



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS PATOS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM SEGURANÇA NO TRABALHO**

JOSÉ MEIRA DE VASCONCELOS NETO

O PAPEL DA LIDERANÇA NO CONTROLE DOS RISCOS OCUPACIONAIS

**PATOS – PB
2025**

JOSÉ MEIRA DE VASCONCELOS NETO

O PAPEL DA LIDERANÇA NO CONTROLE DOS RISCOS OCUPACIONAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia Em Segurança no Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – Campus Patos, como dos requisitos para obtenção do Título de Tecnólogo em Segurança no Trabalho.

Orientador: José Carlos Gomes

**PATOS – PB
2025**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CAMPUS PATOS/IFPB

V331p Vasconcelos Neto, José Meira de.
O papel da liderança no controle dos riscos ocupacionais /
José Meira de Vasconcelos Neto. - Patos, 2026.
44 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior em
Segurança no Trabalho)-Instituto Federal da Paraíba, Campus
Patos-PB, 2026.

Orientador(a): Prof. Me. José Carlos Gomes.

1. Riscos ocupacionais 2. Saúde ocupacional 3. Segurança no
trabalho-Gestão de pessoas I.Título II. Gomes, José Carlos
III.Instituto Federal da Paraíba.

CDU –331.461+331.47


JOSÉ MEIRA DE VASONCELOS NETO

O PAPEL DA LIDERANÇA NO CONTROLE DOS RISCOS OCUPACIONAIS


Trabalho de Conclusão de Curso submetido à coordenação do curso de Tecnologia em Segurança do Trabalho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba *Campus* Patos, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Tecnólogo em Segurança do Trabalho.

APROVADO EM: 26 DE AGOSTO DE 2025.


BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 JOSE CARLOS GOMES
Data: 31/03/2026 08:11:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>


Prof. Me. José Carlos Gomes - Orientador
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Documento assinado digitalmente
 DANILO DE MEDEIROS ARCANJO SOARES
Data: 06/04/2026 14:34:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Danilo de Medeiros Arcanjo Soares - Examinador
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Documento assinado digitalmente
 ERIKA DO NASCIMENTO FERNANDES PINTO
Data: 06/04/2026 10:27:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª. Me. Érika do Nascimento Fernandes Pinto – Examinadora
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Documento assinado digitalmente
 JOSE ROBSON NUNES GOMES
Data: 27/03/2026 12:13:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. José Robson Nunes Gomes – Examinador Externo
Prefeitura Municipal de Patos – PB

Patos – PB
2025

Dedico este trabalho à minha mãe, Eulália Sandra Nunes, que sempre acreditou em mim, mesmo quando eu duvidei de mim mesmo. Seu amor, sua força e sua dedicação incondicional foram o alicerce que me sustentou em cada passo desta caminhada. Sem o seu apoio, incentivo e exemplo de coragem, este sonho não se tornaria realidade. Este trabalho é tão meu quanto seu.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço ao meu orientador, José Carlos Gomes, pela paciência, orientação segura e pelos valiosos ensinamentos que foram fundamentais para a realização deste trabalho. Sua dedicação e disponibilidade foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

Agradeço também ao meu amigo e irmão de coração, José Robson Nunes, por toda a ajuda, apoio e dedicação na revisão e correção deste trabalho. Sua colaboração foi imprescindível para que este projeto atingisse a qualidade que eu almejava.

Ao Instituto Federal da Paraíba – Campus Patos-PB, minha eterna gratidão pela oportunidade de cursar e concluir o curso de Tecnólogo em Segurança do Trabalho, realizando um sonho e ampliando meus horizontes profissionais e pessoais.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para que esta jornada fosse possível, o meu sincero muito obrigado.

RESUMO

Os riscos ocupacionais configuram-se como uma realidade presente no ambiente organizacional, expondo os colaboradores a acidentes e doenças de natureza física e psicológica decorrentes das atividades laborais. Nesse contexto, a gestão de pessoas assume papel estratégico na promoção da segurança e da qualidade de vida no trabalho, por meio da adoção de práticas organizacionais voltadas à prevenção e ao controle desses riscos. O presente estudo tem como objetivo compreender a concepção dos riscos ocupacionais, bem como analisar a contribuição da gestão de pessoas na segurança e qualidade de vida do trabalhador. Como problemática, busca-se responder como a gestão de pessoas pode colaborar com a redução dos riscos ocupacionais. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, com abordagem descritiva, desenvolvida por meio de procedimento bibliográfico, a partir da análise de livros, artigos científicos e legislações disponíveis em bases como Google Acadêmico e SciELO. Os resultados evidenciam que a redução dos riscos ocupacionais não depende exclusivamente da adoção de medidas técnicas, como o uso de equipamentos de proteção, mas também da atuação da gestão de pessoas na promoção de ambientes organizacionais seguros, motivadores e baseados no diálogo e na valorização dos colaboradores. Conclui-se que a integração entre práticas de segurança e estratégias de gestão de pessoas é fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e produtivos.

Palavras-chave: Riscos ocupacionais; Gestão de pessoas; Qualidade de vida no trabalho; Segurança do trabalho.

ABSTRACT

Occupational risks are a constant reality in organizational environments, exposing workers to accidents and physical and psychological illnesses resulting from their professional activities. In this context, people management plays a strategic role in promoting safety and quality of life at work through the adoption of organizational practices aimed at the prevention and control of such risks. This study aims to understand the concept of occupational risks and analyze the contribution of people management to worker safety and quality of life. The central research problem investigates how people management can contribute to the reduction of occupational risks. This is a qualitative and descriptive study, developed through a bibliographic approach, based on the analysis of books, scientific articles, and legislation available in databases such as Google Scholar and SciELO. The results show that reducing occupational risks does not depend solely on technical measures, such as the use of protective equipment, but also on the role of people management in promoting safe, motivating, and collaborative work environments. It is concluded that the integration between safety practices and people management strategies is essential for building healthier, safer, and more productive workplaces.

Keywords: Occupational risks; People management; Quality of life at work; Occupational safety.

LISTA DE SIGLAS

EPI - Equipamento de Proteção Individual

EPC- Equipamento de Proteção Coletiva

OIT- Organização Internacional do Trabalho

NR- Norma Regulamentadora

SUS- Sistema Único de Saúde

SENAC- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SST- Saúde e Segurança do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. A CONCEPÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS.....	13
2.1 Breve relato histórico da Segurança no Trabalho	16
2.2 A gestão de pessoas na qualidade de vida dos colaboradores.....	18
2.2.1 A Contribuição da gestão de pessoas nas transformações ocupacionais .	22
2.2.2 A satisfação e qualidade de vida na gestão de pessoas.....	24
2.3 A prevenção e/ou controle de riscos ocupacionais	28
2.3.1 A redução dos riscos ocupacionais	31
3. METODOLOGIA	34
3.1 Tipo de pesquisa.....	34
3.2 Procedimentos técnicos	34
3.3 Procedimentos de coleta de dados.....	35
3.4 Procedimentos de análise dos dados.....	35
3.5 Limitações do estudo	36
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS.....	42

1. INTRODUÇÃO

No cenário histórico, a relação da humanidade com o desenvolvimento de suas atividades cotidianas caracteriza-se pela constante exposição a perigos e/ou riscos, em decorrência da inquietude e da curiosidade inerentes à natureza humana. Nesse sentido, as transformações nas práticas ocupacionais estabeleceram precedentes para uma maior exposição dos indivíduos no exercício do trabalho, refletindo diretamente nas dinâmicas organizacionais e na gestão de pessoas.

O processo de transformação proporcionado pela Revolução Industrial representou um marco significativo no avanço tecnológico, possibilitando maior acesso da população a bens anteriormente restritos. Entretanto, esse mesmo contexto contribuiu para a ampliação da exposição dos trabalhadores aos riscos ocupacionais, evidenciando a necessidade de uma gestão de pessoas estruturada, capaz de utilizar métodos e tecnologias voltados à promoção da qualidade de vida no trabalho (SILVA; SILVA; TRINDADE, 2022).

No contexto organizacional, torna-se fundamental analisar o desenvolvimento dos colaboradores considerando sua exposição aos riscos ocupacionais. Para isso, faz-se necessário adotar práticas alinhadas à gestão por competências, nas quais as relações entre gestores e equipes sejam fundamentadas na confiança, na parceria e no diálogo. Essa abordagem favorece a construção de um ambiente organizacional saudável, no qual tanto os momentos de êxito quanto os de dificuldade são utilizados como oportunidades de fortalecimento das relações e de minimização dos riscos ocupacionais (CABRAL, 2025).

Com a evolução tecnológica, observa-se que, embora os riscos ocupacionais tenham acompanhado esse avanço, sua eliminação completa torna-se inviável. Nesse contexto, a gestão de pessoas assume papel estratégico ao possibilitar a redução de danos, lesões, incapacidades e demais agravos à saúde dos trabalhadores, mantendo tais riscos em níveis aceitáveis por meio de práticas preventivas e organizacionais (TONIN; MORAES; SANTIAGO, 2023).

Dessa forma, no âmbito da gestão de pessoas, torna-se imprescindível o desenvolvimento de práticas que promovam a qualidade de vida no trabalho, por meio do gerenciamento adequado dos riscos ocupacionais. Tal processo envolve a aplicação de técnicas de segurança, aliadas ao uso de recursos tecnológicos, capazes

de intervir nas situações de risco e proporcionar maior proteção aos colaboradores no exercício de suas atividades.

As atividades desenvolvidas no ambiente organizacional apresentam diferentes níveis de exposição a riscos que podem comprometer a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Nesse sentido, faz-se necessário o desenvolvimento de métodos e tecnologias que fortaleçam a gestão de pessoas, contribuindo para a promoção da segurança e da qualidade de vida no trabalho (GARCIA, 2025).

Diante desse contexto, este estudo justifica-se pela relevância social e organizacional da temática, uma vez que os riscos ocupacionais impactam diretamente a saúde dos trabalhadores, a produtividade das organizações e os custos relacionados a acidentes e doenças laborais. Além disso, no campo acadêmico, a discussão contribui para o aprofundamento teórico sobre a relação entre gestão de pessoas e segurança no trabalho, evidenciando a necessidade de práticas integradas que promovam ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo compreender a concepção de riscos ocupacionais, bem como analisar a contribuição da gestão de pessoas na promoção da segurança e da qualidade de vida do trabalhador no ambiente organizacional. Como problemática, busca-se responder à seguinte questão: como a gestão de pessoas pode colaborar com a redução dos riscos ocupacionais?

Por fim, este trabalho está estruturado em cinco seções: a primeira corresponde à introdução; a segunda aborda a fundamentação teórica acerca dos riscos ocupacionais e da gestão de pessoas; a terceira apresenta os procedimentos metodológicos adotados; a quarta discute os resultados obtidos; e, por fim, a quinta seção traz as considerações finais do estudo.

2. A CONCEPÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS

No âmbito das práticas trabalhistas, a presença dos riscos ocupacionais está relacionada às situações que podem causar acidentes no cotidiano organizacional, ou seja, às atividades desenvolvidas pelos colaboradores que apresentam riscos à sua integridade física e/ou psicológica. Esses riscos manifestam-se por meio de fatores como vibrações, vapores, ruídos, gases, presença de máquinas, iluminação inadequada, calor, umidade, entre outras condições que comprometem a qualidade de vida dos trabalhadores. Tonin, Moraes e Santiago (2023) destacam que tais elementos estão diretamente associados à exposição ocupacional e aos prejuízos à saúde laboral.

Diante dessa compreensão inicial, a presença de perigos relacionados à saúde do colaborador configura-se como uma situação de risco ocupacional, sendo responsabilidade dos gestores desenvolver estratégias para reduzir a exposição dos profissionais a possíveis danos. No exercício das atividades, esses riscos podem ser caracterizados como graves e evidentes, especialmente quando relacionados a acidentes em grandes organizações ou à exposição ao calor. Por outro lado, podem ser considerados leves quando associados a atividades em espaços administrativos e/ou a riscos ergonômicos, como aponta Marson (2025).

Ampliando essa discussão, observa-se que o ser humano, no desenvolvimento de suas atividades, encontra-se amplamente exposto a diversas situações de risco, sendo que, nos ambientes de trabalho, tais exposições são de responsabilidade da organização. Nesse contexto, o Ministério do Trabalho destaca a existência de cinco tipos de riscos ocupacionais, classificados como químicos, acidentais, físicos, ergonômicos e biológicos, conforme especificado na Tabela 01 a seguir.

Tabela 01: Riscos Ocupacionais

FÍSICO (01.01.000)	QUÍMICO (02.01.000)	BIOLÓGICO (03.01.000)	ERGONÔMICO (04.01.000)	ACIDENTE (MECÂNICO) (05.01.000)
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção
Radiações ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações não ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalho em turno e noturno	Probabilidade de incêndio ou explosão
Pressões anormais	Substâncias, compostos ou produtos químicos		Jornadas de trabalho prolongadas	Armazenamento inadequado
Umidade			Monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos
			Outras situações causadoras de stress físico e/ou psíquico	Outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes

FONTE: LOUZA, 2019

A partir dessa classificação, a concepção de riscos ocupacionais pode ser compreendida em uma perspectiva mais abrangente, na qual os cinco tipos destacados pelo Ministério do Trabalho, apresentados na Tabela 01, podem ser agrupados em três categorias: ambientais, comportamentais e operacionais. Nesse contexto, os riscos ambientais englobam os fatores químicos, físicos, ergonômicos e biológicos. Além disso, Garcia (2025) ressalta que a Portaria nº 25/94 está direcionada à identificação desses riscos e ao planejamento de estratégias preventivas.

Sob outra perspectiva complementar, na sociedade contemporânea, observa-se uma crescente atenção voltada aos riscos ocupacionais. No campo da

epidemiologia, Daniel e Zétola (2021) definem essa concepção como a probabilidade de uma comunidade e/ou indivíduo contrair algum tipo de enfermidade em um determinado período.

Diante das implicações apresentadas, as situações que colocam em risco a saúde do trabalhador devem ser eliminadas de forma prévia, a fim de evitar a ocorrência de acidentes de trabalho. Nesse sentido, Lisboa (2021) enfatiza que, além dos ambientes laborais, a sociedade e os familiares dos colaboradores também podem ser afetados pelas consequências do mau gerenciamento dos riscos ocupacionais.

Além disso, no cotidiano social, torna-se necessário que a sociedade, em conjunto com as instituições governamentais, desenvolva mecanismos de fiscalização para assegurar que os gestores cumpram as normas de prevenção de acidentes ocupacionais, considerando que os colaboradores podem ser expostos a diversos perigos no exercício de suas funções.

Nessa linha de raciocínio, na perspectiva de Telmo e Slavutzki (2024), as intervenções voltadas à qualificação do ambiente de trabalho são resultado da compreensão acerca dos riscos ocupacionais, possibilitando a implementação de melhorias que evitem a exposição dos colaboradores a situações de risco decorrentes, muitas vezes, da falta de conhecimento. Os autores argumentam que o indivíduo pode ser exposto a determinadas situações e/ou substâncias no desenvolvimento de suas atividades profissionais, o que aumenta a probabilidade de danos à saúde. Dessa forma, consolida-se a concepção de riscos ocupacionais na sociedade contemporânea, considerando o possível comprometimento da qualidade de vida do colaborador no ambiente organizacional.

Como desdobramento prático dessa discussão, no cotidiano organizacional, considera-se risco ocupacional as diversas situações envolvendo produtos químicos, máquinas, ruídos, ausência do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), decisões inadequadas e excesso de jornada de trabalho, entre outras condições diretamente relacionadas às atividades dos colaboradores. Essas situações podem provocar danos à saúde dos profissionais, resultando em doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, poluição ambiental e sofrimento psicológico ou social, como expõe Olsen (2021).

Corroborando essa compreensão, a concepção de riscos ocupacionais está, portanto, relacionada às práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho que não se

caracterizam como saudáveis, estando, inclusive, em desconformidade com normas vigentes, o que pode ocasionar danos à integridade e à saúde do colaborador, comprometendo o bem-estar dos profissionais, como destaca Louza (2019).

Por fim, considerando a centralidade do fator humano nesse contexto, o ser humano, no desempenho de suas diversas atividades, está constantemente submetido a riscos. Contudo, no ambiente organizacional, torna-se necessário o desenvolvimento de processos de gestão de pessoas voltados à promoção da segurança e da qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, Santos Junior (2021) defende que tais práticas são fundamentais para o sucesso organizacional e para a prevenção de acidentes envolvendo os recursos humanos.

2.1 Breve relato histórico da Segurança no Trabalho

As práticas voltadas para o desenvolvimento do trabalho constituem uma realidade histórica responsável por transformar a vida do ser humano. Desde a Antiguidade, registra-se o condicionamento do adoecer, viver e morrer dos indivíduos ao processo que envolve a execução das funções trabalhistas e suas mais variadas características. Nesse sentido, Brito (2025) destaca a relação direta entre trabalho e saúde ao longo da história.

No século XVIII, a Revolução Industrial promoveu profundas mudanças na vida dos trabalhadores, inclusive no âmbito da gestão de pessoas. Inicialmente, não havia preocupação em assegurar a saúde do colaborador no ambiente organizacional, uma vez que o foco das organizações estava centrado no lucro.

Nesse período, a Revolução Industrial também provocou impactos negativos significativos no bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores, em decorrência das longas jornadas de trabalho, dos ambientes insalubres e do manuseio de máquinas sem o devido preparo técnico. Tais condições expunham os colaboradores a riscos constantes, comprometendo sua saúde e sua vida. Brito (2025) enfatiza que foram necessários anos de mobilização social para que esse cenário evoluísse em direção à melhoria das condições de trabalho.

Como resposta a essa realidade, na Inglaterra, em 1802, foi criada a primeira regulamentação voltada ao bem-estar profissional, denominada “Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes”. Essa legislação estabeleceu a redução da jornada de trabalho para

doze horas diárias, proibiu atividades noturnas e determinou melhorias nas condições dos ambientes laborais, como expõe Olsen (2021).

Em continuidade a esses avanços, no ano de 1834, também na Inglaterra, instituiu-se a atuação de um inspetor-médico em uma fábrica, considerado o primeiro profissional com essa função. Cabia a ele a realização de exames admissionais e periódicos, com o objetivo de monitorar e preservar a saúde dos trabalhadores.

Ao longo do tempo, as conquistas trabalhistas no âmbito organizacional foram se consolidando gradativamente. Em 1862, na França, foi instituída a Lei de Segurança e Higiene do Trabalho. Posteriormente, em 1873, na Alemanha, criou-se a “Lei de Indenização Obrigatória dos Trabalhadores”, que garantia ao colaborador o direito à indenização em casos de acidentes ocupacionais.

No Brasil, o cenário inicial foi marcado pela utilização da mão de obra escrava e por um processo de industrialização tardio. Em razão dessas características, as conquistas relacionadas à saúde do trabalhador no ambiente organizacional passaram a se desenvolver apenas no século XX, especialmente em resposta a epidemias como peste, cólera e febre amarela.

A partir da década de 1950, consolida-se no Brasil a concepção de saúde ocupacional. Nesse período, iniciam-se práticas voltadas à prevenção de acidentes no ambiente organizacional, bem como o desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas direcionadas à promoção da qualidade de vida dos colaboradores, à satisfação dos clientes e ao fortalecimento organizacional.

Neves et al. (2024) afirmam que a saúde ocupacional emerge, sobretudo nas grandes empresas, com características de multidisciplinaridade e interdisciplinaridade, envolvendo equipes multiprofissionais e com ênfase na higiene industrial, especialmente nos países industrializados.

Na década de 1960, as discussões sobre a saúde dos trabalhadores ganharam maior relevância, impulsionadas pelo fortalecimento dos movimentos sociais e pela ampliação da participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao trabalho. Como desdobramento, na década de 1970, foram implementadas melhorias significativas nas condições e nas relações de trabalho.

Neves et al. (2024) definem a saúde do trabalhador como uma área de conhecimento e aplicação técnica voltada à compreensão dos múltiplos fatores que afetam a saúde dos trabalhadores e de seus familiares, bem como das consequências decorrentes desses fatores e das formas de intervenção sobre tais condições.

No campo normativo, o Ministério do Trabalho, por meio da Portaria nº 3.214/78, regulamentou as normas de Segurança e Medicina do Trabalho, estabelecendo diretrizes para as responsabilidades das organizações em relação à saúde dos colaboradores, especialmente no que se refere aos riscos ocupacionais. Posteriormente, o Decreto nº 3.048/99 regulamentou os benefícios da Previdência Social, mantendo a concepção de acidentes ocupacionais prevista no Decreto nº 8.213/91, que institui o Plano de Benefícios da Previdência Social. Dessa forma, asseguram-se direitos como auxílio-doença, aposentadoria, auxílio-acidente e pensão aos dependentes em caso de óbito, evidenciando avanços relevantes no campo da proteção ao trabalhador.

Brito (2025) argumenta que a saúde dos trabalhadores não constitui uma preocupação recente, uma vez que os impactos da Revolução Industrial na Europa foram intensos e prejudiciais à vida operária, tornando-se, desde então, objeto de estudo e intervenção.

Na contemporaneidade, os trabalhadores dispõem de legislações que exigem das organizações a adoção de estratégias de prevenção aos riscos ocupacionais, bem como a aplicação de sanções em casos de negligência ou omissão quanto à segurança laboral. Paralelamente, destacam-se estratégias organizacionais voltadas ao fortalecimento da imagem institucional, nas quais as políticas de qualidade de vida no trabalho assumem papel estratégico no contexto organizacional.

2.2 A gestão de pessoas na qualidade de vida dos colaboradores

O processo de relacionamento na gestão de pessoas, no ambiente organizacional, revela uma realidade histórica marcada por condições adversas à dignidade do trabalhador. Ao longo do tempo, predominou a concepção de que o colaborador deveria ser tratado como máquina ou subordinado de forma absoluta à hierarquia funcional, o que resultava em elevada exposição a riscos ocupacionais e ausência de qualidade de vida. Nesse sentido, Cabral (2025) evidencia que tais práticas contribuíram para a precarização das condições de trabalho.

Com o passar do tempo, observa-se uma transformação significativa nesse cenário. Nóbrega et al. (2025) destacam que tanto os relacionamentos interpessoais quanto a visão dos gestores sobre os colaboradores sofreram mudanças ao longo dos diferentes períodos históricos. Atualmente, as organizações tendem a reconhecer que

colaboradores motivados e bem liderados contribuem diretamente para melhores resultados, o que reforça a necessidade de uma gestão de pessoas orientada à redução dos riscos ocupacionais.

Dando continuidade a essa perspectiva, Nóbrega et al. (2025) acrescentam que os empresários têm investido em cursos de qualificação profissional para seus colaboradores, com ênfase na formação de líderes capacitados em relações humanas e no gerenciamento de riscos ocupacionais. Essa estratégia busca fortalecer as relações organizacionais e desenvolver habilidades de liderança voltadas à motivação e ao alcance de resultados, considerando o trabalhador como elemento central no processo produtivo.

Nesse contexto, o estudo da liderança tem sido amplamente abordado como um fenômeno relacionado ao comportamento humano nas organizações. Montenegro, Pinho e Tupinambá (2022) destacam que competências como flexibilidade, coordenação, trabalho em equipe e aprendizagem contínua passaram a ser mais valorizadas, evidenciando o papel da liderança como força propulsora das organizações.

Os mesmos autores ressaltam, ainda, que o gestor é responsável por identificar fatores que dificultam o desempenho das atividades ou que possam gerar riscos ocupacionais. Para isso, deve atuar com atenção, cordialidade e postura ética, orientando sua equipe por meio do exemplo e de atitudes cotidianas coerentes com os princípios da organização.

Sob essa ótica, Cabral (2025) argumenta que a gestão de pessoas exige do gestor a capacidade de conduzir sua equipe ao melhor desempenho, fundamentando-se na habilidade de motivar e orientar. Embora a função de liderança envolva o exercício de autoridade, o autor ressalta que relações baseadas exclusivamente nesse aspecto tendem a ser ineficazes.

Complementando essa discussão, Belo et al. (2024) definem a liderança como um processo que se concretiza nas relações interpessoais, destacando que não se trata de uma característica isolada do indivíduo, mas de uma construção coletiva baseada na coordenação de ações e práticas no contexto organizacional.

No ambiente de trabalho, Cavalcanti de Cavalcanti de Lima e Cordeiro de Freitas de Freitas (2022) defendem a importância de estimular os colaboradores, evitando práticas excessivamente competitivas que possam gerar insegurança e comportamentos inadequados. Os autores argumentam que, quando os indivíduos se

percebem como parte integrante de uma equipe e compreendem que os resultados são coletivos, tende-se a fortalecer a confiança, a colaboração e o comprometimento no ambiente organizacional.

Diante das constantes transformações no ambiente organizacional, observa-se que a capacidade de gerir o potencial humano tornou-se um fator essencial para a adaptação às mudanças. Belo et al. (2024) enfatizam que a implementação de transformações depende diretamente do envolvimento das pessoas, sendo indispensável a atuação de líderes eficazes para conduzir esse processo.

Nesse sentido, Silva, Silva e Trindade (2022) destacam que o ser humano deve desenvolver sensibilidade para compreender o outro, valorizando as individualidades e priorizando aspectos humanos em detrimento de valores exclusivamente materiais. Para os autores, o gestor deve atuar de forma integrada com sua equipe, promovendo cooperação e contribuindo para o alcance de melhores resultados com qualidade e segurança.

Ainda conforme Silva, Silva e Trindade (2022), a integração entre gestor e equipe não representa perda de autoridade, mas sim demonstração de comprometimento com o aprimoramento profissional e com o entendimento do processo organizacional. Essa postura contribui para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e para o fortalecimento institucional.

A atuação do gestor também envolve o conhecimento individual de cada membro da equipe. Belo et al. (2024) destacam que o diálogo individual constitui uma estratégia relevante para compreender comportamentos e resultados, permitindo intervenções mais assertivas e fundamentadas na empatia e na escuta ativa.

De modo complementar, Farias e Guimarães (2024) defendem que o ambiente de trabalho deve ser pautado pela transparência e pela honestidade nas relações interpessoais. Mesmo diante de situações adversas, é fundamental expressar insatisfações de forma ética, especialmente quando estas impactam diretamente a dinâmica entre líderes e liderados.

Nesse contexto, Cabral (2025) ressalta que os indivíduos, por sua natureza, estão sujeitos a erros, sendo essencial desenvolver relações baseadas na racionalidade e no reconhecimento das falhas. A capacidade de admitir equívocos e pedir desculpas contribui para a manutenção de um ambiente organizacional saudável.

Por outro lado, Silva, Silva e Trindade (2022) alertam que ambientes em que os conflitos são evitados tendem a apresentar problemas relacionados ao desconforto e à queda de produtividade. Dessa forma, torna-se necessário estabelecer limites claros e abordar situações que possam comprometer o desempenho e a segurança dos profissionais.

No que se refere à motivação, Viana (2022) destaca que práticas de reconhecimento e elogio são fundamentais para estimular o engajamento da equipe, promovendo um ambiente mais positivo e produtivo.

Nessa mesma linha, Defante et al. (2023) afirmam que o reconhecimento por parte do gestor, por meio de elogios ou recompensas, contribui significativamente para o fortalecimento da equipe e para o alcance de resultados satisfatórios. Além disso, o respeito às individualidades favorece o desenvolvimento de relações interpessoais mais saudáveis e eficazes.

Ainda nesse contexto, Tonin, Moraes e Santiago (2023) destacam que atitudes como o pedido de desculpas fazem parte da atuação do gestor, evidenciando a importância do reconhecimento das próprias limitações e da valorização das experiências dos colaboradores diante dos desafios organizacionais.

A comunicação, por sua vez, é apontada por Defante et al. (2023) como um dos pilares fundamentais da gestão de pessoas, uma vez que viabiliza a construção de relações, o compartilhamento de informações e a resolução de conflitos no ambiente organizacional.

Diante disso, Cabral (2025) ressalta que a gestão de pessoas deve promover condições para que a equipe desenvolva suas atividades de forma orientada e motivada, em um ambiente seguro, colaborativo e propício ao desempenho coletivo.

No que se refere à motivação, Silva, Silva e Trindade (2022) argumentam que esta constitui uma necessidade emocional influenciada por diversos fatores do cotidiano. Nesse sentido, cabe ao líder desenvolver estratégias de capacitação e comunicação eficazes, contribuindo para a redução dos riscos ocupacionais e para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

Por fim, Viana (2022) destaca que fatores culturais, religiosos e políticos exercem influência significativa nas relações humanas, inclusive no ambiente de trabalho. Tais elementos podem intensificar conflitos, exigindo dos gestores habilidades para mediar situações e promover um ambiente organizacional equilibrado.

2.2.1 A Contribuição da gestão de pessoas nas transformações ocupacionais

No contexto social brasileiro, a contribuição da gestão de pessoas destaca-se como uma área relevante, não apenas no cenário nacional, mas também em nível global. Ao longo do tempo, os trabalhadores conquistaram direitos significativos, passando a não mais aceitar formas de tratamento baseadas em submissão hierárquica rígida, características de períodos anteriores. Nesse sentido, torna-se necessário que os responsáveis por setores organizacionais atuem como gestores preparados e atentos, capazes de administrar conflitos e riscos ocupacionais no cotidiano das equipes, por meio de uma gestão de caráter democrático.

Ao longo do processo histórico de surgimento das empresas, as atividades eram desenvolvidas de maneira predominantemente mecânica. Contudo, observa-se, na contemporaneidade, uma transformação nos modelos de administração, marcada pela necessidade de regulamentação dos processos trabalhistas, contribuindo para o gerenciamento dos riscos ocupacionais e para o fortalecimento da gestão de pessoas.

Esse processo de transformação ocorreu de forma gradual, em razão da forte influência dos modelos tradicionais de administração, que demonstraram resistência às mudanças. Nesse contexto, Cavalcanti de Lima e Cordeiro de Freitas (2022) destacam que os colaboradores eram frequentemente percebidos como máquinas, devendo, portanto, ser padronizados.

No âmbito do gerenciamento organizacional, Silva (2025a) evidencia que, durante muito tempo, as relações entre empregadores e empregados foram marcadas por rigidez e, em alguns casos, por práticas autoritárias e até violentas, o que evidenciava a ausência de ações voltadas à qualidade de vida dos colaboradores. Na atualidade, tais práticas não são socialmente aceitas, sendo que ambientes marcados por desrespeito tendem a impactar negativamente os resultados organizacionais.

Nesse cenário de transformação, consolida-se a compreensão de que o capital humano constitui o principal recurso das organizações. Cavalcanti de Lima e Cordeiro de Freitas (2022) ressaltam que os indivíduos possuem capacidade de pensar e agir de acordo com os estímulos recebidos, de modo que investimentos em formação, segurança e remuneração passam a ser compreendidos como estratégicos, deixando de ser considerados meras despesas.

Corroborando essa perspectiva, Silva (2025a) afirma que, durante muito tempo, os gestores priorizaram investimentos em recursos materiais como fator determinante

para o desenvolvimento produtivo. Entretanto, com o avanço das exigências de qualidade, tornou-se evidente a necessidade de investir na gestão de pessoas e na qualificação profissional, contribuindo diretamente para as transformações ocupacionais.

Dessa forma, os investimentos mais consistentes concentram-se no desenvolvimento das pessoas, uma vez que estas são responsáveis pelo comprometimento com as atividades organizacionais. Cavalcanti de Lima e Cordeiro de Freitas (2022) destacam que a valorização de talentos constitui estratégia essencial para a redução dos riscos ocupacionais e para o aprimoramento do desempenho organizacional.

Nesse contexto, o gestor deve atuar como facilitador das relações interpessoais, promovendo um ambiente harmonioso e alinhado aos objetivos institucionais. Silva (2023a) enfatiza que o bom gestor compreende os desafios existentes, reconhece suas limitações e atua com foco no bem coletivo, conciliando produtividade, segurança e desenvolvimento profissional.

Para alcançar resultados satisfatórios, o gestor deve oferecer condições adequadas para que os colaboradores desempenhem suas funções de forma eficiente e segura. Além disso, deve assumir o papel de agente de transformação, evitando práticas excessivamente controladoras que possam comprometer a autonomia e o desempenho da equipe.

O campo de estudo relacionado à contribuição da gestão de pessoas nas transformações ocupacionais apresenta desafios significativos, especialmente no que se refere às mudanças de concepções organizacionais. Cavalcanti de Lima e Cordeiro de Freitas (2022) apontam que as organizações enfrentam dificuldades para alinhar práticas modernas de gestão às exigências do ambiente competitivo, o que demanda esforços contínuos de adaptação.

Diante desse cenário, a administração de pessoal requer uma atuação estratégica, considerando os desafios cotidianos das organizações. Tal responsabilidade exige dos profissionais capacitação contínua e atualização das práticas de gestão, especialmente no que se refere ao diálogo e ao desenvolvimento profissional.

No que se refere às características individuais, Silva (2023a) destaca que cada ser humano possui valores, condutas e experiências próprias, influenciadas por

fatores culturais, sociais e familiares. Dessa forma, torna-se inviável considerar padrões comportamentais homogêneos entre os indivíduos.

Assim, o processo de gestão de pessoas exige conhecimento e sensibilidade por parte do gestor, uma vez que cada indivíduo reage de maneira distinta aos estímulos e às pressões do ambiente organizacional. Situações de estresse, por exemplo, podem gerar respostas equilibradas ou desequilibradas, o que reforça a necessidade de uma abordagem individualizada.

As relações interpessoais constituem elemento central na dinâmica organizacional, influenciando diretamente os resultados obtidos. As interações entre os indivíduos podem gerar efeitos positivos ou negativos, sendo fundamental que as organizações promovam condições que favoreçam a segurança, a satisfação e o engajamento da equipe.

A gestão de pessoas, nesse sentido, organiza-se como um campo voltado à compreensão das relações entre os indivíduos no ambiente de trabalho. Pode ser analisada sob diferentes perspectivas, tanto como suporte institucional aos colaboradores quanto como função administrativa responsável por integrar e coordenar as atividades organizacionais.

Por fim, no desenvolvimento das contribuições da gestão de pessoas para as transformações ocupacionais, o gestor deve posicionar-se como agente de desenvolvimento de competências, sendo capaz de conduzir o negócio com base em conhecimentos técnicos e sensibilidade social. Silva (2023a) destaca a importância de considerar aspectos culturais e religiosos no ambiente de trabalho, com o objetivo de promover inclusão, cidadania e fortalecimento das relações organizacionais.

2.2.2 A satisfação e qualidade de vida na gestão de pessoas

No relacionamento humano dentro da estrutura organizacional, observa-se que muitos gestores apresentam preparo técnico e equilíbrio emocional para assumir funções de liderança. No entanto, podem enfrentar dificuldades decorrentes da ausência de humildade e de estratégias adequadas para atender às exigências relacionadas à qualidade de vida na sociedade contemporânea. Nesse sentido, Albuquerque et al. (2023) destacam que, embora existam profissionais altamente capacitados em conhecimentos e técnicas, tais atributos não são suficientes quando não há o desenvolvimento de habilidades de liderança. Assim, o gestor passa a

exercer influência direta nos resultados organizacionais e na promoção da satisfação ocupacional.

Na busca pela satisfação na gestão de pessoas, Defante et al. (2023) afirmam que a liderança pode ser desenvolvida ao longo da vida, sendo construída a partir das relações humanas e da confiança estabelecida entre líder e liderados. Os autores ressaltam que essa confiança deve ser conquistada de forma legítima, não sendo eficaz quando baseada em imposições ou pressões. Dessa forma, o fortalecimento das relações ocorre por meio do apoio, da colaboração e do reconhecimento das potencialidades individuais no ambiente organizacional.

No processo de busca pela satisfação e qualidade de vida dos colaboradores, Silva, Silva e Trindade (2022) destacam a distinção entre a autoridade conquistada nas relações interpessoais e aquela imposta pelo cargo ocupado. Embora a estrutura organizacional sustente relações de poder, práticas baseadas apenas na imposição hierárquica tendem a gerar comportamentos frágeis e pouco sustentáveis. Assim, a legitimidade da liderança passa a depender da qualidade das relações estabelecidas no cotidiano de trabalho.

No âmbito das relações de poder, Silva (2023b) descreve o poder por recompensas como uma forma de influência em que gestores prometem benefícios para incentivar a execução de tarefas. No entanto, esse modelo pode ocorrer sem a construção de vínculos sólidos de respeito e confiança. De forma complementar, Nóbrega et al. (2025) abordam o poder coercitivo, caracterizado pelo uso do medo e de ameaças como instrumento de controle, o que tende a comprometer o desempenho organizacional.

Em contraposição, Ribeiro e Barros (2025) defendem que o poder legítimo está associado à capacidade de inspirar confiança por meio da competência e da experiência. Nesse contexto, a liderança eficaz fundamenta-se na credibilidade do gestor e na valorização das relações interpessoais. Assim, ambientes organizacionais mais saudáveis tendem a emergir quando há reconhecimento mútuo entre líderes e liderados.

Albuquerque et al. (2023) destacam que o gestor exerce influência significativa sobre o comportamento dos colaboradores, podendo impactar tanto resultados positivos quanto negativos, conforme a forma como conduz as atividades. Nessa perspectiva, Guimarães Paiva (2023) define a liderança como um processo relacional

no qual líderes e liderados elevam mutuamente seus níveis de motivação e moralidade, fundamentando-se em valores como justiça, igualdade e respeito.

Evaristo e Gomes (2024) afirmam que a gestão de pessoas deve atuar como instrumento de liderança, utilizando a capacidade de influenciar indivíduos de forma ética e responsável. Os autores destacam que o gestor contemporâneo precisa equilibrar exigência e compromisso com os colaboradores. Nesse cenário, Almeida Junior et al. (2023) abordam a liderança sob uma perspectiva histórica, destacando influências clássicas associadas ao exercício da autoridade, mas reconhecendo a necessidade de adaptação às demandas atuais.

Belo et al. (2024) destacam que a liderança envolve características como responsabilidade, persistência na busca por objetivos, criatividade na resolução de problemas e autoconfiança. De forma complementar, Cruz (2025) aponta que estudos sobre liderança identificam traços psicológicos recorrentes, como ambição, energia e integridade, evidenciando que tais características se manifestam no comportamento dos líderes.

Bertol (2024) afirma que a liderança eficaz está relacionada ao respeito conquistado no ambiente de trabalho, podendo estar associado ao conhecimento técnico, às habilidades interpessoais e à capacidade de iniciativa. No contexto da gestão de pessoas, Cavalcanti de Lima e Cordeiro de Freitas (2022) alertam que posturas autoritárias são incompatíveis com ambientes democráticos, pois tendem a gerar obediência formal sem engajamento real dos colaboradores.

Os mesmos autores ressaltam que os estilos de liderança são diversos e exigem constante autoavaliação por parte do gestor, que deve reconhecer suas características e desenvolver práticas que fortaleçam a confiança e a colaboração. Nesse sentido, Evaristo e Gomes (2024) classificam os líderes em diferentes perfis, considerando tanto características inatas quanto habilidades desenvolvidas ao longo do tempo.

No ambiente organizacional, Ferreira (2025) ressalta que práticas democráticas de liderança favorecem o engajamento dos colaboradores e contribuem para o alcance das metas estabelecidas. Em contraponto, Madeira e Martins (2022) analisam o modelo autocrático de gestão, caracterizado pelo foco exclusivo nos resultados produtivos, muitas vezes em detrimento do bem-estar dos colaboradores.

Os autores também destacam que o líder autoritário tende a centralizar decisões, limitando a participação da equipe e reduzindo a criatividade. Domingos et

al. (2023), por sua vez, ressaltam que modelos tradicionais de gestão baseiam-se na autoridade formal e na ideia de controle sobre os colaboradores, o que pode comprometer o desenvolvimento organizacional.

Em contraposição, Marson (2025) apresenta o modelo de gestão democrática, que valoriza a participação dos colaboradores, a criatividade e a qualidade de vida no trabalho. Silva (2023b) enfatiza que gestores e colaboradores devem manter o foco na produção com qualidade, sendo essencial o equilíbrio emocional diante das situações adversas do cotidiano organizacional.

Ferreira (2025) destaca que os resultados organizacionais dependem da capacidade do gestor em identificar as habilidades individuais dos colaboradores, promovendo uma distribuição adequada das atividades. Nesse contexto, Bertol (2024) aborda a liderança carismática como um fenômeno complexo, no qual o líder exerce forte influência sobre indivíduos e grupos.

Guimarães Paiva (2023) complementa que o líder carismático possui visão de futuro e capacidade de mobilizar pessoas com base em valores e crenças. Cruz (2025) ressalta que a gestão de pessoas é um campo dinâmico, que exige constante atualização diante das transformações do ambiente organizacional.

Cunha e Rodrigues (2022) definem a liderança como um processo social baseado em relações de influência, presente em diversos contextos da vida humana. Nóbrega et al. (2025) destacam que as estratégias de gestão de pessoas evoluíram significativamente, incorporando fundamentos teóricos e práticos que contribuem para o desempenho organizacional.

Correia e Dutra (2022) ressaltam que a permanência dos colaboradores nas organizações está relacionada tanto a fatores motivacionais quanto a experiências cotidianas que geram satisfação ou insatisfação. Nesse sentido, Bertol (2024) afirma que o gestor deve atuar alinhado aos valores organizacionais, conciliando produtividade, segurança e desenvolvimento humano.

Defante et al. (2023) discutem a influência de fatores culturais e sociais nas relações de trabalho, destacando desafios relacionados à aceitação de ideias e à construção de ambientes mais inclusivos. Cruz (2025) reforça a complexidade do papel do gestor, que envolve a condução de resultados com base em princípios éticos e responsabilidade social.

Belo et al. (2024) enfatizam que o líder deve apresentar responsabilidade, persistência e capacidade de influência. Correia e Dutra (2022) destacam que o

sucesso organizacional depende da integração entre criatividade, satisfação e diversidade cultural no ambiente de trabalho.

Por fim, Bertol (2024) destaca que o gestor deve adotar uma visão estratégica orientada para o futuro, baseada na motivação e na inclusão, contribuindo para o desenvolvimento organizacional e para a qualidade de vida dos colaboradores.

2.3 A prevenção e/ou controle de riscos ocupacionais

No contexto organizacional, a prevenção e o controle dos riscos ocupacionais configuram-se como direitos assegurados aos trabalhadores, conforme estabelece a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Em seu artigo terceiro, essa normativa atribui às organizações a responsabilidade pela redução dos riscos que possam comprometer a saúde dos profissionais no ambiente laboral. Tais riscos podem ser classificados como ergonômicos, químicos, físicos, psicológicos e biológicos (REIS; MATOS, 2023).

O desenvolvimento tecnológico amplia as possibilidades de implementação de estratégias preventivas no ambiente organizacional. Farias et al. (2024) destacam que as medidas de engenharia permitem a introdução de equipamentos e processos automatizados, reduzindo a exposição dos trabalhadores a situações de risco. Nesse contexto, a efetividade dessas ações depende também da adesão dos colaboradores, especialmente quanto ao uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual, elemento essencial para o controle dos riscos ocupacionais.

A transformação das situações de risco no cotidiano organizacional está diretamente relacionada à incorporação de tecnologias e ao desenvolvimento de soluções de engenharia voltadas à segurança dos trabalhadores. Nesse sentido, Reis e Matos (2023) destacam que a efetividade dessas mudanças depende não apenas da estrutura técnica implementada, mas também do comprometimento dos colaboradores no cumprimento das medidas preventivas estabelecidas.

As práticas de engenharia associadas à gestão de pessoas devem priorizar a redução ou eliminação de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores. Louza (2019) enfatiza que é fundamental evitar alterações indevidas em equipamentos e materiais, assegurando que estes permaneçam em conformidade com as orientações técnicas e normas de segurança estabelecidas pelas organizações.

Nos ambientes de trabalho, a prevenção de riscos relacionados à liberação de agentes tóxicos exige a adoção de medidas específicas, como sistemas de ventilação exaustora e ventilação geral diluidora. Lisboa (2021) ressalta ainda a importância do armazenamento adequado de substâncias químicas, de modo a minimizar a concentração de agentes poluentes e reduzir os impactos à saúde dos trabalhadores.

A gestão de pessoas deve atuar de forma contínua no monitoramento das medidas de segurança coletiva, avaliando sua viabilidade técnica e nível de eficiência. Reis e Matos (2023) destacam que esse acompanhamento é essencial para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, sendo igualmente necessário garantir a utilização adequada dos equipamentos de proteção individual no cotidiano organizacional.

No ambiente organizacional, o controle dos riscos ocupacionais deve priorizar a utilização dos Equipamentos de Proteção Coletiva. Paixão (2024) destaca que, quando essas medidas não forem suficientes, recomenda-se a adoção dos Equipamentos de Proteção Individual como estratégia complementar, especialmente em situações que envolvem riscos auditivos e respiratórios.

As ações voltadas à saúde dos trabalhadores devem incluir a vigilância ambiental como estratégia fundamental de controle dos riscos ocupacionais. Telmo e Slavutzki (2024) ressaltam que esse processo permite identificar falhas nos sistemas preventivos e reconhecer trabalhadores mais suscetíveis a determinados agravos, além de reforçar a necessidade de capacitação contínua dos colaboradores quanto às práticas seguras de trabalho.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 6, os Equipamentos de Proteção Individual são dispositivos de uso individual destinados à proteção da saúde e da integridade física do trabalhador. Reis e Matos (2023) destacam que cabe ao empregador fornecer os equipamentos adequados aos riscos existentes, bem como orientar e treinar os trabalhadores quanto ao uso correto e à conservação desses dispositivos.

No ambiente organizacional, os trabalhadores têm o direito de serem protegidos inicialmente por medidas coletivas e, de forma complementar, pelo uso de equipamentos de proteção individual. Nóbrega et al. (2025) enfatizam que a gestão de pessoas deve estruturar suas ações de modo a garantir padrões mínimos de qualidade de vida e segurança no trabalho.

Na sociedade contemporânea, as estratégias de prevenção e controle dos riscos ocupacionais estão diretamente relacionadas à oferta de condições adequadas

para o desenvolvimento das atividades laborais. Moraes e Santos (2025) destacam que fatores como ambiente físico, biológico, químico e condições de segurança e higiene são determinantes para a compreensão das condições de trabalho nas organizações.

No contexto organizacional atual, as equipes enfrentam desafios diversos, entre os quais se destaca a falta de motivação. Reis e Matos (2023) apontam que os gestores devem desenvolver estratégias voltadas ao engajamento dos colaboradores, contribuindo para a redução dos riscos ocupacionais e para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

As transformações nos processos produtivos têm exigido das organizações a adoção de técnicas mais eficazes de controle e gestão dos riscos ocupacionais. Nóbrega et al. (2025) ressaltam que essas mudanças estão associadas aos avanços tecnológicos e à necessidade de fortalecer práticas de segurança e motivação no ambiente de trabalho.

As interações entre os indivíduos no ambiente organizacional refletem diretamente as condições de trabalho disponíveis. Moreira et al. (2024) destacam que fatores psíquicos, sociais, materiais e biológicos influenciam o desempenho das atividades, sendo resultado das condições técnicas, organizacionais e econômicas presentes no ambiente laboral.

Os direitos dos trabalhadores no Brasil estão assegurados pela Constituição Federal, cabendo às organizações garantir condições que reduzam os riscos ocupacionais. Silva (2025b) enfatiza a importância do cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene, em consonância com as diretrizes do Sistema Único de Saúde e das ações de vigilância em saúde.

As organizações têm promovido mudanças significativas por meio da gestão de pessoas, reconhecendo que os riscos ocupacionais impactam diretamente o desempenho das atividades. Paixão (2024) destaca a importância de identificar, monitorar e controlar esses riscos, assegurando ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Os fatores de risco presentes no ambiente organizacional podem desencadear doenças e acidentes de trabalho, compondo o chamado mapa de riscos ocupacionais. Reis e Matos (2023) ressaltam a necessidade de monitoramento contínuo desses fatores, com o objetivo de prevenir danos à saúde dos trabalhadores.

A utilização de equipamentos, materiais, instalações e espaços de trabalho requer uma gestão eficiente, capaz de organizar as atividades de forma segura. Nóbrega et al. (2025) destacam que a adoção de práticas adequadas contribui para a manutenção do ritmo produtivo e para a satisfação dos colaboradores.

Por fim, os gestores devem observar aspectos como postura, ritmo de trabalho, jornada, organização do espaço e métodos utilizados nas atividades laborais. Reis e Matos (2023) enfatizam que esses elementos influenciam diretamente a saúde dos trabalhadores, sendo fundamentais para a prevenção e o controle dos riscos ocupacionais.

2.3.1 A redução dos riscos ocupacionais

No âmbito da gestão de pessoas, a motivação foi, durante muito tempo, considerada essencial para a compreensão das características individuais dos trabalhadores. Contudo, na contemporaneidade, esse conceito amplia-se para a análise dos comportamentos sociais no ambiente organizacional, contribuindo para a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, para a redução dos riscos ocupacionais (LISBOA, 2021).

A compreensão da motivação no contexto da redução dos riscos ocupacionais revela-se complexa, uma vez que envolve diferentes interpretações teóricas. Louza (2019) aponta que parte dos estudiosos entende a motivação como um fenômeno interno ao indivíduo, enquanto outra vertente defende sua origem nas interações sociais, destacando a necessidade de estímulos contínuos para sua manutenção.

No campo da psicologia, Ferreira (2025) observa que não há consenso quanto à definição de motivação, sendo o conceito abordado por meio de diferentes perspectivas teóricas, como vontade, instinto, pulsão, impulso, incentivo, autorrealização, expectativas e atribuições causais. Essa diversidade evidencia a complexidade do fenômeno e sua influência sobre o comportamento humano.

Os indivíduos apresentam múltiplos comportamentos que dificultam a compreensão de suas emoções, o que pode aumentar sua vulnerabilidade no ambiente organizacional. Lisboa (2021) destaca que fatores como carência afetiva, excesso de estímulos cognitivos, ausência de incentivos sociais positivos e aspectos do inconsciente humano interferem diretamente nas atitudes dos trabalhadores.

Diante dessa complexidade, o gestor deve compreender as diferentes dimensões da motivação, reconhecendo a influência dos fatores emocionais e psicológicos sobre o comportamento humano. Almeida Junior et al. (2023) argumentam que não existe uma teoria única capaz de explicar integralmente a motivação, uma vez que o indivíduo vivencia seus efeitos, mas não necessariamente compreende sua origem.

No contexto organizacional, fatores internos e externos influenciam o comportamento dos indivíduos, condicionando suas atitudes nas relações sociais e no desempenho das atividades laborais. Correia e Dutra (2022) destacam que a carga psicológica dos colaboradores exerce influência direta sobre a redução dos riscos ocupacionais, evidenciando a necessidade de atenção à saúde mental no ambiente de trabalho.

A motivação pode ser compreendida como um conjunto de fatores que impulsionam o indivíduo a agir com maior intensidade em determinada atividade, promovendo satisfação pessoal e melhor desempenho. Almeida Junior et al. (2023) ressaltam que, no ambiente organizacional, a motivação está associada à produtividade e ao cumprimento adequado das normas de segurança.

Ao longo da história, o trabalho foi frequentemente percebido como uma atividade voltada à sobrevivência, nem sempre associada ao prazer. Nesse sentido, Lisboa (2021) destaca que a ausência de motivação pode levar o trabalhador a desempenhar suas funções de forma mínima, o que tem levado as organizações a investirem em estratégias que estimulem o engajamento e reduzam a exposição aos riscos ocupacionais.

Historicamente, alguns modelos organizacionais foram estruturados com base na coação, utilizando práticas de intimidação para aumentar a produtividade. Olsen (2021) aponta que esse tipo de abordagem, fundamentado no medo de perda do emprego, além de comprometer o bem-estar dos trabalhadores, contribui para o aumento dos riscos ocupacionais.

Embora esse modelo coercitivo seja considerado ultrapassado, Louza (2019) observa que ainda se faz presente em algumas organizações, sustentado pela ideia equivocada de que o ser humano possui aversão ao trabalho. Essa concepção, no entanto, é amplamente questionada na sociedade contemporânea.

Com o surgimento do taylorismo, houve avanços na compreensão da motivação, ao reconhecer que o desempenho do trabalhador está relacionado às

condições oferecidas no ambiente de trabalho. Lisboa (2021) destaca que fatores como segurança e valorização financeira contribuem para o aumento da produtividade e para a melhoria das condições laborais.

No cenário atual, diferentes abordagens sobre motivação coexistem no ambiente organizacional. Almeida Junior et al. (2023) apontam que práticas coercitivas ainda persistem, muitas vezes disfarçadas sob modelos contemporâneos de gestão que, na prática, mantêm estruturas tradicionais e podem comprometer os direitos dos trabalhadores.

As estratégias motivacionais baseadas em recompensas também têm sido amplamente utilizadas pelas organizações. Louza (2019) destaca que esse modelo pode gerar resultados positivos, uma vez que colaboradores satisfeitos tendem a apresentar melhor desempenho e maior comprometimento com as atividades desenvolvidas.

Além disso, os estímulos motivacionais também se desenvolvem a partir do autoconhecimento e das relações interpessoais. Olsen (2021) ressalta que o fortalecimento dessas dimensões contribui para a melhoria do ambiente organizacional, favorecendo o desempenho coletivo e a redução dos riscos ocupacionais.

Os indivíduos vivenciam, diariamente, múltiplas experiências emocionais e comportamentais que influenciam diretamente seu desempenho profissional. Lisboa (2021) destaca que estratégias como palestras motivacionais, incentivos financeiros e orientações de segurança têm sido adotadas pelas organizações com o objetivo de fortalecer o equilíbrio emocional dos colaboradores e promover melhores resultados no ambiente de trabalho.

3. METODOLOGIA

A presente seção tem como finalidade descrever os procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento deste estudo, evidenciando o tipo de pesquisa, os procedimentos técnicos utilizados, as estratégias de coleta e análise dos dados, bem como as limitações encontradas no decorrer da investigação. A sistematização dessas etapas assegura o rigor científico do trabalho, garantindo a coerência entre os objetivos propostos e os resultados alcançados.

3.1 Tipo de pesquisa

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, com abordagem descritiva. A escolha pela abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender os fenômenos relacionados aos riscos ocupacionais e à gestão de pessoas em sua complexidade, considerando aspectos sociais, organizacionais e comportamentais.

A pesquisa qualitativa para Gil (2025), possibilita a interpretação dos significados atribuídos às práticas organizacionais, permitindo uma análise aprofundada das relações de trabalho e das estratégias de prevenção dos riscos ocupacionais. Nesse sentido, para Guerra *et al.* (2023) a pesquisa descritiva tem como objetivo principal descrever as características de determinada população ou fenômeno, bem como estabelecer relações entre variáveis.

Dessa forma, o estudo busca descrever e analisar como os riscos ocupacionais se manifestam no ambiente organizacional e de que maneira a gestão de pessoas contribui para sua redução e controle.

3.2 Procedimentos técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa classifica-se como bibliográfica, sendo desenvolvida a partir da análise de materiais já publicados. Esse tipo de pesquisa permite ao pesquisador entrar em contato com o conhecimento já produzido sobre determinado tema, possibilitando uma análise crítica e sistematizada das informações disponíveis.

A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio da seleção de livros, artigos científicos, legislações e normas regulamentadoras relacionadas à segurança do trabalho e à gestão de pessoas. Conforme destacado por Alexandre (2021), a pesquisa bibliográfica consiste no levantamento, seleção e análise de documentos já publicados, permitindo ao pesquisador ampliar seu conhecimento e fundamentar teoricamente o estudo.

Assim, a utilização desse procedimento possibilitou a construção de uma base teórica consistente, essencial para a compreensão dos riscos ocupacionais e das estratégias de prevenção adotadas no contexto organizacional.

3.3 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de levantamento sistemático em bases de dados digitais, bibliotecas virtuais e plataformas acadêmicas. Foram selecionados materiais em língua portuguesa, com ênfase em estudos que abordam o contexto brasileiro.

Para a seleção dos materiais, foram adotados critérios como a atualidade das publicações, a relevância temática e a consistência teórica. Foram priorizados estudos que tratam da classificação dos riscos ocupacionais, das medidas de prevenção e controle, bem como da atuação da gestão de pessoas na promoção da saúde e segurança no trabalho.

Esse processo permitiu reunir um conjunto de informações confiáveis e pertinentes, contribuindo para a elaboração de uma análise consistente e alinhada aos objetivos da pesquisa.

3.4 Procedimentos de análise dos dados

A análise dos dados foi realizada por meio de abordagem qualitativa, com caráter interpretativo, baseada na leitura crítica e na sistematização das informações obtidas. Esse processo envolveu a identificação de conceitos centrais, a comparação entre diferentes abordagens teóricas e a organização dos dados de forma coerente.

A análise qualitativa busca compreender os significados atribuídos aos fenômenos sociais, considerando o contexto em que estão inseridos e as relações estabelecidas entre os diferentes elementos analisados (NUNES, 2021).

Dessa forma, a análise permitiu identificar convergências e divergências entre os autores, contribuindo para uma compreensão mais ampla dos riscos ocupacionais e do papel da gestão de pessoas na promoção da segurança no ambiente de trabalho.

3.5 Limitações do estudo

Como limitação, destaca-se que a pesquisa, por ser de natureza bibliográfica, baseia-se exclusivamente em materiais já publicados, não contemplando a coleta de dados empíricos. Dessa forma, os resultados refletem as interpretações dos autores analisados, podendo não abranger todas as especificidades da realidade organizacional.

Entretanto, a utilização de fontes diversificadas e relevantes contribui para a construção de uma análise consistente, permitindo uma compreensão abrangente da temática investigada.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos por meio da análise bibliográfica evidenciam que os riscos ocupacionais constituem uma realidade inerente ao ambiente de trabalho, manifestando-se de formas distintas conforme o setor produtivo, as condições laborais e as práticas de gestão adotadas pelas organizações. Nesse sentido, observa-se que a compreensão desses riscos não se limita à sua identificação, mas envolve também a análise das relações organizacionais que potencializam ou minimizam sua ocorrência.

A classificação dos riscos ocupacionais em químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e acidentais, conforme discutido ao longo deste estudo, demonstra que os fatores de risco estão diretamente relacionados às condições estruturais e operacionais do trabalho. Contudo, mais do que elementos técnicos, tais riscos refletem a forma como o trabalho é organizado, evidenciando que ambientes com falhas na gestão tendem a apresentar maior exposição dos colaboradores a situações prejudiciais à saúde. Nessa perspectiva, Reis e Matos (2023) apontam que a ausência de planejamento preventivo contribui significativamente para a elevação dos índices de acidentes e doenças ocupacionais.

Ao aprofundar essa análise, verifica-se que a gestão de pessoas exerce papel central na mitigação dos riscos ocupacionais. Não se trata apenas da implementação de normas e equipamentos de proteção, mas da construção de uma cultura organizacional voltada à segurança e ao bem-estar. Nesse contexto, Lisboa (2021) destaca que a efetividade das medidas preventivas depende diretamente do envolvimento dos colaboradores, o que exige estratégias de liderança, comunicação e motivação alinhadas aos objetivos institucionais.

Adicionalmente, os resultados indicam que a motivação dos trabalhadores configura-se como um fator determinante na redução dos riscos ocupacionais. Ambientes organizacionais que promovem reconhecimento, valorização profissional e condições adequadas de trabalho tendem a apresentar maior adesão às normas de segurança. Por outro lado, contextos marcados por pressão excessiva, desvalorização e ausência de diálogo favorecem comportamentos inseguros, aumentando a probabilidade de acidentes. Nesse sentido, Louza (2019) argumenta que a motivação atua como elemento mediador entre o comportamento humano e as práticas de segurança no trabalho.

Outro aspecto relevante identificado refere-se à influência das práticas de liderança na dinâmica dos riscos ocupacionais. Modelos de gestão autoritários, centrados exclusivamente na produtividade, tendem a negligenciar aspectos fundamentais relacionados à saúde do trabalhador, enquanto abordagens participativas favorecem a construção de ambientes mais seguros e colaborativos. Conforme analisam Silva, Silva e Trindade (2022), a liderança baseada no diálogo e na valorização das relações interpessoais contribui para o fortalecimento da cultura de prevenção no ambiente organizacional.

Os achados também evidenciam que a adoção de medidas técnicas, como o uso de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) e Equipamentos de Proteção Individual (EPI), embora fundamentais, não são suficientes quando aplicadas de forma isolada. A eficácia dessas estratégias está condicionada à existência de treinamento adequado, fiscalização contínua e, sobretudo, ao comprometimento da gestão em promover condições seguras de trabalho. Nesse sentido, Paixão (2024) ressalta que a prevenção de riscos deve ser compreendida como um processo integrado, envolvendo aspectos técnicos, humanos e organizacionais.

Além disso, observa-se que o avanço tecnológico tem contribuído significativamente para a redução dos riscos ocupacionais, sobretudo por meio da automação de processos e da substituição de atividades de alto risco. No entanto, esse avanço também impõe novos desafios, como a necessidade de qualificação profissional e adaptação às mudanças organizacionais. Farias et al. (2024) analisam que a tecnologia, quando bem aplicada, atua como aliada da segurança, mas exige uma gestão eficiente para que seus benefícios sejam plenamente alcançados.

Outro ponto de destaque refere-se à importância da vigilância em saúde e do monitoramento contínuo dos ambientes de trabalho. A identificação precoce de riscos e a adoção de medidas corretivas contribuem para a prevenção de agravos à saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, Telmo e Slavutzki (2024) enfatizam que a vigilância em saúde ocupacional deve ser entendida como uma estratégia permanente, integrada às políticas organizacionais.

Por fim, os resultados demonstram que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à forma como os riscos ocupacionais são gerenciados. Organizações que investem em práticas de gestão de pessoas, promovendo ambientes seguros, colaborativos e motivadores, tendem a apresentar melhores resultados não apenas em termos de produtividade, mas também na satisfação e no

bem-estar dos colaboradores. Nóbrega et al. (2025) destacam que a valorização do capital humano constitui um diferencial competitivo, sendo essencial para a sustentabilidade organizacional.

Dessa forma, a análise realizada permite compreender que a redução dos riscos ocupacionais não depende exclusivamente de normas e equipamentos, mas da integração entre gestão de pessoas, cultura organizacional e estratégias preventivas. Essa articulação revela-se fundamental para a construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os riscos ocupacionais no contexto organizacional, bem como compreender a contribuição da gestão de pessoas na prevenção, controle e redução desses riscos, com vistas à promoção da qualidade de vida dos colaboradores. A partir da análise desenvolvida, foi possível evidenciar que os riscos ocupacionais constituem uma realidade inerente às atividades laborais, manifestando-se de diferentes formas e intensidades, conforme as condições de trabalho e o modelo de gestão adotado pelas organizações.

No que se refere à concepção dos riscos ocupacionais, verificou-se que sua classificação em agentes químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e acidentais permite compreender a amplitude dos fatores que podem comprometer a saúde e a integridade dos trabalhadores. Entretanto, a análise demonstrou que tais riscos não devem ser interpretados apenas sob uma perspectiva técnica, mas também organizacional, uma vez que a forma como o trabalho é estruturado influencia diretamente a exposição dos colaboradores a situações de perigo.

Nesse contexto, destacou-se a relevância da gestão de pessoas como elemento estratégico na promoção de ambientes de trabalho mais seguros. Observou-se que práticas de liderança participativa, comunicação eficaz, valorização profissional e incentivo à motivação contribuem significativamente para o fortalecimento da cultura de prevenção, favorecendo a adesão dos colaboradores às normas de segurança e reduzindo a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

Além disso, constatou-se que a adoção de medidas técnicas, como o uso de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) e Equipamentos de Proteção Individual (EPI), embora fundamentais, apresenta maior efetividade quando associada a processos de capacitação, conscientização e acompanhamento contínuo. Dessa forma, a prevenção dos riscos ocupacionais deve ser compreendida como um processo integrado, que envolve não apenas recursos materiais, mas também fatores humanos e organizacionais.

Outro aspecto relevante identificado refere-se à influência da motivação e das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Ambientes organizacionais que promovem respeito, diálogo e reconhecimento tendem a apresentar melhores resultados em termos de segurança e qualidade de vida, enquanto contextos

marcados por práticas autoritárias e ausência de valorização profissional contribuem para o aumento dos riscos ocupacionais.

Diante disso, conclui-se que a redução dos riscos ocupacionais depende da articulação entre políticas de segurança, práticas de gestão de pessoas e compromisso institucional com o bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, a construção de ambientes organizacionais seguros e saudáveis exige não apenas o cumprimento de normas legais, mas também o desenvolvimento de uma cultura organizacional voltada à prevenção, à valorização do capital humano e à melhoria contínua das condições de trabalho.

Por fim, como contribuição, este estudo reforça a importância de se compreender os riscos ocupacionais de forma ampla e integrada, destacando o papel da gestão de pessoas como agente transformador das práticas organizacionais. Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos empíricos que possam investigar, na prática, a aplicação das estratégias discutidas, ampliando a compreensão sobre a eficácia das ações voltadas à segurança e à qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Adiby Moreira *et al.* QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. **Revista Foco**, [S.l.], v. 16, n. 3, p. 1-23, 9 mar. 2023. South Florida Publishing LLC. <http://dx.doi.org/10.54751/revistafoco.v16n3-050>.

ALEXANDRE, Agripa Faria. **METODOLOGIA CIENTÍFICA: princípios e fundamentos**. 3. ed. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda, 2021. 192 p. (ISBN 978-65-5506-223-6 (eletrônico)). Disponível em: https://storage.blucher.com.br/book/pdf_preview/9786555062229-amostra.pdf. Acesso em: 20 mar. 2026.

ALMEIDA JUNIOR, Paulo Roberto da Silva *et al.* Liderança, Motivação e Emoção no Ambiente Organizacional. In: BORGES, Ricardo Cesar de Oliveira; SOUSA, Ariane de Queiroz (org.). **Gestão interdisciplinar: educação, operações e saúde**. Rio de Janeiro - Rj: Pod, 2023. Cap. 1. p. 17-34. (Registro DOI (Crossref): 10.61118/978-65-5947-229-1). Disponível em: <https://podeditora.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Livro-Gestao-Interdisciplinar-Educacao-Operacoes-e-Saude-244p-A5-degustacao.pdf#page=19>. Acesso em: 15 mar. 2026.

BELO, Elisabeth Mendes *et al.* ESTILOS DE LIDERANÇA. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S.l.], v. 10, n. 5, p. 4141-4163, 21 maio 2024. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. <http://dx.doi.org/10.51891/rease.v10i5.14214>. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14214/7084>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BERTOL, J.; SILVA, R. de O. O PAPEL DO LÍDER NA ANÁLISE DA GESTÃO DE RISCO DE CRÉDITO E INADIMPLÊNCIA EM UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO NO MUNICÍPIO DE SINOP-MT. **REVICOOP**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revicoop.emnuvens.com.br/revicoop/article/view/101>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRITO, Maria Ervanis. **A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA OS RISCOS PSICOSSOCIAIS: uma análise a partir da concretização do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho**. 2025. 288 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza-Ce, 2025. Cap. 1. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/80283/1/2025_tese_mebrito.pdf. Acesso em: 20 mar. 2026.

CABRAL, Israel Felipe de Paula. **GESTÃO DE PESSOAS EM UM MUNDO TECNOLÓGICO: desenvolvimento de competências digitais**. 2025. 36 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Administração, Departamento de Ciências

Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal/Rn, 2025. Cap. 1. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/df163c77-b59c-4866-a7d9-89753381b138/content>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CAVALCANTI DE LIMA, Vitória Luiza; CORDEIRO DE FREITAS, Milena. A importância da Gestão de Pessoas no ambiente organizacional. **Revista de Casos e Consultoria**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. E28809, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/28809>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CORREIA, Matheus Rodrigues; DUTRA, Júlio Afonso Alves. Comportamento Organizacional e Análise da Atuação dos Recursos Humanos / Organizational Behavior and Analysis of Human Resources Performance. **Id On Line. Revista de Psicologia**, [S.l.], v. 16, n. 60, p. 908-926, 30 maio 2022. Lepidus Tecnologia. <http://dx.doi.org/10.14295/idonline.v16i60.3467>.

CRUZ, Stevan Toledo. Liderança e alta performance: lições práticas para gestores técnicos. **Caderno Pedagógico**, [S.l.], v. 22, n. 8, p. 1-15, 25 jun. 2025. Brazilian Journals. <http://dx.doi.org/10.54033/cadpedv22n8-249>. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/17507/9681>. Acesso em: 15 mar. 2026.

CUNHA, Luana da Silva; RODRIGUES, Luciana da Luz. A Influência da Liderança e Motivação nas Organizações / The Influence of Leadership and Motivation in Organizations. **Id On Line. Revista de Psicologia**, [S.l.], v. 16, n. 60, p. 598-619, 30 maio 2022. Lepidus Tecnologia. <http://dx.doi.org/10.14295/idonline.v16i60.3447>.

DANIEL, Edevar; ZÉTOLA, Paulo R.. Gestão das doenças do trabalho nos serviços de saúde. **Promedtrab Ciclo 3, Volume 1**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 1-28, 2021. 10.5935. <http://dx.doi.org/10.5935/978-65-5848-221-5.c0003>.

DEFANTE, Lilliane Renata *et al.* Percepção dos funcionários, qualidade de vida no trabalho e satisfação pessoal: uma análise em uma empresa do setor de processamento de alimentos. **International Journal Of Scientific Management And Tourism**, [S.l.], v. 9, n. 5, p. 3166-3189, 5 out. 2023. Brazilian Journals. <http://dx.doi.org/10.55905/ijsmtv9n5-028>.

DOMINGOS, G. A. et al. COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Caribeña - QUALIS B1**, [S. l.], v. 11, n. 4, 2023. Disponível em: <https://revistacaribena.com/ojs/index.php/rccs/article/view/2111>. Acesso em: 20 mar. 2026.

EVARISTO, S. G.; GOMES, S. R. F. R. COMO A LIDERANÇA PODE CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE NAS COOPERATIVAS. **REVICOOOP**, [S. l.], v. 5, n. 2, 2024. Disponível em: <https://revicoop.emnuvens.com.br/revicoop/article/view/110>. Acesso em: 20 mar. 2026.

FARIAS, Larissa Corrêa; GUIMARÃES, Amanda Vieira. **Comportamento organizacional e gestão de pessoas na construção civil**. Gestão e Gerenciamento, [S.l.], n. 22, set. 2023. ISSN 2447-1291. Disponível em: <<https://nppg.org.br/revistas/gestaoegerenciamento/article/view/1023>>. Acesso em: 25 mar. 2026.

FARIAS, Maria Heloisa da Costa *et al.* Programa de conscientização no uso do EPI: estudo de caso em uma empresa do polo de duas rodas. In: LEITE, Ygor Geann dos Santos; OLÍMPIO, Inalda Maria Martins; GOMES, Ristiane de Aguiar. **Cultura de segurança: construindo ambientes de trabalho seguros- análises e sugestões de melhorias**. Belo Horizonte - Mg: Editora Poisson, 2024. Cap. 4. p. 32-39. (ISBN: 978-65-5866-452-9). DOI: 10.36229/978-65-5866-452-9.

FERREIRA, Sangela Maria Silva. **A INFLUÊNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO DESEMPENHO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES QUE ATUAM NO SETOR INDUSTRIAL**. 2025. 47 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, Instituto Federal da Paraíba, João Pessoa, 2025. Cap. 1. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/177683/4310/1/Sangela%20Maria%20Silva%20Ferreira%20-%20A%20influência%20das%20condições%20de%20trabalho%20no%20desempenho%20e%20motivação%20dos%20colaboradores%20que%20atuam%20no%20setor%20industrial.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

GARCIA, Elias Fornazari. COMO O ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO PODE REDUZIR GASTOS REALIZANDO AUDITORIA NA ÁREA DE SEGURANÇA DO TRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 1134-1150, 13 fev. 2025. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. <http://dx.doi.org/10.51891/rease.v11i2.18154>.

GIL, Antônio Carlos. **Pesquisa qualitativa básica**. Petrópolis: Editora Vozes, 2025. 136 p. (ISBN: 9788532669346).

GUERRA, Avaetê de Lunetta e Rodrigues *et al.* PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DE CLASSIFICAÇÃO DAS PESQUISAS CIENTÍFICAS. **Educere - Revista da Educação da Unipar**, [S.l.], v. 23, n. 1, p.

303-311, 29 maio 2023. Universidade Paranaense.
<http://dx.doi.org/10.25110/educere.v23i1-018>.

GUIMARÃES PAIVA, J. LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO DE REVISÃO SISTEMÁTICA. **Revista Científica da UniMais**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 184–192, 2023. Disponível em:
<https://revistas.facmais.edu.br/index.php/revistacientificafacmais/article/view/93>.
Acesso em: 20 mar. 2026.

LISBOA, Rodrigo da Silva. **RISCOS INERENTES DA INDÚSTRIA QUÍMICA**: a importância da implantação de medidas de segurança e saúde do trabalho no ambiente ocupacional. 2021. 70 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Química Tecnológica e Industrial, Campus Ac Simões, Universidade Federal de Alagoas, Maceió – Al, 2021. Cap. 1. Disponível em:
<https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/8146/1/Riscos%20inerentes%20da%20industria%20quimica%20-%20a%20importancia%20da%20implantacao%20de%20medidas%20de%20seguranca%20e%20saude%20do%20trabalho%20no%20ambiente%20ocupacional.pdf>.
Acesso em: 20 mar. 2026.

LOUZA, Léo. **O que são Riscos Ocupacionais?** SST Online. 2019. Disponível em:
<http://www.sstonline.com.br/o-que-sao-riscos-ocupacionais/>. Acesso em: 20 mar. 2026.

MADEIRA, Tiago Platon; MARTINS, Maria das Graças Teles. A PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES: estresse e manejo do estresse em trabalhadores. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S.l.], v. 8, n. 10, p. 1657-1678, 31 out. 2022. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. <http://dx.doi.org/10.51891/rease.v8i10.7264>.

MARSON, Carolaine da Silva. **ATUAÇÃO DOS GESTORES NO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**: uma análise da literatura. 2025. 28 f. TCC (Graduação) - Curso de Graduação em Administração, Faculdade de Gestão e Negócios - Fagen, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2025. Cap. 1. Disponível em:
<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/47022/2/AtuacaoGestoresCumprimento.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

MONTENEGRO, Adauto de Vasconcelos; PINHO, Ana Paula Moreno; TUPINAMBÁ, Antonio Caubi Ribeiro. People Management Practices, Managerial Innovation, and Organizational Commitment Profiles. **Review Of Business Management**, [S.l.], v. 24, n. 4, p. 755-773, 2022. FECAP Fundacao Escola de Comercio Alvares. <http://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v24i4.4207>.

MORAES, Leonard Almeida de; SANTOS, Gabriela dos. Sofrimento e adoecimento no trabalho: um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a psicologia analítica. **Observatório de La Economía Latinoamericana**, [S.l.], v. 23, n. 3, p. 1-20, 18 mar. 2025. Brazilian Journals. <http://dx.doi.org/10.55905/oelv23n3-058>.

MOREIRA, Edvania da Silva *et al.* FATORES DE RISCO À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM. **Contribuições da Saúde Coletiva Para As Redes de Atenção - Volume 1**, [S.l.], p. 238-250, 2024. Editora Científica Digital. <http://dx.doi.org/10.37885/241218460>.

NEVES, M. de F et al. 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: 10.55905/rdelosv17.n60-010. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/2055>. Acesso em: 20 mar. 2026.

NÓBREGA, Laís Souza da et al. Gestão de pessoas para o sucesso organizacional: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental . **Revista Universitária Brasileira**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2025. Disponível em: <https://revistaub.com/index.php/RUB/article/view/168>. Acesso em: 25 mar. 2026.

NUNES, Martha Suzana Cabral. **Metodologia universitária em 3 tempos**: [recurso eletrônico]. São Cristóvão, Se: Editora Ufs, 2021. 52 p. (E-ISBN 978-65-86195-58-3). Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/14940/2/MetodologiaCientificaUniversitaria3Tempos.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

OLSEN, Amanda Valério. A (IM) POSSIBILIDADE DE CONFIGURAÇÃO DE DANO EXISTENCIAL IN RE IPSA EM RAZÃO DA PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS EXCESSIVAS. In: LEMOS, Lilian Rose Rocha *et al* (org.). **Caderno de pós-graduação em direito**:: trabalho, direito e contemporaneidade. Brasília: Ceub: lcpd, 2021. Cap. 1. p. 9-19. (ISBN 978-65-87823-95-9). Disponível em: https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/15432/1/Trabalho_Direito_e_Contemporaneidade_CEUB_2021.pdf. Acesso em: 20 mar. 2026.

PAIXÃO, J. L.. A IMPORTÂNCIA DA CIPA NA PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO. **Gestão do Trabalho, Educação e Saúde**: novas evidências em pesquisa, [S.l.], p. 8-23, 2024. Editora Científica Digital. <http://dx.doi.org/10.37885/240416234>.

REIS, Rafaela Beatriz Soares dos; MATOS, Marcelo Rodrigo de. A IMPORTÂNCIA DO USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) NA PREVENÇÃO DE ACIDENTES. **Revista Ibero-Americana de Humanidades**,

Ciências e Educação, [S.I.], v. 9, n. 9, p. 4769-4788, 30 out. 2023. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação.

RIBEIRO, Márcio José Pinto; BARROS, Jones Nogueira. Qualidade de vida no trabalho: o que pensam os 60+ na receita federal do Brasil. **Gigapp**, [S.I.], p. 731-752, 1 maio 2025. GIGAPP. <http://dx.doi.org/10.5281/ZENODO.15321688>.

SANTOS JUNIOR, Roberto Luis de Figueiredo dos. **Compliance e Gestão de Risco**: processo perceptivo humano na segurança privada. E-Book: Dialética, 2021. (ISBN 978-65-5956-046-2).

SILVA DE ARAÚJO, J. M., Silva Araújo, M. F. ., & Trindade da Silva Barreto, L. M. (2022). **As contribuições da gestão estratégica de pessoas para qualidade de vida no trabalho**: uma análise da percepção dos trabalhadores de empresas de eventos e cerimoniais do Rio Grande do Norte. *RITUR - Revista Iberoamericana De Turismo*, 12(02), 38–54. <https://doi.org/10.28998/10.28998/RITURritur.V12.N02.A13748pp.38-5413748>

SILVA, Agislayne Parga Costa da. **GESTÃO DE PESSOAS**: um estudo de caso sobre a série *o urso* e suas aplicações nas organizações. 2025a. 38 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Administração, Centro de Ciências Sociais, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2025. Disponível em: https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/10257/1/AGISLAYNE_PAR GA_COSTA_DA_SILVA.pdf. Acesso em: 20 mar. 2026.

SILVA, João Victor dos Santos. **UNIVERSALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR**. 2025b. 76 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Direito, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/server/api/core/bitstreams/b569e7f5-800a-4a1b-aebd-60cfb3f88af9/content>. Acesso em: 20 mar. 2026.


SILVA, Patric; COSTA, Elvio. A INFLUÊNCIA DO GESTOR NA SAÚDE ORGANIZACIONAL. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, SP, v. 20, n. 1, p. 263–275, 2023a. DOI: 10.31510/infa.v20i1.1598. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1598>. Acesso em: 20 mar. 2026.

SILVA, Thaís Gonçalves da. A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Científica Semana Acadêmica**, [S.I.], v. 11, n. 232, p. 1-10, 24 abr. 2023b. Revista Científica Semana Acadêmica. <http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-232-12579>.

TELMO, Rogério de Lima; SLAVUTZKI, Luis Carlos. **SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**: um guia de princípios essenciais. Rio de Janeiro - RJ: Freitas Bastos, 2024. 172 p. (ISBN 978-65-5675-442-0).

TONIN, Juslaine; MORAES, Maria Helena Machado de; SANTIAGO, Vanessa Dias. Planejamento e gestão de riscos em acervos bibliográficos: análise da produção científica indexada na Base de Dados em Ciência da Informação. **Ciência da Informação em Revista**, [S. l.], v. 10, n. 1/3, p. 1–16, 2023. DOI: 10.28998/cirev.%y101-16. Disponível em: <https://periodicos.ufal.br/cir/article/view/13612>. Acesso em: 20 mar. 2026.

VIANA, Diego Carvalho. Formação de lideranças nas organizações: análise crítica. In: BRASIL. **Cadernos de inovação em pequenos negócios**: comércio e serviços. 2. ed. Brasília: Sebrae, 2022. Cap. 7. p. 109-118. (ISSN 2318-5414). [bis.sebrae.com.br]. / SEBRAE, CNPq. v. 1, n. 2 – Edição Especial. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Diego-Viana-5/publication/370069306_Revista-Cadernos-de-Inovacao-Comercio_e_Servicos_Setembro_2022/links/643df94c2eca706c8b66989a/Revista-Cadernos-de-Inovacao-Comercio-e-Servicos-Setembro-2022.pdf#page=109. Acesso em: 15 mar. 2026.

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus Patos - Código INEP: 25281925
	Br 110, S/N, Alto da Tubiba, CEP 58700-000, Patos (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0006-80 - Telefone: None

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

TCC

Assunto:	TCC
Assinado por:	Jose Vasconcelos
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Meira de Vasconcelos Neto, ALUNO (201816010015) DE TECNOLOGIA EM SEGURANÇA NO TRABALHO - PATOS**, em 06/04/2026 15:49:24.

Este documento foi armazenado no SUAP em 06/04/2026. 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: 1825158

Código de Autenticação: 158df7dbde

