Anais do Congresso Brasileiro de Iniciação Científica
(https://periodicos.unisanta.br/COB)

ISSN 2317-1316

ABORDAGEM INTEGRADA DE GESTÃO NO SETOR DE SAÚDE OCUPACIONAL: RASTREABILIDADE DE PROCESSOS E GERAÇÃO DE INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS PARA A GESTÃO DE PESSOAS

INTEGRATED MANAGEMENT APPROACH IN OCCUPATIONAL HEALTH: PROCESS TRACEABILITY AND GENERATION OF STRATEGIC INFORMATION FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Juliane de Santana Lucas, Leandro Gonçalves Martins

Faculdade de Tecnologia da Baixada Santista – Rubens Lara, Curso de Gestão de Recursos Humanos
E-mail para contato: juliane.santana@outlook.com

RESUMO – Este artigo tem como objetivo analisar como o registro e a rastreabilidade dos processos no setor de Saúde Ocupacional podem fornecer subsídios à tomada de decisões na Gestão de Pessoas. Realizou-se uma revisão bibliográfica, de caráter exploratório e abordagem qualitativa, fundamentada em estudos científicos, documentos institucionais e normas técnicas vigentes. Os resultados indicam que a organização adequada dos registros pode favorecer a geração de informações confiáveis. Conclui-se que essas informações podem contribuir para a compreensão das condições de trabalho, apoiando a tomada de decisões estratégicas e o planejamento de ações voltadas à proteção e à promoção da saúde no ambiente organizacional.

Palavras-chave: Saúde Ocupacional; Gestão de Pessoas; Rastreabilidade; Tomada de Decisão; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT – This article aims to analyze how the documentation and traceability of processes within the Occupational Health Department can support decision-making in Human Resource Management. An exploratory literature review with a qualitative approach was conducted based on scientific studies, institutional documents, and applicable technical regulations. The findings indicate that properly organized records can contribute to the generation of reliable information. It is concluded that such information can help improve the understanding of working conditions, support strategic decision-making, and inform the planning of actions aimed at protecting and promoting workers' health in the organizational environment.

Keywords: Occupational Health; Human Resource Management; Traceability; Decision-Making; Workers' Health.

ISSN 2317-1316

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a relação entre trabalho e saúde passou por diversas alterações, acompanhando as mudanças no mercado de trabalho e nas condições às quais os trabalhadores são expostos. Inicialmente, essas questões passaram a ser enfrentadas principalmente por meio da criação de legislações, normas e organismos de proteção do trabalho, possuindo uma abordagem predominantemente regulatória e corretiva (Assis, 2021).

Com o passar dos anos, ampliou-se a abrangência dos assuntos tratados pela saúde no trabalho, e o Código Internacional de Ética para os Profissionais de Saúde no Trabalho, disponibilizado pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) em sua versão em português, estabelece que o propósito da Saúde no Trabalho é proteger e promover a saúde física, mental e social dos trabalhadores, de forma individual e coletiva (ANAMT, 2016).

No contexto organizacional, a saúde no trabalho deverá se refletir nas políticas de pessoal, de capacitação e treinamento e de participação, bem como na gestão da qualidade e nos sistemas e métodos de gestão, considerando que seus principais objetivos são a preservação e a promoção da saúde e da capacidade de trabalho dos empregados, a adequação das condições laborais para que sejam compatíveis com a saúde e a segurança e o desenvolvimento de uma cultura que valorize esses aspectos, contribua com um clima social positivo e favoreça a melhoria da produtividade das empresas (ANAMT, 2016).

No Brasil, as diretrizes e obrigações relacionadas à saúde no trabalho são dadas, entre outros instrumentos, pelas Normas Regulamentadoras (NRs), que complementam o Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977 (BRASIL,2026). Assim, a NR-1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), a NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO), a NR-9 (Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos) e a NR-17 (Ergonomia) serão consideradas neste artigo, por abrangerem aspectos relacionados à prevenção e ao acompanhamento da saúde dos trabalhadores (Brasil, 2026).

ISSN 2317-1316

Nesse sentido, a área da empresa que cuida da saúde de seus trabalhadores, que aqui chamaremos de Setor de Saúde Ocupacional, terá o papel de cumprir as diretrizes e obrigações legais a fim de prevenir, acompanhar e promover a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais. Para atender a essas demandas, é necessário que o setor realize o registro e mantenha um arquivo das atividades realizadas, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, uma vez que "[...] dados e informações de saúde, de natureza coletiva ou populacional, podem ser fornecidos à administração da empresa [...] com o propósito de ajudá-los em suas obrigações relativas à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores." (ANAMT, 2016, p. 34). Dessa forma, os registros não se limitariam à finalidade de documentar o cumprimento das obrigações legais, podendo reunir informações relacionadas ao acompanhamento dos trabalhadores e às diferentes etapas realizadas. Quando organizadas e passíveis de rastreamento, essas informações podem constituir subsídios para a Gestão de Pessoas, aspecto que será discutido neste estudo.

Diante desse contexto, o presente artigo, com o tema "Abordagem integrada de gestão no setor de saúde ocupacional: rastreabilidade de processos e geração de informações estratégicas para a gestão de pessoas", parte do seguinte questionamento: "Como o registro e a rastreabilidade dos processos do setor de Saúde Ocupacional podem favorecer a geração de informações gerenciais confiáveis e subsidiar a tomada de decisões na Gestão de Pessoas?". O estudo tem como objetivo analisar de que maneira o registro e a rastreabilidade dos processos no setor de Saúde Ocupacional fornecem evidências para apoiar a tomada de decisões na Gestão de Pessoas. Para tanto, será realizada uma revisão bibliográfica, buscando discutir como a sistematização dos registros e das informações produzidas no setor de Saúde Ocupacional pode contribuir para a geração de subsídios à Gestão de Pessoas, considerando tanto sua utilização para ações relacionadas à saúde dos trabalhadores quanto sua aplicação no planejamento e na gestão organizacional.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia utilizada para a realização deste artigo caracteriza-se como uma revisão bibliográfica, de caráter exploratório, sendo a análise qualitativa desenvolvida por meio da

ISSN 2317-1316

leitura, seleção e articulação de estudos e documentos relacionados à saúde no trabalho, à geração e utilização de informações e à Gestão de Pessoas.

Foi observada dificuldade em localizar estudos que abordassem diretamente a temática deste estudo. Por isso, além dos artigos científicos, foram utilizados documentos institucionais e normativos relacionados à saúde no trabalho. As fontes pesquisadas entre os meses de agosto e setembro de 2026 foram a Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, sites institucionais do Governo Federal e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), materiais disponibilizados pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) e revistas especializadas na área da saúde e Recursos Humanos, além da análise às referências dos artigos consultados, a fim de localizar outros materiais aderentes ao tema.

O levantamento foi realizado buscando relacionar os processos de saúde no trabalho e a tomada de decisão em Gestão de Pessoas. Assim, foram utilizados os termos “saúde ocupacional”, “saúde no trabalho”, “saúde do trabalho”, “medicina do trabalho”, medicina ocupacional”, “gestão de pessoas”, “registros”, “informação”, “rastreabilidade”, “people analytics”, “NR”, “Norma Regulamentadora”, “dados”, “sistematização”, “processos”, “história” e “segurança” de forma isolada e combinada.

Nem todos os materiais consultados foram selecionados para o desenvolvimento desta pesquisa. Para a seleção considerou-se aspectos como disponibilidade do texto completo, a publicação científica ou a procedência de fonte institucional reconhecida e a relação com a geração ou utilização de registros e informações de saúde no trabalho no contexto das empresas.

Dessa forma, a síntese dos conteúdos permitiu relacionar conhecimentos apresentados em diferentes fontes e construir uma abordagem integrada sobre como as informações produzidas ao longo dos processos realizados no setor de Saúde Ocupacional podem fornecer subsídios para a tomada de decisões na Gestão de Pessoas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A relação entre trabalho e saúde é observada desde a Antiguidade, período em que já havia registros de adoecimento relacionados às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Contudo, a preocupação com a proteção à saúde de quem trabalhava era limitada,

ISSN 2317-1316

principalmente em razão da própria organização social existente à época (Assis, 2021; Neves et al., 2024).

Um dos marcos fundamentais ocorreu em 1700, com a publicação da obra *De Morbis Artificum Diatriba* (As doenças dos trabalhadores), de Bernardino Ramazzini (1633-1714). Na obra, o autor descreveu diversas doenças e riscos relacionados a diferentes ocupações, destacando a importância de conhecer o trabalho realizado pelo paciente para compreender os problemas de saúde apresentados. Nesse sentido, Ramazzini orientava os médicos a perguntarem "Qual é o seu trabalho?", contribuindo para que a atividade profissional fosse considerada na compreensão do problema de saúde e na definição da conduta adequada. Por sua contribuição para o estudo das doenças relacionadas ao trabalho, o médico italiano passou a ser reconhecido como o Pai da Medicina do Trabalho, conforme apontam Assis (2021) e Neves et al. (2024).

A partir desse período, o conhecimento sobre os efeitos do trabalho na saúde foi ampliado, acompanhando as transformações ocorridas nos processos produtivos e nas condições sociais, econômicas e tecnológicas. Com a Revolução Industrial, especialmente na Inglaterra, a intensificação da produção e as novas formas de organização do trabalho contribuíram para o aumento da exposição dos trabalhadores a acidentes e doenças, tornando mais evidente a necessidade de medidas voltadas à sua proteção (Assis, 2021; Neves et al., 2024).

Segundo Mendes e Dias (1991), começaram a surgir, então, medidas de proteção aos trabalhadores, inicialmente marcadas pela criação de leis e regulamentações e, posteriormente, pela organização de serviços voltados à saúde nos locais de trabalho. Na Inglaterra, em 1830, foi criado o primeiro serviço de medicina do trabalho em uma fábrica têxtil, a partir da contratação do médico Robert Baker pelo empresário Robert Dernham. Nesse serviço, o médico foi colocado como intermediário entre o empregador, os trabalhadores e o ambiente de trabalho, apresentando características relacionadas ao controle da força de trabalho e à proteção da saúde dos trabalhadores, além de suprir falhas da atenção pública à saúde.

Com o passar dos anos, as transformações nos processos produtivos e a ampliação dos conhecimentos sobre os problemas de saúde relacionados ao trabalho contribuíram para mudanças na forma de compreender e atuar sobre essa relação. A Medicina do Trabalho, inicialmente centrada na atuação médica e no trabalhador individual, passou a incorporar outros

ISSN 2317-1316

conhecimentos e profissionais, estendendo também sua atenção para o ambiente de trabalho. Nesse processo, consolidou-se a Saúde Ocupacional, caracterizada pela atuação multiprofissional e interdisciplinar e pela preocupação com os riscos presentes nos ambientes de trabalho (Mendes; Dias, 1991).

Posteriormente, as limitações do modelo da Saúde Ocupacional passaram a ser questionadas, especialmente diante das mudanças sociais e políticas ocorridas a partir da década de 1960 e da maior participação dos trabalhadores nas questões relacionadas à saúde e à segurança. Nesse contexto, fortaleceu-se uma concepção mais ampla da relação entre trabalho e saúde, dando espaço à construção do campo da Saúde do Trabalhador, que passou a considerar o trabalhador como sujeito desse processo e a valorizar sua participação nas questões relacionadas às condições de trabalho e à própria saúde, como discutem Mendes e Dias (1991).

No Brasil, essa ampliação da concepção de saúde no trabalho também se refletiu na criação de leis, normas e diretrizes voltadas à proteção da saúde dos trabalhadores (Assis, 2021). As Normas Regulamentadoras (NRs) complementam o Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514/1977, estabelecendo disposições relacionadas à segurança e à saúde no trabalho. Dentre as diversas NRs existentes, destacam-se, neste trabalho, a NR-1, a NR-7, a NR-9 e a NR-17, por sua relação com o tema abordado. A NR-1 estabelece diretrizes para o gerenciamento dos riscos ocupacionais, enquanto a NR-7 dispõe sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), voltado à proteção e preservação da saúde dos trabalhadores em relação aos riscos ocupacionais. A NR-9 estabelece requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, enquanto a NR-17 aborda a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, considerando aspectos relacionados ao ambiente e à organização do trabalho. Em conjunto, essas normas evidenciam que o acompanhamento da saúde dos trabalhadores envolve diferentes dimensões relacionadas aos riscos ocupacionais, às condições de trabalho e à própria saúde (Brasil, 2026).

Verifica-se essa perspectiva ampliada do conceito de saúde no trabalho também no Código Internacional de Ética para os Profissionais de saúde no trabalho, disponibilizado pela ANAMT em sua versão em português, segundo o qual o propósito da saúde no trabalho “é

ISSN 2317-1316

servir à proteção e promoção da saúde física, mental e social e ao bem-estar dos trabalhadores, individualmente e coletivamente" (ANAMT, 2016, p.21). Essa definição evidencia que a saúde no trabalho não se limita à prevenção de acidentes e doenças, mas envolve a proteção e a promoção da saúde dos trabalhadores em diferentes dimensões. O documento também relaciona essa atuação ao melhoramento das condições de trabalho, ao desenvolvimento de culturas organizacionais que contribuam para a saúde e a segurança e para um clima social positivo, favorecendo a melhoria da produtividade das empresas. Na prática, essa concepção se reflete nos sistemas e métodos de gestão, nas políticas de pessoal, de participação e de capacitação e treinamento. (ANAMT, 2016).

Essa relação entre saúde no trabalho e gestão também se evidencia na utilização de informações de saúde de natureza coletiva ou populacional para subsidiar ações voltadas à proteção dos trabalhadores. Nesse sentido, o Código Internacional de Ética para os Profissionais de saúde no trabalho estabelece:

> Garantida a impossibilidade de identificação individual, dados e informações de saúde, de natureza coletiva ou populacional, podem ser fornecidos à administração da empresa, aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho, ou aos Comitês de Saúde Segurança (se existentes), com o propósito de ajudá-los em suas obrigações relativas à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho devem ser notificados às autoridades competentes, de acordo com a legislação nacional pertinente (ANAMT, 2016).

Embora anterior à A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), nº 13.709/2018, a previsão de impossibilidade de identificação individual está alinhada às exigências legais relacionadas à proteção das informações pessoais. Ao classificar os dados referentes à saúde como dados pessoais sensíveis, a LGPD estabelece regras para o seu tratamento (Brasil, 2018). Dessa forma, embora informações relacionadas à saúde dos trabalhadores possam apresentar relevância para a organização, sua utilização deve observar os princípios e as condições estabelecidos pela legislação, especialmente quanto à proteção da privacidade e à impossibilidade de utilização indevida dos dados individuais.

Sob essa ótica, os processos conduzidos no âmbito da saúde no trabalho não se limitam ao acompanhamento clínico individual. Quando devidamente anonimizadas e tratadas de forma agregada, essas informações podem contribuir para a elaboração de indicadores estratégicos para a compreensão das condições de trabalho e do perfil de saúde dos trabalhadores da

ISSN 2317-1316

organização. Essa atuação é reforçada pelo Código Internacional de Ética para os Profissionais de Saúde no Trabalho, que caracteriza essa área como multidisciplinar, envolvendo profissionais de diferentes áreas, cujas competências devem ser integradas, respeitando as responsabilidades específicas de cada profissão (ANAMT, 2016).

Nesse sentido, a existência de registros ou o uso de tecnologias modernas não garantem, por si só, que as informações produzidas sejam úteis para a empresa. Para isso, é necessário considerar a qualidade dos dados e as etapas envolvidas em sua coleta, armazenamento, organização e disponibilização (Pereira, 2008). Essas questões são importantes para os processos de gestão, pois dados incompletos, inconsistentes ou desatualizados podem comprometer as análises e as decisões tomadas. Conforme Abib (2010), diante da complexidade e das incertezas do ambiente organizacional, o responsável pela tomada de decisão precisa de informações de qualidade que contribuam para reduzir os riscos de escolhas prejudiciais à organização.

Essa discussão também se relaciona à Gestão de Pessoas por meio do *People Analytics,* que consiste no levantamento e na análise de um grande volume de dados dos trabalhadores para subsidiar o processo decisório (Santos, 2018). Segundo a autora, essa prática contribui para uma gestão mais estratégica e fundamentada em dados objetivos, acompanhando as transformações organizacionais e tecnológicas.

Nesse contexto, os processos realizados no setor de Saúde Ocupacional, desde a convocação do trabalhador para a realização de exames até o registro dos agendamentos, da realização dos exames, dos resultados e de eventuais ocorrências, podem ser compreendidos como fontes de informação ao longo de diferentes etapas. A organização e a rastreabilidade desses registros permitem acompanhar o percurso das informações e relacionar os acontecimentos ocorridos durante o processo, favorecendo a identificação de situações recorrentes e de aspectos relacionados à saúde e às condições de trabalho. Dessa forma, essas informações podem subsidiar a Gestão de Pessoas na identificação de necessidades e no planejamento de ações voltadas à proteção e à promoção da saúde dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho e à promoção da saúde dos trabalhadores, respeitados os limites relacionados à proteção dos dados pessoais e à confidencialidade das informações de saúde.

ISSN 2317-1316

4 CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu compreender que a organização e a rastreabilidade dos processos do setor de Saúde Ocupacional são aspectos relevantes para a geração de informações que podem subsidiar a Gestão de Pessoas. A análise da literatura evidenciou que o registro apropriado das etapas pode contribuir para o acompanhamento dos processos e para a produção de informações confiáveis. Quando organizadas e analisadas adequadamente, essas informações podem auxiliar na compreensão de aspectos relacionados à saúde dos trabalhadores e às condições de trabalho, contribuir para o planejamento de ações voltadas à proteção e à promoção da saúde e apoiar a tomada de decisões, em consonância com a abordagem de *People Analytics*. Para trabalhos futuros, sugere-se a realização de estudos aplicados em organizações, a fim de aprofundar a compreensão sobre como a organização dos registros e o acompanhamento das etapas dos processos podem contribuir para a tomada de decisões na Gestão de Pessoas. Agradece-se ao Prof. Me. Leandro Gonçalves Martins pelas orientações prestadas e pelo apoio à realização deste trabalho.

5 DECLARAÇÃO DE USO DE IA

Durante a elaboração deste trabalho, foram utilizadas as ferramentas ChatGPT 4.0 e Gemini 1.5 com a finalidade de auxiliar na revisão textual, na organização das ideias e no aprimoramento da clareza e da coesão da escrita acadêmica. O conteúdo gerado foi revisado, editado e validado pelos autores, que assumem total responsabilidade pelo texto final.

6 REFERÊNCIAS

ABIB, Gustavo. A qualidade da informação para a tomada de decisão sob a perspectiva do sensemaking: uma ampliação do campo. Ciência da Informação, Brasília, DF, v. 39, n. 3, p. 57-68, dez. 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ci/a/5VDbDKHSyBFgj4JYhpcJNhy/.

ASSIS, Mara Queiroga Camisassa de. História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, Brasília, DF, ano 5, v. 5, p. 14-30, 2021. Disponível em: https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/issue/view/5/9.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). Código internacional de ética para os profissionais de saúde no trabalho. Curitiba: ANAMT, 2016.

ISSN 2317-1316

Disponível em: https://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_28420161611117055475.pdf.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7): programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO). Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-07-atualizada-2022-1.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9): avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-09-atualizada-2026.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): ergonomia. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [s. d.]. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora.

LABORATÓRIO NACIONAL DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA (LNCC). Qual a diferença entre dados pessoais e dados sensíveis? Petrópolis: LNCC, 2024. Atualizado em: 29 jan. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/lncc/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas-de-conscientizacao/campanha-lgpd/2024/qual-a-diferenca-entre-dados-pessoais-e-dados-sensiveis.

ISSN 2317-1316

LIMA, Claudia Risso de Araujo; SCHRAMM, Joyce Mendes de Andrade; COELI, Claudia Medina; SILVA, Márcia Elizabeth Marinho da. Revisão das dimensões de qualidade dos dados e métodos aplicados na avaliação dos sistemas de informação em saúde. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 25, n. 10, p. 2095-2108, out. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csp/a/6SzFwLD4zgTcfDZYywqw5zj/.

MENDES, René. Medicina do trabalho para quê e para quem? Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 17, n. 3, p. 283-284, 2019. DOI: https://doi.org/10.5327/Z167944352019v17n3EDT. Disponível em: https://www.rbmt.org.br/details/464/pt-BR.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, out. 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rsp/a/VZp6G9RZWNnhN3gYfKbMjvd/. Acesso em: 16 out. 2026.

NEVES, M. de F.; DIAS, P. A.; VIANA, D. J. S.; MORAIS, H. A. Evolução histórica da segurança e medicina do trabalho, saúde ocupacional e saúde do trabalhador. Revista Delos, [S. l.], v. 17, n. 60, p. e2055, 2024. DOI: https://doi.org/10.55905/rdelosv17.n60-010. Disponível em: https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/2055.

PEREIRA, Raquel da Silva. Administração da informação: fundamentos e práticas para uma nova gestão do conhecimento. Perspectivas em Ciência da Informação, Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p. 241-243, dez. 2008. Resenha de: SORDI, J. O. de. Administração da informação: fundamentos e práticas para uma nova gestão do conhecimento. São Paulo: Saraiva, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-99362008000300016.