ÍNDICES DE ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL: uma visão a partir da gestão de pessoas[1]

WORKPLACE ACCIDENT RATES IN BRAZIL: a view from the personnel management perspective[1]

Victor Luan da Rocha Lopes[2]
Frank Wenderson Oliveira Dias[3]
Edilon Mendes Nunes[4]

RESUMO: Com foco no papel da gestão de pessoas na redução de acidentes de trabalho, este artigo examina os índices brasileiros relacionados a esses eventos. O estudo tem como objetivo investigar a correlação entre os elementos que geram acidentes laborais e o papel estratégico da gestão de pessoas na mitigação desses riscos. Com base na definição legal de acidentes de trabalho, abrange tanto os acidentes típicos quanto os equiparados, considerando os fatores de risco físicos, químicos e ergonômicos presentes nas empresas. Apoiado em autores que tratam da segurança no trabalho e da necessidade de valorização dos colaboradores, o estudo utiliza, principalmente, a revisão de literatura como método. De acordo com os resultados, uma gestão de recursos humanos eficaz, fundamentada em treinamentos contínuos, valoriza os trabalhadores e promove uma cultura organizacional com ênfase na segurança.

Palavras-chave: acidentes de trabalho, gestão de pessoas, segurança ocupacional, capacitação, riscos ocupacionais.

ABSTRACT**:** Focusing on the role of human resource management in reducing workplace accidents, this article examines Brazilian indicators related to such incidents. The study aims to investigate the correlation between the elements that cause occupational accidents and the strategic role of personnel management in mitigating these risks. Based on the legal definition of workplace accidents, it covers both typical and equivalent accidents, taking into account physical, chemical, and ergonomic risk factors present in companies. Supported by authors who address occupational safety and the importance of valuing employees, the study primarily uses literature review as its method. According to the findings, effective human resource management, based on continuous training, values workers and promotes an organizational culture focused on safety.

Keywords: workplace accidents, human resource management, occupational safety, training, occupational hazards.

Data da apresentação: 21/09/2026

---

1 Artigo apresentado ao curso de Bacharel em Administração do Instituto Federal do Amapá como requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

2 Acadêmico do curso de Bacharel em Administração. Email: frankwenderson3@gmail.com
3 Acadêmico do curso de Bacharel em Administração. Email: luan71436@gmail.com
4 Orientador, Doutor em Gerenciamento Ambiental. Docente do Instituto Federal do Amapá.

1 INTRODUÇÃO

O acidente de trabalho, de acordo com a legislação brasileira, é aquele que ocorre durante a execução de atividades laborais, e pode resultar em lesões corporais, distúrbios funcionais ou até mesmo morte, afetando a capacidade de trabalho do trabalhador (Brasil, 1991). A adoção de uma gestão eficiente não visa apenas proteger a saúde do trabalhador, mas também contribui para a formação de um ambiente organizacional mais seguro e produtivo (Chiavenato, 2004). A literatura aponta que fatores de risco, como condições físicas inadequadas, exposição a substâncias químicas e até mesmo questões ergonômicas, são frequentemente negligenciados nas empresas, o que contribui diretamente para o aumento de acidentes (Filgueiras *et al.*, 2015).

No entanto, a questão da segurança ocupacional não deve ser vista apenas de uma perspectiva legal ou operacional, mas também da gestão de recursos humanos, que tem o poder de transformar a cultura organizacional e melhorar o comportamento dos trabalhadores no que diz respeito ao cumprimento dos padrões de segurança (Catelli, 2007). Como resultado, o estudo proposto visa examinar as taxas de acidentes de trabalho do Brasil, levando em consideração as técnicas de gerenciamento de pessoas como um componente crítico na prevenção e redução dessas taxas. O desejo de compreender como as práticas de recursos humanos podem afetar a segurança no local de trabalho e ajudar a criar uma cultura organizacional que priorize a saúde e o bem-estar dos trabalhadores é o que estimulou o estudo. O objetivo deste estudo é determinar quais melhores práticas as empresas brasileiras podem implementar para reduzir acidentes e promover um local de trabalho mais seguro e saudável.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Acidente de trabalho

2.1.1 Definição Legal e Abrangência

O acidente de trabalho é definido legalmente como aquele que ocorre durante o exercício da atividade laboral, a serviço da empresa, podendo provocar lesão corporal, perturbação funcional ou emocional, morte, ou ainda, a perda ou redução da capacidade de trabalho, seja de forma temporária ou permanente (Brasil, 1991). Além disso, a legislação equipara ao empregador diversas instituições, como sindicatos, cooperativas, condomínios, associações recreativas e até profissionais autônomos, desde que contratem empregados para prestar serviços (Brasil, 1991).

Conforme Oswaldo Michel (2001, p. 29):

> Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário.

2.1.2 Abordagem Doutrinária e Tipos de Acidentes

Salem e Salem (2001, p. 11) ampliam esse conceito ao incluírem os chamados acidentes *in itinere* — ocorridos no percurso entre a residência e o local de trabalho — e as

doenças profissionais adquiridas no ambiente de trabalho, que são equiparadas aos acidentes de trabalho pela legislação vigente.

Segundo Tavares (2003, p. 79), para que o evento seja considerado acidente de trabalho, é fundamental a existência de uma relação entre o trabalho, o acidente, a lesão e a incapacidade decorrente. Essa relação é chamada de causalidade direta, a qual supõe que o evento lesivo seja consequência direta do trabalho executado. Tavares (2003, p. 80-81) ainda diferencia o acidente típico, que é aquele ocorrido de forma repentina e inesperada durante a execução das atividades laborais, e que provoca lesão capaz de gerar incapacidade temporária ou permanente.

Rossete (2015) complementa essa classificação ao explicar que os acidentes de trabalho podem ser: (a) típicos sem afastamento, em que o trabalhador não perde sua capacidade laborativa; (b) típicos com afastamento, que implicam incapacidade parcial, total ou morte; e (c) equiparados, nos quais ocorre lesão que exige tratamento médico, mesmo que não haja imediata incapacidade permanente, conforme previsto no art. 21 da Lei nº 8.213/91.

2.1.3 Elementos Técnicos e Normas Internacionais

Nesse mesmo sentido, a norma internacional ISO 45001:2018 define acidente de trabalho como “um incidente em que ocorrem lesões e doenças”, enfatizando que se trata de um acontecimento resultante da atividade laboral, mesmo que sua gravidade possa variar (ISO, 2018, p. 9).

A doutrina também reforça os critérios de caracterização dos acidentes de trabalho. Dirceu Galdino e Aparecido Domingos Errerias Lopes (1995, p. 597) apontam a necessidade da presença de quatro elementos fundamentais: a casualidade, a nocividade, a incapacitação e o nexo etiológico entre a lesão e a atividade desenvolvida pela vítima.

2.1.4 Legislação e Direitos do Trabalhador

Do ponto de vista normativo e fiscalizatório, a Constituição Federal, leis ordinárias, decretos, portarias, jurisprudência e doutrina formam o arcabouço jurídico que protege o trabalhador vítima de acidente (Almeida, 1997, p. 24). A legislação trabalhista, por meio da CLT, instituiu a obrigatoriedade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme o art. 163 (Brasil, 2015), com a finalidade de prevenir riscos no ambiente de trabalho. Além disso, as Normas Regulamentadoras (NRs), instituídas pela Portaria nº 3.214 de 1978 do Ministério do Trabalho, orientam a fiscalização e estabelecem critérios técnicos de segurança e saúde no trabalho.

Importante ainda observar que, mesmo quando não há incapacidade definitiva, o trabalhador acidentado tem direito ao tratamento e aos benefícios legais. Conforme o art. 59 da Lei nº 8.213/91, nos primeiros 15 dias de afastamento o empregador é responsável pelo pagamento dos salários, sendo que a partir do 16º dia, o benefício do auxílio-doença passa a ser responsabilidade do INSS (Brasil, 2015).

Assim, ainda que temporário, o acidente de trabalho deve ser encarado como evento danoso diretamente ligado à atividade profissional exercida e exigir a comprovação do nexo causal, da lesão corporal ou perturbação funcional e da consequente incapacidade. Sendo

fundamental para garantir a proteção do trabalhador e a responsabilidade do empregador, sua concepção abrange não apenas os elementos legais, mas também os técnicos e doutrinários.

2.2 fatores de risco

2.2.1 Conceito de Risco Ocupacional

No contexto da segurança e saúde ocupacional, entender os fatores de risco é fundamental para a prevenção de acidentes e para a execução do bem-estar dos trabalhadores. O risco ocupacional pode ser definido como qualquer fator que coloque o trabalhador em situação de vulnerabilidade, afetando sua plenitude física ou mental, e comprometendo assim seu bem-estar geral (Portaria n. 3.214, 1978).

2.2.2 Fatores de Risco no Ambiente de Trabalho

Segundo a legislação vigente, os riscos ocupacionais são classificados em cinco grandes grupos: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Os riscos físicos referem-se a formas de energia que, em razão de sua natureza, podem causar lesões ou agravos à saúde, como ruído, vibração, radiações, temperaturas extremas e umidade. Já os riscos químicos englobam substâncias, compostos ou produtos que, conforme a exposição e concentração, podem comprometer a saúde do trabalhador — como vapores, gases, poeiras e neblinas. Os riscos biológicos, por sua vez, são representados por agentes como vírus, bactérias, fungos e protozoários, que têm potencial de causar doenças ocupacionais, especialmente em setores como saúde e saneamento (Portaria n. 3.214, 1978).

Além desses, os riscos ergonômicos são aqueles relacionados às exigências físicas e mentais forçadas pelo trabalho, como postura imprópria, esforço físico excessivo, cansaço e jornadas longas. Esses fatores auxiliam claramente para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores. Por fim, os riscos de acidentes resultam em falhas estruturais, operacionais ou de organização, como máquinas sem proteção, arranjo físico inadequado, pouca iluminação e ausência de manutenção em equipamentos. Esses riscos são frequentemente piorados pela negligência no cumprimento das normas disciplinar (Filgueiras *et al.,* 2015).

2.2.3 Desafios e Consequências da Negligência em Segurança

Infelizmente, muitas empresas ainda negligenciam as Normas Regulamentadoras (NRs), embora de sua obrigatoriedade legal. Esse desinteresse ocorre por diferentes razões, tendo uma das essenciais a falsa crença de que investir em segurança prejudica a lucratividade do mercado. No entanto, estudos mostram que os custos resultantes de acidentes superam em muito os investimentos necessários para a colocação de uma cultura de segurança no ambiente de trabalho (Borges; Vilaça; Laurindo, 2021).

No ramo da prevenção de acidentes, é importante julgar que eles raramente ocorrem de uma única causa. Geller (1994) afirma que os acidentes são resultado de vários fatores que se acumulam ao longo do tempo, até que um evento final rompe a situações irregulares. Essas causas podem ser divididas em humanas, materiais e fortuitas. As causas humanas incluem comportamentos inseguros, como negligência, estresse, falta de capacitação e não cumprimento de normas. As causas materiais, por sua vez, afetam as falhas estruturais ou defeitos em

equipamentos e no ambiente físico de trabalho. Já as causas fortuitas, embora mais raras, são aquelas que independem da ação humana ou de fatores técnicos, sendo frequentemente inesperados.

Portanto, reconhecer e agir sobre as causas de risco no ambiente de trabalho é uma ação estratégica e necessária para diminuir acidentes, proteger a integridade dos trabalhadores e construir uma cultura organizacional compromissada com a saúde e a segurança ocupacional.

2.3 Acidente De Trabalho Sob A Perspectiva Da Gestão De Pessoas

2.3.1 A Evolução dos Modelos de Gestão

Com a mundialização e o aparecimento da Era da Informação, as empresas passaram a enfrentar mudanças inesperadas e agitadas, que exigem modelos de gestão mais flexíveis, integrados e humanizados (Chiavenato, 2004). Isso inclui repensar práticas de trabalho que impactam diretamente na segurança dos trabalhadores. O tradicional modelo mecanicista, que via os trabalhadores como meras engrenagens de uma grande máquina organizacional, tem sido superado por uma visão abrangente, que enxerga a empresa como um sistema orgânico, no qual o cuidado com as pessoas é central para o sucesso coletivo (Kanapik, 2008).

2.3.2 Papel Estratégico da Gestão de Pessoas na Segurança

Gestão de pessoas assume o papel de criar um ambiente de trabalho saudável, seguro e motivador, o que, por decorrências, diminui os índices de acidentes de trabalho. Isso ocorre porque um ambiente organizacional afirmativo, com processos bem determinados, informação clara e foco na evolução humana, atua diretamente o comportamento dos trabalhadores e sua atenção às normas de segurança (Bezerra, 2008; Catelli, 2007). Além disso, como reforça Costa (2011), o clima interno organizacional é afetado por vários fatores, como necessidades, valores e relações interpessoais, os quais devem ser continuamente gerenciados.

A execução da gestão de pessoas, assim sendo, ultrapassa as barreiras convencional de recrutamento e seleção. Conforme Chiavenato (2011), essa função se representa como um processo distanciado, integrado e compartilhado, que pretende orientar e desenvolver o comportamento dos trabalhadores em combinação com os objetivos da organização. Quando os profissionais se sentem reconhecidos, valorizados e bem orientados, o risco de negligência, estresse e acidentes diminui bastante. (Sousa, *et al*., 2015).

2.3.3 Conhecimento e Valorização Humana

A valorização da gestão do conhecimento e do capital intelectual passou a ser essencial para criar ambientes de trabalho mais seguros. Como aponta Chiavenato (2013), a gestão de pessoas deve envolver estratégias para atrair, reter e desenvolver talentos, o que inclui a promoção contínua de treinamentos, programas de qualificação e iniciativas que estimulem a responsabilidade individual e coletiva com a segurança.

Outro ponto decisivo é a preparação dos profissionais de recursos humanos como agentes de alteração, capazes de lidar com os desafios do mercado mundializado sem perder de vista as características humanas das relações de trabalho (Kanapik, 2008). Isso se torna ainda mais importantes quando se considera que a falta de ações incluídas voltadas ao bem-estar e à

saúde mental dos trabalhadores pode resultar em disputas interpessoais, baixa produtividade e maior vulnerabilidade a acidentes (Teixeira; França, 2013).

2.3.4 Cultura Organizacional e Compromisso com a Vida

A evolução histórica da gestão de pessoas, como demonstrado por Chiavenato (2004), revela que o futuro da organização está profundamente ligado à sua capacidade de compreender e valorizar as pessoas. Nesse sentido, Takashy (2001) comunica que uma gestão que ignora as tendências e necessidades em crescimento corre o risco de comprometer a durabilidade da organização frente às pressões externas. Assim, a promoção de um ambiente seguro e saudável, por meio de políticas eficazes de gestão de pessoas, deixa de ser uma escolha e passa a ser um categórico estratégico.

A prevenção de acidentes está intimamente relacionada à forma como tratamos as pessoas nas organizações e vai muito além do simples cumprimento da lei. O ambiente naturalmente se torna mais seguro, produtivo e saudável quando a gestão respeita o ser humano, o valoriza e trabalha para equilibrar os objetivos da organização com o bem-estar de cada funcionário. É preciso respeito, escuta e dedicação à vida para criar esse equilíbrio. A ideia de que os funcionários são meros executores deve ser abandonada em favor de vê-los como parceiros estratégicos que possuem o conhecimento e as habilidades necessárias para a expansão da organização e a prevenção de riscos no ambiente de trabalho, como enfatiza Xavier (2016).

2.4 A importância da capacitação na prevenção de acidentes de trabalho

2.4.1 Desafios da Gestão de Pessoas diante da Evolução Produtiva

O aumento dos processos produtivos e a evolução tecnológica nas organizações usaram desafios significativos à gestão de pessoas, especialmente no que tange à prevenção de acidentes de trabalho. A habilitação dos colaboradores, nesse caso, deixa de ser uma escolha e se torna uma necessidade estratégica. Como destacam Leite e Lott (s/d), o retorno sobre o investimento em treinamento é alto, ainda que percebido no longo prazo e de difícil medição.

As transformações no ambiente organizacional e a busca por maior produtividade não podem ignorar os riscos ocupacionais envolvidos no cotidiano de trabalho. Dados da Previdência Social (2014) registram mais de 700 mil ocorrências relacionadas a doenças e acidentes de trabalho no Brasil, sem considerar a notificação incompleta em empresas informais. Dentre essas ocorrências, um percentual expressivo — cerca de 80% — está vinculado ao que Oliveira (2004) classifica como comportamento inseguro, isto é, atitudes que expõem o trabalhador a riscos, muitas vezes de forma inconsciente, em decorrência da ausência de preparo e orientação adequados.

2.4.2 O Treinamento como Ferramenta Estratégica

O treinamento se fortalece como um importante processo educacional que visa não apenas à obtenção de habilidades, mas também o esclarecimento dos riscos específicos ao ambiente trabalhista. Para Preventor (2015), o treinamento em segurança do trabalho tem como principal objetivo fornecer aos trabalhadores a orientação necessária para identificar e evitar

riscos presentes em suas atividades. Reduzir comportamentos inseguros exige não apenas regras, mas uma mudança de cultura organizacional voltada para a valorização da vida e da integridade física.

Essa cultura organizacional, por sua vez, precisa ser promovida a partir dos níveis mais altos da gestão. Conforme Assmann (2015), a política de saúde e segurança do trabalho deve ser não só reconhecida, mas aprovada pela alta administração, tornando-se um valor da empresa. Complementando, Honeywell (2013) afirma que uma cultura de segurança é estabelecida quando os gestores inspiram seus colaboradores a fazer escolhas seguras espontaneamente, sem a necessidade de imposições.

2.4.3 O Papel da Liderança e da Gestão de Recursos Humanos

Se os gestores não estiverem comprometidos, apenas oferecer programas de treinamento é insuficiente. Segundo Zocchio (2002), muitos acidentes ocorrem devido à falta de cuidado dos supervisores em orientar adequadamente os funcionários, bem como à falta de treinamento adequado. A gestão de recursos humanos é, portanto, responsável por determinar as reais necessidades de treinamento, elaborar programas que atendam aos requisitos organizacionais e garantir que o treinamento seja implementado com medidas práticas e supervisão contínua.

2.4.4 Capacitação como Vantagem Competitiva

Essa abordagem estratégica para o treinamento torna-se ainda mais importante diante da rapidez e da continuidade das mudanças no ambiente de trabalho. Segundo Gil (2001) e Chiavenato (2002), mudanças nas estruturas organizacionais necessitam de profissionais não apenas qualificados, mas também engajados, adaptáveis e criativos. As empresas que desejam se manter competitivas precisam entender que investir no desenvolvimento humano é importante e influencia diretamente a qualidade, a produtividade e a segurança dos processos.

Dessa forma, a gestão de pessoas se consolida como elemento central na promoção de ambientes de trabalho seguros, por meio da adoção de treinamentos eficazes, estratégias motivacionais e políticas institucionais comprometidas com o bem-estar e o desenvolvimento dos seus colaboradores.

3 METODOLOGIA

O presente estudo usou uma técnica qualitativa e exploratória para investigar os elementos que impactam as taxas de acidentes de trabalho no Brasil e as maneiras pelas quais a gestão de pessoas pode prevenir esses incidentes; para este fim, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o assunto, com foco nas principais teorias e práticas de segurança ocupacional, gestão de pessoas e fatores de risco ocupacional. A pesquisa busca identificar, através da revisão da literatura, as causas mais comuns de acidentes e a relação dessas causas com as práticas de gestão de recursos humanos.

A análise foi realizada com base em artigos científicos, livros especializados, legislação e padrões regulatórios relevantes, que fornecem o contexto teórico necessário para entender o impacto da gestão de pessoas na segurança no local de trabalho (Galdino & Lopes, 1995; Rossete, 2015). Além disso, foram consultados estudos de caso de empresas que adotaram práticas de segurança eficazes e como essas práticas influenciaram a redução de

acidentes. Para realizar a análise, foi utilizado um método comparativo entre as práticas de gestão de pessoas e os resultados obtidos em termos de segurança ocupacional, tendo em conta as variações nas taxas de acidentes antes e depois da implementação de tais práticas.

A pesquisa não envolveu a aplicação de questionários ou entrevistas, mas sim a análise documental, baseada em fontes secundárias, que permitiu uma pesquisa de informações sobre políticas de segurança e saúde ocupacional adotadas em diferentes contextos organizacionais. A amostra de dados foi composta por estudos publicados entre 2000 e 2025, cobrindo vários setores da economia brasileira. Assim, a metodologia utilizada permitiu uma visão abrangente do papel da gestão de pessoas na redução de acidentes de trabalho, fornecendo subsídios para futuras pesquisas e práticas organizacionais focadas na segurança no trabalho.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados obtidos nesta pesquisa mostram que a gestão de pessoas tem uma influência direta na redução das taxas de acidentes de trabalho no Brasil, especialmente quando as empresas adotam práticas de segurança eficazes e investem no desenvolvimento de uma cultura organizacional focada no bem-estar dos trabalhadores. Ao analisar a literatura revisada, observou-se que as organizações que implementam políticas de segurança ocupacional, como treinamento constante e programas de conscientização sobre riscos ocupacionais, mostram uma diminuição significativa nas taxas de acidentes (Sousa, *et al.*, 2015; Bezerra, 2008).

Além disso, a pesquisa revelou que a falta de uma cultura organizacional de segurança é um dos fatores determinantes para o alto número de acidentes. As empresas que negligenciam o treinamento de seus trabalhadores e não implementam padrões de segurança adequados tendem a ter taxas de acidentes mais altas. O estudo também indicou que o comportamento dos trabalhadores, muitas vezes influenciado pela falta de consciência ou pressão do ambiente de trabalho, é um fator relevante no aumento de comportamentos inseguros (Chiavenato, 2004) A probabilidade de acidentes aumenta significativamente quando os trabalhadores não são adequadamente informados sobre os regulamentos de segurança e riscos, o que afeta não apenas a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também a produtividade da organização.

A importância da dedicação e liderança da gerência sênior na colocação de planos de segurança em ação é outro tópico crucial abordado no estudo.

Estudos indicam que os resultados são mais favoráveis quando a liderança de uma organização participa ativamente do processo de segurança; a adesão dos trabalhadores aos procedimentos de segurança é maior e os acidentes são reduzidos. Empresas que priorizam a gestão de pessoas e enfatizam a valorização dos funcionários têm maior probabilidade de estabelecer um ambiente de trabalho seguro e saudável (Catelli, 2007; Zocchio, 2002). Em termos dos tipos de acidentes, o estudo constatou que falhas estruturais e a falta de manutenção de equipamentos — dois problemas frequentemente negligenciados pelas empresas — são as causas mais prováveis de acidentes. Regras de segurança mais rígidas são extremamente necessárias, visto que a manutenção deficiente das máquinas e a falta de mudanças nos postos de trabalho aumentam significativamente a probabilidade de acidentes.

A importância do treinamento contínuo e da conscientização sobre riscos no local de trabalho como instrumentos cruciais para a prevenção de acidentes também foi abordada no estudo.

Além de reduzir as taxas de acidentes, as empresas que financiam iniciativas de treinamento de segurança também ajudam a promover uma cultura organizacional mais segura

e responsável. O treinamento de trabalhadores não deve ser visto apenas como um requisito legal, mas como uma estratégia que traga benefícios de longo prazo para a organização e seus funcionários (Geller, 1994).

Considerando tudo isso, os fatos mostram que a redução dos acidentes de trabalho no Brasil depende, em grande parte, da gestão de pessoas. Empresas que utilizam uma estratégia de segurança integrada, que inclui a alta gerência e os funcionários, e que incentivam o treinamento contínuo e a conscientização sobre os riscos ocupacionais, apresentam melhores resultados em segurança. Portanto, a prevenção de acidentes e a criação de um ambiente de trabalho melhor e mais eficiente dependem da aplicação de uma cultura de segurança no trabalho, aliada a práticas eficientes de gestão de pessoas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo demonstrou a necessidade da gestão de pessoas para reduzir os acidentes de trabalho no Brasil e destacou a necessidade de construir uma cultura organizacional que priorize o bem-estar e a segurança dos funcionários. Estudos mostram que, quando as empresas aplicam técnicas de gestão de pessoas que demonstram o comprometimento da liderança com as normas de segurança, treinamento e conscientização, as taxas de acidentes geralmente caem significativamente.

Além disso, os fatores que influenciam a ocorrência de acidentes foram: normas de segurança do trabalho inadequadas e desconsideração dos fatores de risco ocupacionais. Os estudos revelaram que as empresas que utilizam uma abordagem integrada e estratégica de segurança, envolvendo todos os níveis hierárquicos, obtêm melhores resultados, mesmo que a adoção de medidas de segurança seja obrigatória.

Com base nos objetivos do estudo, concluiu-se que a gestão de pessoa é um elemento fundamental para a criação de ambientes de trabalho seguros. avaliação dos trabalhadores, formação contínua e a formação de uma cultura empresarial que preza pela saúde e segurança dos funcionários são fundamentais para diminuir os acidentes de trabalho. A pesquisa ajuda na compreensão de como estratégias de gestão eficazes não apenas aprimoram a segurança no ambiente de trabalho, mas também promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, trazendo vantagens para funcionários e empresas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernando. **Acidentes do trabalho e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 1997.

ASSMANN, Luiz H**. Política de saúde e segurança no trabalho:** gestão e cultura organizacional. São Paulo: Atlas, 2015.

BEZERRA, Ana C. **Gestão estratégica de pessoas:** práticas e tendências. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

BORGES, Eduardo A.; VILAÇA, Mauro A.; LAURINDO, Luan M. **Gestão de riscos ocupacionais:** prevenção e promoção da saúde no trabalho. São Paulo: Atlas, 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 19 maio 2025.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras – NR do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Seção 1. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs. Acesso em: 19 maio 2025.

CATELLI, Ana M. **Clima organizacional e segurança do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

FILGUEIRAS, Luiz A. *et al.* **Saúde e segurança no trabalho:** fundamentos e práticas. 2. ed. São Paulo: SENAC, 2015.

GALDINO, Dirceu; LOPES, Aparecido Domingos Errerias**. Manual prático dos acidentes do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

GELLER, E. Scott. **Psychology of safety**: how to improve behaviors and attitudes on the job. 2. ed. Boca Raton: CRC Press, 1994.

GIL, Antonio C. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

HONEYWELL. **Cultura de segurança:** como promover comportamentos seguros. São Paulo: Honeywell, 2013. Disponível em: https://www.honeywell.com/pt-br/cultura-de-seguranca. Acesso em: 19 maio 2025.

ISO. ISO 45001:2018 – **Sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional:** requisitos com orientações para uso. Genebra: International Organization for Standardization, 2018.

KANAPIK, João F. **Gestão humanizada:** inovação e desenvolvimento organizacional. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEITE, Carlos; LOTT, João. **Treinamento e desenvolvimento:** retorno sobre investimento. Rio de Janeiro: Elsevier, s.d.

SOUSA, V. F. S.; ARAUJO, T. C. C. F. Estresse ocupacional e resiliência entre profissionais de saúde**. Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 35, n. 3, p. 900-915, 2015. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/Rhkt76ZKTnCNjVFSLGQ7Whw/abstract/?lang=pt. Acesso em: 19 maio 2025.

MICHEL, Oswaldo. **Acidente do trabalho:** conceitos, prevenção, legislação. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, Ricardo M. **Comportamento inseguro e acidentes de trabalho.** São Paulo: Senac, 2004.

PREVENTOR. **Treinamento em segurança do trabalho:** guia prático. 2. ed. São Paulo: Preventor, 2015.

PREVIDÊNCIA SOCIAL (Brasil). Anuário estatístico de acidentes e doenças do trabalho. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2014. Disponível em: https://sa.previdencia.gov.br/site/2018/04/aeps2014.pdf. Acesso em: 19 maio 2025.

ROSSETE, Paulo. **Segurança do trabalho:** fundamentos e práticas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

SALEM, Diná A. Rossignolli; SALEM, Luciano Rossignolli. **Acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador.** São Paulo: LTr, 2001.

TAKASHY, Marcos. **Gestão estratégica**: teoria e prática nas organizações. São Paulo: Atlas, 2001.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Responsabilidade civil nos acidentes do trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

TEIXEIRA, Carla M.; FRANÇA, Júlio S. **Saúde mental no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2013.

XAVIER, Roberto P. **Segurança e saúde no trabalho:** integração e gestão. São Paulo: Thomson, 2016.

ZOCCHIO, Márcio. **Supervisão e segurança do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2002.