

FUCAPE PESQUISA E ENSINO S/A – FUCAPE ES

LEONARDO NETO DE SOUZA

**A CRUZ OU A ESPADA? CULTURA DE SEGURANÇA E AS REAÇÕES DE
PRESERVAÇÃO DE IDENTIDADE DE TRABALHADOR COM
COMPORTAMENTO SEGURO EM AMBIENTE INDUSTRIAL DE GRANDES
EMPRESAS DO ESPÍRITO SANTO**

**VITÓRIA
2024**

LEONARDO NETO DE SOUZA

**A CRUZ OU A ESPADA? CULTURA DE SEGURANÇA E AS REAÇÕES DE
PRESERVAÇÃO DE IDENTIDADE DE TRABALHADOR COM
COMPORTAMENTO SEGURO EM AMBIENTE INDUSTRIAL DE GRANDES
EMPRESAS DO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração, da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração – Nível Profissionalizante.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Félix Guilherme de Araújo

**VITÓRIA
2024**

LEONARDO NETO DE SOUZA

A CRUZ OU A ESPADA? CULTURA DE SEGURANÇA E AS REAÇÕES DE PRESERVAÇÃO DE IDENTIDADE DE TRABALHADOR COM COMPORTAMENTO SEGURO EM AMBIENTE INDUSTRIAL DE GRANDES EMPRESAS DO ESPÍRITO SANTO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração – Nível Profissionalizante.

Aprovada em 26, de novembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr.: Bruno Félix Guilherme de Araújo
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof.^a Dr. Pedro Luiz Costa Carvalho
IF Sul de Minas

Prof. Dr. Helio Arthur Irigaray
FGV EBAPE

AGRADECIMENTOS

A memória de minha amada mãe pelo exemplo de dedicação aos estudos, a memória de meu pai e seu amor contido, a minha esposa Renata e minha filha Vitória pelo apoio, inspiração e compreensão nas ausências. Aos colegas de trabalho e pelo suporte com sugestões e incentivo, a Deus, o autor e consumidor de minha fé, meu agradecimento pela jornada maravilhosa da vida e por mais essa oportunidade.

Aos colegas e professores do curso de Mestrado da Fucape Business School, pelo convívio plural e respeitoso, evidenciado em muitas e valorosas trocas.

Ao Prof. Dr. Bruno Felix Guilherme de Araújo pelas valiosas contribuições na construção, planejamento e estruturação desse trabalho.

“As pessoas passam os dias (e às vezes as noites) para você. Eles dão as mãos, o cérebro e o coração. Claro, a empresa os paga. Mas como líder, você precisa preencher suas almas. Entre na pele deles, dando sentido ao trabalho, eliminando obstáculos e demonstrando a generosidade. Você pode fazê-lo, talvez com mais força, criando um ambiente emocionante e agradável.”

(Jack Welch)

RESUMO

Trabalhadores tem direito a um trabalho seguro. Diversas empresas declaram em suas cartas de valores a busca pelo trabalho seguro como política de recursos humanos. Este estudo busca compreender sob a ótica da teoria das identidades as reações de trabalhadores da indústria capixaba quando estimulados por colegas ou superiores a não observarem regras de segurança estabelecidas, avaliando em que circunstâncias cada resposta identificada ocorre de forma predominante. Para o desenvolvimento do estudo, foi construída uma *Grounded Theory* com a realização de entrevistas com indivíduos que realizam atividades laborais em ambiente industrial e se identificam como trabalhador com comportamento seguro. O modelo proposto contribui no entendimento de como e porque trabalhadores, mesmo bem treinados e conscientes da importância do trabalho seguro, descumprem regras e ferramentas de segurança estabelecidas. Fornece valiosas contribuições a gestores e empregadores quando fornece uma visão mais próxima do “chão de fábrica” para aspectos relacionados a segurança do trabalhador, suportando assim a criação e aperfeiçoamento das ferramentas e estratégias gerenciais de proteção ao trabalhador que melhorem o desempenho de segurança.

Palavras-chave: segurança; trabalho; trabalhador; cultura de segurança; identidade; grounded.

ABSTRACT

Workers have the right to safe work. Several companies state in their values charters the pursuit of safe work as a human resources policy. This study seeks to understand, from the perspective of identity theory, the reactions of industrial workers in Espírito Santo when encouraged by colleagues or superiors to disregard established safety rules, assessing under what circumstances each identified response occurs predominantly. To develop the study, a Grounded Theory was constructed by conducting interviews with individuals who perform work activities in an industrial environment and identify themselves as workers with safe behavior. The proposed model contributes to the understanding of how and why workers, even if well trained and aware of the importance of safe work, fail to comply with established safety rules and tools. It provides valuable contributions to managers and employers by providing a closer view of the “factory floor” on aspects related to worker safety, thus supporting the creation and improvement of management tools and strategies for worker protection that improve safety performance.

Keywords: safety; work; worker; safety culture; identity; grounded.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 CULTURA DE SEGURANÇA: O QUE JÁ É CONHECIDO HOJE?	15
2.2 IDENTIDADE	17
2.3 AMEAÇAS À IDENTIDADE.....	19
2.4 RESPOSTAS A AMEAÇAS À IDENTIDADE	19
2.4.1 Respostas de preservação da identidade	20
2.4.2 Respostas de reestruturação da identidade	20
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	22
3.1. METODOLOGIA ESCOLHIDA.....	22
3.2. MÉTODO DE COLETA DE DADOS.....	22
3.3. CRITÉRIOS DE AMOSTRAGEM.....	23
3.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	25
4 ANÁLISE DOS DADOS	29
4.1 AMEAÇA A IDENTIDADE DE TRABALHADOR COM COMPORTAMENTO SEGURO	31
4.1.1 Respostas de reestruturação da identidade ameaçada	31
4.1.2 Respostas de manutenção da identidade ameaçada	35
4.1.3 Respostas de manutenção parcial da identidade ameaçada	40
4.2 CONDIÇÕES EM QUE AS RESPOSTAS REESTRUTURADORAS DE IDENTIDADE APRESENTAM MAIOR PROBABILIDADE DE OCORRER	45
4.3 CONDIÇÕES EM QUE AS RESPOSTAS DE MANUTENÇÃO DA IDENTIDADE AMEAÇADA APRESENTAM MAIOR PROBABILIDADE DE OCORRER.....	47
4.4 CONDIÇÕES EM QUE AS RESPOSTAS DE MANUTENÇÃO PARCIAL DA IDENTIDADE AMEAÇADA APRESENTAM MAIOR PROBABILIDADE DE OCORRER.....	49
5 DISCUSSÃO	52
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
6.1 CONCLUSÃO	55
6.2 LIMITAÇÕES E FUTURAS PESQUISAS.....	55
6.3 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS.....	56

REFERÊNCIAS.....	58
ANEXO A	64

Capítulo 1

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho ([OIT], 2023), a saúde e a segurança do trabalho fazem parte da composição de um ambiente de trabalho digno, e os acidentes de trabalho são causadores de um custo social, humano e econômico elevado. A mesma organização aponta que acidentes e doenças relacionadas ao trabalho consomem 4% do produto interno bruto mundial, o que equivaleria, para o cenário brasileiro, a uma destruição anual de riqueza da ordem de R\$ 439 bilhões, diluídos em diversos setores da nossa economia, inclusive ao estado brasileiro, que, por meio da previdência social, realiza desembolsos de pensões por morte, invalidez, auxílio-doença, dentre outras rubricas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2023). Em 2022, a própria vida foi o preço pago por 2.538 trabalhadores em acidentes de trabalho no Brasil, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023), número superado em 2023, quando registramos 2.888 vidas perdidas no ambiente de trabalho, o que significa 1 morte a cada 3 horas, durante todo aquele ano (Brasil, 2024).

No esforço para reduzir os acidentes de trabalho, são invariavelmente considerados aspectos técnicos da rotina do trabalho, como capacitação, disponibilidade de equipamentos de proteção e análise de ocorrências passadas. Contudo, os números apresentados anteriormente indicam que essa forma de tratamento tem se mostrado insuficiente para garantir a existência de uma cultura de segurança nas empresas e a consequente melhora na performance dos indicadores de segurança (Qayoom & Hadikusumo, 2019), sinalizando ser recomendável considerar também os aspectos sociais e psicológicos envolvidos nesse processo na

busca por resultados que convirjam para o trabalho seguro nos diferentes níveis da organização (Stasiła-Sieradzka et al., 2020).

Weber et al. (2018) indicaram que existem diferenças significativas entre a forma como se imagina que uma atividade é realizada e a forma como ela é efetivamente realizada. Na execução do dia a dia, materializam-se os desafios e conflitos que põem à prova aspectos fundamentais da política de segurança de uma organização e a gestão na rotina de conflitos importantes, como segurança e produção, por exemplo. Hale e Borys (2013), ao realizarem um estudo com trabalhadores em ferrovias holandesas, identificaram que apenas 3% cumpriam frequentemente as regras de segurança formalmente estabelecidas e que 95% observavam conflitos importantes entre as regras de segurança e as metas de produção. Jiang e Probst (2015), por sua vez, identificaram que a existência de conflito entre segurança e produção tem uma correlação positiva importante no estímulo ao descumprimento das regras de segurança estabelecidas, inclusive a omissão de acidentes.

As grandes empresas, de forma geral, possuem um conjunto de regras e de proteção ao trabalhador formalmente estabelecidas e apresentam, em sua política de segurança, o direito de um trabalhador se recusar a executar uma tarefa quando as condições de segurança não estejam completamente estabelecidas. Nesse momento, o discurso organizacional empodera os trabalhadores no sentido do cumprimento rigoroso das regras e procedimentos de segurança, mesmo em detrimento da produção. No local de execução, onde eventualmente os olhares dos níveis mais altos da liderança não se encontram diariamente, é que podem se estabelecer os conflitos descritos por Jiang e Probst (2015), podendo gerar a pressão social para o descumprimento dessas regras. Essa pressão pode ser advinda dos colegas, da

liderança imediata e até mesmo, de forma indireta, das metas de produção conhecidas e incorporadas pelo trabalhador, pois o trabalhador pode impor a si essa pressão, na busca da manutenção de uma imagem ou identidade de trabalhador de alta produtividade (Choudhry & Fang, 2008), conflitando com a identidade de “trabalhador com comportamento seguro”.

São várias as definições na literatura para um “trabalhador com comportamento seguro”. Neste trabalho, definiremos ser este um trabalhador que se comporta de forma segura, que apresenta consciência dos riscos da atividade delegada e entrega no teatro das ações um comportamento positivo em relação à sua segurança e à de seus pares. E que, mesmo sofrendo e exercendo influência das partes interessadas do ambiente laboral, busca no desenvolvimento de suas atividades a promoção um ambiente de trabalho seguro (Neal et al., 2000; Probst & Brubaker, 2001). Essa definição carrega consigo uma identidade, como veremos à frente, recebe impacto direto do meio, pois sua validação se dá no convívio social (Drummond, 2020).

Andersen et al. (2017) identificaram a complexidade de implementar um sistema eficaz de saúde e segurança sem considerar devidamente os fatores sociais e psicológicos envolvidos. Além disso, a desconexão entre as demandas individuais e do trabalho não apenas impacta negativamente o desempenho em termos de segurança, mas também está correlacionada com o surgimento de insatisfação por parte dos trabalhadores (Kira & Balkin, 2014).

De acordo com Feng (2022), a insegurança no emprego impacta na voz dos empregados, variável importante quando buscamos entender o motivo para uma tarefa ser realizada sem as devidas medidas de controle de risco previamente identificadas. O mesmo trabalho sugere que estudos posteriores investiguem outros fatores que possam atuar de forma moderadora na relação entre a voz e o silêncio do

empregado, enquanto Leavitt e Sluss (2015) indicam o caminho para pesquisas futuras que se dediquem a elucidar as motivações pró-sociais para ocultar uma verdade, como não cumprir uma regra à qual se comprometeu (e acredita), principalmente quando em benefício de outros atores, como superiores imediatos, colegas de trabalho e até empregadores.

Embora exista uma base sólida de conhecimento acadêmico sobre formas de convencer trabalhadores da necessidade de cumprir regras de segurança (Emuze, 2022; Otsuka et al., 2010), os estudos partem do princípio da necessidade de conscientização desses trabalhadores, não sendo identificado pelo autor, em consulta às bases de conhecimento, pesquisas que tratem das reações de trabalhadores já conscientes e profundamente identificados com a prática do trabalho seguro quando instados a agir contrariamente a essa identidade. Por fim, atendemos ao chamado de Farmer e Van Dyne (2010), que ao estudar a relação entre identidades e comportamentos, mostraram a necessidade de se direcionar esforços acadêmicos, por meio de experimentos controlados, para medir como estímulos situacionais apresentados a um grupo de funcionários afetam a ativação de identidades específicas e seu desempenho em tarefas relacionadas.

Nesse contexto, surge a pergunta: como os trabalhadores que se identificam como “trabalhadores com comportamento seguro” reagem quando são estimulados a executar uma tarefa em conflito com essa identidade e a política de segurança da empresa em que trabalham ou prestam serviço?

Partindo do pressuposto de que os estudos de identidade procuram a resposta para “quem eu sou?” (Petriglieri, 2011), o objetivo da pesquisa é entender, sob a ótica da teoria das identidades (Tajfel & Turner, 1979), as reações de trabalhadores que se identificam como “trabalhadores com comportamento seguro” frente às eventuais

pressões contrárias a essa identidade e em desacordo frontal com as políticas de segurança das empresas, suprimindo seu direito ou de seus pares a condições laborais seguras. Essa teoria, apresentada no referencial teórico deste trabalho, é uma abordagem da psicologia social que estuda como a identidade de um indivíduo é influenciada pelo pertencimento a grupos sociais. Para atingir esse objetivo, desenvolveremos uma Grounded Theory por meio de entrevistas com trabalhadores próprios e terceirizados que atuam em grandes empresas do segmento industrial do estado do Espírito Santo, conforme critérios de classificação de porte empresarial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O estudo pretende contribuir com a teoria, fornecendo uma nova perspectiva para a interpretação do comportamento de trabalhadores da indústria frente às pressões da rotina, sob a ótica das teorias de reações de preservação de identidades (Petriglieri, 2011; Tajfel & Turner, 1979). Ainda são pouco exploradas as reações de preservação de identidades de indivíduos conscientes em relação à prática do trabalho seguro, quando demandados a agir contrariamente a essa consciência (identidade) em favor da produção, por exemplo.

O entendimento dessas reações contribui para gestores e empreendedores na busca pelo estabelecimento e manutenção da “cultura de segurança”, possibilitando a obtenção de resultados positivos com a redução de acidentes e lesões no trabalho (Mohammadfam et al., 2022). O trabalho ampliará a visão sobre o “mundo real” das frentes de trabalho e investigará como uma identidade atrelada ao trabalho influencia o comportamento dos trabalhadores em relação à sua segurança. Sua contribuição esclarecerá como as pressões do trabalho podem afetar a adesão ou não desse trabalhador e de seus pares às práticas laborais seguras preconizadas pela organização e quão assertivo esse trabalhador é ao se contrapor a condições de

trabalho inseguras. O estudo também fornecerá um entendimento da aplicabilidade real do direito de recusa, também chamado de direito ao trabalho seguro ou direito de adequação, contribuindo assim para a manutenção do clima de segurança organizacional (Seo, 2005).

Capítulo 2

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CULTURA DE SEGURANÇA: O QUE JÁ É CONHECIDO HOJE?

O termo “cultura de segurança” surgiu em 1987 no relatório de investigação do acidente da Usina Nuclear de Chernobyl, que apresentou como uma das causas básicas do trágico acidente uma “pobre cultura de segurança” na operação da usina nuclear (Hofman et al., 2017). Desde então, o termo tem sido tema de diversas pesquisas na área de segurança do trabalho e pode ser definido, de modo simplificado, como uma medida do comportamento das pessoas (ou da empresa) em relação à segurança do trabalho (Qayoom & Hadikusumo, 2019), e a importância percebida pela avaliação do comportamento de pessoas e equipes de uma organização relacionadas ao tema segurança e saúde dos trabalhadores (Nascimento et al., 2017). Tetzlaff et al. (2021) chegaram a uma correlação significativa entre a existência de uma cultura de segurança e a redução de acidentes no trabalho. A cultura de segurança representa, de forma prática, as políticas e princípios norteadores da estratégia de segurança da empresa, sendo o clima de segurança a materialização percebida desses princípios pelos funcionários (Al-Bayati, 2021). Essas definições se mesclam e frequentemente se confundem; contudo, o desenvolvimento de uma cultura de segurança tem tomado cada vez mais a atenção de pesquisadores, gestores e órgãos reguladores, atuando como amálgama no tratamento sistematizado dos desafios do indivíduo e da organização frente ao tema, objetivando resultados superiores na performance em segurança (Cox & Cheyne, 2000).

Na visão do empregado, a cultura de segurança é avaliada diariamente pela percepção do valor que a estrutura gerencial, em seus diferentes níveis, atribui ao tema segurança, observando a materialização ou não do discurso em relação às políticas e metas nas decisões da rotina e, assim, se consolidando como uma prioridade frente a outros objetivos corporativos, inclusive produção (Hofmann et al., 2017). Khasanah (2019) concluiu, ao estudar empregados em uma indústria de embalagens plásticas na Ásia, que 83% da performance de segurança está relacionada a aspectos de liderança e cultura de segurança, o que corrobora o fato de que a existência de uma cultura de segurança reduz o número de acidentes, pois eleva a capacidade do gerenciamento dos riscos ocupacionais, melhorando assim a performance de segurança (Kalteh et al., 2019). Qayoom e Hadikusumo (2018) demonstraram que a percepção da cultura de segurança produz maior impacto na redução de acidentes a medida que se aproxima dos níveis operacionais, corroborando os resultados de Weber et al. (2018), que demonstrou a existência de uma diferença importante entre a forma como imaginamos que o trabalho deva ser realizado (planejado) e como ele efetivamente é realizado, e que essa diferença de percepção cresce à medida que subimos nas camadas da hierarquia corporativa, onde se dissolvem os impactos dos conflitos reais e diários entre metas aparentemente opostas (segurança e produção), ficando assim mais difíceis de serem percebidos pela alta direção, não obstante serem conhecidos da academia os resultados de correlação positiva entre cultura de segurança e performance empresarial (Setiono et al., 2018), afastando a ideia de conflito entre segurança e desempenho (Widyanty et al., 2019).

Internacionalmente, o direito de se recusar ao trabalho em evidente desrespeito às condições de segurança aparece nas normas legais de diversos países. Na

província de Ontário, no Canadá, os trabalhadores podem ser responsabilizados individualmente pela sua segurança e estão sujeitos, inclusive, a multas quando não exercem o direito de recusa a um trabalho perigoso (Gray, 2006). Nos Estados Unidos, o direito de recusa de trabalhos perigosos é juridicamente protegido, com variações regionais, afiliações sindicais e contratos individuais de trabalho (Duff, 2020).

No Brasil, o direito do trabalhador de se recusar a executar uma tarefa em que as condições de segurança não estejam plenamente atendidas é garantido na Portaria nº 342 do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2024). Desde que sejam abolidas as abordagens punitivistas, a recusa em executar uma atividade em desacordo com as regras de segurança deve criar caminhos ainda mais produtivos para a realização da tarefa, impactando positivamente na performance empresarial (Calvo et al., 2020).

2.2 IDENTIDADE

Tajfel e Turner (1979) lançaram as bases da teoria da identidade social, que utilizaremos como fundamento neste trabalho. As identidades sociais são fruto do processo de categorização e ordenamento do ambiente (ou dos ambientes) sociais em que o indivíduo está inserido e são estruturas fundamentais para a percepção de um senso de pertencimento, de autoestima e aceitação pelo grupo (ou grupos). A identidade nos suporta na busca de encontrar sentido para e nesse ambiente, ajuda a entender como vemos nossos relacionamentos e, principalmente, como definimos a nós mesmos (Leavitt & Sluss, 2015).

Segundo Felix (2020), as identidades nos ajudam a ter uma visão própria positiva, promovendo nos indivíduos uma estabilidade emocional necessária para a convivência nos diversos ambientes de convívio social, inclusive o ambiente corporativo. Os autoconceitos identitários podem se manifestar em três níveis

diferentes: pessoal, relacional e coletivo (Piening et al., 2020). Nesse ponto, é importante afirmar que serão considerados apenas aspectos pessoais da identidade neste trabalho. Portanto, um trabalhador que se identifica como trabalhador seguro, ou com comportamento seguro, traz com essa identidade uma conceituação que o auxilia a suportar seu senso de autoestima, sendo uma autodefinição, ou uma resposta válida à pergunta “quem eu sou?” (Petriglieri, 2011).

Quando considerada a complexidade das respostas possíveis às perguntas “quem eu sou?” ou “o que me define?”, é natural entender que cada indivíduo convive com uma variedade de identidades e que essas, por sua vez, se alternam em prevalência conforme mudanças nos ambientes (Zinn et al., 2022). Essa maleabilidade de identidades, onde o indivíduo alterna identidades distintas em situações às vezes conflituosas por meio de escolhas coerentes, é chamada de saliência de identidade (Felix, 2020). Dessa forma, as identidades podem entrar em conflito e um “trabalhador com comportamento seguro” pode trazer consigo também uma identidade de trabalhador altamente produtivo. Essas identidades podem se alternar, podem ser compartimentalizadas, integradas ou mesmo aniquiladas como forma de lidar com o possível conflito (Carminati et al., 2022).

Também é importante observar o dinamismo de uma identidade. Se refeitas em momentos distintos, as perguntas iniciais “quem eu sou?” ou “o que me define?”, é razoável esperar que as respostas, além de se alternarem com o ambiente (Zinn et al., 2022), possam efetivamente mudar com o passar do tempo, motivadas por fatores diversos e com conseqüente alteração das identidades atreladas a essas respostas (Conroy & O’Leary-Kelly, 2014). As ameaças a essas identidades são uma das possíveis causas motivadoras para essa mudança.

2.3 AMEAÇAS À IDENTIDADE

Petriglieri (2011) define ameaças a identidade, como qualquer interação social que tem potencial, pelas lentes do ameaçado, de causar dano potencial por meio desvalorização de atributos pessoais importantes do indivíduo, resultando em uma diminuição de sua autoestima, achado também observado por Piening et al. (2020). Dessa forma, um mesmo estímulo pode ou não ser considerado uma ameaça à identidade, quando considerados os diferentes contextos e indivíduos (Felix, 2020).

Portanto, um trabalhador, pode ou não se sentir ameaçado quando estimulado e descumprir uma regra de segurança (Leavit & Sluss, 2015) a depender de quão importante essa regra é para preservação de sua autoestima no ambiente em que está inserido, como parte do complexo processo de conciliação das respostas de “quem eu sou” frente ao resultado potencial dessa ameaça (Petriglieri, 2011).

2.4 RESPOSTAS A AMEAÇAS À IDENTIDADE

As ameaças à identidade podem ser direcionadas à organização e, mesmo assim, atingir o indivíduo. O questionamento de uma identidade organizacional (por exemplo, uma empresa segura) pode, em determinadas condições, afetar a autoimagem desse indivíduo. Dependendo de sua ligação com a organização e da natureza dessa ameaça, pode se concretizar como uma ameaça à identidade individual (Piening et al., 2020).

No ambiente corporativo, a distribuição de demandas sem considerar as habilidades, valores ou mesmo o interesse do empregado pode também ser interpretada como uma ameaça a uma identidade valiosa (Kira & Balkin, 2014), gerando respostas para essas ameaças.

2.4.1 Respostas de preservação da identidade

Quando surge uma ameaça à identidade, os indivíduos ameaçados podem, dependendo da avaliação do contexto social envolvido, desenvolver reações que buscam a preservação dessa identidade por meio do enfrentamento da ameaça, na busca pela manutenção de sua autoestima, que é significativamente lastreada por esse autoconceito (Wu et al., 2023). Nesse contexto, os indivíduos ameaçados podem encontrar respostas de preservação que visam adequar o ambiente de trabalho, alterando e adaptando suas atividades laborais, reduzindo assim o potencial de dano da ameaça identificada ao self. Por exemplo, eles podem manter um comportamento seguro quando instados a desobedecer a uma norma, se essa for a identidade ameaçada (Kira & Balkin, 2014).

Segundo Petriglieri (2011), as reações de preservação podem incluir a negação da ameaça ou a busca de apoio social para a redução ou retirada da situação ameaçadora (canais de denúncia). Portanto, as respostas de preservação visam a fonte do prejuízo potencial para a autoestima do indivíduo, mantendo, no entanto, a identidade ameaçada (Felix, 2020; Piening et al., 2020). Vale destacar que essas reações podem obstaculizar uma evolução pessoal ou uma mudança positiva no status quo. Esse fato, também destacado por Petriglieri (2011), torna fundamental a avaliação cuidadosa de suas ações de reação para que se evite ou dificulte o bloqueio de inovações importantes. A seguir, apresentaremos um tipo de resposta que permite essa alteração da identidade ameaçada.

2.4.2 Respostas de reestruturação da identidade

As respostas de reestruturação ocorrem quando, na visão do indivíduo ameaçado, a ameaça e suas consequências são inevitáveis, e as alterações

estruturais nessa identidade, antes valiosa, são a única saída para a preservação de sua autoestima (Felix, 2020). Um trabalhador que tem em seu âmago o comportamento seguro como valor pode, em determinadas condições, reestruturar essa identidade valiosa frente a uma liderança ou uma equipe em que esse valor não seja considerado importante. Nesse ponto, é importante considerar a possibilidade de que essa liderança também esteja reagindo a uma ameaça à sua identidade de líder por sua estrutura hierárquica, adotando uma postura que ameaça identidades individuais (Wu et al., 2023). O processo de reestruturação pode ser positivo, visto que muitas inovações podem provocar ameaças às identidades dos trabalhadores, inclusive na área de segurança do trabalho, sendo a resistência à mudança uma reação possível e até de certo ponto esperada nesses processos (Jacobs, 2010).

Esse tipo de resposta pode eventualmente ser observada quando um empregado é cobrado frontalmente por sua equipe ou liderança por um incremento de produtividade para uma tarefa, ou para o cumprimento de um prazo de entrega de uma atividade importante, em oposição direta às melhores práticas de segurança. Conforme alertou Weber et al. (2018), essas provocações ocorrem eventualmente longe dos olhos de quem planeja, gerencia ou mesmo está pagando efetivamente pela tarefa, podendo, portanto, afetar a performance de segurança (Wang et al., 2018) e, desta forma, impactar negativamente nas estatísticas apresentadas na introdução deste trabalho.

Capítulo 3

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 METODOLOGIA ESCOLHIDA

O trabalho foi conduzido por meio de uma pesquisa qualitativa, com dados primários e de corte transversal. A metodologia utilizada foi a Grounded Theory (GT). De acordo com Glaser e Strauss (2017), a GT é uma metodologia construída sob os conceitos de comparação constante e amostragem teórica. Considerando a inexistência de estudos anteriores que fornecessem uma base teórica consistente das reações de trabalhadores às ameaças às suas identidades de trabalhadores engajados com a cultura de segurança de suas organizações, este foi o método utilizado como uma oportunidade de construção dessa teoria.

Segundo Bryant e Charmaz (2007), a Grounded Theory (GT) é uma abordagem de pesquisa qualitativa que busca desenvolver teorias a partir de dados empíricos, em vez de testar hipóteses pré-concebidas. É uma abordagem indutiva que permite que os dados sejam a fonte primária de teorização, sendo necessária para explorar um fenômeno pouco conhecido, buscando as perspectivas dos participantes no desenvolvimento de uma teoria fundamentada em dados empíricos que emergem da pesquisa, conforme orientado por Gioia et al. (2013).

3.2 MÉTODO DE COLETA DE DADOS

O método de coleta de dados foi baseado em entrevistas semiestruturadas, utilizando-se de um protocolo inicial pré-definido, fundamentado nos conceitos sensibilizadores levantados na revisão da literatura, mas permitindo aos participantes

expressarem suas experiências e opiniões a respeito da aplicação prática de fundamentos de cultura de segurança em sua rotina diária e seu impacto. Considerando o dinamismo do método, foram incluídas perguntas adicionais no protocolo inicial, conforme as entrevistas foram se desenvolvendo na intenção de cobrir lacunas observadas pelo pesquisador à medida que os dados iam sendo processados.

3.3 CRITÉRIOS DE AMOSTRAGEM

Para a seleção dos participantes deste estudo, selecionamos inicialmente empregados eleitos e indicados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de uma grande empresa do ramo industrial do Espírito Santo, que, ao se voluntariarem, responderam positivamente à pergunta: “Considerando seus valores pessoais e profissionais e sua experiência na indústria, você se considera um “trabalhador com comportamento seguro?” Dessa forma, foram enviados convites por meio de aplicativo de mensagens ao grupo de membros da CIPA desta empresa, sendo realizadas as entrevistas presencialmente e de maneira remota, sempre de forma individual com empregados e empregadas que se voluntariaram a participar.

A escolha da CIPA como ponto de partida se deveu principalmente à capilaridade de sua atuação, estando presente nas diversas áreas da empresa, capturando assim realidades distintas, gerando com isso a expectativa de novas e representativas percepções sobre o tema. Nessa rodada, foram entrevistados 12 participantes, todos de áreas e equipes distintas. Durante esta rodada, percebemos que um entrevistado respondia com conceitos e falas muito parecidos aos apresentados pelo pesquisador em uma apresentação pública recente realizada sobre o tema segurança do trabalho. Por prudência, resolvemos descartar a amostra,

entendendo que existia o risco de estar enviesada, mesmo que de forma inconsciente, permanecendo então 11 entrevistas na rodada 1, conforme Tabela 1.

É importante destacar que a formação da CIPA (Brasil, 2022) se dá por eleição direta entre os empregados em conjunto com a indicação do empregador, conforme estabelecido na Norma Regulamentadora Nº 5 (NR-5). A NR-5 também estabelece os objetivos e prerrogativas da CIPA e de seus membros, outorgando assim uma representatividade e diversidade de visões para o tema proposto para pesquisa. Para todos os voluntários dispostos a participar, foi garantido o anonimato necessário, sem, contudo, garantir a confidencialidade dos dados (Gioia et al., 2013). A técnica de abordagem em bola de neve foi aplicada para a prospecção de novos entrevistados, não necessariamente membros da CIPA o que enriqueceu significativamente com novos dados a pesquisa, enviando inclusive os convites a empregados de empresas contratadas (terceirizadas) e demais empresas de grande porte do Espírito Santo do segmento industrial, ampliando assim a diversidade de olhares sobre como um trabalhador que carrega a identidade de trabalhador com comportamento seguro reage quando estimulado ao descumprimento de normas de segurança do trabalho que acredita.

A saturação dos dados nesta metodologia foi conseguida, sendo este o critério para definição do tamanho da amostra (Charmaz, 2014), fato que ocorreu após a quarta rodada durante a 30ª entrevista, quando novas entrevistas não forneciam novas visões ou percepções ou mesmo necessidade de alterações do protocolo de entrevistas, fato que ocorreu com frequência no início da pesquisa. Importante destacar que a última revisão do protocolo de entrevistas (Figura 1) incluiu o estímulo a abstração pelo entrevistado pela sugestão de situações hipotéticas de conflito entre

a identidade de trabalhador com comportamento seguro e estímulos de descumprimento de regras de segurança.

Acreditamos que esta estratégia possibilitou aos entrevistados maior conforto em relatar experiências reais, sem o receio de algum comprometimento profissional, pois eventualmente era perceptível que os entrevistados migravam do campo hipotético para situações reais que emergiam nas entrevistas como forma de ilustrar a resposta supostamente hipotética. Também foi utilizado o estímulo ao profissional para descrever o que, na visão dele, seria a resposta média da população em seu entorno submetida a esse mesmo estímulo hipotético de uma situação de conflito entre segurança e produção, o que quase sempre também provocou a lembrança de casos concretos que agregaram informações ao estudo. Como exposto, a partir da quarta rodada e da 30ª entrevista, ficou claro que novas entrevistas não contribuíam com dados adicionais ao fenômeno, conseqüentemente, com a formulação da teoria que se desejava construir, evidenciando a saturação perseguida (Charmaz, 2014).

3.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

As entrevistas foram gravadas e transcritas para análise. O processo de codificação foi realizado a cada entrevista, analisando os dados segundo os princípios da GT (Charmaz, 2014; Gioia et al., 2013). Os dados foram agrupados inicialmente em códigos de primeira ordem, de natureza descritiva, próximos à fala do entrevistado, procurando representar fielmente os conceitos que emergiram nas entrevistas, sem a imposição de nenhuma estrutura predefinida pelo pesquisador.

Posteriormente, os códigos de primeira ordem foram agrupados em códigos de segunda ordem, conforme foram identificados padrões e conexões entre eles. Os códigos de segunda ordem, já menos descritivos, carregam um pouco da análise do

pesquisador, permitindo uma primeira compreensão das interações e processos que emergiram dos dados. Os códigos de segunda ordem foram então, por sua vez, agrupados em dimensões agregadas, que, por estarem mais próximas da teoria que se desejava construir, apresentam alto grau de abstração conceitual do pesquisador. Nesta etapa da pesquisa, integramos as descobertas em uma estrutura teórica coerente, fundamentada nos dados, que explique as reações dos empregados instigados ao descumprimento de regras de segurança às quais estão comprometidos a cumprir.

Em todas as etapas, o protocolo de entrevistas foi constantemente reavaliado, eventualmente durante uma entrevista, onde foram incluídas novas questões, revisadas as questões existentes e até mesmo suprimidas algumas que, na visão do pesquisador, não estavam contribuindo com o andamento da pesquisa ou de uma entrevista em particular. Dessa forma, o protocolo final é apresentado na Figura 1.

Figura1: Protocolo final de entrevista

Conte-me sobre sua carreira na indústria, como você chegou até aqui?
Considerando sua vivência na área industrial até aqui, o que significa um trabalhador com comportamento seguro para você? Você se identifica como um? Isso é importante para você?
Ter a segurança como um valor pessoal, ter comportamento seguro já afetou de alguma forma sua carreira?
Como você acha que um trabalhador com comportamento seguro é visto pela liderança? Essa visão muda quando envolve produção ou faturamento?
Para o caso de empregados terceirizados, você acredita que a política de segurança da contratante ou da empresa que você trabalha se aplica integralmente?
Você já presenciou ou foi vítima de acidente de trabalho? Como foi? Como você se sentiu?
Você já foi pressionado a desobedecer a regras de segurança em alguma experiência profissional pela liderança ou por colegas? Como você reagiu?
Imagine uma situação hipotética onde seu líder os estimula a quebrar uma regra de segurança estabelecida formalmente em favor de produção. Como você acha que reagiria?
Considerando sua experiência e o/ou que você discute entre seus colegas, como acha que a maioria das pessoas reagem quando as regras de segurança entram em conflito com a produção?
Considerando sua vivência profissional, qual papel você acredita ter a liderança imediata na construção do ambiente seguro?
Existe diferença ente o discurso da alta direção e a prática do dia a dia na questão da segurança?
Conhece o direito de recusa a trabalho sem condições de segurança? Já utilizou?
Acredita que a liderança imediata pode “marcar” o empregado que exige melhores condições de segurança?
Na sua organização as regras de segurança são sempre obedecidas?
Você acredita que segurança é um valor para empresa que você trabalha ou presta serviço?
Qual a sua idade?
Qual seu local de nascimento? (cidade e estado)

Qual a sua formação educacional? Está fazendo algum curso formal no momento?
Quanto tempo você trabalha no segmento industrial?

Fonte: Elaborado pelo autor.

Durante a pesquisa, como forma de dar mais robustez e confiabilidade aos dados coletados, foram aplicadas técnicas de triangulação. A triangulação de métodos foi utilizada na análise de documentação disponível (relatos de condições inseguras, anomalias de segurança, relatórios de análise de acidentes), pelo diálogo do pesquisador com profissionais em campo e pelo acompanhamento direcionado durante eventos operacionais de rotina e/ou grandes eventos de manutenção, que também foram objetos de observação. Neles, o pesquisador, sensibilizado pelas informações colhidas nas primeiras rodadas de entrevistas, pôde observar em campo as informações levantadas nas entrevistas e promover a coleta de novos dados que sustentaram a formulação da teoria.

Esses eventos incluíram as inspeções programadas em campo, interações com equipes operacionais durante atividades de rotina, viagens de trabalho para outras unidades industriais, debates sobre o tema com profissionais de segurança, psicólogos com atuação profissional na área de segurança e lideranças do setor industrial capixaba, sempre com um olhar direcionado a possíveis comportamentos que fossem objetos deste estudo e que assim pudessem contribuir com a teoria a ser formulada. Essa triangulação de fontes de dados contribuiu significativamente no processo de análise das entrevistas e possibilitou objetividade nas revisões do protocolo de entrevistas, comparando as informações coletadas com as estatísticas públicas ou fornecidas por essas organizações, como sua política de segurança, metas de desempenho e demais indicadores de performance que, durante o processo de pesquisa, contribuíram com a formulação da teoria emergente.

Nesse ponto, ao analisar aspectos de reflexividade, é importante considerar que o autor é um profissional de gestão com mais de 25 anos de experiência em atividades operacionais em grandes empresas do estado, sendo os últimos 23 anos na mesma corporação, atuando em diversas funções ligadas à atividade industrial. Desde 2014, ocupa uma função executiva na empresa em que trabalha, acumulando a presidência da CIPA com mandato vigente durante todo o período da pesquisa. Esse fato possibilitou acesso a fontes de dados, reuniões com foco específico em segurança, participação em análises de acidentes, auditorias de campo e reuniões sobre o tema com a alta direção da empresa em que trabalha, além de prestadoras de serviço do mercado local e membros da CIPA de outras organizações de grande, médio e pequeno porte.

Essa jornada no mundo industrial e os acessos que as funções possibilitam, bem como o impacto que podem criar (ou que se imagina que possam) na carreira de cada entrevistado, foram objeto de cuidado constante do pesquisador, que buscou a todo instante se limitar apenas ao importante papel de investigador, na busca de entregar um relato fiel da experiência dos informantes (Gioia et al., 2013).

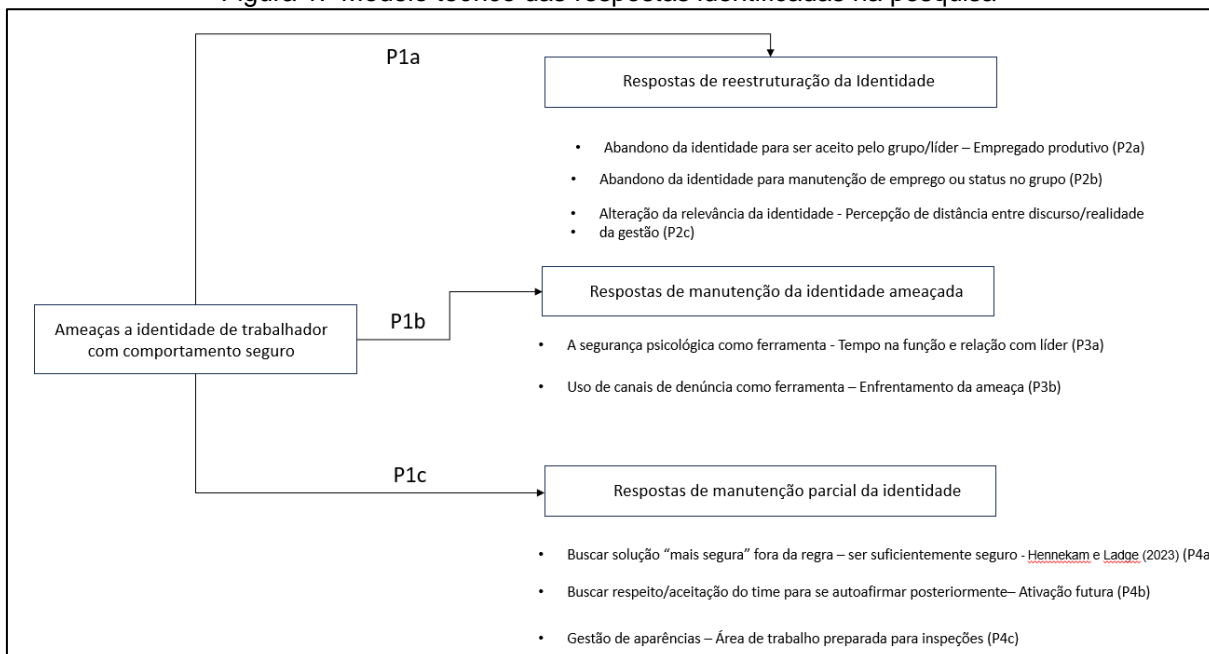
Capítulo 4

4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesse capítulo, tem por objetivo compreender as respostas que os indivíduos identificados como trabalhadores com comportamento seguro apresentam quando percebem estímulos sociais para atuação profissional em confronto (ameaça) a essa identidade. A Tabela 1 apresenta os dados demográficos dos entrevistados que participaram voluntariamente da pesquisa.

A Figura 1 racionaliza, sob a forma de um modelo teórico, as proposições baseadas nos dados obtidos durante a pesquisa, que exploraremos nas seções subsequentes.

Figura 1: Modelo teórico das respostas identificadas na pesquisa



Fonte: Elaborada pelo autor

Tabela 1: Tabela demográfica dos entrevistados

Rodadas	Código	Gênero	Estado civil	Idade	Filhos	Experiência (anos)	Função	Próprio ou terceiro?	Escolaridade	Meio de coleta
1	E 1	Homem	casado	34	1	16	Operacional	Próprio	Superior	Presencial
	E 2	Homem	casado	39	1		Operacional	Próprio	Técnico	Presencial
	E 3	Mulher	solteira	32	0	3	Operacional	Próprio	Técnico	Presencial
	E 4	Homem	casado	29	0	10	Técnico	Próprio	Superior	Presencial
	E 5	Mulher	solteira	28	0	9	Operacional	Próprio	Técnico	Presencial
	E 6	Mulher	solteira	23	0	5	Técnico	Próprio	Superior	Presencial
	E 7	Mulher	casado	44	2	19	Técnico	Próprio	Superior	Presencial
	E 8	Homem	casado	37	1	11	Operacional	Próprio	Técnico	Presencial
	E 9	Homem	casado	47	3	30	operacional	Terceiro	Médio	Presencial
	E 10	Homem	casado	58	2	31	Liderança	Terceiro	Técnico	Presencial
	E 11	Homem	casado	45	2	20	Operacional	Próprio	Superior	Presencial
2	E 12	Homem	casado	45	2	31	Técnico	Terceiro	Técnico	Presencial
	E 13	Mulher	divorciada	36	0	13	Analista	Próprio	Superior	Presencial
	E 14	Mulher	solteira	27	0	2	Operacional	Próprio	Superior	Presencial
	E 15	Homem	casado	57	2	38	Técnico	Próprio	Técnico	Presencial
	E 16	Mulher	casada	44	2	24	Técnica	Terceiro	Superior	Presencial
	E 17	Homem	casado	38	2	19	Liderança	Terceiro	Técnico	Presencial
	E 18	Mulher	solteira	38	0	4	Operacional	Próprio	Superior	Presencial
	E 19	Homem	casado	39	3	22	Técnico	Próprio	Técnico	Presencial
3	E 20	Homem	casado	42	1	25	Analista	Próprio	Superior	Presencial
	E 21	Mulher	casada	40	1	6	Técnico	Terceiro	Superior	Presencial
	E 22	Mulher	solteira	20	0	1	Técnico	Terceiro	Técnico	Presencial
	E 23	Homem	casado	27	0	2	operacional	Terceiro	Ensino médio	Presencial
	E 24	Homem	casado	30	1	2	Operacional	Terceiro	Ensino médio	Presencial
4	E 25	Mulher	casada	42	1	19	Técnico	Próprio	superior	Presencial
	E 26	Mulher	solteira	24	0	2	Operacional	Próprio	Ensino médio	Remota
	E 27	Homem	casado	47	1	18	Técnico	Próprio	Técnico	Remota
	E 28	Homem	casado	23	1	23	Técnico	Próprio	Técnico	Remota
	E 29	Mulher	casada	31	0	2	Operacional	Próprio	Superior	Presencial
	E30	Homem	casado	31	2	12	Operacional	Terceiro	Ensino médio	Presencial

Fonte: Elaborada pelo autor.

4.1 AMEAÇA A IDENTIDADE DE TRABALHADOR COM COMPORTAMENTO SEGURO

Ao realizar o processamento das entrevistas conforme a técnica descrita na metodologia adotada, foram identificadas três principais categorias de respostas durante o processo de codificação: “respostas de reestruturação da identidade ameaçada”, “respostas de manutenção da identidade ameaçada” e “respostas de manutenção parcial da identidade ameaçada”, que detalharemos a seguir.

4.1.1 Respostas de reestruturação da identidade ameaçada

As respostas de reestruturação da identidade ameaçada foram caracterizadas nas entrevistas como aquelas que provocavam alterações na percepção de valor dessa identidade pelo trabalhador frente às ameaças percebidas no esforço de manter preservada sua autoestima em oposição às pressões sociais do grupo, da liderança ou de ambos. As reações acontecem cedendo a essas pressões, reduzindo ou mesmo anulando o valor dessa identidade em favor de outra, como por exemplo a de trabalhador produtivo, resolutivo ou mesmo o herói, dessa forma mantendo sua autoestima preservada. Esse processo, mesmo inconsciente, é conhecido como saliência de identidades, que pode ser resumida como a probabilidade da invocação de uma identidade específica para uma determinada situação. Essa decisão é influenciada por fatores contextuais e sociais, determinando quais identidades serão mais proeminentes em diferentes contextos (Brenner et al., 2014).

Essa situação emergiu dos dados levantados nas entrevistas principalmente nos momentos de pressão por produção, atuação em atividades não programadas como emergências, ou mesmo em situações inicialmente programadas como normais,

mas que em seu desenvolvimento apresentaram risco de comprometimento de prazos e metas. Dessa forma, foi possível identificar nos dados três tipos de respostas dentro dessa categoria: (1) Abandono parcial da identidade para ser aceito pelo grupo/líder, (2) Abandono da identidade para manutenção do emprego ou status no grupo e (3) Alteração da relevância da identidade. A seguir, vamos descrever cada uma delas, destacando as condições em que sua probabilidade de ocorrência é maior.

Figura 2: Descrição de Respostas de reestruturação da identidade ameaçada

Respostas de reestruturação da identidade ameaçada	Descrição	Condições para uso da resposta	Resultado da resposta	Exemplo da amostra
Abandono da identidade para ser aceito pelo grupo/líder	A identidade é reavaliada e abandonada nas situações de conflito com produção, fonte da ameaça. A identidade pode ser retomada posteriormente em condições de trabalho programado onde a ameaça desapareça.	Quando a ameaça é considerada intransponível no conflito entre segurança e produção.	Eliminar a ameaça	O pessoal tem medo de ser rotulado de chato...outra letra entrega mais, outra letra chega e faz (mulher,38 anos, operacional em empresa contratante, 4 anos de experiência em área industrial). Eu sou a única mulher da equipe e quero ser aceita pelo grupo. Ou você abandona o valor segurança ou pode disseminar alguma coisa boa no grupo (mulher, 28 anos, operacional de empresa contratante, 9 anos de experiência industrial). Em grandes empresas, cada ambiente carrega uma cultura própria, que induz no mesmo empregado comportamentos positivos e negativos (mulher,32 anos, 10 anos de experiência industrial operacional de empresa contratante). Na pressão, regras menores podem ser quebradas no sentido de ajudar a bater a meta, tudo na intenção de ajudar (mulher, 28 anos, operacional de empresa contratante, 9 anos de experiência industrial).
Abandono da identidade para manutenção do emprego ou status no grupo	Em função de repetidas situações que exigem flexibilizações da identidade, ela pode ser abandonada definitivamente para manutenção da autoestima do trabalhador.	Quando na avaliação do empregado. Não existe chance em se sobrepor a ameaça constante.	Eliminar a ameaça	Pessoas chaves podem influenciar muito os colegas (mulher, 28 anos, operacional de empresa contratante, 9 anos de experiência industrial). As pessoas agem errado pelo medo de perder o emprego, tem medo de agir e ficar marcado (homem, 37 anos, operacional de empresa contratante, 11 anos de experiência industrial). Eu vou parar o processo e pode impactar para mim (mulher, 44 anos, 19 anos de experiência industrial, técnica de empresa contratante). Existe uma pressão implícita nas situações de parada de produção e não é necessária uma ordem direta para entender o que querem que seja feito (homem, 39 anos, técnico de empresa contratante, 22 anos de experiência industrial). A visão da liderança em relação ao trabalhador com comportamento seguro pode ser negativa se o comportamento seguro impactar na produção (mulher, 32 anos, operacional em empresa contratante, 3 anos de experiência industrial).
Alteração da relevância da identidade	Constatação da distância entre discurso e prática	Quando na avaliação do empregado é preciso flexibilidade para conciliar os	Eliminar a ameaça	Se seguirmos todas as regras não existe produção, não roda, tudo para. Nossa cultura ainda é de normalizar atividades que extrapolam os níveis de segurança (homem, 45 anos, 31 anos de experiência industrial, nível técnico em empresa contratada).

Respostas de reestruturação da identidade ameaçada	Descrição	Condições para uso da resposta	Resultado da resposta	Exemplo da amostra
		interesses sociais e as diversas pressões do ambiente industrial		<p>Exercia a liderança em minha posição anterior, já paralisei atividades para preservação da segurança de meu time e fui amparado em minha decisão pela minha estrutura, mas sei que outros colegas teriam pressionado o time que provavelmente teria cedido (homem, 42 anos 25 anos de experiência industrial, analista em empresa contratante).</p> <p>Sentimos que os níveis mais altos querem a segurança sinceramente, mas na ponta da lança, é diferente.</p> <p>Algumas lideranças assumem riscos altos em desfavor das melhores práticas de segurança, motivados por produção. Embora seja visível a evolução, precisamos consolidar a cultura (homem, 45 anos, 20 anos de experiência industrial, operacional em empresa contratante).</p> <p>Queria ter o amparo para fazer tudo o que é correto com minha equipe, mas não posso. Se fizer não vai funcionar (homem, 58 anos, 31 anos de experiência industrial, líder em empresa contratada)</p>

Fonte: Elaborado pelo autor.

“Abandono da identidade para ser aceito pelo grupo/líder” diz respeito à flexibilização da manutenção do autoconceito de trabalhador com comportamento seguro, por considerar intratável a ameaça que se impõe, e serem avaliados como significativos, sempre na visão do ameaçado, os danos potenciais à sua autoestima advindos dessa ameaça. Nessas situações, esses empregados mantêm o rigor com procedimentos de segurança que continuam valorizando em situações operacionais programadas, mas desistem do enfrentamento quando entendem, baseados em experiências anteriores, que resistências intransponíveis ao seu apego às regras de segurança vão sempre existir em situações de aparente conflito entre segurança e produção, exercidas pela liderança e/ou pelos pares. Posicionar-se contrário a essas forças trará, na sua interpretação pessoal, danos irreversíveis e insuportáveis à sua relação com o grupo.

Uma das amostras citou a influência de aspectos relacionados à lealdade do empregado para com seu líder/grupo/organização e o desejo de evitar que ele sofra das consequências que se imagina serem prováveis nos casos de um potencial impacto na produção. Também foram citadas as expressões “se eu não fizer, outro vai fazer” e “a outra letra (equipe/empresa) entrega mais”, ou ainda “outra letra (empresa/equipe) sempre faz”.

O segundo grupo de respostas reestruturadoras de identidade foi denominado “Abandono da identidade para manutenção do emprego ou status no grupo” está diretamente relacionado à desistência da identidade na rotina, mesmo em situações normais de trabalho. No grupo de respostas anterior, o empregado mantinha em seu íntimo o desejo de cumprir todas as regras, mas adaptava sua identidade às circunstâncias operacionais e ao momento experimentado pela organização a que pertence em busca de aceitação e estabilidade. Nesse grupo específico de respostas,

existe uma desistência real baseada no entendimento de que a manutenção dessa identidade pode impactar na sua permanência na organização. Esse empregado aceita, sem resistência a existência de uma força que não pode ser suplantada e que o abandono da identidade de trabalhador com comportamento seguro é a única saída para a manutenção de seu emprego e, ao mesmo tempo, manter preservada sua autoestima. Em um dos exemplos da Tabela 2 a entrevistada cita perceber uma pressão implícita e não verbal para que o caminho mais rápido seja escolhido, frequentemente com uma “flexibilização das regras”. Essa flexibilização também foi chamada de “bom senso” em outro exemplo, eventualmente para justificar o descumprimento de alguma regra para atingimento de um objetivo operacional.

Alguns entrevistados relatam serem condições sociais do empregado e de sua família fatores importantes para a desistência ou não da identidade, sendo, na visão destes, mais provável a desistência ocorrer em empregados que se julguem, por fatores diversos, com maior dificuldade de recolocação no mercado ou aqueles que sejam os maiores responsáveis pelo equilíbrio financeiro de sua família.

O terceiro grupo de respostas, denominado de “alteração da relevância da identidade” é um tipo de reestruturação que emergiu dos dados como uma forma de aceitar sem danos ao self que, embora os dados deixarem claro que a evolução na cultura de segurança promovida pelas grandes empresas da região seja positiva e significativa, existem uma separação irremediável entre o discurso da média e alta direção e a realidade que ele experimenta diariamente no teatro das ações. Falas como “se seguirmos todas as regras não existe produção” e “nossa cultura normaliza ações que extrapolam os níveis adequados de segurança” e ainda “queria ter um amparo para fazer tudo que é correto para minha equipe, mas não posso, não roda” denotam uma flexibilização ainda mais perigosa para a cultura de segurança quando

são relatados por formadores de opinião como foi o caso, com impactos que devem ser avaliados na formação das equipes e lideranças que emergem destas equipes.

4.1.2 Respostas de manutenção da identidade ameaçada

As respostas de manutenção da identidade ameaçada são aquelas em que o indivíduo enfrenta a ameaça como forma de preservar sua identidade e, conseqüentemente, sua autoestima. Nelas, o indivíduo, em sua avaliação de potencial de dano, vê como alternativa válida apenas o enfrentamento, quando considera o que ele tem realmente a perder com o desengajamento da identidade de trabalhador seguro. Nessas situações, os indivíduos entendem a real possibilidade de suplantar a ameaça e, assim, influenciam positivamente, em seu entendimento, o ambiente de trabalho de sua equipe.

Emergiram dos dados dois tipos principais de respostas desse grupo, todas atreladas ao uso de ferramentas de apoio que facilitam o caminho de quem toma essa decisão: (1) A segurança psicológica como ferramenta e (2) Uso de canais de denúncia como ferramenta, ambas respostas de enfrentamento direto à fonte da ameaça. Na Figura 3, identificamos algumas citações que basearam as conclusões.

Figura 3: Descrição de Respostas de manutenção da identidade ameaçada

Respostas de manutenção da identidade ameaçada	Descrição	Condições para uso da resposta	Resultado da resposta	Exemplo da amostra
A segurança psicológica como ferramenta	A identidade é reafirmada como fundamental e seu valor preservado em ambiente seguro psicologicamente	Quando o ambiente fornece as condições para que o ameaçado mantenha a identidade de trabalhador com comportamento seguro.	Eliminar a ameaça	As portas dos gestores estão mais abertas para escutar o empregado (mulher, 44, técnica de empresa contratante, 24 anos de experiência industrial) eu tive que realizar uma atividade fora da regra com um mês de casa, me posicionei contraria após realizar, fiz um relatório e um registro no sistema adequado, todo mundo achou que eu iria ficar marcada o que não ocorreu, nunca mais ninguém teve que fazer daquele jeito (mulher, 38 anos, operadora de empresa contratante e 4 anos de experiência em área industrial) O gestor imediato cria as condições para que o empregado exerça o direito de recusa (homem, 57 anos, técnico empresa contratada e 38 anos de experiência industrial) A comunicação aberta mantém a cultura de segurança (homem, 47 anos, técnico em empresa contratada, 30 anos de experiência industrial)
Uso de canais de denúncia como ferramenta	Por perceber efetividade das ferramentas e assim perceber segurança para promover as denúncias, o ameaçado toma a decisão de acionar mecanismos de compliance ou canais semelhantes na busca de apoio para manutenção de sua identidade de trabalhador com comportamento seguro.	Quando, na visão do empregado, sua identidade está alinhada aos valores da empresa e a probabilidade de receber apoio é maior que seu medo de se prejudicar denunciando	Eliminar a ameaça	O profissional depois de pressionado, descumpriu a regra e depois me acionou formalmente, eu faria o mesmo que ele (homem, 47 anos, técnico líder em empresa contratada, 30 anos de experiência industrial) Os canais de denúncia de hoje inibem que o líder prejudique o empregado que demande melhores condições de segurança, (mulher, 38 anos, operadora de empresa contratante e 4 anos de experiência em área industrial).

Fonte: Elaborada pelo autor.

A segurança psicológica é certamente uma ferramenta importante nesse sentido, pois, como fica claro na análise dos relatos, depende de um ambiente propício ao diálogo. Mesmo com a presença da tensão natural causada pelo enfrentamento, os empregados podem, nesse tipo de ambiente, desafiar o status quo de “sempre foi feito assim” ou “a outra equipe faz e dá certo” com uma negativa baseada nas normas da empresa ou na legislação vigente, podendo inclusive aproveitar o ambiente psicologicamente seguro e propor inovações sobre formas alternativas de realizar a tarefa sem descumprir nenhuma regra.

Relatos como “me posicionei e disse que não poderia mais executar dessa maneira e não fiquei marcada” apontam a responsabilidade e, por que não dizer, a oportunidade do líder em permitir essa abordagem e criam o entendimento de que essa postura da gestão mantém viva a cultura de segurança de uma organização, corroborando com o relato “as portas dos gestores estão mais abertas para escutar o empregado” (mulher, 44 anos) e “evoluímos muito de um passado difícil” e “o supervisor/líder direto pode criar as condições para que o empregado exerça o direito ao trabalho seguro” (mulher, 27 anos).

O uso de canais de denúncia emergiu dos dados como ferramenta de enfrentamento. Essa ferramenta, quando bem aplicada pelos canais oficiais ou por gestores que gozem da confiança dos indivíduos ameaçados, é uma fonte de informações valiosas e, quando aplicada em sua totalidade, cria um efeito positivo no grupo, qualificando ações tanto de liderados quanto de líderes no sentido de sedimentar a cultura de segurança. Como relatado por uma das entrevistadas: “os canais de denúncia inibem que o líder fique de marcação com o empregado que exige melhores condições de segurança” (mulher, 38 anos).

Hoje, são comuns os canais de compliance nas grandes empresas do Espírito Santo, onde o empregado não precisa se identificar e que atendem inclusive empregados de empresas contratadas. Importante destacar que, em algumas entrevistas, face à especificidade da situação/ameaça, essa forma de enfrentamento precisa superar, conforme a desconfiança sempre presente, a possibilidade de identificação de quem denuncia. Essa desconfiança reduz a amplitude de utilização desse modelo de enfrentamento: “as pessoas não confiam nos canais de denúncia, vou ser identificado na investigação” (homem, 39 anos). Isso deve ser alvo constante de reavaliação cuidadosa dos métodos empregados em sua aplicação, para se chegar à verdade real que interessa, não sendo usada como ferramenta de denunciamento.

Importante destacar que esses canais se prestam a todo tipo de denúncia (fraude, assédios, desvios de conduta) e, por isso, precisam de uma capacidade de adaptação poderosa com respostas cautelosas e precisas para que a confiança seja mantida/conquistada.

4.1.3 Respostas de manutenção parcial da identidade ameaçada

Na análise dos dados, nos deparamos com um tipo de resposta ainda não coberto completamente pela teoria. Alguns empregados reagem de forma dúbia, navegando entre o abandono e a manutenção da identidade de trabalhador com comportamento seguro, praticando respostas de acordo com as situações e intensidades das ameaças identificadas. Para esse grupo de respostas, os dados mostraram três tipos mais específicos: (1) Buscar a “solução mais segura” fora da regra, (2) Buscar respeito/aceitação do time para se autoafirmar posteriormente e (3) Gestão de aparências.

Figura 4: Descrição de Respostas de manutenção parcial da identidade ameaçada

Respostas De manutenção parcial da identidade	Descrição	Condições para uso da resposta	Resultado da resposta	Exemplo da amostra
Busca de solução “mais segura possível” fora da regra.	A identidade é reavaliada e parcialmente abandonada nas situações em que é ameaçada frontalmente, principalmente na busca de metas de produção.	Quando a ameaça é considerada intransponível no conflito entre segurança e produção, e na avaliação pessoal do ameaçado, o atendimento parcial das condições de segurança conciliam o conflito segurança versus produção.	Ser suficientemente autêntico, negociando parte de sua identidade em função da sua avaliação pessoal sobre a probabilidade de dano ao self.	Em meu turno, equipe queria usar botoeira de emergência, burlando procedimento de bloqueio de equipamento antes de intervir, para evitar explicar perda de produção (homem, 45 anos, operacional em contratante 20 anos de experiência industrial) Eu treinava meu time nas atividades de bloqueio e alguns de nossos equipamentos não tinham condições de aplicar integralmente o procedimento (homem, 58 anos, líder em empresa contratada, 31 anos de experiência industrial) O motorista desligava o carro, engrenava e usava o freio de mão, mas não usava o calço nas rodas porque fazia muitas paradas curtas e perderia produção, (homem, 47 anos, líder em empresa contratada, 30 anos de experiência industrial)
Busca de respeito/aceitação pelo time para se autoafirmar posteriormente	Em função de da baixa experiência ou poucos elos de conexão social com o time, o indivíduo convive com o conflito da identidade causada pela ameaça, aguardando sua escalada na hierarquia social do grupo para assim se autoafirmar, reduzindo assim em seu entendimento as resistências do grupo/líder.	Quando na avaliação do ameaçado, sua influência no grupo ou junto ao líder é insuficiente para emitir opiniões e sugestões que desafiem o status quo e serão na sua visão ineficazes no sentido de melhoria das condições de trabalho e potencialmente danosas segundo a aspectos sociais dentro do grupo.	Eliminar parcialmente a ameaça preservando sua autoestima. Algumas entrevistas indicam pela manutenção latente da identidade trazendo para superfície à medida que na sua percepção a sua voz ganha relevância junto ao grupo ou líder.	Pessoas chaves podem influenciar muito os colegas (mulher, 28 anos, operacional de empresa contratante, 9 anos de experiência industrial). Colaboradores novos dizem, preciso mostrar serviço (mulher, 38 anos, operacional empresa contratante, 3 anos experiência industrial) Empregados mais novos são mais suscetíveis a ceder à pressão para desobedecer a regras. Você viu como os mais velhos ficaram quietos e você falando? Já te disse para não comentar isso na reunião diária de segurança (homem, 39 anos, 16 anos de experiência industrial).

Respostas De manutenção parcial da identidade	Descrição	Condições para uso da resposta	Resultado da resposta	Exemplo da amostra
Gestão das impressões externas	A identidade é parcialmente preservada pelo posicionamento socialmente esperado como correto em eventos de reconhecimento, ou atividades de avaliação como auditorias, inspeções de campo com a presença de partes interessadas de alto e médio impacto na imagem do grupo e de seus indivíduos.	Quando o indivíduo, grupo ou líder possa de alguma maneira ficar exposto negativamente, como inspeções, projetos que envolvam o tema a que ela está atrelada.	Uma preparação antecipada do ambiente, a escolha do “momento certo” para determinadas atividades, ajuste das falas (ou escolha de quem fala) e dos documentos para evitar que a “realidade” seja apresentada de forma não preparada para pessoas com alto poder de decisão como média a alta gerência, auditores ou formadores de opinião.	Nos períodos fora do horário administrativos as regras são mais flexibilizadas (homem, 57 anos, técnico em empresa contratante e 38 anos de experiência industrial) As noites, sem a vigilância o ambiente fica propício a desobediência, precisamos avançar na cultura, na área tudo pode e nada pode, depende do momento (homem, 45, operacional em contratante, 20 anos de experiência industrial)

Fonte: Elaborado pelo autor.

O primeiro grupo foi identificado por aquelas respostas que buscam “a solução suficientemente segura”, classificadas como as reações que atendem de forma suficiente às demandas do ente gerador da ameaça, eliminando o dano potencial atrelado, mas com ações e omissões que sejam suficientes para cobrir as necessidades básicas de segurança de trabalho para ele e seus pares (na sua avaliação pessoal), mantendo assim parcialmente sua identidade e sua autoestima preservadas, conforme exemplos listados na Figura 4.

Nesse grupo de respostas, foi identificado semelhança aos achados de Hennekam e Ladge (2023), que, ao estudarem a atuação profissional de indivíduos transgêneros, identificaram uma abordagem baseada em tentativa e erro da expressão de sua identidade de gênero no convívio social estabelecido pelo trabalho. Essa experimentação segue até o momento em que o indivíduo encontra o ponto considerado ideal entre a expressão de sua identidade e critérios de aceitação social pelo grupo. Hennekam e Ladge (2023) chamaram esse ponto de equilíbrio de “suficientemente autêntico”. Essa expressão traduz o sentimento de adaptação expresso nas entrevistas de onde esses dados emergiram e assim estabelecemos um paralelo na esperança de facilitar o entendimento do fenômeno.

O segundo grupo de respostas foi identificado como a “busca de respeito e aceitação pelo time/líder para posteriormente afirmar completamente sua identidade”. Trata-se do paulatino galgar de status social no grupo a que pertence para, de forma incremental, se sentir capaz de afirmar sua identidade de trabalhador com comportamento seguro. A Figura 4 ilustra exemplos em que foi identificado esse tipo de resposta. Por várias vezes, essas respostas e as listadas no tópico anterior foram entendidas pelo pesquisador como componentes de um só grupo, mas pesou para decidir pela distinção dos grupos durante a análise dos dados, que essas últimas

apresentam como um objetivo final a expressão completa da identidade, como uma meta de ativação futura e definitiva. As respostas do grupo anterior, ilustradas na Figura 4, a exemplo do fato investigado no trabalho de Hennekam e Ladge (2023), não indicam esse objetivo de expressão total. Teorizo que este dissipa parte da energia de reação que seria aplicada na afirmação da identidade ameaçada pela busca de aceitação social juntamente com todas as negociações sociais que essa busca impõe. Assim, ambas as respostas mantêm parcialmente a identidade, mas apenas o último grupo almeja a afirmação total futura.

O terceiro grupo de respostas nos trouxe a gestão das aparências, responsável pela manutenção de uma imagem adequada ao que se espera de um trabalhador/equipe, perfeitamente engajada à identidade parcialmente mantida de trabalhador com comportamento seguro, escondendo em si as diversas negociações sociais necessárias para essa preservação parcial. As interações de pesquisa mostraram áreas/empresas que são preparadas para inspeções de gestores de alto escalão, procedimentos operacionais “permitidos fora do horário administrativo”, adoção de regras conhecidas apenas em momentos de concreta, possível ou provável vigilância.

Assim, ao serem analisados os dados que emergiram da pesquisa, foi teorizado:

Proposição 1: Indivíduos identificados como trabalhadores com comportamento seguro reagirão às ameaças a essa identidade adotando as seguintes respostas:

a) Respostas de reestruturação da identidade ameaçada, adotando para isso “abandono da identidade ameaçada para ser aceito pelo grupo/líder”, “abandono da identidade ameaçada para manutenção do emprego ou status no grupo” ou ainda “alteração da relevância da identidade ameaçada”.

b) Respostas de manutenção da identidade ameaçada, adotando para esse objetivo “a segurança psicológica como ferramenta” e “uso dos canais de denúncia como ferramenta”.

c) Manutenção parcial da identidade ameaçada, dentro desse grupo adotando como respostas “a busca pela solução mais segura possível fora do conjunto de regras”, “busca do respeito e aceitação pelo time/líder com intenção de se autoafirmar posteriormente (ativação futura da identidade)” e, finalmente, “gerenciamento das impressões externas”.

4.2 CONDIÇÕES EM QUE AS RESPOSTAS REESTRUTURADORAS DE IDENTIDADE APRESENTAM MAIOR PROBABILIDADE DE OCORRER

Nessa etapa do estudo, como complementação ao objetivo proposto, foi identificado em quais situações cada resposta à identidade ameaçada tende a prevalecer, iniciando pelas respostas de reestruturação da identidade ameaçada.

As respostas de abandono da identidade ameaçada na busca de aceitação pelo grupo/líder são, como todas as respostas baseadas no abandono de uma identidade, as mais difíceis pelo ângulo do ameaçado. Conforme a própria definição de identidade, já apresentada na revisão teórica deste trabalho, ela carrega parte da autoestima do indivíduo e, portanto, o desengajamento dessa identidade não acontece facilmente e muito menos sem um preço pessoal a ser pago. É interessante o relato de um participante que, quando confrontado com a situação hipotética proposta pelo entrevistador de um conflito frontal entre essa identidade e as expectativas de uma liderança, respondeu após um breve silêncio: “Eu cederia à pressão e me perguntaria até quando eu iria aguentar isso”. Portanto, o abandono acontece em situações de ameaças de alta intensidade, deixando como quase única

alternativa o abandono dessa identidade, preservando assim sua relação com seu grupo e seu líder, além das outras identidades importantes atreladas a esse pertencimento e toda a autoestima que nelas se baseia.

Proposição P2a: As ameaças reestruturadoras de identidade relacionadas ao abandono para ser aceito pelo grupo/líder ocorrem quanto maiores e mais fortes forem as pressões do grupo/líder nas situações de risco iminente de perda de produção, em equipes experientes e com alta identificação.

As ameaças intratáveis do ponto de vista desta identidade específica não são maioria e nem regra. É importante destacar que quase a totalidade dos entrevistados expressa perceber a evolução promovida pelas grandes empresas no quesito segurança nos últimos anos e a energia dispendida em treinamentos e procedimentos para reduzir sensivelmente a intensidade dessas ameaças, reduzindo dessa forma esse tipo de resposta. Contudo, considerando a importância social e o status que ainda é dado ao trabalhador na indústria no Espírito Santo, principalmente empregado nas grandes empresas locais, e adicionando a isso a percepção de estabilidade e oportunidades de crescimento pessoal e profissional futuro para esse indivíduo nessas indústrias, é razoável propor:

Proposição P2b: Quanto maior a intensidade da ameaça e quanto maior a importância do salário/benefícios do empregado na composição da renda familiar, maior a probabilidade de indivíduos buscarem a reestruturação pelo abandono da identidade de trabalhador com comportamento seguro na busca de preservação do seu emprego.

Da mesma forma, a identidade de trabalhador seguro pode ser reestruturada pela alteração de sua relevância no espectro de identidades que compõem o indivíduo. Nesse tipo de resposta, ele acredita se manter como pessoa comprometida

com a segurança, mas flexibiliza a aplicação das regras, às vezes antecipadamente à pressão pela desobediência em função de fatores como produção. Nesse tipo de resposta, os entrevistados admitem, já sem resistência, uma diferença insuperável entre o discurso e a prática, assumindo, portanto, que esse hiato deve ser preenchido com seu “bom senso” e que “se fizer tudo que está escrito, não produzo” e que “somos permissivos com a segurança”. Já atua sem esboçar energia direcionada para tentar mudar a condição, ao mesmo tempo que não perde de vista a responsabilidade pessoal de manter-se seguro e cuidar da segurança dos colegas, eventualmente seus subordinados. O indivíduo, geralmente extremamente conectado à organização, nutrindo empatia e respeito pessoal pela alta direção, aceita a missão de flexibilização das regras em favor da produção porque acredita que é isso que é esperado dele. Considerando esses fatos, é elaborado a seguinte proposição:

Proposição P2c: Quanto maior a percepção de distância entre o discurso da alta direção e a prática real do dia a dia, maior a probabilidade de o indivíduo reagir reestruturando essa identidade pelo mecanismo de alteração da relevância, passando a agir fora das normas de forma rotineira, flexibilizando a aplicação das regras e acreditando estar cumprindo o que se espera dele.

4.3 CONDIÇÕES EM QUE AS RESPOSTAS DE MANUTENÇÃO DA IDENTIDADE AMEAÇADA APRESENTAM MAIOR PROBABILIDADE DE OCORRER

Dentre as respostas de enfrentamento para manutenção da identidade, emergiram, como descrito anteriormente, relatos de respostas atreladas a um ambiente psicologicamente seguro, propício, portanto, para a tomada de riscos interpessoais entre os pares e seus gestores na equipe de trabalho (Edmonson, 1999). É, portanto, uma condição basilar para o nascimento da confiança e

colaboração interpessoal dentro de uma equipe. Nas respostas que se utilizam desta ferramenta de enfrentamento, o indivíduo lança mão dos conhecimentos recebidos em treinamentos relacionados ao tema, educação formal, conhecimento das normas ou regulamentos para confrontar a ameaça a essa identidade atrelada a uma orientação formal ou implícita para descumprimento de regra. Essa segurança é construída no ambiente laboral pelo gestor e pelas experiências anteriores que o ameaçado tenha vivido ou testemunhado. O contexto laboral precisa ser construído de maneira propícia ao diálogo, à compreensão institucional de que tudo que precisa ser feito deve ser feito de uma forma segura, e que qualquer opinião contrária ou mesmo diferente da expressada pelo líder ou outros membros do grupo será considerada e, de forma transparente, analisada.

Nas idas ao campo de pesquisa, algumas transcrições de entrevistas ilustram esse dado: “a segurança psicológica é pilar para transparência, se o gestor não dá essa segurança ninguém vai falar” (homem, 39 anos) e “o gestor pode criar as condições para que o empregado exerça o direito de recusa” (homem, 57 anos) e ainda “a liderança precisa construir a cultura de segurança no grupo”. Dessa forma, emerge a uma nova proposição:

Proposição P3a: Quanto maior a percepção de segurança psicológica no ambiente de trabalho pelos indivíduos ameaçados, maior será a probabilidade destes indivíduos manterem sua identidade de trabalhador com comportamento seguro por meio do enfrentamento direto à fonte da ameaça.

Uma outra forma de enfrentamento que busca a manutenção da identidade de trabalhador seguro no ambiente laboral industrial é o uso de canais de denúncia. Muitas empresas se utilizam dessa ferramenta para tentar escutar o que não é dito nas mesas e reuniões de campo, dando voz sem filtros hierárquicos a indivíduos que

acreditam que nunca terão suas opiniões consideradas pelos meios tradicionais. Para esses canais, é fundamental a credibilidade evidenciada pela concretude das ações em denúncias anteriores e, principalmente, a certeza do anonimato: “canais de denúncia seguros estimulam a denúncia” (mulher, 38 anos). Da mesma forma, pesando contra a utilização da ferramenta está o receio frequente de uma identificação posterior seguida de danos à sua imagem perante o líder ou grupo, o que leva a nova proposição:

Proposição P3b: Quanto maior for a confiança dos empregados na efetividade das ações dos canais de denúncia e a garantia de seu total anonimato, maior será a probabilidade de indivíduos ameaçados utilizarem essa ferramenta para preservar sua identidade de trabalhador com comportamento seguro.

4.4 CONDIÇÕES EM QUE AS RESPOSTAS DE MANUTENÇÃO PARCIAL DA IDENTIDADE AMEAÇADA APRESENTAM MAIOR PROBABILIDADE DE OCORRER

A busca de uma solução suficientemente segura, mesmo fora da regra, emergiu na análise dos dados como uma forma do indivíduo ter êxito em manter parcialmente a identidade de trabalhador com comportamento seguro, quando este considera o potencial de dano à sua autoestima por abandoná-la totalmente. Deve-se acrescentar à análise o instinto natural de autopreservação quando este avalia os riscos à sua integridade física inerentes à atividade industrial e a pressão pela produção, principalmente em momentos de crise. O resultado dessa análise cria no indivíduo e nos seus pares estímulos para encontrar soluções alternativas, baseadas em experiência de área, que propiciam uma atenção parcial aos requisitos de segurança, sem obedecê-los totalmente. Isso pode se dar no não preenchimento de documentos obrigatórios, não solicitar todas as permissões de trabalho exigidas nas normas ou

mesmo não cumprir integralmente critérios de bloqueio de equipamentos durante atividades de manutenção.

Como dito anteriormente, essa busca pelo “suficientemente seguro” caminha pelo processo de tentativa e erro, suplantando a ameaça à identidade, encontrando um ponto ótimo entre ela e os critérios de aceitação social do grupo, na intenção de atingir o ponto chamado de suficientemente aceito. Soluções suficientemente seguras, como descrito na Figura 4, “usar botoeira de emergência ao invés de bloquear a máquina conforme o padrão específico”, reduzem significativamente o tempo necessário para execução de uma manutenção, concedem, na avaliação do ameaçado, uma condição de segurança suficiente para execução da tarefa e eliminam a pressão adicional por produção. Contudo, exigem certa experiência do empregado, que precisa saber, ou achar que sabe, quais procedimentos realizar ou deixar de realizar para achar o ponto ideal entre sua autenticidade, sua segurança pessoal e a ameaça. Dessa forma, surge nova proposição:

Proposição 4a: Quanto maior a intensidade da ameaça e a experiência/conhecimento técnico do indivíduo em sua área de atuação, maiores serão as probabilidades de, em situações de confronto entre segurança e produção, a “busca da solução suficientemente segura e fora da regra formal” ser observada com maior intensidade.

O segundo grupo de respostas de manutenção parcial de identidade é identificado como a “busca de respeito/aceitação pelo time para se autoafirmar posteriormente”. Trata-se de um processo contínuo de busca de aceitação no grupo, principalmente pelo líder, para uma ativação futura da identidade. O empregado entende ser impossível se impor imediatamente e conserva sua identidade latente para paulatinamente impor seu apreço às regras de segurança perante o grupo.

Nesse processo, a identidade vai sendo ativada na proporção do galgar social do indivíduo. “Você viu como os mais velhos ficaram quietos e você falando? Já te disse para não comentar isso na reunião diária de segurança” (homem, 39 anos). Essa transcrição de uma situação vivida por um dos entrevistados ilustra o fenômeno. Hoje ele se comporta como esperado pelo grupo/líder, aguardando, porém, melhor momento para ativar essa identidade.

Proposição 4b: Quanto menores forem os elos de conexão social junto ao time/líder, e menor o posicionamento do indivíduo ameaçado na hierarquia social do grupo, maior a probabilidade de se encontrar respostas de enfrentamento baseadas na “busca de respeito/aceitação pelo time para se autoafirmar posteriormente”, buscando assim uma ativação futura da identidade ameaçada.

Para o terceiro grupo, a gestão de aparências no local de trabalho fornece base para a escolha de quem vai falar o que a depender do público. Como apresentado anteriormente, é o maquiar da realidade operacional no intuito de dificultar que as dificuldades reais do que é necessário se fazer ou deixar de fazer para cumprir as metas operacionais de produção estabelecidas sejam conhecidas pelas camadas mais altas da hierarquia. Esse disfarce, às vezes inconsciente, é realizado eventualmente com a crença de que com o tempo as coisas melhorem e os procedimentos possam ser adequados à regra a posteriori. Baseado nisso, é proposto:

Proposição P4c: Quanto maior a intensidade da ameaça de danos à imagem do líder/equipe em função de realidades operacionais em confronto com a regra, maior a probabilidade de o grupo buscar apresentar uma realidade alternativa por meio da gestão das aparências, evitando assim uma exposição do grupo/líder/equipe e preservando parcialmente sua autoimagem.

Capítulo 5

5 DISCUSSÃO

O objetivo deste estudo foi entender, sob a ótica da teoria das identidades (Tajfel & Turner, 1979), as reações de preservação de identidade, em ambiente industrial, de trabalhadores que se identificam como “trabalhadores com comportamento seguro” frente às eventuais pressões contrárias a essa identidade e em desacordo frontal com as políticas de segurança das empresas em que trabalham ou prestam serviço, suprimindo dessa forma seu direito ou de seus pares a condições laborais seguras.

Por meio da aplicação dos princípios metodológicos da GT, encontramos respostas que não só atenderam ao objetivo proposto, mas adicionalmente permitiram teorizar em quais situações cada reação tem maior probabilidade de acontecer.

O estudo avança de maneira relevante na literatura acadêmica em 5 aspectos que serão descritos nos parágrafos seguintes:

- 1) O estudo acrescenta à documentação acadêmica de cultura de segurança, uma abordagem baseada na teoria das identidades (Tajfel & Turner, 1979) dando luz a causas motivadoras de cunho não apenas técnico, mas também social para descumprimento de regras de segurança, mesmo a que acredita e está comprometido.

- 2) Inova no estudo do conflito entre segurança e produção explorado por Jiang e Probst (2015) e Hale e Borys (2013), ao estudar profundamente essa questão sob o ponto de vista exclusivo de trabalhadores que acreditam nas regras, mas são instados a tomar ações que seguem no caminho oposto a essa identidade,

característica não observada em outros estudos na revisão da literatura, que geralmente partem da necessidade de convencimento desses atores, geralmente trabalhadores operacionais.

3) Aprofunda o entendimento dos resultados encontrados por Qayoom e Hadikusumo (2019) quando, através de uma nova abordagem, apresenta um novo conjunto robusto de razões para se fortalecer uma cultura de segurança viva, principalmente nos níveis mais baixos da cadeia hierárquica, onde as pressões efetivamente acontecem e onde as regras são efetivamente obedecidas ou ignoradas, podendo levar ao abandono total ou parcial de uma identidade valiosa e alinhada aos princípios das grandes empresas do segmento industrial capixaba.

4) Inova frente a estudos anteriores sobre segurança do trabalho (Emuze, 2022; Otsuka et al., 2010) ao investigar as razões e situações em que trabalhadores já conscientes da importância das regras de segurança irão seguir ou não essas regras, podendo inclusive retroceder definitivamente nessa motivação e abandonar essa identidade (consciência). Também correlaciona aspectos sociais, como ser a fonte provedora de renda da célula familiar, experiência e entrosamento com o time/líder, com as possíveis reações.

5) Acrescenta ao conjunto das reações de identidade já conhecidas um tipo de resposta não listada anteriormente, que seriam as “respostas de manutenção parcial da identidade”, cunhando o termo “suficientemente seguro”, fazendo uma correlação direta entre identidade e autenticidade em evidente aproveitamento do fenômeno observado por Hennekam e Ladge (2023).

Esse achado abre uma gama de possibilidades de entendimento das reações, ao deixar a condição binária entre preservação ou reestruturação (Wu et al., 2023; Felix, 2020; Piening et al., 2020) para um estado intermediário da identidade. Nessa

condição, o trabalhador pode oscilar entre cumprir todas as regras em situações favoráveis de baixa pressão e 'entender/avaliar' ser necessário um ajuste nesse rigor (e na identidade) em situações de conflito com a produção, indo além, portanto, do proposto por Jiang e Probst (2015).

Capítulo 6

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

6.1 CONCLUSÃO

A atividade industrial capixaba é composta por uma mão de obra altamente qualificada, e as grandes empresas têm a segurança do trabalhador como vocação e valor principal em suas cartas de valores, com investimento de rubricas significativas para esse fim em seus orçamentos anuais. É preciso destacar que os dados mostraram de forma inequívoca a evolução do setor e o esforço em se garantir a qualquer custo (inclusive com sacrifício da produção) a dignidade no local de trabalho. São elas, por meio dos treinamentos, fiscalizações e padronização de atividades, as maiores incentivadoras para a criação de trabalhadores com essa identidade. Os relatos devem ser interpretados com maturidade, entendendo a diversidade de situações possíveis em ambiente industrial e também as condições pontuais que, se observadas com atenção, podem ajudar a refinar as estatísticas dessas empresas e suas contratadas, estando algumas delas já figurando como referência positiva internacional nas questões de segurança do trabalhador nos mercados em que atuam.

6.2 LIMITAÇÕES E FUTURAS PESQUISAS

O estudo possui limitações que podem ser avaliadas futuramente, como as diferenças nas respostas de identidade de trabalhadores próprios ou contratados, ou ainda o impacto que questões de gênero podem exercer no conjunto das decisões de reação, considerando a crescente participação das mulheres na indústria em todos os níveis operacionais. Outra fonte de estudos futuros seriam as pequenas e médias

empresas do segmento industrial que atuam fora dos grandes parques industriais capixabas, com padrões e cultura próprios, sem a mesma disponibilidade de recursos e com autofiscalização. Uma outra proposta futura seria expandir essa avaliação para a indústria da construção civil capixaba, considerando ser um setor de alta volatilidade de mão de obra e, portanto, carente de investigações sobre cultura de segurança. Outra limitação do estudo é compreender o ponto de ruptura avaliado por alguns entrevistados entre a política de segurança e a prática no final da linha, assim como uma investigação com foco em lideranças imediatas de atividades operacionais, trazendo luz para as motivações que emergiram dos dados neste trabalho.

6.3 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

Esse estudo contribui com a prática da atividade industrial quando traz para perto dos gestores percepções dos atores que se encontram na ponta final do discurso e da política de segurança, pois o trabalhador que se identifica como trabalhador com comportamento seguro é um ativo pessoal importante para uma organização entender seu comportamento, o impacto da liderança e os momentos que as respostas indesejáveis são mais prováveis de acontecer, pode ajudar os gestores a busca de uma aproximação real ao universo operacional. As grandes empresas capixabas buscam a custos elevados a busca pela construção e manutenção de sua cultura de segurança, mas o estudo mostra que apenas buscar trabalhadores engajados a essa cultura, embora fundamental, não seja suficiente. Necessário investimento em uma liderança que construa e mantenha ambiente de segurança psicológica em todos os níveis hierárquicos, implementar canais de denúncia realmente acessíveis e sigilosos. O trabalhador operacional, precisa ser especialmente apoiado nas operações de conflito iminente entre segurança e

produção, no momento desses conflitos, as ações que caminhem no sentido da segurança devem ser fruto de reconhecimento explícito e constante dos níveis hierárquicos superiores, criando um reforço positivo poderoso que vai criar mais empregados identificados como trabalhadores com comportamento seguro e com segurança para, em casos raros de necessidade, manter posição a favor da vida, garantindo sua segurança e de seus pares.

REFERÊNCIAS

- Al-Bayati, A. J. (2021). Impact of construction safety culture and construction safety climate on safety behavior and safety motivation. *Safety*, 7(2), 41. <https://doi.org/10.3390/safety7020041>
- Andersen, L. P., Nørdam, L., Joensson, T., Kines, P., & Nielsen, K. J. (2018). Social identity, safety climate and self-reported accidents among construction workers. *Construction Management and Economics*, 36(1), 22-31. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1339360>
- Brasil, Presidência da República. Ministério do Trabalho e Emprego (2022). *Portaria MTP nº342 de 22 de março de 2024*. Altera a redação dos itens relativos ao exercício do direito de recusa na NR-01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e na NR31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-342-direito-de-recusa-nr-01.pdf/@@download/file>
- Brasil, Presidência da República. Ministério do Trabalho e Emprego (2022). *Portaria MTP nº4.219 de 20 de dezembro de 2022*. Estabelece os parâmetros e requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>
- Brasil, Presidência da República. Ministério do Trabalho e Emprego (2024). *No Brasil foram registrados 2.888 acidentes fatais em 2023, segundo dados do eSocial*. MTE. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Julho/no-brasil-foram-registrados-2-888-acidentes-fatais-em-2003-segundo-dados-esocial>
- Brenner, P. S., Serpe, R. T., & Stryker, S. (2014). The causal ordering of prominence and salience in identity theory: An empirical examination. *Social Psychology Quarterly*, 77(3), 231–252. <https://doi.org/10.1177/0190272513518337>
- Bryant, A., & Charmaz, K. (2007). Grounded theory in historical perspective: An epistemological account. *The SAGE handbook of grounded theory*, 31-57. <https://doi.org/10.4135/9781848607941.n1>
- Carminati, L., & Heliot, Y. (2022). Between Multiple Identities and Values: Professionals' Identity Conflicts in Ethically Charged Situations. *Frontiers in Psychology*, 13, 813835. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.813835>

- Charmaz, K. (2014). Grounded theory in global perspective: Reviews by international researchers. *Qualitative inquiry*, 20(9), 1074-1084. <https://doi.org/10.1177/1077800414545235>
- Choudhry, R., & Fang, D. (2008). Why operatives engage in unsafe work behavior: Investigating factors on construction sites. *Safety Science*, 46(4), 566-584. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2007.06.027>
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Conroy, S. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67-87. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0396>
- Costa Calvo, D. S., Ferreira, J. A., Cunha, D. M., & Mendes, D. P. (2020). Right to refuse hazardous work: a study of the challenge. *Ergonomics International Journal*, 4(1), e16000225-e16000225. <https://doi.org/10.23880/eoij-16000225>
- Cox, S. J., & Cheyne, A. J. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety science*, 34(1-3), 111-129. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00009-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00009-6)
- Drummond, J. (2020). Self-identity and personal identity. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 20, 235 - 247. <https://doi.org/10.1007/s11097-020-09696-w>
- Duff, M. C. (2020). New labor viscerality? Work stoppages in the "new work" non-union economy. *Louis ULJ*, 65(1), 115-130. <https://scholarship.law.slu.edu/lj/vol65/iss1/7/>
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Emuze, F. (2022). Addressing safety violations during regular work in South African construction. *Proceedings of the Institution of Civil Engineers - Management, Procurement and Law*, 175(1), 10-20. <https://doi.org/10.1680/jmapl.22.00010>
- Farmer, S., & Dyne, L. (2010). The idealized self and the situated self as predictors of employee work behaviors. *The Journal of applied psychology*, 95(3), 503-16. <https://doi.org/10.1037/a0019149>
- Felix, B. (2020). O Self que (não) fala: um modelo baseado em identidades sobre voz e silêncio de empregados. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(3), 557-571. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190037>

- Feng, X. (2022). The effects of job insecurity on employee voice behavior. *Advances in Education, Humanities and Social Science Research*, 2(1), 58-70. <https://doi.org/10.56028/aehtsr.2.1.58>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Glaser, B., & Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>
- Gray, G. (2006). Ticketing health and safety offenders: A socio-legal examination of ticketing in high-risk firm initiatives. *Policy and Practice in Health and Safety*, 4(1), 77-93. <https://doi.org/10.1080/14774003.2006.11667683>
- Hadikusumo, B. H., Jitwasinkul, B., & Memon, A. Q. (2017). Role of organizational factors affecting worker safety behavior: A Bayesian belief network approach. *Procedia Engineering*, 171, 131-139. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.01.319>
- Hale, A., & Borys, D. (2013). Working to rule, or working safely? Part 1: A state of the art review. *Safety Science*, 55, 207-221. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.011>
- Harcourt, M., & Harcourt, S. (2000). When can an employee refuse unsafe work and expect to be protected from discipline? Evidence from Canada. *Industrial & Labor Relations Review*, 53(4), 684-703. <https://doi.org/10.1177/001979390005300407>
- Hejduk, I., Jan Olak, A., Karwowski, W., Tomczyk, P., Fazlagić, J., Gac, P., ... & Çakit, E. (2020). Safety knowledge and safe practices at work: a study of Polish industrial enterprises. *Work*, 65(2), 349-359. <https://doi.org/10.3233/WOR-203087>
- Hennekam, S., & Ladge, J. J. (2023). Free to be me? Evolving gender expression and the dynamic interplay between authenticity and the desire to be accepted at work. *Academy of Management Journal*, 66(5), 1529-1553. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.1308>
- Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 375-388. <https://doi.org/10.1037/apl0000114>
- Hu, X., Jimmieson, N. L., & White, K. M. (2022). Understanding compliance with safe work practices: The role of 'can-do' and 'reason-to' factors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 405-430. <https://doi.org/10.1111/joop.12382>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2024, abril,7). *Produto Interno Bruto – PIB*. IBGE. <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>

- Jacobs, D. (2010). Multiple social identity processes and the co-creation of innovation. *Corporate Reputation Review*, 12(4), 327-344. <https://doi.org/10.1057/crr.2010.15>
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2015). The relationship between safety–production conflict and employee safety outcomes: Testing the impact of multiple organizational climates. *Work & Stress*, 29(2), 171-189. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1032384>
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2019). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: A systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1), 206-216. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1556976>
- Khasanah, N. (2019). Analysis the effect of leadership to safety climate, safety culture and safety performance. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 4(2), 1-12. [10.9734/ajarr/2019/v4i230106](https://doi.org/10.9734/ajarr/2019/v4i230106)
- Kira, M., & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2013.10.001>
- Leavitt, K., & Sluss, D. M. (2015). Lying for who we are: an identity-based model of workplace dishonesty. *Academy of Management Review*, 40(4), 587–610. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0167>
- Mohammadfam, I., Mahdinia, M., Aliabadi, M. M., & Soltanian, A. R. (2022). Effect of safety climate on safety behavior and occupational injuries: A systematic review study. *Safety science*, 156, 105917. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105917>
- Muñoz-La Rivera, F., Mora-Serrano, J., & Oñate, E. (2021). Factors influencing safety on construction projects (Fscps): Types and categories. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10884. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010884>
- Nascimento, C. S., Andrade, D. A., & de Mesquita, R. N. (2017). Psychometric model for safety culture assessment in nuclear research facilities. *Nuclear Engineering and Design*, 314(1), 227-237. <https://doi.org/10.1016/j.nucengdes.2017.01.022>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & stress*, 31(2), 101-120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Organização Internacional do Trabalho. (2023, março,23). *Série SmartLab de trabalho decente 2023: Mortalidade no Trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados*

ao SUS batem recorde. OIT.
https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang--pt/index.htm

- Otsuka, Y., Misawa, R., Noguchi, H., & Yamaguchi, H. (2010). A consideration for using workers' heuristics to improve safety rules based on relationships between creative mental sets and rule-violating actions. *Safety Science*, 48(7), 878-884. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2010.01.023>
- Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Response to and the consequences of threats to individuals' identities. *The Academy of Management Review*, 36(4), 641-662. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0087>
- Piening, E. P., Salge, T. O., Antons, D., & Kreiner, G. E. (2020). Standing together or falling apart? Understanding employees' responses to organizational identity threats. *Academy of Management Review*, 45(2), 325-351. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0457>
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of organizational safety climate on workplace injuries: The mediating role of employee safety compliance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 207-218. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.207>
- Qayoom, A., & Hadikusumo, B. H. W. (2019). Multilevel safety culture affecting organization safety performance: a system dynamic approach. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2326-2346. <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2018-0355>
- Seo, D. C. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety science*, 43(3), 187-211. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2005.05.001>
- Setiono, B. A., Brahmasari, I. A., & Mujanah, S. (2018). Effect of safety culture, safety leadership, and safety climate on employee commitments and employee performance PT. Pelindo III (persero) east Java province. *Sebelas Maret Business Review*, 3(1), 6-10. <https://doi.org/10.20961/smbr.v3i1.13680>
- Stasiła-Sieradzka, M., Chudzicka-Czupała, A., & Znajmiecka-Sikora, M. (2020). Work safety climate. Comparison of selected occupational groups. *PLoS ONE*, 15(12), e0243056. [10.1371/journal.pone.0243056](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243056)
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-37). <https://doi.org/10.1093/oso/9780199269464.003.0005>
- Tetzlaff, E. J., Goggins, K. A., Pegoraro, A. L., Dorman, S. C., Pakalnis, V. & Eger, T. R. (2021). *Safety culture: A retrospective analysis of occupational health and safety mining reports. Safety and Health at Work*, 12(2), 201-208. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.12.001>

- Wang, D., Wang, X., & Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety science*, *103*, 247-259. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2017.11.020>
- Weber, D. E., MacGregor, S. C., Provan, D. J., & Rae, A. (2018). We can stop work, but then nothing gets done. Factors that support and hinder a workforce to discontinue work for safety. *Safety Science*, *108*, 149-160. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.04.032>
- Widyanty, W., & Kasmu, A. B. P. (2019, outubro). Toward a model of the linkages between safety culture and employee performance in gold mining companies. In *Proceedings of the 2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2019)* (pp. 287-293). Atlantis Press. [<https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.49>]
- Wu, L., Long, A., Hu, C., & Xu, Y. (2023). An identity threat perspective on why and when employee voice brings abusive supervision. *Frontiers in Psychology*, *14*(1), 1133480. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1133480>
- Zinn, A. K., Lavric, A., Levine, M., & Koschate, M. (2022). Social identity switching: How effective is it? *Journal of Experimental Social Psychology*, *101*, 104309. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2022.104309>

ANEXO A

Vitória, 29 de abril de 2024.

Carta de Dados para Pesquisa Acadêmica - nº XX/2024

Ref.: Solicitação de dados para pesquisa acadêmica.

A FUCAPE Business School é uma instituição conhecida por defender conceitos inovadores e desenvolvê-los nos seguintes cursos oferecidos: Doutorado em Ciências Contábeis e Administração, Mestrado em Ciências Contábeis e Mestrado em Administração (ambos reconhecidos pela CAPES/MEC); MBAs na área de Gestão e Contabilidade, e graduação em Contador Global, Administração e Economia reconhecidos com nota 5 pelo MEC.

Informamos que **Leonardo Neto de Souza** é aluno do Curso de Mestrado Profissional em Administração da FUCAPE, e encontra-se em processo de desenvolvimento do Projeto de Pesquisa da Dissertação. A pesquisa a ser desenvolvida pelo aluno refere-se ao tema “**CULTURA DE SEGURANÇA E AS REAÇÕES DE PRESERVAÇÃO DE IDENTIDADE DE “TRABALHADOR COM COMPORTAMENTO SEGURO” EM AMBIENTE INDUSTRIAL DE GRANDES EMPRESAS DO ESPÍRITO SANTO**”.

A **Profa. Dra. Silvania Neris Nossa** Coordenadora do Curso de Mestrado Profissional em Administração e eu, **Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araujo**, orientador da pesquisa, solicitamos a sua valiosa colaboração em permitir que esta Instituição sirva de laboratório para a execução do estudo de caso com a cessão dos dados necessários para pesquisa, resguardando o direito da análise prévia dos dados fornecidos antes de toda e qualquer divulgação, sendo vedada a divulgação do nome da instituição nas publicações resultantes do estudo.

Certos de sua valiosa contribuição para o desenvolvimento desta pesquisa, agradecemos.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araujo

Professor Orientador

Profa. Dra. Silvania Neris Nossa

Coordenadora de Curso

Nome da Instituição: _____

Autorizado em: __/__/____

Responsável: _____