



ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DO SISTEMA DE BONIFICAÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO

Patrícia Pereira Pacheco¹, Vilson Menegon Bristot¹

¹ Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC (Criciúma/SC – Brasil)

Resumo: Promover a segurança é dever das empresas, da sociedade, e de cada indivíduo que exerce alguma função na sociedade. No trabalho, é comum a ocorrência de acidentes devido à negligência, falta de atenção ou de conhecimento em relação à atividade desenvolvida. As empresas têm o papel de oferecer boas condições de trabalho para as pessoas, mas também é dever do colaborador agir conforme as práticas seguras e normas impostas. Convencer as pessoas de que os procedimentos devem ser seguidos, pois estes asseguram a sua vida, não é algo fácil. O presente estudo busca analisar a viabilidade da bonificação em razão da segurança do trabalho, pois se sabe que as recompensas são fator motivador. Através de uma abordagem qualitativa cujos resultados serão obtidos através de questionário, serão levantadas as formas de bonificação mais aceitas, e se alguma empresa já tem alguma forma de recompensa para esse fim. Assim, foi possível relacionar a bonificação ao comportamento dos trabalhadores, com o intuito de tornar os ambientes mais seguros.

1 INTRODUÇÃO

A segurança do trabalho é um assunto cada vez mais abordado no dia a dia das empresas, pois reflete na vida dos colaboradores e da própria organização. Praticar a segurança consiste na criação de medidas administrativas e operacionais que garantem o bem estar e práticas seguras no desenvolvimento das atividades, tornando o processo mais confiável. Os acidentes de trabalho são mais recorrentes do que se imagina. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), estima um número de 3.720.281 acidentes com registro de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). Os dados correspondem ao período de 2012 a 2016, registrando um acidente a cada 47 segundos (OIT, 2017).

A tecnologia é uma aliada no que diz respeito ao desenvolvimento de novas máquinas e procedimentos que visam a segurança, mas a presença dos riscos de acidentes não deve ser descartada, visto que o fator pessoal é o que define essas ocorrências, pois os atos inseguros partem das pessoas.

Os acidentes, quando não são causados pelas condições inseguras do ambiente de trabalho, provém dos descuidos por parte do trabalhador. Os motivos das ocorrências de



acidentes são vários: cansaço, falta de atenção, negligência, resistência quanto ao uso de equipamentos de proteção.

Assim, os cuidados com a segurança no trabalho vão além da atenção da empresa, pois parte da responsabilidade é também do trabalhador, tornando-se uma tarefa conjunta. A empresa tem o dever de manter suas máquinas e equipamentos em boas condições de operação, arranjo físico bem planejado que facilite a movimentação, postos de trabalho adequados e fornecimento dos equipamentos de proteção. Por outro lado, é dever do colaborador respeitar as medidas que a empresa estabelece para que se tenham bons resultados e práticas seguras.

Apesar de os treinamentos e conscientização serem eficientes, pode não ser o bastante para que essa abordagem seja efetiva na prática. Outra forma que as empresas encontraram para promover a segurança no trabalho são as práticas de bonificação, que consistem em “premiar” os funcionários que agem de acordo com as normas de segurança da empresa, garantindo o próprio bem estar e o de seus colegas.

A bonificação pode acontecer de forma semelhante a do “funcionário do mês” que, conforme o resultado do trabalhador, é dado à ele alguma recompensa pelo seu bom desempenho. O presente trabalho procurou abordar as práticas de bonificação: com que frequência ocorrem, quais setores, como ocorre, a influência da bonificação e a viabilidade dessas práticas para as empresas. Através do levantamento de dados que contém a opinião de colaboradores a respeito da influência da bonificação na segurança do trabalho, é possível analisar os benefícios dessa prática.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Segurança do Trabalho nas Empresas

Autores como Machado, Rojas e Pandolfo, 2010, afirmam que a segurança está sendo submetida a correções baseadas em experimentos; conforme os acontecimentos diários, as ações são colocadas em prática. O bom senso e a responsabilidade sobre nossos próprios atos devem ser colocados em prática visando sempre o bem comum.

O bom senso ao realizar as atividades tornam o ambiente melhor, influenciando na boa convivência e na produtividade. Chiavenatto, 1999, defende essa ideia e ainda afirma



que essas boas práticas reduzem acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade de pessoal. Fazer do ambiente um local agradável para se trabalhar tornou-se uma verdadeira obsessão para as empresas bem-sucedidas.

Muitas são as situações ou os atos que levam aos acidentes de trabalho, das quais podem-se citar: imprudência no manuseio de máquinas ou equipamentos, motivos emocionais ou psicológicos, atos inseguros e condições inseguras, ou ainda, o desgaste físico dos funcionários (MACHADO; ROJAS; PANDOLFO, 2010).

Para facilitar a tomada de ações que visam proporcionar melhores condições de trabalho, incluindo o ambiente e a saúde do trabalhador, as Normas Regulamentadoras – NR relativas à Segurança e Medicina do Trabalho são de extrema relevância para as empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos, que possuam empregados regidos pela consolidação das leis do trabalho (SMT, 2010).

As NR's têm influência e ajudam na elaboração e implantação de procedimentos dentro da organização com o trabalhador e vice-versa para se adequarem à segurança e medicina do trabalho, tendo como benefício o uso obrigatório de equipamentos de proteção individual (EPI) que protege a vida do trabalhador (SOUZA E MACHADO, 2013).

O fornecimento de EPI adequado ao risco é obrigatório por parte da empresa, para oferecer completa proteção contra os acidentes e doenças do trabalho, conforme Norma Regulamentadora 6, do Ministério do Trabalho e Emprego. A empresa deve ter o serviço especializado por meio de profissionais da área de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. Mesmo no caso de empresas desobrigadas de CIPA, é necessário ao menos um profissional da área ou mesmo um técnico em segurança do trabalho (TST) para recomendar o EPI mais adequado a cada atividade, exigir o uso e fornecer somente EPI autorizados por órgãos componentes (NORMA REGULAMENTADORA 5 – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011).

Souza e Machado, 2013, destacam que é preciso que o técnico ou o responsável oriente e treine o trabalhador sobre como usar adequadamente os equipamentos, guardá-lo e conservá-lo, bem como o cronograma de trocas e medidas de higienização que deverão ser aplicadas durante o uso. A esse profissional, cabe ainda comunicar qualquer irregularidade observada; registrar o fornecimento ao trabalhador adotado por livros, fichas ou sistema eletrônico.



2.2 Prevenção de acidentes

Mesmo com todos os recursos que a tecnologia oferece, as organizações percebem que os acidentes de trabalho ainda são constantes. Apesar de todas as análises e normas seguidas para que se tenha boas condições de trabalho, imprevistos acontecem. Isso ocorre porque alguns fatores não podem ser controlados, e a segurança do trabalho é algo complexo que depende do funcionamento efetivo de um sistema que envolve normas, pessoas, máquinas, atividades e tempo (SOUZA E MACHADO, 2013).

A Segurança e Medicina do Trabalho buscam se adequar às normas regulamentadoras. Seu funcionamento depende da atuação de profissionais que lidam com questões trabalhistas: engenheiros, médicos, técnicos em segurança, fisioterapeutas e enfermeiros. Estes devem ser preparados na questão de treinamentos, perícias, orientações trabalhistas e documentais para que as leis e exigências possam ser cumpridas. Uma ferramenta capaz de assegurar o trabalho desses profissionais é a elaboração de laudos e documentos que detalham as ocorrências e ações a serem tomadas em relação à segurança (SMT, 2010).

A importância do investimento em segurança é trazida por Silva, 2006. Essa ação aumenta o grau de conscientização dos empregados, dando a visão de que segurança é realmente importante. Fazer treinamento de segurança melhora o relacionamento entre eles e esse engajamento entre funcionário e empresa em busca de melhores condições de trabalho tem resultados positivos. O autor defende que é preciso manter a mente aberta, conversar com os empregados, com o pessoal da área de segurança, participar do processo. É muito relevante assistir palestras e seminários, fazer cursos de atualização sobre gerenciamento, qualidade e meio ambiente. Muitos desses cursos abordam tópicos envolvendo segurança do trabalho, agregando ao conhecimento necessário para fazer a empresa mais eficiente, segura, organizada e produtiva.

2.3 Bonificação no trabalho

Chiavenato, 1999, afirma que muitas empresas adotam vários tipos de recompensas financeiras criadas com objetivos de atender as necessidades e metas da



empresa, como lucro ou prejuízo. O autor cita a participação nos resultados como exemplo de premiação.

Quanto ao objetivo dos incentivos financeiros em geral, Machado, Rojas, Pandolfo, 2010, concordam que estes são criados de forma a contemplar os interesses financeiros dos trabalhadores e os objetivos de produção dos empregadores. Porém, é comum haver conflitos entre as partes. As relações sociais em volta dos incentivos financeiros podem trazer resultados negativos se feita de forma que exponha os trabalhadores a certos riscos. As premiações feitas na área de segurança não devem ser feitas a fim de colocar o trabalhador em situações de trabalho mais perigosas.

Chiavenato, 1999, destaca que os sistemas de recompensa além de incentivar os funcionários a colaborar com o desenvolvimento da organização, proporcionam maior comprometimento com a empresa. Sabe-se que as recompensas são custos organizacionais e se não houver retorno, torna-se difícil manter a continuidade do negócio.

Quanto as causas que influenciam os acidentes de trabalho, existem o ato inseguro e a condição insegura. No ato inseguro é quando a situação de segurança é violada, como a falta do uso do EPI e a distração enquanto se está trabalhando. Quando há procedimentos e posições inadequadas na execução do trabalho, também pode-se dizer que é ato inseguro. Já a condição insegura é a condição física ou mecânica existente no arranjo físico, na máquina, no equipamento ou algo que poderia ter sido corrigido e que leva à ocorrência do acidente (MACHADO et.al., 2010).

Para evitar que atos e condições inseguras predominem no ambiente de trabalho, deve-se mostrar ao profissional o quanto o seu trabalho é importante para o desenvolvimento da empresa na qual trabalha (FERREIRA et. al., 2006). Para os autores, isso é um fator motivador. E motivação, por sua vez, é algo preocupante dentro de qualquer empresa e em todos os níveis administrativos, pois através dela é possível obter melhores resultados, qualidade e maior produtividade, aumentando os lucros.

Rosa, 2013, destaca que estabelecer boas relações de trabalho tem repercussões na forma de recompensar, e é preciso idealizar um sistema de recompensas capaz de motivar e mobilizar os colaboradores para que estejam sempre empenhados na aprendizagem contínua e na participação da estratégia organizacional.



Também dentro das organizações estão sendo adotados certos padrões de sistemas de recompensas de incentivos para estimular certos tipos de comportamentos e de punições. Este sistema de recompensas inclui vários benefícios que a organização oferece a seus membros, assim como os mecanismos e procedimentos que fazem a distribuição desses benefícios (MACHADO et. al., 2010).

Chiavenato, 1999, classifica as recompensas como financeiras e não-financeiras. As recompensas financeiras são dadas pelo desempenho de cada um e são feitas através de salários, comissões, prêmios e bônus pagos pelas empresas em troca de um serviço prestado. As recompensas não-financeiras são atreladas à satisfação das pessoas com a remuneração, tais como: oportunidades de crescimento profissional, reconhecimento, segurança no emprego, qualidade de vida no trabalho e promoções.

Nos sistemas modernos de recompensas, o salário é um dos elementos da remuneração total, que por si só, consegue apenas manter as pessoas na organização. Torna-se indispensável, que as empresas adotem mecanismos e modalidades de recompensas como forma de motivar os seus trabalhadores, já que os principais objetivos dos sistemas de recompensas são atrair, manter e motivar os trabalhadores (ROSA, 2013 p. 1).

3 METODOLOGIA

Definir os métodos de abordagem torna a pesquisa mais clara. Para esta, a técnica definida foi a abordagem qualitativa. Para Creswell (2007), é uma abordagem onde o pesquisador baseia sua teoria em estratégias narrativas, e esses estudos de tal teoria podem ser embasados na realidade.

É uma pesquisa exploratória, pois é um assunto pouco abordado na região de estudo. Assim, a pesquisa busca encontrar uma relação entre bonificação e práticas seguras no trabalho. A função de estudos exploratórios é nos familiarizar com fenômenos relativamente desconhecidos, permitindo assim identificar conceitos e variáveis que possibilitem pesquisas futuras (SAMPIERI, COLLADO, LUCIO, 2013).

Foi feita uma pesquisa de campo, onde a coleta de dados se deu nas empresas. Para analisar a influência da bonificação da segurança do trabalho, foram levantados os seguintes pontos:



- Verificar se as empresas escolhidas adotam o método de bonificação;
- Questionar funcionários a respeito das premiações e se elas influenciam no melhor desempenho das atividades;
- Verificar a eficiência da bonificação de acordo com os resultados;
- Levantar os tipos de premiações mais aceitos;

A base para coleta de dados foram colaboradores de 5 empresas de segmentos variados, da região do extremo sul de Santa Catarina, através de um questionário com perguntas fechadas para tornar a coleta de dados mais objetiva. Para os gestores, as perguntas foram abertas para que se possa ter um entendimento dos objetivos relacionados à premiação, assim como a visão dos gestores em relação à essa prática.

A aplicação dos questionários ocorreu de forma presencial, com 50 pessoas questionadas, em empresas que praticam ou não as técnicas de premiação em razão da segurança do trabalho.

Parte dos questionários foi feita com operadores, e parte com líderes/coordenadores, para que se possa ter uma visão geral das práticas de bonificação, tanto por parte de quem opera as máquinas, quanto por quem tem a função de administrar.

Inicialmente, buscou-se compreender como funcionam as práticas de bonificação e a influência desta. Depois, feita a análise da influência da bonificação, os pontos positivos e negativos, e o envolvimento de demais setores.

A forma de apresentação dos resultados se deu basicamente por tabelas, e a contabilização de forma simples, por meio de matemática básica através da ferramenta *Microsoft Excel*. O tamanho da amostragem e a quantidade de respostas não oferecem dificuldades na obtenção dos dados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram 50 pessoas selecionadas, 10 em cada empresa, para participar do questionário. A primeira parte do questionário foi direcionada aos gestores ou técnicos para levantar alguns pontos referentes ao processo de bonificação. As perguntas abertas terão na



identificação E1, E2, E3, E4 e E5 para representar a resposta do gestor da Empresa 1 até Empresa 5. Abaixo as questões:

1. Segmento da empresa?

E1: Revestimentos cerâmicos;

E2: Mineração

E3: Metalúrgica

E4: Cerâmica

E5: Cerâmica

2. Qual o objetivo da bonificação em na segurança do trabalho em sua empresa?

E1: Fazer com que prestem mais atenção no ambiente de trabalho e nas atividades;

E2: Redução de acidentes com e sem afastamento.

E3: Não tem bonificação direta; apenas sorteiam brindes no final do mês para o setor que não tiver acidentes.

E4: Diminuir os acidentes. Motivar os funcionários a tomarem cuidado em suas ações, garantindo seu bem estar e produtividade.

E5: Diminuir os acidentes e torná-los mais conscientes em relação às tarefas

3. É feita na empresa toda ou em determinado setor? Quais?

E1: Na empresa toda.

E2: Em toda a empresa.



E3: Todos.

E4: Toda a empresa.

E5: Toda a empresa

4. A bonificação está relacionada às atitudes dos trabalhadores ou ao risco que das operações de trabalho a que os funcionários estão expostos?

E1: sim, nosso ramo de atividade oferece alto risco e nos preocupamos com o fato de que as atividades requerem atenção.

E2: Não de forma geral, mas prezamos pela segurança em qualquer atividade.

E3: Sim. Ligadas às atitudes e ao risco.

E4: Sim, como se trata de um processo contínuo, isso pode levar à desatenção.

E5: Tanto ao risco quanto as atitudes; se tratando de máquinas e pessoas, todo cuidado é pouco.

5. Há algum ponto negativo ou falha ao se aplicar esse método?

Nessa questão, todos os gestores e responsáveis pela área de segurança apresentaram a bonificação como fator motivador. “A bonificação é consequência do bom resultado que eles procurarem obter”, comentou um dos questionados.

6. Existe algum responsável por aplicar a bonificação?

E1: RH da empresa.



E2: RH

E3: Dono da empresa.

E4: Segurança do trabalho.

E5: RH

7. Ao se aplicar a bonificação, os trabalhadores ficam mais atentos aos riscos e imprudências?

Na questão acima, todos os gestores também concordam que, por ser um fator motivador, os colaboradores tendem a ser mais atenciosos em seu posto de trabalho e na sua forma de operar os equipamentos.

Nessa parte do questionário, fica claro o objetivo da prática de bonificação na segurança do trabalho, abordado por alguns autores na revisão bibliográfica: ser fator motivador para gerar bons resultados. Ter bons resultados na área de segurança significa ter o menor número de acidentes e ocorrências possível.

E apesar de as empresas procurarem investir em equipamentos de proteção, treinamentos e conscientização, a rotina cansativa do trabalho pode falar mais alto, levando os colaboradores a perderem o foco, causando algum dano a si ou à outra pessoa. Foi possível perceber que a preocupação dos gestores está no fato de que, para que haja prevenção, é preciso muito empenho por parte dos funcionários e não só da empresa. A partir daí, pensaram em uma forma de estabelecer uma forma de fazer com que eles queiram colaborar com a causa. Assim como comentou o gestor da Empresa 2, “ sabemos o quanto é difícil simplesmente seguir a regra sem uma motivação maior, então procuramos oferecer algo que destaque ainda mais a importância do trabalho seguro”.

O risco que as atividades das empresas deste estudo também fizeram com que os responsáveis buscassem uma alternativa para reforçar a conscientização da segurança. São empresas grandes, com alto volume de produção e operação de máquinas pesadas. O próprio



local em si, como no caso da mineração, é de bastante risco, o que aumenta ainda mais a responsabilidade da empresa de oferecer segurança.

Outro ponto que se pode destacar é que os gestores e técnicos de segurança percebem certa competitividade e engajamento para alcançar o resultado. No caso de uma das empresas, os brindes são dados aos setores onde não houve nenhuma ocorrência no mês; isso faz com que os colaboradores cuidem uns dos outros para que ninguém cometa um ato inseguro. “Além disso, eles não deixam nada jogado no local para que não haja risco de acidentes ali”, comentou o gestor da Empresa 3.

A Segunda parte conta com as perguntas objetivas feitas aos colaboradores para entender o processo de bonificação na prática:

1. - Já sofreu algum acidente de trabalho, seja ele com ou sem afastamento?

(14) Sim (36) Não

2. Sua empresa pratica a bonificação na área de segurança?

(50) Sim (0) Não

3. É feita na empresa de forma:

(50) Geral (0) Só em determinados setores

4. Como funciona o processo de bonificação?

(40) Dinheiro (10) Outras formas

5. A bonificação pode atrapalhar a interação de alguma forma?

(5) Sim (45) Não



6. É feita de forma constante?

(50) Praticada sempre (0) Em determinados períodos

7. Pode ser vista como uma forma de promover a segurança no trabalho?

(43) Sim (7) Não

Todas as empresas utilizam a bonificação como forma de promover a segurança, motivando os colaboradores a manterem as boas práticas. Em 4 empresas o prêmio é dado em dinheiro, e na outra, são sorteados presentes. Foi possível perceber que a forma de bonificação que mais agrada é a que é feita em dinheiro, pois se torna um complemento para algo que precisem comprar. Em grande parte, os colaboradores aderem bem à essa ação e gostam de buscar o reconhecimento; em contrapartida, alguns acham que se torna uma competição apenas pelo bônus ao final do mês. Mas como comentou um dos colaboradores da Empresa 2, “é uma forma de nos ajudar a internalizar a importância das práticas seguras para que vire um hábito, até que não consigamos fazer de outra forma senão a correta”.

As práticas de bonificação são feitas sempre, e fazem parte de todo o dia a dia da empresa, pois como apontaram os gestores, é algo feito para que a segurança seja uma rotina, tanto quanto as operações. A maior parte dos operadores considera que é uma forma de promover a segurança, fazendo com que cada um cuide de seu posto de trabalho e analise as condições dos colegas, pois o setor também é avaliado de forma geral.

CONCLUSÃO

O presente estudo buscou analisar as formas de bonificação na segurança do trabalho, a fim de promover as práticas seguras dentro das empresas. Foi possível levantar os tipos de bonificações mais aceitas e as práticas já adotadas.

Foi possível identificar os métodos que trazem melhores benefícios, para encontrar uma forma de fazer com que todos compreendam a importância de pensar na segurança em todas as ações no trabalho; e uma das formas mais aceitáveis e motivadoras é oferecendo algum bônus em troca do bom desempenho.



A competitividade faz com que as pessoas se envolvam com as práticas corretas, pois as pessoas gostam de ser recompensadas. Essa pesquisa buscou entender se, além das práticas seguras, a bonificação faria com que os colaboradores cuidem uns dos outros. E os resultados mostraram que a bonificação é sim um fator que motiva os trabalhadores a compreenderem que a segurança faz parte de um trabalho bem feito, e é isso que garante suas condições de saúde. Com os métodos de recompensas, os trabalhadores ficam instigados a colaborar, cumprindo as normas e cuidando para que a equipe colabore com os resultados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2010. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr6.htm>>. Acesso em: 8 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr5.htm>>. Acesso em: 8 jul. 2019.

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

CRESWELL, J. W. **PROJETO DE PESQUISA: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. 248 p.

FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz. Estratégias adotadas pelas empresas para motivar seus funcionários e suas conseqüências no ambiente produtivo . In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - SIMPEP, 13., 2006, Bauru. Anais... . Bauru: Simpep, 2006. p. 1 - 5. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/719.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2017.

MACHADO, Sandro C.; ROJAS, José W. J.; PANDOLFO, Luciana M.. A INFLUÊNCIA DAS PREMIAÇÕES NA SEGURANÇA DO TRABALHO. In: MARTINS, Marcele Salles et al (Org.). **SEGURANÇA DO TRABALHO: Estudos de casos**. Porto Alegre: Sge, 2010. Cap. 6. p. 106-122. Disponível em: <https://biblioteca.unilasalle.edu.br/docs_online/livros/seguranca_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2017.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 277 p. Disponível em: <[http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book Metodologia do Trabalho Cientifico.pdf](http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf)>. Acesso em: 16 ago. 2017.



ROSA, Adriana Isabel Varela; VAZ, Isabel Faria. Sistema de recompensas: Estudo de um caso. 2012. 67 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2012. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4646/1/Tese_AdrianaRosa%20maio%202013.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2019.

SAMPIERI, R.H.; COLLADO, C.F.; LUCIO, M.P.B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 624 p.

SILVA, Diogo Côrtes. UM SISTEMA DE GESTÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO ALINHADO À PRODUTIVIDADE E À INTEGRIDADE DOS COLABORADORES. 2006. 57 f. TCC (Graduação) - Curso de Engenharia de Produção, Faculdade de Engenharia, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2006. Disponível em: <http://www.ufjf.br/ep/files/2014/07/2006_3_Diogo-Cortes.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2017.

SOUZA, Eliane Fernandes do Nascimento; MACHADO, Weliton de Oliveira. A SEGURANÇA DO TRABALHO NAS EMPRESAS: Um estudo de seu papel e sua importância. *Diálogos Acadêmicos*, Fortaleza, v. 4, n. 1, p.102-116, jun. 2013.

SMT. **Segurança e Medicina do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

AGRADECIMENTOS

À fonte financiadora UNIEDU – Programa de bolsas, pelos recursos prestados à esta pesquisa.