



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
CAMPUS SANTANA DO IPANEMA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ANDERSON SOARES SANTOS
JADSON FERREIRA SILVA AMORIM
JOSE ALVES DOS SANTOS JÚNIOR

**ANÁLISE DOS REQUISITOS MÍNIMOS DAS PRÁTICAS DE SAÚDE E
SEGURANÇA NO TRABALHO PARA INGRESSO NA B3 - UM ESTUDO
DE CASO EM UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO SITUADA
NO MUNICÍPIO DE OURO BRANCO - ALAGOAS.**

Santana do Ipanema, AL
2025

ANDERSON SOARES SANTOS
JADSON FERREIRA SILVA AMORIM
JOSE ALVES DOS SANTOS JÚNIOR

**ANÁLISE DOS REQUISITOS MÍNIMOS DAS PRÁTICAS DE SAÚDE E
SEGURANÇA NO TRABALHO PARA INGRESSO NA B3 - UM ESTUDO
DE CASO EM UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO SITUADA
NO MUNICÍPIO DE OURO BRANCO - ALAGOAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado à Universidade Federal de Alagoas –
UFAL, Campus de Santana do Ipanema, como
pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel
em ciências contábeis.

Professor: Paulo Henrique Leite Valença

Santana do Ipanema, AL

2025

Catlogação na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

S586a Santos, Anderson Soares.

Análise dos requisitos mínimos das práticas de saúde e segurança no trabalho para ingresso na B3 – um estudo de caso em uma empresa de telecomunicação situada no município de Ouro Branco – Alagoas / Anderson Soares Santos, Jadson Ferreira Silva Amorim, José Alves dos Santos Júnior. - 2025.
32 f.

Orientador: Paulo Henrique Leite Valença.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Alagoas. Campus do Sertão. Santana do Ipanema, 2025.

Bibliografia: f. 23-26.

Apêndice: f. 27-32.

1. Saúde e segurança do trabalho. 2. Sustentabilidade empresarial. 3. Condições de trabalho. I. Amorim, Jadson Ferreira Silva. II. Santos Júnior, José Alves dos. III. Título.

CDU: 331.45

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANDERSON SOARES SANTOS
JADSON FERREIRA SILVA AMORIM
JOSÉ ALVES DOS SANTOS JUNIOR

ANÁLISE DOS REQUISITOS MÍNIMOS DAS PRÁTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO PARA INGRESSO NA B3 - UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO SITUADA NO MUNICÍPIO DE OURO BRANCO - ALAGOAS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado na graduação em Ciências
Contábeis da Universidade Federal de
Alagoas, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em
Contabilidade.

Orientador: Prof. Me Paulo Henrique Leite
Valença

Documento assinado digitalmente
 PAULO HENRIQUE LEITE VALENÇA
Data: 26/05/2025 13:33:06-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Paulo Henrique Leite Valença
Orientador - UFAL

Banca examinadora:

JARDSON EDSON
GUEDES DA SILVA
ALMEIDA:01176012410

Assinado de forma digital por
JARDSON EDSON GUEDES DA
SILVA ALMEIDA:01176012410
Dados: 2025.05.26 09:16:22 -03'00'

Prof. Me. Jardson Edson Guedes da Silva Almeida
Examinador interno – UFAL

Documento assinado digitalmente
 CELIO BESERRA DE SA
Data: 26/05/2025 14:51:54-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Me. Célio Bessera de Sá
Examinador externo - UFPE

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que nossos objetivos fossem alcançados, durante todo o período de nosso estudo.

Aos amigos, que sempre estiveram ao nosso lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período em que foi dedicado a este trabalho.

Agradecemos a cada professor que com maestria e dedicação sempre foram atenciosos em cada aula, assim transmitindo todo conhecimento necessário para o nosso processo formativo.

Agradecemos ao nosso orientador, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

Agradecemos a todos os profissionais da Universidade Federal de Alagoas, incluindo os vigilantes, serviços gerais, motoristas, funcionários administrativos e diretoria. Cada um de vocês foi fundamental para a nossa experiência acadêmica.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar as práticas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) adotadas por uma empresa provedora de internet localizada no município de Ouro Branco, Alagoas. A pesquisa, de natureza qualitativa e descritiva, foi realizada por meio de um questionário estruturado com base no protocolo do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), aplicado via Google Formulários em 09 de janeiro de 2025. O responsável por responder ao questionário foi o técnico de Saúde e Segurança do Trabalho da empresa. O estudo teve como foco mapear as condições de trabalho dos colaboradores e verificar o cumprimento das normas vigentes. A empresa, que conta com mais de 100 funcionários e atua em 17 cidades, demonstra um compromisso significativo com a SST, adotando políticas corporativas e práticas voltadas à promoção da segurança e do bem-estar dos trabalhadores, como a avaliação periódica de riscos e a implementação de procedimentos operacionais preventivos. A pesquisa identificou boas práticas relacionadas à saúde mental, como o acompanhamento de casos de estresse e a disponibilização de canais exclusivos de comunicação para temas relacionados à SST. Apesar do cumprimento das normas, foram apontadas oportunidades de melhoria, como a ampliação das políticas de SST para todas as instalações da empresa e a adoção de medidas complementares, como treinamentos específicos e a criação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Conclui-se que, embora a empresa tenha avançado nas práticas de SST, ainda há espaço para aperfeiçoamentos, reforçando o compromisso com a segurança e a qualidade de vida dos colaboradores.

Palavras-chave: Saúde e Segurança do Trabalho. Provedor de internet. Sustentabilidade empresarial. Condições de trabalho. Prevenção de acidentes.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the Occupational Health and Safety (OHS) practices adopted by an internet service provider located in the municipality of Ouro Branco, Alagoas, Brazil. The research, qualitative and descriptive in nature, was conducted through a structured questionnaire based on the Corporate Sustainability Index (ISE B3) protocol. The questionnaire was applied via Google Forms on January 9, 2025, and was answered by the company's Occupational Health and Safety technician. The study focused on mapping working conditions and verifying compliance with current regulations. The company, which has over 100 employees and operates in 17 cities, demonstrates a strong commitment to OHS by adopting corporate policies and practices aimed at promoting the safety and well-being of its workers, such as periodic risk assessments and the implementation of preventive operational procedures. The research identified good practices related to mental health, including the monitoring of stress cases and the use of dedicated communication channels for OHS matters. Although the company complies with regulations, there are still areas for improvement, such as expanding OHS policies to all facilities and implementing additional measures like specific training and the creation of an Internal Commission for Accident Prevention (CIPA). The study concludes that, despite the progress made, the company can further enhance its OHS practices, reinforcing its commitment to the safety and quality of life of its employees.

Keywords: Occupational Health and Safety. Internet provider. Corporate sustainability. Working conditions. Accident prevention.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AL	Alagoas
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
NR	Norma Regulamentadora
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OSM	Organização Mundial da Saúde
NBR	Norma Brasileira
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
SGSST	Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho
PDCA	Plan(Planejar) Do(Fazer) Check(Checar) e Act(Agir)
ISSO	Organização Internacional de Padronização
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
AET	Análise Ergonômica do Trabalho
ASO	Atestados de Saúde Ocupacional
ISE	Índice de Sustentabilidade Empresarial
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1	A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	9
2.2	A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA ATUALIDADE	11
2.3	ACIDENTE DE TRABALHO.....	12
2.4	RISCO NOS SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES	13
3	METODOLOGIA.....	14
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	15
4.1	Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho.....	15
4.2	Cargos hierárquicos que compõem o SST.....	16
4.3	Avaliação periódica de perigos e riscos.....	16
4.4	Gestão de Riscos Ocupacionais com Procedimentos Preventivos.....	17
4.5	Saúde Mental.....	18
4.6	Canal de Comunicação sobre Saúde no Trabalho.....	18
4.7	Diretrizes Adotadas para Avaliação do Desempenho em SST.....	19
4.8	Certificações.....	20
4.9	Cumprimento das Leis e Normas de SST nos Últimos Anos.....	21
5	CONCLUSÃO.....	21
	REFERÊNCIAS.....	23

1 INTRODUÇÃO

A atenção à segurança no local de trabalho tem se destacado na competitividade entre as organizações. Segundo Ribeiro e Santana (2015) é essencial para a sociedade atual assegurar que os trabalhadores tenham qualidade de vida e realizem suas tarefas de maneira eficiente. Em relação às tarefas executadas na área de telecomunicações, é necessário um maior cuidado e devem ser executadas com planejamento e cautela, pois os perigos aos quais os profissionais deste setor estão sujeitos são evidentes, especialmente nos serviços executados em altura onde há risco de queda e próximos à rede elétrica.

De acordo com De Almeida, Nascimento e Nunes (2018, p. 89), a Segurança no Trabalho é fundamental para orientar os colaboradores da organização a se conscientizarem sobre os riscos aos quais os funcionários estão expostos e sobre as formas de atuação para evitar danos à saúde ou situações que coloquem em risco sua segurança.

Segundo Santos (2020) é conhecido que os acidentes de queda e os perigos de choque elétrico podem resultar em perda de mobilidade ou até mesmo resultar na morte do funcionário. Para prevenir tal desgraça, é crucial entender as regras de saúde e segurança do trabalho aplicáveis às atividades deste setor, especialmente a Norma Regulamentadora no 10 (NR 10) e a Norma Regulamentadora no 35 (NR 35), além de capacitar os funcionários para a proteção contra os perigos presentes na tarefa.

As empresas são obrigadas a cumprir as normas regulamentadoras para garantir a saúde e a segurança dos seus funcionários. Não cumprir as leis trabalhistas pode resultar em penalidades para o empregador. As circunstâncias que ameaçam gravemente a saúde e/ou a integridade física do funcionário podem resultar na interdição da empresa.

As mudanças que ocorreram ao longo dos anos no setor de telecomunicações têm provocado alterações na vida dos indivíduos, simplificando as relações comerciais e laborais. A evolução tecnológica, representada pela internet, simplificou a comunicação e o trabalho realizado pelas corporações, permitindo a globalização. No Brasil, uma nação de dimensões continentais, a importância das telecomunicações é crucial. As comunicações de longa distância geram uma vasta circulação de informações, levando à conclusão de que nenhum país do mundo pode dispensar um sistema eficaz de transmissão de dados.

As discussões sobre segurança e saúde no trabalho entre os funcionários que trabalham em empresas terceirizadas são frequentes, principalmente devido à fiscalização restrita do governo. Em relação às atividades em altura próximas à rede elétrica, é imprescindível

analisar este setor, analisando a quantidade de acidentes, suas causas e consequências, o que facilitará a elaboração de estratégias de prevenção e combate a quedas.

A pesquisa sobre a segurança laboral e a observância das regulamentações é crucial para fornecer um entendimento científico sobre a saúde do trabalhador que desempenha suas funções em altura, permitindo a implementação de ações que buscam reduzir os perigos e reduzir a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho. Os especialistas em segurança e engenharia devem ponderar sobre a contribuição que podem oferecer nesta área para assegurar um ambiente de trabalho seguro.

Portanto, devido às discussões constantes acerca das políticas de segurança e saúde no trabalho implementadas pelas empresas de telecomunicações durante suas operações, particularmente em trabalhos em altura e perto de redes elétricas, despertou neste grupo, com a experiência adquirida em trabalhos com esse segmento econômico, o desejo de contribuir de maneira acadêmica para a disseminação de uma cultura de segurança, aplicando um questionário desenvolvido pela B3 para empresas que elenca requisitos mínimos de segurança do trabalho para empresas que desejam ter ações negociadas na bolsa de valores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Qualidade de Vida no Trabalho

O “trabalho” é frequentemente foco de pesquisas de diversos pesquisadores, juntamente com diversos elementos que podem melhorar ou prejudicar a qualidade de vida dos indivíduos no ambiente de trabalho. Há diversos campos de estudo relacionados à medicina do trabalho, ergonomia, terapia física e gestão (COLICHI et al., 2017).

O trabalho, uma das vivências humanas mais marcantes, é frequentemente foco de pesquisas de diversos pesquisadores, assim como diversos elementos que podem melhorar ou piorar a qualidade de vida dos indivíduos no ambiente de trabalho (PELEGRINO e CRUZ, 2016).

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) emergiu na década de 50, na Inglaterra, a partir das pesquisas conduzidas por Eric Trist e seus colegas do Tavistock Institute, com a finalidade de examinar as interações entre o indivíduo, o trabalho e a instituição. A partir da satisfação do empregado com o trabalho, esses estudiosos desenvolveram uma perspectiva sociotécnica da estruturação do trabalho (PELEGRINO; CRUZ, 2016).

Conforme HONÓRIO (2012), a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil é recente, tendo começado a ser objeto de estudos e pesquisas principalmente no Rio Grande do Sul e em Minas Gerais, a partir da segunda metade dos anos 80. Ana Cristina Limongi França e Eda Conte Fernandes foram as precursoras, sendo que a última criou o primeiro modelo de avaliação e identificação da QVT no Brasil.

Também é possível afirmar que a QVT se refere ao grau de contentamento, motivação, envolvimento e dedicação que as pessoas vivenciam em suas vidas profissionais. A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser definida como a capacidade dos indivíduos de atender às suas necessidades pessoais significativas enquanto estão trabalhando na empresa (SRIVASTAVA; KANPUR, 2014).

QVT refere-se à presença de um conjunto específico de condições ou práticas organizacionais. A meta da Qualidade de Vida no Trabalho é incrementar a produtividade individual, a responsabilidade e o engajamento, além de aprimorar a satisfação dos colaboradores e as relações no ambiente de trabalho e fora dele, visando aprimorar o ânimo dos colaboradores e as condições de segurança no trabalho, além de diminuir o estresse organizacional (PELEGRINO e CRUZ, 2016).

Através desta citação, percebe-se que a QVT abrange vários elementos que promovem a motivação e contentamento do colaborador ao desempenhar suas tarefas, tornando-o engajado com a empresa. O conceito de QVT engloba elementos como melhores condições de trabalho, satisfação, segurança, entre outros (OLIVEIRA, 2021).

Além dos conceitos apresentados, é possível acrescentar que a QVT é o resultado da combinação dos elementos sugeridos por vários teóricos, podendo ser definida como: Uma experiência de humanização do trabalho, na qual uma empresa, com o objetivo de aumentar a produtividade e a excelência empresarial, busca satisfazer seus colaboradores oferecendo: postos de trabalho produtivos e gratificantes; tarefas significativas e desafiadoras; sistemas de recompensas inovadores; informações compartilhadas, feedback contínuo; oportunidades de envolvimento nas decisões e na resolução de problemas; e chances de realização pessoal e profissional (SANTOS, 2015).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma administração dinâmica e contingencial de elementos tecnológicos, sociais, físicos e psicológicos que afetam diretamente a cultura e a renovação do ambiente de trabalho, que por sua vez impactam no bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, na produtividade das organizações (MARQUES e PESSUTI 2016).

Também se ressalta que a Qualidade de Vida no Trabalho é uma das principais obrigações da companhia. Conforme o mesmo escritor, a Qualidade de Vida no Trabalho engloba aspectos como: rendimento satisfatório, reputação da empresa ou instituição, satisfação no desempenho do trabalho, condições e horários apropriados de trabalho, saúde e segurança ocupacional, entre outros (MARQUES e PESSUTI 2016).

O treinamento é fundamental no processo de promoção da qualidade de vida no trabalho, atuando como um meio facilitador do bem-estar e contribuindo para o desenvolvimento de competências como criatividade, inovação e compromisso dos colaboradores, por meio de práticas planejadas e monitoradas no ambiente organizacional (ALVES, 2011, p. 68).

2.2 A Importância da Saúde e Segurança no Trabalho na Atualidade

O acidente de trabalho, definido pela Lei 8.213/91 e regulamentado pelo Decreto 3.048/99, é definido como: Um acidente de trabalho é aquele que acontece durante o trabalho, a serviço da empresa, resultando em lesão corporal, perturbação funcional ou enfermidade. Que provoquem a morte, perda ou diminuição permanente ou temporária da capacidade laboral, também inclui a causa que, mesmo não sendo a única, tenha contribuído para o resultado. Isso pode acontecer no ambiente de trabalho, a serviço da empresa ou durante as pausas ou trajetos. A doença ocupacional e a doença ocupacional são equiparadas ao acidente laboral (OLIVEIRA, 2021).

Segundo COSTA (2018), a saúde e a segurança no trabalho englobam o bem-estar mental, emocional e físico do funcionário em relação ao desempenho de suas funções. Isso torna um tema crucial de interesse que impacta positivamente na realização das metas da organização. Igualmente, ressalta-se que é um direito básico do empregado a diminuição dos riscos inerentes ao seu trabalho, através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança.

De acordo com o plano de ação para a saúde mental dos trabalhadores, desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020), todos os empregados têm direito à saúde e segurança, além de um ambiente laboral que lhes proporcione uma vida social e economicamente produtiva. Esta afirmação posiciona a vida humana no núcleo de todas as ações produtivas, que não devem ser prejudicadas a qualquer preço.

A segurança do trabalho diz respeito ao conjunto de normas e métodos que visam reduzir a incidência de acidentes, riscos ocupacionais e doenças dos trabalhadores, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho.

A área de Saúde e Segurança do Trabalho conta com um importante instrumento que são as Normas Regulamentadoras que devem ser cumpridas pelo empregador com o objetivo de garantir aos empregados um ambiente de trabalho seguro e livre de acidentes que resultaria em debilidade para o empregado e custos elevados ao empregador e ao Estado. As Normativas regulamentadoras são compostas por trinta e seis títulos abrangendo temas de caráter genérico e textos específicos desenvolvidos para atividades que determinam grau de risco e sua complexidade, por meio de estudos científicos de campo e pesquisas. (WOLOCH, 2020, p.6)

A lei brasileira sobre riscos laborais define os direitos dos empregados e as responsabilidades do empregador em planejar e executar ações preventivas, além de avaliar sua efetividade em questões de segurança no trabalho, higiene, ergonomia, medicina e psicologia. Além disso, estabelece responsabilidades públicas para a promoção, supervisão e punição (COLNAGO, SIVOLELLA, 2019).

Segundo SILVA (2019), a segurança e a saúde no trabalho são fundamentais para prevenir acidentes e preservar a integridade física dos empregados. A conformidade do ambiente de trabalho com as normas técnicas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho ou regulamentadas pelo MTE é uma obrigação das empresas, cujo descumprimento pode resultar, além de sanções administrativas (como a aplicação de multas ou a interdição de estabelecimento ou equipamento), em responsabilidade civil ou criminal.

Embora haja diferentes conceitos e métodos de ação, todos concordam que a iniciativa deve ser da empresa, seja através de uma alteração na postura em relação ao funcionário ou simplesmente através do investimento em uma administração dinâmica e adaptativa. No entanto, é crucial que o funcionário cumpra todas as regras e regulamentos de segurança, pois, se não o fizer, pode ocorrer um incidente ou acidente fatal (SILVA, 2019).

2.3 Acidente de Trabalho

Conforme o Artigo 19 da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991), um acidente de trabalho ocorre quando o empregado exerce suas funções sob a responsabilidade da empresa, resultando em lesão corporal ou perturbação funcional que resulta em morte ou perda ou diminuição permanente ou transitória, da aptidão para o emprego. O Artigo 22 aborda o prazo para a empresa comunicar o acidente ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que

deve ser feito até o primeiro dia útil subsequente ao acidente - no entanto, se houver óbito, a notificação deve ser imediata.

Os acidentes laborais, além de impactarem a produtividade, desafiam o sistema de proteção social e o nível de contentamento do empregado. Além disso, causam danos à família do segurado, à empresa, à sociedade e ao governo (OLIVEIRA, 2009).

A NBR 14 282, que regulamenta o registro e classificação de acidentes de trabalho, estabelece critérios para o registro, investigação e análise desses incidentes. Seu objetivo é identificar e documentar eventos relacionados com acidentes, visando à prevenção - porém, sem enfatizar ações corretivas ou alterações no cenário que resultou no acidente. O uso de outros métodos de pesquisa não é dispensado (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2001).

Desde que atenda aos requisitos essenciais para sua definição, como a ocorrência de um dano pessoal (lesão, perturbação ou morte), incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, ou ainda a sua causa - nexo causal, que representa a conexão de causa e efeito entre o empregado e o evento trágico (CALLERI, 2007).

Há três categorias de acidentes laborais e sua compreensão é crucial, pois fornece base para ações preventivas que, se adequadamente planejadas e executadas, previnem acidentes (CALLERI, 2007):

- Acidente típico: são os decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado.
- Acidente de trajeto: são os ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa.
- Doença do trabalho: são os acidentes ocasionados por qualquer tipo de doença profissional peculiar a determinado ramo de atividade constante na tabela da previdência social

2.4 Risco nos Serviços de Telecomunicações

No Brasil, os investimentos em telecomunicações têm progredido rapidamente, especialmente nas áreas mais prósperas e desenvolvidas. Essa progressão ainda não é perceptível nas áreas mais pobres e menos populosas, onde se registram proporções elevadas de queixas sobre a qualidade dos serviços oferecidos.

A tecnologia da informação onde está inserida a telefonia móvel e fixa, TV a cabo e internet faz parte do conjunto de serviços do segmento de construção de estações e rede de telecomunicações que oferece a sociedade, praticidade e agilidade de conexão, mas em paralelo traz uma série de condições de riscos de acidentes quando o assunto a abordar é segurança e saúde ocupacional. Mais de 200 mil trabalhadores laboram no ramo, sendo que as chamadas “equipes de campo” são as que estão mais expostas às diversas condições de riscos, atendendo aos clientes ou nos projetos de expansão. Dentre os trabalhadores que fazem parte dessas equipes estão os instaladores, cabistas aéreas e subterrâneas, técnicos generalistas e técnicos de rede (CARDOSO, 2017).

Os locais de trabalho dos trabalhadores de telecomunicações são variados, variando desde os postes das vias públicas até os jardins e residências, além de empresas de vários setores que contratam os serviços das operadoras. “Os riscos de acidentes no ambiente de trabalho estão relacionados a quedas no trabalho em altura e choques elétricos.” (MAIA, 2023, p. 9)

Entre os riscos mais sérios para esses serviços estão o choque elétrico, quedas e fumaça metálica durante as operações de solda. A exposição é inevitável devido ao uso de escadas e à proximidade com a rede elétrica, bem como às condições desfavoráveis de realizar atividades em dias de chuva e à noite. Além disso, há a questão dos serviços em espaços restritos e o risco de acidentes de trânsito durante as deslocações diárias (CARDOSO, 2017).

Normalmente, as companhias de telecomunicações possuem seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), dimensionados de acordo com a Norma Regulamentadora No 4, porém, infelizmente, ainda assim, muitas empresas não cumprem os requisitos mínimos estabelecidos nas demais normas regulamentadoras. A partir do entendimento dos fatores de risco presentes nas atividades de telecomunicações, percebe-se que investimentos adequados em programas de prevenção de acidentes e treinamentos qualificados para os trabalhadores podem contribuir significativamente para a redução desses riscos (OLIVEIRA, 2004)

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi aplicada em uma empresa do ramo de telecomunicação, uma provedora de internet localizada no Município de Ouro Branco em Alagoas, que iniciou como uma escola de informática e lan house no ano de 2006. Em meados de 2010 mudou seu percurso para ser uma provedora de internet, atualmente a mesma tem mais de 100 colaboradores e

presta serviços em dezessete cidades da região que está presente em dois estados, Alagoas e Pernambuco. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado, aplicado através da plataforma Google Formulários no dia 09 de janeiro de 2025. O responsável por responder ao questionário foi o técnico de Saúde e Segurança do Trabalho da empresa.

Este trabalho tem como objetivo mapear as condições de trabalho dos colaboradores e verificar se as normas estão em cumprimento com a lei. As perguntas utilizadas no formulário foram retiradas do questionário ISE B3, este questionário tem como base verificar se uma empresa tem os requisitos mínimos para ingressar na B3.

A metodologia da pesquisa utilizada foi a qualitativa com abordagem descritiva, com o objetivo de compreender a situação do SST da empresa (Saúde e Segurança do Trabalho). A pesquisa foi aplicada através do Google Forms, o responsável por responder as questões foi o Técnico de Saúde e Segurança do Trabalho, o mesmo é o profissional responsável por montar os Laudos médicos da empresa como Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Análise Ergonômica do Trabalho (AET), e é responsável por apresentar ao e-Social os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO).

O instrumento utilizado para coleta de dados foi um questionário, elaborado por meio do formulário Google, o questionário foi estruturado com perguntas fechadas, com objetivo de análise das respostas, para poder classificar se a empresa está de acordo com a Saúde e Segurança no Trabalho (SST), se ela está de cumprimento com as normas e obrigações prevista na área.

As informações coletadas permitem diagnosticar possíveis problemas, além de contribuir para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Também visam à melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral, ao cumprimento das normas legais e ao aprimoramento das práticas preventivas relacionadas à Saúde e Segurança no Trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após aplicação do questionário, as respostas obtidas mostram que a empresa está tendo boas práticas relacionadas ao SST, isto é fundamental para uma empresa que está em constante desenvolvimento, porém ainda há pontos a serem melhorados pois a empresa ainda não abrange 100% das suas instalações com políticas visando o SST.

4.1 Políticas de Saúde e Segurança do Trabalho.

Pergunta	Resposta
A companhia dispõe de uma política que aborde aspectos de saúde e segurança no trabalho (SST)?	c) Sim, possui política corporativa de SST que contempla todos os compromissos indicados no protocolo desta pergunta

A resposta obtida evidencia um ponto positivo e relevante na Saúde e Segurança do Trabalho (SST) da empresa. A existência de uma política corporativa voltada à SST demonstra o comprometimento da em promover um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Para Hurtado et. al (2022), a formulação e implementação de políticas em ST requer estudos de intervenção participativa e formativa com atores que elaboram e aplicam essas políticas em diferentes níveis e sistemas de atividade. Esses esforços devem ter em vista formular e validar as hipóteses das contradições aqui apontadas, para enfrentá-las por meio de coalizões estáveis e duradouras, de modo a pensar em cenários de trabalho decente. O objeto que enfrentamos também é poderosamente emancipador e pode potencializar iniciativas comuns a todos os envolvidos, bem como abrir novas possibilidades de desenvolvimento, bem-estar e proteção daqueles que produzem riqueza social

4.2 Cargos hierárquicos que compõem o SST.

Pergunta	Resposta
Indique para quais níveis hierárquicos da companhia há atribuições relacionadas a saúde e segurança no trabalho (SST) na descrição formal dos cargos e/ou funções:	a) Cargos de gerência b) Cargos de diretoria c) Cargos de primeiro nível (C-level) d) Principal executivo da companhia, geralmente denominado CEO ou presidente

Essa resposta demonstra que há uma distribuição de responsabilidades em todos os níveis da estrutura organizacional, o que reforça o comprometimento da empresa com a gestão integrada de SST. A abrangência dessas atribuições evidencia a promoção de uma

cultura organizacional voltada ao fortalecimento das práticas preventivas e à eficácia das ações relacionadas à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Segundo Bley (2014, p.114), “No caso das empresas, as descobertas evidenciam a necessidade de investir na preparação dos seus funcionários para atuar como “agentes de aprendizagem”, independente de cargo ou função. No entanto, é necessário que os investimentos sejam orientados mediante critérios de validade daquilo que será veiculado como sendo “prevenção baseada em comportamentos”, sob pena do investimento transformar-se em custos devido à falta de precisão e clareza de propósitos.”

4.3 Avaliação periódica de perigos e riscos.

Pergunta	Resposta
Qual a situação da companhia quanto à avaliação periódica de perigos e riscos para a saúde e segurança no trabalho (SST)?	c) É uma prática incorporada à rotina da companhia, abrangendo de 90% a menos de 100% das suas instalações e processos

Isto mostra que a empresa está empenhada a garantir a averiguação das condições de trabalho dos colaboradores, e assim minimizando os riscos que o funcionário é exposto em seu dia a dia, porém como ela não abrange ainda 100% das instalações ela pode implementar algumas medidas protetivas, como Treinamento de colaboradores, estabelecer normas que tenha objetivo de garantir o bem estar físico e mental do colaborador, melhorar sua cultura de segurança e também ela pode implementar a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

De acordo com Lapa (2006, p. 69), há uma grande necessidade de ser feito mapeamento inicial, por mais bem feito e metucioso que seja feito, não consegue representar a realidade de exposição na sua plenitude. Isso significa que a identificação de perigos e avaliação de riscos é uma ação contínua e ininterrupta, na busca da aproximação da realidade operacional em termos de indicação de perigos e riscos presentes na rotina de trabalho.

4.4 Gestão de Riscos Ocupacionais com Procedimentos Preventivos.

Pergunta	Resposta
Qual o percentual dos processos e atividades	c) Acima de 75% e menor que 100%

da companhia considerados geradores de riscos ocupacionais significativos (potenciais ou efetivos), que são orientados por procedimentos operacionais específicos de prevenção?	
---	--

Isso se dá pelo fato de que como a empresa é uma provedora de internet, os técnicos de telecom assumem um risco alto, pois os mesmos sempre estão trabalhando em ambientes que geram risco.

Segundo BERKENBROCK, (2010, p 53) “A gestão de risco surge com a necessidade de um programa de segurança do trabalho eficiente, constante e integrado, nasce, primordialmente do fato de que um esforço de segurança deve ter um resultado final compatível com o custo e exigências dessa missão.” Isto significa que para a gestão de risco é fundamental que a empresa tenha um planejamento bem estruturado para que o mesmo obtenha sucesso nos resultados de prevenções.

Para implementar programas e políticas de reforço da prevenção de acidentes e doenças profissionais são indispensáveis ações de divulgação e sensibilização, a melhoria contínua dos sistemas de SST, assim como o aperfeiçoamento de estratégias preventivas. Será importante fazer com que as medidas de SST sejam plenamente integradas em programas de emprego mais alargados tendo em vista a melhoria das condições de trabalho. (Ramos e Patrício 2017, p. 148-560)

4.5 Saúde Mental

Pergunta	Resposta
A companhia tem procedimentos destinados a identificar e gerenciar casos e queixas de funcionários relativos à exposição a situações de estresse, incluindo aspectos relacionados a afastamentos por motivo de saúde mental (como transtorno do pânico, depressão, síndrome de burnout etc.)?	a) Sim b) Sim, e encaminha para atendimento com profissional especializado c) Sim, e envolve os gestores na avaliação das causas, incluindo a possibilidade de revisão de procedimentos internos para prevenir gatilhos

As respostas obtidas mostram que a empresa tem seus procedimentos para garantir que os colaboradores tenham o acompanhamento correto, ela respondeu que quando os funcionários apresenta alguns quadros de doenças mentais eles encaminha para os

profissionais qualificados e que todos os casos envolve os gestores na avaliação das causas, incluindo a possibilidade de revisão de procedimentos internos para prevenir gatilhos, isto mostra que a empresa está fazendo o procedimento correto para que os casos não sejam agravados.

A carga emocional do trabalho se refere a todos os agentes que podem afetar a saúde mental do trabalhador. Ou seja, ela engloba a: ansiedade, carga de trabalho, nível de satisfação, ambiente de trabalho, relacionamento com superiores e colegas. Questões como definição de metas, cobranças realizadas, postura ao dar e receber feedbacks, por exemplo, podem influenciar esse fator. Assim, geram situações de estresse, insatisfação, baixo desempenho e outros elementos prejudiciais à rotina do trabalhador e da própria empresa. (RISKEX, s.d., apud TCHORNOBAY RODRIGUES DOS SANTOS e DIAS DE LIMA, 2023, p. 42).

4.6 Canal de Comunicação sobre Saúde no Trabalho.

Pergunta	Resposta
A companhia dispõe de canal de comunicação para temas de saúde e segurança do trabalho (SST), incluindo procedimento para recebimento de demandas e resposta?	b) Sim, possui um canal exclusivo dedicado ao tema SST

Após a análise desta pergunta observou-se que a empresa ter um canal exclusivo para debate sobre o SST mostra que ela está preocupada com a saúde de seus colaboradores, este já é um grande passo para evitar ao máximo os riscos de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

O objetivo desta pergunta é avaliar a existência de canais de comunicação em relação aos aspectos de SST. A melhor prática é se a companhia tiver um canal exclusivo para tratar o tema; também pode ser considerado um canal de atendimento não exclusivo, desde que este forneça informação clara e acessível de que se trata do meio (telefone, e-mail e website) destinado ao recebimento de demandas também de saúde e segurança no trabalho. O canal em questão deve abranger público interno e demais partes interessadas.

A empresa deve utilizar os meios e técnicas de comunicação compatíveis com o nível de cultura de seus funcionários (quadros de avisos, intranet, treinamentos, reuniões, jornais internos, etc.), a fim de informar a todos sobre os objetivos da empresa e as oportunidades que novos procedimentos ou um novo sistema de gestão da segurança podem proporcionar.(OLIVEIRA; OLIVEIRA; ALMEIDA, 2010, p. 410)

4.7 Diretrizes Adotadas para Avaliação do Desempenho em SST

Pergunta	Resposta
Qual é a referência para o desempenho da companhia em saúde e segurança do trabalho (SST)?	c) Há referência formalmente estabelecida de desempenho em SST, tendo como objetivos a eliminação de riscos significativos (mesmo em situações não previstas em lei ou norma específica) e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores

A escolha de diretrizes para a avaliação do desempenho em Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é essencial para garantir a eficiência das ações preventivas dentro de uma empresa. Essas diretrizes orientam a definição de metas, critérios de acompanhamento e indicadores que possibilitam mensurar os resultados obtidos com as políticas e práticas implementadas no ambiente de trabalho.

A gestão dos aspectos relacionados à SST deve, necessariamente, ser orientada por metas específicas para cada situação. De forma mais ampla, é importante que a companhia defina sua visão em relação às metas; portanto, nesta pergunta avalia-se qual é esta visão. Ou seja, se apenas cumpre a legislação vigente ou se há uma visão mais ambiciosa e ampla? a empresa respondeu que há referência formalmente estabelecida de desempenho em SST, tendo como objetivos a eliminação de riscos significativos, mesmo em situações não previstas em lei ou norma específica e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, isto mostra que a empresa está se padronizando de acordo com as normas e leis vigentes para a aplicação de medidas relacionadas a saúde do trabalho.

Segundo Martínez Riascos (2022, p. 21) a avaliação do desempenho do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) visa estabelecer estratégias que apoiem o gerenciamento de riscos, contribuindo para a melhoria contínua da organização.

4.8 Certificações.

Pergunta	Resposta
Qual a condição da companhia no que se refere à certificação de saúde e segurança no trabalho (SST)?	d) 100% das unidades certificadas

Devem ser consideradas as unidades administrativas de apoio e atendimento e as

operações. Considerar as certificações ISO 45001 e OHSAS 18001 (SGSST) ou certificações de terceira parte equivalentes. Nesse sentido, serão considerados equivalentes os sistemas e certificações que, dentro do tema de SST, contemplem, no mínimo, os seguintes requisitos: (i) tenham por base um modelo de gestão sistêmico, baseado no PDCA; (ii) disponham, como requisito mínimo de desempenho, o atendimento à legislação e normas aplicáveis; (iii) demandem o diagnóstico das condições da organização (em condições normais e anormais de operação) e a definição de planos e programas de gestão a partir deles; (iv) requerem mecanismos de conscientização e treinamento dos envolvidos; (v) solicitem o monitoramento e a verificação periódica da eficácia do sistema e do alcance dos objetivos e metas definidos; e (vi) prevejam a necessidade de mecanismos de comunicação com partes interessadas. A empresa respondeu que 100% das unidades estão certificadas, isto mostra que a empresa está de acordo com as normas vigentes e sempre estão se atualizando para cada vez mais melhorar o ambiente de trabalho para os colaboradores.

Segundo (PUSTIGLIONE p. 137) A OHSAS 18001 é um padrão internacional com o viés de melhorar conhecimento dos riscos existentes na empresa com a função de controlar situações típicas e atípicas com a finalidade de controlar e reduzir riscos à saúde e segurança no trabalho. Este padrão é aplicável a qualquer organização de diversos setores e atividades econômicas, orientando-as sobre como promover a melhoria contínua do desempenho da SST.

4.9 Cumprimento das Leis e Normas de SST nos Últimos Anos.

Pergunta	Resposta
CHsstCPL-a. Indique a situação da companhia em relação às leis e normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho (SST) nos últimos três anos:	d) A companhia não sofreu sanção administrativa relacionada ao tema nos últimos três anos

As companhias, como regra, devem atender a requisitos legais e normativos na área de SST. Monitorar as situações de descumprimento desses requisitos, identificar causas da não conformidade e corrigi-las é fundamental para evitar situações de não conformidade que, invariavelmente, representam riscos ao ambiente de trabalho e aos trabalhadores, e geram exposição da companhia e riscos aos seus negócios. O prazo de três anos se refere à data de imposição da sanção sobre a companhia, independentemente de quando ocorra o pagamento de eventual multa ou outra forma de cumprimento da penalidade. Isso mostra que a empresa

já vem com boas práticas a algum tempo com o intuito de garantir um bom local de trabalho e que evite ao máximo riscos a saúde dos trabalhadores

De acordo com Chaves e Oliveira (2024, p. 3) As Normas Regulamentadoras (NRs) foram estabelecidas com o objetivo de reduzir os acidentes, definindo diretrizes e práticas de segurança que devem ser seguidas por empresas e profissionais em diversos setores de trabalho, com objetivo de reduzir os riscos laborais relacionados ao trabalho.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa teve como objetivo analisar as práticas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) adotadas por uma empresa do setor de telecomunicações, uma provedora de internet situada no município de Ouro Branco, Alagoas. Por meio de um questionário google, baseado no protocolo do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), foi possível mapear as condições de trabalho dos colaboradores e verificar o cumprimento das normas vigentes.

A partir da abordagem qualitativa e descritiva adotada, foi possível constatar que a empresa apresenta pontos positivos no que se refere à gestão de SST. A organização demonstra comprometimento com a segurança e o bem-estar de seus trabalhadores, por meio da implementação de boas práticas periódicas de avaliação de riscos, procedimentos operacionais de prevenção e ações voltadas à saúde mental dos colaboradores.

Um ponto de destaque refere-se à existência de um canal exclusivo para assuntos relacionados à SST, bem como à formalização de metas voltadas não apenas à conformidade legal, mas também à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, a empresa afirmou possuir 100% de suas unidades certificadas por normas como a ISO 45001, o que reforça seu compromisso em cumprir as normas vigentes que são relacionadas à saúde e segurança do trabalho.

Embora os dados indiquem que a empresa está de acordo com as normas e leis vigentes, nota-se que ainda há meios para as melhorias, como a ampliação das políticas de SST para todas as instalações e processos da organização. A implementação de ações complementares, como treinamentos periódicos, fortalecimento da cultura de segurança e criação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), pode contribuir para melhorias e assim poder elevar o conceito da gestão de SST na empresa.

Por fim, o estudo evidencia que a empresa está em um caminho consistente na promoção da saúde e segurança no trabalho, o que é essencial para o desenvolvimento organizacional de suas atividades, para uma melhor valorização de seus colaboradores e para a garantia da qualidade de vida e saúde desses profissionais.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. INTERFACEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011. Disponível em: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34135>. Acesso em: 05 abr. 2025.

BERKENBROCK, Paulo Egydio; BASSANI, Irionson Antonio. **Gestão do risco ocupacional: uma ferramenta em favor das organizações e dos colaboradores**. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, v. 4, n. 1, p. 43–56, Sem. I, 2010. ISSN 1980-7031. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/rica/article/view/17653/11438>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BLEY, Juliane Zagonel. **Variáveis que caracterizam o processo de ensinar comportamentos seguros no trabalho**. 2004. 174 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/86976/202040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CALLERI, Carla. **Auxílio-doença-acidentário e os reflexos no contrato de trabalho**. [S.l.]: [s.n.], [s.d.]. Livro. Recuperado em: 30 mar. 2025. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2007;000778952>. Acesso em: 14 abr. 2025.

CARDOSO, R. **Desafio diário – Trabalhando com a pressão de prestar atendimentos e resolver os problemas dos clientes no menor tempo possível, os técnicos de campo do setor de telecomunicações veem, muitas vezes, sua saúde e segurança serem deixadas em segundo plano**. Novo Hamburgo: Proteção Publicações e Eventos, Edição 301, jan. 2017, ano XXX.

CHAVES, E. da C.; OLIVEIRA, R. P. de. **A importância da NR-10 na segurança do trabalho com eletricidade.** *International Contemporary Management Review*, [S.l.], v. 5, n. 2, p. e85, 2024. DOI: 10.54033/icmr.v5n2-001. Disponível em: <https://www.icmreview.com/icmr/article/view/85>. Acesso em: 28 abr. 2025.

COSTA, Armando José de Vasconcelo. **Análise das condições de trabalho na construção de estações e redes de telecomunicações: estudo de caso de uma empresa do estado de Alagoas.** 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/27080>. Acesso em: 26 abr. 2025.

DE ALMEIDA, C.; NASCIMENTO, T.; NUNES, N. M. **A importância da segurança no trabalho para as organizações.** *Múltiplos Acessos*, v. 3, n. 2, p. 85-98, 27 dez. 2018. Disponível em: <http://www.multiplosacessos.com/multaccess/index.php/multaccess/article/view/85>. Acesso em: 26 abr. 2025.

HONÓRIO, D. E. **A qualidade de vida do operário da construção civil e sua importância na qualidade e produtividade em obras.** 2012. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/83250>. Acesso em: 20 abr. 2025.

HURTADO, S. L. B. et al. **Políticas de saúde do trabalhador no Brasil: contradições históricas e possibilidades de desenvolvimento.** *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 27, p. 3091–3102, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232022278.04942022>. Acesso em: 10 abr. 2025.

LAPA, Reginaldo Pedreira. **Metodologia de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais.** 2006. 90 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3134/tde-05092006-155044/publico/ReginaldoPedreiraLapa.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2025.

MAIA, Daniel de Almeida. **Análise ergonômica no setor técnico de serviços de telecomunicações.** 2023. 12 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciência e Tecnologia) – Centro de Ciências Exatas e Naturais, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/items/d1645437-1cb2-421e-bfec-de0af36fed8c/full>. Acesso em: 15 abr. 2025.

MARQUES, Alana Espalvo; PESSUTI, Camila Scaranello. **Qualidade de vida no trabalho e os benefícios para a gestão de pessoas: um estudo de caso em empresas de confecção da cidade de Auriflamma–SP.** *Anais do CONIC SEMESP*, 16º, 2016. Disponível em: <https://conic-semesp.org.br/anais/files/2016/trabalho-1000022628.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MARTÍNEZ RIASCOS, Carmen Elena. **Ergonomia na avaliação do desempenho do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: uma abordagem multicritério**

construtivista. 2022. 8900 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/231262>. Acesso em: 27 abr. 2025.

OLIVEIRA, Otávio José de; OLIVEIRA, Alessandra Bizan de; ALMEIDA, Renan Augusto de. **Diretrizes para implantação de sistemas de segurança e saúde do trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas**. *Gestão & Produção*, São Carlos, v. 17, n. 2, p. 407–419, 2010. DOI: 10.1590/S0104-530X2010000200014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/zMRqLtdFhTqPQbVsRxFHPs/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

OLIVEIRA, Susana Freitas de. **Análise dos acidentes e doenças do trabalho ocorridos na atividade de construção, instalação e manutenção de redes de telecomunicações no Rio Grande do Sul em 2001 e 2002**. 2004. Dissertação (Mestrado profissional) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/6014>. Acesso em: 13 abr. 2025.

PELEGRINO, V. D.; CRUZ, S. A. **Qualidade de vida no trabalho: o diferencial que deve ser adotado**. In: *II Congresso Internacional do Grupo Unis*. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016.

PUSTIGLIONE, Marcelo. **A importância dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho nas certificações de qualidade de empresas e serviços**. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 135–138, 2015. Disponível em: https://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/rbmt_volume_13_n%C2%BA_2_29320161553595795186.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

RAMOS, Maria da Conceição Pereira; PATRÍCIO, Olívio. **Educação e comunicação na prevenção, segurança e saúde no trabalho**. In: RANGEL-S, Maria Ligia; RAMOS, Natália (Org.). *Comunicação e saúde: perspectivas contemporâneas*. Salvador: EDUFBA, 2017. p. 245–261. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/117153/2/300878.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. *Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu*, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015. ISSN 2258-1166. Disponível em: <https://maiscursoslivres.com.br/cursos/9460f6036bd48ae161c924f917a4f405.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SANTOS, Armando da Silva. **Transtornos mentais comuns e qualidade de vida dos profissionais da atenção primária à saúde que utilizam o Telessaúde**. 2020. 120 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: https://pei.ufba.br/sites/pei.ufba.br/files/dissertacao_final_-_armando.pdf. Acesso em: 14 jan. 2025.

SILVA, Carla Suelen. **Segurança, saúde e qualidade de vida no trabalho: fatores psicológicos no trabalho de enfermagem**. 2019. Monografia (Pós-Graduação em Ciências Forenses) – Centro Universitário de Lavras, Lavras, 2019. Disponível em: <https://dspace.unilavras.edu.br/server/api/core/bitstreams/f85dcbd8-ca7d-4555-97e3-febdad203fc5/content>. Acesso em: 15 maio 2025.

SRIVASTAVA, S.; KANPUR, R. **A study on quality of work life: key elements & its implications**. *IOSR Journal of Business and Management*, v. 16, p. 54–59, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.9790/487X-16315459>. Acesso em: 28 fev. 2025.

TCHORNOBAY RODRIGUES DOS SANTOS, J.; DIAS DE LIMA, M. **Saúde mental no ambiente corporativo: aprenda a cuidar da sua mente**. *Revista Organização Sistêmica*, [S.l.], v. 12, n. 21, p. 35–46, 2023. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/revistaorganizacaoSistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/520>. Acesso em: 25 abr. 2025.

WOLOCH, A. **Manual online da importância da inserção da saúde e segurança nos cursos técnicos**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia de Controle e Automação) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC), 2019. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/handle/123456789/1864>. Acesso em: 05 maio. 2025.

Segurança do Trabalho

Questionário que será utilizado para fins acadêmicos do trabalho de conclusão de curso(TCC), pela Universidade Federal de Alagoas-UFAL.

1- CHsstLDR-a. A companhia dispõe de uma política que aborde aspectos de saúde e segurança no trabalho (SST)?

(P) O estabelecimento de compromissos formais da companhia em relação a aspectos de SST é essencial para uma gestão efetiva dos seus temas materiais nesse campo. Em uma política específica (ou uma que inclua e integre vários temas da gestão, como saúde e segurança no trabalho, meio ambiente e qualidade), espera-se que sejam contemplados os compromissos com a melhoria contínua do seu desempenho em SST, com o atendimento à legislação e normas aplicáveis e com uma abordagem preventiva em relação aos perigos e riscos.

As políticas variam em formato e linguagem, adequando-se ao contexto, cultura e perfil da companhia. É necessário que sejam documentadas, aprovadas pela alta administração, amplamente divulgadas aos funcionários e disponibilizadas ao público. Esta pergunta trata de um requisito mínimo: a alternativa “d”, se assinalada, impede a inclusão da empresa na carteira do ISE B3. (R) (GRI Standards) 102-16, 102-20, 102-26, 102-27, 102-29, 403-1.

Pergunta de escolha simples

- a) Sim, possui política corporativa de SST, mas ela não contempla os compromissos indicados no protocolo desta pergunta
- b) Sim, possui política corporativa de SST que contempla parcialmente os compromissos indicados no protocolo desta pergunta
- c) Sim, possui política corporativa de SST que contempla todos os compromissos indicados no protocolo desta pergunta
- d) Não possui política corporativa que contemple aspectos de SST

2 - CHsstLDR-b. Indique para quais níveis hierárquicos da companhia há atribuições relacionadas à saúde e segurança no trabalho (SST) na descrição formal dos cargos e/ou funções:

(P) A resposta deverá considerar apenas as funções que possuem atribuições documentadas e nas quais sejam especificamente mencionadas responsabilidades em relação à gestão de SST. A pergunta se aplica a todas as funções em um determinado nível e não apenas aos funcionários que atuam diretamente na área de SST; além disso, refere-se ao conjunto de gestores em um determinado nível. Caso não exista uma descrição formal de atribuições para a função, assinalar “e”. (R) (GRI Standards) 102-18 a 102-20, 102-26, 102-27, 102-29, 403-1. Pergunta de escolha múltipla

- a) Cargos de gerência
- b) Cargos de diretoria
- c) Cargos de primeiro nível (C-level)
- d) Principal executivo da companhia, geralmente denominado CEO ou presidente
- e) Nenhuma das anteriores

3 - CHsstPRG-a. Qual a situação da companhia quanto à avaliação periódica de perigos e riscos para a saúde e segurança no trabalho (SST)?

(P) A adoção de práticas e procedimentos de gestão de SST deve ser precedida de diagnóstico voltado à identificação dos perigos e riscos ocupacionais. Os métodos e os critérios podem variar, mas é fundamental que estejam em conformidade com a legislação aplicável e com as normas regulamentadoras pertinentes. A avaliação em questão não se refere ou restringe à elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) previsto na NR-9. Deve ser um procedimento periódico, documentado e abrangente, não restrito às normas regulamentadoras. (R) (GRI Standards) 403-2. Pergunta de escolha simples

- a) É uma prática incorporada à rotina da companhia, abrangendo menos de 75% das suas instalações e processos
- b) É uma prática incorporada à rotina da companhia, abrangendo de 75% a menos de 90% das suas instalações e processos
- c) É uma prática incorporada à rotina da companhia, abrangendo de 90% a menos de 100% das suas instalações e processos
- d) É uma prática incorporada à rotina da companhia, abrangendo 100% das suas instalações e processos
- e) É uma prática inexistente

4 - CHsstPRG-b. Qual o percentual dos processos e atividades da companhia considerados geradores de riscos ocupacionais significativos (potenciais ou efetivos), que são orientados por procedimentos operacionais específicos de prevenção?

(P) Entende-se por “procedimentos operacionais específicos” aqueles que definem como determinada tarefa ou operação deve ser realizada de forma segura. É pré-requisito para uma resposta afirmativa que a companhia tenha mapeado e avaliado seus riscos ocupacionais para definir quais são os significativos. A inexistência desta avaliação implica, necessariamente, em assinalar a alternativa “e”. Por outro lado, a avaliação feita parcialmente pode ser entendida como base para que se assinale uma alternativa compatível com o percentual de processos e atividades avaliados, desde que haja, efetivamente, procedimentos de controle operacional para aqueles considerados significativos. (R) (GRI Standards) 102-15, 403-1 a 403-10.

Pergunta de escolha simples

- a) Abaixo de 50%
- b) Entre 50% e 75%
- c) Acima de 75% e menor que 100%
- d) 100%
- e) Não avalia

5 - CHsstPRG-c. A companhia tem procedimentos destinados a identificar e gerenciar casos e queixas de funcionários relativos à exposição a situações de estresse, incluindo aspectos relacionados a afastamentos por motivo de saúde mental (como transtorno do pânico, depressão, síndrome de burnout etc.)?

(P) O objetivo é avaliar a preocupação da companhia em relação à saúde mental e à qualidade de vida de seus funcionários. (R) (GRI Standards) 403-6 e 403-10. Pergunta de escolha múltipla.

- a) Sim
- b) Sim, e encaminha para atendimento com profissional especializado
- c) Sim, e envolve os gestores na avaliação das causas, incluindo a possibilidade de revisão de procedimentos internos para prevenir gatilhos
- d) Não

6 - CHsstPRG-d. A companhia dispõe de canal de comunicação para temas de saúde e segurança do trabalho (SST), incluindo procedimento para recebimento de demandas e resposta?

(P) O objetivo desta pergunta é avaliar a existência de canais de comunicação em relação aos aspectos de SST. A melhor prática é se a companhia tiver um canal exclusivo para tratar o tema; também pode ser considerado um canal de atendimento não exclusivo, desde que este forneça informação clara e acessível de que se trata do meio (telefone, e-mail e website) destinado ao recebimento de demandas também de saúde e segurança no trabalho. O canal em questão deve abranger público interno e demais partes interessadas.

Pergunta de escolha simples

- a) Sim, em um canal não exclusivo ao tema SST
- b) Sim, possui um canal exclusivo dedicado ao tema SST
- c) Não

7 - CHsstDSP-a. Qual é a referência para o desempenho da companhia em saúde e segurança do trabalho (SST)?

(P) A gestão dos aspectos relacionados à SST deve, necessariamente, ser orientada por metas específicas para cada situação. De forma mais ampla, é importante que a companhia defina sua visão em relação às metas; portanto, nesta pergunta avalia-se qual é esta visão. Ou seja, apenas cumpre a legislação vigente ou se há uma visão mais ambiciosa e ampla.

(R) (GRI Standards) 102-16, 102-26, 403-1

Pergunta de escolha simples

- a) Há referência formalmente estabelecida de desempenho em SST, tendo como principal objetivo a conformidade legal
- b) Há referência formalmente estabelecida de desempenho em SST, tendo como principal objetivo a eliminação de riscos significativos (mesmo em situações não previstas em lei ou norma específica)
- c) Há referência formalmente estabelecida de desempenho em SST, tendo como objetivos a eliminação de riscos significativos (mesmo em situações não previstas em lei ou norma específica) e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores
- d) Não há referência formalmente estabelecida para o desempenho da companhia em SST

8 - CHsstCTF-a. Qual a condição da companhia no que se refere à certificação de saúde e segurança no trabalho (SST)?

(P) Devem ser consideradas as unidades administrativas de apoio e atendimento e as operações. Considerar as certificações ISO 45001 e OHSAS 18001 (SGSST) ou certificações de terceira parte equivalentes. Nesse sentido, serão considerados equivalentes os sistemas e

certificações que, dentro do tema de SST, contemplem, no mínimo, os seguintes requisitos: (i) tenham por base um modelo de gestão sistêmico, baseado no PDCA; (ii) disponham, como requisito mínimo de desempenho, o atendimento à legislação e normas aplicáveis; (iii) demandem o diagnóstico das condições da organização (em condições normais e anormais de operação) e a definição de planos e programas de gestão a partir deles; (iv) requeiram mecanismos de conscientização e treinamento dos envolvidos; (v) solicitem o monitoramento e a verificação periódica da eficácia do sistema e do alcance dos objetivos e metas definidos; e (vi) prevejam a necessidade de mecanismos de comunicação com partes interessadas.

No caso de empresas do setor de serviços, considerar no percentual as unidades ou sites cobertos; para empresas do setor produtivo, considerar as unidades administrativas e a operação. Pergunta de escolha simples

- a) Menos de 50% das unidades certificadas
- b) De 50% a menos de 75% das unidades certificadas
- c) De 75% a menos de 100% das unidades certificadas
- d) 100% das unidades certificadas
- e) Não possui certificação

9 - CHsstCPL-a. Indique a situação da companhia em relação às leis e normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho (SST) nos últimos três anos:

(P) As companhias, como regra, devem atender a requisitos legais e normativos na área de SST. Monitorar as situações de descumprimento desses requisitos, identificar causas da não conformidade e corrigi-las é fundamental para evitar situações de não conformidade que, invariavelmente, representam riscos ao ambiente de trabalho e aos trabalhadores, e geram exposição da companhia e riscos aos seus negócios. O prazo de três anos se refere à data de imposição da sanção sobre a companhia, independentemente de quando ocorra o pagamento de eventual multa ou outra forma de cumprimento da penalidade. (R) (GRI Standards) 419-1 Pergunta de escolha simples

- a) A companhia sofreu sanções administrativas relacionadas ao tema e as causas não foram (ou foram apenas parcialmente) corrigidas, e houve, em pelo menos um dos casos, reincidência na sanção
- b) A companhia sofreu sanções administrativas relacionadas ao tema e as causas não foram (ou foram apenas parcialmente) corrigidas, não havendo, em nenhum dos casos, reincidência na sanção
- c) A companhia sofreu sanções administrativas relacionada ao tema e as causas foram corrigidas não havendo, em nenhum dos casos, reincidência na sanção
- d) A companhia não sofreu sanção administrativa relacionada ao tema nos últimos três anos