



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

SANGELA MARIA SILVA FERREIRA

**A INFLUÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO DESEMPENHO E
MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES QUE ATUAM NO SETOR INDUSTRIAL**

**João Pessoa
2025**

SANGELA MARIA SILVA FERREIRA

**A INFLUÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO DESEMPENHO E
MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES QUE ATUAM NO SETOR INDUSTRIAL**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Profa. Thaís Teles Firmino

**JOÃO PESSOA
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

F383i	Ferreira, Sangelia Maria Silva. A influência das condições de trabalho no desempenho e motivação dos colaboradores que atuam no setor industrial / Sangelia Maria Silva Ferreira. – 2025. 47 f. : il. TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2025. Orientação: Profª. Dra. Thaís Teles Firmino. 1. Condições de trabalho. 2. Motivação. 3. Desempenho. 4. Setor industrial. 5. Ergonomia. I. Título. CDU 349.245:338.45(043)
-------	---

Bibliotecária responsável Lucrecia Camilo de Lima – CRB 15/132



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

FOLHA DE APROVAÇÃO

SANGELA MARIA SILVA FERREIRA

Matrícula: 20201460091

A INFLUÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO DESEMPENHO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES QUE ATUAM NO SETOR INDUSTRIAL

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 13/03/2025 no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em ADMINISTRAÇÃO.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 19/03/2025.

BANCA EXAMINADORA:
(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Dra. Thaís Teles Firmino
Orientador(a)

Me. Herbert José Cavalcanti de Souza
Examinador(a) interno(a)

Ma. Rachel Costa Ramalho Vasconcelos
Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Thaís Teles Firmino, PROF ENS BAS TEC TECNOLÓGICO-SUBSTITUT Q, em 19/03/2025 19:38:58.
- Herbert Jose Cavalcanti de Souza, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLÓGICO, em 20/03/2025 09:11:24.
- Rachel Costa Ramalho Vasconcelos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLÓGICO, em 20/03/2025 23:40:49.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 19/03/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código: 684795
Verificador: 24fee19d51
Código de Autenticação:



DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho com muito amor e gratidão a Deus, minha mãe Terezinha de Jesus e meu pai Francisco Jacinto , que sempre me incentivaram a buscar meus sonhos e me apoiaram incondicionalmente em cada passo dessa jornada. Sem o apoio e amor de vocês, essa conquista não seria possível. Obrigada por tudo!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, fonte de toda a minha força, sabedoria e perseverança. Sua presença em minha vida tem sido a base de cada conquista e superação, e sem Ele, nada disso seria possível.

Agradeço profundamente aos meus pais, que sempre acreditaram em mim, me apoiaram em cada passo e me ensinaram o verdadeiro significado de dedicação e amor.

Aos meus irmãos, que com seu carinho, compreensão e cumplicidade, fizeram parte fundamental dessa jornada. A vocês, minha eterna gratidão.

Agradeço também aos amigos que fiz ao longo dos anos, por estarem ao meu lado em todos os momentos, dividindo alegrias, desafios e, principalmente, me ajudando a crescer como pessoa.

Não poderia deixar de agradecer à minha orientadora, Taline Regina Pereira Cabral e Thais Teles Firmino, por sua orientação, paciência e incentivo durante todo o processo. Seu conhecimento e apoio foram essenciais para que eu pudesse alcançar este objetivo.

Agradeço aos docentes pelo conhecimento compartilhado, dedicação e apoio durante toda a jornada acadêmica. Cada ensinamento foi essencial para minha formação e para a realização deste trabalho. Ao IFPB, minha eterna admiração por proporcionar um ambiente de aprendizado transformador.

Com todos vocês ao meu lado, essa conquista é ainda mais significativa. Sou imensamente grata e feliz por poder dividir essa realização com tantas pessoas especiais.

RESUMO

A influência das condições de trabalho no desempenho e motivação dos colaboradores no setor industrial é um tema relevante para a gestão organizacional. O ambiente laboral pode impactar diretamente a produtividade, a satisfação e a retenção de talentos, tornando essencial a análise de fatores como ergonomia, jornada de trabalho e segurança. Este estudo teve como objetivo compreender como esses elementos afetam a motivação e o desempenho dos trabalhadores na indústria. A metodologia adotada foi qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise de artigos científicos, livros e normas regulamentadoras. O estudo explorou diferentes abordagens teóricas sobre motivação e desempenho, utilizando contribuições de autores renomados na área de gestão de pessoas. Os resultados indicam que condições inadequadas de trabalho, como infraestrutura precária, excesso de carga horária e falta de reconhecimento, prejudicam o bem-estar dos colaboradores, aumentando a rotatividade e reduzindo a produtividade. Por outro lado, empresas que investem em melhorias estruturais, programas de capacitação e políticas de reconhecimento tendem a apresentar maior engajamento dos funcionários e melhor desempenho organizacional. Além disso, a introdução de novas tecnologias no contexto da Indústria 4.0 tem modificado as condições laborais, trazendo desafios e oportunidades para a motivação dos trabalhadores. Apesar das contribuições do estudo, há limitações, como a ausência de dados primários e a impossibilidade de generalização para todos os segmentos industriais. Para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos empíricos que mensuram quantitativamente os impactos das condições de trabalho, além de investigações comparativas entre diferentes setores da indústria. Conclui-se que a melhoria das condições de trabalho não é apenas um fator de conformidade legal, mas um diferencial estratégico para a produtividade e o bem-estar organizacional. Empresas que adotam políticas voltadas à valorização dos colaboradores tendem a obter melhores resultados, consolidando um ambiente de trabalho mais saudável e eficiente.

Palavras-chave: condições de trabalho. motivação. desempenho. setor industrial. ergonomia

ABSTRACT

The influence of working conditions on employee performance and motivation in the industrial sector is a relevant topic for organizational management. The work environment can directly impact productivity, satisfaction, and talent retention, making it essential to analyze factors such as ergonomics, working hours, and safety. This study aims to understand how these elements affect employee motivation and performance in the industry. The methodology adopted was qualitative, based on a bibliographic review and documentary analysis of scientific articles, books, and regulatory standards. The study explored different theoretical approaches to motivation and performance, using contributions from renowned authors in the area of human resources management. The results indicate that inadequate working conditions, such as poor infrastructure, excessive workload, and lack of recognition, harm employee well-being, increasing turnover and reducing productivity. On the other hand, companies that invest in structural improvements, training programs, and recognition policies tend to have greater employee engagement and better organizational performance. Furthermore, the introduction of new technologies in the context of Industry 4.0 has changed working conditions, bringing challenges and opportunities for worker motivation. Despite the study's contributions, there are limitations, such as the lack of primary data and the impossibility of generalizing to all industrial segments. For future research, it is recommended to conduct empirical studies that quantitatively measure the impacts of working conditions, in addition to comparative investigations between different sectors of the industry. It is concluded that improving working conditions is not only a factor of legal compliance, but a strategic differentiator for productivity and organizational well-being. Companies that adopt policies aimed at valuing employees tend to obtain better results, consolidating a healthier and more efficient work environment.

Keywords: working conditions. motivation. performance. industrial sector. ergonomics

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Teorias de conteúdo e seus princípios	16
QUADRO 2: Teorias de processo e seus princípios.	17
QUADRO 3: Principais fatores que impactam a motivação e o desempenho dos colaboradores na indústria.....	34
QUADRO 4: Iluminação, temperatura e ventilação x impacto no trabalho	35
QUADRO 5: Percepção de segurança, acidente x impacto no trabalho	36
QUADRO 6: Posto de trabalho, ergonomia x impacto no trabalho.....	36
QUADRO 7: Reconhecimento, treinamento x impacto no trabalho.....	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART: Artigo

CIPA: Comissão interna de prevenção de acidentes

CLT: Consolidação das leis do trabalho

DORT: Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho

EPI: Equipamento de proteção individual

LER: Lesões por esforços repetitivos

MTE: Ministério do trabalho e emprego

NR: Norma regulamentadora

OIT: Organização internacional do trabalho

PGR: Programa de gerenciamento de risco

QVT: Qualidade de vida no trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	OBJETIVOS.....	14
1.1.1	Objetivo Geral.....	14
1.1.2	Objetivos Específicos.....	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1	Introdução a motivação.....	15
2.2	Desempenho Organizacional.....	17
2.3	Condições de trabalho: Aspectos normativos.....	18
2.3.1	NR 17 - Impactos da ergonomia no cenário industrial.....	23
2.4	Qualidade de vida no trabalho.....	24
2.5	Gestão de pessoas no setor industrial: Desafios e adaptações no contexto da indústria 4.0.....	29
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	32
4	ANÁLISE DE DADOS	34
4.1	Interpretação dos resultados.....	34
4.1.1	Ambiente de trabalho e Desempenho.....	34
4.1.2	Segurança no trabalho e motivação.....	35
4.1.3	Ergonomia e satisfação no trabalho.....	36
4.1.4	Reconhecimento, treinamento e retenção de talentos.....	37
4.1.5	Impacto da satisfação nas organizações.....	38
5	SUGESTÕES DE AÇÕES E INVESTIMENTOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO.....	39
5.1	Treinamentos regulares em segurança.....	39
5.2	Implementação de EPI.....	39
5.3	Tecnologia de monitoramento.....	39
5.4	Melhorias nas condições ergonômicas.....	39
5.5	Melhoria no ambiente físico de trabalho.....	40
5.6	Desenvolvimento de carreira e capacitação.....	40

5.7	Incentivo e reconhecimento.....	41
5.8	Promoção do bem estar e qualidade de vida.....	41
5.9	Tecnologia e automação.....	41
5.10	Desenvolvimento da cultura organizacional.....	42
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
	REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho exerce um papel central no desempenho e na motivação dos colaboradores, e essa realidade está fortemente presente no setor industrial, onde as demandas físicas e psicológicas são frequentemente intensas. As condições inadequadas de trabalho, como jornadas extenuantes, exposição a riscos ocupacionais e a falta de recursos adequados, podem impactar negativamente a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, refletindo-se diretamente nos resultados organizacionais. Este cenário é agravado pela ausência de investimentos em melhorias no ambiente laboral e pela negligência em relação à saúde mental das pessoas.

Um dos problemas identificados é o impacto da insalubridade e dos riscos ergonômicos, comuns no setor industrial. De acordo com o Ministério da Saúde (Brasil, 2019), as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) são as doenças que mais afetam os trabalhadores brasileiros. O levantamento aponta ainda que, entre os anos de 2007 e 2016, 67.599 casos de LER/DORT foram notificados. Neste período, o total de registros cresceu 184%, passando de 3.212 casos, em 2007, para 9.122 em 2016. A sobrecarga de trabalho também contribui significativamente para a desmotivação e o esgotamento dos trabalhadores. O Ministério da Saúde informa que a Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é caracterizada por sintomas como exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultantes de situações de trabalho desgastantes que demandam alta competitividade ou responsabilidade. A principal causa dessa síndrome é o excesso de trabalho.

A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow (1943) enfatiza a importância de atender às necessidades básicas, como segurança e bem-estar, antes que os indivíduos possam se engajar plenamente no ambiente profissional. No entanto, em muitos contextos industriais, a pressão por metas e a falta de reconhecimento geram um ambiente hostil, afetando tanto a saúde mental quanto a satisfação no trabalho. As consequências negativas de condições de trabalho precárias transcendem o âmbito individual, afetando também os resultados organizacionais e o clima corporativo. Empresas que não investem em condições adequadas enfrentam desafios como alta rotatividade, queda na produtividade e prejuízos financeiros decorrentes de indenizações trabalhistas e custos com saúde

ocupacional. Além disso, uma imagem negativa perante o mercado pode comprometer a atração e retenção de talentos, impactando o desempenho no longo prazo.

Considerando os fatos apresentados, identificou-se a necessidade de analisar a influência das condições de trabalho sobre o desempenho e a motivação dos colaboradores no setor industrial. Nesse sentido, o presente estudo propõe-se a responder ao seguinte problema de pesquisa: **De que forma as condições de trabalho afetam a motivação e o desempenho dos colaboradores na indústria?**

Este tema é relevante para a autora, como futura administradora, pois o estudo representa uma oportunidade de desenvolver soluções que promovam tanto o bem-estar dos colaboradores quanto o sucesso organizacional. Na área da administração, a pesquisa contribui também para aprofundar discussões sobre gestão de pessoas em ambientes industriais. Para a sociedade, o tema é pertinente, pois a melhoria das condições laborais está diretamente associada à promoção de saúde, dignidade e produtividade, fatores essenciais para o desenvolvimento econômico e social.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 **Objetivo Geral**

Analisar como as condições de trabalho influenciam a motivação e o desempenho dos colaboradores no setor industrial.

1.1.2 **Objetivos Específicos**

- Identificar as condições de trabalho que afetam a motivação dos colaboradores no setor industrial.
- Levantar os aspectos normativos que tratam das condições de trabalho exigidos nos ambientes industriais.
- Examinar os possíveis impactos da ergonomia no cenário industrial.
- Sugerir ações e investimentos voltados às melhorias do trabalho no setor industrial.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresentará a revisão bibliográfica que fundamentou a construção deste trabalho. Serão expostos os estudos sobre o tema, delineando o contexto da questão abordada e conferindo embasamento teórico ao estudo.

2.1 Introdução à Motivação

A motivação no ambiente laboral é um elemento essencial para o desempenho organizacional e para o bem-estar dos trabalhadores. De acordo com Chiavenato (2010), a motivação pode ser definida como "a força propulsora interna que leva o indivíduo a agir para atingir metas pessoais ou coletivas". Nesse contexto, ela não se limita a fatores individuais, mas também depende de condições externas que impactam o engajamento e a produtividade dos colaboradores.

No meio corporativo, a motivação é frequentemente associada à capacidade da organização de alinhar os interesses individuais às suas metas estratégicas. Segundo Bergamini (1997), compreender a motivação requer atenção tanto aos fatores intrínsecos, como realização pessoal e satisfação com o trabalho, quanto aos extrínsecos, como recompensas financeiras e condições de trabalho. A interação entre esses fatores reflete a complexidade da motivação humana, que é dinâmica e influenciada por variáveis internas e externas. Além disso, Robbins e Judge (2013) destacam que os indivíduos possuem necessidades e expectativas distintas, o que exige das organizações estratégias personalizadas para promover o engajamento. Essas estratégias podem incluir o reconhecimento, o incentivo ao aprendizado contínuo e a criação de um ambiente de trabalho que valorize a autonomia e a colaboração. Assim, a motivação é um elemento-chave para garantir o desenvolvimento organizacional sustentável e o bem-estar dos trabalhadores.

Nesse sentido, os Quadros abaixo apresentam um resumo das principais teorias motivacionais, destacando seus fundamentos e princípios centrais. Por meio dessa sistematização, é possível identificar contribuições relevantes para o desenvolvimento de estratégias organizacionais que alinhem objetivos individuais e coletivos, promovendo maior engajamento e satisfação no trabalho.

Quadro 01 – Teorias de conteúdo e seus princípios

Teoria	Princípio Central
Teoria dos Dois Fatores (Herzberg)	Distingue fatores motivacionais (como reconhecimento e crescimento), que proporcionam satisfação, e fatores higiênicos (como salário e condições de trabalho), cuja ausência gera insatisfação, mas não motiva os funcionários. "Os fatores motivacionais são essenciais para o aumento do desempenho e da satisfação" (Herzberg , 1959, p. 84).
Teoria ERC (Alderfer)	Reformulou a teoria de Maslow, agrupando as necessidades humanas em três categorias: Existência, Relacionamento e Crescimento (ERC). Diferente da hierarquia de Maslow, Alderfer argumenta que múltiplas necessidades podem estar ativas simultaneamente. "Os indivíduos podem buscar a satisfação de várias necessidades ao mesmo tempo, dependendo do contexto e das circunstâncias" (Alderfer , 1969, p. 78).
Hierarquia das Necessidades (Maslow)	Propõe que as necessidades humanas seguem uma hierarquia: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. À medida que as necessidades básicas são satisfeitas, surgem necessidades mais elevadas. "Os seres humanos são motivados por necessidades que vão das mais básicas, como alimentação, até o desejo de atingir o próprio potencial" (Maslow , 1954, p. 64).
Teoria das Necessidades Adquiridas (McClelland)	Identifica três necessidades adquiridas ao longo da vida: realização, poder e afiliação. A necessidade de realização leva o indivíduo a buscar desafios e eficiência. "Indivíduos com alta necessidade de realização buscam o sucesso e têm grande capacidade de tomar iniciativas e assumir riscos calculados" (McClelland, 1961, p. 56).
Teoria X e Y (McGregor)	Descreve duas visões sobre os trabalhadores: a Teoria X, que assume que os funcionários são preguiçosos e precisam de supervisão rígida, e a Teoria Y, que considera que os trabalhadores são auto-motivados e buscam desafios. "A Teoria Y sugere que os funcionários se comprometem mais quando são incentivados à autonomia e ao crescimento" (McGregor , 1960, p. 112).

Fonte: Autora (2025).

Quadro 02 – Teorias de processo e seus princípios:

Teoria	Princípio Central
Teoria da Equidade (Adams)	Afirma que os indivíduos comparam seus esforços e recompensas com os de outros, buscando equidade. Se percebem injustiça, ajustam seu comportamento para restaurar o equilíbrio. "As pessoas são motivadas a restaurar a equidade percebida entre suas contribuições e as recompensas que recebem" (Adams, 1963, p. 276).
Teoria da Expectativa (Vroom)	Propõe que a motivação depende da expectativa de que o esforço levará a um bom desempenho e que isso resultará em recompensas desejadas. "O comportamento motivado é um processo racional, onde o indivíduo pondera as recompensas esperadas em relação ao esforço necessário" (Vroom, 1964, p. 22).
Teoria do Reforço (Skinner)	Sugere que os comportamentos são moldados por suas consequências, sendo reforçados quando seguidos por recompensas e desencorajados quando seguidos por punições. "O comportamento é condicionado e reforçado por resultados que são percebidos como positivos ou negativos" (Skinner, 1938, p. 47).
Teoria do Estabelecimento de Objetivos (Autoeficácia) (Locke e Latham)	Argumentam que metas desafiadoras e bem definidas aumentam a motivação e o desempenho. A autoeficácia, ou crença na própria capacidade, desempenha um papel crucial. "Metas específicas e difíceis geram um nível de esforço mais elevado e mais eficaz do que metas fáceis ou vagas" (Locke e Latham, 1990, p. 58).

Fonte: Autora (2025)

2.2 Desempenho Organizacional

O desempenho no trabalho é impactado por uma combinação de fatores internos e externos. Segundo Robbins e Judge (2020), os fatores individuais, como habilidades, competências e motivação, interagem com fatores organizacionais, incluindo cultura, liderança e condições de trabalho. Já Bohlander e Snell (2016) destacam que a gestão estratégica de recursos humanos desempenha um papel crucial ao alinhar as práticas de recrutamento, treinamento e recompensa aos objetivos organizacionais. Além disso, o ambiente externo, como mudanças no mercado e avanços tecnológicos, também influenciam.

Os Indicadores de desempenho são ferramentas essenciais para monitorar e avaliar a eficácia das operações e o cumprimento de metas. De acordo com Bohlander e Snell (2016), esses indicadores incluem métricas como produtividade, qualidade do

trabalho, absenteísmo e turnover. Para Robbins e Judge (2020), os indicadores também devem refletir os comportamentos desejados dos colaboradores, garantindo que os esforços individuais estejam alinhados aos objetivos estratégicos da organização. A integração desses indicadores com sistemas de gestão de desempenho ajuda a identificar áreas de melhoria e a promover decisões baseadas em dados.

A motivação é um fator central que impulsiona o desempenho individual e organizacional. Robbins e Judge (2020) argumentam que a motivação resulta de uma combinação de fatores intrínsecos e extrínsecos, como recompensas financeiras, reconhecimento e propósito no trabalho. Bohlander e Snell (2016) enfatizam a importância de criar um ambiente de trabalho que promova o engajamento e a satisfação dos colaboradores, destacando que equipes motivadas tendem a apresentar maior produtividade e menor rotatividade. A relação entre motivação e desempenho é cíclica: colaboradores motivados entregam melhores resultados, o que, por sua vez, reforça o comprometimento com os objetivos organizacionais.

2.3 Condições de Trabalho: Aspectos normativos

As condições de trabalho englobam fatores que influenciam o ambiente onde os colaboradores atuam, incluindo aspectos físicos, psicológicos e sociais. Chiavenato (2020) destaca que as condições físicas envolvem infraestrutura, ergonomia, iluminação, ventilação e segurança. Os aspectos psicológicos referem-se ao estresse, pressão por resultados e suporte emocional. Já as condições sociais envolvem o relacionamento interpessoal, a cultura organizacional e o clima de respeito. Do ponto de vista legal e normativo, referem-se aos aspectos estruturais, organizacionais e ambientais que afetam a saúde, segurança, bem-estar e desempenho do trabalhador no exercício de suas atividades profissionais. Elas são regulamentadas por um conjunto de normas e legislações, tanto nacionais quanto internacionais, que visam proteger os direitos do trabalhador e garantir um ambiente de trabalho seguro e justo.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) são as principais referências para as condições de trabalho. Dentre as normas mais relevantes para o tema, publicadas no site do MTE em 2020, destacam-se:

NR-1: Disposições Gerais e Gerenciamento de riscos ocupacionais

A **NR-1** Tem o objetivo de estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção (Brasil, 2020).

Aplicabilidade - Fundamenta a gestão de segurança no setor industrial, estabelecendo diretrizes para identificação, avaliação e mitigação de riscos ocupacionais.

NR-6: Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

A **NR-6** trata da obrigatoriedade de fornecimento e uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para os trabalhadores. A norma especifica os tipos de EPIs, suas finalidades e as responsabilidades do empregador em garantir a sua utilização (Brasil, 2020).

Aplicabilidade - Essencial para indústrias onde há exposição a riscos físicos, químicos e biológicos, garantindo que os trabalhadores utilizam EPIs adequados para prevenir acidentes e doenças.

NR-9: Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos

Esta Norma Regulamentadora estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, previsto na NR-1, e subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos ocupacionais (Brasil, 2020).

Aplicabilidade - Regula a exposição a agentes nocivos em fábricas, prevenindo intoxicações e doenças ocupacionais comuns no setor industrial.

NR-10: Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

A **NR-10** estabelece as medidas de segurança para os trabalhadores que atuam com instalações e serviços elétricos. A norma visa garantir a segurança no trabalho com eletricidade, prevenindo riscos como choques elétricos, queimaduras e outros acidentes. Ela inclui requisitos sobre o planejamento, execução e manutenção

de instalações elétricas, o treinamento dos trabalhadores e a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados (Brasil, 2020).

Aplicabilidade - Garante a segurança de trabalhadores em indústrias que operam com instalações elétricas, reduzindo riscos de choques elétricos e incêndios.

NR-12: Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos

A **NR-12** regula a segurança no trabalho com máquinas e equipamentos, exigindo que as indústrias adotem medidas de segurança para prevenir acidentes com máquinas, como proteções físicas, dispositivos de segurança e treinamento dos trabalhadores (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Exige que indústrias adotem medidas para evitar acidentes com máquinas, como dispositivos de proteção e treinamentos específicos.

NR-15: Atividades e Operações Insalubres

A **NR-15** regula as condições de trabalho consideradas insalubres, ou seja, aquelas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, como ruído excessivo, calor, produtos químicos, entre outros. A norma define os limites de tolerância para esses agentes e as condições em que os trabalhadores devem ser expostos. Quando esses limites são ultrapassados, a empresa deve adotar medidas para reduzir os riscos, incluindo o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Define limites de exposição a ruídos, calor, produtos químicos e outros agentes insalubres em fábricas, determinando a necessidade de medidas de proteção.

NR-16: Atividades e Operações Perigosas

A **NR-16** estabelece critérios para atividades e operações que envolvem riscos de acidentes graves, como explosões, incêndios ou exposição a substâncias perigosas. A norma determina as condições de segurança exigidas para o trabalho com materiais inflamáveis, explosivos e outros agentes perigosos, além de exigir o uso de EPIs adequados (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Aplica-se a indústrias que lidam com materiais inflamáveis, explosivos ou substâncias tóxicas, exigindo protocolos de segurança rigorosos.

NR-17: Ergonomia

A **NR-17** estabelece parâmetros de ergonomia para o ambiente de trabalho, ajustando as condições de trabalho às características físicas e psicológicas dos trabalhadores, de modo a prevenir lesões e melhorar o conforto no trabalho (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Estabelece critérios para garantir postos de trabalho ergonômicos no setor industrial, prevenindo lesões musculoesqueléticas e promovendo maior conforto.

NR-20: Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

A **NR-20** aborda os requisitos mínimos de segurança para o trabalho com produtos inflamáveis e combustíveis, comuns em muitos setores industriais, como na petroquímica, no setor de energia e outros (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Crucial para indústrias químicas e petroquímicas, determinando medidas para evitar incêndios e explosões.

NR-23: Proteção Contra Incêndios

A **NR-23** estabelece requisitos para a prevenção de incêndios nas instalações industriais, definindo a responsabilidade do empregador em criar planos de segurança contra incêndios e providenciar equipamentos de combate a incêndio (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Trata a obrigatoriedade de fábricas e indústrias a adotarem sistemas de prevenção e combate a incêndios, incluindo extintores e rotas de evacuação.

NR-24: Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

A **NR-24** trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, garantindo que os trabalhadores tenham acesso a instalações adequadas para higiene pessoal e descanso. A norma estabelece requisitos para banheiros, vestiários, refeitórios e áreas de descanso, além de definir o número mínimo de instalações de acordo com o número de trabalhadores (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Regula a disponibilidade de banheiros, vestiários e áreas de descanso para trabalhadores industriais, garantindo um ambiente mais saudável.

NR-25: Resíduos Industriais

A **NR-25** trata da gestão de resíduos industriais, regulando o armazenamento, a disposição e o transporte de resíduos gerados em ambientes industriais. A norma estabelece medidas para minimizar os impactos ambientais e riscos à saúde dos trabalhadores, que podem estar expostos a resíduos perigosos, como químicos ou biológicos (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Determina diretrizes para o descarte correto de resíduos industriais, prevenindo contaminação ambiental e riscos à saúde dos funcionários.

NR-33: Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

A **NR-33** regula o trabalho em espaços confinados, que são áreas com ventilação inadequada e que podem apresentar riscos de intoxicação, asfixia ou outros acidentes. A norma exige que as empresas adotem medidas de segurança rigorosas, como treinamento dos trabalhadores, monitoramento da qualidade do ar e a utilização de EPIs específicos (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Aplica-se a setores industriais onde há necessidade de trabalho em locais de difícil acesso, como tanques e tubulações, exigindo protocolos rigorosos de segurança.

NR-35: Trabalho em Altura

A **NR-35** trata do trabalho em altura, que envolve atividades realizadas acima de dois metros de altura, em locais onde haja risco de queda. A norma estabelece requisitos para o planejamento, organização e execução do trabalho, incluindo o uso de sistemas de ancoragem, dispositivos de segurança e treinamentos para os trabalhadores (Brasil,2020).

Aplicabilidade - Essencial para indústrias de construção, manutenção e montagem, estabelecendo normas para evitar quedas em trabalhos acima de dois metros.

Com relação às normas internacionais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece padrões globais para promover condições de trabalho seguras e saudáveis. A Convenção nº 155 da OIT, que trata de saúde e segurança no trabalho, incentiva os países a implementarem políticas que assegurem o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Além disso, a Norma ISO 45001, um padrão internacional de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho, oferece diretrizes para criar um ambiente mais seguro e prevenir acidentes. Essas normas

nacionais e internacionais dialogam entre si buscando promover a melhoria contínua das condições de trabalho.

2.3.1 NR 17 - Impactos da ergonomia no cenário industrial

A Norma Regulamentadora 17 (NR-17) do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece diretrizes para a adaptação das condições de trabalho às capacidades e limitações dos trabalhadores, com o objetivo de promover a saúde, segurança e conforto no ambiente de trabalho (Brasil, 1990). A ergonomia, que é um dos pilares da NR-17, desempenha um papel fundamental ao garantir que os postos de trabalho sejam projetados de forma a reduzir riscos de lesões e doenças ocupacionais, aumentando a produtividade e o bem-estar dos colaboradores (Borges, 2017).

No entanto, a falta de ergonomia nas indústrias tem gerado impactos negativos significativos, tanto para os colaboradores quanto para as organizações. A ausência de práticas ergonômicas adequadas pode resultar em uma série de problemas de saúde, como lesões musculoesqueléticas, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e problemas posturais, que são frequentemente causados por posturas inadequadas, móveis mal ajustados e a falta de pausas durante a jornada de trabalho (Silva et al., 2018). Esses problemas de saúde afetam diretamente o desempenho dos colaboradores, reduzindo sua capacidade de trabalho e aumentando os índices de absenteísmo.

Além disso, pode gerar um ambiente de trabalho mais desgastante e estressante, o que impacta negativamente a motivação e o engajamento dos trabalhadores. Segundo Bakker e Demerouti (2007), as condições de trabalho precárias e a ausência de ergonomia contribuem para o estresse crônico e a diminuição da satisfação no trabalho, o que pode resultar em uma queda na produtividade e um aumento na rotatividade de funcionários. A experiência de desconforto físico no ambiente de trabalho diminui o engajamento e a motivação dos colaboradores, gerando um ciclo vicioso de baixa performance e desmotivação.

A longo prazo, os efeitos negativos da falta ou precariedade de ergonomia não afetam apenas a saúde dos trabalhadores, mas também impactam o desempenho organizacional. O aumento de ausências por motivos de saúde, a redução na produtividade e o aumento dos custos com compensações e tratamentos médicos podem comprometer significativamente a eficiência e a competitividade das empresas no mercado (Moreira et al., 2019). Assim, a negligência com as condições

ergonômicas não é apenas uma questão de saúde ocupacional, mas também de gestão estratégica, pois influencia diretamente os resultados da organização.

Em suma, condições inadequadas de ergonomia na indústria é um problema complexo que afeta tanto o bem-estar dos colaboradores quanto o desempenho da organização. A adoção de medidas ergonômicas, de acordo com a NR-17, é essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo doenças ocupacionais e promovendo a motivação e o desempenho dos trabalhadores. Como afirmam Souza et al. (2020), empresas que priorizam a ergonomia tendem a ter um ambiente de trabalho mais produtivo e um clima organizacional positivo, refletindo diretamente na satisfação e desempenho dos seus colaboradores.

2.4 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito amplo que vai além das condições físicas do ambiente de trabalho, abrangendo também as esferas emocionais e sociais da experiência laboral. De acordo com Nadler e Lawler (1983), a QVT envolve um conjunto de práticas organizacionais que buscam a melhoria contínua das condições de trabalho, com o intuito de promover o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. Esses autores afirmam que, para alcançar tal objetivo, é fundamental que as práticas de gestão incentivem a motivação, o engajamento e o comprometimento dos funcionários, sendo a criação de um ambiente de apoio e suporte mútuo uma das abordagens mais eficazes para a promoção da QVT.

A busca pela melhoria da QVT tem sido uma constante na literatura acadêmica e nas práticas empresariais ao longo das últimas décadas, especialmente devido à crescente valorização do capital humano nas organizações contemporâneas. Segundo Freitas (2014), a QVT não se limita a aspectos tangíveis, como a segurança e a remuneração justa, mas também se estende ao reconhecimento do trabalho, ao desenvolvimento contínuo e à criação de condições físicas adequadas, com o objetivo de gerar um ambiente que favoreça a satisfação e o engajamento dos colaboradores. Para o autor, ambientes organizacionais que investem nessas condições e que promovem uma cultura de valorização tendem a criar um vínculo mais forte entre os trabalhadores e a organização, resultando em maior comprometimento e produtividade.

É importante ressaltar que um ambiente de trabalho que valoriza o bem-estar físico, psicológico e social dos colaboradores pode levar à melhoria do desempenho

organizacional, visto que os funcionários motivados e satisfeitos tendem a demonstrar maior engajamento com suas funções. A qualidade das relações interpessoais, a promoção de um clima organizacional positivo e a oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional são aspectos essenciais para garantir que a QVT se traduza em benefícios tanto para os indivíduos quanto para a organização (Kosmoski, 2007).

A implementação de políticas eficazes de QVT não só melhora as condições de vida e trabalho dos colaboradores, mas também favorece o desenvolvimento organizacional, criando um ciclo virtuoso no qual a satisfação e o engajamento dos funcionários contribuem para a obtenção de melhores resultados organizacionais. Para entender melhor como as condições de trabalho impactam a motivação e o desempenho dos colaboradores, diversos modelos teóricos foram desenvolvidos ao longo do tempo. Autores como Walton (1973), Hackman e Oldham (1976), Huse e Cummings (1985) e Lippitt e Westley (1974) propuseram abordagens que identificam as dimensões essenciais da QVT, fornecendo uma base para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. A seguir, serão explorados esses modelos, que oferecem diferentes perspectivas sobre os fatores que influenciam o bem-estar e a eficácia organizacional.

Modelos de qualidade de vida:

Modelo de Walton

Walton (1973) foi um dos pioneiros na formalização do conceito de qualidade de vida no trabalho, apresentando um modelo que aborda a QVT de maneira multifacetada. Ele identificou oito fatores principais que, em sua visão, são fundamentais para a criação de um ambiente de trabalho saudável e satisfatório:

Compensação justa e adequada: Trata-se de uma remuneração que atenda às expectativas dos trabalhadores, considerando o mercado e as condições de vida. Ele defende que um salário justo não se refere apenas ao montante, mas à sua relação com as exigências do trabalho e a justiça percebida pelos funcionários.

Condições de trabalho seguras e saudáveis: As condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho são determinantes para a saúde e segurança dos colaboradores. Isso inclui fatores como ergonomia, higiene, segurança e a prevenção de riscos no trabalho.

Oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal: Os trabalhadores devem ter oportunidades de se aprimorar, seja por meio de treinamento, desenvolvimento de carreira ou desafios que promovam seu crescimento profissional e pessoal.

Integração social no trabalho: A QVT está ligada à qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Ele destaca a importância de uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo e a colaboração.

Qualidade das relações intergrupais: A interação entre diferentes grupos dentro da organização, como equipes e departamentos, deve ser harmoniosa, evitando conflitos e promovendo uma cultura de apoio e colaboração.

Reconhecimento do trabalho realizado: O reconhecimento das conquistas e do esforço dos colaboradores é um fator motivacional essencial para a QVT.

Participação na tomada de decisões: Os trabalhadores devem ter voz nas decisões que afetam diretamente seu trabalho, o que contribui para seu envolvimento e comprometimento com os resultados da organização.

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional: Ele enfatiza que a QVT está intrinsecamente ligada ao equilíbrio entre o trabalho e os aspectos pessoais da vida, defendendo a flexibilidade e o respeito aos horários e necessidades individuais.

Esse modelo destaca que a qualidade de vida no trabalho não se limita a aspectos materiais, mas envolve a satisfação emocional e psicológica dos colaboradores, refletindo diretamente em sua produtividade e comprometimento com a organização (Walton, 1973).

O Modelo de Hackman e Oldham

Hackman e Oldham (1976) desenvolveram uma das teorias mais influentes sobre a QVT, com foco na estrutura do trabalho e nas características que tornam as atividades mais motivadoras e satisfatórias. O Modelo das Características do Trabalho (MCT) propõe que cinco dimensões do trabalho têm um impacto direto na motivação, no desempenho e na satisfação dos colaboradores. São elas:

Variedade de habilidades: Refere-se à diversidade de competências que os trabalhadores precisam utilizar em suas tarefas. Quanto maior a variedade, maior será a motivação intrínseca, pois as tarefas tendem a ser mais desafiadoras e interessantes.

Identidade da tarefa: Relaciona-se com a extensão em que um trabalhador pode ver o impacto do seu trabalho, ou seja, se ele realiza uma tarefa completa, do início ao fim. Isso contribui para o senso de realização.

Significância da tarefa: A percepção de que a tarefa tem um impacto significativo na organização ou na sociedade aumenta o valor do trabalho para o indivíduo. Tarefas que contribuem para algo maior geram maior satisfação.

Autonomia: Refere-se à liberdade que o colaborador tem para tomar decisões sobre como realizar suas atividades. A autonomia é um fator motivacional poderoso, pois ela confere ao indivíduo um senso de controle e responsabilidade sobre seu trabalho.

Feedback: Refere-se às informações claras e contínuas que o trabalhador recebe sobre o desempenho de seu trabalho. O feedback adequado permite ajustes e melhora contínua, o que aumenta a satisfação no trabalho e a motivação.

De acordo com Hackman e Oldham (1976), quando esses fatores são bem estruturados, eles resultam em uma maior motivação intrínseca, o que por sua vez melhora a QVT, a produtividade e o bem-estar geral do colaborador. Eles também afirmam que esses fatores influenciam a percepção do trabalho como sendo significativo e recompensador.

O Modelo de Huse e Cummings

Huse e Cummings (1985) propuseram uma abordagem sistêmica para entender a QVT, enfatizando a interação entre fatores individuais, organizacionais e sociais. Eles argumentam que a qualidade de vida no trabalho deve ser vista como um processo contínuo de adaptação e melhoria, que envolve múltiplos níveis de análise. Seu modelo destaca três principais dimensões:

Fatores individuais: Incluem as necessidades, expectativas e capacidades dos trabalhadores, bem como suas motivações e valores pessoais. A satisfação no trabalho está ligada ao quanto às necessidades individuais são atendidas pelo ambiente organizacional.

Fatores organizacionais: São as características da própria organização, como a cultura, os sistemas de gestão e a estrutura organizacional. Para que a QVT seja alcançada, a organização deve criar um ambiente que seja adaptável e receptivo às necessidades dos colaboradores.

Fatores sociais: Refere-se às relações interpessoais e ao contexto social dentro da organização. A qualidade das relações sociais no trabalho, incluindo a colaboração e o apoio entre colegas e líderes, é fundamental para um ambiente de trabalho saudável.

Esse modelo reconhece que a QVT não depende apenas das características do trabalho ou das necessidades individuais, mas é resultado de uma interação dinâmica entre esses elementos e a cultura organizacional. Assim, para promover uma verdadeira QVT, as organizações devem investir em mudanças sistêmicas que integrem as necessidades dos trabalhadores e os objetivos organizacionais (Huse & Cummings, 1985).

O Modelo de Lippitt e Westley

Lippitt e Westley (1974) focaram na mudança organizacional como uma forma de melhorar a QVT. Para eles, a QVT está fortemente associada ao processo de transformação das organizações, e a mudança deve ser um esforço contínuo e dinâmico. O modelo enfatiza três componentes principais:

Mudança organizacional: A QVT não é um estado fixo, mas algo que deve ser continuamente trabalhado por meio de mudanças estruturais e culturais. A mudança organizacional deve ser planejada e gerida de forma estratégica para garantir que os trabalhadores se sintam envolvidos e valorizados.

Engajamento dos trabalhadores: Os colaboradores devem ser ativos no processo de mudança. Sua participação é crucial para garantir que as mudanças atendam às suas necessidades e expectativas, promovendo um maior comprometimento com os objetivos organizacionais.

Liderança e gestão da mudança: Eles afirmam que líderes eficazes são aqueles que conseguem engajar os colaboradores no processo de mudança, garantindo que a QVT seja uma prioridade e que os trabalhadores se sintam motivados e preparados para as transformações organizacionais.

Esse modelo destaca que a QVT não é um processo estático, mas sim um objetivo que deve ser constantemente renovado por meio de ações organizacionais voltadas para o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia organizacional (Lippitt & Westley, 1974).

2.5 Gestão de Pessoas no Setor Industrial: Desafios e Adaptações no contexto da indústria 4.0

A administração de recursos humanos no setor industrial possui características específicas que a diferenciam de outros segmentos, exigindo estratégias focadas na eficiência operacional e no bem-estar dos colaboradores. Segundo Slack, Chambers e Johnston (2016), o setor industrial se caracteriza por sua alta dependência de processos padronizados e repetitivos, o que demanda equipes altamente treinadas e capazes de operar dentro de normas rigorosas de segurança e qualidade. Essa necessidade torna a gestão de pessoas um elemento essencial para alcançar alta produtividade e reduzir desperdícios.

Guimarães e Lacerda (2014) destacam que, além das questões técnicas, o setor industrial enfrenta desafios relacionados ao gerenciamento de equipes diversificadas, frequentemente compostas por trabalhadores de diferentes níveis de escolaridade, competências técnicas e origens culturais. Esse ambiente exige que os gestores possuam habilidades para liderar de forma eficaz, promovendo a colaboração e minimizando conflitos.

Essa Gestão de capital humano no ambiente fabril tem um foco substancial em treinamento técnico e cumprimento de normas de segurança. De acordo com Slack, Chambers e Johnston (2016), a rotatividade no setor industrial pode ser um desafio significativo, tornando o desenvolvimento de programas de retenção e motivação um ponto crucial. Além disso, as condições físicas do trabalho, que frequentemente envolvem esforço físico e exposição a riscos, exigem a implementação de medidas voltadas à saúde ocupacional e à melhoria da qualidade de vida no trabalho.

O gerenciamento de equipes em ambientes industriais é desafiador devido à necessidade de manter um equilíbrio entre alta produtividade e engajamento dos colaboradores. Guimarães e Lacerda (2014) ressaltam que um dos maiores obstáculos é a resistência a mudanças, comum em ambientes fabris tradicionais, onde a adoção de novas tecnologias ou processos pode gerar incertezas e insegurança nos trabalhadores. Para superar esses desafios, os líderes devem implementar uma comunicação clara e desenvolver uma cultura de transparência, valorizando a participação ativa dos colaboradores na implementação de melhorias.

A Indústria 4.0, têm transformado profundamente o setor industrial. Slack, Chambers e Johnston (2016) enfatizam que essas mudanças exigem uma força de

trabalho flexível e disposta a aprender continuamente, já que muitas funções manuais estão sendo substituídas por processos automatizados. Esse cenário demanda investimento em capacitação técnica e programas de requalificação para garantir que os colaboradores estejam aptos a operar as novas tecnologias. Além das mudanças tecnológicas, questões culturais também são relevantes. Como apontam Guimarães e Lacerda (2014), o aumento da diversidade no ambiente industrial exige que as empresas promovam políticas inclusivas e respeitem diferenças culturais e de gênero, criando um ambiente colaborativo e harmonioso.

A Indústria 4.0, também conhecida como a Quarta Revolução Industrial, representa a integração de tecnologias digitais avançadas no ambiente industrial. Ela é caracterizada pela adoção de sistemas ciberfísicos, Internet das Coisas, computação em nuvem, big data, inteligência artificial e manufatura aditiva. Essas tecnologias permitem uma maior automação e interconexão dos processos industriais, resultando em uma produção mais eficiente, flexível e personalizada (Kagermann et al., 2013).

A implementação da Indústria 4.0 no setor industrial tem como objetivo aumentar a eficiência operacional, reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos. Segundo Schwab (2016), a digitalização e automação proporcionadas por essas tecnologias tornam os processos industriais mais rápidos e adaptáveis, mas também impõem desafios significativos para a gestão de pessoas, especialmente no que diz respeito às condições de trabalho e à motivação dos colaboradores.

Estudos indicam que as condições de trabalho influenciam diretamente o desempenho e a motivação dos funcionários. Fatores como o ritmo acelerado de trabalho, exigências de prazos e tempo insuficiente para executar tarefas podem levar ao estresse e à diminuição da satisfação no trabalho, afetando negativamente a produtividade (Bakker & Demerouti, 2007).

Com a introdução de tecnologias avançadas na Indústria 4.0, é essencial que as empresas adotem estratégias que promovam um ambiente de trabalho saudável e motivador. Isso inclui investimentos em treinamento e desenvolvimento de habilidades, criação de um clima organizacional positivo e implementação de políticas que valorizem o bem-estar dos colaboradores (Hosseini et al., 2019). Ao focar nessas áreas, as organizações podem garantir que a transformação digital resulte em benefícios tanto para a empresa quanto para seus funcionários.

De maneira geral, a Indústria 4.0 representa uma evolução significativa no setor industrial, trazendo avanços tecnológicos que podem melhorar a eficiência e a qualidade da produção. No entanto, para que essa transformação seja bem-sucedida, é fundamental que as empresas considerem o impacto das condições de trabalho no desempenho e na motivação dos colaboradores, implementando estratégias que promovam um ambiente de trabalho positivo e engajador (Pereira et al., 2020).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente estudo é caracterizado quanto a natureza como aplicada, pois trata a questão da influência das condições de trabalho para o desempenho e motivação de colaboradores que atuam na indústria. De acordo com Appolinário (2011, p. 146), "a pesquisa aplicada tem o objetivo de resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas". A pesquisa possui caráter descritivo, que segundo o portal Brasil Escola, "a pesquisa descritiva tem por objetivo descrever as características de uma população, de um fenômeno ou de uma experiência". Emprega uma abordagem qualitativa, que "visa compreender os fenômenos em sua complexidade, buscando a interpretação dos significados das experiências e relações sociais" (Bardin, 2011, p. 17).

O estudo em questão adotou a pesquisa bibliográfica como método, fundamentando-se na análise de livros, artigos científicos e documentos normativos relevantes ao tema. De acordo com Gil (2019, p. 44), a pesquisa bibliográfica "é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos", permitindo a construção de um referencial teórico sólido e embasado.

Para garantir a sistematicidade da pesquisa, foi realizada uma revisão da literatura, que consiste na análise crítica de publicações científicas, com o objetivo de identificar e organizar conceitos fundamentais ao objeto de estudo. Conforme Marconi e Lakatos (2017, p. 56), a pesquisa bibliográfica "possibilita a compreensão aprofundada de um fenômeno por meio do exame criterioso da literatura já existente", sendo essencial para a fundamentação teórica e acadêmica do trabalho.

As fontes utilizadas foram selecionadas a partir de bases de dados acadêmicos como Scielo, Google Acadêmico, CAPES Periódicos, recomendadas para a busca de publicações atualizadas e confiáveis. De acordo com Costa e Silva (2019, p. 32), "o uso de bases acadêmicas indexadas amplia a diversidade e a profundidade do material analisado, garantindo maior rigor científico à pesquisa".

A pesquisa realizada buscou a Organização e classificação de dados - primeiramente, os dados foram organizados por meio do fichamento de leitura, uma prática essencial para o registro sistemático das informações. Esse processo envolveu a categorização das ideias, conceitos e argumentos encontrados nas fontes, como livros, artigos científicos e outros documentos relevantes (Marconi; Lakatos,

2017). As informações foram agrupadas por temas ou tópicos relacionados ao impacto das condições de trabalho no desempenho e motivação dos colaboradores no setor industrial.

Em seguida, houve a análise crítica das fontes com o objetivo de avaliar sua qualidade, relevância e contribuição para a pesquisa. A partir da revisão de literatura, que visa sintetizar os principais elementos identificados da área (Gil, 2008), os dados serão analisados de forma qualitativa, com foco nas informações mais significativas e recentes. A análise crítica também envolveu a comparação entre as diferentes abordagens e conclusões apresentadas pelas fontes, identificando convergências e divergências entre os estudos.

Em continuidade, a Síntese dos resultados - Os dados extraídos das fontes foram sintetizados, levando em consideração os critérios de análise, como a confiabilidade das fontes, a atualidade das publicações e a relevância ao contexto do setor industrial. Esse processo de síntese permitirá uma compreensão mais ampla do tema, unindo as diversas perspectivas e destacando as contribuições mais relevantes sobre o impacto das condições de trabalho no desempenho e motivação dos colaboradores.

E para finalizar, a Interpretação e discussão - A interpretação dos dados foi realizada de forma a construir uma discussão teórica coerente com o objetivo da pesquisa. A partir da análise das fontes e da síntese dos resultados, foi possível identificar as implicações das condições de trabalho para o desempenho e motivação no setor industrial, bem como as contribuições de diferentes autores para a compreensão desse fato.

4 ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados desta pesquisa buscou relacionar as condições de trabalho no setor industrial com a motivação e desempenho dos colaboradores. Para isso, utilizou-se indicadores quantitativos e qualitativos extraídos de fontes secundárias. Essa abordagem permite validar as hipóteses apresentadas na fundamentação teórica, estabelecendo conexões entre condições ergonômicas, normativas trabalhistas e produtividade.

4.1 Interpretação dos Resultados Coletados

Os dados levantados evidenciam que fatores como jornada de trabalho excessiva, ergonomia inadequada e falta de reconhecimento impactam significativamente a produtividade e o bem-estar dos colaboradores.

O quadro abaixo, sinaliza os principais fatores que impactam a motivação e o desempenho dos colaboradores na indústria.

Quadro 3 - Principais fatores que impactam a motivação e o desempenho

Fator	Impacto na Motivação	Impacto no Desempenho
Jornada excessiva	Redução da satisfação e aumento do estresse	Maior índice de absenteísmo
Ergonomia inadequada	Maior índice de LER/DORT	Queda na produtividade
Falta de reconhecimento	Desmotivação e rotatividade	Redução do engajamento
Pressão por metas	Aumento do esgotamento mental	Redução na qualidade do trabalho

Fonte: Autora (2025).

4.1.1. Ambiente de Trabalho e Desempenho

As condições físicas do ambiente de trabalho exercem influência direta na eficiência operacional dos trabalhadores. A iluminação adequada, por exemplo, reduz a fadiga ocular e aumenta a precisão nas tarefas, fator evidenciado por Andrade (2012), que identificou uma melhora na eficiência operacional de 75% dos colaboradores após a implementação de melhorias nesse aspecto. Além disso, a climatização do ambiente é essencial para o bem-estar e a concentração dos funcionários. Conforme Chiavenato (2010), 65% dos trabalhadores de indústrias metalúrgicas relataram maior produtividade quando a temperatura foi controlada entre 22°C e 24°C. Esses dados demonstram que investimentos na infraestrutura ambiental

geram retornos significativos em termos de desempenho, conforme sinalizado na tabela abaixo:

Quadro 4 - Iluminação, temperatura e ventilação x impacto no trabalho

Fator	Impacto no Trabalho	Dados e Referências
☀ Iluminação	Reduz fadiga ocular e aumenta a precisão nas tarefas.	75% dos colaboradores relataram maior eficiência com melhor iluminação. (ANDRADE, 2012)
❄ Temperatura e Ventilação	Contribui para concentração e redução do estresse.	65% dos trabalhadores foram mais produtivos com temperaturas entre 22°C e 24°C. (CHIAVENATO, 2010)

Fonte: Autora (2025).



Esses dados demonstraram que as condições ambientais têm um impacto direto no desempenho, já que um ambiente confortável contribui para uma maior concentração e capacidade de realizar tarefas complexas.

4.1.2. Segurança no Trabalho e Motivação

A percepção de segurança no ambiente industrial é um fator crucial para a motivação dos trabalhadores. Segundo Pérez-Ramos (1990), 80% dos funcionários de uma fábrica de eletrônicos relataram que treinamentos regulares e a disponibilização de equipamentos de proteção individual aumentaram sua motivação, além de reduzir as taxas de absenteísmo. Esse efeito é reforçado pelo estudo de Zonatto et al. (2018), que analisou uma indústria automobilística e constatou que, após melhorias na segurança do trabalho, houve uma redução de 40% nos acidentes e um consequente aumento de 15% no desempenho da produção.

Empresas que investem em melhores condições de trabalho registram uma queda expressiva no absenteísmo, com reduções de até 30% (Pérez-Ramos, 1990). Por outro lado, indústrias que apresentam condições insalubres ou infraestrutura inadequada sofrem com altos índices de ausência, o que compromete diretamente a produtividade e eleva os custos operacionais.

Quadro 5 - Percepção de segurança, acidentes x impacto no trabalho

Fator	Impacto no Trabalho	Dados e Referências
 Percepção de Segurança	Aumenta a motivação e reduz o absenteísmo.	80% dos trabalhadores relataram maior motivação com práticas de segurança. (PÉREZ-RAMOS, 1990)
 Acidentes de Trabalho e Desempenho	Acidentes afetam a moral e a motivação; segurança melhora o desempenho.	Redução de 40% nos acidentes e aumento de 15% na produção após melhorias na segurança. (ZONATTO et al., 2018)



Fonte: Autora (2025)

Esses dados confirmam que a segurança no trabalho não só reduz o risco de lesões e acidentes, mas também aumenta o comprometimento e a motivação dos colaboradores, o que contribui diretamente para a performance organizacional.

4.1.3. Ergonomia e Satisfação no Trabalho

A ergonomia é outro fator crucial para a motivação e o desempenho no setor industrial. A adequação dos postos de trabalho e a implementação de práticas ergonômicas evitam problemas de saúde, como lesões musculoesqueléticas, que podem prejudicar a produtividade. Marras (2016) constatou que, em uma fábrica de montagem, 70% dos trabalhadores demonstraram maior satisfação quando os postos foram ajustados conforme as normas ergonômicas, resultando em uma redução de 25% nas queixas relacionadas a dores físicas. Além disso, a implementação de treinamentos em ergonomia contribui para a melhoria da produtividade. Ross (2008) identificou que programas educacionais voltados para posturas adequadas e o uso correto de ferramentas elevaram a produtividade dos trabalhadores em 20%, reduzindo significativamente o desconforto físico.

Quadro 6 - Postos de trabalho, ergonomia x impacto no trabalho

Fator	Impacto no Trabalho	Dados e Referências
 Postos de Trabalho Ajustados	Melhoram a satisfação e reduzem queixas de dores físicas.	70% dos trabalhadores relataram maior satisfação e houve uma redução de 25% nas queixas de dores. (MARRAS, 2016)
 Treinamento em Ergonomia	Aumenta a produtividade e reduz desconfortos físicos.	20% de aumento na produtividade após programas de ergonomia. (ROSS, 2008)

Fonte: Autora (2025)

Esses dados sugerem que práticas de ergonomia não só reduzem a ocorrência de lesões e problemas de saúde, mas também têm um impacto positivo na motivação e no desempenho, pois contribuem para a saúde física e o bem-estar dos trabalhadores.



4.1.4. Reconhecimento, Treinamento e Retenção de Talentos

A gestão de recursos humanos tem um papel fundamental em moldar o clima organizacional e, conseqüentemente, o desempenho dos colaboradores. Dados sobre as práticas de gestão indicam que políticas de valorização do trabalhador, como reconhecimento, treinamentos e oportunidades de crescimento, resultam em aumento da motivação e produtividade.

O reconhecimento profissional é um fator essencial para a motivação e o engajamento dos trabalhadores. Segundo Zonatto et al. (2018), uma pesquisa realizada em uma indústria alimentícia revelou que 85% dos funcionários que se sentiam motivados atribuíram esse sentimento ao reconhecimento de seu trabalho. Além disso, empresas que adotaram práticas de valorização do desempenho apresentaram uma redução de 30% na taxa de rotatividade.

O investimento em treinamento e desenvolvimento também desempenha um papel central na retenção de talentos e na melhoria do desempenho organizacional. Andrade (2012) verificou que 68% dos colaboradores de uma fábrica de tecnologia relataram que a oferta de treinamentos regulares impactou diretamente sua motivação e desempenho, resultando em um aumento de 18% na produção. Essa relação entre qualificação e produtividade reforça a importância de políticas organizacionais que incentivem o aprendizado contínuo.

Quadro 7 - Reconhecimento, treinamento x impacto no trabalho

Fator	Impacto no Trabalho	Dados e Referências
 Reconhecimento e Valorização	Aumenta a produtividade e reduz a rotatividade.	85% dos funcionários motivados relataram maior produtividade; empresas com reconhecimento tiveram 30% menos turnover. (ZONATTO et al., 2018)
 Treinamento e Desenvolvimento	Melhora a motivação e o desempenho.	68% dos colaboradores afirmaram que treinamentos regulares impactaram diretamente sua motivação; aumento de 18% na produção após programas contínuos. (ANDRADE, 2012)

Fonte: Autora (2025).

4.1.5. Impacto da Satisfação nas Organizações

A satisfação com as condições de trabalho está diretamente relacionada à permanência dos funcionários na empresa e à redução dos custos com recrutamento. Em um estudo realizado em uma fábrica de equipamentos médicos, Marras (2016) observou que 72% dos colaboradores que relataram altos níveis de satisfação permaneceram mais tempo na organização. Esse dado sugere que o ambiente de trabalho é um fator determinante para a retenção de talentos e que a falta de ações voltadas ao bem-estar dos funcionários pode resultar em elevados índices de turnover, gerando impactos financeiros negativos para as empresas.

A análise dos dados apresentou uma correlação clara entre as condições de trabalho e o desempenho e motivação dos colaboradores no setor industrial. Ambientes de trabalho seguros, ergonômicos, bem iluminados e com práticas de gestão de pessoas eficazes têm um impacto positivo significativo na motivação e na produtividade dos trabalhadores. Investimentos nessas áreas não só beneficiam os colaboradores, mas também contribuem para o aumento da eficiência organizacional, refletindo na competitividade e no sucesso das empresas industriais.

Esse conjunto de dados destacou a importância de políticas de recursos humanos focadas no bem-estar dos trabalhadores, a implementação de práticas de segurança no trabalho, a melhoria das condições ambientais e o investimento em ergonomia para garantir altos níveis de desempenho e satisfação no ambiente industrial.

Investir nas condições de trabalho não é apenas uma questão de cumprir normas de segurança e ergonomia, mas uma estratégia para melhorar o desempenho organizacional, a satisfação e a motivação dos colaboradores. As ações sugeridas – desde a melhoria das condições ambientais até o desenvolvimento de programas de capacitação e reconhecimento – visam criar um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e estimulante, refletindo diretamente nos resultados da empresa. Essas melhorias não só aumentam a produtividade, mas também ajudam a reduzir a rotatividade de funcionários, melhorar o clima organizacional e fortalecer a competitividade no setor industrial.

5. SUGESTÕES DE AÇÕES E INVESTIMENTOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO

A segurança no ambiente de trabalho industrial configura-se como um dos fatores preponderantes para a manutenção da saúde ocupacional, bem como para o aprimoramento da motivação e do desempenho dos colaboradores. A partir de uma análise crítica do contexto laboral, são sugeridas algumas estratégias de melhoria, as quais podem ser fundamentais para a minimização dos riscos e para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

5.1. Treinamentos Regulares em Segurança

Investir em programas de capacitação contínuos, adaptados a todos os níveis hierárquicos da organização, é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, além de contribuir para a prevenção de acidentes. Segundo Souza *et al.* (2020), a educação contínua em segurança do trabalho não apenas prepara os colaboradores para situações de risco, mas também reforça o compromisso da empresa com o bem-estar dos mesmos, o que pode, inclusive, resultar em uma maior satisfação e engajamento.

5.2. Implementação de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) de Qualidade

É essencial que os colaboradores tenham acesso a Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) de qualidade, sendo fundamental que tais equipamentos sejam adequados às especificidades dos riscos do ambiente de trabalho. A revisão periódica e a realização de auditorias frequentes sobre a eficácia dos EPIs são práticas recomendadas para garantir sua funcionalidade (Cunha, 2019). Além disso, a constante atualização desses dispositivos visa reduzir as probabilidades de lesões ocupacionais e promover a segurança dos trabalhadores.

5.3. Tecnologia de Monitoramento

A utilização de tecnologias de monitoramento, como câmeras e sensores, pode contribuir para a redução de acidentes, aumentando a eficácia da vigilância sobre as condições de trabalho. Sistemas de monitoramento que alertam sobre condições perigosas têm se mostrado eficientes em ambientes de risco elevado, proporcionando uma resposta imediata às situações de emergência (Pereira *et al.*, 2021).

5.4. Melhorias nas Condições Ergonômicas

A ergonomia é um fator determinante para a saúde física dos colaboradores, além de ser diretamente relacionada à produtividade no ambiente de trabalho (Martins et al., 2022). Algumas estratégias para melhorar as condições ergonômicas incluem:

Adaptação dos Postos de Trabalho: Realizar auditorias regulares nos postos de trabalho para garantir que sejam ergonomicamente adequados. O investimento em móveis e equipamentos ajustáveis, como cadeiras ergonômicas e mesas ajustáveis em altura, pode contribuir para a prevenção de lesões e desconfortos (Santos, 2020).

Treinamento e Sensibilização: A implementação de programas educativos sobre posturas corretas e prevenção de lesões é um passo crucial para reduzir as queixas relacionadas à saúde física dos trabalhadores, além de promover um ambiente de trabalho mais saudável (Rodrigues *et al.*, 2023).

Tecnologia Assistiva: O investimento em tecnologias como exoesqueletos e assistentes robóticos pode reduzir significativamente o esforço físico dos trabalhadores em tarefas pesadas, melhorando a ergonomia no local de trabalho (Gomes *et al.*, 2021).

5.5. Melhorias no Ambiente Físico de Trabalho

O ambiente físico de trabalho desempenha um papel fundamental no bem-estar dos colaboradores e na sua produtividade. A adoção de medidas como a melhoria da qualidade do ar, iluminação adequada e controle de ruído pode gerar um impacto positivo no desempenho e na satisfação dos trabalhadores.

Qualidade do Ar e Ventilação: A implementação de sistemas de ventilação adequados, com a utilização de exaustores ou sistemas de ar condicionado, é imprescindível para a qualidade do ar, especialmente em ambientes industriais com altas concentrações de substâncias químicas (Almeida *et al.*, 2018).

Iluminação Adequada: A adequação da iluminação, tanto natural quanto artificial, reduz a fadiga ocular e aumenta a concentração dos colaboradores. Ambientes bem iluminados são associados à diminuição de erros e ao aumento da atenção no trabalho (Freitas *et al.*, 2022).

Controle de Ruído: Em ambientes industriais, a implementação de barreiras acústicas ou sistemas de redução de ruído é essencial para o bem-estar dos colaboradores, contribuindo para a melhoria na comunicação e redução de desconfortos causados pelo ruído excessivo (Ferreira *et al.*, 2019).

5.6. Desenvolvimento de Carreira e Capacitação

Investir no desenvolvimento profissional dos colaboradores e em oportunidades de crescimento dentro da organização é uma estratégia eficaz para aumentar a motivação e o engajamento dos trabalhadores.

Programas de Capacitação Contínua: A oferta de cursos e treinamentos contínuos, abordando desde habilidades técnicas até habilidades interpessoais, contribui para a qualificação dos colaboradores e pode ser vista como uma ferramenta para o aumento da produtividade e satisfação (Almeida, 2017).

Planos de Carreira: A criação de planos de carreira claros e objetivos é fundamental para que os colaboradores compreendam as oportunidades de crescimento na empresa, aumentando o comprometimento e a motivação (Silva, 2020).

Mentoria e Coaching: A implementação de programas de mentoria e coaching pode facilitar a integração dos novos colaboradores e promover o aprendizado contínuo dentro da organização (Lima *et al.*, 2019).

5.7. Incentivos e Reconhecimento

Os programas de incentivo e reconhecimento são estratégias cruciais para a manutenção da motivação e do compromisso dos colaboradores. A criação de sistemas formais e informais de premiação e reconhecimento, como bonificações por desempenho, pode contribuir para o fortalecimento da cultura organizacional (Rocha, 2021).

5.8. Promoção do Bem-Estar e Qualidade de Vida

Investir no bem-estar dos colaboradores é fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho saudável. Algumas ações incluem a oferta de programas de apoio à saúde mental, além de iniciativas voltadas para a qualidade de vida no ambiente laboral.

Apoio à Saúde Mental: A implementação de programas de apoio à saúde mental, como terapias psicológicas e práticas de mindfulness, pode reduzir significativamente os níveis de estresse e contribuir para um ambiente de trabalho equilibrado (Carvalho *et al.*, 2020).

Programas de Qualidade de Vida: Benefícios como academias no local de trabalho, horários flexíveis e programas de alimentação saudável promovem um aumento na satisfação dos colaboradores e contribuem para a redução do estresse (Souza, 2022).

5.9. Tecnologia e Automação

A adoção de tecnologias inovadoras e a automação de processos podem otimizar significativamente as condições de trabalho e aumentar a produtividade dos colaboradores. A implementação de sistemas automatizados, por exemplo, pode reduzir a carga de trabalho física e os riscos ocupacionais associados a tarefas repetitivas (Gomes, 2020).

5.10. Desenvolvimento de Cultura Organizacional Positiva

A construção de uma cultura organizacional inclusiva e positiva tem um impacto direto no clima de trabalho e na retenção de talentos. A valorização da diversidade e a promoção de líderes participativos são aspectos fundamentais para criar um ambiente de trabalho saudável e colaborativo (Fernandes, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa investigou a influência das condições de trabalho no desempenho e motivação dos colaboradores no setor industrial. Os resultados evidenciaram que fatores como ergonomia, jornada de trabalho, ambiente organizacional e políticas de reconhecimento impactam significativamente a produtividade e satisfação dos trabalhadores. É notável que empresas que investem em melhores condições laborais conseguem não apenas aumentar a eficiência produtiva, mas também reduzir a rotatividade e melhorar o clima organizacional. Ademais, a implementação de tecnologias emergentes no contexto da Indústria 4.0 também surge como um fator relevante para a otimização do trabalho e a melhoria do bem-estar dos colaboradores.

Apesar das contribuições obtidas, a pesquisa apresenta algumas limitações. Primeiramente, por se tratar de um estudo baseado em revisão bibliográfica, sua abordagem não permite uma análise empírica direta do impacto das condições de trabalho em ambientes industriais específicos. Além disso, a diversidade de setores industriais e a dinamicidade das práticas empresariais podem limitar a generalização dos achados para realidades distintas. Outra limitação relevante está na falta de uma abordagem quantitativa que poderia mensurar com maior precisão a magnitude dos efeitos das condições de trabalho na motivação e desempenho.

Para pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos empíricos que envolvam coleta de dados primários por meio de entrevistas, questionários ou observação direta em ambientes industriais. Além disso, é recomendável aprofundar a análise sobre a relação entre tecnologia e qualidade de vida no trabalho, investigando ativamente como a digitalização dos processos produtivos pode impactar a motivação e o bem-estar dos colaboradores. Outra vertente promissora é a exploração das diferenças entre indústrias de distintos segmentos, permitindo um panorama mais abrangente e comparativo sobre as melhores práticas na gestão das condições laborais. Dessa forma, este estudo contribui para o entendimento da importância das condições de trabalho no desempenho organizacional e na satisfação dos colaboradores, reforçando a necessidade de um olhar estratégico e humanizado sobre a gestão de pessoas no setor industrial.

REFERÊNCIAS

- ADAMS, J. Stacey. **Inequity in Social Exchange**. *Advances in Experimental Social Psychology*, v. 2, p. 267-299, 1963.
- ALDERFER, Clayton P. **An Empirical Test of a New Theory of Human Needs**. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 4, n. 2, p. 142-175, 1969.
- ALMEIDA, M. P.; SANTOS, P. G.; SILVA, R. T. **Qualidade do ar e segurança do trabalho em ambientes industriais**. *Jornal de Saúde e Trabalho*, v. 45, n. 3, p. 189-202, 2018.
- ANDRADE, A. **A influência da motivação no trabalho na percepção dos colaboradores sobre o desempenho organizacional**. *Revista de Administração IMED*, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2012.
- APPOLINÁRIO, F. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR ISO 45001:2018: Sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional**. São Paulo: ABNT, 2018.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. **The job demands-resources model: state of the art**. *Journal of Managerial Psychology*, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007.
- BORGES, S. **A importância da ergonomia no ambiente de trabalho**. *Revista de Saúde e Segurança*, v. 5, n. 2, p. 44-55, 2017.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan. 2025.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Burnout**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 16 jan. 2025.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo**. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2019/abril/ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo>. Acesso em: 16 jan. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras Vigentes**. Brasília, DF, 2020. Disponível em:

tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes. Acesso em: 19 jan. 2025.

BRASIL ESCOLA. **Pesquisas: exploratória, descritiva e explicativa**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/regras-abnt/pesquisas-exploratoria-descritiva-explicativa.htm>. Acesso em: 16 jan. 2025.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CUNHA, R. D. **EPIs no ambiente de trabalho: eficácia e revisão**. *Revista Brasileira de Segurança do Trabalho*, v. 35, n. 2, p. 122-130, 2019.

FERREIRA, S. T.; PEREIRA, L. P.; MORAES, R. L. **Controle de ruído e saúde ocupacional: estratégias eficazes**. *Revista de Engenharia Industrial*, v. 39, n. 1, p. 52-61, 2019.

FREITAS, J. A.; LIMA, S. P.; COSTA, R. F. **Impacto da iluminação no desempenho laboral e saúde**. *Revista de Psicologia Industrial*, v. 40, n. 2, p. 145-159, 2022.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Estudo sobre produtividade e qualidade de vida**. São Paulo: FGV, 2022. Disponível em: <https://www.fgv.br>. Acesso em: 10 jan. 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, L. R.; MARTINS, A. C.; SANTOS, F. L. **Automação e segurança do trabalho: avanços e desafios**. *Journal of Workplace Safety*, v. 25, n. 4, p. 301-313, 2020.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **Motivation through the design of work: Test of a theory**. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

HERZBERG, Frederick. **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World Publishing, 1959.

HOSSEINI, S. M.; SINGH, A.; TOL, R. S. J. **Impact of Industry 4.0 on the performance and motivation of workers**. *Journal of Business Research*, v. 96, p. 47-54, 2019.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. **Organization development and the quality of life**. *Journal of Applied Behavioral Science*, v. 21, n. 4, p. 469-485, 1985.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use**. Genève, Switzerland: ISO, 2018.

KAGERMANN, H.; WERNEKE, D.; HERMANN, M. **Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0**. Acatech - National Academy of Science and Engineering, 2013.

LOCKE, Edwin A.; LATHAM, Gary P. **A Theory of Goal Setting & Task Performance**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990.

LIPPITT, G. L.; WESTLEY, B. H. **Organizational change and development: New perspectives**. Journal of Applied Behavioral Science, v. 10, n. 3, p. 410-415, 1974.

MARTINS, T. L.; CARVALHO, F. R.; SOUSA, R. P. **Ergonomia no ambiente de trabalho e sua relação com a produtividade**. Revista de Ergonomia, v. 30, n. 1, p. 78-89, 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2016.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. Psychological Review, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943. Disponível em: <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em: 16 jan. 2025.

MASLOW, Abraham. **Motivation and Personality**. 3. ed. New York: Harper & Row, 1954.

MCCLELLAND, David C. **The Achieving Society**. Princeton: Van Nostrand, 1961.

MCGREGOR, Douglas. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill, 1960.

MOREIRA, L. et al. **Impacto da Falta de Ergonomia nas Organizações: Um Estudo no Setor Industrial**. Revista de Administração Industrial, v. 27, n. 4, p. 112-124, 2019.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of Work Life: Perspectives and Directions**. Organizational Dynamics, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Relatório sobre Segurança no Trabalho**. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 10 jan. 2023.

PEREIRA, A. D.; COSTA, M. L.; ALMEIDA, F. B. **Tecnologia de monitoramento em ambientes industriais**. Safety and Technology Journal, v. 15, n. 3, p. 200-212, 2021.

PEREIRA, P.; ALMEIDA, M.; SANTOS, R. **Impacto da Indústria 4.0 nas condições de trabalho e motivação dos colaboradores.** Revista Brasileira de Administração, v. 26, n. 4, p. 45-60, 2020.

PÉREZ-RAMOS, J. **Motivação no trabalho: teoria e prática.** São Paulo: Atlas, 1990.

ROCHA, J. R.; ALMEIDA, A. C.; PEREIRA, L. A. **Incentivos e programas de reconhecimento no ambiente corporativo.** Revista de Gestão Organizacional, v. 32, n. 2, p. 211-225, 2021.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional.** 15. ed. São Paulo: Pearson, 2013.

ROSS, S. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas.** São Paulo: Atlas, 2008.

SILVA, F. R.; LIMA, M. C.; ALMEIDA, P. F. **Plano de carreira e motivação no ambiente de trabalho.** Journal of Organizational Development, v. 19, n. 3, p. 134-145, 2020.

SOUZA, D. R.; LIMA, F. R.; ALMEIDA, A. S. **Capacitação contínua e segurança no trabalho.** Revista Brasileira de Segurança no Trabalho, v. 23, n. 4, p. 142-150, 2020.

SOUZA, L. P. **Promoção de bem-estar no ambiente de trabalho: tendências e desafios.** Journal of Workplace Health, v. 28, n. 1, p. 77-85, 2022.


SCHWAB, K. **The Fourth Industrial Revolution.** 1. ed. London: Crown Business, 2016.

SKINNER, B. F. **The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis.** New York: Appleton-Century-Crofts, 1938.

VROOM, Victor H. **Work and Motivation.** New York: Wiley, 1964.

WALTON, R. E. **Quality of work life: What is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

ZONATTO, V. C. S.; SILVA, A. da; GONÇALVES, M. **Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional.** Revista de Administração IMED, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

TCC - Sangela Maria Silva Ferreira

Assunto:	TCC - Sangela Maria Silva Ferreira
Assinado por:	Sangela Ferreira
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Sangela Maria Silva Ferreira, ALUNO (20201460091) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 25/03/2025 13:01:47.

Este documento foi armazenado no SUAP em 25/03/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1433527

Código de Autenticação: 92e12333cb

