

## **O SISTEMA DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO DE UMA EMPRESA DE TV POR ASSINATURA**

Carmem Solange Wachholz<sup>1</sup>  
Sandra Maria Coltre<sup>2</sup>

WACHHOLZ, C. S.; COLTRE, S. M. O sistema de higiene e segurança no trabalho de uma empresa de TV por assinatura. **Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR**, Umuarama, v. 14, n. 1, p. 111-139, jan./jun. 2013.

**RESUMO:** Este estudo avaliou o sistema de higiene e segurança no trabalho de uma empresa de TV por Assinatura, porque nas organizações o aspecto de segurança pode promover grandes ganhos ou perdas para os envolvidos. Os dados foram coletados por meio de uma entrevista aplicada ao supervisor técnico da organização e de um questionário de 17 questões fechadas e uma questão aberta aplicado aos 11 funcionários do setor técnico que prestam serviços externos. Os dados da entrevista foram tratados por transcrição de forma parafraseada e os dados dos questionários foram tratados numericamente, analisados descritivamente e apresentados em gráficos e tabelas. Em resposta à pergunta do estudo, verificou-se que o sistema de higiene e segurança no trabalho da GTV possui os seguintes pontos fortes: boas condições de segurança oferecida pelos veículos utilizados para fazer as instalações; boas condições dos EPCs e os EPIs não atrapalham o desempenho do trabalho. O principal ponto fraco, apontado por 100% dos pesquisados, foi a falta de treinamento. Verificou-se que a organização em estudo deve melhorar a segurança no trabalho de seus funcionários e proporcionar um ambiente mais saudável e produtivo, trazendo benefícios também para sua imagem organizacional e se precavendo de conflitos trabalhistas e custos desnecessários.

**PALAVRAS-CHAVE:** Segurança. Acidente do trabalho. Objetivos organizacionais.

### **HEALTH & SAFETY SYSTEM AT WORK IN A CABLE TV COMPANY**

**ABSTRACT:** This paper evaluates the health and safety system of a cable TV

---

<sup>1</sup>Bacharel em Administração - UNIOESTE. Pós-graduada em MBA em Administração Financeira, Contábil e Controladoria. Rua Universitária, 2069 - Cascavel - PR. Curso de Administração. carmemsw@yahoo.com.br

<sup>2</sup>Doutora em Engenharia de Produção - UFSC, Docente do curso de graduação em Administração e do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional - UNIOESTE, Rua Universitária, 2069 - Cascavel - PR. Curso de Administração. sandracutu1@gmail.com

company, since the safety issue in organizations can promote great gains or losses for those involved. Data were collected through an interview applied to the technical supervisor at the organization and a questionnaire consisting of 17 closed questions and one open question, applied to 11 technical staff who provide external services. The data from the interview were treated in a paraphrased transcript and the data from the questionnaires were treated numerically, descriptively analyzed and presented in graphs and tables. In response to the question proposed by the study, it was found that the health and safety system at work in GTV has the following strengths: good safety conditions provided by the vehicles used to make the installations; good conditions of CPEs and PPEs not hindering work performance. The main weakness, indicated by 100% of respondents, was the lack of training. It was found that the organization being studied should improve the safety at work for its employees and provide a healthier and more productive work environment, bringing benefits to their organizational image and preventing labor disputes and unnecessary costs.

**KEYWORDS:** Safety. Occupational accident. Organizational objectives.

## **SISTEMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE UNA EMPRESA DE TV POR SUSCRIPCIÓN**

**RESUMEN:** Esta investigación buscó evaluar el sistema de higiene y seguridad en el trabajo de una empresa de televisión por suscripción, porque en las organizaciones el aspecto de seguridad puede promover grandes ganancias o pérdidas para los involucrados. Los datos fueron recolectados a través de una entrevista aplicada al supervisor técnico de la organización y un cuestionario compuesto por 17 preguntas cerradas y una abierta aplicada a 11 funcionarios del sector técnico que prestan trabajos externos. Los datos de la entrevista fueron tratados por transcripción de forma parafraseada y los datos de los cuestionarios fueron tratados numéricamente, analizados de forma descriptiva y presentada en gráficos y tablas. En respuesta a la pregunta del estudio, se ha encontrado que el Sistema de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la GTV tiene los siguientes puntos fuertes: buenas condiciones de seguridad ofrecida por los vehículos utilizados para hacer las instalaciones; EPCs y los EPIs no obstaculizan el rendimiento del trabajo. El principal punto débil, apuntado por 100% de los encuestados, fue la falta de capacitación. Se ha verificado que la organización bajo estudio debe mejorar la seguridad en el trabajo de sus empleados y proporcionar un ambiente más saludable y productivo, trayendo también beneficios para su imagen organizacional y precaviéndose de conflictos laborales y costos innecesarios.

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad. Accidente de trabajo. Objetivos organizacionales.

## 1 INTRODUÇÃO

A área de gestão de pessoas atualmente é muito valorizada nas organizações, pois se reconhece que a organização é feita de pessoas, que satisfeitas trabalham melhor e produzem melhores resultados.

De acordo com Carvalho e Nascimento (1997), segurança do trabalho é um dos fatores decisivos do aumento da produção. Os acidentes prejudicam o processo produtivo, tanto com perdas da capacidade humana de trabalho como de equipamentos. Para Brasil (2005), um bom ambiente de trabalho contribui para aumentar a produtividade porque permite e facilita o planejamento da produção, melhora a comunicação interna e as relações de trabalho, aumenta a confiança e a autoestima, alicerça o comprometimento de todos e a cooperação.

Se o tempo que os indivíduos passam no trabalho e a influência exercida sobre eles pode originar riscos para a saúde dos funcionários, essas mesmas condições também fornecem meios de preveni-los de forma eficaz (WISNER, 1994). Para que os funcionários tenham um ambiente mais seguro e com o menor risco possível de danos à sua saúde física e mental, programas de higiene e segurança no trabalho se fazem necessários na organização, além de ser uma exigência legal.

A missão da área de prevenção de acidentes é preservar a integridade física, mental e psicológica do funcionário e proteger os equipamentos, as instalações e o patrimônio da empresa. Dentre os efeitos negativos dos acidentes do trabalho, podem-se citar os trabalhadores que se incapacitam total ou parcialmente para exercerem suas funções, as empresas pela perda da mão de obra, de materiais, entre outros, o conseqüente aumento do custo do produto, e a sociedade pelo aumento do número de inválidos e de dependentes da previdência social (RIBEIRO, 2005).

Um eficiente sistema de higiene e segurança no trabalho minimiza muitos transtornos com causas trabalhistas, já que a ocorrência de acidentes e de doenças do trabalho se torna menos provável. Conforme Brasil (2005), a incorporação das boas práticas de gestão de saúde e segurança no trabalho contribui para a proteção contra os riscos presentes no ambiente de trabalho, prevenindo e reduzindo acidentes e doenças e diminuindo consideravelmente os custos. Além disso, auxilia na sensibilização de todos para o desenvolvimento de uma consciência coletiva de respeito à integridade física dos trabalhadores e melhoria contínua dos ambientes de trabalho.

Já os aspectos negativos que os acidentes de trabalho ocasionam, com perdas totais ou parciais da capacidade humana de trabalho e de equipamentos, máquinas e ferramentas, permitem compreender melhor a importância e o alcance da segurança do trabalho (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997). Os acciden-

tes do trabalho estão entre os males dos quais os homens são vítimas, podem e devem ser prevenidos, a fim de evitar toda a sequência de transtornos que ocasionam. A prevenção dos acidentes do trabalho deve ser incluída como um dos melhores e mais eficazes meios de garantir a sobrevivência humana (RIBEIRO, 2005).

Diante dessa perspectiva, o objetivo do estudo foi responder a seguinte questão: é adequado o sistema de higiene e segurança no trabalho para os técnicos de uma empresa de TV por assinatura?

## 2 METODOLOGIA

Este estudo é de avaliação que, segundo Roesch (1996), busca avaliar programas, políticas e sistemas organizacionais para propor melhorias. Caracterizado como quali-quantitativo, pois os dados são oriundos de opinião, que segundo Richardson et al. (1999, p. 80) é uma valoração, uma qualidade sobre algo, porém muitos pesquisadores transformam “dados qualitativos em elementos quantificáveis [...] pelo emprego de critérios, categorias, escalas de atitudes, intensidade ou grau”. Conforme Goode e Hatt (1973, p. 398), a pesquisa moderna rejeita “a separação entre estudos qualitativos e quantitativos, [...] não importa quão precisas sejam as medidas, o que é medido continua a ser uma qualidade”. Desse modo, quando os dados que respondem à pergunta do estudo são oriundos de uma opinião, porém transformados em elementos quantificáveis para assegurar a exatidão no plano dos resultados, são caracterizados como estudos quali-quantitativos.

Os dados de fontes primárias foram coletados por meio de uma entrevista aplicada ao supervisor técnico e de um questionário aplicado aos técnicos da organização. Os dados de fontes secundárias foram coletados nos registros da organização e bibliografia.

Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram uma entrevista com o supervisor técnico e um questionário com 17 questões fechadas e uma questão aberta aplicado aos funcionários do setor técnico que prestam serviços externos. Foi realizada uma pré-testagem com três funcionários do setor administrativo para alinhar as necessidades do estudo.

Os questionários foram aplicados no início do expediente, após uma breve reunião com toda a população do estudo, na qual foi explicada a finalidade da pesquisa e orientado que após o preenchimento, os questionários fossem colocados em uma pasta deixada na área de serviço, que foi recolhida no final do expediente. Os dados da entrevista foram transcritos de forma parafraseada e os dados dos questionários foram tratados numericamente, analisados descritivamente e apresentados em figuras e quadros.

Este estudo foi realizado em uma empresa de TV por assinatura, localizada no oeste do Paraná. A população pesquisada da entrevista foi o supervisor técnico responsável pelo setor técnico da organização e a população do questionário foram os 11 funcionários que trabalham no setor técnico da empresa, prestando serviços externos de instalação de TV e internet residencial e predial, e eventualmente, manutenção de torres de transmissão e recepção de sinal.

### **3 HIGIENE DO TRABALHO**

Carvalho e Nascimento (1997) e Chiavenato (1994) corroboram que a higiene do trabalho compreende uma série de normas e procedimentos que visam à proteção da saúde física e mental do trabalhador, prevenindo-o dos riscos de saúde relacionados com o exercício de suas funções e com o ambiente físico de trabalho. Seus principais objetivos são: eliminar as causas das doenças profissionais, reduzir os efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho, prevenir o agravamento de doenças e de lesões, manter a saúde dos trabalhadores e aumentar a produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho. Para esses objetivos serem atingidos, se faz necessário a educação dos funcionários, indicando os perigos existentes e ensinando como evitá-los, além de manter constante estado de alerta contra os riscos existentes, pelos estudos e observações dos novos processos ou materiais a serem utilizados (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997).

Segundo Chiavenato (1994), a higiene do trabalho tem caráter eminentemente preventivo, pois busca a saúde e o conforto do trabalhador, evitando que ele adoça e se ausente do trabalho provisória ou definitivamente. Está relacionada com o diagnóstico e com a prevenção de doenças ocupacionais a partir do estudo e controle de duas variáveis: o homem e seu ambiente de trabalho. Esse mesmo autor assegura que um plano de higiene do trabalho envolve: um plano organizado de prestação serviços de médicos, de enfermeiros e auxiliares; serviços médicos adequados; prevenção de riscos químicos, físicos e biológicos à saúde. Tudo isso acompanhado de serviços adicionais como um programa informativo, para melhorar os hábitos de vida e esclarecer sobre assuntos de higiene e de saúde dentre outros.

O processo de higiene do trabalho envolve também a análise e o controle das condições de trabalho da organização que influenciam o comportamento humano. Se preocupa com as condições de natureza física do trabalho, entre elas: temperatura, iluminação e ruído (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), capítulo V, seção I, artigo 157, cabe às empresas: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados sobre os riscos e quanto aos cuidados a serem tomados para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocu-

pacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; e, finalmente, facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Para Chiavenato (1994), o trabalho humano é profundamente influenciado por três grupos: condições ambientais de trabalho, condições de tempo e condições sociais. A higiene do trabalho ocupa-se do primeiro grupo que se refere às circunstâncias físicas que envolvem o empregado na ocupação do cargo na organização, porém não descuida dos demais. É nas condições ambientais de trabalho que se encontram os agentes ambientais. Segundo Piza (1997), os agentes ambientais ou riscos ambientais são os elementos ou substâncias presentes nos diversos ambientes humanos que quando encontradas acima dos limites de tolerância podem causar danos à saúde das pessoas. Os estudos desses agentes têm como objetivo promover a saúde dos trabalhadores por meio do estudo de diversos meios. São divididos em agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos. Os físicos são as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores. Os químicos são os que podem penetrar no organismo pela via respiratória, tais como os agentes biológicos, ou seja, as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros. Por sua vez, os agentes ergonômicos se referem à adaptação das condições de trabalho. Finalmente, os agentes mecânicos são os que se originam das atividades mecânicas, que envolvem máquinas e equipamentos.

De acordo com Brasil (2005), os locais de trabalho, pela própria natureza da atividade desenvolvida e pelas características de organização, podem comprometer a saúde e a segurança do trabalhador em curto, médio e longo prazo. Portanto, esses agentes devem ser controlados para garantir a segurança no trabalho.

### **3.1 Segurança no trabalho**

Condições de trabalho impróprias têm provocado nos trabalhadores desajustes comportamentais, estresses, somatizações e inadequações ao trabalho e ao meio no qual estão inseridos. Este é um dos fatos que denotam o descompasso entre as condições do ambiente de trabalho e a respectiva satisfação do trabalhador (KANAANE, 1995). Nesse sentido, Chiavenato (1994), aponta que segurança e higiene do trabalho são atividades interligadas que interferem diretamente na continuidade da produção e no moral dos empregados. A segurança no trabalho é o conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas empregadas para prevenir acidentes, por meio de práticas preventivas. Sem o emprego desse conjunto de recursos de ordem material e humana, não se pode esperar que não ocorram acidentes do trabalho. Só existe

prevenção de acidentes do trabalho quando esses recursos e medidas de segurança são aplicados, os quais são indispensáveis para o desenvolvimento satisfatório do trabalho (RIBEIRO, 2005).

Alertava antes Zóccchio (1980), que essas medidas são indispensáveis à consecução plena de qualquer trabalho e têm por finalidade evitar a criação de condições inseguras e corrigi-las quando existentes nos locais ou meios de trabalho e, também, preparar as pessoas para a prática da prevenção de acidentes. A segurança no trabalho é uma imposição legal e um imperativo técnico, administrativo e econômico para as empresas e um inestimável benefício para os empregados e para a sociedade em geral. A segurança do trabalho promove mais equilíbrio emocional e mais ânimo entre os trabalhadores, mais estabilidade nos custos operacionais e melhor ambiente social na comunidade (ZÓCCHIO, 1980).

Para Brasil (2005), a implantação de boas práticas de gestão de saúde e segurança no trabalho nas empresas contribui para a proteção contra os riscos presentes no ambiente de trabalho, prevenindo e reduzindo acidentes e doenças e diminuindo consideravelmente os custos. Além disso, torna a empresa mais competitiva, auxiliando na sensibilização de todos para o desenvolvimento de uma consciência coletiva de respeito à integridade física dos trabalhadores e melhoria contínua dos ambientes de trabalho cumprindo assim, com sua responsabilidade social.

### **3.1.1 Acidente do trabalho**

Conforme inciso II do artigo 20 da lei 8.213 da CLT considera-se como acidente de trabalho a chamada doença profissional adquirida ou desencadeada em função de condições especiais, em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente. Pelo viés da gestão de pessoas é considerado um acontecimento não planejado e não controlado, no qual uma ação ou reação resulta num acidente pessoal. Os acidentes são encarados como ocorrências em que se manifestam lesões físicas e que normalmente constituem acidentes pessoais (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997).

Para Piza (1997), acidente de trabalho é todo fator negativo que interfira ou interrompa o andamento normal de uma atividade. O acidente sofrido pelo trabalhador fora do local e horário de trabalho, como por exemplo, em viagem a serviço da empresa (qualquer que seja o meio de locomoção), nos períodos destinados a refeição ou descanso ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, também são considerados acidentes do trabalho. Sob o ponto de vista do controle de perdas, essas anomalias podem e devem ser banidas de todo e qualquer processo de trabalho.

Já para Zóccchio (1980), corroborado por Brasil (2005), os entendimentos sobre acidente do trabalho são incompletos, inclusive o da legislação vigente, pois alguns apenas englobam aspectos específicos do acidente, enquanto outros são mais abrangentes da extensão de sua causa e efeito. Os acidentes do trabalho precisam ser analisados sob dois principais aspectos nocivos: o social e o econômico. É indispensável, que se considerem os acidentes do trabalho do ponto de vista técnico preventivo, o qual inclui como consequência tanto os danos físicos às pessoas como os danos materiais e econômicos à empresa. Os autores concordam que para estudá-los o melhor é dividi-los em acidente-meio e acidente-tipo, em que o primeiro é a ocorrência estranha ao andamento normal do trabalho e não programada, caracterizado independentemente de ter ou não causado vítima, como por exemplo, o desmoronamento de um andaime. Enquanto o segundo é a forma como acontece o contato entre o agente e a vítima da lesão, só existe quando alguém é ferido, sendo muitas vezes apenas uma parte do que se denomina acidente do trabalho. Um exemplo de acidente-tipo é o ferimento de uma pessoa devido ao choque de uma tábua contra seu corpo no desmoronamento de um andaime.

Porém, há casos em que o acidente-meio e o acidente-tipo se confundem ou até mesmo um deles não ocorre. Como no caso de uma pessoa que se choca contra um obstáculo fixo ou distensões musculares sofridas em virtude de movimentos bruscos ou esforços excessivos, devidos exclusivamente à atitude do acidentado, são exemplos de ocorrências nos quais só houve o acidente-tipo. No caso de uma ferramenta cair de um andaime, o que se percebe é um acidente-meio, já se alguém for atingido pela ferramenta, haverá também um acidente-tipo (ZÓCCHIO, 1980).

Os fatores que comumente provocam acidentes segundo Ribeiro (2005), são: deficiências físicas como surdez, visão prejudicada, lesões e daltonismo; condições físicas como cansaço, embriaguez e sono; e, finalmente, condições técnicas como imperícia, falta de treinamento e condições inadequadas do equipamento. Quanto ao tipo os acidentes podem ser os seguintes: de trajeto, ou seja, acidente ocorrido no trajeto residência – trabalho – residência; por ato inseguro, ou seja, acidente desencadeado por conduta errada do funcionário; por condição de insegurança, também identificado como acidente ocorrido por condição imprópria do equipamento ou de materiais no ambiente de trabalho. Ribeiro (2005) aponta como acidentes típicos: colisão contra alguma coisa, prensagem entre partes da máquina manuseada, queda, esforço excessivo, exposição a temperaturas excessivas, contato com produtos químicos agressivos e contato com eletricidade.

Os riscos de acidentes são muito diversificados e podem estar presentes no arranjo físico inadequado, pisos pouco resistentes ou irregulares, material ou



matéria-prima fora de especificação, máquina e equipamentos sem proteção, ferramentas impróprias ou defeituosas, iluminação excessiva ou insuficiente, instalações elétricas defeituosas, probabilidade de incêndio ou explosão, armazenamento inadequado, animais peçonhentos e outras situações de risco que poderão contribuir para a ocorrência de acidentes (BRASIL, 2005).

A incapacidade temporária é a perda total da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente ou por um período menor que um ano, sem redução da capacidade de trabalho. A incapacidade permanente parcial é a redução permanente e parcial da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente ou por um período menor que um ano, como perda de um membro ou redução da função do mesmo, e perda ou redução da visão ou audição de um olho ou ouvido. Já a incapacidade total permanente é a perda total da capacidade de trabalho, como perda da visão dos dois olhos e perda da audição de ambos os ouvidos (CHIAVENATO, 1994). No sentido de prevenir os acidentes de trabalho é necessário conhecer e estudar suas principais causas.

### **3.1.2 Causas dos acidentes do trabalho**

Sob o ponto de vista preventivo, a causa do acidente é todo fator que se não for removido a tempo, inevitavelmente provocará o acidente. Os acidentes não são inevitáveis nem se manifestam por acaso, mas são provocados, por isso podem e devem ser evitados por meio da eliminação de suas causas (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997). Conforme já apontava Piza (1997), existem duas causas de acidentes do trabalho, quais sejam: atos inseguros e condições inseguras. O acidente é a soma de atos e condições inseguras, que decorrem dos denominados fatores pessoais de insegurança. Normalmente, se essas atitudes não são propositais, o homem, provavelmente, esteja sendo motivado por problemas psicossociais.

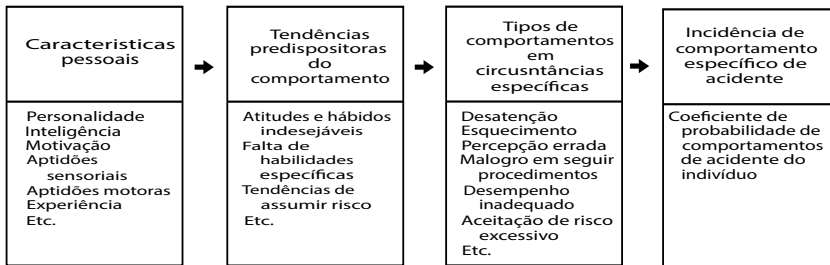
Segundo o autor, fator pessoal de insegurança são falhas humanas decorrentes, na maioria das vezes, de problemas de ordem, social, congênita ou de formação cultural que alteram o comportamento do trabalhador permitindo que cometa atos inseguros. Para Chiavenato (1994), o fator pessoal de insegurança pode ser descrito como qualquer deficiência ou alteração mental, psíquica ou física, acidental ou permanente, que permite o ato inseguro. Podem ser citados como exemplos os problemas de visão defeituosa, a fadiga, a intoxicação, os problemas do lar e o desconhecimento das normas e regras de segurança.

Segundo Peixoto (1980), ato inseguro é a contribuição, consciente ou inconsciente, do próprio indivíduo para o seu acidente. Já a condição insegura é originada por falha nos locais de trabalho que podem levar ao acidente. Outro motivo muito importante é não usar o equipamento de proteção individual (EPI),

ou se ele estiver em mau estado de conservação (RIBEIRO, 2005).

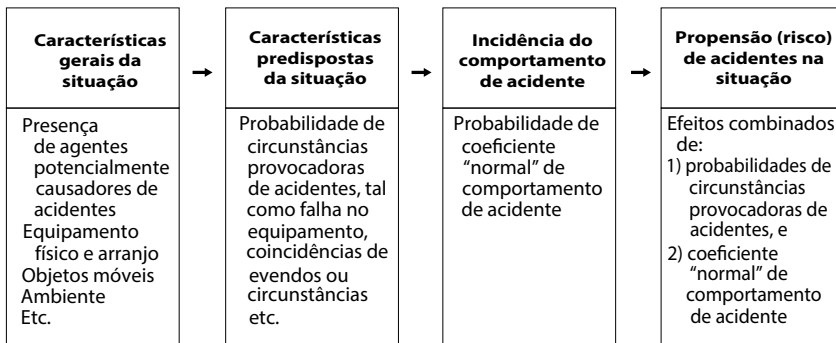
Condição insegura por sua vez, conforme Piza (1997) são circunstâncias externas das quais as pessoas dependem para realizar seu trabalho, e que sejam incompatíveis ou contrárias com as normas de segurança e prevenção de acidentes e normalmente são geradas por problemas comportamentais do homem, independente do seu nível hierárquico, que por decisão e/ou mau comportamento permitiram o desenvolvimento de situações de risco no local de trabalho.

Carvalho e Nascimento (1997), conforme demonstram as figuras 1 e 2, classificam os fatores das causas de acidentes em fatores pessoais, que dependem do próprio indivíduo e fatores materiais ou situacionais que decorrem das condições dos locais de trabalho.



**Figura 1:** Fatores individuais que podem influenciar a incidência de acidentes do trabalho

Fonte: Carvalho e Nascimento (1997, p. 314)



**Figura 2:** Fatores materiais que podem influenciar o coeficiente de acidentes.

Fonte: Carvalho e Nascimento (1997, p. 315)

Entre os prejuízos causados pelo acidente, podem-se citar danos ao trabalhador, paralisação da produção e do trabalho das pessoas, quebra de máquinas e equipamentos, danos ao patrimônio, clima de insegurança no ambiente de tra-

balho e reflexos negativos perante o público (RIBEIRO, 2005). Segundo Brasil (2005), os trabalhadores que sobrevivem aos acidentes, além de serem atingidos pelo sofrimento físico e mental, podem necessitar de cirurgias e remédios, próteses e assistência médica, fisioterapia e assistência psicológica, dependência de terceiros, desemprego, depressão e traumas. Para a empresa, os custos não segurados impactam principalmente no salário dos quinze primeiros dias após o acidente, paralisação de setor, máquinas e equipamentos, interrupção da produção, prejuízos ao conceito e à imagem da empresa, destruição de máquina, veículo ou equipamento, danificação de produtos, embargo ou interdição fiscal, investigação de causas e correção da situação, pagamento de horas-extras, atrasos no cronograma de produção e entrega, treinamento de substituto, multas e encargos contratuais, perícia trabalhista, civil ou criminal, indenizações e honorários legais, e, entre outros fatores, elevação de preços dos produtos e serviços.

A sociedade também é onerada com socorro e medicação de urgência, intervenções cirúrgicas, mais leitos nos hospitais, maior apoio da família e da comunidade e benefícios previdenciários. Finalmente, o país, como um todo, perde com a redução da população economicamente ativa, aumento da taxa de securitária e aumento de impostos e taxas (BRASIL, 2005).

### **3.1.3 Prevenção de acidentes**

Para Zóccchio (1980) e Ribeiro (2005), quanto melhor aplicadas forem as medidas de segurança, maior será a probabilidade de êxito na prevenção de acidentes. Embora os benefícios da prevenção de acidentes sejam reconhecidos, nem sempre são alcançados plenamente devido à carência de serviço de segurança mais atuante ou de programas de segurança mais adequados às necessidades da empresa. Para Toledo (1989), a prevenção de acidentes é obtida protegendo o trabalhador dos riscos a que está exposto na execução de seu trabalho, deve ocorrer por meio das seguintes medidas: eliminação dos riscos pela construção de edifícios apropriados, estabelecimento de processos de trabalho e proteção das pessoas e máquinas.

Conforme Zóccchio (1980), as medidas de prevenção de acidentes não devem abranger apenas os limites físicos da empresa, nem limitados às horas do expediente, pois a empresa também é responsável por acidentes ocorridos com seus empregados, além de suas fronteiras físicas e de seu horário de trabalho. Medidas simples que diminuem acidentes de trabalho, segundo Ribeiro (2005) são: sinalização do ambiente de trabalho nos padrões da Associação Brasileira de Prevenção de Acidentes (ABPA); capacetes de cor diferente para empregados novos; atuante Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); campanhas de prevenção de acidentes; kit de primeiros socorros; realização periódica da

Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT); treinamento da brigada de incêndio; revisão constante de extintores e chaves de segurança; treinamentos para prevenção de acidentes; e, finalmente, apoio da direção e das chefias.

A empresa que possui um programa de saúde e segurança no trabalho previne e reduz os acidentes e doenças no trabalho, protege a integridade física e mental dos trabalhadores e educa para adoção de práticas preventivas. Além disso, diminui o absenteísmo, melhora continuamente os ambientes de trabalho, evita prejuízos à imagem da empresa, evita o pagamento de perícias, honorários e indenizações legais e potencializa as relações interpessoais (BRASIL, 2005). Para prevenir acidentes, são fundamentais: eliminar as condições inseguras e os atos inseguros e, principalmente, utilizar os equipamentos de proteção individual e coletiva.

### **3.1.4 Equipamentos de proteção coletiva**

Para Piza (1997), equipamentos de proteção coletiva (EPCs) são dispositivos utilizados no ambiente laboral com o objetivo de proteger os trabalhadores dos riscos inerentes aos processos. Para Brasil (2005), equipamento de proteção coletiva é toda medida ou dispositivo, sinal, imagem, som, instrumento ou equipamento destinado à proteção de uma ou mais pessoas. Além de proteger muitos trabalhadores ao mesmo tempo, otimiza os ambientes de trabalho, destacando-se por ser mais rentável e durável para a empresa.

De acordo com a lei 6.514/77 da CLT, equipamento de proteção individual (EPI) é todo dispositivo de uso pessoal, de fabricação nacional ou estrangeira, destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador no exercício de suas funções. Os mais comuns são: botas, luvas, capacete, óculos, protetor auricular, cinto de segurança, máscaras e filtros. Devem ser fornecidos gratuitamente pelas empresas, e os empregados devem utilizá-los obrigatoriamente, assim como os demais meios destinados à sua segurança. O EPI deve ser adotado nas seguintes situações: sempre que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, quando não for possível eliminar o risco por outras medidas ou equipamentos de proteção coletiva, quando for necessário complementar a proteção coletiva, em trabalhos eventuais ou emergenciais, e em exposição de curto período (BRASIL, 2005).

Para uma aplicação efetiva dos EPIs, três tópicos devem ser considerados. O primeiro se refere à ação técnica, em que se determina o tipo adequado de EPI com base no risco que irá neutralizar. O segundo é a ação educacional para que o empregado aprenda a usar o equipamento de forma eficaz. O último trata

da ação psicológica que objetiva convencer o funcionário da necessidade do uso do EPI na sua atividade (RIBEIRO, 2005).

No entanto, do ponto de vista prevencionista, Piza (1997) e Ribeiro (2005) concordam que, o EPI não evita acidentes, mas evita as lesões repetitivas ou atenua sua gravidade. A função do EPI é atenuar a ação do agente agressivo contra o corpo da pessoa que o usa, além de proteger o organismo contra os efeitos nocivos de substâncias com características tóxicas, alergênicas ou outras que possam causar doenças ocupacionais. Segundo Brasil (2005), a escolha do EPI deve ser feita por pessoal especializado, conhecedor do equipamento e das condições em que o trabalho é executado. É preciso conhecer também o tipo de risco, a parte do corpo a ser protegida, as características e qualidades técnicas do EPI, se possui Certificado de Aprovação (CA) do Ministério do Trabalho e Emprego e, principalmente, o grau de proteção que o equipamento deverá proporcionar.

Em vista do apresentado, cabe ressaltar que o sistema de higiene e segurança no trabalho é fundamental para o processo organizacional, pois se mal administrado pode se tornar um centro de custo, além de ferir a imagem da empresa.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Na análise dos dados, primeiramente é descrito o sistema de higiene e segurança da empresa em estudo, depois é apresentado o perfil da população pesquisada e, posteriormente, os resultados da aplicação do questionário.

### **4.1 Descrição do sistema de higiene e segurança no trabalho da empresa**

Para levantar informações sobre o sistema de higiene e segurança no trabalho da organização, foi realizada uma entrevista com o supervisor técnico, responsável pelo setor técnico da empresa de TV por assinatura e seu relato foi parafraseado a seguir. O entrevistado trabalha há sete anos na empresa e possui curso técnico de eletrotécnica.

O processo se inicia com a seleção do funcionário pelo supervisor técnico. Assim que é selecionado, o funcionário é encaminhado para fazer o exame pré-admissional. Em seguida, os documentos são encaminhados ao contador para a contratação. Ao começar a trabalhar na empresa o funcionário recebe o uniforme que é composto de: camiseta, calça de brim, boné e um par de botas de segurança. O novo funcionário não passa por um treinamento, mas é orientado sobre o modo correto de utilizar os equipamentos de proteção e durante o serviço recebe o auxílio de outro técnico da equipe.

Os primeiros equipamentos de proteção individuais e coletivos foram comprados pelo supervisor técnico logo que a empresa começou a operar, conforme as normas de segurança da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). A empresa não recebe assessoria de profissionais especializados sobre quais são os equipamentos de proteção adequados a serem utilizados pelos funcionários. A pessoa responsável pela compra dos equipamentos e pela segurança é o próprio supervisor. A compra é feita conforme a necessidade e fundamentada na experiência adquirida em vários anos trabalhando na área e no aprendizado obtido no curso técnico. Os equipamentos comprados possuem certificação do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (INMETRO) e são vistoriados quase que diariamente pelo supervisor, além dos funcionários também serem orientados a avisá-lo em caso de mau estado de algum dispositivo para que seja providenciada a substituição.

Quando a bota ou outro equipamento encontra-se em mau estado, o funcionário comunica ao supervisor técnico que, por sua vez, solicita à supervisora administrativa a compra de um novo par de botas ou do item danificado. As botas são compradas de uma empresa que comercializa equipamento de proteção individual, sendo a única exigência que seja de segurança, mas não segue nenhuma norma específica. Ao receberem os equipamentos de proteção individual, os funcionários assinam uma ficha, porém estes são entregues somente antes da realização de algum serviço que necessite dos equipamentos e são devolvidos no mesmo dia ou no dia seguinte.

A fiscalização da utilização dos equipamentos de proteção é feita esporadicamente da seguinte forma: o supervisor vai até o local onde está sendo feita a instalação e analisa as condições em que está sendo feita a instalação, mas ele admite ser difícil a fiscalização.

O supervisor técnico não possui qualquer treinamento sobre segurança no trabalho e também nenhum treinamento é oferecido aos funcionários. Para prevenir acidentes do trabalho é feita a manutenção de veículos, a inspeção das ferramentas e dos equipamentos utilizados no trabalho. O supervisor se mantém informado sobre as normas de segurança vigentes através do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA). Quanto à ocorrência de acidentes, quatro funcionários já caíram do telhado onde faziam instalação, inclusive o próprio supervisor, devido às más condições do telhado. Cada equipe é formada por um técnico e um auxiliar técnico. Os tipos de serviços prestados são: instalação de TV por assinatura, internet residencial e predial, manutenção e instalação de equipamentos em torres de transmissão e recepção.

Nas instalações residenciais e prediais, inicialmente, verifica-se o local onde será instalada a antena de recepção de sinal, em seguida é definido onde serão instalados os pontos de TV e o trajeto do cabeamento. É feito o reconheci-

mento do telhado para que o técnico tenha acesso ao local onde será instalada a antena de recepção de sinal e procura-se um ponto de fixação para a antena, onde seja fácil o acesso para instalação e eventuais manutenções.

Já o procedimento na manutenção de torres se inicia com a vistoria de toda a estrutura da torre (base de sustentação, fixação dos estirantes, estrutura metálica e equipamento já instalado na torre), e em caso de instalação de novo equipamento, projeta-se ainda em solo sua instalação. Antes de escalar a torre é feita a verificação dos equipamentos de segurança a serem utilizados ainda em solo e também o acompanhamento das condições climáticas. Os materiais de segurança utilizados são: capacete, luvas, cintos de segurança com talabarte, cordas de nylon, bolsa de lona para carregar ferramentas, segunda corda de apoio para fixação do cinto e talabarte junto à torre, e sistema de trava queda. Todo e qualquer trabalho em torre deve ser realizado por pelo menos duas pessoas para que uma sirva de apoio para a outra.

Para fazer as instalações, os funcionários utilizam carros da empresa, nos quais existe um sistema de monitoramento que controla a velocidade que os veículos não podem ultrapassar (60 km/h). Caso o veículo ultrapasse a velocidade máxima permitida, o sistema envia imediatamente um e-mail para o supervisor técnico comunicando a infração e o funcionário recebe então uma advertência por uso inadequado do veículo. Esse sistema também é de rastreamento e permite a localização exata do veículo a qualquer momento, bastando para isso acessar o *site* da empresa que presta este serviço, digitar a senha e a placa do veículo.

Após a aplicação dos questionários houve um retorno de 100%, tornando válido o estudo. Os resultados foram analisados e são apresentados na sequência.

#### 4.2 Perfil da população pesquisada

O perfil dos pesquisados é apresentado no Quadro 1.

**Quadro 1:** Perfil da população pesquisada

<b>Categorias</b>	<b>Fatores e faixas</b>	<b>Nº de funcionários</b>
Sexo	Masculino	11
Idade	17 a 20 anos	2
	21 a 24 anos	4
	25 a 29 anos	5

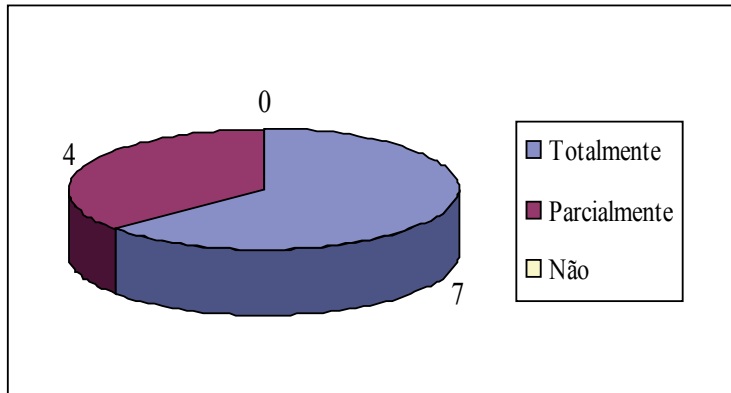
Tempo de serviço	Até 1 mês	3
	1 mês a 2 anos	4
	Mais de 2 anos até 4 anos	1
	Mais de 4 anos até 5 anos e 9 meses	3

Fonte: questionários aplicados (2008)

A população pesquisada é toda do sexo masculino, com idades que variam de 17 a 29 anos. O tempo de serviço é de três semanas a cinco anos e nove meses, sendo que sete funcionários têm até dois anos de serviço e quatro têm mais de dois anos de serviço.

### 4.3 Resultados dos questionários

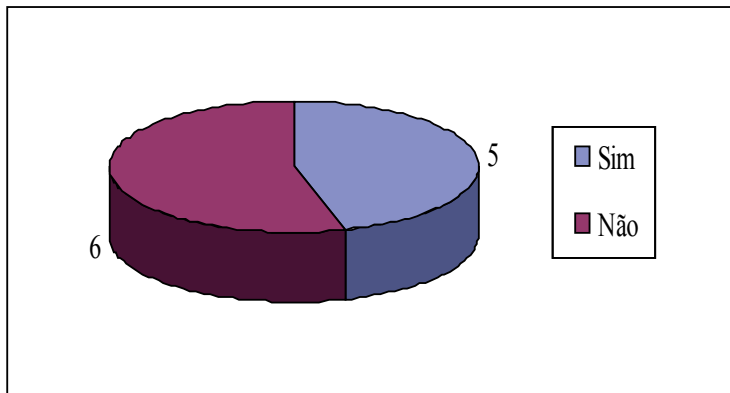
Com relação ao conhecimento dos equipamentos de proteção necessários para a realização de suas atividades, sete funcionários responderam que conhecem totalmente e quatro responderam que conhecem parcialmente, conforme demonstra a Figura 3.



**Figura 3:** Conhecimento dos equipamentos de proteção

Fonte: Elaborado pelas autoras



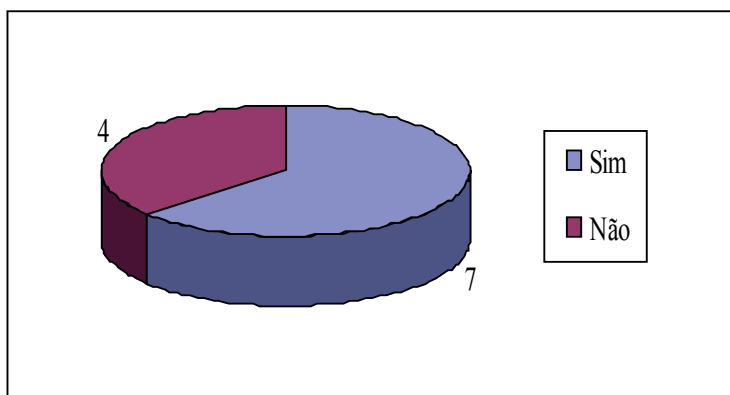


**Figura 4:** Recebimento de EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

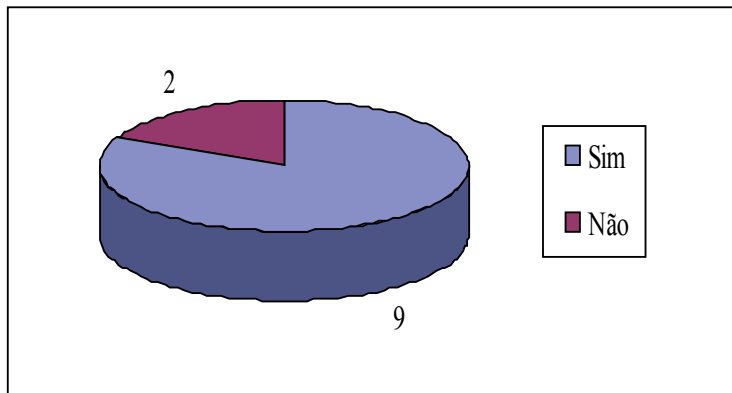
Quando começaram a trabalhar na empresa, cinco funcionários disseram que receberam todos os equipamentos de proteção individual necessários para a realização de seu trabalho (luvas, capacete, botas de segurança, óculos) e seis disseram que não receberam, como se observa na Figura 4.

Quanto às condições dos equipamentos de proteção **individual** (EPIs), sete questionados disseram que esses materiais encontram-se em boas condições de uso e quatro disseram que não, como demonstra a Figura 5.



**Figura 5:** Condições dos EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

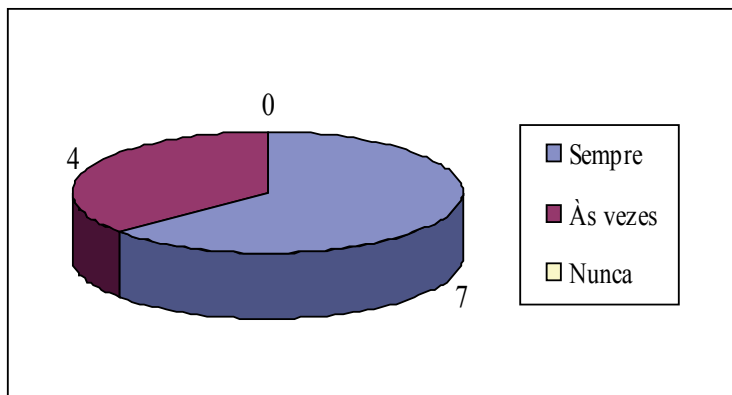


**Figura 6:** Condições dos EPCs

Fonte: Elaborado pelas autoras

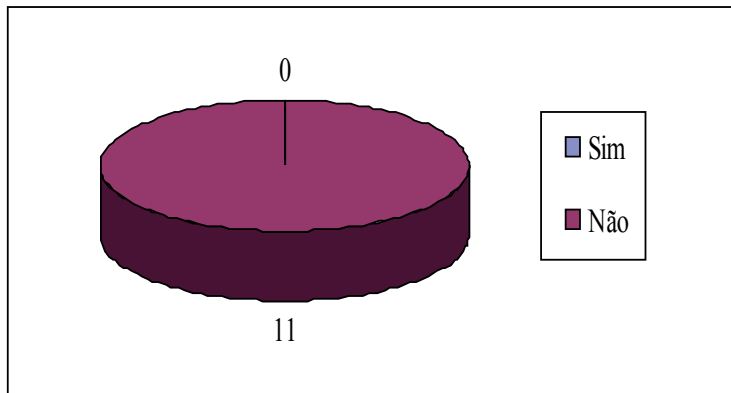
Quanto às condições dos equipamentos de proteção **coletivos** (EPCs), nove funcionários disseram que estão em boas condições de uso e dois disseram que não estão, conforme demonstra a Figura 6.

Com relação à frequência de utilização dos equipamentos de proteção individual, sete colaboradores disseram que sempre utilizam e quatro afirmaram que utilizam às vezes. Como pode se visualizar na Figura 7.



**Figura 7:** Frequência de utilização dos EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

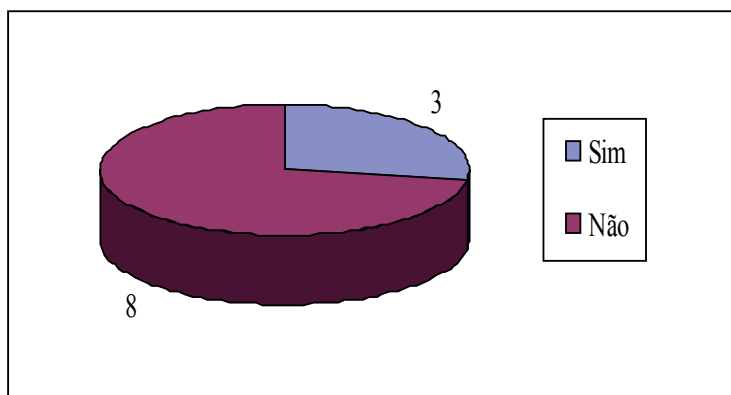


**Figura 8:** Treinamento

Fonte: Elaborado pelas autoras

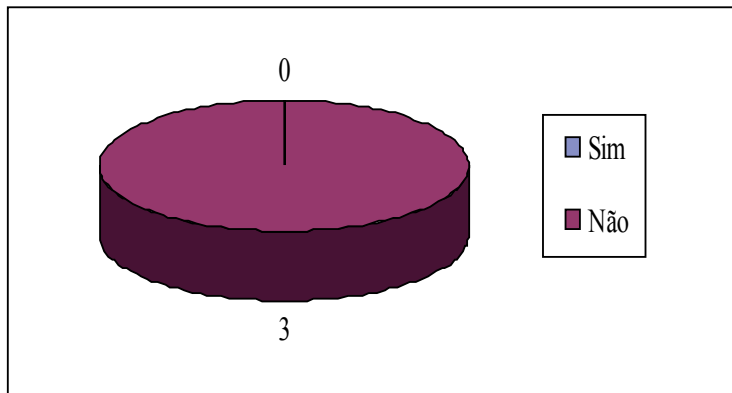
Quando perguntado sobre treinamento recebido da empresa sobre segurança no trabalho, os 11 questionados afirmaram não ter recebido qualquer treinamento, como demonstra a Figura 8.

Três funcionários disseram ter sofrido acidente no trabalho nesta empresa, sendo todos queda do telhado, enquanto oito afirmaram que nunca se acidentaram, como se observa na Figura 9.



**Figura 9:** Ocorrência de acidente no trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras

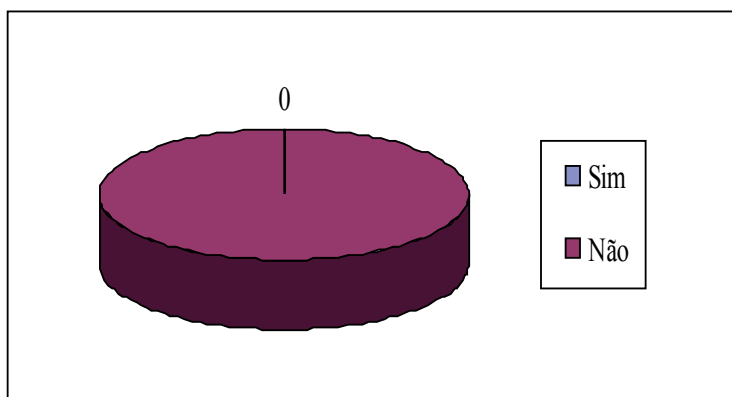


**Figura 10:** Utilização do EPI no acidente

Fonte: Elaborado pelas autoras

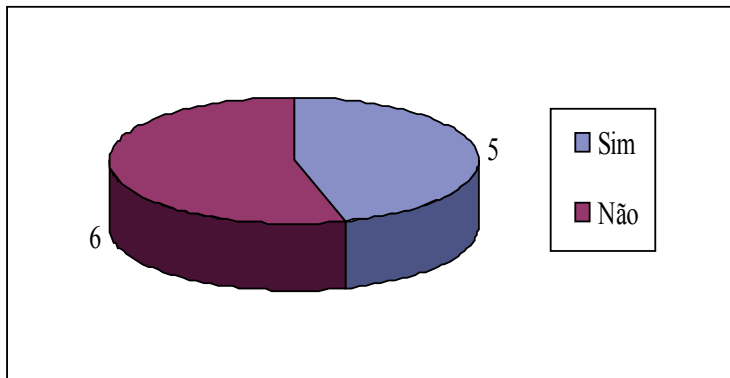
Daqueles que sofreram acidente (três), todos disseram que não usavam equipamento de proteção no momento da queda, dois disseram que não havia e um não justificou, como pode ser visualizado na Figura 10.

Quando perguntado se os equipamentos de proteção atrapalhavam o desempenho do trabalho, todos disseram que não atrapalham, conforme pode se visualizar na Figura 11.



**Figura 11:** Adequação dos EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

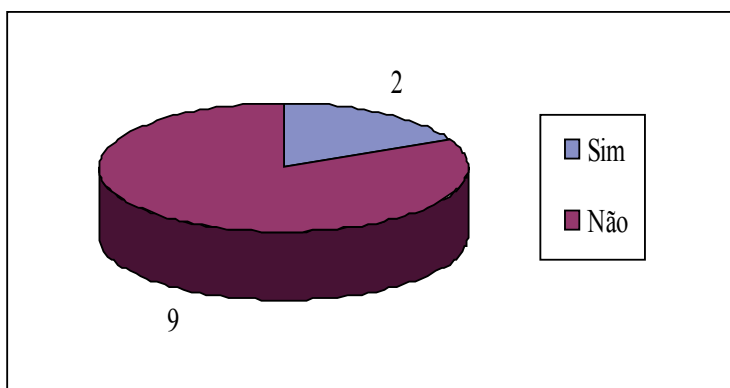


**Figura 12:** Compartilhamento de EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

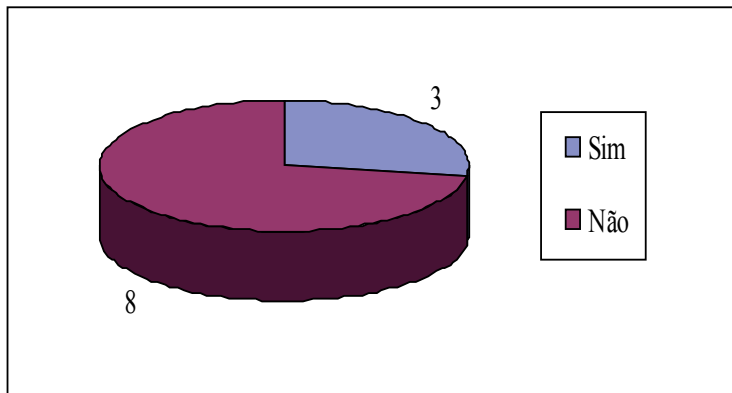
Na questão de compartilhamento de EPIs, cinco disseram que seus equipamentos de proteção individual são utilizados por outra pessoa. Um disse que isso acontece porque trabalha em horário diferenciado dos demais técnicos, três disseram que não há um EPI para cada técnico e um não respondeu o motivo. Seis disseram que não compartilham equipamento de proteção individual. Estes dados podem ser vistos na Figura 12.

Quanto ao controle da empresa sob o uso do EPI, dois disseram que a empresa controla sim o uso dos equipamentos, enquanto nove afirmaram que esse controle não existe, como se observa na Figura 13.



**Figura 13:** Controle de uso dos EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

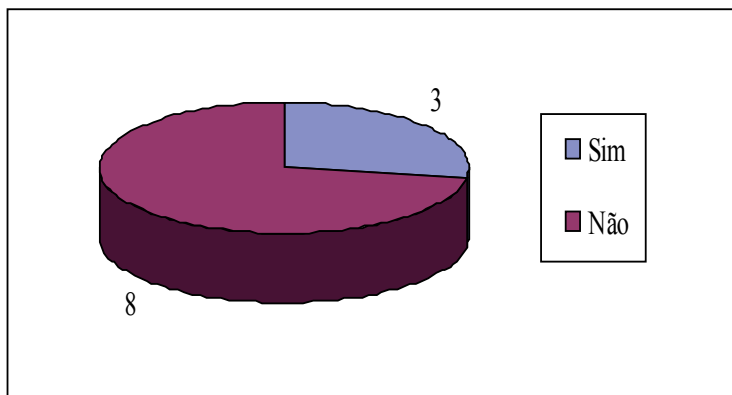


**Figura 14:** Instruções do uso correto dos EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

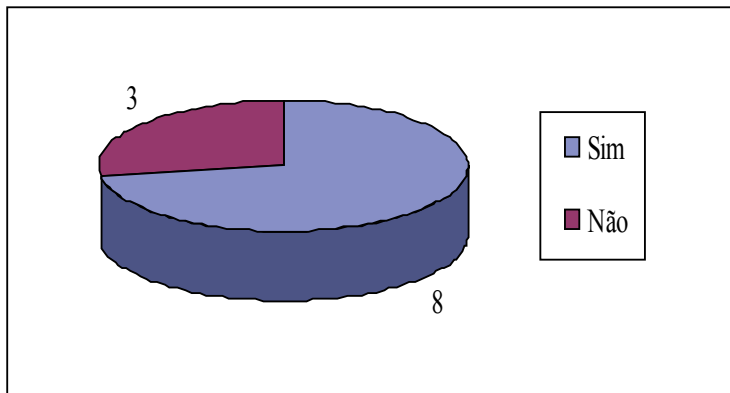
Com relação ao recebimento de instruções sobre o modo correto do uso dos EPIs ao ingressar na empresa, três disseram que receberam; e oito disseram que não receberam como pode ser visualizado na Figura 14.

Da satisfação das instruções recebidas sobre o modo correto de uso dos EPIs, três disseram que foi satisfatória e oito disseram que não foi satisfatória, conforme demonstra a Figura 15.



**Figura 15:** Satisfação/instruções de uso correto dos EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

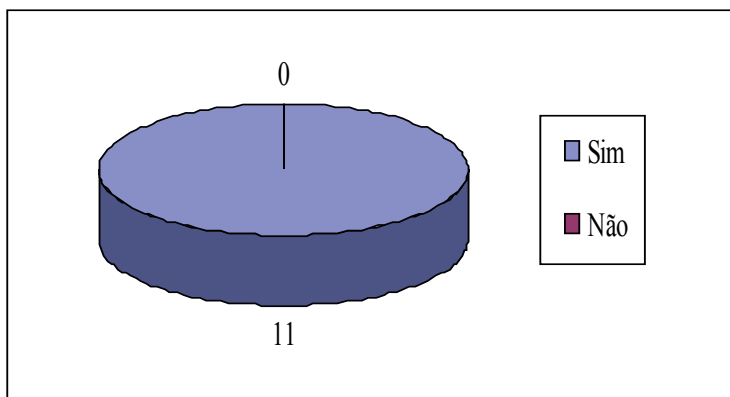


**Figura 16:** Inspeção e manutenção dos EPIs

Fonte: Elaborado pelas autoras

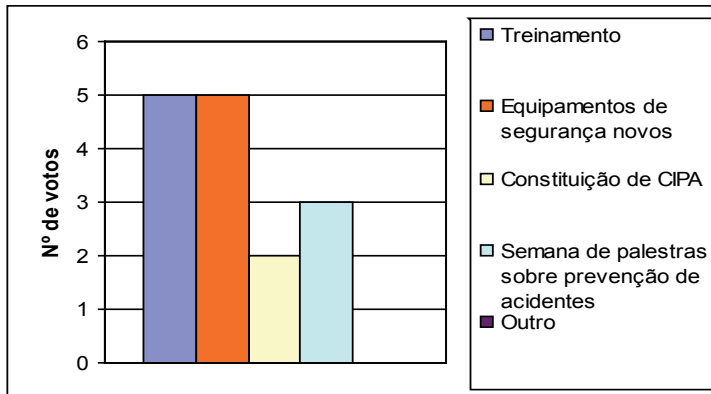
Sobre a manutenção periódica dos equipamentos de proteção, oito disseram que é realizada e três disseram que não. Daqueles que disseram que é feita a inspeção e manutenção dos equipamentos, sete disseram que é feita pelo supervisor técnico e um disse que é feita por ele próprio, conforme ilustrado a Figura 16.

Com relação à segurança oferecida pelos veículos, todos disseram que oferecem a segurança necessária, como pode ser observado na Figura 17.



**Figura 17:** Segurança dos veículos

Fonte: Elaborado pelas autoras



**Figura 18:** Alternativas para melhorar a segurança no trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras

Os pontos fortes percebidos foram com relação às condições de segurança oferecida pelos veículos utilizados para fazer as instalações, às condições dos EPCs e o fato dos EPIs não atrapalharem o desempenho do trabalho, um motivo a mais para a sua utilização.

O principal ponto fraco encontrado, apontado por 100% dos pesquisadores, conforme a Figura 8, foi com relação à ausência de treinamento, que é um aspecto preocupante e deve ser urgentemente solucionado pela empresa. Outros aspectos negativos observados foram que nem todos os funcionários conhecem totalmente os equipamentos de proteção necessários para a realização de suas atividades e quase a metade (cinco) afirmou não ter recebido os EPIs quando começou a trabalhar na empresa.

Outros fatos que também merecem a atenção da empresa é que a maioria (sete) nem sempre utiliza os EPIs e todos aqueles que sofreram acidente (três) disseram não estar usando equipamento de proteção no momento da ocorrência, além de cinco funcionários afirmarem que compartilham EPIs. O uso do EPI, na opinião de nove funcionários, não é controlado e a maioria (oito) afirma não ter recebido instruções sobre o modo correto de uso, conseqüentemente, também alegam que as instruções não foram satisfatórias.

Nesta questão foi solicitado que cada questionado assinalasse as alternativas que gostaria que fossem implantadas na empresa para melhorar a segurança no trabalho. Alguns assinalaram mais de um item e o total foi de 15 marcações, cujas principais podem ser visualizadas na Figura 18.

Nota-se que grande parte dos pesquisados deseja que seja oferecido treinamento sobre segurança no trabalho, assim também como a compra de equi-



pamentos de segurança novos. Em seguida, com três votos, vem à semana de palestras sobre prevenção de acidentes e, com dois votos, constituição de CIPA.

Foi solicitado que cada pesquisado atribuísse uma nota de 0 a 10 ao sistema de higiene e segurança da empresa. As notas obtidas podem ser visualizadas no Quadro 2.

**Quadro 2:** Notas atribuídas para o sistema de higiene e segurança

Nota	Nº de respostas
5	1
6	1
7	4
8	3
9	1
10	1

Fonte: Elaborado pelas autoras

Em média, o sistema obteve a nota 7,45, o que implica dizer que para os funcionários do setor técnico, o sistema atual encontra-se razoável, mas que ainda há muito para ser melhorado.

Em resposta à pergunta do estudo verificou-se que o sistema de higiene e segurança da empresa possui como pontos fortes: as condições de segurança oferecida pelos veículos utilizados para fazer as instalações, as condições dos EPCs e o fato dos EPIs não atrapalharem o desempenho do trabalho. Os pontos fracos são: falta de treinamento; quatro funcionários conhecem parcialmente os equipamentos necessários para a realização de suas atividades; cinco colaboradores afirmaram não ter recebido os EPIs quando começaram a trabalhar na empresa; sete colaboradores nem sempre utilizam os EPIs; todos que sofreram acidente (três) disseram não usar equipamento de proteção no momento da ocorrência; cinco funcionários compartilham EPIs; o uso do EPI, para nove funcionários, não é controlado; finalmente, oito colaboradores afirmaram não ter recebido instruções sobre o modo correto de uso, consequentemente, dizem que as instruções não foram satisfatórias.

O que se verifica é que, primeiramente, é necessário um treinamento para o supervisor, para melhor qualificá-lo no atendimento às normas de prevenção de acidentes do trabalho, assegurando assim, o cumprimento da legislação vigente, a qual estabelece que, como a empresa é desobrigada a constituir CIPA, seja designado pelo menos um funcionário devidamente treinado como responsável pela segurança dos demais funcionários e atendimento às normas.

Em seguida, os funcionários necessitam ser treinados, alertados sobre os riscos inerentes ao trabalho e conscientizados da relevância do uso dos EPIs. Para garantir o cumprimento dos procedimentos, a empresa deve assegurar que as regras sejam conhecidas por todos, bem como a razão da sua necessidade. Também, deve enfatizar porque o cumprimento dos procedimentos é de interesse do trabalhador, instruir os trabalhadores sobre os métodos e práticas adequadas ao trabalho e avaliar a capacidade física e psicológica do trabalhador de executar uma tarefa. Em face do risco das atividades executadas pelos técnicos, é de extrema importância que eles passem por treinamentos periódicos, para que possam executar seu trabalho de forma mais segura.

É necessário que cada funcionário tenha seu próprio equipamento de proteção individual, mesmo que trabalhem em turnos diferentes, pois, como o próprio nome já diz, é de uso individual, e não coletivo, portanto, não deve ser utilizado por mais de uma pessoa. Para a compra dos EPIs, sugere-se que a empresa busque orientação de profissional tecnicamente habilitado, que poderá indicar os EPIs adequados ao tipo de trabalho realizado. É preciso que seja feita, com maior frequência, a inspeção das condições dos equipamentos de proteção individuais e coletivos, e devido à dificuldade de fiscalizar o uso do EPI no dia-a-dia, que sejam criados mecanismos alternativos para conscientizar os funcionários. Uma medida é colocar cartazes em lugares de passagem e com bastante visibilidade, como por exemplo, no vestiário dos técnicos, contendo instruções sobre a importância do seu uso, sobre os danos causados pelo acidente do trabalho e suas implicações.

É necessário realizar um melhor controle na entrega dos EPIs, em que os funcionários assumam que estão recebendo-os e se comprometam pelo seu uso, guarda e conservação, assim como comunicar imediatamente o supervisor técnico caso haja algum dano no mesmo. Também, sempre que um novo funcionário for contratado, o supervisor, adequadamente treinado, deve orientá-lo com relação à maneira correta de uso dos equipamentos de proteção. A empresa necessita tomar mais consciência da importância da área de higiene e segurança, deve promover palestras e cursos para também conscientizar seus funcionários e incentivá-los na execução segura do trabalho, bem como a inserção de práticas laborais adequadas. Cabe aqui lembrar as obrigações legais da empresa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, de adquirir o tipo adequado à atividade do empregado, fornecer gratuitamente ao empregado somente EPI aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através do Certificado de Aprovação (CA), orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado guarda e conservação, exigir o seu uso, substituí-lo imediatamente quando danificado ou extraviado, e responsabilizar-se pela sua higienização e manutenção periódica, pois o desconhecimento das mesmas não justifica o seu não-cumprimento e, menos ainda, a

isenção das obrigações e sanções decorrentes.

Estes pontos são primordiais, pois as consequências trabalhistas que um acidente pode ocasionar, caso os procedimentos legais não estejam sendo cumpridos, podem abalar a estabilidade financeira da empresa, devido aos custos inerentes, como multa e indenização.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A empresa que possui um programa de saúde e segurança no trabalho protege a integridade física e mental dos trabalhadores, reduzindo o número de acidentes e doenças no trabalho e, com isso, diminui o absenteísmo, melhora o ambiente de trabalho e aumenta a produtividade. Além disso, pode evitar prejuízos à imagem da empresa, atender aos requisitos da legislação e eliminar danos patrimoniais.

Após a realização da pesquisa, constatou-se que a organização em estudo não possui um sistema desenvolvido de higiene e segurança no trabalho. A principal deficiência detectada foi a falta de treinamento tanto dos funcionários, quanto do supervisor técnico, que é o responsável pela segurança. Com a realização do presente estudo, foi possível detectar quais os pontos fortes e fracos existentes no atual sistema de higiene e segurança no trabalho da empresa de TV por assinatura para que melhorias possam ser implantadas, e assim aumentar a eficiência da gestão de recursos humanos, bem como beneficiar a empresa como um todo.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES – ANATEL.

**TV por assinatura.** Disponível em: <<http://www.anatel.gov.br/Portal/exibirPortalInternet.do>>. Acesso em: 31 ago. 2008.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

AQUINO, C. P. **Administração de recursos humanos:** uma introdução. São Paulo: Atlas, 1980.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TV POR ASSINATURA – ABTA. **O que é TV por assinatura.** Disponível em: <<http://www.abta.com.br/>> Acesso em: 31 ago. 2008.

BERGAMINI, C. W.; BERALDO, D. G. R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, 09 ago.1943. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/CLT/INDICE.html>>. Acesso em: 15 mar. 2008.

BRASIL, L. A. D. **Dicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho**. Brasília: SESI-DN, 2005.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. do. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1997.

CERVO, A. L. **Metodologia científica**: para uso dos estudantes universitários. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

GOODE, W.; HATT, P. **Métodos em pesquisa social**. São Paulo: Nacional, 1973.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1995.

LEVY, Elias. **Relações humanas na indústria**. Rio de Janeiro: CNI – Confederação Nacional da Indústria, 1987.

MARCONI, E. M.; LAKATOS, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

PEIXOTO, W. R. **Prevenção de acidentes nas indústrias**: organização de CIPAS. São Paulo: Tecnoprint, 1980.

PIZA, F. de T. **Informações básicas sobre saúde e segurança no trabalho**: campanha da indústria para prevenção de acidentes no trabalho. São Paulo: [s.n.], 1997.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio do curso de administração**: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 1996.

TOLEDO, F. de. **Administração de pessoal**: desenvolvimento de recursos humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw- Hill, 1983.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. Brasília: Fundacentro, 1994.

ZÓCCHIO, Á. **Prática da prevenção de acidentes**: abc da segurança do trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1980.