



ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

## Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



### Saúde e trabalho: um estudo sobre absenteísmo em supermercados de Marabá

Health and work: a study on absenteeism in supermarkets in Marabá

DOI: 10.55892/jrg.v8i19.2489

ARK: 57118/JRG.v8i19.2489

Recebido: 04/10/2025 | Aceito: 06/10/2025 | Publicado on-line: 07/10/2025

#### Thaissa Barros de França<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0000-6093-5463>

<http://lattes.cnpq.br/8133443362792511>

Faculdade Carajás, PA, Brasil

E-mail: thaissabarrosdefranca@gmail.com

#### Poliana Gonçalves Ferreira<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-0296-2073>

<http://lattes.cnpq.br/8704016293247324>

Faculdade Carajás, PA, Brasil

E-mail: polianagfpsi@gmail.com



### Resumo

Este estudo teve como objetivo analisar o absenteísmo-doença em uma rede de supermercados localizada em Marabá, no estado do Pará, região Norte do Brasil. O fenômeno foi compreendido como a ausência do trabalhador motivada por fatores de saúde. A pesquisa adotou uma abordagem documental, utilizando registros do setor de Recursos Humanos da empresa, abrangendo o período de janeiro de 2022 a janeiro de 2025. Foram analisados 295 atestados médicos, totalizando 2.876 dias de afastamento. Os dados revelaram predominância de afastamentos no eixo operacional, seguido pelos eixos frente de loja e administrativo, com destaque para o perfil feminino nos registros. Os principais diagnósticos médicos estavam relacionados a doenças osteomusculares, fraturas, infecções respiratórias e condições ligadas à saúde reprodutiva, como licença maternidade e supervisão de gravidez de alto risco. A escolaridade dos colaboradores afastados concentrou-se majoritariamente no ensino médio, com variações pontuais no eixo operacional. A realização deste estudo na região Norte reforça a importância de ampliar a produção científica sobre saúde ocupacional em contextos ainda pouco explorados, contribuindo para o fortalecimento de políticas públicas e práticas organizacionais mais inclusivas. Apesar dos avanços proporcionados pela pesquisa, algumas limitações devem ser reconhecidas. A análise restringiu-se aos dados documentais disponíveis, o que pode ter limitado a compreensão de aspectos subjetivos e contextuais que influenciam o absenteísmo, como clima organizacional, carga emocional e percepção de bem-estar. Recomenda-se que futuras pesquisas incorporem abordagens complementares, como entrevistas e estudos comparativos.

<sup>1</sup> Graduanda em Psicologia pelo Faculdade Carajás.

<sup>2</sup> Graduada em Psicologia. Mestra e Doutora em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília, ambos com bolsa Capes. Atualmente, é docente no curso de Psicologia da Faculdade dos Carajás.

**Palavras-chave:** Absenteísmo-doença; Saúde do trabalhador; Condições laborais; Administração de recursos humanos; Supermercados.

### **Abstract**

*This study aimed to analyze sickness-related absenteeism in a supermarket chain located in Marabá, in the northern region of Brazil. Absenteeism was understood as the worker's absence due to health, organizational, or personal factors. The research adopted a documentary approach, using records from the company's Human Resources department covering the period from January 2022 to January 2025. A total of 296 medical certificates were examined, accounting for 2,876 days of absence. The data revealed a predominance of absences in the operational sector, followed by the front-of-store and administrative sectors, with a notable prevalence of female workers. The main medical diagnoses were related to musculoskeletal disorders, fractures, respiratory infections, and reproductive health conditions such as maternity leave and high-risk pregnancy supervision. Most employees on leave had completed secondary education, with some variation in the operational sector. Conducting this study in Brazil's North region highlights the importance of expanding occupational health research in underrepresented contexts, contributing to more inclusive public policies and organizational practices. Despite the advances provided by the research, some limitations must be acknowledged. The analysis was restricted to available documentary data, which may have limited the understanding of subjective and contextual factors influencing absenteeism, such as organizational climate, emotional strain, and perceptions of well-being. Furthermore, the absence of interviews or questionnaires applied directly to employees prevented a deeper exploration of personal and organizational aspects. Future studies are encouraged to incorporate complementary approaches to broaden the understanding of health-related absenteeism in the retail sector.*

**Keywords:** Sickness absenteeism; Worker health; Working conditions; Human resources management; Supermarkets.

## **1. Introdução**

O trabalho pode ser compreendido como um dos pilares da vida humana, pois ultrapassa a função de garantir a sobrevivência material e se estende à construção de identidade, pertencimento social e desenvolvimento subjetivo. Ao mesmo tempo em que organiza a rotina e estrutura a vida em comunidade, também se apresenta como um espaço de desafios que podem impactar diretamente a saúde e o bem-estar dos indivíduos (Antunes, 2020).

Nesse cenário, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surge como um campo que busca compreender como os contextos laborais influenciam a experiência do trabalhador. Essa área dedica-se a investigar tanto os aspectos que favorecem o desempenho e a satisfação quanto os fatores que desencadeiam sofrimento, adoecimento e queda na qualidade de vida. Além disso, fornece subsídios para a criação de práticas de gestão e estratégias que conciliem produtividade com preservação da saúde (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

As dinâmicas que marcam o mundo do trabalho repercutem fortemente nos processos de saúde e doença. Embora represente um elemento indispensável para a vida em sociedade, o trabalho também pode gerar risco e desgaste quando mediado por exigências excessivas, sobrecarga e precarização. Como aponta Dejours (2015), esse paradoxo revela que o mesmo espaço que dá sentido e sustento ao indivíduo

pode ser também fonte de sofrimento, afetando tanto sua dimensão física quanto psíquica.

No contexto contemporâneo, as rápidas transformações sociais, econômicas e tecnológicas impõem ao trabalhador a necessidade de adaptação contínua. A busca por resultados imediatos e a intensificação das demandas ampliam a vulnerabilidade a agravos de saúde, reforçando a importância de políticas públicas e organizacionais que promovam ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis (Brasil, 2022; Organização Mundial da Saúde, 2020).

E é diante desse cenário, que o absenteísmo-doença se torna fenômeno de grande relevância nas organizações, com impactos significativos na produtividade e no clima organizacional. Esse conceito refere-se à ausência de colaboradores no trabalho por motivo de problemas de saúde, o que pode prejudicar o andamento das atividades empresariais e gerar custos elevados. Segundo Ferreira (2014), o absenteísmo-doença está diretamente relacionado às condições de saúde do trabalhador, mas também a fatores organizacionais, como o ambiente de trabalho, a gestão de recursos humanos e as políticas internas de bem-estar. Em setores como o supermercadista, onde a operação depende da presença constante de funcionários, o absenteísmo-doença pode afetar diretamente a eficiência do serviço, a qualidade no atendimento ao cliente e conseqüentemente, o desempenho financeiro da empresa.

Ademais, a redução do absenteísmo exige uma abordagem estratégica que envolva tanto a análise das causas das ausências quanto a implementação de políticas de saúde e bem-estar eficazes. Ribeiro, Hirai e Teston (2018) destacam que a gestão do absenteísmo no ambiente de trabalho pode ser realizada de forma eficaz ao integrar políticas voltadas para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, dentro de processos gerenciais, o que contribui diretamente para a redução das ausências frequentes e melhora a produtividade organizacional.

Dessa forma, o presente estudo tem como foco uma rede de supermercados situada na cidade de Marabá, composta por cinco unidades e, atualmente, contando com um total de 200 colaboradores distribuídos entre elas. A empresa em análise pertence ao setor alimentício e configura-se como um típico supermercado de bairro, voltado ao atendimento dos moradores de áreas periféricas da região. Estabelecimentos desse tipo exercem um papel essencial no comércio local, oferecendo praticidade e acessibilidade aos consumidores por meio da proximidade e da variedade de produtos.

No cenário contemporâneo do setor supermercadista, verifica-se uma intensificação da carga laboral, acompanhada por condições de trabalho cada vez mais adversas para os colaboradores. Nesse contexto, a pesquisa conduzida por Marinqui (2018) dedicou-se à análise das práticas de higiene e segurança ocupacional em um supermercado, evidenciou a presença de diversos fatores de risco à saúde dos trabalhadores. O estudo também destacou o papel estratégico da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) como instrumento fundamental na promoção de um ambiente laboral mais seguro e na mitigação de acidentes de trabalho.

Esse fenômeno não só afeta a produtividade e o desempenho das empresas, mas também impacta o bem-estar dos funcionários. Logo, surge a questão: quais são as causas e conseqüências do absenteísmo-doença entre os trabalhadores de uma rede de supermercados de Marabá, e como estratégias preventivas e interventivas podem ser desenvolvidas para reduzir esse fenômeno e melhorar as condições de trabalho?

A escolha deste tema revela-se de grande importância, uma vez que o absenteísmo por motivo de doença afeta diretamente a produtividade, o clima organizacional e a eficiência das rotinas operacionais nos supermercados. Este impacto torna-se ainda mais significativo ao se tratar de uma rede localizada na região Norte do Brasil, inserida no contexto amazônico, onde os desafios logísticos, às condições socioeconômicas e o acesso aos serviços de saúde podem influenciar de forma particular o cotidiano dos trabalhadores e o desempenho das empresas. Estudar essa realidade contribui para compreender dinâmicas específicas do mercado regional e propor estratégias mais adequadas à sua singularidade.

Este estudo baseia-se em dados fornecidos diretamente pela empresa analisada, referentes ao período de janeiro de 2022 a janeiro de 2025, provenientes de relatórios elaborados pelo setor de Recursos Humanos. A metodologia adotada é a pesquisa documental, que, conforme Gil (2008), consiste na análise de materiais previamente produzidos e relacionados ao fenômeno investigado, permitindo uma abordagem crítica e contextualizada sem a necessidade de coleta de dados primários.

O artigo está estruturado de forma a garantir clareza e coerência na apresentação dos resultados. A seção de resultados abordará os dados coletados por meio de uma análise quali-quantitativa, seguida pela discussão, que interpretará esses achados à luz do referencial teórico, refletindo sobre as causas do absenteísmo e propondo soluções. Por fim, a Conclusão reunirá os principais insights do estudo, com sugestões de estratégias interventivas para a empresa e contribuições relevantes para o campo científico.

## 2. Fundamentação Teórica

A palavra “trabalho” tem origem no latim *tripalium*, um instrumento de tortura utilizado na Roma Antiga, revelando uma carga simbólica historicamente associada à dor, ao sacrifício e ao sofrimento (ANTUNES, 2009). Embora a concepção moderna do trabalho tenha se transformado, ainda persistem resquícios dessa visão, especialmente quando se observam as condições precárias enfrentadas por muitos trabalhadores.

Mais do que uma atividade voltada à sobrevivência, o trabalho se tornou um elemento estruturante da vida social e pessoal, assumindo múltiplas dimensões: econômica, social, simbólica e subjetiva. Segundo Hannah Arendt (2009), o trabalho é uma das formas centrais da vida ativa, sendo responsável por garantir a existência biológica, mas também contribuindo para a manutenção da ordem e da continuidade da vida social.

O trabalho não é apenas um meio de produção ou obtenção de renda: ele é também um espaço de construção de identidade, autoestima e sentido de vida. Sennett (1998) destaca que o trabalho não só molda a identidade pessoal, mas também influencia a forma como o indivíduo se percebe socialmente, configurando um aspecto essencial da experiência humana. Freud (2013) corrobora, que o trabalho possui um papel significativo na construção da identidade do trabalhador, afetando seu equilíbrio psíquico e emocional.

Na sociedade contemporânea, o trabalho ocupa uma posição de destaque na organização das relações sociais. Ele é uma das bases para o funcionamento econômico e para a coesão social. De acordo com Durkheim (2008), o trabalho é uma importante fonte de solidariedade, pois a divisão social das tarefas cria interdependência entre os indivíduos e reforça o sentimento de pertencimento à coletividade.

Ricardo Antunes (2006) também destaca que o trabalho, além de regular a vida em sociedade, influencia diretamente os vínculos que estabelecemos com os outros, sendo um canal de reconhecimento e integração social. No entanto, esse papel estruturante é atravessado por contradições, sobretudo no contexto de um capitalismo cada vez mais flexibilizado e instável, como aponta Antunes (2009), ao denunciar os efeitos da precarização sobre as condições laborais e a dignidade dos trabalhadores.

Considerando que o trabalho exerce papel central na vida dos indivíduos, podendo tanto promover saúde quanto desencadear doenças físicas e mentais, torna-se essencial compreender os fatores que influenciam essa dualidade. Junior (2015) destaca que a análise das condições de trabalho deve ser compreendida em termos de seu impacto físico e psicológico no trabalhador, pois isso influencia diretamente seu bem-estar e produtividade.

As transformações do mundo do trabalho nas últimas décadas têm acentuado tensões entre produtividade, reconhecimento e saúde. A Psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours (2007), oferece uma leitura relevante sobre essa relação. Para o autor, o trabalho pode ser fonte de prazer e realização, desde que haja cooperação, autonomia e espaço para a criatividade. Contudo, quando o trabalhador é impedido de transformar sua realidade laboral e não recebe reconhecimento por suas ações, o sofrimento emerge e pode comprometer sua saúde de forma integral.

No Brasil, estudiosos como Seligmann-Silva (1994) e o próprio Lacaz (2014) aprofundam essa reflexão, ao destacar os impactos da intensificação das exigências, do ritmo acelerado, do medo do desemprego e da precarização das relações laborais, que favorecem o adoecimento psíquico e emocional.

Marcelino e Ferreira (2008) ampliam o debate ao propor que a organização do trabalho deve ser adaptada às capacidades e limitações dos trabalhadores, considerando os aspectos físicos, cognitivos e emocionais envolvidos nas atividades laborais, propondo intervenções no ambiente e nas rotinas de trabalho para prevenir lesões, fadiga e sofrimento.

De forma complementar, Byung-Chul Han (2015), ao discutir a sociedade do desempenho, alerta que a lógica contemporânea da autoexploração e da hiperprodutividade transforma o indivíduo em algoz de si mesmo, gerando cansaço, culpa e isolamento. Assim, tanto o ambiente físico quanto o psicossocial de trabalho podem contribuir para o adoecimento, evidenciando a necessidade de uma organização que promova a saúde integral do trabalhador.

Diante desse cenário, torna-se essencial repensar o papel do trabalho na vida humana. Mais do que garantir sustento, ele deve ser fonte de dignidade, realização e saúde. Para isso, é necessário construir ambientes de trabalho que valorizem a subjetividade, promovam o reconhecimento e respeitem os limites físicos e mentais dos indivíduos. Valorizar o trabalho é, em primeira instância, valorizar a vida e reconhecer que, por trás de cada tarefa realizada, há um sujeito que sente, pensa, cria e deseja.

### **Especificidades do Trabalho em Supermercado**

No Brasil, o setor de supermercados tem mostrado um desempenho crescente. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), citados pelo Jornal Valor Econômico (2024), apontam um aumento de 5,2% nas vendas em 2024, superando a média do comércio varejista, que foi de 5%. Esse crescimento evidencia a importância estratégica do setor para a economia nacional, não apenas pela contribuição ao volume de vendas, mas também pela geração de empregos e o

abastecimento diário da população. Os supermercados são essenciais para o comércio local, oferecendo praticidade e conveniência para os consumidores da região.

O setor varejista, especialmente no segmento de supermercados, desempenha um papel estratégico na geração de empregos e na inclusão social, destacando-se como porta de entrada ao mercado formal para jovens e pessoas com menor qualificação (SILVA; NASCIMENTO, 2022). Essa característica é ainda mais relevante em regiões como o Norte do Brasil, onde oportunidades de trabalho formal são menos acessíveis e o desenvolvimento profissional pode ser limitado por fatores socioeconômicos. Ao oferecer espaço para o aprendizado de habilidades técnicas e comportamentais, os supermercados contribuem não apenas para o crescimento individual dos trabalhadores, mas também para o fortalecimento da economia local e a redução das desigualdades sociais.

Chiavenato (2014) enfatiza que, além das demandas físicas, os trabalhadores também vivenciam uma intensa descarga emocional no ambiente laboral. Metas rígidas, pressão constante da liderança, cobranças por produtividade e a repetição de tarefas em ritmo acelerado tornam-se fatores estressores que afetam diretamente o bem-estar psicológico. Esse conjunto de exigências, aliado às longas jornadas em pé e à exposição a condições térmicas adversas, contribui para o desgaste global do trabalhador, refletindo tanto em sua saúde física quanto emocional.

Segundo Marras (2011), além das extensas jornadas de trabalho, a pressão constante por resultados e o cumprimento de metas elevadas de vendas ou produtividade contribuem significativamente para o aumento do estresse entre os colaboradores, comprometendo a qualidade de vida no ambiente profissional. Esse contexto cria um ciclo vicioso: as exigências excessivas e as condições adversas intensificam a insatisfação dos trabalhadores, resultando em alta rotatividade e dificuldades na retenção de talentos. Como consequência, a organização enfrenta desafios recorrentes para preservar a eficiência e o desempenho de suas equipes.

O esforço físico contínuo desses trabalhadores, ocorre com a execução de tarefas como reposição de produtos, carga e descarga de mercadorias e permanência prolongada em pé demanda esforço físico constante, favorecendo o surgimento de lesões por esforço repetitivo e doenças osteomusculares (SILVA; LIMA, 2021). Além disso, o ritmo acelerado de trabalho e a escassez de pausas adequadas potencializam o desgaste corporal, especialmente em setores como açougue, padaria e reposição de estoque.

Já em termos emocionais, as interações contínuas com clientes, o cumprimento de metas diárias e a necessidade de manter uma postura cordial, mesmo sob pressão, impõem uma carga significativa aos trabalhadores. Esses fatores estão diretamente relacionados ao desenvolvimento de quadros de estresse, ansiedade e esgotamento emocional, conforme apontado por Dejours (2015). O autor destaca como o sofrimento psíquico pode emergir em ambientes organizacionais marcados por rigidez e baixa autonomia. Esse cenário torna-se ainda mais preocupante quando os trabalhadores não possuem espaços institucionais para expressar suas angústias ou acessar apoio psicológico.

O contexto laboral nos supermercados é marcado por jornadas extensas, exigências físicas intensas e ritmo acelerado de trabalho, fatores que contribuem significativamente para o adoecimento dos trabalhadores. As funções exercidas, como reposição de mercadorias, operação de caixas e movimentação de cargas, frequentemente envolvem esforço repetitivo e exposição a ambientes pouco ergonômicos. Além disso, a pressão por produtividade, a alta rotatividade e a

escassez de reconhecimento profissional agravam o desgaste físico e emocional, tornando essencial a adoção de medidas que promovam a saúde ocupacional e a valorização dos colaboradores (LEMOS; BRIGUGLIO, 2021).

Um estudo transversal conduzido entre 300 funcionários de uma rede de supermercados da Grande São Paulo revelou que 100% dos participantes relataram ao menos um sintoma osteomuscular nos últimos 12 meses, e 50% apresentaram três ou mais sintomas, com maior incidência em membros inferiores, coluna e punhos (ALMEIDA et al., 2014). Os principais fatores associados identificados foram jornadas longas, tarefas repetitivas, posturas estáticas e falta de pausas, o que reforça a relação direta entre as condições laborais e o adoecimento físico dos trabalhadores. Esses elementos, somados à pressão por produtividade e à alta rotatividade, elevam consideravelmente os índices de absenteísmo por motivos de saúde.

Visto esse cenário, as redes de supermercado têm investido em práticas de gestão mais ativas em relação à saúde do trabalhador. Exemplos incluem campanhas de prevenção de acidentes e apoio psicológico. Essas ações, quando implementadas de forma contínua e estruturada, têm o potencial de melhorar o ambiente organizacional e reduzir os afastamentos, promovendo uma cultura de cuidado e valorização dos profissionais (COSTA; OLIVEIRA, 2021).

Diversas outras práticas vêm sendo descritas na literatura como estratégias eficazes para a promoção da saúde no ambiente laboral. A ginástica laboral, realizada em grupo, reduz a fadiga e previne distúrbios osteomusculares (LIMA, 2025). Os alongamentos laborais favorecem a flexibilidade e aliviam dores corporais (OLIVEIRA, 2022). A ioga também é destacada por promover relaxamento e equilíbrio emocional (FUMES, 2018). As pausas ativas contribuem para a movimentação e respiração consciente (SOUZA, 2023), enquanto a meditação e o mindfulness auxiliam na regulação do estresse (MENDES, 2025). Já as intervenções ergonômicas associadas a exercícios físicos, como caminhadas e atividades aeróbicas, fortalecem a saúde e reduzem afastamentos (COSTA; ARAÚJO, 2024; SANTOS; SILVA, 2025).

No entanto, nem todas as empresas do setor conseguem implementar essas políticas de forma eficaz. Muitas ainda operam sob modelos de gestão baseados em controle rígido, metas excessivas e escassez de recursos voltados à saúde ocupacional. Conforme Antunes (2020), essa lógica organizacional contribui para a precarização do trabalho, dificultando a criação de condições adequadas para a prevenção de doenças e o acompanhamento dos afastamentos. Desse modo, o setor supermercadista revela um cenário complexo, marcado pela coexistência de avanços e desafios, o que demanda uma atenção contínua à interação entre condições de trabalho e saúde dos trabalhadores.

Contudo, a abrangência dessas práticas ainda é limitada, sendo geralmente restrita às grandes redes com estrutura consolidada de gestão de pessoas. O Grupo Carrefour Brasil, por exemplo, implementa programas de saúde ocupacional, como ginástica laboral e acompanhamento psicológico, visando promover o bem-estar dos colaboradores e reduzir o absenteísmo (CARREFOUR BRASIL, 2025). Apesar desses esforços, a efetividade depende da continuidade das ações e da adaptação às necessidades de cada unidade, evidenciando que ainda há desigualdade na proteção da saúde do trabalhador no setor supermercadista.

Na realidade cotidiana, uma parcela expressiva dos trabalhadores de supermercados permanece exposta a condições laborais que contribuem para o adoecimento físico e emocional. A carência de práticas ergonômicas, a ausência de políticas preventivas e o despreparo das lideranças para lidar com questões subjetivas intensificam a vulnerabilidade desses profissionais, refletindo diretamente no aumento

do absenteísmo e da rotatividade. Soma-se a isso o acúmulo de funções e a exigência de disponibilidade contínua incluindo jornadas noturnas e fins de semana que comprometem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, elevando significativamente o risco de exaustão e desgaste mental.

Diante desse contexto, é necessário refletir sobre o trabalho no setor supermercadista, não apenas reconhecer sua centralidade na sociedade, mas também criar condições que favoreçam a saúde desses trabalhadores no ambiente laboral. O desafio está em encontrar o equilíbrio entre a produtividade necessária e o cuidado com a saúde do trabalhador.

### **Adoecimento no Trabalho**

O trabalho, embora seja uma fonte essencial de sustento e realização para muitos, também pode representar um risco significativo à saúde do trabalhador, principalmente quando as condições laborais não são adequadas. A relação entre o trabalho e a saúde está intimamente ligada ao tipo de organização do ambiente de trabalho, à carga de tarefas e à forma como os colaboradores se relacionam com suas funções e com o contexto organizacional.

Como destaca Dejours (2022), a organização do trabalho pode ser uma fonte tanto de prazer quanto de sofrimento, dependendo de como essas interações se configuram. Quando o ambiente é bem estruturado, com boas condições de trabalho, existe uma tendência ao favorecimento da saúde mental e física do trabalhador. A sensação de pertencimento, a estabilidade financeira, o reconhecimento e a autonomia são fatores que promovem o bem-estar e o engajamento.

Por outro lado, quando o trabalho é marcado por sobrecarga, pressões constantes e a falta de escuta e suporte emocional, ele pode se tornar um importante fator de sofrimento psíquico, desencadeando uma série de problemas relacionados à saúde mental. Neste contexto, a organização do trabalho e a maneira como as atividades são estruturadas e realizadas têm grande impacto sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores. A comunicação interna deficiente e as relações interpessoais difíceis podem agravar ainda mais a saúde mental, como afirma Tolfo (2021). Portanto, é essencial que as práticas de gestão de pessoas estejam atentas aos sinais de desgaste psicológico, especialmente em setores como o supermercado, onde a dinâmica é intensa e o ritmo de trabalho acelerado.

Do ponto de vista físico, ambientes de trabalho com mobiliário inadequado, falta de ergonomia e condições precárias de higiene e segurança estão diretamente relacionados a doenças musculoesqueléticas, como as lesões por esforço repetitivo (LER/DORT), além de outros problemas de saúde, como a fadiga crônica. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023) alerta que esses problemas são frequentes em setores que exigem esforço físico contínuo, como o varejo, e contribuem para o aumento dos casos de afastamento por doenças ocupacionais.

Outro fator importante a ser considerado são, os espaços de trabalho inadequados, como áreas mal ventiladas, com iluminação precária e mobiliário inadequado, têm grande impacto na saúde física dos trabalhadores. Além disso, a falta de pausas regulares, como observado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023), também contribui para o desenvolvimento de doenças ocupacionais e para a redução da produtividade no trabalho. Quando não há condições mínimas de segurança e conforto, o risco de acidentes e lesões aumenta significativamente.

Em relação ao adoecimento psíquico, o ambiente de trabalho no setor supermercadista pode intensificar esse risco. A precarização das condições

contratuais, como vínculos temporários, ausência de benefícios e instabilidade no emprego, também contribuem para o agravamento. Conforme Antunes e Praun (2020), essa insegurança no emprego gera um medo constante de demissão e sentimentos de desvalorização profissional, afetando diretamente a saúde mental.

Em diversos contextos laborais, o isolamento social e as dinâmicas competitivas exacerbadas podem intensificar significativamente os transtornos psíquicos entre os trabalhadores. Conforme apontam Santos e Barreto (2024), a escassez de interações interpessoais saudáveis e o distanciamento entre colegas, frequentemente fomentados por culturas organizacionais pautadas na competição excessiva, comprometem o suporte social no ambiente de trabalho e ampliam a vulnerabilidade emocional dos indivíduos. A ausência de espaços seguros para o diálogo e para o acolhimento psicológico favorece o aumento do estresse, o desgaste emocional e, conseqüentemente, o absenteísmo, refletindo diretamente na saúde mental e na produtividade dos profissionais.

Os trabalhadores do setor supermercadista, frequentemente enfrentam jornadas extenuantes, falta de descanso adequado e pressão constante por metas. Essas condições, somadas à repetição de tarefas físicas e à cobrança por desempenho, lesões musculoesqueléticas, além de problemas de coluna e tendinites. Mello (2019) observa que a movimentação constante de mercadorias, a organização de prateleiras e o atendimento ao público, associados a posturas inadequadas e à falta de ergonomia, favorecem o surgimento de dores articulares e musculares.

Portanto, a melhoria das condições laborais, aliada à promoção da saúde física e mental e à construção de um ambiente organizacional mais acolhedor, revela-se fundamental para mitigar os índices de adoecimento ocupacional. Tal perspectiva demanda que as empresas, especialmente aquelas inseridas no setor supermercadista, adotem políticas de saúde ocupacional eficazes, capazes de equilibrar as exigências produtivas com o bem-estar dos trabalhadores. Ao investir em práticas que favoreçam o cuidado integral com o colaborador, estabelece-se um ciclo virtuoso de engajamento, valorização profissional e sustentabilidade organizacional.

### **Absenteísmo no Contexto do Trabalho**

O absenteísmo, caracterizado pela ausência do trabalhador durante sua jornada laboral, pode ocorrer por diversos motivos e impactar diretamente a produtividade e o funcionamento organizacional. Marras (2011) classifica o absenteísmo em três tipos principais: por doença, por motivos pessoais e organizacionais. O absenteísmo por doença refere-se a ausências decorrentes de problemas de saúde, relacionados ou não ao trabalho. Já o absenteísmo por motivos pessoais envolve situações como problemas familiares, emergências ou necessidade de descanso. Por sua vez, o absenteísmo por motivos organizacionais está relacionado a fatores internos da empresa, como ambientes de trabalho inadequados, falta de reconhecimento, liderança autoritária, ausência de políticas motivacionais ou condições laborais precárias, que levam o trabalhador a se ausentar como forma de resistência ou desmotivação. Aqui neste trabalho, falaremos sobre o absenteísmo-doença.

As causas do absenteísmo estão intimamente relacionadas às condições laborais, doenças ocupacionais e ao estresse. Dutra (2016) observa que a falta de ergonomia, jornadas extensas e a pressão constante por metas desencadeiam problemas de saúde física e mental, resultando em ausências frequentes. Para o trabalhador, isso implica agravamento do bem-estar emocional e físico, enquanto para a organização representa perda de produtividade, aumento de custos operacionais e

desgaste do clima organizacional. A sobrecarga dos funcionários remanescentes pode aumentar o estresse, gerando um ciclo vicioso de ausências e insatisfações que prejudicam o desempenho geral da empresa.

Chiavenato (2014) destaca que a gestão das políticas de bem-estar, segurança e motivação influencia diretamente os níveis de ausência. Organizações que promovem um ambiente saudável, com lideranças que valorizam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, tendem a registrar índices menores de absenteísmo. Em contrapartida, a falta de um clima organizacional favorável pode aumentar os índices do absenteísmo de forma geral (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2021). Nesse sentido, programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) são eficazes para reduzir faltas e melhorar a produtividade (COSTA; LIMA, 2022).

No Brasil, o absenteísmo tem se mostrado um problema crescente, especialmente no setor supermercadista, onde as condições de trabalho e a pressão por resultados são determinantes para o aumento das ausências. Dados da Associação Catarinense de Supermercados (ACATS) indicam que, em 2023, o índice de rotatividade no setor foi de 6,67%, enquanto o absenteísmo atingiu 4,22%.

Nos atacarejos, esses números foram ainda maiores, chegando a 8,82% e 4,25%, respectivamente (ACATS, 2023). Um estudo da consultoria *Future Tank* revelou que a rotatividade no setor supermercadista chegou a 58,2% em 2023, com variações significativas entre os estados, como 52,8% em São Paulo e 70,1% no Espírito Santo (ACAPS, 2024).

Diante do exposto, é possível afirmar que o absenteísmo, especialmente por motivos de saúde, representa um desafio estrutural para as organizações, em especial no setor supermercadista. As condições laborais adversas, a pressão por desempenho e a negligência com o bem-estar dos trabalhadores contribuem diretamente para o aumento das ausências, refletindo não apenas em perdas produtivas, mas também em impactos profundos na saúde física e mental dos colaboradores.

Assim, torna-se imprescindível que as empresas registrem, analisem e adotem políticas eficazes de gestão de pessoas, com foco na qualidade de vida no trabalho, prevenção de doenças ocupacionais e promoção de um ambiente organizacional saudável, como estratégia para reduzir o absenteísmo e fortalecer a construção de um espaço saudável no trabalho para todos.

### **Estratégias de Prevenção e Intervenção**

No contexto organizacional, intervenções direcionadas para o controle do absenteísmo têm se mostrado eficazes na promoção da saúde e no aumento da produtividade. Martins e Silva (2019), em um estudo de caso realizado em uma empresa do setor de telecomunicações, destacam a importância de estratégias organizacionais que envolvem a identificação dos principais fatores causadores do absenteísmo e a implementação de ações específicas para minimizá-lo.

Essas intervenções incluem programas de acompanhamento de saúde, melhorias nas condições de trabalho, políticas de flexibilidade e fortalecimento da comunicação entre gestores e colaboradores. Os autores ressaltam que a efetividade dessas práticas está diretamente ligada ao engajamento da liderança e à adaptação das medidas às particularidades do ambiente de trabalho, o que pode ser aplicado também ao setor de supermercados, visando reduzir o absenteísmo e promover um ambiente laboral mais saudável (Martins e Silva, 2019).

A redução do absenteísmo em supermercados exige estratégias que abordem não apenas os aspectos físicos do trabalho, mas também os fatores psicológicos,

organizacionais e sociais que influenciam a presença dos trabalhadores. A alta demanda por produtividade, associada a condições laborais muitas vezes precárias, contribui para um cenário de afastamentos recorrentes, tornando essencial a implementação de medidas preventivas e interventivas. Nesse sentido, a gestão da saúde no ambiente de trabalho se configura como elemento essencial para a redução do absenteísmo e a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

A promoção da saúde ocupacional constitui uma das estratégias fundamentais para a mitigação do absenteísmo nas organizações. Segundo Chiavenato (2014), a implementação de programas preventivos e a melhoria contínua das condições laborais são medidas eficazes para a redução das ausências e o incremento da produtividade. Complementando essa perspectiva, Lida e Guimarães (2016) ressaltam a relevância da ergonomia como ferramenta essencial na prevenção de enfermidades ocupacionais, especialmente aquelas de natureza musculoesquelética. A adoção de mobiliário ergonômico, a inserção de pausas programadas e a realização de treinamentos voltados à correção postural demonstram impacto positivo na diminuição de queixas físicas e afastamentos por sobrecarga. Ademais, intervenções no ambiente físico de trabalho, como a adequação da climatização e o controle de ruídos excessivos, contribuem significativamente para a permanência dos trabalhadores em suas funções, promovendo bem-estar e engajamento.

A gestão organizacional também desempenha papel determinante na prevenção do absenteísmo. Chiavenato (2014) resalta que políticas de valorização dos trabalhadores, como planos de carreira, reconhecimento por desempenho e comunicação eficiente entre gestores e equipes, contribuem para a retenção e maior comprometimento com o trabalho. Além disso, a flexibilização de jornadas, quando possível, permite que os trabalhadores conciliem melhor suas demandas pessoais e profissionais, reduzindo faltas por questões externas ao ambiente de trabalho.

Outro aspecto relevante na prevenção do absenteísmo é a oferta de benefícios corporativos voltados à promoção da saúde. A disponibilização de programas de assistência médica, campanhas periódicas de vacinação e ações que incentivem a prática regular de atividades físicas constitui uma estratégia eficaz para ampliar o acesso dos trabalhadores aos cuidados preventivos. De acordo com Siqueira e Gomide Jr. (2014), empresas que investem em tais iniciativas tendem a apresentar menores índices de afastamento, uma vez que promovem a manutenção da saúde dos colaboradores e reduzem a incidência de doenças evitáveis. Além disso, esses benefícios contribuem para o fortalecimento do vínculo entre empregado e organização, gerando maior engajamento e percepção de valorização profissional.

Por fim, promover um ambiente de trabalho saudável e humanizado é fundamental para a prevenção do absenteísmo. Essa postura organizacional, pautada na valorização da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, promove benefícios expressivos em múltiplas dimensões. Para os colaboradores, traduz-se em melhores condições físicas e emocionais, maior satisfação no ambiente de trabalho, fortalecimento dos vínculos profissionais e elevação da qualidade de vida. Já para a organização, os reflexos são igualmente positivos: observa-se o aumento da produtividade, a redução dos índices de absenteísmo e rotatividade, além da consolidação de uma cultura institucional mais ética e humanizada. Ao investir em práticas que conciliam desempenho e cuidado com o trabalhador, a empresa fortalece sua sustentabilidade operacional e constrói uma imagem socialmente responsável, capaz de atrair e reter talentos no longo prazo.

### 3. Metodologia

Esta investigação configura-se como um estudo documental analítico, desenvolvido em uma rede supermercadista composta por cinco unidades localizadas na cidade de Marabá (PA) com um total de 200 trabalhadores. O objetivo principal desta pesquisa é analisar o absenteísmo-doença entre os trabalhadores dessa rede, com base em registros administrativos fornecidos pelo setor de Recursos Humanos da empresa.

De acordo com Gil (2019), a pesquisa documental caracteriza-se pela análise de materiais previamente elaborados, os quais não foram submetidos a um tratamento analítico sistemático. Essa abordagem permite a investigação de fenômenos a partir de registros institucionais, como relatórios, memorandos, atas, correspondências e outros documentos administrativos, oferecendo subsídios relevantes para a compreensão de contextos específicos e a construção de interpretações fundamentadas.

Para Marconi e Lakatos (2003), esse tipo de pesquisa, oferece a vantagem de possibilitar a investigação de fenômenos em contextos históricos e organizacionais específicos, utilizando documentos oficiais e registros escritos. Essa abordagem é particularmente adequada para estudos organizacionais, pois permite explorar dados que não seriam facilmente acessíveis por outros métodos de pesquisa.

Este estudo combina procedimentos quanti-qualitativos, ao mensurar estatisticamente os afastamentos e, ao mesmo tempo, interpretar contextos e significados relacionados ao ambiente de trabalho. Segundo Minayo (2001), essa combinação é adequada quando se busca compreender a complexidade dos fenômenos sociais, sem abrir mão da objetividade dos dados.

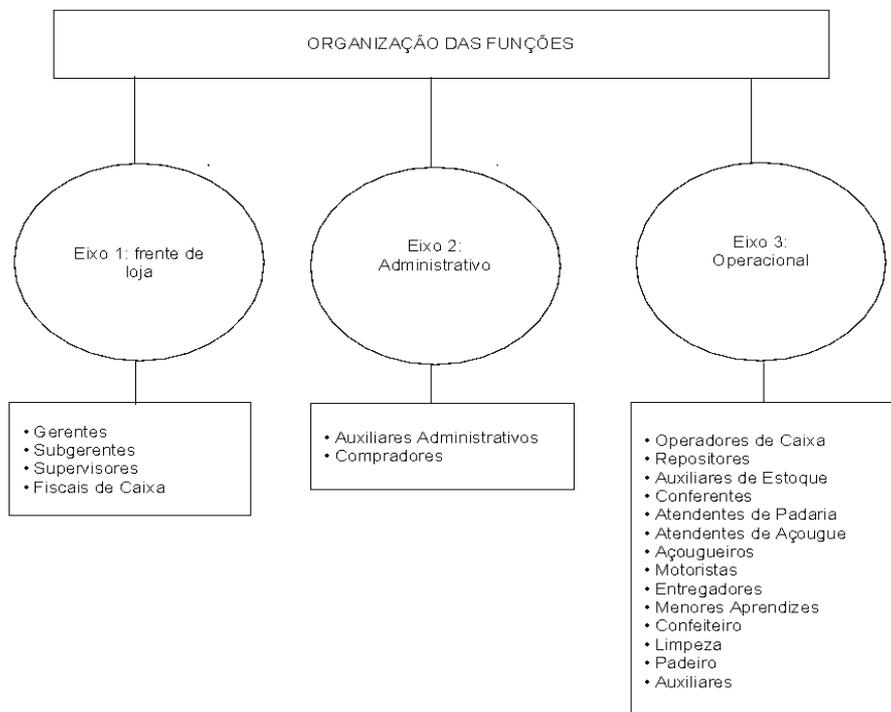
Esta pesquisa dedica-se à descrição de informações sociodemográficas e funcionais dos trabalhadores, abrangendo variáveis como sexo, ocupação, nível de escolaridade, tempo de afastamento e os diagnósticos médicos registrados conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID). A análise desses dados permite compreender o perfil dos indivíduos afetados pelo absenteísmo-doença, contribuindo para o delineamento de estratégias preventivas e para o aprimoramento das políticas de saúde ocupacional no ambiente organizacional.

Com o objetivo de facilitar a compreensão da estrutura funcional da organização estudada, as atividades laborais foram agrupadas em três eixos principais. O primeiro eixo, denominado “frente de loja”, abrange funções voltadas ao atendimento direto ao cliente e à supervisão das operações, incluindo fiscais de caixa, supervisores, gerentes e subgerentes.

O segundo eixo, denominado “administrativo”, reúne as funções de apoio à gestão e planejamento, representadas pelos auxiliares administrativos e compradores. Essa categorização possibilita uma compreensão mais aprofundada das demandas e particularidades de cada grupo funcional, permitindo uma análise mais precisa e estratégica dentro do contexto organizacional.

Por fim, o terceiro eixo, classificado como “operacional”, contempla os cargos relacionados à execução das atividades logísticas e de suporte, tais como operadores de caixa, repositores, auxiliares de estoque, conferentes, atendentes de padaria, ajudantes de açougueiro, açougueiros, motoristas, entregadores, menores aprendizes, confeitaria, profissionais da limpeza, padeiro e auxiliares como pode ser visualizado na Figura 1.

**Figura 1-** Fluxograma de funções do supermercado



Fonte: Elaboração própria (2025).

Os dados utilizados neste estudo foram extraídos de documentos institucionais fornecidos pela empresa, com ênfase nos relatórios do setor de Recursos Humanos. Esses registros contêm informações detalhadas sobre os afastamentos por motivos de saúde, abrangendo o tempo médio de ausência e a frequência de reincidência das licenças médicas, permitindo uma análise consistente do impacto do absenteísmo neste contexto organizacional.

O levantamento dos dados foi realizado ao longo de seis meses, entre março e agosto de 2025, podendo apresentar margem de erro em virtude da ausência de sistematização prévia nos registros institucionais. Até então, a empresa não adotava uma prática regular de documentação, o que exigiu da pesquisadora um esforço significativo na organização, categorização e estruturação dos relatórios disponíveis. Essa lacuna histórica na gestão de dados pode ter resultado na perda ou incompletude de algumas informações, comprometendo, ainda que parcialmente, a precisão dos resultados obtidos.

A opção pela utilização de documentos institucionais fornecidos pela própria empresa investigada fundamenta-se na relevância empírica dos dados produzidos no contexto organizacional, os quais expressam de forma direta os processos internos e a vivência cotidiana dos trabalhadores. De acordo com Severino (2007), o uso de fontes primárias internas em pesquisas voltadas à realidade organizacional possibilita uma articulação concreta entre teoria e prática, favorecendo a produção de resultados aplicáveis e benéficos à própria instituição analisada.

#### 4. Resultados e Discussão

Esta seção tem como propósito apresentar e avaliar os dados obtidos ao longo da pesquisa. Os resultados foram organizados de modo a destacar as principais tendências identificadas, bem como os fatores que impactam diretamente o fenômeno em estudo o absenteísmo por motivo de saúde no setor supermercadista.

A apresentação dos resultados seguirá uma estrutura lógica e segmentada, com o intuito de proporcionar maior clareza e profundidade à análise do absenteísmo por motivo de saúde no setor supermercadista.

Inicialmente, será exposto o panorama geral referente ao ano, destacando o número total de atestados médicos registrados e a quantidade de dias de afastamento acumulados no período. Além disso, serão considerados os três eixos funcionais adotados neste trabalho (mostrados Figura 1). A análise busca evidenciar padrões e contrastes entre os grupos, contribuindo para uma leitura mais contextualizada do fenômeno do absenteísmo por motivos de saúde.

Também serão apresentados os diagnósticos médicos registrados com indicação da CID, discriminando os respectivos dias de afastamento por eixo funcional. Essa abordagem visa não apenas quantificar os impactos, mas também compreender os principais motivos clínicos que contribuíram para o absenteísmo observado.

Foram registrados 295 atestados médicos entre os colaboradores do supermercado analisado, totalizando 2.946 dias de afastamento no total da amostra que corresponde ao período de janeiro de 2022 à janeiro de 2025.

No ano de 2022, foram identificados 64 atestados médicos, correspondendo a 444 dias de afastamento. Considerando a distribuição por sexo, no Eixo Frente de Loja foram registrados 2 atestados femininos e nenhum masculino. No Eixo Operacional, houve maior incidência de registros entre mulheres, com 43 atestados de trabalhadoras e 13 de trabalhadores. No eixo Administrativo, por sua vez, ocorreram 4 atestados femininos e 2 masculinos. Esses resultados revelam não apenas padrões de afastamento, mas também nuances importantes sobre a estrutura organizacional, os perfis dos trabalhadores e os desafios enfrentados em diferentes eixos de atuação.

A distribuição desses afastamentos por eixo funcional evidencia disparidades significativas. O eixo Operacional concentrou o maior número de afastamentos e dias perdidos, seguido pelos eixos Frente de Loja e Administrativo. Essa predominância operacional pode estar relacionada à natureza física das atividades desempenhadas, que exigem esforço repetitivo e exposição a riscos ergonômicos. A análise por gênero revela padrões distintos. No eixo Frente de Loja, os afastamentos foram majoritariamente femininos, enquanto no eixo Operacional houve predominância feminina. Já no eixo Administrativo, os registros foram relativamente equilibrados entre os gêneros. Esses dados sugerem que a distribuição de funções por gênero pode influenciar diretamente os tipos e a frequência dos afastamentos, apontando para a necessidade de políticas específicas de prevenção e suporte à saúde conforme o perfil dos colaboradores.

Avaliando quanto à escolaridade, os trabalhadores do Eixo Operacional apresentaram níveis variados, abrangendo ensino fundamental e médio, demonstrando maior heterogeneidade. Os trabalhadores dos Eixos Frente de Loja e Administrativo concentraram-se exclusivamente no ensino médio. Essa diferença pode impactar a compreensão sobre práticas de autocuidado, adesão a protocolos de segurança e acesso à informação sobre saúde ocupacional.

Quanto ao diagnóstico médico, no Eixo Frente de Loja apareceu somente registro relacionado à influenza (CID J11), com 1 dia de afastamento, além de atestado emitido sem indicação do CID, com 1 dia de afastamento. No Eixo Administrativo, foram totalizados 6 dias de afastamento sem indicação de CID. Na continuidade da análise, observa-se que alguns registros não apresentam a indicação da Classificação Internacional de Doenças (CID). Essa ausência, longe de representar uma falha ou inconsistência, está em conformidade com a Resolução CFM nº 1.658/2002, que determina que o diagnóstico só deve ser incluído no atestado médico mediante consentimento expresso do paciente. Assim, a omissão do CID reflete o cumprimento das normas éticas e legais vigentes, preservando o direito à confidencialidade das informações de saúde dos trabalhadores.

O Eixo Operacional apresentou o maior número de afastamentos e a maior diversidade de diagnósticos entre os funcionários. Entre os principais CIDs, destacaram-se cinco com maior impacto nos afastamentos. O M75.3 (tendinite calcificante do ombro) registrou 15 dias de afastamento, seguido pelo J11 (influenza) com 21 dias. Em seguida, os registros sem CID contabilizaram 39 dias de afastamento, enquanto o Z34.9 (licença maternidade) e o O82.0 (parto por cesárea) apresentaram 120 dias cada. A quantidade de afastamentos por licença maternidade e parto cesáreo evidenciam a importância de políticas de apoio à saúde da mulher e à conciliação entre trabalho e maternidade. Já os casos de tendinite e influenza, também com números significativos, apontam para a necessidade de ações preventivas relacionadas à ergonomia e imunização.

No ano de 2023, foram identificados 62 atestados médicos, que corresponderam a 477 dias de afastamento. Considerando a distribuição por sexo, no Eixo Frente de Loja foram registrados 5 atestados masculinos e 1 feminino. No Eixo Operacional, verificou-se maior participação do sexo feminino, com 32 atestados de mulheres e 17 de homens. Já no Eixo Administrativo, foram 2 atestados femininos e 5 masculinos. No que tange à escolaridade, os trabalhadores do Eixo Operacional apresentaram níveis variados, abrangendo ensino fundamental e ensino médio. Os trabalhadores dos Eixos Frente de Loja e Administrativo, por sua vez, os registros limitaram-se a trabalhadores com ensino médio.

No que se refere aos diagnósticos médicos, no Eixo Frente de Loja foram registrados atestados sem indicação de CID, totalizando 11 dias de afastamento, em conformidade com a Resolução CFM nº 1.658/2002. Além disso, houve o registro de 1 dia de afastamento relacionado a exames dos ouvidos (CID Z01.1). No Eixo Administrativo, destacaram-se 75 dias de afastamentos por fratura ao nível do punho (CID S62), seguidos de 1 dia sem CID e 1 dia por hidrocefalia (CID G91).

O Eixo Operacional apresentou o maior número de afastamentos e a maior diversidade de diagnósticos. Entre os principais CIDs, destacaram-se cinco com maior impacto: o S82 (fraturas da perna), com 30 dias de afastamento; o M54.5 (lombalgia), com 37 dias; os registros sem CID, com 49 dias; o M25.5 (dor articular), com 90 dias; e o Z34.9 (licença maternidade), com 120 dias.

Esses dados apontam para uma tendência já observada em anos anteriores: maior vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos em atividades operacionais, possivelmente associada à natureza física das funções desempenhadas e à exposição contínua a riscos ergonômicos e ambientais. A análise por gênero mostra predominância feminina nos afastamentos do eixo operacional, com 32 registros, frente a 17 masculinos. Essa disparidade pode refletir fatores estruturais, como a sobrecarga física e emocional enfrentada por mulheres, especialmente em contextos de dupla jornada. Já nos eixos frente de loja e administrativo, observa-se maior

número de atestados masculinos, o que pode indicar diferenças nas condições de trabalho ou na percepção e formalização de agravos à saúde entre os gêneros.

No aspecto educacional, os trabalhadores do eixo operacional apresentaram escolaridade variada, entre ensino fundamental e médio. Essa diversidade pode impactar diretamente a compreensão sobre práticas de segurança, autocuidado e adesão a protocolos de saúde ocupacional. Por outro lado, os colaboradores dos eixos frente de loja e administrativo possuem exclusivamente ensino médio, o que pode indicar maior homogeneidade e possível correlação com funções mais estruturadas e menos expostas a riscos físicos. Com relação aos diagnósticos médicos, o eixo operacional apresentou não apenas o maior número de afastamentos, mas também a maior diversidade de CIDs.

Os cinco principais diagnósticos foram: licença maternidade (Z34.9), com 120 dias; dor articular (M25.5), com 90 dias; registros sem CID, com 49 dias; lombalgia (M54.5), com 37 dias; e fraturas da perna (S82), com 30 dias. Esses dados evidenciam a prevalência de doenças osteomusculares e condições relacionadas à saúde da mulher, reforçando a necessidade de ações preventivas específicas, como programas de ergonomia, acompanhamento gestacional e suporte à maternidade. No eixo administrativo, destaca-se o impacto das fraturas ao nível do punho (S62), que totalizaram 75 dias de afastamento, além de registros pontuais por hidrocefalia (G91) e ausência de CID. Já na frente de loja, os afastamentos foram menos expressivos, com destaque para os 11 dias sem CID e 1 dia por exames auditivos (Z01.1), em conformidade com a Resolução CFM nº 1.658/2002.

Em síntese, os dados de 2023 reforçam a importância de estratégias integradas de promoção à saúde, com foco especial no eixo operacional e nas demandas específicas das trabalhadoras. A implementação de políticas de prevenção, capacitação contínua e suporte psicossocial pode contribuir significativamente para a redução dos afastamentos e para o fortalecimento do bem estar institucional.

No ano de 2024, foram identificados 150 atestados médicos, correspondendo a 1.863 dias de afastamento. Considerando a distribuição por sexo, no Eixo Operacional constatou-se prevalência feminina, com 103 atestados de mulheres e 24 de homens. No Eixo Frente de Loja, registrou-se a maior ocorrência de registros femininos, com 22 mulheres e 1 homem.

O Eixo Administrativo não apresentou registros de afastamento neste período. Esses dados apontam para um crescimento expressivo em relação aos anos anteriores, evidenciando a urgência de medidas preventivas e políticas de cuidado mais eficazes. A análise dos afastamentos médicos registrados ao longo do ano de 2024 revela um possível impacto direto sobre o desempenho institucional, mas também aspectos estruturais e sociais que merecem atenção estratégica.

A distribuição dos afastamentos por eixo funcional revela concentração significativa no setor operacional, com 127 registros, seguido pelo eixo frente de loja, com 23 atestados. A ausência de registros no Eixo Administrativo pode indicar menor exposição a riscos físicos ou, alternativamente, uma lacuna na formalização dos registros. A predominância de afastamentos no eixo operacional reforça a hipótese de que funções que exigem esforço físico contínuo estão mais suscetíveis a agravos à saúde, especialmente quando não acompanhadas por práticas ergonômicas adequadas.

A análise por gênero revela uma forte predominância feminina nos afastamentos, tanto no eixo operacional quanto na frente de loja. Essa tendência pode estar relacionada à dupla jornada enfrentada por muitas mulheres, à sobrecarga física e emocional, e à maior incidência de diagnósticos relacionados à saúde reprodutiva.

Os dados reforçam a necessidade de políticas específicas voltadas à saúde da mulher, incluindo acompanhamento gestacional, suporte à maternidade e ações de prevenção voltadas ao bem-estar físico e mental.

No aspecto educacional, os trabalhadores do Eixo Operacional apresentaram níveis variados, abrangendo ensino fundamental e ensino médio. No caso dos trabalhadores dos eixos Frente de Loja e Administrativo, não foram identificados registros fora do nível médio de ensino. Essa diversidade pode influenciar diretamente a compreensão sobre práticas de autocuidado, adesão a protocolos de segurança e acesso à informação sobre saúde ocupacional. Já os colaboradores dos eixos frente de loja e administrativo apresentaram escolaridade exclusivamente de nível médio, indicando maior homogeneidade e possível correlação com funções mais estruturadas.

Com relação aos diagnósticos médicos, no Eixo Frente de Loja constataram-se cinco com maior número de afastamentos. O Z35 (supervisão de gravidez de alto risco) registrou 7 dias de afastamento, seguido do B34.2 (infecção por coronavírus) com 8 dias. Em seguida, o O20 (hemorragia/ameaça de aborto) contabilizou 18 dias, enquanto o M54/M54.5 (dorsalgia/lombalgia) apresentou 20 dias. Por fim, o Z34.9 (licença maternidade) totalizou 240 dias de afastamento. Assim como os resultados dos anos anteriores, observa-se a presença recorrente de diagnósticos relacionados à saúde da mulher.

No Eixo Administrativo não foram registrados afastamentos por doença. Já no Eixo Operacional, observou-se um número expressivo de afastamentos, bem como a maior diversidade de diagnósticos. Entre os principais CIDs, cinco apresentaram maior impacto em termos de dias afastados: o M79.6 (dor em membro), com 139 dias; o Z47 (cuidados ortopédicos), com 165 dias; o M51.1 (transtornos de discos lombares), com 180 dias; o Z34.9 (licença maternidade), com 240 dias; e o M54.5 (lombalgia), que registrou 383 dias de afastamento qual representa o maior impacto individual entre os diagnósticos, evidenciando a prevalência de doenças osteomusculares.

No último período analisado, referente a janeiro de 2025, foram identificados 20 atestados médicos, que resultaram em 162 dias de afastamento. Optou-se por incluir a análise do primeiro mês de 2025 com o objetivo de observar como está se desenhando o processo de adoecimento dentro da organização. Mesmo sendo um recorte pontual, os dados revelam um panorama preocupante. Esse volume de registros, para um curto período, já sinaliza uma intensificação dos casos de adoecimento, especialmente no Eixo Operacional, e está alinhado com o cenário nacional. Segundo dados do Ministério da Previdência Social (BRASIL, 2024), mais de 3,5 milhões de benefícios por incapacidade temporária foram concedidos no Brasil em 2024.

Quanto à distribuição por sexo, no Eixo Operacional registraram-se 13 atestados femininos e 5 masculinos. No Eixo Administrativo, houve 1 atestado masculino, enquanto no Eixo Frente de Loja foi observado 1 atestado feminino. Em relação à escolaridade, todos os trabalhadores com registros de atestados apresentaram nível médio de ensino, sem variações entre os eixos. Essa concentração no setor operacional reforça a tendência observada em anos anteriores, sugerindo que as atividades físicas intensas e repetitivas continuam sendo fatores de risco relevantes para a saúde dos trabalhadores. Em relação a escolaridade, essa homogeneidade educacional pode facilitar a implementação de ações educativas e campanhas de prevenção, uma vez que o conteúdo pode ser padronizado e direcionado a um público com perfil semelhante de compreensão.

Quanto aos diagnósticos médicos, no Eixo Frente de Loja, destacaram-se apenas 4 dias de afastamentos relacionados a outras afecções especificadas ligadas à gravidez (CID O26.8). No eixo Administrativo, por sua vez, foram registrados 5 dias de afastamento sem indicação do CID, em conformidade com a Resolução CFM nº 1.658/2002.

O Eixo Operacional apresentou o maior número de afastamentos e a maior diversidade de diagnósticos. Entre os principais CIDs, cinco registraram o maior impacto em termos de dias de afastamento. O M54.5 (lombalgia) registrou 3 dias de afastamento, seguido pelo K29.1 (gastrite aguda) também com 3 dias. Em seguida, o B34.2 (infecção por coronavírus) contabilizou 7 dias de afastamento, enquanto os casos sem CID apresentaram 10 dias. Por fim, o S92 (fratura no pé) registrou 120 dias de afastamento. Este último representa o maior impacto individual no período, evidenciando a gravidade do diagnóstico e a necessidade de atenção especial à prevenção de acidentes laborais.

Observa-se que os dados de janeiro de 2025, embora reduzidos em volume, mantêm padrões estruturais observados em períodos anteriores. A concentração de afastamentos no setor operacional, a predominância feminina nos registros e a presença de diagnósticos relacionados à saúde da mulher e a lesões físicas reforçam a necessidade de estratégias contínuas de promoção da saúde, prevenção de doenças e valorização do cuidado no ambiente de trabalho.

Em suma, os afastamentos médicos registrados entre os anos de 2022 e 2025 revelaram padrões distintos de ocorrência entre os diferentes setores da organização. Além disso, observa-se nuances importantes sobre a estrutura organizacional, os perfis dos trabalhadores e os desafios enfrentados em diferentes eixos de atuação. Essa diversidade de perfis evidencia como fatores funcionais, demográficos e organizacionais podem influenciar de maneira singular o comportamento do absenteísmo por motivo de saúde. Esse cenário interno dialoga com a realidade nacional, onde, segundo dados do Ministério da Previdência Social, as principais causas de afastamento do trabalho em 2024 foram dores na coluna (205,1 mil casos), hérnia de disco (172,4 mil) e fraturas na perna (147,6 mil). Esses números refletem uma realidade preocupante e reforçam a importância de ações preventivas e estratégias de cuidado com a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2024).

A análise dos dados revela uma forte concentração dos afastamentos médicos no eixo Operacional, que respondeu por aproximadamente 2.450 registros, representando (83%) do total de ocorrências no período analisado. Esse percentual é proporcional à composição do quadro de funcionários, já que o mesmo eixo representa também (84%) da força de trabalho da empresa. Tal correspondência sugere que, embora o volume absoluto de afastamentos seja elevado, ele acompanha a distribuição funcional, não indicando, a princípio, uma incidência desproporcional.

Por outro lado, o eixo Frente de Loja, com cerca de 400 afastamentos (14%), apresenta um número de ocorrências significativamente superior à sua representatividade no quadro de pessoal, que é de apenas (7%). Esse descompasso pode sinalizar uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores dessa área, possivelmente relacionada à natureza das atividades desempenhadas, à exposição direta ao público ou a fatores ergonômicos e psicossociais que merecem investigação mais aprofundada.

Já o eixo Administrativo, com aproximadamente 90 afastamentos (3%), mostra uma taxa de ocorrência inferior à sua participação no quadro funcional (10%). Essa diferença pode indicar menor exposição a riscos ocupacionais, condições de trabalho

mais estáveis ou rotinas menos exigentes fisicamente, o que contribui para uma menor incidência de afastamentos por motivo de saúde.

Em termos qualitativos, os dados sugerem que o absenteísmo não se distribui de forma homogênea entre os setores, sendo influenciado por fatores como tipo de atividade, ambiente de trabalho, carga física e emocional, além de possíveis diferenças no perfil sociodemográfico dos colaboradores. A análise comparativa entre proporção de funcionários e volume de afastamentos permite identificar setores críticos, como o Frente de Loja e Operacional, que demandam atenção especial em políticas de saúde ocupacional e prevenção.

Dentre os diagnósticos registrados, destaca-se aquele que representa o maior impacto individual, evidenciando de forma contundente a prevalência de doenças osteomusculares no contexto do absenteísmo laboral em supermercados. Tal predominância sugere não apenas a sobrecarga física inerente às atividades desempenhadas nesse setor, como também aponta para a necessidade de estratégias preventivas e ergonômicas mais eficazes, capazes de mitigar os efeitos deletérios dessas condições sobre a saúde dos trabalhadores e a produtividade organizacional.

Assim como evidenciado nos levantamentos, constata-se a persistência de um padrão recorrente no que tange aos motivos de absenteísmo em supermercados, com destaque para os diagnósticos vinculados à saúde da mulher. Tal constatação revela não apenas a prevalência de condições clínicas específicas que acometem majoritariamente o público feminino, como também aponta para a necessidade de políticas institucionais mais sensíveis às demandas de saúde desse grupo.

A variável escolaridade constitui um fator relevante tanto na compreensão dos processos de adoecimento quanto na efetividade das ações de prevenção e promoção da saúde no ambiente laboral. No contexto de supermercados, é imprescindível considerar o nível educacional dos trabalhadores, uma vez que ele pode influenciar diretamente a percepção dos sintomas, o acesso aos serviços de saúde e a adesão às orientações médicas e futuras práticas de promoção e prevenção.

A ausência de registros de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (CID F) no setor supermercadista, durante o período analisado, contrasta fortemente com os dados recentes da Organização Mundial da Saúde, que apontam que cerca de 15% dos trabalhadores adultos no mundo sofrem de condições como depressão e ansiedade. No Brasil, em 2024, mais de 470 mil afastamentos foram atribuídos a esses agravos, representando um aumento de 68% em relação ao ano anterior e configurando o maior índice da última década. Esse cenário evidencia que os transtornos mentais têm se consolidado como uma das principais causas de incapacidade laboral, com impactos significativos na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores (WHO, 2024).

Assim, a inexistência de registros no setor analisado não deve ser interpretada como ausência de casos, mas sim como possível reflexo de subnotificação, estigma institucional ou insuficiência na capacitação para identificação adequada desses quadros. Diante disso, torna-se imprescindível que as estratégias de saúde ocupacional incorporem ações específicas voltadas à saúde mental.

Com base nos dados analisados, fica evidente que o absenteísmo por motivo de saúde no setor supermercadista não ocorre de forma homogênea, mas sim concentrado em áreas funcionais específicas que apresentam maior vulnerabilidade. A correlação entre número de funcionários e volume de afastamentos reforça a urgência de medidas direcionadas, especialmente nos setores Frente de Loja e Operacional.

Essa realidade aponta para a necessidade de uma abordagem estratégica e preventiva, que considere as particularidades de cada função e promova ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e sustentáveis. Os dados analisados elucidam a necessidade de investir em ações educativas, ergonomia, suporte à maternidade e respeito à privacidade são caminhos essenciais para construir ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis. A gestão da saúde ocupacional é um dos pilares fundamentais para a manutenção da produtividade e do bem-estar dos colaboradores em qualquer organização.

A partir dessas reflexões, avançamos para as considerações finais, onde serão discutidas as implicações práticas dos achados e propostas de intervenção.

## 5. Considerações Finais

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o absenteísmo-doença em uma rede de supermercados situada na cidade de Marabá, entendendo-o como a ausência do trabalhador ao ambiente laboral decorrente de questões relacionadas à saúde. Por meio de uma abordagem documental, fundamentada em registros disponibilizados pelo setor de Recursos Humanos da empresa, foram examinados os dados compreendidos entre janeiro de 2022 e janeiro de 2025. Os objetivos estabelecidos foram plenamente alcançados, possibilitando não apenas a identificação dos padrões de afastamento, mas também a análise dos fatores determinantes e a formulação de estratégias de intervenção compatíveis com a realidade organizacional investigada.

Entre as principais contribuições do estudo, destaca-se a caracterização detalhada dos eixos funcionais mais afetados pelo absenteísmo, com ênfase no setor operacional, que concentrou o maior número de afastamentos e diversidade de diagnósticos ao longo dos anos. A análise também evidenciou a predominância feminina nos registros, especialmente em diagnósticos relacionados à saúde reprodutiva, o que reforça a necessidade de políticas específicas voltadas à saúde da mulher no ambiente de trabalho. Além disso, a investigação revelou a recorrência de doenças osteomusculares e fraturas como causas relevantes de afastamento, apontando para a importância de ações preventivas voltadas à ergonomia e segurança física.

A predominância de colaboradores afastados com escolaridade de nível médio revela uma relativa homogeneidade educacional, o que pode favorecer a padronização de estratégias de comunicação e educação em saúde. No entanto, é fundamental que a empresa reconheça a diversidade potencial de perfis educacionais em seu quadro funcional e desenvolvam intervenções que sejam sensíveis a diferentes níveis de compreensão. A adoção de abordagens flexíveis e inclusivas, capazes de dialogar com públicos de distintas formações, é essencial para ampliar a efetividade das ações preventivas e promover uma cultura de saúde mais equitativa e acessível no ambiente organizacional.

Diante do número expressivo de atestados registrados ao longo de 2025, conforme evidenciado por esta pesquisa, torna-se imprescindível a adoção de ações concretas por parte da empresa. Os dados levantados não apenas revelam um cenário preocupante de absenteísmo-doença, como também oferecem subsídios valiosos para a formulação de estratégias de intervenção. A partir das evidências apresentadas, é possível desenvolver medidas direcionadas à prevenção, promoção da saúde e melhoria das condições laborais, com o objetivo de reverter esse quadro e fortalecer o bem-estar dos trabalhadores no ambiente organizacional.

Apesar dos avanços proporcionados pela pesquisa, algumas limitações devem ser reconhecidas. A análise restringiu-se aos dados documentais disponíveis, o que pode ter limitado a compreensão de aspectos subjetivos e contextuais que influenciam o absenteísmo, como clima organizacional, carga emocional e percepção de bem-estar. Além disso, a ausência de entrevistas ou questionários aplicados diretamente aos colaboradores impediu uma abordagem mais aprofundada sobre os fatores pessoais e organizacionais envolvidos.

Diante disso, recomenda-se que futuras pesquisas ampliem a metodologia adotada, incorporando abordagens qualitativas que permitam captar as experiências e percepções dos trabalhadores. Estudos comparativos entre unidades da mesma rede ou entre empresas do setor varejista também podem enriquecer a compreensão sobre o fenômeno do absenteísmo-doença. Por fim, investigações que explorem a relação entre políticas de saúde ocupacional e indicadores de produtividade podem oferecer subsídios valiosos para a gestão estratégica de pessoas.

Em suma, este estudo contribui para o fortalecimento da cultura organizacional voltada ao cuidado com a saúde dos trabalhadores, oferecendo dados concretos e reflexões críticas que podem orientar práticas mais humanas, eficientes e sustentáveis no ambiente corporativo de supermercado. Para a rede investigada, este artigo deixa como legado um relatório detalhado e uma análise quali-quantitativa que podem servir como base para a formulação de novas políticas internas, bem como guia para ações estratégicas voltadas à melhoria do quadro de absenteísmo por motivo de saúde. Ao evidenciar padrões, vulnerabilidades e possibilidades de intervenção, esta pesquisa reafirma a importância de olhar para o trabalho com responsabilidade social e compromisso com a saúde do trabalhador.

## Referências

- ALMEIDA, M. da S. et al. Distúrbios osteomusculares autorreferidos em funcionários de supermercado. **Revista Brasileira de Promoção da Saúde**, Fortaleza, v. 27, n. 1, p. 14–20, jan./mar, 2014. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-737315> . Acesso em: 28 maio 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. Disponível em: [https://www.ser.puc-rio.br/1\\_ANTUNES.pdf](https://www.ser.puc-rio.br/1_ANTUNES.pdf) . Acesso em: 12 set. 2025.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.
- ASSOCIAÇÃO CAPIXABA DE SUPERMERCADOS – ACAPS. **Índice de rotatividade nos supermercados atinge 58%**. Vitória: ACAPS, 2024. Disponível em: <https://acaps.org.br/noticias/3644/indice-de-rotatividade-nos-supermercados-atinge-58-> . Acesso em: 23 set. 2025.
- ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE SUPERMERCADOS – ACATS. **Dados de rotatividade e absenteísmo no setor supermercadista em 2023**. Florianópolis: ACATS, 2023.
- CARREFOUR BRASIL. **Política de Saúde, Segurança e Ambiente de Trabalho**. Disponível em: [https://grupocarrefourbrasil.com.br/pdf/Politica\\_Saude\\_Seguranca-e-Ambiente-de-Trabalho.pdf](https://grupocarrefourbrasil.com.br/pdf/Politica_Saude_Seguranca-e-Ambiente-de-Trabalho.pdf) . Acesso em: 23 set. 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

- COSTA, Érica A.; OLIVEIRA, João P. B. de. Gestão de pessoas e saúde do trabalhador: práticas em supermercados. **Revista Gestão em Foco**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 45–60, jan./jun, 2021.
- COSTA, M. R. da; ARAÚJO, F. B. de. Ergonomia e saúde ocupacional: impactos na qualidade de vida dos trabalhadores. **Revista Contribuciones**, [s.l.], 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/download/14332/8366/41196> . Acesso em: 11 set. 2025.
- COSTA, R. L.; LIMA, J. M. Qualidade de vida no trabalho e sua relação com o absenteísmo no setor varejista. **Revista Brasileira de Gestão Empresarial**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 55–68, jul./dez. 2022.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2015.
- DURKHEIM, Émile. **A divisão do trabalho social**. 10. ed. São Paulo: Martín Claret, 2008.
- DUTRA, José. **Gestão de pessoas no setor varejista**. São Paulo: Atlas, 2016.
- FERREIRA, M. F. **O absenteísmo no trabalho: causas e consequências para a organização**. São Paulo: Atlas, 2014.
- FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Clima organizacional e bem-estar no trabalho: uma análise da relação com o absenteísmo. **Gestão & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 77–94, jul./set. 2021.
- FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. 8. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2013.
- FUMES, M. F. **Yoga e suas potenciais contribuições para incrementar qualidade de vida e desempenho no trabalho**. São Paulo, 2018. 45 f. Monografia (Graduação) – Universidade de São Paulo. Disponível em: [https://bdta.abcd.usp.br/directbitstream/e1247410-c094-4dd4-811a-3ab52fdda0bc/Fumes\\_Mateus\\_tcc.pdf](https://bdta.abcd.usp.br/directbitstream/e1247410-c094-4dd4-811a-3ab52fdda0bc/Fumes_Mateus_tcc.pdf) . Acesso em: 11 set. 2025.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.
- IIDA, Itiro; GUIMARÃES, Lida B. M. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Blucher, 2016. p. 110–125.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Vendas no varejo fecham 2024 com alta de 4,7%. **Agência IBGE Notícias**, 13 fev. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42685-vendas-no-varejo-fecham-2024-com-alta-de-4-7> . Acesso em: 23 set. 2025.
- JÚNIOR, Sérgio. **Trabalho e saúde: uma análise das condições de trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.
- LEMOS, Patrícia Rocha; BRIGUGLIO, Bianca. Essenciais ou descartáveis? Trabalhadores em supermercados “descobertos” durante a pandemia de COVID-19 no Brasil. **Revista Política Hoje**, Recife, v. 35, n. 1, p. 1–15, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/79536> . Acesso em: 23 set. 2025.

- LIMA, Marcos; SILVA, Fernanda. **Trabalho e saúde: fatores de risco no ambiente de trabalho**. São Paulo: Manole, 2018.
- LIMA, V. de L. **Ginástica laboral e saúde do trabalhador**. São Paulo: CREF-SP, 2025. Disponível em: <https://www.crefsp.gov.br/storage/app/arquivos/70c8da64129f8612ce633de28f24afc.c.pdf> . Acesso em: 11 set. 2025.
- MARRAS, Jairo P. **Absenteísmo no trabalho: causas e consequências**. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARINQUI, Thays Cristina Rocha. Análise da higiene e segurança do trabalho no Supermercado Big Planalto. **Revista Ciências Empresariais UNIPAR**, Umuarama, v. 19, n. 1, p. 121–140, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/viewFile/6697/3641> . Acesso em: 23 set. 2025.
- MARTINS, A. S.; SILVA, S. R. Intervenções organizacionais para o controle do absenteísmo: um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 23, n. 4, p. 517–533, out./dez. 2019.
- MELO, Roberto. **Saúde e segurança no trabalho: patologias comuns em ambientes de varejo**. Rio de Janeiro: FGV, 2019.
- MENDES, J. B. **A prática da meditação na prevenção do Burnout em trabalhadores da saúde**. [s.l.], 2025. Disponível em: <https://rsdjournal.org/rsd/article/download/49316/38640> . Acesso em: 11 set. 2025.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Transtornos musculoesqueléticos e saúde ocupacional: relatório global 2023**. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org> . Acesso em: 07 abr. 2025.
- OLIVEIRA, Paulo. **Saúde ocupacional no setor supermercadista**. São Paulo: Moderna, 2020.
- OLIVEIRA, V. S. de. Ginástica laboral: promoção da saúde e desempenho para o trabalho em indústrias. **Revista Retos**, Madrid, 2022. Disponível em: <https://revistaretos.org/index.php/retos/article/download/90711/68034> . Acesso em: 11 set. 2025.
- RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago; HIRAI, Victor Hideaki Goto; TESTON, Elen Ferraz. Redução de perícias médicas baseadas na gestão de absenteísmo, rotatividade e qualidade de vida no trabalho. **Revista Gestão & Saúde**, Brasília, v. 3, p. 393, 2020.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Mental Health Atlas 2024**. Geneva: World Health Organization, 2024. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240114487> . Acesso em: 03 out. 2025.