Apresentação Oral

SALA 1 – ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIREITOS AUTORAIS DEVE SER ENTREGUE AOS AVALIADORES, NO DIA DA APRESENTAÇÃO DO ARTIGO.

Google meet: meet.google.com/hjp-cmbj-rzy

PROFESSORES AVALIADORES: Ângela de Souza Brasil, Gisele Aparecida de Souza

1. GESTÃO DE PESSOAS, SAÚDE MENTAL E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Marcos Paulo Arcebispo Neves; Marcos Eduardo da Silva Alvares Junior; Ângela de Souza Brasil

RESUMO
A gestão de pessoas assume papel estratégico nas organizações contemporâneas, de forma que contribui para o desempenho organizacional e para a promoção do bem-estar dos colaboradores. Este artigo analisa a influência da gestão de pessoas no desempenho organizacional e no bem-estar dos colaboradores, com destaque para a importância da liderança, da comunicação interna, da saúde mental e das práticas de valorização humana no ambiente de trabalho. A pesquisa classifica-se como aplicada, de abordagem quantitativa, natureza descritiva e procedimento de estudo de caso, realizada em uma organização privada. A coleta de dados ocorre por meio de um questionário estruturado aplicado via Google Forms a 10 colaboradores da empresa pesquisada. Os dados passam por análise por meio de estatística descritiva simples, com o uso de frequências absolutas e relativas. Os resultados evidenciam que os colaboradores reconhecem a relevância estratégica da gestão de pessoas para o desenvolvimento organizacional e para a qualidade de vida no trabalho. Constata-se que a liderança exerce papel importante na valorização profissional e no engajamento das equipes, enquanto a comunicação interna apresenta fragilidades relacionadas ao atraso das informações e ao excesso de canais comunicacionais. Conclui-se que práticas eficazes de gestão de pessoas, associadas à promoção da saúde mental, ao fortalecimento da liderança e à melhoria dos processos de comunicação, contribuem significativamente para o desempenho organizacional, a satisfação dos colaboradores e a sustentabilidade das organizações.

PALAVRAS-CHAVE: gestão de pessoas; desempenho organizacional; bem-estar no trabalho; liderança; comunicação interna.

2. A EDUCAÇÃO FINANCEIRA ESCOLAR COMO FERRAMENTA DE PREVENÇÃO AO SUPERENDIVIDAMENTO FAMILIAR: Uma Análise sob a ótica da BNCC e da Lei Nº 14.181/202

Viviane Silva Barbosa; João Henrique Cruz Alves; Patrícia Tozzo de Matos Mercadante; Ângela de Souza Brasil

RESUMO

O superendividamento configura-se como uma crise social de caráter crônico no Brasil, contribuindo para a ampliação da vulnerabilidade social e dificultando o acesso dos indivíduos ao mínimo existencial e à dignidade. Este artigo analisa a educação financeira escolar, reconhecida pela Base Nacional Comum Curricular (BNCC) como Tema Contemporâneo Transversal, enquanto instrumento preventivo ao colapso financeiro individual e familiar. O estudo busca compreender de que maneira a inserção da educação financeira no ambiente escolar pode contribuir para a formação de cidadãos mais conscientes em relação ao consumo, ao planejamento e ao uso responsável dos recursos financeiros. Adota-se metodologia qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental de legislações, documentos educacionais e produções acadêmicas relacionadas ao tema. Os resultados indicam que a escola pode exercer efeito multiplicador no núcleo familiar ao promover conhecimentos relacionados à psicologia econômica, ao consumo consciente, ao planejamento financeiro e à tomada de decisões responsáveis, contribuindo para a prevenção de comportamentos associados ao endividamento. Entretanto, sua eficácia está condicionada à superação de desafios, como a formação docente insuficiente, a inadequação de materiais didáticos, a ausência de práticas pedagógicas contínuas e a resistência cultural à abordagem da temática. Conclui-se que a educação financeira escolar constitui importante instrumento de prevenção ao superendividamento, favorecendo a autonomia financeira, a cidadania e a proteção do mínimo existencial, em consonância com os princípios estabelecidos pela Lei no 14.181/2021. Nesse sentido, sua implementação sistemática pode fortalecer ações preventivas e ampliar a capacidade das famílias de enfrentar situações de vulnerabilidade econômica.

PALAVRAS-CHAVE: educação financeira; superendividamento; BNCC; vulnerabilidade Social.

3. PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Gabriel Henrique Alves de Paula; Ângela de Souza Brasil

RESUMO

A gestão de pessoas na Administração Pública desempenha papel estratégico para a eficiência do Estado e para a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Este artigo tem como objetivo analisar a importância da gestão de pessoas no setor público, destacando sua influência na eficiência organizacional, na valorização dos servidores e na melhoria dos serviços públicos. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa, com caráter descritivo e exploratório. O estudo evidencia que os agentes públicos são fundamentais para transformar políticas e diretrizes em ações concretas, tornando essenciais práticas voltadas à capacitação, ao desenvolvimento

de competências, à adequada alocação de pessoas e à valorização profissional. Discute-se, ainda, a contribuição dos modelos burocrático, gerencial e participativo para a evolução da gestão pública, bem como desafios relacionados à resistência à mudança, à sobrecarga de trabalho e à necessidade de qualificação contínua. A análise também destaca a importância da liderança, da motivação, da ética, da inovação e da tecnologia para a modernização das instituições públicas e para o fortalecimento de uma cultura organizacional orientada ao interesse coletivo. Conclui-se que uma gestão de pessoas estratégica e humanizada contribui para o fortalecimento institucional, para a utilização mais eficiente dos recursos públicos e para a prestação de serviços mais qualificados à população.

PALAVRAS-CHAVE: Administração pública; gestão de pessoas; eficiência; inovação; servidores públicos.

4. LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Mikaely Freitas da Silva; Karla Marques Queiroz Reis

RESUMO
O artigo aborda a importância da liderança e da motivação nas organizações, destacando como esses fatores influenciam o desempenho, o engajamento e a permanência dos colaboradores. A liderança contemporânea deixa de ser baseada apenas em controle e cobrança e passa a valorizar a empatia, a autonomia, a comunicação, a confiança e o desenvolvimento das equipes. O estudo apresenta os estilos autocrático, democrático e liberal, mostrando que cada modelo produz diferentes efeitos no comportamento dos funcionários. Também são discutidas teorias motivacionais, como a Teoria da Expectância de Vroom, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e a Teoria da Autodeterminação, evidenciando que a motivação não depende somente de recompensas financeiras, mas também de reconhecimento, realização, responsabilidade, autonomia e oportunidades de crescimento. O artigo aborda ainda o Modelo SCARF e os desafios da liderança no trabalho remoto e híbrido, ressaltando a importância da segurança psicológica, do pertencimento, da comunicação e do respeito ao período de desconexão. Por fim, apresenta a liderança transacional e transformacional, destacando que a segunda busca inspirar, desenvolver e estimular a inovação. Conclui-se que uma liderança mais humana contribui para o engajamento, a produtividade, a retenção de talentos e a construção de um ambiente organizacional saudável e sustentável.

PALAVRAS-CHAVE: liderança; motivação; gestão de pessoas; comportamento organizacional; segurança psicológica.

5. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES: Estruturação, desafios e impactos na gestão de pessoas

Thamires Regattieri; João Gabriel Rodrigues Arguelho; Patricia Tozzo de Matos Mercadante; Ângela De Souza Brasil

RESUMO

O plano de cargos e salários (PCS) constitui uma importante ferramenta de gestão de pessoas, utilizada para organizar a estrutura funcional das organizações, estabelecer critérios de remuneração e promover maior transparência nos processos internos. O presente estudo teve como objetivo analisar a estruturação do Plano de Cargos e Salários, suas etapas de implantação, benefícios, desafios e impactos na gestão estratégica de pessoas. Quanto aos procedimentos metodológicos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica de caráter descritivo e abordagem qualitativa, fundamentada em livros, artigos científicos, legislações e documentos relacionados à administração de cargos, salários e remuneração. A análise contemplou aspectos como descrição e avaliação de cargos, pesquisa salarial, políticas de progressão, remuneração estratégica, compliance, arquitetura de cargos e monitoramento contínuo do sistema. Os resultados demonstram que a implantação de um PCS estruturado contribui para o fortalecimento da equidade interna, aumento da transparência nas decisões remuneratórias, melhoria da atração e retenção de talentos e alinhamento entre a estratégia organizacional e a gestão de pessoas. Entretanto, desafios relacionados à resistência cultural, desatualização das descrições de cargos, excesso de exceções e necessidade de investimentos para correção de distorções podem comprometer sua eficácia. Conclui-se que o Plano de Cargos e Salários deve ser compreendido como um sistema dinâmico e estratégico, cuja efetividade depende da atualização contínua, da governança adequada e da aplicação consistente de critérios técnicos.

PALAVRAS-CHAVE: cargos; salários; remuneração; avaliação de cargos; política salarial; gestão de pessoas.

6. O PAPEL DO ADMINISTRADOR NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Luan Pereira Trindade Bezerra; Patrícia Tozzo de Matos Mercadante

RESUMO

O avanço da inteligência artificial transforma estruturas organizacionais, processos decisórios e relações de trabalho, impactando diretamente a atuação do administrador contemporâneo. Este estudo analisa o papel do administrador diante das transformações provocadas pela incorporação da Inteligência Artificial no ambiente organizacional, com ênfase nas competências profissionais, liderança, adaptação tecnológica e desafios éticos. A pesquisa possui abordagem qualitativa e quantitativa, fundamentada em revisão bibliográfica de obras e artigos científicos relacionados à administração, liderança, transformação digital e Inteligência Artificial. O estudo também utiliza pesquisa de campo, realizada por meio de questionário estruturado aplicado na plataforma Google Forms, com profissionais atuantes no mercado de trabalho. Os dados coletados são analisados por meio de estatística descritiva, considerando frequência e interpretação das respostas obtidas. Os resultados indicam que a Inteligência Artificial provoca mudanças significativas nas funções

administrativas, amplia a necessidade de competências analíticas e tecnológicas e reforça a importância da liderança estratégica e da adaptação contínua. Observa-se que parte dos profissionais percebe a tecnologia como oportunidade de desenvolvimento, enquanto outros demonstram insegurança diante da possibilidade de automação de atividades. Conclui-se que o administrador mantém papel essencial nas organizações, atuando como mediador entre tecnologia, estratégia e gestão de pessoas, sendo necessário o desenvolvimento contínuo de competências técnicas, analíticas e éticas para atuação eficiente no cenário digital contemporâneo.

PALAVRAS-CHAVE: gestão de pessoas; liderança; tecnologia; profissionalização.

20. A IMPORTÂNCIA DA NR-01 NA GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Beatriz Cristina Verdugo Medeiros; Wanessa Ribeiro da Cunha; Patrícia Tozzo de Matos Mercadante

RESUMO
As transformações históricas na organização do trabalho modificaram significativamente as relações entre trabalhador, produção, produtividade e controle. Desde a divisão social e técnica do trabalho analisada por Marx, passando pela racionalização proposta por Taylor e pela produção em massa do modelo fordista, observa-se a intensificação da fragmentação, padronização e controle das atividades laborais. Nas últimas décadas, mudanças econômicas, tecnológicas e organizacionais contribuíram para uma nova configuração do trabalho, marcada pela flexibilização, terceirização, expansão do setor de serviços e utilização de tecnologias digitais. Nesse contexto, autores como Dejours, Seligmann-Silva e Clot evidenciam que o trabalho envolve dimensões subjetivas e psicossociais, podendo produzir tanto reconhecimento e satisfação quanto sofrimento e adoecimento. No Brasil, a proteção à saúde dos trabalhadores é respaldada pela Constituição Federal, pela CLT, pelas Normas Regulamentadoras e por dispositivos legais relacionados à saúde ocupacional. Destaca-se a atualização da NR-01, que passou a incorporar expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com vigência a partir de 26 de maio de 2026. Essa mudança amplia a perspectiva preventiva sobre a saúde mental no trabalho e reforça a importância da identificação, avaliação e controle desses riscos. Nesse cenário, a atuação do psicólogo organizacional torna-se relevante para diagnosticar condições de trabalho, desenvolver estratégias preventivas e contribuir para a promoção da saúde mental e de ambientes organizacionais mais saudáveis.

PALAVRAS-CHAVE: saúde mental no trabalho; riscos psicossociais; organização do trabalho; segurança e saúde ocupacional; psicologia organizacional; NR-01.