, sobrecarga de trabalho, estresse ocupacional e ausência de suporte psicológico estão entre as principais causas de adoecimento laboral. Observou-se que muitas empresas ainda carecem de políticas estruturadas de prevenção e promoção da saúde. Em contrapartida, organizações que implementam programas voltados à qualidade de vida e ao suporte emocional apresentam menores índices de afastamento e maior retenção de profissionais. Conclui-se que a adoção de medidas preventivas contínuas e o fortalecimento das políticas públicas de saúde ocupacional são essenciais para a melhoria das condições de trabalho e para a redução dos afastamentos por motivos de saúde.

Palavras-chave: saúde do trabalhador; absenteísmo; afastamento laboral; prevenção; ergonomia.

1. INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador tem se consolidado como uma questão central nas discussões sobre o bem-estar no Brasil, dada a crescente preocupação com as condições de trabalho e seus impactos diretos na saúde física e mental dos empregados. Na região de Assis e Ourinhos, em São Paulo, essas tendências se confirmam, pois trata-se de uma região com intensa atividade industrial, comercial e agrícola. Assis conta com aproximadamente 105 mil habitantes, enquanto Ourinhos tem cerca de 114 mil, segundo dados do IBGE (2025). Ambas as cidades se destacam pela presença de indústrias de alimentos, comércio varejista e serviços de saúde, setores que expõem os trabalhadores a riscos ergonômicos, psicossociais e físicos. A relação entre as condições laborais e o afastamento dos trabalhadores tem se

intensificado, especialmente com o aumento das doenças musculoesqueléticas e dos transtornos mentais, que figuram como algumas das principais causas de absenteísmo (Soares, 2021; Almeida, 2022). O aumento dessas condições de saúde tem gerado um impacto significativo não apenas na produtividade das empresas, mas também nos custos com afastamentos, que representam uma grande preocupação para as organizações.

Entre as doenças mais recorrentes, as musculoesqueléticas, como lombalgia, tendinite e síndrome do túnel do carpo, figuram como uma das principais causas de afastamento (Martins et al., 2020). Simultaneamente, os transtornos mentais, como depressão e ansiedade, têm se tornado cada vez mais prevalentes, especialmente em ambientes de trabalho caracterizados por alta pressão (Rodrigues, 2023). Dessa forma, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e a implementação de políticas preventivas, como programas de saúde ocupacional, são essenciais para mitigar os afastamentos e promover o bem-estar dos trabalhadores, refletindo diretamente na redução dos impactos negativos para as empresas.

No contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente a ODS 3, que visa garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, é essencial assegurar condições laborais que não prejudiquem a saúde dos trabalhadores. Edvaldo Batista de Sá e Rodrigo Pucci de Sá (2020), por exemplo, apresentam um diagnóstico sobre a situação do Brasil em relação ao ODS 3, destacando lacunas nas políticas públicas voltadas à saúde e bem-estar da população economicamente ativa. Já Carlos Minayo, Jorge Mesquita Huet Machado e Paulo Gilvane Lopes Pena (2019), na obra *Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea*, discutem os efeitos da precarização do trabalho e da globalização sobre a saúde laboral, defendendo a urgência de políticas que assegurem condições dignas de trabalho. Tais reflexões evidenciam que a promoção da saúde no ambiente de trabalho é uma dimensão fundamental do desenvolvimento sustentável.

O objetivo deste estudo é investigar as principais causas de afastamento no trabalho devido a questões de saúde e os impactos dessas condições na vida dos trabalhadores e nas organizações localizadas nas regiões de Assis e Ourinhos, no estado de São Paulo. O estudo busca não apenas analisar os fatores que contribuem para o absenteísmo, mas também avaliar as políticas e práticas de saúde ocupacional implementadas pelas empresas, visando à identificação de medidas que possam ser adotadas para reduzir o impacto desses afastamentos na vida dos trabalhadores e

na performance das empresas. A relevância desta pesquisa reside na contribuição para o aprimoramento das práticas preventivas e das políticas públicas de saúde ocupacional, especialmente voltadas às necessidades locais dessas regiões, oferecendo um contexto específico para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes e direcionadas. Diante desse cenário, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar os principais motivos de afastamento no trabalho por questões de saúde e seus efeitos sobre o bem-estar dos empregados e a performance organizacional nas empresas nas regiões de Assis e Ourinhos-SP. Para isso, pretende-se investigar as condições laborais que contribuem para os afastamentos, identificar estratégias de prevenção e promoção da saúde no ambiente de trabalho e avaliar o papel das empresas e das políticas públicas na redução dos índices de afastamento. A relevância deste estudo está em sua contribuição para a melhoria das práticas preventivas e das políticas públicas de saúde ocupacional, com foco nas necessidades específicas da região de Assis e Ourinhos, proporcionando um contexto mais local para a formulação de estratégias preventivas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A saúde ocupacional tem sido amplamente discutida na literatura acadêmica, destacando-se como um fator determinante para o bem-estar e produtividade do trabalhador. Medeiros (2022) afirma que a qualidade do ambiente de trabalho está intimamente ligada à saúde física e mental dos empregados, e ambientes com altos níveis de estresse e pressão podem resultar no desenvolvimento de doenças tanto físicas quanto psicológicas. No caso das doenças musculoesqueléticas, a literatura indica que a realização de atividades repetitivas e o levantamento inadequado de cargas são os principais fatores de risco (ANDRADE et al., 2021). Essas condições, além de causarem sofrimento físico, estão diretamente associadas ao afastamento do trabalhador do ambiente laboral.

Segundo Souza e Oliveira (2021), a implementação de medidas de ergonomia no ambiente de trabalho pode contribuir significativamente para a redução dos afastamentos por doenças musculoesqueléticas. Complementando essa visão, Martins, Alves e Pereira (2020) ressaltam que a adequação dos postos de trabalho e a realização de treinamentos periódicos são estratégias eficazes para a prevenção dessas doenças. Por outro lado, os transtornos mentais também são um problema crescente. De acordo com Ferreira et al. (2023), ambientes de trabalho com altas

demandas e falta de apoio psicológico favorecem o surgimento de transtornos como a ansiedade e a depressão, que têm aumentado os índices de absenteísmo. A falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional também é um dos fatores principais apontados para o desenvolvimento desses transtornos (LIMA; SOUSA, 2021). Além disso, pesquisas apontam que a ausência de políticas institucionais de cuidado com a saúde mental torna mais grave a situação dos trabalhadores, gerando impactos diretos na produtividade e na rotatividade (RODRIGUES, 2023). Estratégias de prevenção e promoção da saúde no trabalho têm sido cada vez mais valorizadas no contexto empresarial. Barbosa e Silva (2022) enfatizam que programas de bem-estar, apoio psicológico e a implementação de medidas de ergonomia são fundamentais para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e a redução do número de afastamentos. Da mesma forma, Nunes e Lima (2022) reforçam a necessidade de uma gestão integrada da saúde ocupacional, voltada para a promoção do ambiente saudável, prevenção de doenças e acolhimento dos trabalhadores em sofrimento psíquico.

3. METODOLOGIA

A pesquisa adotará uma abordagem mista, integrando métodos quantitativos e qualitativos para proporcionar uma análise abrangente das causas de afastamento no trabalho e seus impactos sobre os trabalhadores e as empresas nas regiões de Assis e Ourinhos, SP. O uso dessa metodologia visa captar tanto as percepções subjetivas dos trabalhadores quanto os dados objetivos sobre o fenômeno do afastamento, proporcionando uma visão holística do problema e suas repercussões no contexto local. Essa abordagem é fundamentada na proposta de Creswell (2014), que enfatiza a importância da triangulação de métodos para uma compreensão mais rica e completa de fenômenos complexos, como os relacionados à saúde ocupacional.

Pesquisa Quantitativa: A coleta de dados quantitativos será realizada por meio de formulário online, utilizando a plataforma Google Forms, com trabalhadores da região de Assis e Ourinhos. Essa abordagem permitirá a obtenção de dados de uma amostra representativa dos trabalhadores locais, facilitando a análise das principais causas de afastamento e das percepções sobre as condições laborais no ambiente de trabalho. As questões do formulário serão estruturadas em uma escala Likert, permitindo mensurar a intensidade das percepções e experiências dos

trabalhadores de forma objetiva e padronizada. A coleta será orientada para identificar as condições de trabalho, os tipos de doenças e lesões mais frequentes, bem como a percepção dos trabalhadores sobre as ações de saúde ocupacional implementadas pelas empresas.

Além disso, será realizada a análise de dados secundários relativos aos afastamentos, com base nas informações fornecidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Esses dados permitirão um panorama mais amplo sobre os afastamentos por motivos de saúde nas regiões de Assis e Ourinhos, possibilitando a comparação com os dados obtidos diretamente com os trabalhadores. A análise quantitativa possibilitará identificar padrões, como as faixas etárias mais afetadas, os tipos de doenças mais comuns e as relações entre as condições de trabalho e o índice de afastamento.

A pesquisa qualitativa, por sua vez, será conduzida por meio de entrevista semiestruturada com a chefe de Recursos Humanos de uma rede de supermercados com sede em Assis, SP. A escolha desta abordagem tem como objetivo compreender de maneira aprofundada as práticas adotadas pela empresa para prevenir o afastamento de seus colaboradores, promover a saúde ocupacional e mitigar os impactos das condições de trabalho sobre os seus empregados. As entrevistas semiestruturadas permitirão uma flexibilidade na coleta de informações, possibilitando a exploração de temas emergentes e proporcionando uma visão detalhada das estratégias e políticas implementadas pela empresa.

O conteúdo das entrevistas será transcrito e analisado por meio de uma análise de conteúdo, utilizando a técnica de categorização para identificar os principais temas relacionados à gestão da saúde no ambiente de trabalho. Espera-se que as entrevistas revelem informações sobre a eficácia das ações de saúde ocupacional, a percepção dos gestores sobre os principais fatores que influenciam os afastamentos e as medidas adotadas para promover o bem-estar dos trabalhadores.

A análise de dados será realizada de maneira integrada, considerando tanto os dados quantitativos quanto qualitativos. Para os dados quantitativos, serão utilizadas técnicas estatísticas descritivas para caracterizar o perfil dos trabalhadores, as causas de afastamento e as condições de trabalho. Além disso, será feita uma análise comparativa entre os dados coletados por meio dos questionários e as informações fornecidas pelo INSS.

Para os dados qualitativos, a análise será baseada na técnica de análise de

conteúdo, com o objetivo de identificar categorias e padrões relacionados às práticas empresariais e às percepções sobre saúde e bem-estar no trabalho. A combinação dessas duas abordagens permitirá uma compreensão mais rica e aprofundada sobre as causas e os impactos dos afastamentos laborais, contribuindo para o desenvolvimento de recomendações práticas para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

Em suma, a metodologia adotada neste estudo visa proporcionar uma análise abrangente e detalhada dos desafios enfrentados pelos trabalhadores e pelas empresas nas regiões de Assis e Ourinhos, permitindo identificar práticas e políticas eficazes para a redução dos afastamentos e a promoção da saúde ocupacional. A abordagem mista proporciona a triangulação dos dados, aumentando a robustez dos resultados e a confiabilidade das conclusões. A triangulação, como propõe Creswell (2014), assegura uma visão mais robusta e válida do fenômeno, ao combinar dados quantitativos e qualitativos

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Análise Quantitativa dos afastamentos por motivos de saúde

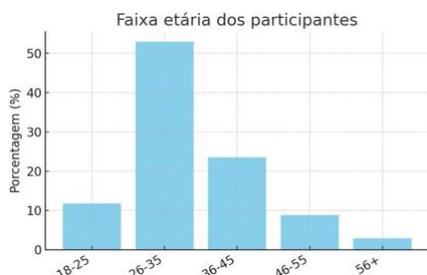


Figura 1 – Faixa etária dos participantes
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A pesquisa quantitativa, realizada através da plataforma Google Forms, contou com a participação de 34 trabalhadores(as), dos quais 52,9% pertencem à faixa etária de 26 a 35 anos (Figura 1). Esse dado revela que a maioria dos participantes se encontra em idade produtiva, grupo frequentemente submetido a altos níveis de exigência e pressão no ambiente de trabalho.

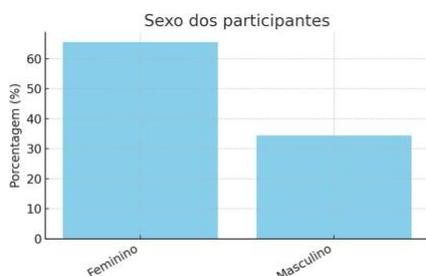


Figura 2 – Sexo dos participantes
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto ao sexo, observa-se predominância do público feminino (65,6%),

conforme indicado na Figura 2. Essa distribuição está em consonância com a tendência crescente de participação das mulheres no mercado de trabalho.



Figura 3 – Necessidade de afastamento por questões de saúde
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quando questionados sobre experiências de afastamento laboral por motivos de saúde, 48,1% dos respondentes relataram já ter passado por essa situação (Figura 3). Tal proporção sugere uma ocorrência significativa de problemas de saúde relacionados ao trabalho.

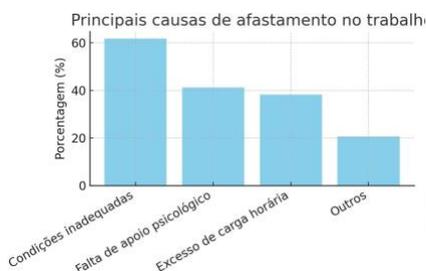


Figura 4 – Motivos mais comuns de afastamento
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Dentre os principais motivos apontados para o afastamento, destacaram-se os transtornos mentais e comportamentais (59,4%), seguidos por doenças musculoesqueléticas (15,6%) e doenças infecciosas (12,5%), conforme Figura 4. Esses dados demonstram a gravidade dos impactos psicossociais enfrentados pelos trabalhadores.

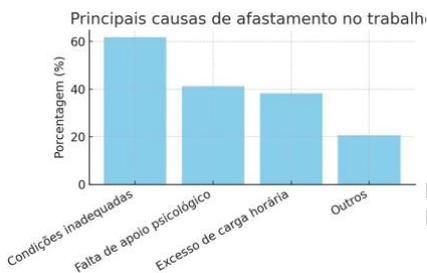


Figura 5 – Principais causas de afastamento no trabalho
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

As causas mais citadas para os afastamentos incluem condições inadequadas de trabalho (61,8%), falta de apoio psicológico (41,2%) e excesso de carga horária (38,2%), como apresentado na Figura 5. Esses elementos apontam para fragilidades na organização laboral e na ausência de medidas preventivas adequadas.



Figura 6 – Acesso a programas de saúde ocupacional
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Apenas 20,6% dos entrevistados afirmaram ter acesso a programas de saúde ocupacional em suas empresas (Figura 6), o que revela uma lacuna significativa na promoção de saúde e bem-estar no ambiente corporativo.



Figura 7 – Frequência de participação em ações de promoção de saúde
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A baixa adesão ou mesmo a inexistência de iniciativas voltadas à promoção da saúde também foi constatada: 71,9% dos participantes relataram nunca participar de atividades promovidas pelas empresas (Figura 7).

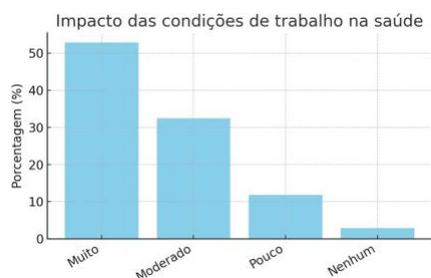


Figura 8 – Impacto das condições de trabalho na saúde
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ademais, 52,9% dos entrevistados afirmaram que as condições de trabalho afetam muito a saúde dos colaboradores (Figura 8). Essa percepção indica a necessidade de revisão nas práticas de gestão organizacional.

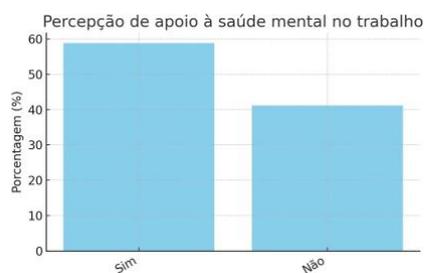


Figura 9 – Percepção de apoio à saúde mental no trabalho
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Outro ponto relevante é que 41,2% dos participantes relataram não se sentirem apoiados psicologicamente no ambiente de trabalho (Figura 9), o que evidencia a ausência de políticas voltadas ao cuidado com a saúde mental.

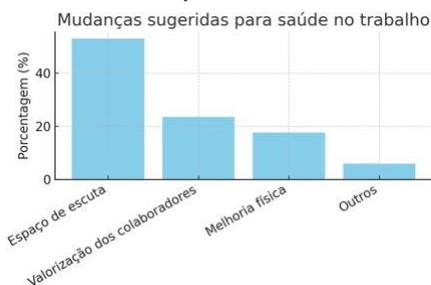


Figura 10 – Mudanças sugeridas para melhoria da saúde no ambiente de trabalho
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Por fim, quando questionados sobre sugestões de melhoria, 52,9% apontaram a necessidade de criação de espaços de escuta e apoio psicológico

(Figura 10). Também foram citadas a valorização dos colaboradores e a melhoria das condições físicas do ambiente laboral.

Em síntese, os dados evidenciam a necessidade de intervenções estruturais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, com foco na saúde mental, na prevenção de doenças ocupacionais e no bem-estar dos trabalhadores. A implantação de programas de apoio psicológico e de melhoria das condições organizacionais se mostra fundamental para a redução dos afastamentos e para o aumento da qualidade de vida no trabalho. Outras sugestões incluem a valorização dos trabalhadores e a melhoria das condições físicas do ambiente de trabalho, aspectos apontados por estudos como fundamentais para a promoção da saúde ocupacional e prevenção de agravos psicossociais (Mendes & Dias, 2020).

4.1 Análise Qualitativa dos afastamentos por motivo de saúde

Com o objetivo de aprofundar a compreensão sobre as práticas institucionais voltadas à saúde ocupacional, foi realizada uma entrevista semiestruturada com a responsável pelo setor de saúde e segurança do trabalho de uma grande empresa do setor varejista, com aproximadamente 4.000 colaboradores distribuídos em diferentes unidades. A entrevistada, que atua como coordenadora da equipe multidisciplinar de saúde, composta por profissionais de enfermagem, assistência social, psicologia, segurança do trabalho e nutrição, compartilhou importantes informações acerca das estratégias adotadas pela organização para a promoção da saúde e a gestão do absenteísmo.

Ao iniciar a entrevista, a coordenadora destacou que o acompanhamento das condições de saúde dos trabalhadores ocorre por meio de um fluxo sistematizado. A equipe de enfermagem, em parceria com assistentes sociais, é responsável por receber e validar os atestados médicos enviados pelas unidades operacionais, realizando o lançamento dessas informações em sistema informatizado específico. Em situações que demandam maior atenção, visitas domiciliares são realizadas aos colaboradores afastados, essa prática demonstra uma preocupação com o monitoramento contínuo da saúde laboral.

Questionada sobre as principais causas de afastamento, a entrevistada relatou que os problemas musculoesqueléticos, como lesões por esforço repetitivo e dores nas costas, braços e ombros, são recorrentes. Além disso, transtornos mentais,

como síndrome do pânico, também aparecem com frequência entre os motivos de afastamento, acompanhado de casos relacionados a acidentes de trabalho, doenças gastrointestinais, dengue e influenza. Esses dados reforçam o panorama descrito por Oliveira et al. (2024), que aponta um aumento expressivo dos afastamentos por transtornos mentais e doenças osteo musculares no contexto brasileiro contemporâneo, especialmente entre trabalhadores de setores que exigem esforço físico repetitivo e alto nível de interação com o público.

A empresa possui programas regulares de saúde ocupacional, com destaque para a ginástica laboral, realizada diariamente em todos os setores e unidades. Também oferece plano de saúde, atendimento com nutricionistas e suporte psicológico aos trabalhadores. Contudo, ao tratar especificamente do suporte psicológico, a entrevistada reconheceu que a adesão dos trabalhadores ainda é baixa, estimando que menos de 15% dos colaboradores utilizam o serviço. Essa situação revela um desafio comum a muitas organizações, evidenciado por Guimarães et al. (2023), que apontam a existência de barreiras culturais e organizacionais que dificultam o acesso e a adesão dos trabalhadores a programas de saúde mental.

No que se refere às medidas ergonômicas, a entrevistada relatou que a empresa realiza acompanhamento frequente por meio dos técnicos de segurança do trabalho e da equipe de enfermagem. São promovidos treinamentos específicos para trabalhadores que manipulam cargas, bem como ações para os setores com atividades repetitivas. Para as operadoras de caixa, por exemplo, são disponibilizados apoios para os pés e adotado um sistema de rodízio de posições (lado esquerdo e direito), com o objetivo de reduzir o risco de lesões por sobrecarga física. Essas ações dialogam com as diretrizes de ergonomia definidas pela Norma Regulamentadora nº 17 (Brasil, 2022), que orienta a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.

Ao abordar os desafios relacionados ao absenteísmo, a coordenadora enfatizou a importância da comunicação aberta com os colaboradores e da gestão de equipe próxima. Segundo ela, identificar as causas dos afastamentos de maneira precoce tem sido uma estratégia adotada pela empresa para minimizar o impacto das ausências prolongadas. Essa prática é coerente com as recomendações de Beraldi, Lopes e Vasconcelos (2023), que defendem o acompanhamento contínuo e a comunicação efetiva como medidas essenciais para a redução do absenteísmo.

Sobre o retorno ao trabalho após afastamentos por motivos de saúde, a empresa conta com um programa conduzido pela equipe de enfermagem e assistência social. Esse acompanhamento inclui, quando necessário, a adequação das atividades ou do ambiente de trabalho ao trabalhador em processo de reintegração. A entrevistada destacou que esse processo busca assegurar a retomada das funções de forma segura e gradual.

Quanto à coleta de dados sobre afastamentos, a empresa utiliza um sistema informatizado onde as ocorrências são registradas e monitoradas pela gestão de saúde ocupacional. As informações obtidas subsidiam a implementação de ações corretivas e preventivas, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Por fim, ao refletir sobre os impactos das políticas de saúde ocupacional da empresa, a entrevistada reconheceu avanços significativos na redução dos índices de afastamento. Entretanto, destacou que, devido ao grande número de colaboradores, ainda existem desafios a serem superados, principalmente relacionados à comunicação interna entre os setores de gestão de loja e a equipe de saúde. Essa observação reforça as análises de De Lucca (2024), que enfatizam a importância da comunicação intersetorial e da gestão integrada para a promoção da saúde no ambiente laboral.

A entrevistada também ressaltou que, com o objetivo de promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a empresa adota a política de “horas extras zero”, evitando a sobrecarga de jornada. Além disso, os trabalhadores contam com um canal direto de comunicação com a psicóloga da empresa, um canal de ética para esclarecimento de dúvidas e denúncias, bem como acompanhamento nutricional e suporte das equipes de segurança do trabalho e assistência social. Tais ações evidenciam um esforço organizacional em atender às exigências legais mais recentes, como a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (MTE, 2024), que estabelece a obrigatoriedade de avaliação dos riscos psicossociais nas organizações a partir de 2025.

Para completar, a entrevista evidenciou que a empresa possui um conjunto de ações estruturadas voltadas à promoção da saúde e ao enfrentamento dos afastamentos laborais, mas ainda enfrenta desafios no que se refere à adesão dos trabalhadores aos programas existentes e à efetividade da comunicação interna.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise conjunta dos dados quantitativos e qualitativos demonstrou que os principais motivos de afastamento do trabalho estão relacionados a doenças musculoesqueléticas, como lesões por esforço repetitivo, e transtornos psicológicos, como ansiedade, depressão e síndrome do pânico. Esses agravos estão fortemente associados às condições de trabalho, à organização das tarefas e à ausência de políticas eficazes de prevenção.

Os resultados indicam que as ações atualmente implementadas por muitas empresas ainda são insuficientes ou mal aproveitadas, especialmente no que se refere à saúde mental. A baixa adesão aos serviços de apoio psicológico e a falta de integração entre os setores responsáveis pela saúde e segurança no trabalho comprometem a efetividade das estratégias existentes.

Com base nos dados analisados, conclui-se que é fundamental que as organizações adotem uma abordagem mais ampla e integrada para a promoção da saúde do trabalhador. Entre as medidas prioritárias estão a implementação sistemática de ações ergonômicas adaptadas à realidade de cada função, a ampliação do acesso e estímulo à utilização dos serviços de apoio psicológico, a melhoria na comunicação interna e no diálogo entre lideranças e colaboradores, o monitoramento contínuo dos dados de afastamento e a capacitação de gestores para atuar de forma preventiva.

A redução dos afastamentos por motivo de saúde não depende apenas de medidas técnicas, mas da construção de uma cultura organizacional orientada ao bem-estar, à prevenção e à valorização do trabalhador. Promover ambientes saudáveis é uma condição essencial para o desempenho sustentável das empresas e para a preservação da saúde coletiva no contexto laboral.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. C.; SILVA, T. R.; COSTA, M. A. Impacto das condições ergonômicas na saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, n. 3, p. 179-188, 2021.

ALMEIDA, M. F. A saúde mental no trabalho: prevenção e intervenções eficazes. *Psicologia e Trabalho*, v. 25, n. 1, p. 45-52, 2022.

BARBOSA, J. P.; SILVA, R. S. Programas de bem-estar no trabalho: estratégias

eficazes de saúde ocupacional. *Revista de Gestão e Saúde*, v. 50, n. 4, p. 102- 111, 2022.

BERALDI, P. O. C.; LOPES, J. P.; VASCONCELOS, S. S. N. Transtorno mental associado ao trabalho: análise epidemiológica da região Sul do Brasil (2007–2023). *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Brasília: MTE, 2022.

CRESWELL, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014.

DE LUCCA, S. R. O impacto dos transtornos mentais no mundo do trabalho contemporâneo e os desafios do trabalho como promotor da saúde. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 22, n. 2, p. 85-86, 2024

FERREIRA, A. R.; OLIVEIRA, F. M.; LIMA, P. S. Saúde mental e as novas configurações do trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia do Trabalho*, v. 38, n. 2, p. 65-77, 2023.

GUIMARÃES, L. A. M. et al. Burnout syndrome and minor mental disorders in public employees. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 21, n. 1, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Cidades e Estados: Assis, SP e Ourinhos, SP*. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

MARTINS, A. L.; ALVES, M. T.; PEREIRA, T. L. Lesões musculoesqueléticas em trabalhadores industriais: causas e consequências. *Arquivos de Saúde Ocupacional*, v. 41, n. 5, p. 220-231, 2020.

MEDEIROS, A. C. A gestão da saúde do trabalhador no Brasil. *Revista de Saúde e Trabalho*, v. 48, n. 2, p. 34-42, 2022.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341–349, out. 1991.

MINAYO, Carlos; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (orgs.). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2019. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/livro/saude-do-trabalhador-na-sociedade-brasileira-contemporanea>. Acesso em: 26 abr. 2025.

NUNES, L. S.; LIMA, D. F. Políticas de saúde ocupacional no Brasil: desafios e

avanços. *Revista Brasileira de Saúde Pública*, v. 56, p. 13-22, 2022.

OLIVEIRA, G. S. et al. Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil: um estudo ecológico, 2012–2022. *Revista Contemporânea*, v. 4, n. 7, 2024.

RODRIGUES, J. P. Saúde mental e trabalho: novos desafios para as organizações. *Psicologia Organizacional e Trabalho*, v. 29, n. 3, p. 115-124, 2023.

SÁ, Edvaldo Batista de; SÁ, Rodrigo Pucci de. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades: ODS 3. In: DOWBOR, Ladislau et al. (orgs.). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: políticas públicas e indicadores*. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9379>. Acesso em: 26 abr. 2025.

SOUSA, M. R.; OLIVEIRA, A. C. Transtornos mentais relacionados ao trabalho: um estudo de caso. *Revista Brasileira de Psicologia*, v. 34, n. 1, p. 12-20, 2021.

SOARES, A. A. Impactos das condições de trabalho na saúde do trabalhador: uma revisão de literatura. *Revista de Saúde Ocupacional e Ambiente de Trabalho*, v. 44, n. 2, p. 98-107, 2021.