

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
ADMINISTRAÇÃO MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**EBERSON CORDEIRO DE ALMEIDA**

**A RELAÇÃO ENTRE OS PREDITORES CLIMA DE SEGURANÇA,  
ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL COM A  
CULTURA DE SEGURANÇA**

Caxias do Sul  
2023

**EBERSON CORDEIRO DE ALMEIDA**

**A RELAÇÃO ENTRE OS PREDITORES CLIMA DE SEGURANÇA,  
ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL COM A  
CULTURA DE SEGURANÇA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Estratégias e Operações.

Caxias do Sul  
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Universidade de Caxias do Sul  
Sistema de Bibliotecas UCS - Processamento Técnico

A447r Almeida, Eberson Cordeiro de

A relação entre os preditores clima de segurança, espiritualidade e comprometimento organizacional com a cultura de segurança [recurso eletrônico] / Eberson Cordeiro de Almeida. – 2023.

Dados eletrônicos.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2023.

Orientação: Cíntia Paese Giacomello.

Modo de acesso: World Wide Web

Disponível em: <https://repositorio.ucs.br>

1. Segurança do trabalho. 2. Espiritualidade. 3. Ciências sociais. 4. Ambiente de trabalho. I. Giacomello, Cíntia Paese, orient. II. Título.

CDU 2. ed.: 331.45

Catalogação na fonte elaborada pela(o) bibliotecária(o)  
Márcia Servi Gonçalves - CRB 10/1500

**EBERSON CORDEIRO DE ALMEIDA**

**A RELAÇÃO ENTRE OS PREDITORES CLIMA DE SEGURANÇA,  
ESPIRITUALIDADE E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL COM A  
CULTURA DE SEGURANÇA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração.  
Linha de Pesquisa: Estratégias e Operações  
Orientador (a): Prof.<sup>a</sup>. Dra. Cintia Paese Giacomello

**Banca Examinadora**

---

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Cintia Paese Giacomello  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Dr. Divanildo Triches  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Dr. Roberto Birch Gonçalves  
Universidade de Caxias do Sul – UCS

---

Prof. Dr.<sup>a</sup>. Maria Emília Camargo  
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM



Nesta dissertação, dedico meu trabalho a todos que me apoiaram durante esta jornada, sobretudo, à minha família e amigos, que sempre acreditaram em mim.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao concluir este trabalho acadêmico, desejo expressar minha gratidão a todos aqueles que estiveram ao meu lado durante esta jornada. Dedico este trabalho à minha família e amigos, que sempre estiveram presentes, me apoiando e me encorajando em cada passo do caminho. Sem o apoio de vocês, esta conquista não teria sido possível. Gostaria também de agradecer aos meus professores e orientadores, cujo conhecimento e incentivo foram fundamentais para a realização deste trabalho. Agradeço pela paciência e pelo comprometimento em me ajudar a alcançar meus objetivos acadêmicos. Por fim, expresso minha gratidão a todos que contribuíram de alguma forma para este trabalho, sejam eles colegas, funcionários da universidade, ou outros indivíduos que me ajudaram ao longo do caminho. A vocês, dedico este trabalho como uma forma de agradecimento e reconhecimento por todo o apoio e incentivo que recebi durante esta jornada acadêmica.

“Os que se encantam com a prática sem a ciência são como os timoneiros que entram no navio sem timão nem bússola, nunca tendo certeza do seu destino”.

**(Leonardo da Vinci)**

## RESUMO

A pesquisa investiga a relação entre clima de segurança, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional com a cultura em segurança no trabalho. O objetivo é preencher uma lacuna teórica nessa área e ajudar as organizações a reduzir os danos causados por acidentes de trabalho. A análise bibliométrica revelou a originalidade do estudo proposto. A pesquisa pode auxiliar as empresas a melhorar seus programas de saúde e segurança no trabalho, promover a comunicação e o envolvimento dos funcionários, aumentar o comprometimento organizacional e promover a saúde e o bem-estar dos funcionários. A amostra consistiu em 244 funcionários que responderam a um questionário com itens fechados do tipo *Likert*. Os dados foram tratados e analisados usando os softwares *Microsoft Excel 2019* e *Jamovi*. Dos 244 questionários, 237 foram validados. Foram realizadas análises estatísticas, como análise fatorial exploratória, estatística descritiva, análise de variância e regressão linear. Os resultados mostraram correlações estatisticamente significativas entre as dimensões estudadas, com um nível de significância de  $p < 0,001$ . O coeficiente de variação indicou uma distribuição homogênea dos dados, com valores abaixo de 30%. O modelo de regressão revelou que 67% da variabilidade da variável dependente (comprometimento organizacional) pode ser explicada pelos preditores (espiritualidade no trabalho, clima de segurança e cultura em segurança). A empresa encontra-se atualmente em um estágio de maturidade da cultura de segurança burocrático, com tendência para uma abordagem proativa.

**Palavras-chave:** Segurança do Trabalho. Maturidade de Cultura de Segurança no trabalho. Clima de Segurança no trabalho. Espiritualidade no Trabalho. Comprometimento Organizacional. Ciências Sociais.

## ABSTRACT

The research investigates the relationship between safety climate, spirituality, and organizational commitment to the culture of safety at work. The goal is to fill a theoretical gap in this area and help organizations reduce the damage caused by workplace accidents. The bibliometric analysis revealed the originality of the proposed study. Research can help companies improve their occupational health and safety programs, promote employee communication and engagement, increase organizational commitment, and promote employee health and well-being. The sample consisted of 244 collaborators who answered a questionnaire with closed Likert-type items. The data were processed and analyzed using *Microsoft Excel* 2019 and *Jamovi* software. Of the 244 questionnaires, 237 were validated. Statistical analyses were performed, such as exploratory factor analysis, descriptive statistics, analysis of variance and linear regression. The results showed statistically significant correlations between the dimensions studied, with a significance level of  $p < 0.001$ . The coefficient of variation indicated a homogeneous distribution of the data, with values below 30%. The regression model revealed that 67% of the variability of the dependent variable (organizational commitment) can be explained by the predictors (spirituality, safety climate and safety culture). The company is currently at a stage of maturity of the bureaucratic security culture, with a tendency towards a proactive approach.

**Keywords:** Occupational Safety. Maturity of Safety Culture at work. Safety climate at work. Spirituality at Work. Organizational Commitment. Social sciences.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Busca do termo CS na BDTD.....	22
Figura 2 - Busca do termo CLS na BDTD .....	22
Figura 3 - Busca do termo ET na BDTD.....	23
Figura 4 - Busca do termo CO na BDTD .....	23
Figura 5 - Busca com todos os termos na BDTD .....	24
Figura 6 - Principais componentes da CS.....	29
Figura 7 - Interações da CS .....	31
Figura 8 - Estágios de Maturidade da CS por Fleming .....	33
Figura 9 - Estágios de Maturidade da CS por Hudson .....	34
Figura 10 - Estágios de Maturidade de CS por Gonçalves Filho. ....	36
Figura 12 - Maturidade da CS da empresa .....	64
Figura 12 - Modelo conceitual da pesquisa.....	77

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Acontecimentos relevantes em SST no Brasil .....	27
Quadro 2 - Definições da CS .....	30
Quadro 3 – Dimensões para medir os estágios de maturidade da CS .....	35
Quadro 4 - Conceitos de ET .....	40
Quadro 5 - Benefícios da ET .....	41
Quadro 6 - Práticas de ET.....	42
Quadro 7 - As dimensões da ET por Rego .....	45
Quadro 8 - Inventário de ET.....	45
Quadro 9 - Conceitos de CO.....	47
Quadro 10 - Operacionalização dos construtos .....	51
Quadro 15 - Termo " <i>Work Safety Culture</i> " na base <i>Scopus</i> .....	90
Quadro 16 - Termo " <i>Work Safety Culture</i> " na base <i>Web of Science</i> .....	90
Quadro 17 - Termo " <i>Work Safety Climate</i> " na base <i>Scopus</i> .....	91
Quadro 18 - Termo " <i>Work Safety Climate</i> " na base <i>Web of Science</i> .....	92
Quadro 19 - Termo " <i>Spirituality at work</i> " na base <i>Scopus</i> .....	92
Quadro 20 - Termo " <i>Spirituality at work</i> " na base <i>Web of Science</i> .....	93
Quadro 21 - Termo " <i>Organizational Commitment</i> " na base <i>Scopus</i> .....	94
Quadro 22 - Termo " <i>Organizational Commitment</i> " na base <i>Web of Science</i> .....	94

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatística de acidentes de trabalho no Brasil.....	17
Tabela 2 - Acidentes de trabalho por setor econômico .....	21
Tabela 3 - Busca por " <i>Work Safety Culture</i> " .....	30
Tabela 4 - Busca por " <i>Work Safety Climate</i> " .....	37
Tabela 5 - Busca por " <i>Spirituality at Work</i> " .....	39
Tabela 6 - Busca por " <i>Organizational Commitment</i> " .....	46
Tabela 7 - Frequências de gênero dos respondentes.....	54
Tabela 8 - Frequências da área onde trabalha os respondentes .....	55
Tabela 9 - Frequências de nível de instrução .....	55
Tabela 10 - Frequências de faixas etárias (idade) dos respondentes .....	55
Tabela 11 - Frequências de tempo de empresa dos respondentes .....	56
Tabela 12 - Análise fatorial exploratória da CS .....	57
Tabela 13 - Análise fatorial exploratória do CLS.....	59
Tabela 14 - Análise fatorial exploratória da ET .....	60
Tabela 15 - Análise fatorial exploratória do CO .....	61
Tabela 16 - Resultado estatística descritiva dos construtos.....	62
Tabela 17 - Anova relacionada ao gênero .....	65
Tabela 18 - Anova relacionada a área onde trabalha.....	66
Tabela 19 - Anova relacionada à faixa etária .....	67
Tabela 20 - Anova relacionada ao nível de escolaridade .....	68
Tabela 21 - Anova relacionada ao tempo de experiência.....	70
Tabela 22 – Resumo das relações significativas apresentadas .....	71
Tabela 23 - Matriz de correlações .....	72
Tabela 24 - Medidas de Ajustamento do Modelo.....	73
Tabela 25 - Teste ANOVA.....	74
Tabela 26 - Coeficientes do modelo no comprometimento organizacional (CO).....	74

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 - Evolução dos estudos sobre ST ao longo do tempo, nas ciências sociais.....	20
Gráfico 2 - Maturidade da CS da empresa .....	64

## LISTA SIGLAS

<i>AIEA</i>	<i>International Atomic Energy Agency</i>
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CS	Cultura em segurança no trabalho
DNSP	Departamento Nacional de Saúde Pública
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
ET	Espiritualidade no Trabalho
<i>INSAG</i>	<i>International Nuclear Safety Advisory Group</i>
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
NR	Norma Regulamentadora
<i>OCQ</i>	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
<i>SEI</i>	<i>Software Engineering Institute</i>
SGST	Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho
SST	Saúde e Segurança No Trabalho
OSST	Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho
CO	Comprometimento Organizacional
ENV	Envolvimento
COM	Comunicação
CLS	Clima de Segurança no Trabalho
INF	Informação
SC	Sentido de comunidade
TRPV	Trabalho como propósito de vida
ATRA	Alegria no trabalho
RM	Responsabilidade mútua
CSC	Comportamento seguro e consciente

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>17</b>
1.1	APRESENTAÇÃO DO TEMA E PROBLEMÁTICA DE PESQUISA	20
1.2	JUSTIFICATIVA	21
1.3	OBJETIVOS	25
1.3.1	<b>Objetivo geral</b>	<b>26</b>
1.3.2	<b>Objetivos específicos</b>	<b>26</b>
1.4	ADERÊNCIA DO PROJETO À LINHA DE PESQUISA	26
<b>2</b>	<b>REVISÃO TEÓRICA DA LITERATURA</b>	<b>27</b>
2.1	SEGURANÇA NO TRABALHO	27
2.2	CULTURA EM SEGURANÇA NO TRABALHO	29
2.2.1	<b>Estágios e dimensões da maturidade da CS</b>	<b>32</b>
2.3	CLIMA DE SEGURANÇA NO TRABALHO	37
2.3.1	<b>Dimensão do CLS</b>	<b>38</b>
2.4	ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO	38
2.4.1	<b>Benefícios da ET</b>	<b>41</b>
2.4.2	<b>Dimensões da ET</b>	<b>44</b>
2.5	COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	46
2.5.1	<b>Escalas de mensuração de CO</b>	<b>48</b>
<b>3</b>	<b>MÉTODO DE PESQUISA</b>	<b>50</b>
3.1	PESQUISA QUANTITATIVA-DESCRITIVA	50
3.1.1	<b>População-alvo e amostragem</b>	<b>50</b>
3.1.2	<b>Instrumento de coleta de dados</b>	<b>51</b>
3.1.3	<b>Pré-teste do instrumento de coleta de dados</b>	<b>52</b>
3.1.4	<b>Coleta e processamento dos dados</b>	<b>52</b>
3.2	ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS	53
3.2.1	<b>Análise fatorial</b>	Erro! Indicador não definido.
3.2.2	<b>Estatística descritiva</b>	Erro! Indicador não definido.
3.2.3	<b>Anova de um fator</b>	Erro! Indicador não definido.
3.2.4	<b>Correlação linear</b>	Erro! Indicador não definido.
3.2.5	<b>Regressão linear múltipla</b>	Erro! Indicador não definido.
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>54</b>

4.1	PERFIL DA EMPRESA E DE SEUS RESPONDENTES.....	54
4.2	VALIDAÇÃO DAS ESCALAS .....	56
4.3	PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS.....	62
4.4	COMPARAÇÃO DOS GRUPOS.....	65
4.5	ASSOCIAÇÃO ENTRE DIMENSÕES .....	72
4.6	RELAÇÕES COM O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL .....	73
4.7	RELAÇÃO TEÓRICA E PRÁTICA DOS CONSTRUTOS.....	75
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>78</b>
5.1	IMPLICAÇÕES TEÓRICAS .....	79
5.2	IMPLICAÇÕES GERENCIAIS .....	79
5.3	LIMITAÇÕES DE PESQUISA.....	79
5.4	OPORTUNIDADES DE ESTUDOS FUTUROS .....	80
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>81</b>
	<b>ANEXO A – CARTA DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA.....</b>	<b>88</b>
	<b>APÊNDICE A – RESULTADOS DOS ARTIGOS ENCONTRADOS .....</b>	<b>90</b>
	<b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA.....</b>	<b>96</b>

# 1 INTRODUÇÃO

A saúde e segurança do trabalho (SST) tem como principal objetivo proporcionar às empresas e seus funcionários um ambiente saudável e minimizar os riscos ocupacionais para os trabalhadores. A Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe do conceito legal de acidente de trabalho, em seu art. 19: [...] Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (UNIÃO, 1991).

No entanto, o Brasil é atualmente o quinto país com o maior número de acidentes de trabalho registrados no mundo, ficando atrás de países como México, Colômbia, Alemanha e França. O país ainda está em terceiro lugar em número de mortes por acidente de trabalho, ficando atrás apenas dos Estados Unidos e da China (PROTEÇÃO, 2022).

O Brasil estatisticamente registra um acidente de trabalho a cada 48 segundos, o que evidencia a importância de se destacar que os prejuízos relacionados a questões de SST têm um impacto negativo na competitividade das organizações. A Tabela 1 apresenta estatísticas de acidentes de trabalho, onde é possível observar que os gastos previdenciários entre os anos de 2012 e 2021 foram elevadíssimos, ultrapassando a marca de 23 bilhões de reais (SMARTLAB, 2022).

Tabela 1 – Estatística de acidentes de trabalho no Brasil

Período	Acidentes de trabalho com carteira assinada	Média por ano	Óbitos no período	Média óbitos por ano	Gastos previdenciários no período
2012 a 2021	6.758.23 mil	571,8 mil	51.837 mil	2.592 mil	23,4 bilhões

Fonte: SMARTLAB (2022)

Esses dados mostram que os acidentes de trabalho constituem um problema bastante grave no Brasil. Diante desse cenário, a gestão de saúde e segurança do trabalho (GSST) é fundamental para identificar habilidades específicas e propor procedimentos adequados ao processo, visando promover a proteção coletiva e individual dos funcionários, além de incentivar uma cultura de prevenção de acidentes dentro da organização (DE MOURA; DOS SANTOS FRANZ, 2019).

No Brasil, atualmente a legislação de saúde e segurança no trabalho (SST) contém 37 Normas Regulamentadoras (NR), criadas pela lei nº 6.514 de 1977. Dessa forma, em 08 de junho de 1978, o então Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aprovou a Portaria nº 3.214, que regulamentou as NR pertinentes à segurança e medicina do trabalho (ATLAS, 2021).

Quando se trata de segurança no trabalho, muitas pessoas tendem a pensar automaticamente em equipamentos de proteção individual (EPI) sendo usados pelos funcionários, ou em acidentes que podem resultar em afastamento temporário ou permanente do trabalho. Algumas empresas ainda consideram a segurança apenas como uma obrigação, negligenciando o fato de que as pessoas também estão envolvidas nos processos produtivos.

A segurança no ambiente de trabalho é afetada por três fatores: atos inseguros dos trabalhadores, condições inseguras do ambiente de trabalho, e o fator pessoal de insegurança (BARSANO; BARBOSA, 2014, p. 40-41):

- a) atos inseguros incluem recusar usar EPI, correr dentro da empresa, e ignorar normas de segurança.
- b) condições inseguras incluem trabalhar próximo a máquinas e equipamentos perigosos, iluminação inadequada, e fornecimento de ferramentas e maquinários defeituosos.
- c) o fator pessoal de insegurança inclui trabalhar embriagado, doente, ou com deficiências físicas, psíquicas ou cognitivas.

Mesmo tendo uma legislação de segurança no trabalho consolidada desde 1978, o Brasil não conseguiu atingir seu objetivo principal, que é reduzir de forma significativa os acidentes de trabalho. A maioria das empresas brasileiras ainda não possui um eficiente sistema de gestão de segurança do trabalho, refletido nos altos índices de acidentes de trabalho que continuam a ocorrer (ALMEIDA *et al.*, 2021).

A má infraestrutura, os problemas organizacionais, a falta de educação continuada, a sobrecarga de trabalho, o estresse, o cansaço físico e o ritmo exaustivo podem piorar a gravidade e a frequência dos acidentes. É crucial compreender a cultura de saúde e segurança dos trabalhadores, de forma que ajude a gerenciar o trabalho, tomar decisões e melhorar a qualidade do serviço oferecido (ALMEIDA *et al.*, 2021).

A adoção da abordagem holística na área de saúde e segurança do trabalho torna-se crucial, uma vez que se reflete nos índices de acidentes de trabalho de uma empresa. Sem a aplicação desta visão, surgem perguntas sobre os motivos pelos quais os acidentes ainda ocorrem, apesar dos investimentos feitos pela organização para preveni-los (ALMEIDA *et al.*, 2021). Na abordagem holística, não há como afirmar se o acidente ocorreu por atos inseguros, condições inseguras ou até mesmo pelo fator pessoal de insegurança. Nas organizações, “o acidente é um fenômeno de natureza multifacetada, resultante de interações complexas entre fatores físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais. Portanto, não há uma causa única dos acidentes” (CARDELLA, 2014, p. 18).

A perspectiva do clima de segurança no trabalho (CLS) é fundamental para ser explorada, de acordo com Silva (2008). Estudos têm sido conduzidos para entender melhor os aspectos psicossociais que afetam os acidentes de trabalho, bem como para identificar medidas preventivas adequadas. A avaliação do clima de segurança permite compreender a percepção dos funcionários sobre a segurança dentro da organização e como eles reagem em relação a isso (FREIRE, 2019). Organizações que possuem um CLS forte costumam ter menos trabalhadores lesionados, uma vez que os programas de segurança eficazes são implementados no trabalho, demonstrando, por si só, o comprometimento da gestão com a segurança dos trabalhadores (ZAVARISE, 2011).

Um tema importante relacionado ao bem-estar dos funcionários é a espiritualidade no trabalho, que surge nas instituições como uma maneira humanizada para o convívio de seus funcionários. O uso da espiritualidade no local de trabalho, desvinculada de questões religiosas, é considerado um fator que pode contribuir para o avanço profissional dos indivíduos, contanto que o ambiente de trabalho seja caracterizado por um clima organizacional equilibrado (SILVA; JUNIOR, 2021).

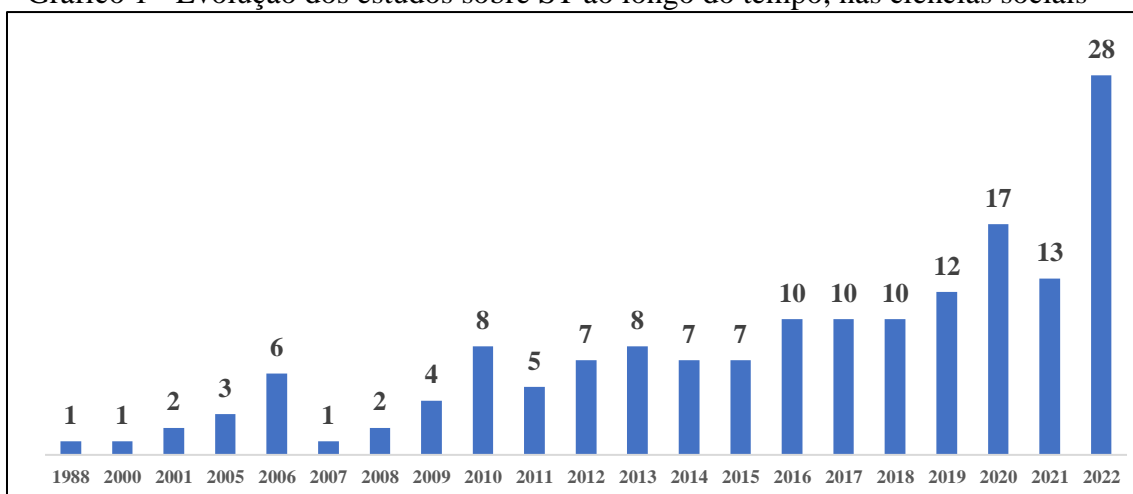
Com isso, uma forma de incentivar a sua adesão na administração é expondo seu vínculo com a construção positiva dos relacionamentos (REIS, 2014). Do vínculo emocional criado pelo trabalhador com a organização resultam mudanças de atitude e de comportamentos em um processo de conciliação de valores (REGO *et al.*, 2007). Este estudo busca compreender o conceito de espiritualidade no trabalho, conceituado como o reconhecimento da vida interior dos funcionários estimulada pelo trabalho, influenciando a coletividade. A organização e seus gestores precisam reconhecer esse aspecto (ASHMOS; DUCHON, 2000).

Outro conceito a ser abordado nesta pesquisa é o comprometimento organizacional (CO), no qual o tema é relevante pois o construto é variável na ótica gerencial, dado que pessoas comprometidas são mais propensas a dedicar maiores esforços ao trabalho, ter maior produtividade, o que colabora para um melhor desempenho dentro da organização (ROCHA *et al.*, 2019). O CO pode ser definido como um tipo de vínculo social firmado entre colaborador e organização, composto de um elemento afetivo e de identificação que preestabelecem um conjunto de intenções comportamentais de participação, proatividade, esforço extra e defesa da organização (MENEZES, 2009).

## 1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA E PROBLEMÁTICA DE PESQUISA

Nesta dissertação, foi utilizado como tema de pesquisa a segurança do trabalho (ST), justamente porque o crescente desenvolvimento das organizações tem gerado um aumento nos casos de acidentes em ambientes laborais, conforme apontado por Campos e Dias (2012). Para esses autores, a construção de uma cultura de segurança no ambiente de trabalho vai além das atitudes individuais e requer um comportamento coletivo que coloque a segurança do grupo em destaque. Logo, a adesão a uma cultura de segurança tem sido um importante desafio a ser enfrentado pelas empresas (ALMEIDA; *et al.*, 2021). o Gráfico 1 mostra a evolução dos estudos do tema ST desde 1988 até 2022 nas ciências sociais.

Gráfico 1 - Evolução dos estudos sobre ST ao longo do tempo, nas ciências sociais



Fonte: Elaborado pelo autor baseado na *Scopus* (2022)

No início do período (1988), há apenas um estudo relacionado à segurança no trabalho, e esse número permanece relativamente estável até o ano 2000, quando aumenta para dois estudos. Em 2001, esse número sobe para três, mas depois volta a cair em 2002 com apenas um estudo. Houve um aumento notável de estudos em 2010, quando o número de estudos dobrou em relação ao ano anterior, passando de 4 para 8. Em 2016, o número de estudos aumentou para 10 e permaneceu constante até 2018, aumentando para 12 em 2019 e 17 em 2020.

O maior aumento ocorreu em 2022, quando o número de estudos saltou para 28, representando um aumento significativo em comparação com os anos anteriores. Em geral, o gráfico mostra que houve um aumento significativo no número de estudos relacionados à segurança no trabalho desde 2005, e esse aumento tem sido constante nos últimos anos. Isso sugere uma crescente preocupação com a segurança no ambiente de trabalho e uma necessidade de pesquisas mais aprofundadas nessa área.

Com base no que foi apresentado até o momento, propõe-se como problemática de pesquisa: os preditores clima de segurança, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional se relacionam significativamente com a cultura de segurança no trabalho?

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A prevenção de acidentes e doenças profissionais é uma preocupação governamental e existem leis e requisitos mínimos de segurança, com penalizações em caso de não cumprimento (FREIRE, 2019). A frequência e gravidade dos acidentes de trabalho (AT) têm sérias consequências e afetam a atividade laboral, além de terem impacto econômico, social e ambiental significativo. A indústria é particularmente afetada pela quantidade de afastamentos relacionados aos AT (FREIRE, 2019). Conforme a Tabela 2 é possível observar que o setor da indústria totalizou no ano de 2020 um número expressivo de 162.007 acidentes de trabalho no Brasil (PROTEÇÃO, 2022).

Tabela 2 - Acidentes de trabalho por setor econômico

Setor de atividade econômica	Trabalhadores	Típico	%	Trajetos	%	Doença	%	Sem CAT registrada	%	Total	%
INDÚSTRIA	9.685.401	129.516	29,05	16.652	3,74	3.273	0,73	12.566	2,82	162.007	36,34

Fonte: Anuário Brasileiro de Proteção (2022, p.88)

Os dados indicam a importância de se investigar as causas dos elevados índices de acidentes de trabalho na indústria brasileira. Os trabalhadores desse setor enfrentam altos riscos em decorrência da natureza da atividade e das demandas de produção, o que resulta em jornadas intensas e sobrecarga física e mental (NOBREGA, 2019).

Nos últimos anos, a área de segurança no trabalho tem se expandido e se desenvolvido consideravelmente, tornando-se um campo fundamental para promover ações profissionais seguras e saudáveis. As empresas também se esforçam para estabelecer normas básicas de segurança a fim de reduzir a incidência de lesões ocupacionais, reconhecendo que a ST é fundamental na prevenção de lesões e doenças relacionadas ao trabalho entre seus funcionários (FREIRE, 2019).

Para Takala e Urrutia (2009) a ST além de importante para as empresas, também constitui uma obrigação legal e social. Um dos principais fatores que contribuem para a ocorrência de acidentes de trabalho identificados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT é a existência de uma cultura de segurança pobre (FREIRE, 2019). A delimitação do tema é uma etapa crucial, pois ajuda a selecionar o foco da pesquisa (CHAI, 2019).

Antes da realização de um estudo, se torna oportuno verificar se o tema ou seus termos, estão sendo objetivo de pesquisas ou de interesse científico e de publicações (ECKERT, 2016). Para dar mais consistência ao entendimento teórico proposto, foi realizada no mês de março de 2022, uma busca na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD, 2022), tendo por base o objeto e abordagem desta pesquisa. Dessa forma, a primeira busca foi feita com o termo “cultura em segurança no trabalho”, derivando em quatro dissertações e duas teses conforme Figura 1, sendo que apenas dois trabalhos se relacionavam à área de ciências sociais.

Figura 1 - Busca do termo CS na BDTD

The screenshot shows the BDTD search interface. At the top, the BDTD logo and navigation links are visible. The search query is "(Todos os campos: 'CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO')". The search results section shows 6 results, with the first result highlighted: "A Cultura de Segurança do Trabalho Na Área de Produção Industrial" by Motta, Flávia Ataíde da, defended in 2012. The result is categorized as a "Dissertação". The left sidebar shows filters for "Ano de Defesa" (2012-2022) and "Instituições" (UTFPR, UFJF, UFPE, UFSM).

Fonte: Elaborada pelo autor (2022)

A segunda busca foi feita com o termo “clima de segurança no trabalho” derivando em duas dissertações e três teses conforme Figura 2, sendo que nenhum trabalho se relaciona com a área de Administração.

Figura 2 - Busca do termo CLS na BDTD

The screenshot shows the BDTD search interface for the term "CLIMA DE SEGURANÇA NO TRABALHO". The search results section shows 5 results, with the first result highlighted: "Clima de segurança entre trabalhadores de enfermagem em unidades de internação adulto" by Nauderer, Tais Maria, defended in 2015. The result is categorized as a "Tese". The left sidebar shows filters for "Instituições" (UFSC, FURG, UFSM, USP) and "Repositório".

Fonte: Elaborada pelo autor (2022)

A terceira busca foi feita com o termo “espiritualidade no trabalho” derivando em 16 dissertações e sete teses conforme Figura 3, sendo que apenas quatro trabalhos se relacionavam à área de Administração.

Figura 3 - Busca do termo ET na BDTD

The screenshot shows the BDTD search interface. At the top, the BDTD logo is on the left, and navigation links like 'Página Inicial', 'Sobre a BDTD', 'Rede BDTD', 'Acesso Aberto Brasil', and 'Serviços' are on the right. The search bar contains the text 'Termos de busca : "(Todos os campos:"ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO")"'. Below the search bar, there are links for 'Editar a Busca Avançada', 'Iniciar uma nova Busca Avançada', and 'Iniciar uma nova Busca Básica'. The search results section shows 'Busca: (Todos os campos:"ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO")' and 'A mostrar 1 - 20 resultados de 23, tempo de busca: 0.23s'. On the left, there is a 'Refinar a Busca' section with filters for 'Instituições', 'Repositório', and 'Programa'. The main result is '1 Alquimia da gestão: a relação da espiritualidade no trabalho dos gestores com a capacidade inovativa organizacional' by Rotili, Liane Beatriz, with a 'Data de Defesa 2019'.

Fonte: Elaborada pelo autor (2022)

A quarta busca foi feita com o termo “comprometimento organizacional” derivando em 295 dissertações e 70 teses conforme Figura 4, sendo que apenas 56 trabalhos se relacionavam à área de Administração.

Figura 4 - Busca do termo CO na BDTD

The screenshot shows the BDTD search interface for the term 'COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL'. The search bar contains 'Termos de busca : "(Todos os campos:"COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL")"'. The search results section shows 'Busca: (Todos os campos:"COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL")' and 'A mostrar 1 - 20 resultados de 365, tempo de busca: 0.34s'. On the left, the 'Refinar a Busca' section has a list of institutions: UFBA (36), METODISTA (32), FGV (29), UFC (29), USP (28), and UFSM (20). The main result is '1 Comprometimento organizacional' by Oliveira, Marcos Dias de, with a 'Data de Defesa 2013'. Below the title, there is a summary: '...Resumo: O escopo deste estudo é investigar o perfil do comprometimento organizacional...' and a link to 'Obter o texto integral'. There are buttons for 'Dissertação' and 'Ver +'.

Fonte: Elaborada pelo autor (2022)

Na busca realizada com os todos os termos juntos (ver Figura 5), “cultura de segurança no trabalho”, “clima de segurança no trabalho”, “espiritualidade no Trabalho” e “comprometimento organizacional”, não foi encontrado nenhum documento.

Figura 5 - Busca com todos os termos na BDTD



Fonte: Elaborada pelo autor (2022)

Nas buscas efetuadas em janeiro de 2023 com os termos da pesquisa não foram encontrados acréscimo de trabalhos na BDTD. Nesse sentido, há evidências que as abordagens apresentadas neste estudo não foram utilizadas até o momento presente em dissertações e teses no Brasil. Isso corrobora o ineditismo da investigação proposta sobre a existência de relações entre cultura de segurança no trabalho, clima de segurança no trabalho, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional.

Além das buscas realizadas na BDTD, foram realizadas buscas nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, mencionadas no Apêndice A. A decisão de optar pela *Scopus* se deve ao fato de ser a mais ampla base de dados de resumos, contando com a inclusão de revistas científicas, livros e anais de conferências. Por outro lado, a escolha pela *Web of Science* se justifica pelo seu vasto conteúdo totalmente indexado, que remonta há mais de 100 anos, sendo que seus registros datam desde 1898 (*SCOPUS*, 2022; *WEB OF SCIENCE*, 2022).

A busca na base de dados *Scopus* com o termo "*Work Safety Culture*" no período de 2012 a 2022, teve como destaque os autores Arcuri e Quandt, ambos com 6 artigos. Já na base *Web Of Science* é possível observar, ainda, que o autor que mais publicou nessa base foi Arcury, que possui um *h-index* 56 e mais de 13.472 citações na base. Além dele, destacam-se os autores Quandt, com *h-index* 56 e mais de 17.246 citações nessa base, e Taylor Arnaldo com *h-index* 7 e mais de 135 citações.

O termo "*Work Safety Climate*" na *Scopus* no período de 2012 a 2022, mostra o autor Arcury com maior número de publicações (12 artigos) e o periódico que mais publicou é o *Wake Forest University School of Medicine*, com 12 artigos publicados. A busca na base *Web*

*Of Science* com o mesmo termo resultou que o autor com maior número de publicações foi *Arcury*, com 17 artigos e o periódico que mais publicou é o “*Wake Forest University*, com 17 artigos publicados.

Analisando o termo "*Spirituality at Work*" na base de dados *Scopus* indicou o autor *Ahmad*, com duas publicações nessa base, que possui um *h-index* 8 e um total de 266 citações. A busca com o mesmo termo na base *Web Of Science* indicou o autor Joelle com maior número de publicações (três artigos) e os periódicos que mais publicaram foram o “*Islamic Azad University*”, “*Universidade de Coimbra*” e “*University of Hamburg*” ambos com 3 publicações.

O último termo analisado na *Scopus* foi o "*Organizational Commitment*", que indicou que os autores com maior número de publicações foram *Lambert* (46) e *Vandenberghe* (37). Já o artigo mais citado nesta base foi o “*Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement*”, com 409 citações no ano de 2012. Na *Web Of Science* o artigo mais citado foi o “*Inclusive Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Person-Job Fit*” com 78 citações em 2017 e o os autores que mais publicaram foram *Vandenberghe* (46) e *Lambert* (43).

Sob uma perspectiva prática, este estudo é justificado por fornecer contribuições às organizações, gestores e funcionários em relação à importância da segurança no trabalho. Ademais, a pesquisa também visa aprimorar a compreensão da influência do clima de segurança no trabalho, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional em relação a cultura de segurança no trabalho. Todavia, as práticas de gestão e segurança no trabalho tem como objetivo aumentar a eficiência na gestão de riscos e a qualidade de vida no trabalho, fortalecendo o grau de satisfação dos funcionários com as suas funções e com o ambiente laboral, mesmo em condições adversas. Como contribuição prática para as empresas, esta pesquisa é de grande acuidade. Pois, a partir da compreensão da existência ou não de relação entre os construtos, as empresas poderão agir sobre os principais aspectos positivos e negativos, contribuindo para a melhoria da segurança do trabalho, tendo a possibilidade de desenvolver projetos e diretrizes para se obter um sistema de gerenciamento de segurança do trabalho eficiente.

### **1.3 OBJETIVOS**

Para responder à pergunta de pesquisa, são traçados os objetivos, geral e específicos, detalhados a seguir.

### **1.3.1 Objetivo geral**

O objetivo deste estudo é examinar como o clima de segurança, a espiritualidade no trabalho e o comprometimento organizacional se relacionam com a cultura de segurança no trabalho em uma empresa do setor metalmeccânico localizada na região da Serra Gaúcha/RS. Além disso, busca-se avaliar o estágio de maturidade da cultura de segurança nessa organização..

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Para que seja atingido o objetivo geral, buscam-se como objetivos específicos:

- a) identificar escalas validadas para medir os construtos cultura em segurança no trabalho, clima de segurança no trabalho, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional;
- b) analisar o grau de maturidade da cultura de segurança no trabalho;
- c) investigar as correlações entre os construtos;
- d) desenvolver um esquema conceitual que integre os quatro construtos da pesquisa.

## **1.4 ADERÊNCIA DO PROJETO À LINHA DE PESQUISA**

Com base no tema proposto, o projeto de pesquisa apresenta uma abordagem consistente e alinhada com a linha de pesquisa de estratégias e operações. Através da análise da relação entre cultura de segurança no trabalho, clima de segurança no trabalho, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional, o estudo busca compreender como esses fatores podem influenciar nas operações e estratégias da empresa estudada. Ao investigar essas dimensões, espera-se que a pesquisa contribua para o aprimoramento da gestão de segurança no trabalho, o que, por sua vez, pode levar a melhorias no desempenho operacional da organização. Dessa forma, a pesquisa está bem inserida na linha de pesquisa de estratégias e operações, que busca entender a complexidade da gestão de operações em ambientes organizacionais dinâmicos e desafiadores.

## 2 REVISÃO TEÓRICA DA LITERATURA

Para atingir com êxito um trabalho de pesquisa é imprescindível um esclarecimento teórico, pois traz grandes contribuições decorridas dela, dando suporte e embasamento ao estudo. O objetivo da revisão de bibliografia nesta dissertação é de cooperar com a explanação do assunto levantado no estudo.

### 2.1 SEGURANÇA NO TRABALHO

A segurança no trabalho é a ciência que visa prevenir doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e outros agravos à saúde dos trabalhadores, estudando as possíveis causas de incidentes durante a atividade laboral. Seu objetivo é garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para empregados e empregadores (BARSANO; BARBOSA, 2018, p. 23).

Na Antiguidade, a relação entre o trabalho e o processo saúde-doença foi encontrada em papiros egípcios, no Império Babilônico e em textos da civilização greco-romana. No Egito há registros de 2360 a.C., como o Papiro Seler II (relaciona o ambiente de trabalho e os riscos a ele inerentes) e o Papiro Anastasi V, mais conhecido como “Sátira dos Ofícios”, de 1800 a.C. (descreve os problemas de insalubridade, periculosidade e penosidade das profissões) (MATTOS, 2019, p. 6). No Quadro 1 são relacionados alguns dos acontecimentos de maior relevância para o trabalho e o trabalhador, inclusive algumas legislações internacionais que influenciaram a legislação brasileira.

Quadro 1 - Acontecimentos relevantes em SST no Brasil

1918: Decreto nº 3.550	Cria o Departamento Nacional do Trabalho, regulamentando a organização do trabalho
1919: Decreto nº 3.724	Institui a reparação em caso de doença contraída pelo exercício do trabalho; é conhecido como a primeira lei sobre acidentes de trabalho
1920: reforma “Carlos Chagas”	Incorpora a Higiene do Trabalho ao âmbito da saúde pública por meio do Departamento Nacional de Saúde Pública (DNSP),
1923: Decreto nº 16.027	Cria o Conselho Nacional do Trabalho e a Inspetoria de Higiene Industrial e Profissional junto ao Departamento Nacional de Saúde, no Ministério da Justiça e Negócios Interiores
1930: Decreto nº 19.433	Cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, desenvolvendo dispositivos regulamentadores das condições de trabalho, da organização sindical e da previdência social
1934: Decreto nº 24.637	Cria a Inspetoria de Higiene e Segurança no trabalho, tornando-se conhecido como a segunda lei sobre acidentes de trabalho
1943: Decreto-lei nº 5.452	entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com capítulo específico dedicado a Higiene e Segurança no trabalho
1944: Decreto nº 7.036	Institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)
1953: Portaria nº 155	Regulamenta as ações da CIPA

1966: Lei no 5.161	Cria a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (Fundacentro)
1978: Portaria no 3.214	Aprova as Normas Regulamentadora (NR) do Capítulo V, Título II, da CLT, referentes a segurança e medicina do trabalho (28 NR)

Fonte: Chirmici e Oliveira (2016, p. 5)

No Brasil, a legislação de Segurança no Trabalho atualmente abrange 37 normas. Essas normas, conhecidas como Normas Regulamentadoras (NR), foram estabelecidas pela Lei nº 6.514 de 1977. Em 8 de junho de 1978, o Ministério do Trabalho aprovou a Portaria nº 3.214, que regulamentou as NR relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho (ATLAS, 2021). Embora algumas organizações ainda considerem a segurança apenas como uma obrigação em seu processo produtivo, é importante lembrar que as pessoas são parte integrante desse processo, juntamente com as máquinas e ferramentas. Para que os funcionários possam desempenhar seu trabalho da melhor forma possível, é necessário atender também às suas necessidades (ALVES, 2017).

A abordagem holística da segurança do trabalho oferece uma perspectiva diferente sobre os acidentes. Nessa abordagem, reconhece-se que os acidentes não têm uma única e exclusiva causa, mas são o resultado da interação simultânea de diversos fatores (físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais), em que um fator pode desencadear outro, levando ao acidente. Portanto, não é possível identificar uma única causa para os acidentes, mas sim uma variedade delas (BARSANO; BARBOSA, 2018, p. 25). Nessa abordagem, a segurança no trabalho possui dois enfoques que se complementam: o reducionista, para entender os fatores (físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais) em detalhe, e o sistêmico, para entender as interações desses fatores no processo que produz o acidente.

Segundo Cardella (2016, p. 19-20):

[...] no enfoque reducionista do trânsito, examinamos cada fator isoladamente. O estado do veículo, da pista e da sinalização, o desempenho do sistema de manutenção e os elementos culturais: crenças, valores e maneiras de proceder. Crenças do tipo “cinto de segurança não reduz consequências de acidentes” e costumes enraizados, como desobediência a sinais de “pare”, são fatores culturais.

[...] no enfoque sistêmico, estabelecemos relações entre fatores, tais como: pessoas não utilizam cintos (primeiro fenômeno cultural); cintos sujos e escondidos sob o banco (fenômeno físico); e hábito de não limpar cintos e de colocá-los sob o banco (fenômeno cultural). Formamos, assim, a visão abrangente dos processos que levam ao acidente de trânsito no âmbito da organização.

## 2.2 CULTURA EM SEGURANÇA NO TRABALHO

A cultura de segurança no trabalho (CS) refere-se inicialmente a organizações que priorizam ou destacam a segurança ocupacional em suas práticas. O termo foi oficialmente introduzido em 1986 por consultores de segurança nuclear do *International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG)* da *International Atomic Energy Agency (IAEA)*, após o acidente na usina nuclear de Chernobyl, na Ucrânia (ALBIERO, 2017). O relato documental fornecido pelos consultores foi fundamental para esclarecer as infrações e falhas organizacionais que podem ter contribuído para o desastre nuclear. Além disso, essa documentação ajudou a promover a implementação da cultura de segurança como uma ação efetiva tanto para as organizações quanto para os trabalhadores (CAMPOS; DIAS, 2012).

O *INSAG* destaca que a segurança no ambiente de trabalho requer a adoção de medidas preventivas que envolvem vários elementos essenciais. Esses elementos incluem: conscientização individual sobre a importância da segurança; aquisição de conhecimentos e competências por meio de formação e treinamento; comprometimento e envolvimento de todos os envolvidos, incluindo a alta direção e os funcionários, com a priorização da segurança; motivação por meio de liderança; supervisão efetiva, por meio de auditorias e revisões sistemáticas; e definição clara das responsabilidades por meio da descrição formal das funções. Esses elementos reforçam a visão da agência de que a segurança máxima só pode ser alcançada quando todos estão engajados no mesmo propósito. A Figura 6 apresenta o esquema desenvolvido pelo *INSAG* para elucidar os principais componentes da CS (ALBIERO, 2017).

Figura 6 - Principais componentes da CS



Fonte: *International Nuclear Safety Advisory Group* (1992).

Para auxiliar na composição teórica deste estudo sobre o assunto cultura em segurança no trabalho (CS), foram realizadas buscas nas bases de dados *Scopus e Web of Science* com o termo "*Work Safety Culture*". No Tabela 3, a seguir, são apresentados os resultados dessas buscas.

Tabela 3 - Busca por "*Work Safety Culture*"

Bases de Dados	Total publicações	Ciências Sociais	Artigos
<i>Scopus</i>	13	-	10
<i>Web of Science</i>	12	-	8

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Observa-se que o assunto sobre cultura de segurança no trabalho (CS) ainda não tem sido amplamente explorado pelas ciências sociais. Desta forma este estudo se torna relevante tanto de forma prática como acadêmica.

No Quadro 2 são apresentadas algumas contribuições de autores, no que concerne o assunto de definição da cultura de segurança.

Quadro 2 - Definições da CS

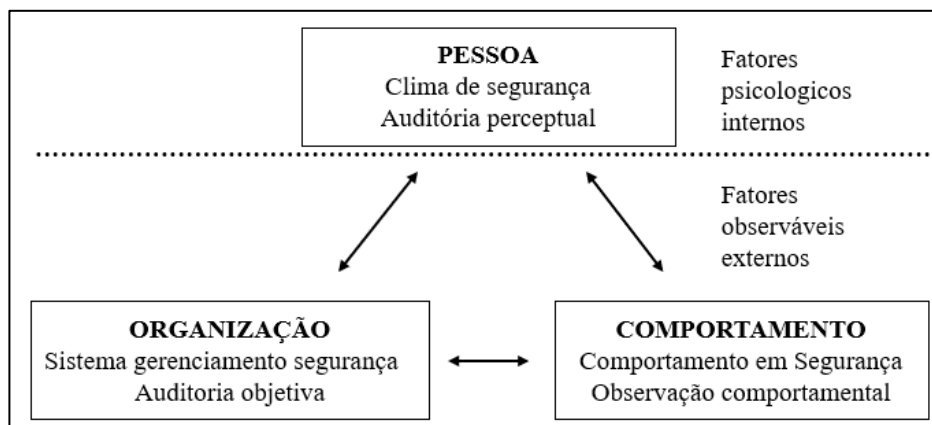
Definição da Cultura em segurança	Referência
Percepções e valores, crenças e atitudes, são partilhadas pelos empregados em afinidade à segurança.	Cox (1991)
Conjunto de práticas anexas e hipóteses, que aprova crenças sobre perigo e segurança a ser construído.	Pidgeon (1997)
A cultura organizacional é o conjunto de tradições, valores, crenças, atitudes e políticas que moldam a forma como uma organização funciona e pensa	Holbeche (2005)
Agrupamento de indicadores, crenças e valores que a organização possui em segurança.	Fang e Chen, Wong (2006)
Conjunto de atitudes e características tanto dos indivíduos quanto das organizações que garantem a segurança no exercício das atividades no ambiente laboral.	Gonçalves Filho (2011)
A Cultura em segurança no trabalho vem de encontro à tendência mundial na gestão de pessoas, isto é, o conhecimento como o recurso econômico básico na sociedade capitalista	Campos e Dias (2012)
A cultura em segurança no trabalho delinea o compromisso dos funcionários de uma organização, em todos os seus níveis, em valorizar a operação segura do sistema	Strauch (2015)
Conjunto de maneiras de fazer e de pensar amplamente compartilhadas pelos atores de uma organização, sobre o controle dos riscos mais graves relacionados às suas atividades.	Boissières (2017)
Conjunto de conceitos e ideias incorporados em uma empresa, cujo objetivo é promover ações rotineiras que previnam todos os funcionários de qualquer risco que a ocupação e o ambiente possam vir a fornecer, envolvendo todos os níveis hierárquicos.	Safety (2018)
Segurança no trabalho é um conjunto de medidas implementadas em uma empresa para proteger os funcionários de riscos relacionados às suas atividades e ambiente de trabalho.	Clivatti (2018)

A cultura serve como sinalizador de sentido e mecanismo de controle que orienta e dá forma às atitudes e ao comportamento dos funcionários.	Alves (2019)
Diferentes fatores podem afetar a adesão à cultura de segurança de uma empresa, como a capacidade de separar vida pessoal e profissional, situação financeira e social, idade, gênero, educação e qualidade dos equipamentos de proteção individual (EPIs)	Almeida, <i>et al.</i> (2020)

Fonte: Nobrega (2019, p. 37)

A cultura de segurança no trabalho (CS) é composta por três elementos fundamentais: fatores psicológicos, comportamentos e características do sistema de gestão de segurança. Esses elementos estão interconectados, conforme mostrado na Figura 7. As percepções e atitudes estão relacionadas ao indivíduo, enquanto as práticas de segurança estão relacionadas ao trabalho e a organização está relacionada ao sistema de gestão de segurança da empresa. Dessa forma, a cultura de segurança no trabalho é uma combinação complexa de fatores individuais e organizacionais, que devem ser gerenciados de maneira integrada para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. O comprometimento de todos os envolvidos é essencial para a promoção de uma cultura de segurança positiva, que favoreça a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (COOPER, 2000; GONÇALVES FILHO *et al.*, 2011).

Figura 7 - Interações da CS



Fonte: Cooper (2000, p.10)

Nesse modelo, os elementos psicológicos se associam ao clima de segurança da empresa e as características situacionais com o sistema de gestão da saúde e segurança do trabalho (SGGST). As percepções e crenças, os comportamentos e os sistemas de gestão são os elementos que, combinados, configuram a cultura de segurança da empresa (PONTES; HONÓRIO, 2008).

Conforme Gonçalves Filho *et al.* (2011) há tendência nas definições de cultura em segurança, podendo ser resumida em três grupos: (1) os aspectos relacionadas ao indivíduo, que

são as crenças, atitudes, valores e percepções que refletem a cultura da organização; (2) os aspectos relacionados ao trabalho, que são os comportamentos individuais e as ações em relação aos riscos ambientais e ao sistema de gestão da saúde e segurança; (3) os aspectos relacionados à organização, estrutura que dá apoio aos indivíduos e ao sistema de gestão da segurança, refletindo o que tem a organização. Portanto, a cultura em segurança no trabalho além de aferir os sistemas de gestão relacionado à própria segurança, abrange comportamentos e aspectos psicológicos dos integrantes da organização, e, por este motivo, vem sendo considerada uma nova onda de desenvolvimento da segurança no trabalho (HUDSON, 2007).

De acordo com Campos e Dias (2012), Nobrega (2019) e Almeida *et al.* (2021), foi constatado que houve um enriquecimento no conceito de cultura em segurança no trabalho e como estes afetam os resultados das organizações. A grande parte dos autores pesquisados expõem em seus estudos que cada organização tem sua própria cultura em segurança. Destaca-se que as organizações carecem conhecer a sua cultura em segurança no trabalho para que possam determinar o impacto que ela provoca (ALVES, 2017). Para que haja uma cultura em segurança, tem que haver um engajamento por parte dos gestores, os quais são fundamentais para o comprometimento dos funcionários, assim sendo, traz uma melhora na sua percepção e atitudes relacionadas nas questões que envolvem a segurança no trabalho (DE MARCHI *et al.*, 2018).

Os contextos culturais podem tornar-se barreiras relevantes na implantação ou na modificação do sistema de gestão em segurança no trabalho, ponderando nos indicadores de incidentes e acidentes (ALMEIDA *et al.*, 2021). Os acidentes advindos no ambiente fabril geram custos econômicos e sociais para as organizações, para a sociedade, bem como para as famílias das vítimas. Além destes “custos”, existem outros que são imensuráveis, como a dor dos familiares dos acidentados, a perda de uma vida, ou até uma incapacidade temporária ou permanente para o trabalho (GONÇALVES FILHO *et al.*, 2013).

### **2.2.1 Estágios e dimensões da maturidade da CS**

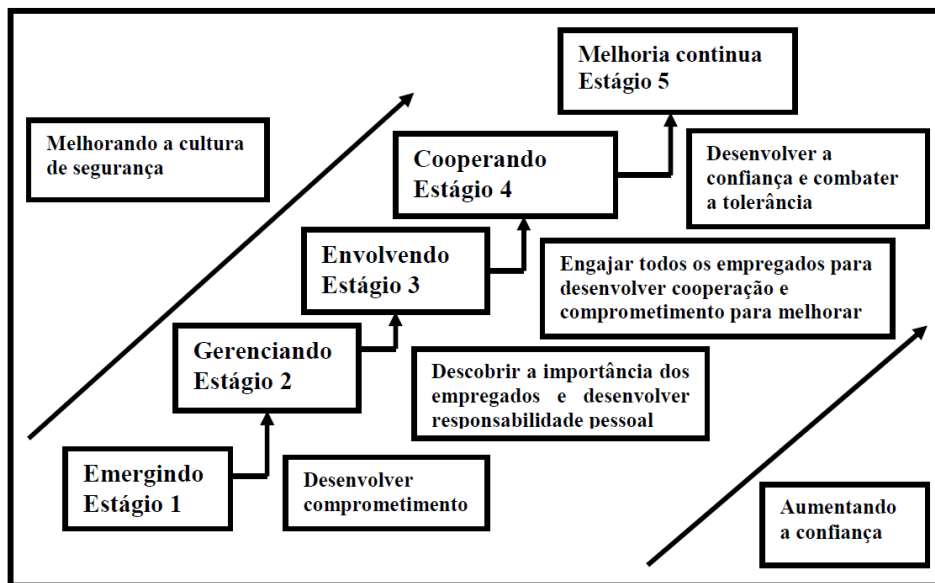
Diversas pesquisas foram realizadas em afinidade à cultura em segurança no trabalho (CS) após o acidente nuclear em Chernobyl. Estudos empíricos foram realizados para modelar os estágios da maturidade da cultura em segurança, com escopo de constatar os fatores sociais e organizacionais que atuam ocasionando acidentes e doenças ocupacionais no ambiente laboral (GONÇALVES FILHO, 2011). O conceito de maturidade pode ser aplicado em vários ramos

de atividades, tais como: recursos humanos, qualidade e gerenciamento de projetos. Logo, pode-se notar que a maturidade da cultura em segurança, mesmo sendo um tema de relevância, para ganhar mais notoriedade tem que evoluir mais (GONÇALVES FILHO, 2011). Um dos primeiros modelos de maturidade da cultura de segurança foi o elaborado por Fleming (2001). Na Figura 8 são definidos os vários estágios interativos onde propõe-se que as organizações progridam sequencialmente pelos cinco níveis, aproveitando os pontos fortes e removendo os pontos fracos do nível anterior (FLEMING, 2001).

O modelo de maturidade da cultura de segurança no trabalho é, portanto, relevante apenas para organizações que acatam alguns critérios específicos, que podem incluir:

- a) um adequado sistema de gestão de segurança;
- b) verificar se falhas técnicas estão originando a maior parte dos acidentes;
- c) a empresa deve estar em concordância com as leis de saúde e segurança;
- d) a segurança não é incentivada pelo cuidado de processos, mas pelo anseio de prevenir acidentes.

Figura 8 - Estágios de Maturidade da CS por Fleming



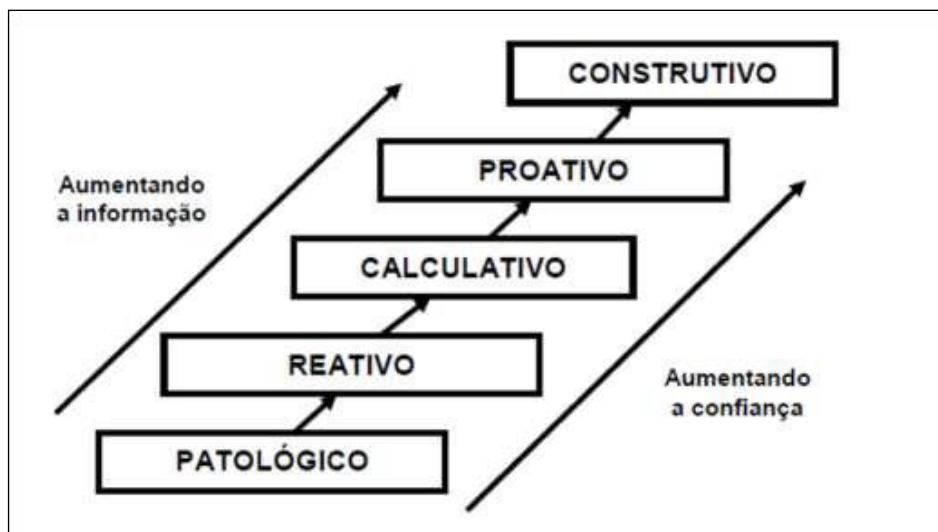
Fonte: Fleming (2001, p. 8)

Já o modelo de maturidade da cultura em segurança no trabalho (CS) elaborado por Westrum (2004), considera que a informação é o elemento de maior importância para a segurança. Ele adverte que a informação emana bem em algumas organizações, já em outras não, devido a barreiras burocráticas e/ou políticas, destaca ainda que a deficiência de informação está presente em acidentes de alta gravidade (NÓBREGA, 2019).

Para Westrum (2004) a cultura no ambiente de trabalho pode ser classificada em três categorias: patológica, burocrática e construtiva. A cultura patológica envolve a ineficiência na comunicação e a utilização da informação como ferramenta política e de benefício pessoal. Já a cultura burocrática é baseada em procedimentos e canais formais de comunicação. Por fim, a cultura construtiva visa a prevenção de acidentes e promove um ambiente de trabalho seguro. No modelo de Westrum (2004) é abordada apenas a dimensão informação. No entanto, o sistema de segurança no trabalho de uma empresa não atua de maneira isolada, apresentando outras dimensões com o mesmo grau de relevância que necessitam ser analisadas para determinar a cultura em segurança no trabalho (NÓBREGA, 2019).

Hudson (2007), fundamentado nos estudos de Westrum (2004), criou seu próprio modelo de estágio de maturidade da cultura em segurança no trabalho. Contendo três estágios de maturidade, como apresentado acima, Hudson adicionou mais dois estágios, o reativo e o proativo, e alterou o nome do estágio burocrático para calculativo, por avaliar que profissionais da área de segurança no trabalho compreenderiam melhor este termo. Hudson (2007) analisa em seu modelo que a cultura em segurança no trabalho transcorre de um estágio inicial, o patológico até um estágio final ideal, o construtivo, como é mostrado na Figura 9.

Figura 9 - Estágios de Maturidade da CS por Hudson



Fonte: Hudson (2007, p. 8)

A seguir estão descritos os estágios de maturidade de cultura em segurança no trabalho do modelo de Hudson (2007):

- a) Estágio Patológico: organizações deixam de lado ações relacionadas a SST, mas acatam a legislação vigente;

- b) Estágio Reativo: as ações em SST só são realizadas após um acidente, pois remediam a situação;
- c) Estágio Calculativo: a organização tem um sistema de gestão em SST e os riscos são quantificáveis;
- d) Estágio Proativo: o gestor com base nos valores da organização, gere os avanços contínuos para a SST. Proatividade na antecipação de problemas para que os acidentes não aconteçam;
- e) Estágio Construtivo: a organização nutre um sistema integrado de gestão em SST para alavancar seus negócios.

Outro modelo de estágios de maturidade da cultura em segurança no trabalho, foi desenvolvido por Gonçalves Filho (2011), que teve como objetivo contribuir com o desenvolvimento teórico e empírico. Teve suas raízes no estudo de Hudson (2001), onde foram realizadas algumas alterações com o objetivo de tornar mais aderente à realidade das indústrias brasileiras (NOBREGA, 2019). As cinco dimensões nomeadas por Gonçalves Filho (2011) que melhor identificou o estágio de maturidade da CS (Quadro 3), são apresentados a seguir.

Quadro 3 – Dimensões para medir os estágios de maturidade da CS

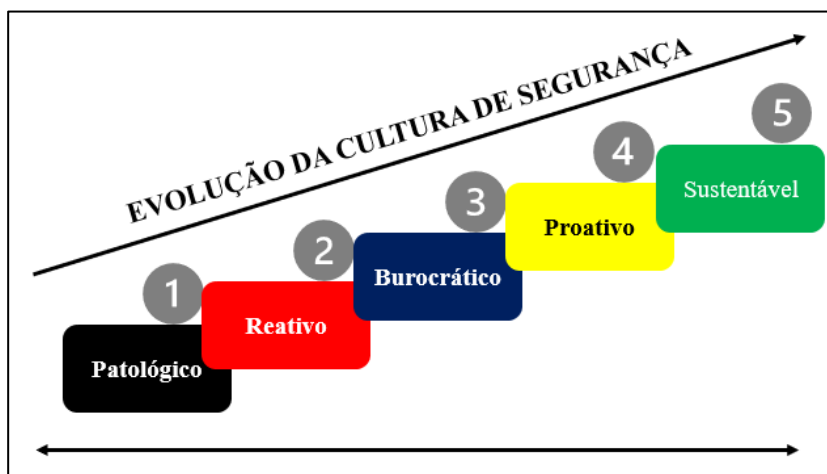
Dimensões	Definições	Autor
1. Informação	A informação é essencial para promover uma cultura de segurança no trabalho, pois permite monitorar o desempenho da segurança e corrigir erros, acidentes e incidentes.	IAEA (2002b); Hudson (2003)
2. Aprendizagem organizacional	Maneira como a organização lida com as informações, como são avaliados os acidentes e os incidentes, se são indicadas ações de melhora, se estas são praticadas e se os empregados são sabedores delas.	IAEA (2002b) Reason (1997).
3. Envolvimento	É importante que os trabalhadores participem das questões de segurança no trabalho para identificar e avaliar os riscos no ambiente laboral. Eles também devem participar do planejamento e análise de acidentes e incidentes que possam ocorrer.	Choudhry <i>et al.</i> , (2007).
4. Comunicação	Comunicar de forma clara e eficiente sobre segurança no trabalho é essencial para garantir que os riscos sejam compreendidos e prevenir acidentes. É fundamental ter um canal aberto de comunicação entre empregados e empregadores e monitorar a eficácia das medidas adotadas pela organização	Cooper (1998); Westrum (2004).
5. Comprometimento	O compromisso com a segurança no trabalho vai além de normas escritas e é demonstrado pelas ações da empresa, como alocação de recursos e pessoal para gestão da segurança.	Gonçalves Filho (2011)

Fonte: Gonçalves Filho (2011, p.43)

O modelo delinea como cada uma das cinco dimensões - informação, aprendizagem organizacional, envolvimento, comunicação e comprometimento - são combinados em cada um

dos cinco estágios de maturidade da cultura em segurança no trabalho- patológico, reativo, burocrático, proativo e sustentável. Uma organização apenas pode se considerar com uma cultura em segurança, em que a segurança no trabalho é um valor, quando ela alcançar o último estágio de maturidade. Não existe cultura em segurança no trabalho fraca ou forte, mas estágios de maturidade de cultura ou cultura em evolução (HOPKINS, 2006). Este modelo descreve as dimensões utilizadas para abordar os estágios de maturidade da cultura em segurança, conforme consta na Figura 10.

Figura 10 - Estágios de maturidade de CS por Gonçalves Filho.



Fonte: Nobrega (2019, p.44)

Nobrega (2019) fez uma análise mais profunda do modelo proposto por Gonçalves Filho (2011), onde foram extraídas as características predominantes de cada dimensão, para que não fosse perdida a validade do modelo e fossem denominadas de maneira correta cada variável. Com a introdução das variáveis foi possível à confecção de um questionário menor (23 itens) e mais objetivo, pois o proposto pelo modelo de Gonçalves Filho é composto por 91 itens. Percebe-se que no modelo de Gonçalves Filho (2011) cada dimensão é formada por perguntas que contém muitas alternativas em que se deve marcar apenas a que esteja condizente com a realidade da empresa, tornando o questionário redundante, e demandando maior tempo para o entrevistado responder. O instrumento de Nobrega (2019) sintetizou as alternativas de cada questão e transformou-as em afirmativas, passando a ser do tipo ordinal. Com a inserção das variáveis o novo questionário permitirá fazer análises descritiva e fatorial, possibilitando dados mais acurados e uma investigação mais profunda sobre o grau de maturidade da CS. Sendo assim, o modelo de Nobrega (2019) foi o utilizado nesta pesquisa.

## 2.3 CLIMA DE SEGURANÇA NO TRABALHO

O clima de segurança no trabalho (CLS) é muitas vezes, utilizado para descrever a relação temporal mais "palpável" de uma cultura de segurança do trabalho, bem como é definido como uma subcultura, a qual é componente da CS (COOPER; PHILLIPS, 2004).

Zoar (1980) enfatizou pela primeira vez o conceito de CLS, como a percepção dos trabalhadores sobre as políticas, práticas e procedimentos de segurança adotados na empresa, e enfatizado como a percepção compartilhada dos trabalhadores acerca do conjunto de cognições que esse tem sobre a segurança na organização (ZAVARESE, 2012).

Para auxiliar na composição teórica deste estudo sobre o assunto clima de segurança no trabalho (CLS), foram realizadas buscas nas bases de dados *Scopus e Web of Science* com o termo “*Work Safety Climate*”. Na Tabela 4 são apresentados os resultados dessas buscas.

Tabela 4 - Busca por “*Work Safety Climate*”

Bases de Dados	Total	Ciências Sociais	Artigos
<i>Scopus</i>	27	5	25
<i>Web of Science</i>	27	-	26

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

O construto CLS, tem demonstrado escassez quanto a estudos de questões teóricas e conceituais, nas ciências sociais. O debate central entre os teóricos é de que o CLS necessita ser concentrado às percepções da força de trabalho sobre a gestão e a maneira pela qual a gestão concilia produtividade e segurança, ou se o papel da gestão da segurança é incorporado com outras questões, tais como a percepção de risco, o envolvimento do trabalhador, a responsabilidade pessoal, a percepção do ambiente físico, e a comunicação no trabalho (ZOHAR, 1980, 2000).

Com o desígnio de compreender o que está por trás do comportamento seguro do trabalhador, bem como pela necessidade de conhecer os fatores que predizem a mudança de comportamento nas organizações e a forma como a organização relaciona-se com a segurança surgiu a importância do estudo do construto clima de segurança (MEARNS, FLIN, 1999).

Para Smith e Chen (2006), o CLS tende a diminuir no local de trabalho o número de lesões e está diretamente associado ao aumento dos comportamentos de segurança na empresa. Uma vez que o CLS é aperfeiçoado, diminui o nível de pressão de trabalho percebido pelo trabalhador e conseqüentemente reduz o risco percebido, o trabalhador passa a perceber menos barreiras para a segurança, o que se torna propício para um comportamento mais seguro (SEO, 2005; ZAVARESE, 2012).

As ações realizadas pela gestão afetam diretamente a percepção do CLS dos funcionários, ou seja, quanto mais os gestores se interessam em práticas de segurança, evidenciando comprometimento, mais os funcionários reforçam suas percepções de forma positiva (ZAVAREZE, 2012). O índice de CLS positivo é influenciado pelas iniciativas de investimento em segurança no ambiente de trabalho realizadas pela empresa. Já o CLS negativo está associado a comportamentos inadequados da empresa em relação à segurança e bem-estar do trabalhador (ANDRADE, 2015).

### **2.3.1 Dimensão do CLS**

De acordo com Probst (2004), o clima de segurança exerce influência direta sobre os comportamentos de segurança dos trabalhadores, produzindo efeitos significativos. Na investigação de Zohar (1980), um clima de segurança forte influencia os comportamentos de segurança dos trabalhadores traduzindo-se numa diminuição do índice de acidentes de trabalho (FREIRE, 2019). A escala para medir o clima de segurança do trabalho usada neste estudo baseia-se na pesquisa de Souza Pontes e Honório (2008). Os autores realizaram uma análise fatorial da escala de Cooper (2001).

A extração teve como resultado quatro fatores compostos por indicadores que apresentaram cargas fatoriais acima de 0,50. O primeiro fator refere-se a segurança do trabalho, que engloba a responsabilidade mútua do empregado em relação à segurança das atividades e dos colegas de trabalho. O segundo fator não apresentou relação significativa entre os indicadores e não foi considerado. O terceiro fator é o comportamento seguro consciente, que indica que o empregado deve assumir um comportamento seguro mesmo sem supervisão.

O quarto fator é a responsabilidade pessoal pela segurança do trabalho, que demonstra a assimilação da responsabilidade do empregado em relação à segurança (SOUZA PONTES; HONÓRIO, 2008). Para melhor aderência da escala de CLS com as características desta pesquisa optou-se por utilizar os indicadores dos fatores 1 e 3.

## **2.4 ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO**

As transformações mundiais estão exigindo das organizações uma visão holística em relação aos funcionários, reconhecendo que são portadores de uma vida interior (MOORE; CASPER, 2006). A temática da Espiritualidade no Trabalho (ET), apresenta uma visão

diferenciada do ser humano: o trabalhador passa a ser visto como alguém que tem além de necessidades materiais, necessidades espirituais (BETTEGA, 2009).

Desde a antiguidade, o trabalho sustenta a vida humana, é o lugar onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo, e, como prêmio, tem a vantagem de estar em contato com o meio social (DA SILVA; JUNIOR, 2021). Para auxiliar na composição teórica deste estudo sobre o assunto espiritualidade no trabalho (ET), foram realizadas buscas nas bases de dados *Scopus e Web of Science* com o termo "*Spirituality at Work*". Na Tabela 5 são apresentados os resultados dessas buscas.

Tabela 5 - Busca por "*Spirituality at Work*"

Bases de Dados	Total	Ciências Sociais	Artigos
<i>Scopus</i>	114	21	81
<i>Web of Science</i>	44	4	37

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Percebe-se que tanto na *Scopus* quanto na *Web Of Science* o termo ET nas ciências sociais ainda tem poucos estudos. É crucial apresentar essa expressão ao mundo corporativo para desmitificar seu vínculo com a religiosidade e eliminar a crença equivocada de que sua abordagem pode levar a conflitos no local de trabalho. A dimensão desse conceito permite sua efetivação nas organizações, com base na responsabilidade social, a fim de melhorar o ambiente em que seus funcionários atuam (DA SILVA; JUNIOR, 2021).

Apesar de existir convergência em muitos aspectos, religião e espiritualidade não são a mesma coisa. O desleixo conceitual tem levado alguns autores a se confundir propositalmente ou não em relação a religião e espiritualidade. A espiritualidade não é um monopólio das religiões, mas, sim, uma dimensão da individualidade humana (BARRETO, 2012). A ET não é para levar pessoas a aceitar um credo específico, mas sim de experimentarem um senso de propósito e significado no trabalho; fazendo com que os funcionários compreendam a si mesmos como seres espirituais e que suas almas carecem de alimento no local de trabalho; trata-se de pessoas degustando um senso de ligação entre si e sua comunidade local de trabalho (ASHMOS; DUCHON; 2000).

Contemporaneamente existem mais de 70 definições na literatura acerca da espiritualidade Karakas (2010), mas a espiritualidade no trabalho está sendo explorada como um conceito multidimensional, baseado na pesquisa de Ashmos e Duchon (2000). Os autores são considerados os primeiros a produzir uma abordagem séria em relação ao assunto espiritualidade no trabalho, bem como desenvolveram estudo empírico contendo novas

maneiras de medir espiritualidade no trabalho (JOELLE; COELHO, 2019). No Quadro 4 alguns autores conceituam espiritualidade no trabalho.

Quadro 4 - Conceitos de ET

<b>Definição da Cultura em segurança</b>	<b>Referência</b>
Se refere ao valor dado a emoções positivas, como a sensação de plenitude, felicidade, propósito e significado, que motivam a experiência transcendental no trabalho.	King (1997)
É o desejo de encontrar o propósito principal na vida e de viver de acordo com ele.	Mitroff e Denton (1999)
É o reconhecimento dos empregados de que têm uma vida interior que mantém e é mantida por um trabalho significativo em um contexto de comunidade.	Ashmos e Duchon (2000)
A espiritualidade é a elevação a um alento sagrado que conduz a vida, realçando o descobrimento do seu interior e a autodescoberta da vinculação entre esta força e a própria vida do indivíduo	Nash (2003)
É o conjunto de valores organizacionais que criam uma ligação e sentido de pertencimento entre os membros da organização, levando a uma experiência de transcendência no processo de trabalho. Isso pode ser alcançado por meio de valores como totalidade, alegria, significado e sentido.	Jurkiewicz e Giacalone (2004)
Uma experiência de inter-relação e confiança entre os envolvidos em um processo de trabalho, concebida pela boa vontade individual, levando à criação coletiva de uma cultura organizacional motivadora.	Marques (2006)
É constituída pelas oportunidades para realizar um trabalho significativo no contexto de uma comunidade, o que lhe permite experimentar alegria e respeito pela vida interior.	Rego, Souto e Cunha (2007)
Experiências por parte dos trabalhadores de transcendência, significado e comunidade no local de trabalho.	Pawar (2008)
Compaixão para com os outros, experimentando um sentimento de consciência interior em busca de um trabalho significativo que permite a transcendência.	Petchsawang e Duchon (2009)
A espiritualidade é a parte espiritual, cerebral e da alma, concebendo o aspecto invisível e intangível de cada ser, tem a ver com o sentido da vida e o ensejo de viver	Karakas (2010)

Fonte: Moreira *et al.* (2021, p. 42-43)

As organizações que acolhem a espiritualidade no local de trabalho promovem e admitem que os funcionários cresçam de modo pleno em suas competências individuais e profissionais melhorando o clima organizacional (VINITHI, 2016). A ET requer mais estudos acerca do tema e novas investigações, bem como, conceitos mais equilibrados. Os ganhos organizacionais poderão ocorrer, quando os executivos tomarem consciência da importância da espiritualidade no ambiente de trabalho (BETTEGA, 2009).

Uma organização baseada na espiritualidade poderia admitir um clima de trabalho amigável, orientado para o serviço, criativo e inovador com transformação pessoal e coletiva, sensibilidade ambiental e alto desempenho (VASCONCELOS, 2015). Visto o significado e o valor que o trabalho adquiriu na vida dos indivíduos, surge a necessidade do reconhecimento da subjetividade e da interioridade desses indivíduos dentro dos modelos de gestão com

pessoas. Isso porque a subjetividade é a condição para a possibilidade de existência da objetividade, e a noção de pessoas é inseparável da representação da interioridade (VERGARA, 2010).

Considerar a subjetividade nos processos que relacionam trabalho e indivíduo significa compreender que as pessoas são dotadas de uma vida interior fruto de sua história pessoal e social e que, além disso, vivem em constante interação (senso de comunidade) e mutação (VERGARA, 2010). O reconhecimento da interioridade dos seres humanos dentro da gestão com pessoas é fundamental para o sucesso e para a sobrevivência das instituições, pois o indivíduo possui valor diferenciado, já que é o único capital capaz de combinar emoção e razão, subjetividade e objetividade (MOREIRA *et al.*, 2021).

Como o indivíduo é um ser dotado de vida interior ou um ser espiritual, emerge a necessidade do reconhecimento da espiritualidade no ambiente de trabalho como uma teoria a ser difundida dentro da gestão com pessoas, visto que não se pode mais ignorar o espírito humano no trabalho, pois isso, de certa forma, seria desprezar o real significado do que é “ser humano” (ASHMOS; DUCHON, 2000). O desenvolvimento da espiritualidade gera melhorias significativas em características individuais importantes para a motivação pessoal as quais acarretam, por sua vez, melhorias no desempenho organizacional. Essas características são: criatividade, resiliência, autonomia, autorrealização, resistência ao estresse, autorrespeito, entre outras. Sendo assim, compreende-se que a espiritualidade no trabalho gera benefícios tanto para os trabalhadores quanto para a organização. (SIQUEIRA *et al.*, 2014).

#### 2.4.1 Benefícios da ET

Siqueira *et al.* (2014) apresentam em seus estudos a relação positiva e benéfica da espiritualidade, conforme mostrado no Quadro 5. Além disso, indivíduos com espiritualidade acentuada são mais cientes do significado que conferem à vida, são entregues às atividades a que se propõem, incentivam a conexão entre a comunidade e compartilham sentimentos de plenitude e alegria (SIQUEIRA *et al.*, 2014).

Quadro 5 - Benefícios da ET

Benefícios	Autores
Comprometimento organizacional	Duchon e Plowman (2005); Garcia-Zamor (2003); Karakas (2010); Milliman <i>et al.</i> , (2003); Rego <i>et al.</i> , (2007)
Satisfação no trabalho	Duchon e Plowman (2005); Garcia-Zamor (2003); Karakas (2010); Milliman <i>et al.</i> , (2003); Rego <i>et al.</i> , (2007)
Pertencimento organizacional	Garcia-Zamor (2003); Karakas (2010)

Produtividade	Duchon e Plowman (2005); Garcia-Zamor (2003); Karakas (2010); Milliman <i>et al.</i> , (2003); Rego <i>et al.</i> , (2007)
Redução da rotatividade	Duchon e Plowman (2005); Garcia-Zamor (2003); Milliman <i>et al.</i> , (2003); Rego <i>et al.</i> , (2007)
Redução do absenteísmo	Duchon e Plowman (2005).

Fonte: Moreira (2021, p. 41)

Ambientes organizacionais nos quais a espiritualidade é reconhecida geram aos funcionários o seu próprio reconhecimento como seres espirituais. Esses funcionários passam a buscar sentido, propósito e significado para o trabalho, promovendo a conexão entre as pessoas da comunidade de trabalho (sinergia). De maneira holística, verifica-se que a espiritualidade fomenta a honestidade e a confiança entre todos os stakeholders (GARCIA-ZAMOR, 2003; KARAKAS, 2010; REGO *et al.*, 2007).

A inserção de práticas de espiritualidade, além de valorizar o trabalhador, pode constituir-se em ferramenta essencial para o aumento do seu desempenho individual. Isso acontece por que, ao perceber que está sendo valorizado por intermédio da espiritualidade, o trabalhador passa a ver na sua atividade laboral um significado para sua vida, além de clima alegre e senso de comunidade, o que o impulsiona a produzir mais, que por fim ocorre uma entrega “física, mental, emocional e espiritual, ao trabalho” (REGO *et al.*, 2007).

Assim, para uma organização obter a gestão espiritualizada ela necessita adotar ao menos, as seguintes práticas apresentadas no Quadro 6, de forma mais concisa a fim de contribuir para o melhor entendimento acerca delas. Conforme mencionam Bezerra e Oliveira (2007), tornar o trabalhador comprometido usando as práticas de espiritualidade não é uma tarefa fácil, isso porque, há uma necessidade de se mudar os parâmetros capitalistas tão enraizado nas organizações, que versam pela máxima eficiência e os altos lucros, para um modelo de gestão humanizado.

As práticas de gestão espiritualizada propõem “integralidade, onde o ser humano, a empresa e o meio ambiente parecem um único ser”. Essa integralização torna-se necessária ao passo que se as organizações não se reinventarem para modificar a forma de lidar com os trabalhadores, dificilmente conseguirão o comprometimento deles.

Quadro 6 - Práticas de ET

O que fazer?	Como fazer?	Ações a serem tomadas
Exercícios da espiritualidade	Difundindo os conceitos	Usar a comunicação interna para atingir a todos
		Promover cursos e palestras
	Praticando os conceitos	Incentivar ações com mediação
		Praticar a qualidade de vida
		Promover valores universais
		Tratamento digno
		Respeitar as necessidades emocionais

Valorização do funcionário	Respeitar o funcionário como pessoa	Promover ações de reconhecimento do funcionário
	Evitar a valorização excessiva das metas	Investir na motivação do funcionário
		Valorizar os funcionários por seus valores morais e não pelas metas atingidas.
Diminuição da competição interna	Evitar competições entre os colegas	Reduzir a pressão para o alcance das metas
		Valorizar os aspectos da espiritualidade e não da competição
	Promover atividades que gerem maior amizade	Desestimular a competição interna
		Considerar o colega como irmão e amigo
		Programar encontros fora do expediente para estimular o companheirismo
	Promover o respeito entre os colegas	Promover interação
		Estimular o respeito entre os colegas
		Mostrar a importância da consideração ao colega
		Treinar para evitar preconceitos e desrespeito aos colegas
Diminuição da carga de trabalho	Reduzir o estresse e cansaço	Rever a carga de trabalho que causa estresse e cansaço
		Diminuir a carga de trabalho excessiva
	Destinar tempo para ações comunitárias e práticas da espiritualidade	Disponibilizar tempo para ações comunitárias
		Diminuir a carga de trabalho de modo a permitir o relaxamento e a meditação.

Fonte: Bezerra; Oliveira (2007, p. 10)

As três perspectivas que remontam as oportunidades advindas da implantação das práticas de espiritualidade podem ser: recursos humanos; filosófica e interpessoal. Na primeira perspectiva é o bem-estar do trabalhador que se encontra como foco principal, pois esse implica em aumento do moral do comprometimento e da produção e diminuição do estresse e *burnout* no trabalho. Por seu turno, a perspectiva filosófica e existencialista menciona acerca do significado e propósito do trabalho, afirmando que o aumento da produtividade e desempenho ocorre à medida que os trabalhadores percebem que seu trabalho tem significado.

No que tange à perspectiva interpessoal e comunitária, sua promoção está focada no estabelecimento entre os trabalhadores no senso de comunidade e conexão, aumentando o comprometimento, a lealdade e a eficácia dos empregados (KARAKAS, 2010). Os impactos negativos da implantação da espiritualidade são descritos através dos seguintes aspectos: o perigo do proselitismo; a questão da compatibilidade de crenças ou interesses; o risco de a espiritualidade nas organizações tornar-se mais um modismo gerencial e ser utilizada como ferramenta de manipulação dos trabalhadores e a falta de legitimidade da espiritualidade no trabalho em teoria, pesquisa e prática (CARDOSO; SANTOS, 2016).

As contribuições trazidas pela implantação da espiritualidade nas organizações apontam para uma melhora na saúde do trabalhador e no seu bem-estar, além de aumentar o comprometimento e a produtividade, bem como reduzir o turnover e o absentismo (CARDOSO; SANTOS, 2016). Portanto, essas melhorias podem ser consequência do fato de que, ao haver uma maior “compreensão da condição humana no trabalho”, compreendendo

todas as suas dimensões, inclusive suas necessidades subjetivas de emoção e espiritual, esta mudança pode implicar na habilitação do indivíduo para ter mais satisfação na realização das suas atividades (VERGARA; MOURA, 2012; AJALA, 2013).

Organizações são compostas por divisões lideradas por indivíduos que atribuem funções aos funcionários. Líderes espiritualizados são essenciais para o sucesso de uma organização, pois são capazes de fortalecer a espiritualidade de suas equipes e estão satisfeitos com seu próprio bem-estar. Considerando que esses líderes possuem habilidades para produzir impactos positivos, Strack *et al.* (2002) destacam que a mente aberta, o fortalecimento da equipe, a renovação do espírito, a inovação do trabalho e o empreendedorismo para o futuro são ferramentas úteis para o crescimento organizacional (DA SILVA; JUNIOR, 2021).

A incorporação da gestão espiritual nas organizações garante sucesso a longo prazo devido aos efeitos positivos resultantes da abordagem aos funcionários, que se sentem completamente imersos e realizados. Se essa abordagem for integrada à estrutura empresarial, pode influenciar positivamente tanto a produtividade individual quanto coletiva, transformando a empresa em uma inovadora no mercado (DA SILVA; JUNIOR, 2021). Compreende-se, por fim, que a espiritualidade no trabalho é um dos caminhos para enfrentar as situações adversas da vida social, além de otimizar o desempenho organizacional (ASHMOS; DUCHON, 2000; GARCIA-ZAMOR, 2003; KARAKAS, 2010; REGO *et al.*, 2007). No entanto, é importante destacar que levar a espiritualidade para o ambiente corporativo pode ser uma tarefa complexa, devido à existência de obstáculos como preconceitos em relação ao tema, medo de retaliação e a falta de modelos e ferramentas gerenciais específicas (GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003).

#### **2.4.2 Dimensões da ET**

Para Rego, *et al.* (2007) os estudos que investigam o conceito de ET têm procurado identificar como a espiritualidade afeta a saúde dos trabalhadores e como pode contribuir para o manejo de doenças psicossomáticas. Os autores mencionados afirmam que indivíduos com espiritualidade apresentam uma autoestima elevada, melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho, maior proteção contra doenças relacionadas ao estresse, maior satisfação com a vida, um senso mais forte de pertencimento e vínculo com a organização, além de outros benefícios (MELHEIROS, 2022).

Segundo estudos de Ashmos e Duchon (2000), a espiritualidade no trabalho é composta por três componentes: vida interior, trabalho significativo e senso de comunidade. Com base nesses estudos, Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) analisaram a ET e identificaram três

dimensões que correspondem ao trabalho significativo em nível individual, senso de comunidade em nível grupal e alinhamento do colaborador com os valores da organização em nível organizacional (MELHEIROS, 2022).

Em um estudo realizado por Rego *et al.* (2007) em nível nacional, foi validada uma escala de mensuração do ET, considerando as dimensões propostas por Ashmos e Duchon (2000) e Milliman *et al.* (2003). No referido estudo, as dimensões identificadas pelos autores foram: sentido de comunidade na equipe de trabalho, aderência do indivíduo aos valores da organização, senso de serviço à comunidade, prazer no trabalho e oportunidades para o autodesenvolvimento (MELHEIROS, 2022). No Quadro 7 Rego *et al.* (2007) descrevem que a espiritualidade no trabalho é um construto formado por cinco dimensões.

Quadro 7 - As dimensões da ET por Rego

Dimensões	Conceitos
Sentido de comunidade na equipe	Designa a interação entre pessoas e a necessidade da vida em comunidade;
Alinhamento do indivíduo com os valores da organização	Representa “compatibilidade dos valores e da vida interior do indivíduo com os valores da organização”.
Sentido de préstimo à comunidade	Resulta no profundo senso de significado e propósito em seu trabalho, implicando em importantes valores de vida do indivíduo, representando utilidade para a comunidade
Alegria no trabalho	Relaciona-se à satisfação e prazer no trabalho
Oportunidades para a vida interior	Representa o respeito, da organização quanto a vida interior do indivíduo, seus valores espirituais

Fonte: Ashmos; Duchon (2000); Milliman *et al.* (2003) e Rego *et al.* (2007).

Posteriormente, Siqueira *et al.* (2014) desenvolveram o Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET). Esse inventário propõe que a ET seja compreendida como um estado mental positivo cultivado pelo colaborador no ambiente de trabalho, e é avaliada em duas dimensões específicas: trabalho como propósito de vida e senso de comunidade (ver Quadro 8). É possível inferir que as dimensões propostas pelos autores apresentam semelhanças com as descobertas pioneiras feitas por Ashmos e Duchon (2000).

Quadro 8 - Inventário de ET

Dimensão	Definição	Qtde de itens
Senso de comunidade	Convicções de que as relações sociais dentro da organização constituem experiências assentadas em percepções de pertencimento.	5 itens
Trabalho como propósito de vida	Convicções de que as tarefas realizadas contêm sentido para a vida e dão significado a ela.	5 itens
<b>Inventário de espiritualidade no trabalho</b>		<b>10 itens</b>

Fonte: Siqueira (2014, p.167)

A escala utilizada neste estudo foi a proposta por Siqueira *et al.* (2014) acrescida da dimensão alegria no trabalho proposta por Rego *et al.* (2007), ver Apêndice B.

## 2.5 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O entendimento acerca do assunto comprometimento organizacional (CO), teve início nos anos 1960, embora, nas décadas de 1980 e 1990 é que o assunto se asseverou no meio acadêmico (ZANOTO, 2017). Mowday *et al.* (1982) foram pioneiros nos estudos sobre o comprometimento, definindo-o como uma relação forte entre um indivíduo e uma organização, caracterizada por três fatores: disposição para exercer esforço em benefício da organização, crença nos objetivos e valores da empresa e desejo de permanecer como membro da organização.

Para auxiliar na composição teórica deste estudo sobre o assunto comprometimento organizacional (CO), foram realizadas buscas nas bases de dados *Scopus e Web of Science* com o termo "*Organizational Commitment*". Na Tabela 6 são apresentados os resultados dessas buscas.

Tabela 6 - Busca por "*Organizational Commitment*"

Bases de Dados	Total	Ciências Sociais	Artigos
<i>Scopus</i>	5927	1745	5171
<i>Web of Science</i>	9206	258	5112

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Observa-se que os estudos acerca do tema do comprometimento organizacional, nas bases de dados citadas é relativamente bom. Autores que se destacam sobre o tema temos Lambert (h-index 40) e Vandenberghe (h-index 40). Bastos (1994) destaca-se, na produção científica brasileira, a busca das empresas por maior qualidade e produtividade e pela retenção de profissionais competentes e comprometidos (MEDEIROS, 2021).

Mowday *et al.* (1978) comentam que existem alguns motivos para o estudo do CO. Primeiro, segundo a teoria, o envolvimento de um funcionário em uma organização precisa ser um preditor de alguns comportamentos, especialmente o comprometimento com a empresa. Funcionários com CO tendem a seguir em uma empresa e trabalhar para a busca com sucesso dos objetivos. Por fim, o entendimento do tema CO auxilia na compreensão dos processos psicológicos pelos quais os indivíduos escolhem se identificar em seu ambiente e extrair sentido desse ambiente (SCHLINDWEIN, 2020). Para Bastos (1994) o comprometimento

organizacional pode ser abstrato, mas em linguagem científica evolui para um termo mais preciso e específico, como o comprometimento organizacional, que se refere ao engajamento e envolvimento do indivíduo com a organização, incluindo adesão aos valores, cultura e disposição em dedicar tempo e esforço. Esse conceito permite compreender melhor os fatores que influenciam o comprometimento e suas consequências para a organização (MEDEIROS, 2021).

Existem duas formas de visualizar o comprometimento organizacional. A primeira define como um construto multidimensional, voltado a diferentes objetivos como uma equipe, uma organização ou uma ocupação. A segunda visão define sendo um construto de identificação individual e envolvimento em uma determinada organização. Para os autores, o CO de uma pessoa envolve a crença e a aceitação dos propósitos de uma empresa, a ideia de desenvolver um esforço extra em prol da empresa e a vontade de manter um vínculo com a organização (SCHLINDWEIN, 2020). Pessoas que possuem CO apresentam características que as identificam, como por exemplo o baixo absenteísmo, o compartilhamento das mesmas metas da organização, o cuidado com os bens da empresa e o não abandono da organização em momentos de dificuldades e problemas (MEYER; ALLEN, 1997). No Quadro 9 alguns autores ao longo dos anos, definiram um conjunto de conceitos de CO.

Quadro 9 - Conceitos de CO

Conceitos	Referencias
Validaram o <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> – OCQ (Questionário de Comprometimento Organizacional), uma medida de comprometimento dos trabalhadores com as organizações.	Monday, <i>et al.</i> (1979)
Foi possível admitir a existência de uma rede de travas corporativas, questões econômicas e políticas que limitam essa avaliação.	Monday, <i>et al.</i> (1982)
Retrataram em uma meta-análise que questões teóricas e metodológicas relativas à medição de formas do comprometimento organizacional e suas inter-relações, eram orientações para pesquisas futuras.	Mathieu e Zajac (1990)
Validaram o modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional: afetivo, continuação (instrumental ou calculativo) e normativo.	Meyer e Allen (1991 e 1997)
Comprometimento organizacional é um trato psicológico entre funcionário e organização.	Mc Donald e Makin (2000)
Comprometimento organizacional é entendido como um contrato psicológico entre a organização e indivíduo.	Siqueira (2001)
Comprometimento organizacional refere-se ao elo entre o indivíduo e a organização, de base emocional ou intelectual.	Davenport (2005)
Comprometimento organizacional é a adoção dos objetivos da organização pelos indivíduos e o comprometimento deles com o atendimento destes objetivos pela organização.	Yilmaz (2008)
o comprometimento organizacional é a variável que interfere na eficácia organizacional e no desempenho das organizações, onde o comprometimento é voltado ao trabalho do colaborador.	Joo (2010)

O comprometimento organizacional forma a atitude e a abordagem das pessoas em relação à empresa e disponibiliza aos gestores informações úteis sobre a organização, planejamento, o aumento da eficiência e eficácia e a melhora do desempenho.	Sepahvand <i>et al.</i> , (2019)
O comprometimento organizacional, assim como a satisfação no trabalho e a confiança, pode ser influenciado pela cultura organizacional, sendo que quando estes valores são desenvolvidos, surgem novas características como consistência, lealdade, competência e integridade.	Yusuf (2020)

Fonte: Adaptado de Basso Junior (2017) e Schindwein (2020)

Dentre as definições de comprometimento organizacional, o ponto em comum está fundamentado na caracterização da relação de envolvimento do indivíduo com a organização. É o principal fator que diferencia essas diversas definições é a natureza desse estado do indivíduo, as suas dimensões e o que motiva cada um (BASSO JUNIOR, 2017). Com a finalidade de aumentar a produtividade organizacional através da satisfação e do engajamento dos funcionários, o CO tornou-se objeto de estudo de diversas pesquisas nas últimas décadas. Neste sentido, o comprometimento associa-se fortemente à união e o envolvimento dos indivíduos com o ambiente organizacional (REICHER; FONSECA, 2012).

### 2.5.1 Escalas de mensuração de CO

Embora o comprometimento organizacional seja um conceito consolidado, ainda há discussões sobre sua natureza, enfoques, antecedentes, temas correlatos, consequências e bases explicativas. Diversos instrumentos foram desenvolvidos para avaliar o grau de comprometimento quantitativamente, a fim de manter a força de trabalho comprometida e produtiva (MEDEIROS, 2021).

Dentre os procedimentos de avaliação do comprometimento, está o de Mowday *et al.* (1979), que desenvolveram uma escala denominada de questionário de comprometimento organizacional (OCQ). Meyer e Allen (1991) criaram um modelo tridimensional chamado TCM, que inclui as bases de comprometimento afetivo, normativo e calculativo/instrumental, sobretudo nos Estados Unidos da América (TEIXEIRA, 2016; MEDEIROS, 2021).

Medeiros *et al.* (2003) criaram a escala de bases do comprometimento organizacional (EBACO) baseada no modelo tridimensional do comprometimento organizacional (TCM), com sete bases de comprometimento, incluindo três dimensões para a base instrumental e duas para a base normativa, além das dimensões afetiva e afiliativa. O cenário referente aos instrumentos de mensuração do comprometimento organizacional indica que, no contexto brasileiro,

diferentes propostas de escalas e diversos processos de validação revelam uma forte fragmentação e diversidade de instrumentos (DA SILVA; JUNIOR, 2021; OLIVEIRA 2018),

A despeito do desenvolvimento de uma escala específica para este estudo dissertativo, optou-se por utilizar a escala OCQ com 8 quesitos, tendo em vista a consolidação da escala nos estudos nacionais de comprometimento organizacional no contexto brasileiro.

### 3 MÉTODO DE PESQUISA

#### 3.1 PESQUISA QUANTITATIVA-DESCRITIVA

A ciência pode ser definida como uma abordagem metodológica e sistemática que tem como objetivo produzir conhecimento confiável por meio de pesquisas em determinado assunto. A pesquisa científica se propõe a encontrar soluções para problemas e gerar conhecimento por meio de investigações que buscam entender a relação entre variáveis e fenômenos interligados (MARCZYK; DEMATTEO; FESTINGER, 2005).

Para atender aos objetivos propostos e abordar o problema de pesquisa, utilizou-se um método de pesquisa de natureza quantitativo-descritiva. O levantamento foi escolhido como o tipo de pesquisa, o que permitiu o uso de uma pesquisa do tipo *survey* para coletar dados. A fim de verificar as relações entre os construtos, utilizou-se a técnica de regressão linear múltipla (HAIR JR *et al.* 2009).

A metodologia adotada para coleta de dados neste estudo foi o *survey*, utilizando um instrumento específico (HAIR JR *et al.*, 2014). Uma pesquisa *survey* tem três características anotadas conforme Pinsonneault e Kraemer (1993). Em primeiro, há o objetivo da pesquisa, que é de produzir definições quantitativas relacionadas a determinados aspectos da população estudada. Em segundo, os autores referenciam que questões estruturadas e predefinidas são a principal maneira de coleta de informações junto às pessoas.

Por último, a informação é na maioria das vezes coletada sobre uma fração da população do estudo, ou seja, uma amostra – mas deve ser coletada de modo a ser capaz de generalizar as descobertas para a população (SCHLINDWEIN, 2020). O método *survey* permite ao observador tabular e explorar os dados de forma comparativa conforme respostas obtidas. Um questionário bem elaborado, pode trazer dados que exigiriam muito mais tempo e dedicação do que se fosse adotado outro método de pesquisa (NIQUE; LADEIRA, 2014).

##### 3.1.1 População-alvo e amostragem

Uma investigação com aplicação de uma *survey* tem como propósito estudar pequenas ou grandes populações empregando amostras para identificar a incidência relativa, distribuição, e/ou a inter-relação entre as variáveis, além de obter dados, informações, opiniões ou características de determinado grupo de pessoas ou população-alvo. A população, para Vergara

(2016), é o conjunto de dados estudados com características semelhantes preconizados no estudo. Ainda, a população é um conjunto de indivíduos, objetos ou elementos que apresentam uma ou mais características em comum (NEUMANN, 2022).

Já a amostragem é a parcela ou a parte selecionada da população para ser investigada, conforme o tamanho, custo ou disponibilidade do pesquisador no processamento de dados, para abstrair conclusões sobre toda a população sendo a acessibilidade um critério de seleção de elementos considerando a facilidade de acesso aos mesmos para aplicação da pesquisa (VERGARA, 2016). Hair Jr. *et al.* (2014) sugerem que o procedimento tenha amostras entre 200 e 250 casos, sendo que tenham 200 casos válidos para estabelecer uma base sólida para a estimação dos parâmetros.

### 3.1.2 Instrumento de coleta de dados

A preparação do questionário é uma técnica estruturada para a coleta das informações, composta de vários questionamentos relacionados à pesquisa, podendo ser na modalidade escrita ou verbal, que será respondida de maneira padronizada pelos participantes da pesquisa (FINK, 2013). As informações contraídas pelo instrumento servem para entender as relações existentes entre os construtos de uma pesquisa (HAIR JR *et al.*, 2009).

Para mensurar os construtos, foi utilizada a escala intervalar do tipo *Likert*, que tem como pressuposto que os intervalos entre as posições são idênticos. De acordo com Dalmoro e Vieira (2013), a escala de cinco pontos tem, em média, a mesma exatidão que a escala de sete pontos, sendo, portanto, adotado neste estudo a escala com cinco pontos, tendo nas extremidades o “Discordo Totalmente” e o “Concordo Totalmente”. Além das escalas que são usadas para investigar os construtos envolvidos na pesquisa, também há as questões para identificação do perfil dos respondentes, como idade, gênero, formação escolar, tempo de trabalho na empresa e setor em que trabalha.

Sendo assim, nove dimensões foram abordadas e testadas nesta pesquisa (Quadro 10).

Quadro 10 - Operacionalização dos construtos

Construto	Dimensão	Itens	Rótulos	Autores
Cultura de Segurança	Informação	4	INF (1 a 4)	Nobrega (2019)
	Comunicação	3	COM (5 a 7)	
	Comprometimento	7	COMP (8 a 14)	
	Envolvimento	2	ENV (15 a 16)	
Clima de Segurança	Clima de Segurança	7	CLS (17 a 23)	Souza Pontes e Honório (2008)
	Sentido de comunidade	5	SC (24 a 28)	

Espiritualidade no Trabalho	Trabalho como propósito de vida	5	TRPV (29 a 33)	Siqueira (2013)
	Alegria no trabalho	2	ATRA (34 a 35)	Rego <i>et al.</i> (2007)
Comprometimento Organizacional	Comprometimento Organizacional	8	CO (36 a 43)	Mowday <i>et al.</i> (1979)

Fonte: Dados provenientes da pesquisa quantitativa (2022)

### 3.1.3 Pré-teste do instrumento de coleta de dados

O pré-teste de um questionário se refere ao teste do mesmo com uma pequena quantidade de entrevistados, com o intuito de encontrar e eliminar possíveis problemas (MALHOTRA, 2012). O autor cita que até mesmo um excelente questionário pode ter algo a ser melhorado. Como regra, a aplicação de um questionário não deve ser feita sem antes ser aplicado um pré-teste correto e adequado para resolução de possíveis problemas. Todos os aspectos do questionário precisam ser observados, como a forma que é colocado o conteúdo das questões, como está exposto o enunciado, a dificuldade das questões e as instruções e até mesmo o formato e o leiaute do questionário. Para Malhotra (2012) as pessoas que responderão o pré-teste devem ter características semelhantes às da pesquisa real.

Diante disso, foi efetuado um pré-teste do questionário com respondentes com perfil semelhante aos da pesquisa. O instrumento de pesquisa foi respondido por 10 funcionários da empresa Alfa Delta (nome fictício dado para não identificar a empresa). O objetivo foi de identificar e eliminar possíveis questões de entendimento e resposta das questões, buscando-se ainda, verificar o tempo médio de resposta do questionário da pesquisa (HAIR JR. *et al.*, 2009).

O pré-teste foi executado pelo próprio pesquisador, sendo que ocorreram dúvidas na hora da resposta de algumas das questões. O tempo de resposta do questionário ficou, em média, na faixa dos oito minutos. Observa-se que os questionários que foram respondidos no pré-teste não foram incluídos na pesquisa final. Após realização do pré-teste o instrumento de pesquisa teve alterações, para melhor atender a necessidade da empresa. Inicialmente o questionário era composto por 56 perguntas e após o pré-teste ficou com 48 questões.

### 3.1.4 Coleta e processamento dos dados

Malhotra *et al.* (2012) citam que a coleta de dados acontece no momento do contato dos participantes da pesquisa com o pesquisador, com o intuito da efetivação da pesquisa, tendo na

sequência o processamento das informações colhidas que geram os resultados da pesquisa. A coleta dos dados ocorreu por meio da entrega de forma pessoal do pesquisador com os respondentes da pesquisa. Hair Jr. *et al.* (2009) citam que este método direto de contato entre as partes traz benefícios como o custo reduzido de aplicação da pesquisa, a certeza de acesso aos envolvidos na resposta dos questionários e uma maior facilidade na administração do processo.

A coleta foi realizada no mês de setembro de 2022 junto aos funcionários da empresa Alfa Delta, nos três turnos de trabalho nos setores produtivo e administrativo. O pesquisador junto a um representante da área de segurança do trabalho, percorreram os setores da empresa onde formavam pequenos grupos de no máximo dez pessoas e era apresentada uma breve introdução do que se tratava a pesquisa. Foi deixado bem claro que a pesquisa era de cunho acadêmico e que o funcionário poderia se recusar a responder. Após essa introdução foi entregue uma cópia física do questionário para cada funcionário que teve interesse em responder. Dentre os convidados, somente uma única pessoa não quis responder ao questionário.

Percebeu-se que o tempo médio de resposta do questionário ficou em oito minutos. Após o preenchimento dos questionários, eles foram identificados com um número de controle (código). Na sequência os questionários foram digitados em um banco de dados e após foi realizada uma revisão para a análise dos dados. Hair Jr. *et al.* (2009) recomendam a revisão e a tabulação dos questionários após o recebimento deles por parte do pesquisador.

### **3.2 ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS**

Os softwares utilizados neste estudo para a tabulação dos dados foi o *Microsoft Excel* 2019 e, na sequência, foi realizado uso do software *JAMOVI* versão 2.3.16 para a análise dos dados. As técnicas estatísticas utilizadas nesta pesquisa, foram: estatística descritiva; anova de um fator; análise fatorial exploratória e correlação linear. Foram aplicados 244 questionários, sendo que, destes, sete foram desconsiderados, pois estavam incompletos ou preenchidos com respostas iguais. Deste modo, 237 questionários válidos foram utilizados para análise nesta pesquisa.

## 4 RESULTADOS

A empresa Alfa Delta opera no setor metalmeccânico desde 2001. Atualmente, a empresa conta com uma equipe de aproximadamente 500 funcionários. Em agosto de 2022, o pesquisador e seu orientador se reuniram com os gestores da empresa para discutir a possibilidade de realização deste estudo. Os gestores se mostraram interessados e aprovaram a ideia, pois desejavam saber como os funcionários percebiam determinados aspectos relacionados a segurança do trabalho dentro da empresa. Como uma das exigências a empresa solicitou que fosse adotado neste estudo o nome fictício de Alfa Delta.

Em seguida, um esboço do instrumento de pesquisa foi apresentado aos gestores para que pudessem opinar sobre algumas questões. No segundo encontro, ainda no mês de agosto de 2022, foi apresentado aos gestores o instrumento com as modificações propostas. Também nesse encontro foi acordado com a empresa a aplicação do pré-teste, bem como foi assinado o documento de anuência, conforme consta no Anexo A.

Após realização do pré-teste onde pode-se aferir o instrumento da pesquisa, ficou definido que a coleta principal se daria no início do mês de setembro de 2022, de forma presencial. A pesquisa teve por objetivo analisar se há relação entre a maturidade da cultura em segurança, clima de segurança, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional. Entre os meses de setembro e novembro de 2022, foram analisados os dados coletados e realizado um relatório gerencial, que foi apresentado em reunião com os gestores, no mês de dezembro de 2022.

### 4.1 PERFIL DA EMPRESA E DE SEUS RESPONDENTES

A amostra final da pesquisa contou com 237 casos válidos. Na caracterização da amostra buscou-se informações referentes ao gênero, idade, grau de escolaridade, área em que trabalha e tempo de experiência na empresa. Quanto ao gênero dos respondentes é possível observar na Tabela 7 que praticamente todos são do sexo masculino.

Tabela 7 - Frequências de gênero dos respondentes

Gênero	Frequência	Porcentual
Masculino	219	92,4%
Feminino	18	7,6%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Os homens são 92,4% dos respondentes, enquanto as mulheres são 7,6% dos participantes da pesquisa. Essa proporção é semelhante à observada entre todos os funcionários da empresa. A Tabela 8 traz as informações relativas à área onde trabalham os respondentes da pesquisa.

Tabela 8 - Frequências da área onde trabalha os respondentes

Área onde trabalha	Frequência	Percentual
Administrativo	39	16,5%
Produção	198	83,5%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOV* (2022)

Com base nos dados acima pode-se observar que a maioria dos respondentes (83,5%) trabalham na área de produção, enquanto uma proporção significativamente menor (16,5%) trabalha na área administrativa.

A tabela 9 revela a distribuição dos participantes de acordo com o nível educacional alcançado. Vamos agora examinar os dados com mais detalhes para obter insights sobre o perfil educacional dos respondentes.

Tabela 9 - Frequências de nível de instrução

Nível de instrução	Frequência	Percentual
Fundamental completo + médio incompleto + médio completo	154	65.0 %
Superior incompleto	52	21.9 %
Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	13.1 %
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOV* (2022)

Quanto à frequência de nível de instrução dos respondentes, optou-se pela simplificação dos níveis, desta forma a opção com mais respondentes foi fundamental completo + médio incompleto + médio completo (65,0%), enquanto 21,9% possuem nível superior incompleto e apenas 13,1% possuem nível Superior completo + Pós completa + Pós incompleta.

A Tabela 10 apresenta informações sobre a faixa etária dos respondentes, o que nos permite obter insights sobre a composição etária dos funcionários envolvidos no estudo. Vamos agora analisar a tabela para identificar possíveis tendências e padrões relacionados à distribuição etária dos participantes.

Tabela 10 - Frequências de faixas etárias (idade) dos respondentes

Faixas etárias	Frequência	Percentual
menos de 20 anos	7	3,0%
de 20 a 30 anos	58	24,5%

de 30 a 40 anos	95	40,1%
de 40 a 50 anos	67	28,3%
Acima de 50 anos	10	4,2%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Quanto à idade dos respondentes, a faixa etária preponderante da pesquisa com 40,1% é a de 30 a 40 anos. Em seguida, com 28,3% vem a faixa etária de 40 a 50 anos, na sequência aparece a faixa etária de 20 a 30 anos com 24,5%, após a faixa etária acima de 50 anos com 4,2% e, por último, a faixa etária com pessoas com menos de 20 anos com 3,0% dos respondentes.

A tabela 11 apresenta o tempo de empresa dividido em faixas, juntamente com o número de funcionários correspondente a cada faixa e a porcentagem correspondente. O tempo de empresa é um fator relevante para compreender a estabilidade e o conhecimento acumulado pelos funcionários ao longo do tempo.

Tabela 11 - Frequências de tempo de empresa dos respondentes

<b>Tempo de empresa</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentual</b>
1 a 5 anos	203	85,7%
5 a 10 anos	19	8,0%
10 a 15 anos	9	3,8%
15 a 20 anos	3	1,3%
20 a 25 anos	3	1,3%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Os dados apresentam que a maioria dos funcionários (85,7%) trabalha na empresa de 1 a 5 anos. Uma pequena proporção dos funcionários (8,0%) trabalha na empresa entre 5 e 10 anos, enquanto uma porcentagem ainda menor de funcionários trabalha por mais tempo na empresa: 3,8% trabalham na empresa entre 10 e 15 anos, 1,3% trabalham na empresa entre 15 e 20 anos, e outros 1,3% trabalham na empresa entre 20 e 25 anos.

## 4.2 VALIDAÇÃO DAS ESCALAS

A análise fatorial é uma técnica importante para a avaliação da validade de construto de escalas, pois permite avaliar a estrutura interna da escala, identificar itens que devem ser mantidos ou eliminados e verificar se a escala mede o construto que se pretende avaliar. Além

da análise fatorial, o cálculo do alfa de Cronbach permite avaliar se os itens da escala são consistentes entre si.

Para realizar a verificação da conformidade aos dados coletados para a análise fatorial foram realizados os testes de esfericidade de *Bartlett* e a estatística *KMO*. Para *Hair et al.* (2009) e *Pestana e Gajairo* (2005), quando a estatística *KMO* apresentar resultados superiores a 0,5 e o teste de esfericidade de *Bartlett* possuir como resultado um nível de significância menor que 0,05, os dados são considerados satisfatórios para a realização de análise fatorial.

Serão apresentados nas Tabelas 12,13,14 e 15 os resultados da análise fatorial realizada, para esse estudo.

Tabela 12 - Análise fatorial exploratória da CS

Dimensão	Perguntas	Carga fatorial	% variância explicada	Alfa Cronbach	KMO	Bartlett
INF	Q2 - Eu me sinto à vontade em informar as ocorrências anormais.	,708	1 Fator 46,6%	0,706	0,646	<0,001
	Q3 - Há meios de informação disponíveis para que os empregados informem quaisquer tipos de ocorrências anormais.	0,795				
	Q4 - Há na empresa índices de taxas de acidentes de trabalho ocorridos, e outros índices de desempenho da segurança do trabalho.	0,515				
COM	Q5 - As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa são diversas, tais como o uso do (EPI), palestras sobre segurança, melhorias realizadas em segurança no trabalho, entre outros.	0,818	1 Fator 60,1%	0,812	0,714	<0,001
	Q6 - Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho.	0,724				
	Q7 - A comunicação sobre segurança no trabalho feita pela empresa abrange todos os funcionários.	0,781				
COMP	Q8 - O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa.	0,824	1 Fator 54,5%	0,890	0,913	<0,001
	Q9 - A empresa investe continuamente em segurança no trabalho em todos os seus setores.	0,731				
	Q10 - A empresa faz auditorias em segurança do trabalho em todos os seus setores.	0,680				
	Q11 - A empresa realiza continuamente treinamento em segurança no trabalho para todos os empregados.	0,752				
	Q12 - Os procedimentos em segurança no trabalho da empresa	0,770				

	apresentam as melhores práticas para executar a tarefa.					
	<b>Q13</b> - A empresa possui uma equipe com dimensão adequada para apoio a segurança no trabalho.	0,764				
	<b>Q14</b> - A segurança no trabalho é a maior prioridade na empresa.	0,629				
ENV	<b>Q15</b> - Os empregados participam das questões sobre segurança no trabalho da empresa.	0,729	1 Fator 53,1%	0,693	0,500	<0,001
	<b>Q16</b> - Os empregados se interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa.	0,729				

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Após a análise fatorial exploratória (AFE) para a dimensão informação (INF), a questão Q1 foi excluída devido a ter carga fatorial abaixo de 0,5, mas as perguntas Q2, Q3 e Q4 foram mantidas. O resultado indicou a presença de um fator único com uma carga fatorial de 46,6%, um alfa de Cronbach de 0,706 e um índice *KMO* de 0,646. Isso significa que as respostas dessas perguntas estão altamente relacionadas e podem ser agrupadas em um único fator, que representa a importância da informação sobre as ocorrências anormais e a existência de índices de segurança do trabalho na empresa.

Na dimensão comunicação (COM), as perguntas Q5 a Q7 foram sustentadas e o resultado também indicou a presença de um único fator com uma carga fatorial de 60,1%, um alfa de Cronbach de 0,812 e um índice *KMO* de 0,714. Isso significa que as respostas dessas perguntas estão altamente relacionadas e podem ser agrupadas em um único fator, que representa a eficácia da comunicação da empresa sobre segurança no trabalho, incluindo a disponibilidade de canais de comunicação e a cobertura da comunicação para todos os funcionários.

Na dimensão comprometimento (COMP), as perguntas Q8 a Q14 foram mantidas e o resultado também indicou a presença de um único fator com uma carga fatorial de 54,5%, um alfa de Cronbach de 0,890 e um índice *KMO* de 0,913. Isso significa que as respostas dessas perguntas estão altamente relacionadas e podem ser agrupadas em um único fator, que representa o comprometimento da empresa com a segurança no trabalho, incluindo o planejamento integrado, o investimento contínuo, as auditorias e treinamentos, as melhores práticas, a equipe de apoio adequada e a prioridade dada à segurança no trabalho.

Na dimensão envolvimento (ENV), as perguntas Q15 e Q16 foram mantidas e o resultado também indicou a presença de um único fator com uma carga fatorial de 53,1%, um alfa de Cronbach de 0,693 e um índice *KMO* de 0,500. Isso significa que as respostas dessas perguntas estão moderadamente relacionadas e podem ser agrupadas em um único fator, que

representa o envolvimento dos empregados com as questões sobre segurança no trabalho na empresa, incluindo a participação e o interesse.

Em resumo, a análise indicou a presença de quatro dimensões importantes para a cultura de segurança no trabalho na empresa: informação, comunicação, comprometimento e envolvimento. As perguntas foram agrupadas em fatores únicos para cada dimensão, indicando a presença de um constructo subjacente que representa cada uma delas.

Tabela 13 - Análise fatorial exploratória do CLS

Dimensão	Perguntas	Carga fatorial	% variância	Alfa Cronbach	KMO	Bartlett
RM	Q17 - Estou disposto a fazer um grande esforço para que o trabalho possa ser desempenhado de uma forma segura.	0,696	1 Fator 60,5%	0,815	0,714	<0,001
	Q19 - Tenho orgulho de trabalhar de uma forma segura.	0,774				
	Q20 - Defendo o trabalho com segurança, mesmo quando alguém o critica.	0,674				
CSC	Q21 - Trabalho de forma segura, mesmo quando a chefia não está por perto.	0,949	1 Fator 66,4%	0,798	0,500	<0,001
	Q22 - Uso equipamento de proteção individual (EPI) mesmo quando sei que não estou sendo observado.	0,600				

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

Na Tabela 13 foi apresentado o resultado da AFE do construto clima de segurança (CLS), que inicialmente era uma dimensão única. Após extração foi dividida em dois fatores, RM (Responsabilidade mútua) e CSC (Comportamento seguro consciente). As questões Q18 e Q23 foram excluídas devido a terem carga fatorial abaixo de 0,5, já as questões Q17, Q19, Q20, Q21 e Q22 foram mantidas.

A primeira dimensão avaliada é a RM, que inclui as perguntas Q17, Q19 e Q20. A carga fatorial para essa dimensão é de 0,696 e ela explica 60,5% da variância total. O alfa de Cronbach para essa dimensão é de 0,815, indicando uma boa consistência interna das perguntas. O KMO é de 0,714 e o teste de Bartlett é significativo ( $p < 0,001$ ), sugerindo que a análise fatorial é adequada.

A segunda dimensão avaliada é a CSC, que inclui as perguntas Q21 e Q22. A carga fatorial para essa dimensão é de 0,949 e ela explica 66,4% da variância total. O alfa de Cronbach para essa dimensão é de 0,500, indicando uma consistência interna um pouco baixa. O KMO é de 0,600 e o teste de Bartlett é significativo ( $p < 0,001$ ), sugerindo novamente que a análise fatorial é adequada.

Em resumo, os resultados sugerem que as perguntas relacionadas à RM formam uma dimensão consistente e significativa, enquanto as perguntas relacionadas ao CSC formam uma dimensão forte, mas com alguma inconsistência interna nas perguntas. As duas dimensões avaliadas parecem ser adequadas para avaliar o clima de segurança no trabalho.

Tabela 14 - Análise fatorial exploratória da ET

Dimensão	Perguntas	Carga fatorial	% variância	Alfa Cronbach	KMO	Bartlett
TRPV	24 - Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor.	0,529	1 Fator 57%	0,912	0,914	<0,001
	26 - Meu trabalho dá sentido à minha vida.	0,797				
	28 - Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida.	0,843				
	31 - Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.	0,710				
	32 - Meu trabalho ilumina os meus dias.	0,798				
	33 - Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.	0,545				
	34 - Sinto alegria no meu trabalho.	0,702				
	35 - Meu trabalho faz minha vida ter mais significado.	0,697				
SC	25 - No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas.	0,884	1 Fator 62,1%	0,824	0,695	<0,001
	27 - No meu setor existe colaboração entre as pessoas	0,653				
	29 - No meu setor existe um ambiente tranquilo.	0,719				

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

Podemos observar na Tabela 14 o resultado da AFE para o construto espiritualidade no trabalho (ET). Inicialmente o construto era composto de três dimensões, sendo: sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV) e alegria no trabalho (ATRA). Após AFE o construto (ET) foi dividido em dois fatores, trabalho como propósito de vida (TRPV) e sentido de comunidade (SC). As questões Q18 e Q23 foram excluídas devido a terem carga fatorial abaixo de 0,5, já as questões Q17, Q19, Q20, Q21 e Q22 foram mantidas.

O primeiro fator está relacionado para a dimensão de TRPV, onde os resultados indicam que todas as perguntas apresentam cargas fatoriais significativas e que há uma alta consistência interna, com um alfa de Cronbach de 0,912 e KMO 0,914. Além disso, a variância explicada pelo fator é de 57%, o que sugere que as perguntas estão relacionadas entre si e medem uma mesma dimensão, que pode ser interpretada como o impacto positivo do trabalho na vida dos funcionários.

Já o segundo fator refere-se à dimensão sentido de comunidade (SC), onde os resultados também indicam que todas as perguntas apresentam cargas fatoriais significativas e que há uma

alta consistência interna, com um alfa de Cronbach de 0,824 e *KMO* 0,695. Além disso, a variância explicada pelo fator é de 62,1%, o que sugere que as perguntas estão relacionadas entre si e medem uma mesma dimensão, que pode ser interpretada como o espírito de solidariedade e colaboração entre as pessoas do setor. Os resultados sugerem que ambas as dimensões apresentam boa consistência interna e que as perguntas estão relacionadas entre si, medindo dimensões coesas e importantes para a satisfação e bem-estar dos funcionários.

Os dados da Tabela 15 apresentam uma única dimensão, denominada comprometimento organizacional (CO), composta por oito questões da Q36 a Q43.

Tabela 15 - Análise fatorial exploratória do CO

Dimensão	Perguntas	Carga fatorial	% variância	Alfa Cronbach	<i>KMO</i>	Bartlett
CO	36 - Eu estou extremamente satisfeito por ter escolhido a empresa para trabalhar.	0,776	1 Fator 51,5%	0,891	0,907	<0,001
	37 - A empresa realmente me inspira a fazer o melhor que eu posso.	0,756				
	38 - Eu sinto orgulho em dizer a outras pessoas que eu trabalho na empresa.	0,638				
	39 - Eu menciono aos meus amigos que a empresa é uma empresa "joia" para se trabalhar.	0,752				
	40 - Eu realmente me preocupo com o futuro da empresa.	0,705				
	41 - Eu acho que os meus valores e os valores da empresa se parecem.	0,669				
	42 - Eu estou disposto a fazer um esforço além do normal para ajudar a empresa a ter sucesso.	0,719				
	43 - No meu ponto de vista não vejo outra empresa melhor para se trabalhar do que está.	0,716				

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

A variância explicada do (CO) é de 51,5%. O Alfa de Cronbach indica que a consistência interna do conjunto de perguntas é alta (0,891). O *KMO* (0,907) também é alto, indicando que a amostra é adequada para a análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett é significativo ( $p < 0,001$ ), indicando que as correlações entre as variáveis são suficientemente grandes para justificar uma análise fatorial. Em geral, esses resultados sugerem que as perguntas são altamente relacionadas e medem o mesmo construto de comprometimento organizacional.

Dessa forma, os resultados permitem que as escalas possam ser analisadas a partir dos fatores formados. A partir da identificação dos fatores, foi possível obter uma visão mais abrangente sobre as variáveis avaliadas, o que pode auxiliar na tomada de decisões. Além disso, a possibilidade de agrupar as perguntas em fatores, de acordo com suas relações, permite uma

análise mais fácil e precisa sobre as dimensões estudadas. Portanto, a qualidade das escalas utilizadas na pesquisa é um indicativo da confiabilidade dos resultados obtidos.

### 4.3 PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Nesta subseção são apresentados os resultados da percepção dos funcionários, resultantes da aplicação do questionário. As pessoas responderam utilizando uma escala *Likert* de 1 a 5 onde o valor 1 representa o "discordo totalmente" e o valor 5 representa o "concordo totalmente". A finalidade desta análise é identificar a percepção média dos respondentes através de estatísticas descritivas, tais como o valor mínimo, máximo, média, desvio padrão e coeficiente de variação para cada variável do estudo. Isso permitirá ao pesquisador ter uma visão geral dos resultados e detectar tendências nas respostas dos participantes da pesquisa (Tabela 16).

Tabela 16 - Resultado estatística descritiva dos construtos

Dimensão	N	Mínimo	Máximo	Média	DP	CV %
<b>CULTURA DE SEGURANÇA</b>						
Informação - INF	237	2,00	5,00	3,98	0,687	17,26
Comunicação - COM	237	1,00	5,00	4,02	0,815	20,27
Comprometimento - COMP	237	1,00	5,00	3,89	0,757	19,46
Envolvimento - ENV	237	1,00	5,00	3,76	0,828	22,02
<b>CLIMA DE SEGURANÇA</b>						
Responsabilidade mútua - RM	237	1,00	5,00	4,43	0,579	13,07
Comportamento seguro consciente - CSC	237	1,00	5,00	4,47	0,686	15,35
<b>ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO</b>						
Trabalho como proposito de vida - TRPV	237	1,00	5,00	4,12	0,668	16,21
Sentido de comunidade - SC	237	1,00	5,00	4,07	0,706	17,35
<b>COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL</b>						
Comprometimento Organizacional - CO	237	1,00	5,00	4,24	0,615	14,50

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Os resultados apresentados na Tabela 16 apresentam as estatísticas descritivas das dimensões desta pesquisa, que são: cultura de segurança no trabalho (CS), clima de segurança no trabalho (CLS), espiritualidade no trabalho (ET) e comprometimento organizacional (CO). É possível identificar que o coeficiente de variação ficou com valores abaixo de 30%, indicando uma distribuição homogênea (PRATES, 2017). As dimensões informação (INF), comunicação (COM) e comprometimento (COMP) apresentam médias próximas a 4,0, o que indica que, em geral, que os funcionários da organização pesquisada possuem uma percepção positiva em

relação a essas dimensões. A variável com a média mais baixa é envolvimento (ENV), que apresenta uma média de 3,76, o que pode indicar que os funcionários não estão tão engajados com as atividades da empresa quanto em outras dimensões. O desvio-padrão (DP) indica a dispersão dos dados em relação à média.

Ambas as variáveis, responsabilidade mútua (RM) e comportamento seguro consciente (CSC), apresentam médias altas (4,43 e 4,47, respectivamente), indicando que os funcionários da organização pesquisada possuem uma percepção positiva em relação à segurança no trabalho e à importância de se comportarem de maneira segura. O desvio-padrão (DP) é relativamente baixo para ambas as variáveis (0,579 para RM e 0,686 para CSC), o que sugere que os funcionários têm uma percepção similar em relação à segurança no ambiente de trabalho. O coeficiente de variação (%CV) é baixo para ambas as variáveis (13,07% para RM e 15,35% para CSC), o que indica que os dados são relativamente homogêneos em relação à média.

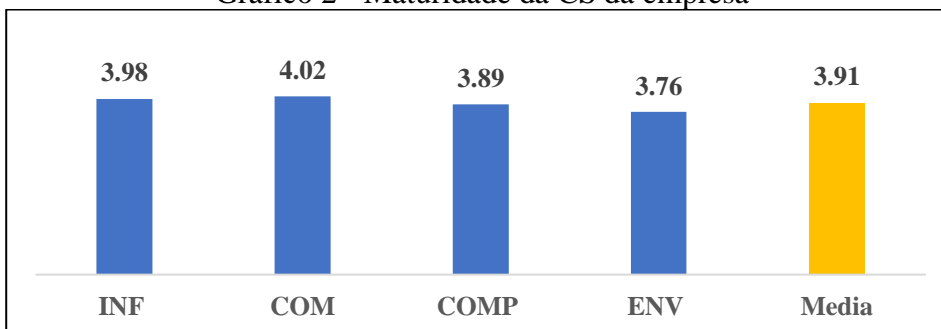
Para as dimensões trabalho como propósito de vida (TRPV) e sentido de comunidade (SC), as médias relativamente são altas (4,12 e 4,07, respectivamente). O desvio-padrão (DP) é moderado para ambas as variáveis (0,668 para TRPV e 0,706 para SC), o que sugere que há alguma variabilidade na percepção dos funcionários em relação a essas dimensões. O coeficiente de variação (%CV) é relativamente baixo para ambas as variáveis (16,21% para TRPV e 17,35% para SC), o que indica que os dados são relativamente homogêneos em relação à média.

A dimensão comprometimento organizacional (CO) apresenta uma média de 4,24 e um desvio padrão de 0,615, indicando que os participantes apresentam, em média, um alto nível de comprometimento com a organização e uma baixa dispersão dos resultados. O coeficiente de variação de 14,50% também reforça a ideia de que os resultados são bastante homogêneos. Isso pode ser um bom sinal para a organização, pois sugere que seus funcionários estão comprometidos com a empresa, o que pode levar a melhores resultados e desempenho no trabalho. No entanto, é importante lembrar que é necessário considerar outras variáveis e fatores que podem afetar o comprometimento organizacional, como clima organizacional, liderança, benefícios, entre outros.

Com base nos resultados da estatística descritiva, também foi possível realizar uma análise da maturidade da cultura de segurança da empresa Alfa Delta (ver Gráfico 2). Os dados coletados foram utilizados para mensurar a percepção dos funcionários em relação à cultura de segurança, clima de segurança, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional, permitindo avaliar a maturidade desses aspectos no ambiente de trabalho. Essa análise pode ser útil para identificar pontos fortes e fracos da cultura de segurança da empresa e direcionar

esforços para melhorias específicas, visando aumentar a segurança e o bem-estar dos funcionários. Além disso, a avaliação da maturidade da cultura de segurança pode ser útil para comparar os resultados com outras empresas do mesmo setor e identificar oportunidades de aprendizado e aprimoramento.

Gráfico 2 - Maturidade da CS da empresa

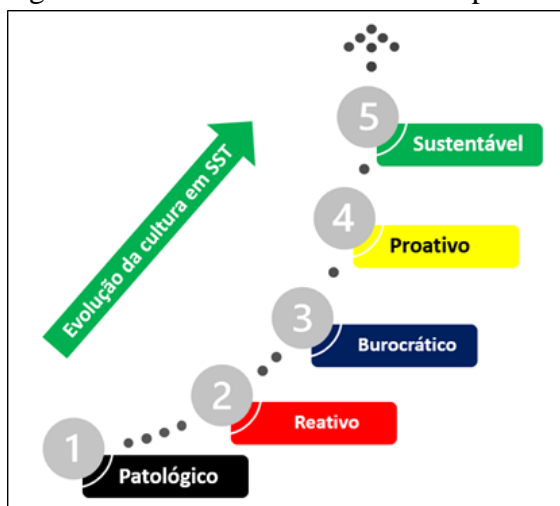


Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

O Gráfico 2 apresenta as dimensões de informação (INF) com média 3,98, comunicação (COM) com média de 4,02, comprometimento (COMP) com média de 3,89 e envolvimento (ENV) com média de 3,76. A média geral das quatro dimensões ficou em 3,91. Sendo que a média geral nos permite identificar em qual estágio de maturidade da cultura de segurança no trabalho, a empresa se encontra.

A cultura de segurança no trabalho evolui em diferentes estágios à medida que as organizações desenvolvem e aprimoram suas práticas e crenças relacionadas à segurança. Compreender esses estágios é fundamental para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Na Figura 12 poderemos identificar os estágios da maturidade da cultura de segurança.

Figura 11 - Maturidade da CS da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Com base na média geral de 3,91 apresentada no Gráfico 2 é possível inferir que a empresa está em um estágio burocrático (3), com evidências de uma cultura de segurança em evolução em direção ao estágio proativo (4).

#### 4.4 COMPARAÇÃO DOS GRUPOS

Esta seção visa analisar se as percepções referentes aos resultados da cultura de segurança no trabalho (CS), clima de segurança no trabalho (CLS), espiritualidade no trabalho (ET) e comprometimento organizacional (CO) diferem em relação aos dados demográficos. Para esta etapa foi feita a análise de variância.

##### 4.4.1 Dimensões comportamentais pelo fator gênero

A Tabela 17 mostra a análise dos dados coletados na pesquisa em relação ao gênero, das dimensões: informação (INF), comunicação (COM), comprometimento (COMP), envolvimento (ENV), responsabilidade mútua (RM), comportamento seguro consciente (CSC), sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV), comprometimento organizacional (CO).

Tabela 17 - Anova relacionada ao gênero

Construto	Dimensão	Gênero	N°	M	DP	Teste de Levene	
						F	p
CS	INF	1 - Masculino	219	3,97	0,691	0,92462	0,337
		2 - Feminino	18	4,15	0,625		
	COM	1 - Masculino	219	3,99	0,819	0,81844	0,367
		2 - Feminino	18	4,44	0,647		
	COMP	1 - Masculino	219	3,87	0,767	1,89176	0,170
		2 - Feminino	18	4,15	0,587		
ENV	1 - Masculino	219	3,74	0,826	0,12827	0,721	
	2 - Feminino	18	3,92	0,862			
CLS	RM	1 - Masculino	219	4,42	0,591	2,14388	0,144
		2 - Feminino	18	4,52	0,416		
	CSC	1 - Masculino	219	4,47	0,701	2,60775	0,108
		2 - Feminino	18	4,50	0,485		
ET	SC	1 - Masculino	219	4,06	0,717	0,63926	0,425
		2 - Feminino	18	4,14	0,573		
	TRPV	1 - Masculino	219	4,12	0,674	0,00510	0,943
		2 - Feminino	18	4,09	0,603		
CO	CO	1 - Masculino	219	4,23	0,618	0,00944	0,923
		2 - Feminino	18	4,33	0,585		

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

A partir da análise da média e desvio padrão, podemos observar que para todas as dimensões, as médias para o gênero feminino são maiores do que as médias para o gênero

masculino. Isso sugere que, em média, as mulheres pontuaram mais alto do que os homens em todas as dimensões. Em resumo, com base nos resultados da ANOVA e do teste de Levene, podemos concluir que não há evidências suficientes para afirmar que há diferenças significativas na pontuação média das dimensões INF, COMP, ENV, CSC, SC, TRPV e CO entre os grupos de gênero. Apenas a dimensão COM apresentou uma diferença potencialmente significativa.

#### 4.4.2 Dimensões comportamentais pelo fator área onde trabalha

A Tabela 18 mostra o resultado da análise dos dados coletados em relação a área onde trabalha os respondentes da pesquisa, para as dimensões: informação (INF), comunicação (COM), comprometimento (COMP), envolvimento (ENV), responsabilidade mútua (RM), comportamento seguro consciente (CSC), sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV), comprometimento organizacional (CO).

Tabela 18 - Anova relacionada a área onde trabalha

Construto	Dimensão	Área onde trabalha	Nº	M	DP	Teste de Levene	
						F	p
CS	INF	1 - Administrativo	39	4,13	0,648	2,346	0,127
		2 - Produção	198	3,95	0,692		
	COM	1 - Administrativo	39	4,24	0,826	3,651	0,057
		2 - Produção	198	3,97	0,808		
	COMP	1 - Administrativo	39	3,88	0,742	0,001	0,972
		2 - Produção	198	3,89	0,762		
ENV	1 - Administrativo	39	3,65	0,882	0,700	0,404	
	2 - Produção	198	3,77	0,818			
CLS	RM	1 - Administrativo	39	4,43	0,592	0,1653	0,685
		2 - Produção	198	4,43	0,578		
	CSC	1 - Administrativo	39	4,56	0,475	5,5629	0,019
		2 - Produção	198	4,45	0,720		
ET	SC	1 - Administrativo	39	4,49	0,527	18,591	0,000
		2 - Produção	198	3,84	0,693		
	TRPV	1 - Administrativo	39	4,10	0,478	0,170	0,681
		2 - Produção	198	4,15	0,737		
CO	CO	1 - Administrativo	39	4,33	0,561	1,254	0,264
		2 - Produção	198	4,21	0,625		

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

Nesta pesquisa foram avaliadas duas áreas de trabalho dos respondentes: administrativo e produção. Ao analisar as médias das dimensões, observamos que, em geral, as médias das respostas dos trabalhadores administrativos foram mais altas do que as das respostas dos trabalhadores de produção. Além disso, o teste de Levene indicou que houve diferença significativa nas dimensões de comunicação (COM), comportamento seguro consciente (CSC)

e sentido de comunidade (SC) com valores de p inferior a 0,05. Já as outras dimensões não mostraram significância estatística.

#### 4.4.3 Dimensões comportamentais pelo fator faixa etária

A Tabela 19 apresenta os resultados da análise dos dados coletados em relação à faixa etária dos participantes da pesquisa para as dimensões: informação (INF), comunicação (COM), comprometimento (COMP), envolvimento (ENV), responsabilidade mútua (RM), comportamento seguro consciente (CSC), sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV) e comprometimento organizacional (CO).

Tabela 19 - Anova relacionada à faixa etária

Construto	Dimensão	Faixa etária	Nº	M	DP	Teste de Levene	
						F	Sig.
CS	INF	1 - Menos de 20 anos	7	4,43	0,401	0,999	0,409
		2 - De 20 a 30 anos	58	4,07	0,670		
		3 - De 30 a 40 anos	95	3,84	0,717		
		4 - De 40 a 50 anos	67	4,05	0,666		
		5 - Acima de 50 anos	10	4,05	0,587		
	COM	1 - Menos de 20 anos	7	4,81	0,262	2,619	0,036
		2 - De 20 a 30 anos	58	4,16	0,679		
		3 - De 30 a 40 anos	95	3,86	0,880		
		4 - De 40 a 50 anos	67	4,06	0,835		
		5 - Acima de 50 anos	10	3,97	0,597		
	COMP	1 - Menos de 20 anos	7	4,59	0,354	0,816	0,516
		2 - De 20 a 30 anos	58	3,91	0,753		
		3 - De 30 a 40 anos	95	3,80	0,776		
		4 - De 40 a 50 anos	67	3,94	0,739		
		5 - Acima de 50 anos	10	3,84	0,754		
	ENV	1 - Menos de 20 anos	7	4,21	0,636	1,053	0,381
		2 - De 20 a 30 anos	58	3,81	0,788		
		3 - De 30 a 40 anos	95	3,68	0,919		
		4 - De 40 a 50 anos	67	3,75	0,756		
		5 - Acima de 50 anos	10	3,90	0,699		
CLS	RM	1 - Menos de 20 anos	7	4,48	0,466	0,692	0,598
		2 - De 20 a 30 anos	58	4,34	0,602		
		3 - De 30 a 40 anos	95	4,40	0,614		
		4 - De 40 a 50 anos	67	4,53	0,532		
		5 - Acima de 50 anos	10	4,43	0,446		
	CSC	1 - Menos de 20 anos	7	4,64	0,476	0,521	0,720
		2 - De 20 a 30 anos	58	4,52	0,642		
		3 - De 30 a 40 anos	95	4,51	0,672		
		4 - De 40 a 50 anos	67	4,32	0,767		
		5 - Acima de 50 anos	10	4,65	0,530		
ET	SC	1 - Menos de 20 anos	7	4,29	0,279	2,241	0,065
		2 - De 20 a 30 anos	58	4,07	0,676		
		3 - De 30 a 40 anos	95	3,94	0,799		
		4 - De 40 a 50 anos	67	4,14	0,601		
		5 - Acima de 50 anos	10	4,58	0,520		
		1 - Menos de 20 anos	7	4,07	0,450		
		2 - De 20 a 30 anos	58	4,12	0,653		

	TRPV	3 - De 30 a 40 anos	95	4,04	0,715	1,046	0,384
		4 - De 40 a 50 anos	67	4,18	0,654		
		5 - Acima de 50 anos	10	4,52	0,337		
CO	CO	1 - Menos de 20 anos	7	4,48	0,411	1,418	0,229
		2 - De 20 a 30 anos	58	4,26	0,642		
		3 - De 30 a 40 anos	95	4,19	0,646		
		4 - De 40 a 50 anos	67	4,22	0,596		
		5 - Acima de 50 anos	10	4,49	0,297		

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

A partir da análise dos valores apresentados na tabela, é possível observar que, de maneira geral, as médias das dimensões são maiores na faixa etária menos de 20 anos e diminuem conforme a faixa etária avança. Além disso, há variação nas médias entre as diferentes dimensões e faixas etárias. O desvio padrão também varia entre as dimensões e faixas etárias, indicando que há maior ou menor variabilidade nas respostas dos participantes para cada dimensão e faixa etária. Com base nos resultados do teste de Levene apresentados, podemos observar que a maioria das dimensões não apresentou diferenças significativas entre as faixas etárias em relação à homogeneidade de variâncias. A única exceção foi a dimensão COM (sig. = 0,036), que apresenta significância estatística em seu teste de Levene.

#### 4.4.4 Dimensões comportamentais pelo fator nível de escolaridade

A Tabela 20 exibe os resultados da análise dos dados coletados, desta vez em relação ao nível de escolaridade dos participantes, para as dimensões de informação (INF), comunicação (COM), comprometimento (COMP), envolvimento (ENV), responsabilidade mútua (RM), comportamento seguro consciente (CSC), sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV) e comprometimento organizacional (CO).

Tabela 20 - Anova relacionada ao nível de escolaridade

Construto	Dimensão	Nível de escolaridade	Nº	M	DP	Teste de Levene	
						F	Sig.
CS	INF	1 - Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	3,93	0,711	1,873	0,156
		2 - Superior incompleto	52	4,08	0,595		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	4,10	0,697		
	COM	1 - Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	3,96	0,843	1,187	0,307
		2 - Superior incompleto	52	4,10	0,706		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	4,19	0,833		
	COMP	1 - Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	3,85	0,785	1,040	0,355
		2 - Superior incompleto	52	3,95	0,671		

		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	3,99	0,761		
	ENV	1 – Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	3,76	0,846	0,366	0,694
		2 - Superior incompleto	52	3,80	0,762		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	3,65	0,858		
CLS	RM	1 – Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	4,38	0,554	0,229	0,796
		2 - Superior incompleto	52	4,42	0,447		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	4,44	0,501		
	CSC	1 – Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	3,99	0,765	2,432	0,090
		2 - Superior incompleto	52	4,16	0,589		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	4,30	0,513		
ET	SC	1 – Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	3,90	0,626	1,444	0,238
		2 - Superior incompleto	52	3,95	0,480		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	4,01	0,498		
	TRPV	1 – Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	3,90	0,626	0,188	0,829
		2 - Superior incompleto	52	3,95	0,480		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	4,01	0,498		
CO	CO	1 – Fund. completo + médio incompleto + médio completo	154	4.19	0.644	0,460	0,632
		2 - Superior incompleto	52	4.31	0.521		
		3 - Superior completo + Pós completa + Pós incompleta	31	4.33	0.610		

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Os resultados mostram que não há diferença nas médias das percepções com relação às dimensões considerando a o nível de escolaridade dos funcionários. Observando os valores de p (Sig), podemos ver que em todas as dimensões e níveis de escolaridade, o valor de p é maior que 0,05 (nível de significância usual). Portanto, podemos concluir que a homogeneidade das variâncias é atendida para todas as dimensões e níveis de escolaridade.

#### 4.4.5 Dimensões comportamentais pelo fator experiência

A Tabela 21 exibe os resultados da análise dos dados coletados, desta vez em relação a diferentes faixas de tempo de experiência dos participantes, para as dimensões de informação (INF), comunicação (COM), comprometimento (COMP), envolvimento (ENV), responsabilidade mútua (RM), comportamento seguro consciente (CSC), sentido de

comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV) e comprometimento organizacional (CO).

Tabela 21 - Anova relacionada ao tempo de experiência

Construto	Dimensão	Tempo de experiência	Nº	M	DP	Teste de levene	
						F	p
CS	INF	1 - De 1 a 5 anos	203	3,98	0,6999	1,576	0,181
		2 - De 5 a 10 anos	19	3,76	0,6691		
		3 - De 10 a 15 anos	9	4,08	0,4507		
		4 - De 15 a 20 anos	3	4,50	0,2500		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,42	0,3819		
	COM	1 - De 1 a 5 anos	203	4,00	0,8420	2,559	0,039
		2 - De 5 a 10 anos	19	4,00	0,7617		
		3 - De 10 a 15 anos	9	4,26	0,2778		
		4 - De 15 a 20 anos	3	4,22	0,5092		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,56	0,5092		
	COMP	1 - De 1 a 5 anos	203	3,88	0,7823	1,006	0,405
		2 - De 5 a 10 anos	19	3,86	0,6406		
		3 - De 10 a 15 anos	9	3,92	0,5629		
		4 - De 15 a 20 anos	3	4,29	0,5151		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,29	0,3780		
	ENV	1 - De 1 a 5 anos	203	3,75	0,8316	0,259	0,904
		2 - De 5 a 10 anos	19	3,74	0,8719		
		3 - De 10 a 15 anos	9	3,83	0,8660		
		4 - De 15 a 20 anos	3	3,67	0,5774		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,17	0,7638		
CLS	RM	1 - De 1 a 5 anos	203	4,43	0,5757	3,095	0,017
		2 - De 5 a 10 anos	19	4,32	0,6981		
		3 - De 10 a 15 anos	9	4,44	0,4714		
		4 - De 15 a 20 anos	3	5,00	0,0000		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,67	0,3333		
	CSC	1 - De 1 a 5 anos	203	4,46	0,6890	1,111	0,352
		2 - De 5 a 10 anos	19	4,42	0,7502		
		3 - De 10 a 15 anos	9	4,56	0,6821		
		4 - De 15 a 20 anos	3	4,83	0,2887		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,83	0,2887		
ET	SC	1 - De 1 a 5 anos	203	4,04	0,7145	0,838	0,502
		2 - De 5 a 10 anos	19	4,07	0,6640		
		3 - De 10 a 15 anos	9	4,09	0,5667		
		4 - De 15 a 20 anos	3	4,67	0,5774		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,93	0,1155		
	TRPV	1 - De 1 a 5 anos	203	4,10	0,6766	1,297	0,272
		2 - De 5 a 10 anos	19	4,16	0,6418		
		3 - De 10 a 15 anos	9	4,20	0,5938		
		4 - De 15 a 20 anos	3	4,56	0,3849		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,83	0,0000		
CO	CO	1 - De 1 a 5 anos	203	4,22	0,6321	1,553	0,188
		2 - De 5 a 10 anos	19	4,24	0,5118		
		3 - De 10 a 15 anos	9	4,29	0,5413		
		4 - De 15 a 20 anos	3	4,75	0,2500		
		5 - 20 a 25 anos	3	4,67	0,0722		

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

Observa-se que, em geral, os participantes com mais tempo de experiência apresentaram médias mais altas para os construtos avaliados. Nas dimensões de informação (INF), comprometimento (COMP), envolvimento (ENV), comportamento seguro consciente (CSC), sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV) e comprometimento organizacional (CO), não houve diferença significativa entre os grupos com diferentes níveis de tempo de experiência ( $p > 0,05$ ).

Para as dimensões comunicação (COM) e responsabilidade mútua (RM), houve diferença significativa entre os grupos com diferentes níveis de tempo de experiência ( $p < 0,05$ ). Isso indica que a média dessas dimensões variou de forma significativa em função do tempo de experiência dos participantes.

Em resumo, os resultados sugerem que o tempo de experiência tem um efeito significativo em algumas dimensões avaliadas, mas não em outras. No entanto, é importante notar que a não homogeneidade das variâncias pode ter afetado os resultados para algumas dimensões. Para um melhor entendimento, a Tabela 22 apresenta um resumo das relações significativas já apresentadas.

Tabela 22 – Resumo das relações significativas apresentadas

Construto	Dimensões	Gênero	Área onde trabalha	Idade	Grau de escolaridade	Tempo de empresa
CS	INF					
	COM					
	COMP			x		x
	ENV					
CLS	RM					x
	CSC		x			
ET	SC		x			
	TRPV					
CO	CO					

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Os resultados mostraram que não existe diferença relevante entre perfis de funcionários. O que significa que a empresa está com uma política que é igualitária entre todos, sem diferenciar gênero, área onde trabalha, idade, escolaridade e tempo de empresa.

Também é possível observar que as dimensões da espiritualidade no trabalho (ET), sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV), são diferentes para homens e mulheres.

Para a dimensão comprometimento (COMP), podemos observar que a idade e o tempo de empresa, são diferentes para homens e mulheres. Já a dimensão de responsabilidade mútua (RM), apresenta diferença entre homens e mulheres em relação ao tempo de empresa.

#### 4.5 ASSOCIAÇÃO ENTRE DIMENSÕES

A Tabela 23 representa a análise da matriz de correlação de Pearson entre as diferentes dimensões: informação (INF), comunicação (COM), comprometimento (COMP), envolvimento (ENV), responsabilidade mútua (RM), comportamento seguro consciente (CSC), sentido de comunidade (SC), trabalho como propósito de vida (TRPV) e comprometimento organizacional (CO). A análise mostra o coeficiente de correlação (R) e o valor-p para cada par de dimensões. O coeficiente de correlação varia de -1 a 1 e indica a força e a direção da relação entre os construtos. Um valor positivo indica uma correlação positiva, enquanto um valor negativo indica uma correlação negativa (HAIR *et al.* 2010).

Tabela 23 - Matriz de correlações

		INF	COM	COMP	ENV	RM	CSC	TRPV	SC	CO
INF	R de Pearson	—								
	p-valor	—								
COM	R de Pearson	0.703 <sup>***</sup>	—							
	p-valor	< .001	—							
COMP	R de Pearson	0.740 <sup>***</sup>	0.798 <sup>***</sup>	—						
	p-valor	< .001	< .001	—						
ENV	R de Pearson	0.606 <sup>***</sup>	0.669 <sup>***</sup>	0.740 <sup>***</sup>	—					
	p-valor	< .001	< .001	< .001	—					
RM	R de Pearson	0.504 <sup>***</sup>	0.470 <sup>***</sup>	0.500 <sup>***</sup>	0.475 <sup>***</sup>	—				
	p-valor	< .001	< .001	< .001	< .001	—				
CSC	R de Pearson	0.322 <sup>***</sup>	0.365 <sup>***</sup>	0.309 <sup>***</sup>	0.236 <sup>***</sup>	0.566 <sup>***</sup>	—			
	p-valor	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—			
TRPV	R de Pearson	0.475 <sup>***</sup>	0.490 <sup>***</sup>	0.557 <sup>***</sup>	0.460 <sup>***</sup>	0.671 <sup>***</sup>	0.507 <sup>***</sup>	—		
	p-valor	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
SC	R de Pearson	0.510 <sup>***</sup>	0.517 <sup>***</sup>	0.589 <sup>***</sup>	0.521 <sup>***</sup>	0.613 <sup>***</sup>	0.455 <sup>***</sup>	0.837 <sup>***</sup>	—	
	p-valor	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
CO	R de Pearson	0.509 <sup>***</sup>	0.537 <sup>***</sup>	0.586 <sup>***</sup>	0.460 <sup>***</sup>	0.715 <sup>***</sup>	0.554 <sup>***</sup>	0.854 <sup>***</sup>	0.753 <sup>***</sup>	—
	p-valor	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Nota. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

A matriz de correlações apresentada mostra a relação entre as dimensões medidas no estudo. Os valores de correlação variam de -1 a 1, em que -1 representa uma correlação negativa perfeita, 0 uma ausência de correlação e 1 uma correlação positiva perfeita. [OBJ]

Após análise da matriz, percebe-se que todas as correlações entre as dimensões são estatisticamente significativas e apresentam nível de significância de  $p < 0,001$ . Essas descobertas sugerem que é provável que haja diferenças verdadeiras entre as dimensões da população, em vez de ocorrerem aleatoriamente.

As correlações mais fortes são encontradas entre as dimensões: comprometimento organizacional (CO) e trabalho como propósito de vida (TRPV) ( $r = 0,854$ ), e trabalho como propósito de vida (TRPV) e sentido de comunidade (SC) ( $r = 0,837$ ).

Esses resultados sugerem que as dimensões estão fortemente relacionadas entre si, ou seja, pessoas que atribuíram valores mais altos em uma dimensão, também o fizeram na outra. Isso pode ter implicações importantes para o estudo em questão, pois permite que ações realizadas para melhorar a percepção sobre uma das dimensões deve ter impacto positivo nas outras dimensões também.

#### 4.6 RELAÇÕES COM O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

A seguir está apresentada a análise para compreender como as dimensões deste estudo podem estar relacionadas com o comprometimento organizacional. Dito de outra forma, de que maneira agir sobre aspectos de cultura de segurança (CS), clima de segurança (CLS) e espiritualidade no trabalho (ET) poderão melhorar o comprometimento organizacional. Para tal foi utilizada a técnica de regressão múltipla.

De acordo com Hair Jr. *et al.* (2009), a análise de regressão linear múltipla é uma técnica utilizada para entender o comportamento de uma variável dependente com base nos valores de uma ou mais variáveis independentes. Neste estudo, como estamos lidando com mais de uma variável independente, foi utilizada a análise de regressão linear múltipla. Essa técnica envolve o uso de duas ou mais variáveis independentes para analisar o efeito delas na variável dependente. O objetivo da regressão neste trabalho é verificar como a cultura de segurança (CS), clima de segurança (CLS) e espiritualidade no trabalho (ET) influenciam o comprometimento organizacional (CO).

Tabela 24 - Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado
1	0,824	0,678	0,674

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do JAMOVI (2022)

Os resultados apresentados na Tabela 24 referem-se às medidas de ajustamento do modelo, que avaliam a qualidade do ajuste do modelo aos dados. O coeficiente de determinação ajustado (R<sup>2</sup> ajustado) do modelo foi de 0,674, o que indica que cerca de 67% da variabilidade da variável dependente CO é explicada pelos preditores incluídos no modelo. Isso sugere que o modelo tem uma boa capacidade de prever os valores da variável dependente.

O  $R^2$  ajustado é uma medida mais precisa do ajuste do modelo, pois leva em consideração a complexidade do modelo e penaliza a inclusão de preditores desnecessários.

Tabela 25 - Teste ANOVA

Construtos	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	P
CS	1,07	1	1,068	8,65	0,004
CLS	6,95	1	6,945	56,29	<,001
ET	9,22	1	9,216	74,69	<,001
Resíduos	28,75	233	0,123		

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Com base nos resultados apresentados na Tabela 25, é possível concluir que os construtos (variáveis independentes) tiveram um efeito significativo na variável dependente, pois apresentam p-valor inferior a 0,05.

Os resíduos, que representam a variação não explicada pela presença dos construtos, apresentaram uma soma de quadrados de 28,75. Isso indica que ainda há uma quantidade significativa de variabilidade na variável dependente que não pode ser explicada pelos construtos incluídos na análise. Em resumo, os resultados sugerem que os construtos investigados têm um efeito significativo na variável dependente, mas ainda há outros fatores que podem influenciar essa variável e precisam ser explorados em futuras análises.

Tabela 26 - Coeficientes do modelo no comprometimento organizacional (CO)

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p	Estimativas Estand.
Intercepto	0,392	0,1875	2,09	0,037	
CS	0,129	0,0440	2,94	0,004	0,143
CLS	0,392	0,0522	7,50	<,001	0,359
ET	0,392	0,0454	8,64	<,001	0,450

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos resultados do *JAMOVI* (2022)

Com base nos coeficientes do modelo apresentados na Tabela 26, podemos inferir que cada um dos preditores cultura de segurança (CS), clima de segurança (CLS) e espiritualidade no trabalho (ET) estão associados positivamente e de forma significativa com a variável dependente comprometimento organizacional (CO).

Ao avaliar a magnitude dos coeficientes padronizados, podemos entender que o preditor espiritualidade no trabalho (ET) tem o maior efeito na variável dependente (CO), seguido por clima de segurança (CLS) e cultura de segurança (CS), respectivamente.

De forma geral, os resultados sugerem que a cada unidade de aumento em cultura de segurança (CS), espera-se um aumento médio de 0,129 na variável dependente, com p-valor de 0,004, para cada unidade de aumento em clima de segurança no trabalho (CLS), espera-se um aumento médio de 0,392 na variável dependente, com p-valor menor que 0,001 e cada unidade de aumento em espiritualidade no trabalho (ET), espera-se um aumento médio de 0,392 na

variável dependente, com p-valor menor que 0,001. No entanto, é importante lembrar que este modelo pode ter limitações e outras variáveis ou fatores não incluídos na análise que podem ter influência adicional sobre a variável dependente.

#### 4.7 RELAÇÃO TEÓRICA E PRÁTICA DOS CONSTRUTOS

O conhecimento teórico é uma forma de conhecimento que visa a estabelecer relações entre fenômenos. Por sua vez, a prática é a ação que transforma a realidade concreta. Portanto, a relação entre teoria e prática é a relação entre o conhecimento e a realidade (VYGOTSKY, 1978). A relação entre teoria e prática não é simplesmente uma relação entre o conhecimento e a realidade, mas uma relação dialética que envolve a transformação mútua de ambos." (GRAMSCI, 1930)

As relações teóricas desta pesquisa mostraram que a cultura de segurança no trabalho (CS) é essencial para o sucesso das organizações e a segurança dos funcionários. Ela envolve a implementação de políticas, procedimentos e práticas que visam proteger a saúde e a segurança dos funcionários no ambiente de trabalho. Isso inclui a identificação e a avaliação de riscos, a adoção de medidas de prevenção e controle de acidentes e doenças ocupacionais, além da promoção de uma cultura de segurança em todos os níveis da organização (NOBREGA, 2019).

O clima de segurança no trabalho (CLS) reflete a percepção dos funcionários sobre a segurança no ambiente de trabalho, incluindo a importância da segurança, a confiança nas medidas de proteção e o comprometimento da empresa com a segurança. Um clima de segurança positivo geralmente leva a uma cultura de segurança forte e eficaz (COOPER; PHILLIPS, 2004).

A espiritualidade no trabalho (ET) pode ter um impacto significativo na cultura de segurança. Quando os valores espirituais dos funcionários e da organização são alinhados, isso pode levar a uma maior conscientização sobre a segurança e a importância de proteger a saúde e o bem-estar dos funcionários (BETTEGA, 2009).

O comprometimento organizacional (CO) também é um fator importante na cultura de segurança no trabalho. Isso envolve a dedicação da liderança e dos funcionários em trabalhar juntos para criar e manter um ambiente de trabalho seguro. O comprometimento organizacional é essencial para construir uma cultura de segurança forte e duradoura, que é vital para a proteção do bem-estar dos funcionários e a eficácia da organização como um todo (YUSUF, 2020).

Segundo Hair Jr. *et al.* (2014) o Alfa de Cronbach é significativo, isso indica que as questões ou medidas utilizadas na pesquisa estão altamente relacionadas entre si e que, portanto, a medida é confiável e consistente para avaliar a dimensão ou construto em questão. Um Alfa de Cronbach significativo é um importante indicador da qualidade de um instrumento de pesquisa e contribui para aumentar a validade dos resultados obtidos por meio desta pesquisa.

A matriz de correlação de Pearson para avaliar a relação entre variáveis quantitativas na pesquisa, analisando o grau de correlação entre elas. Um aspecto importante a ser considerado é o valor de  $p$  associado à correlação, que indica se ela é estatisticamente significativa. Um valor de  $p < 0,001$  significa que há uma probabilidade de menos de 0,1% de que a correlação observada seja devida ao acaso, ou seja, ela é altamente significativa (KAZMIER, 1982). Isso sugere uma relação forte e confiável entre as variáveis testadas, o que pode ser útil para identificar padrões ou tendências relevantes nas amostras estudadas.

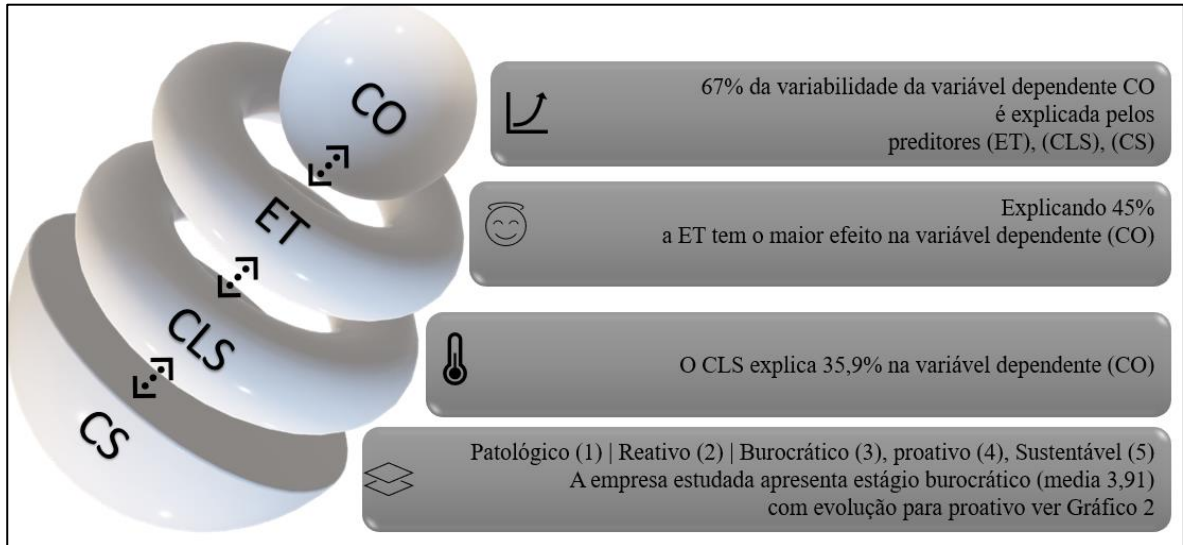
A regressão linear trouxe resultados significativos para a pesquisa, conforme mostrado na Figura 12. Segundo Stevenson (2001), a inclusão de mais variáveis independentes melhora a capacidade de predição em comparação com a regressão linear. Fávero (2009) afirma que a utilização de mais de uma variável no modelo de regressão reduz a sobrecarga no intercepto, melhorando a capacidade explicativa e preditiva da variação da variável  $x$  sobre  $y$  (RUI, 2011).

Como relação prática, este estudo pode aferir que os construtos da pesquisa se relacionam positivamente e significativamente entre eles. Foram apresentados em novembro de 2022 para a empresa Alfa Delta os resultados da pesquisa, bem como sugestões propostas para que a empresa possa utilizar em tomadas de decisões, referente a segurança do trabalho.

#### **4.8 MODELO CONCEITUAL DA PESQUISA**

O diagrama de representação visual do modelo conceitual da pesquisa (Figura 12), contém camadas concêntricas semelhante a uma cebola. Cada camada representa um diferente construto deste estudo. Sendo que, descreve de forma clara e organizada as principais relações entre a variável dependente comportamento organizacional (CO) e as variáveis independentes, cultura de segurança (CS), clima de segurança no trabalho (CLS) e espiritualidade no trabalho (ET).

Figura 12 - Modelo conceitual da pesquisa



Fonte: Elaborada pelo autor (2022)

Os dados apresentados mostram resultados oriundos da pesquisa, com a camada mais externa cultura de segurança (CS) representando o resultado da maturidade de segurança da empresa estudada. Posteriormente temos a camada em que verificamos a representatividade do clima de segurança no trabalho (CLS) em relação a variável dependente, seguido pelo efeito da espiritualidade no trabalho (ET) na variável dependente e por último a representatividade dos preditores ao comportamento organizacional (CO). Em resumo podemos inferir que, se for aumentado o nível de espiritualidade no trabalho esse implicara em uma melhora no clima de segurança, bem como na cultura de segurança.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A segurança do trabalho é um tema de extrema relevância para todas as organizações, e tem despertado um interesse crescente no meio acadêmico, especialmente no campo das ciências sociais. Os estudos nessa área têm ganhado cada vez mais atenção e têm se mostrado de grande importância para compreender e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Este estudo preenche uma lacuna teórica importante nessa área e tem o potencial de ajudar as organizações a reduzir os danos causados por acidentes de trabalho.

A análise bibliométrica revelou o ineditismo do estudo proposto, destacando sua contribuição para a literatura existente. Ao auxiliar as empresas na melhoria de seus programas de saúde e segurança no trabalho, promovendo a comunicação e o envolvimento dos funcionários, espera-se aumentar o comprometimento organizacional e fomentar a saúde e o bem-estar dos funcionários.

As análises estatísticas realizadas, como a análise fatorial exploratória, estatística descritiva, análise de variância e regressão linear, revelaram correlações estatisticamente significativas entre as dimensões estudadas, com um nível de significância de  $p < 0,001$  (RUI, 2011). Além disso, o coeficiente de variação indicou uma distribuição homogênea dos dados, com valores abaixo de 30% (PRATES, 2017).

Os resultados do modelo de regressão demonstraram que 67% da variabilidade da variável dependente (comprometimento organizacional) pode ser explicada pelos preditores (espiritualidade no trabalho, clima de segurança e cultura em segurança). Essa descoberta sugere que melhorar a espiritualidade no trabalho, o clima de segurança e promover uma cultura de segurança pode ter um impacto positivo no comprometimento organizacional.

Por fim, a pesquisa revelou que a empresa se encontra atualmente em um estágio de maturidade da cultura de segurança burocrático, com tendência para uma abordagem proativa. Essa informação pode ser útil para a organização, fornecendo insights sobre sua posição atual e orientando futuras estratégias para promover um ambiente de trabalho mais seguro.

Em suma, essa pesquisa contribuiu para o entendimento da relação entre clima de segurança, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional com a cultura em segurança no trabalho. Os resultados obtidos têm implicações práticas significativas para as empresas, fornecendo uma base teórica e empírica para melhorar programas de saúde e segurança, promover o envolvimento dos funcionários e promover a saúde e o bem-estar dos funcionários.

## 5.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS

O modelo teórico elaborado neste estudo emergiu da revisão da literatura onde o intuito foi compreender melhor os fatores que podem se relacionar com a segurança do trabalho. No referido modelo, construtos como clima de segurança (CLS), espiritualidade no trabalho (ET) e comprometimento organizacional (CO) influenciaram positivamente a cultura de segurança (CS). Sobre os construtos pesquisados e suas escalas de medição, salienta-se que foram identificadas na literatura, tendo já sido validadas em estudos anteriores. As escalas de medição foram submetidas a um pré-teste com respondentes de perfil similar aos respondentes da pesquisa. Nesse sentido, há evidências que as abordagens apresentadas neste estudo não foram utilizadas até o momento presente em dissertações e teses no Brasil e no mundo. Isso corrobora o ineditismo da investigação proposta sobre a relação dos construtos clima de segurança, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional, com a cultura de segurança no trabalho.

## 5.2 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS

A coleta dos dados foi realizada em setembro de 2022, com uma amostra válida de 244 questionários, nos setores administrativo e produtivo da empresa Alfa Delta. No mês de dezembro de 2022, foi entregue a empresa um relatório gerencial. Foram apresentados os resultados da pesquisa, bem como sugestões propostas para que a empresa possa utilizar em tomadas de decisões. Como contribuição prática para a empresa objeto deste estudo, esta pesquisa é de grande acuidade. Pois, a partir da compreensão da existência ou não de relação entre os construtos, a empresa poderá agir sobre os principais aspectos positivos e negativos, contribuindo para a melhoria da segurança do trabalho, tendo a possibilidade de desenvolver projetos e diretrizes para se obter um sistema de gerenciamento de segurança do trabalho eficiente.

## 5.3 LIMITAÇÕES DE PESQUISA

Mesmo que esta pesquisa tenha sido feita se valendo de rigor metodológico e buscando seguir as recomendações que a literatura coloca para o desenvolvimento de um estudo teórico, algumas limitações, tanto teóricas quanto metodológicas, foram observadas, as quais serão

relatadas na sequência, com o intuito de auxiliar no desenvolvimento e execução de estudos futuros. Uma das limitações desta pesquisa foi o método adotado. Pesquisas quantitativas trazem resultados que não são tão profundos em termos de respostas quanto uma pesquisa qualitativa, onde são feitas entrevistas abertas em que o respondente pode colocar de forma ampla seu entendimento sobre determinado assunto. Também é possível citar como limitação desta pesquisa a falta de alguns dados socioeconômicos, tais como: estado civil e renda familiar.

Outra limitação foi referente ao construto espiritualidade no trabalho (ET), onde foi inserida na escala de Siqueira (2013) uma dimensão (alegria no trabalho – ATRA) da escala de Rego *et al.* (2007). A inclusão da dimensão de alegria no trabalho (ATRA) foi realizada com o objetivo de melhor atender a necessidade da empresa pesquisada, ampliar a compreensão da espiritualidade no trabalho e por ter relevância para o contexto da pesquisa.

Ao realizar a AFE, observou-se que foi gerado apenas dois fatores, sendo que a dimensão (ATRA) se incorporou na (TRPV) e (SC). Essas dimensões podem estar inter-relacionadas e afetar-se mutuamente, o que justifica a inclusão de uma medida adicional para capturar essa dinâmica. Pode-se perceber que ao incorporar a alegria no trabalho o construto não apenas ampliou o escopo da pesquisa, mas também enriqueceu a compreensão do fenômeno estudado. Isso demonstrou o rigor e a fundamentação teórica por trás das decisões metodológicas tomadas no estudo.

#### 5.4 OPORTUNIDADES DE ESTUDOS FUTUROS

Com o desenvolvimento deste estudo, foram aparecendo algumas ideias de formas diferentes de realização da pesquisa. Recomenda-se na coleta de dados socioeconômicos dos respondentes, buscar conhecer a renda familiar e estado civil. Uma outra consideração importante a ser feita é em relação ao método utilizado. Empregar o método qualitativo em trabalhos futuros para analisar a percepção por parte dos gestores.

## REFERÊNCIAS

- AJALA, E. M. The Impact of Workplace Spirituality and Employees' Wellbeing at the industrial Sectors: The Nigerian Experience. The African Symposium: **An online Journal of the African Educational Research Network**. vol.13, no.2, 3-13. 2013
- ALBIERO, Jalusa Konzen. Avaliação da maturidade da cultura de segurança de uma indústria química. 2017.
- ALMEIDA, Antônio; GUIMARÃES, Jéssica; SADOYAMA, Adriana. Fatores motivacionais de adesão e não adesão dos trabalhadores à cultura de segurança na indústria. **Revista de Psicologia, Educação e Cultura**, v. 25, n. 1, p. 179-198, 2021.
- ALVES, R. C. B.; MATOSKI, A. **Caracterização do grau de maturidade da cultura em segurança no trabalho de uma empresa - Estudo de caso**. XXXVII ENEGEP, Joinville, 2017.
- ANDRADE, Alexsandro Luiz De et al. Burnout, clima de segurança e condições de trabalho em profissionais hospitalares. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 3, p. 233-245, 2015.
- ASHMOS, Donde P.; DUCHON, Dennis. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.
- ATLAS, Manuais de legislação. **Segurança e medicina do trabalho**. 86. ed., São Paulo: Atlas, 2021.
- BARRETO, Tiago Franca. **A prática da espiritualidade no ambiente de trabalho: um estudo de múltiplos casos na região metropolitana de Recife**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco. 2012.
- BARSANO, Paulo R.; BARBOSA, Rildo P. **Higiene e segurança no trabalho**. Editora Saraiva, 2014.
- BARSANO, Paulo R.; BARBOSA, Rildo P. **Segurança do trabalho guia prático e didático**. Editora Saraiva, 2018.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: seus antecedentes em distintos setores da administração e grupos ocupacionais. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, n. 1, v. 2, p. 73-90, 1994.
- BASSO JUNIOR, A. F. **Percepção de justiça sobre a avaliação de desempenho e sua relação com o comprometimento organizacional**. 2017. 156f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2017.
- BDTD. **Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações**. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/>. Acesso em 16 de dez. de 2022.
- BETTEGA, Jaime J. A experiência da espiritualidade e sua relação com o desempenho dos trabalhadores em uma indústria metalúrgica do segmento eletroeletrônico. 110f. **Dissertação de mestrado em administração**. Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, 2009.

- BEZERRA, Maria de Fátima da Nóbrega; OLIVEIRA, Lucia Maria Barbosa de. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. Estudo de caso com um grupo de líderes de agências do Banco do Brasil na cidade de Recife. In: **XXXI Encontro da ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 2007.
- CAMPOS, D. C.; DIAS, M. C. F. A cultura de segurança no trabalho: um estudo exploratório. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**. Niterói, v. 7, n. 4, p. 594-604, 2012.
- CAPITÂNIO, Sidinei. **Valor percebido pelo cliente nas decisões de compra de móveis personalizados**. 2021.
- CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes. Uma abordagem holística**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes, 2ª edição**. Grupo GEN, 2016.
- CARDOSO, Elisângela Julião; SANTOS, Jair Nascimento. Práticas organizacionais de espiritualidade: Um caminho para a garantia do bem-estar profissional de jovens trabalhadores. In: **Anais do congresso Brasileiro de estudos organizacionais**. 2016.
- CHAIS, Cassiane. Universidades empreendedoras e ambientes de inovação: uma proposta de sustentabilidade econômica para o ensino superior. 2019.
- CHIRMICI, Anderson; OLIVEIRA, Eduardo Augusto Rocha D. **Introdução à segurança e saúde no trabalho**. Grupo GEN, 2016.
- COOPER, D. Towards a model of safety culture. *Safety Science*, n. 36, p. 111-136, 2000
- COOPER, M. Dominic; PHILLIPS, Robin A. Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. **Journal of safety research**, v. 35, n. 5, p. 497-512, 2004.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.
- COSTA NETO, Pedro Luiz O. **Estatística**. rev. São Paulo: Edgard Blücher, 2002.
- CRESPO, A. A. **Estatística fácil**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, 2013.
- DA SILVA, Zilamar Candido; JÚNIOR, Antônio Batista. Espiritualidade nas Organizações: Um estudo de caso no Centro de Referência Especializado de Assistência Social–CREAS–Assú/RN/Spirituality in Organizations: A case study at the Specialized Reference Center for Social Assistance–CREAS–Assú/RN. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 12, p. 118685-118700, 2021.
- DE MARCHI, Adriela; BURTET, Michele; PEREIRA, Diulnéia Granja. Mensurando a maturidade da cultura de segurança no trabalho: uma revisão das ferramentas existentes. **Revista de ciências empresariales y sociales**, v. 1, n. 1, p. 76-106, 2018.

DE MOURA, Henrique Martim; DOS SANTOS FRANZ, Luís Antônio. Avaliação da maturidade organizacional no âmbito da gestão da segurança em indústrias de grãos. 2019.

DOWNING, Douglas; CLARK, Jeffrey. **Estatística aplicada**. São Paulo: Saraiva, 1998.

ECKER, Alex. Antecedentes da intenção de recompra dos consumidores no contexto de compras on-line. 2016.

FÁVERO, L. P. **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística usando o SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FINK, A. **How to conduct surveys**: a step-by-step guide. 5th edition. Thousand Oaks: Sage Publications, 2013.

FLEMING, M. Safety culture maturity model. Report 2000/049. **Health and Safety Executive**. Colegate, Norwich. 2001.

FREIRE, Catarina Filipe Pereira. **A relação entre as práticas de saúde e segurança no trabalho, clima de segurança e comportamentos de segurança**. 2019. Tese de Doutorado.

GARCIA-ZAMOR, Jean-Claude. Espiritualidade no local de trabalho e desempenho organizacional. **Revisão da Administração Pública**, v. 63, n. 3, pág. 355-363, 2003.

GIACALONE, Robert A.; JURKIEWICZ, Carole L. (Ed.). **Handbook of workplace spirituality and organizational performance**. Me Sharpe, 2003.

GONÇALVES FILHO, Anastacio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; MARINHO, Marcia Mara de Oliveira. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, v. 18, p. 205-220, 2011.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; ANDRADE, José Célio Silveira; MARINHO, Marcia Mara de Oliveira. Modelo para a gestão da cultura de segurança do trabalho em organizações industriais. **Production**, v. 23, p. 178-188, 2013.

GRAMSCI, A. **Prison notebooks** (Vol 3). J. Buttigieg. 1930.

HAIR JR, Joseph et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Bookman Companhia Ed, 2005.

HAIR JR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Bookman Editora, 2009.

HAIR JR, Joseph F. *et al.* **Fundamentos de pesquisa de marketing**. AMGH Editora, 2014.

HILL, R. Carter; GRIFFITHS, William E.; JUDGE, George G. **Econometria**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

HOPKINS, Andrew. Studying organizational cultures and their effects on safety. **Safety Science**, v. 44, n. 10, p. 875-889, 2006.

HUDSON, Patrick. Implementação de uma cultura de segurança em uma grande multinacional.

INTERNATIONAL NUCLEAR SAFETY ADVISORY GROUP. **The Chernobyl Accident: Updating of INSAG-1: INSAG-7: a Report**. International Atomic Energy Agency, 1992.

JOELLE, Maria; COELHO, Arnaldo. The impact of a spiritual environment on performance mediated by job resourcefulness. **International Journal of Workplace Health Management**, 2019.

KARAKAS, F. Spirituality and performance in organizations: a literature review. **Journal of Business Ethics**, v. 94, n. 1, p. 89–106. 2010.

KAZMIER, Leonard J. Estatística aplicada à economia e administração. McGraw-Hill, 1982.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MALHEIROS, Michel Barboza et al. Proposição de um modelo teórico de análise entre os comportamentos de cidadania organizacional, espiritualidade e satisfação no ambiente de trabalho. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v. 16, n. 1, p. 76-97, 2022.

MARCZYK, G.; DEMATTEO, D.; FESTINGER, D. **Essentials of research design and methodology**. John Wiley & Sons Inc, 2005.

MATTOS, Ubirajara. **Higiene e segurança do trabalho**. Grupo GEN, 2019.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do potencial ao estratégico. **São Paulo: Saraiva**, 2016.

MEDEIROS, Fernando Soares de. Relações entre valores organizacionais e comprometimento organizacional: um estudo em uma cooperativa de prestação de serviços médicos. 2021.

MENEZES, I. G. **Comprometimento organizacional: Construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais**. 2009. 203f. Tese (Doutorado) – Curso de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

MEARNS, Kathryn J.; FLIN, Rhona. Avaliando o estado da segurança organizacional – cultura ou clima? **Psicologia atual**, v. 18, n. 1, pág. 5-17, 1999.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **Commitment in the workplace: Theory, research, and application (Advanced Topics in Organizational Behavior)**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.

MIGUEL, P. A. C. et al. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. 2. ed. Rio de Janeiro: ABEPRO, 2012.

MILLIMAN, John; CZAPLEWSKI, Andrew J.; FERGUSON, Jeffery. Espiritualidade no local de trabalho e atitudes de trabalho do empregado: Uma avaliação empírica exploratória. **Journal of Organizational Change Management**, 2003.

MOORE, D. S. **A estatística básica e sua prática**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

MOORE, Tom W.; CASPER, Wendy J. Um exame de medidas proxy de espiritualidade no local de trabalho: Um modelo de perfil de construtos multidimensionais. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 12, n. 4, p. 109-118, 2006.

MOREIRA, Diogo Coelho *et al.* **Espiritualidade no trabalho**: um estudo em servidores da Universidade Federal de Santa Maria. 2021.

NEUMANN, Susana Elisabeth. Relações entre inteligência de produto, facilidade de uso percebida e utilidade percebida na continuidade de uso de serviços mobile banking por meio do smartphone. 2022.

NIQUE, W.; LADEIRA, W. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação para o mercado brasileiro. São Paulo: Atlas, 2014.

NÓBREGA, Brunna Alcântara Balduino da *et al.* **Grau de maturidade da cultura de segurança de uma indústria de bebidas**. 2019.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO J. N. **Análise de dados para ciências sociais**: a complementaridade do SPSS. 4. ed. rev. e aum. Lisboa: Sílabo, 2005.

PINSONNEAULT, A.; KRAEMER, K. Survey research methodology in management information systems: an assessment. **Journal of Management Information Systems**, v. 10, n. 2, p. 75-105, 1993.

PONTES, L. C. S.; HONÓRIO, L. C. Cultura de Segurança do Trabalho: o caso de uma grande metalúrgica produtora de equipamentos para a construção. **Anais do XXXII encontro da ANPAD. Rio de Janeiro**, 2008.

PRATES, Wecsley Otero. **Estatísticas para ciências sociais aplicadas I**. 2017.

PROBST, Tahira M. Safety and insecurity: exploring the moderating effect of organizational safety climate. **Journal of occupational health psychology**, v. 9, n. 1, p. 3, 2004.

PROTEÇÃO, Revista. **Anuário Brasileiro de Proteção 2020**. Indicadores Globais. 2022.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pinha; SOUTO, Solange. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **RAE Eletrônica**, v. 6, 2007.

REICHER, R.; FONSECA, V. S. Comprometimento organizacional e comunicação interna como ferramenta estratégica: um estudo de caso. ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

REIS, Marcos Paulo Garzon Puig. **Espiritualidade no trabalho: uma revisão sistemática**. [s.l; sn], 2014.

ROCHA, M. S. *et al.* Comprometimento organizacional e percepções temporais: um estudo sobre jovens trabalhadores. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 9, n. 1, p. 29-48, 2019.

RUI, Charles. **Cidadania organizacional e outras variáveis comportamentais atuantes em um ambiente de fusão**. 2011.

SANTOS, Carla. Estatística descritiva-manual de autoaprendizagem. Lisboa: Edições Sílabo, 2007.

SEO, Dong-Chul. An explicative model of unsafe work behavior. **Safety science**, v. 43, n. 3, p. 187-211, 2005.

SILVESTRE, António. Análise de dados e estatística descritiva. Escolar editora, 2007.

SCHLINDWEIN, Carlos Eduardo. **Desempenho organizacional, satisfação no trabalho, esforço instrucional e comprometimento: um estudo ambientado em escolas no Vale do Caí-RS.** 2020.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Artmed Editora, 2014.

SCOPUS. Disponível em <https://www.scopus.com/home.uri>. Acesso em 16 de dez. de 2022.

SMARTLAB - Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 30 Maio 2022

SMITH, Gordon S. et al. The relationship between safety climate and injury rates across industries: The need to adjust for injury hazards. **Accident Analysis & Prevention**, v. 38, n. 3, p. 556-562, 2006.

STEVENSON, William J. **Estatística aplicada à administração.** São Paulo: Harbra, 2001.

TAKALA, Jukka; ISCAR URRUTIA, Marta. Safety and health at work: a European perspective. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**, p. 21-30, 2009.

TEIXEIRA, Fábio Eberhardt. **Avaliação do sistema de produção baseado na manufatura enxuta e sua qualidade e nas ferramentas de melhoria da produtividade em uma empresa da Serra Gaúcha.** 2016.

UNIÃO, Brasília. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência.**

VASCONCELOS, A. **espiritualidade no ambiente de trabalho: Dimensões, Reflexões e Desafios.** São Paulo: Atlas, 2008.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. A Organização Baseada na Espiritualidade: Uma Revisão Teórica e seu Potencial Papel no Terceiro Milênio. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 1, p. 183-205, 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 12.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VINITHI, K. Workplace spirituality-transforming the workplace into a spiritual one. **International Multidisciplinary Research Journal**, v. 6, n. 8, p. 103-109, 2016.

VYGOTSKY, Lev Semenovich; COLE, Michael. **Mind in society: Development of higher psychological processes**. Harvard university press, 1978.

WEB OF SCIENCE. Disponível em: <https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/web-of-science/>. Acesso em 16 de dez. de 2022.

WESTRUM, R. A typology of organizational cultures. **Quality & Safety in Health Care**, n. 13, p. 22-27, 2004.

ZAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María del Pilar B. **Metodologia de pesquisa**. Grupo A, 2013.

ZANOTTO, M. P. **Aprendizagem, comunicação, liderança e comprometimento organizacional: Um estudo no grupo Beta**. 2017. 200f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação da Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2017.

ZAVAREZE, Taís Evangelho et al. Evidências de validade e precisão de um instrumento de avaliação de clima de segurança no trabalho. 2012.

ZOHAR, Dov. Clima de segurança em organizações industriais: implicações teóricas e aplicadas. **Revista de psicologia aplicada**, v. 65, n. 1, pág. 96, 1980.

ZOHAR, Dov. Um modelo de clima de segurança em nível de grupo: testando o efeito do clima de grupo em micro acidentes em empregos de fabricação. **Revista de psicologia aplicada**, v. 85, n. 4, pág. 587, 2000.

YUSUF, F. A. The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. **International Journal of Higher Education**, Volume 9, Issue 2, Pages 16-24, 2020. DOI: 10.5430/ijhe. v9n2p16

## ANEXO A – CARTA DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA

Caxias do Sul, 22 de julho de 2022.

Eu, **EBERSON CORDEIRO DE ALMEIDA**, inscrito sobre o CPF: 909.820.450-34, residente e domiciliado no endereço Rua Jacinto Basso, nº 541, CEP: 95060-280, bairro: Ana Rech, Caxias do Sul- RS , mestrando de Administração na Universidade de Caxias do Sul (o “Mestrando”), solicito por meio deste documento, [REDACTED] [REDACTED] autorização para realização e compartilhamento da pesquisa acadêmica realizada para no curso de mestrado, que tem por finalidade: entender quais os fatores influentes para o sucesso de um sistema de gestão de segurança no trabalho.

A pesquisa será aplicada com os colaboradores de forma física durante o [REDACTED] por área e nos três turnos de trabalho. O Mestrando será acompanhado por um membro do [REDACTED] e aplicação do seu questionário.

1. Durante a realização da pesquisa e eventual compartilhamento dos resultados o Mestrando se compromete a:

1.1. Agir com transparência durante a coleta dos dados, deixando que os funcionários da [REDACTED] possam livremente consentir com a pesquisa, optando por responder e participar ou não da pesquisa, sem qualquer tipo de interferência por parte da empresa;

1.2. Seguir as normas internas da [REDACTED] para visitantes e de conduta, durante todo o momento que o Mestrando estiver dentro das dependências da empresa, utilizando eventuais equipamentos de proteção individual que forem necessários; e

1.3. Não fotografar ou fazer qualquer registro de imagem, voz, postagem, divulgação ou menção em redes sociais que faça qualquer tipo de referência à [REDACTED] e suas dependências e/ou permita a identificação destes, incluindo, mas não se limitando aos seus colaboradores, prestadores de serviço, terceiros, sócios e prepostos.

2. O Mestrando está obrigado a respeitar os preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados - Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018 (a „LGPD“), no que tange ao tratamento de dados pessoais realizado por ocasião da pesquisa, observando fielmente os direitos, princípios e garantias fundamentais de todos os titulares, cujos dados pessoais terá acesso, independentemente do cargo ou posição, garantindo o cumprimento das obrigações legais aplicáveis, comprometendo-se, exemplificativamente, a:

2.1. Coletar de forma anônima os dados pessoais necessários à pesquisa, além de manter o titular dos dados isento de identificação, sendo permitida a coleta de dados pessoais acerca de gênero, área de atuação, idade por escala, grau de escolaridade, tempo de vínculo empregatício na [REDACTED]

2.2. Informar ao titular, de maneira clara e específica, obtendo consentimento sempre que necessário, na hipótese de coletar informações tratadas pela LGPD como dados pessoais sensíveis e quando forem tratados dados pessoais referentes à cultura de segurança, espiritualidade no trabalho e comprometimento organizacional;

2.3. Proceder de maneira a favorecer a anonimização e impedir o acesso à identificação dos titulares dos dados pessoais, exemplificativamente, mas não se limitando a coletar os formulários respondidos em uma urna lacrada;

- 2.4. Utilizar os dados pessoais com finalidade única e exclusivamente acadêmica, em observância ao artigo 4º, II, b, inclusive no que se refere ao levantamento de estatísticas/números, sendo expressamente proibido a veiculação ou divulgação do dado vinculado a um titular específico;
- 2.5. Fazer uso dos dados somente até que a pesquisa seja finalizada, os quais serão embasamento para o estudo, ficando disponíveis para consultas somente informações consolidadas e não especificadas por contribuintes da pesquisa;
- 2.6. Não realizar qualquer tipo de tratamento de dado pessoal para outra finalidade, fornecendo aos titulares todo o tipo de informação necessária e coletando o consentimento sob sua exclusiva responsabilidade;
- 2.7. Descartar, sob sua única e exclusiva responsabilidade, corretamente e de maneira segura os dados tratados quando cumprida a finalidade do tratamento, comprovando o saneamento dos dados caso venha a ser demandado pela [REDACTED];
- 2.8. Respeitar as políticas de privacidade da [REDACTED] e as eventuais regras internas referentes ao tratamento de dados pessoais; e
- 2.9. Responsabilizar-se pela manutenção de medidas de segurança, técnicas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, mantendo a [REDACTED] absolutamente indene de qualquer responsabilidade perante os titulares sobre os dados pessoais relacionados com a pesquisa a qualquer tempo.
3. É obrigação do Mestrando respeitar o sigilo e a confidencialidade referente às informações recebidas ou as quais tenha acesso e/ou conhecimento em razão da pesquisa realizada e/ou enquanto estiver nas dependências da [REDACTED];
4. Fica vedado ao Mestrando a utilização de qualquer marca da [REDACTED] logotipo, imagem, nome da empresa, seja comercial ou fantasia, bem como a veiculação de informações que tornem possíveis a identificação da empresa sob pena de responder civil e criminalmente por violação da propriedade intelectual da [REDACTED].
5. O Mestrando, em hipótese alguma irá vincular a [REDACTED] à pesquisa, no todo ou em parte, divulgar ou agir em nome da empresa a qualquer tempo, em qualquer situação que se relacione à pesquisa, sob pena de responder civil e penalmente por tal fato.
6. O Mestrando se responsabiliza a indenizar a [REDACTED] ainda que após a conclusão da pesquisa, por qualquer dano decorrente do descumprimento dos deveres ora pactuados, exemplificativa, mas não exaustivamente, de sigilo e/ou violação da LGPD, seja por dolo ou culpa do Mestrando.
7. Ao final da pesquisa o Mestrando se compromete a compartilhar com a [REDACTED] caso esta solicite, os resultados obtidos, disponibilizando as informações e desde já autorizando de forma ilimitada o seu uso, incluindo, mas não se limitando, o uso interno para o desenvolvimento de projetos e para eventual inteligência do negócio.

E, por estar de acordo, o Mestrando assina o presente documento em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

  
EBERSON CORDEIRO DE ALMEIDA

## APÊNDICE A – RESULTADOS DOS ARTIGOS ENCONTRADOS

Nesta seção, nos Quadros 15 até o 22 encontram-se os artigos resultados das buscas realizadas nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, a partir dos termos utilizados, e destacados nos títulos dos quadros:

Quadro 11 - Termo "*Work Safety Culture*" na base *Scopus*

<b>5 - ESTUDOS MAIS CITADOS</b>				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	Personal protective equipment and work safety climate among Latino poultry processing workers in Western North Carolina, USA.	Arcury, <i>et al.</i>	24	2012
2	Work safety culture of youth farmworkers in North Carolina: A pilot study.	Arcury, <i>et al.</i>	19	2015
3	Work safety culture of Latinx child farmworkers in North Carolina.	Arcury, <i>et al.</i>	10	2020
4	“Be careful!” Perceptions of work-safety culture among hired Latinx child farmworkers in North Carolina.	Arcury, <i>et al.</i>	7	2019
5	Supervisors’ perceptions of organizational policies are associated with their likelihood to accommodate back-injured workers.	McGuire, <i>et al.</i>	5	2017
<b>5 - ESTUDOS MAIS RECENTES</b>				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	The Abysmal Organization of Work and Work Safety Culture Experienced by North Carolina Latinx Women in Farmworker Families	Arcury, <i>et al.</i>	0	2022
2	Patient Safety Culture: The Impact on Workplace Violence and Health Worker Burnout	Kim, <i>et al.</i>	0	2022
3	Conceptual Modeling of Safety Culture in Coal Steam Power Plant Operations and Maintenance Services in Indonesia	Sudiarno, <i>et al.</i>	4	2021
4	Occupational Injuries of Latinx Child Farmworkers in North Carolina: Associations With Work Safety Culture	Arcury, <i>et al.</i>	10	2020
5	Work safety culture of Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	7	2020

Fonte: *Scopus* (2022)

Quadro 12 - Termo "*Work Safety Culture*" na base *Web of Science*

<b>5 - ESTUDOS MAIS CITADOS</b>				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	Personal protective equipment and work safety climate among Latino poultry processing workers in Western North Carolina, USA	Arcury, <i>et al.</i>	20	2012
2	Work Safety Culture of Youth Farmworkers in North Carolina: A Pilot Study	Arcury, <i>et al.</i>	18	2015
3	Work safety culture of Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	11	2020

4	"Be careful!" Perceptions of work-safety culture among hired Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	7	2019
5	Supervisors' perceptions of organizational policies are associated with their likelihood to accommodate back-injured workers	McGuire, <i>et al.</i>	7	2017
<b>5 - ESTUDOS MAIS RECENTES</b>				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	Patient Safety Culture: The Impact on Workplace Violence and Health Worker Burnout	Kim, <i>et al.</i>	49	2022
2	The Abysmal Organization of Work and Work Safety Culture Experienced by North Carolina Latinx Women in Farmworker Families	Arcury, <i>et al.</i>	84	2022
3	Reliability and validity study on work safety culture questionnaire (WSCQ) among government office workers using Information Motivation and Behavior (IMB) Model	Odu, <i>et al.</i>	0	2022
4	Occupational Injuries of Latinx Child Farmworkers in North Carolina: Associations With Work Safety Culture	Arcury, <i>et al.</i>	4	2020
5	Work safety culture of Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	11	2020

Fonte: *Web of Science* (2022)

Quadro 13 - Termo "Work Safety Climate" na base Scopus

<b>5 - ESTUDOS MAIS CITADOS</b>				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	Personal protective equipment and work safety climate among Latino poultry processing workers in Western North Carolina, USA	Arcury, <i>et al.</i>	24	2012
2	Work safety culture of youth farmworkers in North Carolina: A pilot study	Arcury, <i>et al.</i>	19	2015
3	Work safety culture of Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	10	2020
4	"Be careful!" Perceptions of work-safety culture among hired Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	7	2019
5	Supervisors' perceptions of organizational policies are associated with their likelihood to accommodate back-injured workers	McGuire, <i>et al.</i>	5	2017
<b>5 - ESTUDOS MAIS RECENTES</b>				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	The Abysmal Organization of Work and Work Safety Culture Experienced by North Carolina Latinx Women in Farmworker Families	Arcury, <i>et al.</i>	0	2022
2	Patient Safety Culture: The Impact on Workplace Violence and Health Worker Burnout	Kim, <i>et al.</i>	0	2022
3	Conceptual Modeling of Safety Culture in Coal Steam Power Plant Operations and Maintenance Services in Indonesia	Sudiarno, <i>et al.</i>	0	2021
4	Occupational Injuries of Latinx Child Farmworkers in North Carolina: Associations With Work Safety Culture	Arcury, <i>et al.</i>	4	2020

5	Work safety culture of Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	10	2020
---	---	-----------------------	----	------

Fonte: *Scopus* (2022)

Quadro 14 - Termo "*Work Safety Climate*" na base *Web of Science*

<b>5 - ESTUDOS MAIS CITADOS</b>				
<b>Nº</b>	<b>Artigo</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Citações</b>	<b>Ano</b>
1	Work Safety Climate, Musculoskeletal Discomfort, Working While Injured, and Depression Among Migrant Farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	82	2012
2	Work safety climate and safety practices among immigrant Latino residential construction workers	Arcury, <i>et al.</i>	47	2012
3	Work Safety Climate, Safety Behaviors, and Occupational Injuries of Youth Farmworkers in North Carolina	Kearney, <i>et al.</i>	32	2015
4	Positive organizational behavior and safety in the offshore oil industry: Exploring the determinants of positive safety climate	Hystad, <i>et al.</i>	32	2014
5	Socioeconomic Determinants of Bullying in the Workplace: A National Representative Sample in Japan	Tsuno, <i>et al.</i>	25	2015
<b>5 - ESTUDOS MAIS RECENTES</b>				
<b>Nº</b>	<b>Artigo</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Citações</b>	<b>Ano</b>
1	The Abysmal Organization of Work and Work Safety Culture Experienced by North Carolina Latinx Women in Farmworker Families	Arcury, <i>et al.</i>	84	2022
2	The development of a brief and practical work safety climate measure	Summers, <i>et al.</i>	56	2022
3	Work safety climate. Comparison of selected occupational groups	Stasila-Sieradzka, <i>et al.</i>	2	2020
4	Occupational Injuries of Latinx Child Farmworkers in North Carolina: Associations With Work Safety Culture	Arcury, <i>et al.</i>	4	2020
5	Work safety culture of Latinx child farmworkers in North Carolina	Arcury, <i>et al.</i>	11	2020

Fonte: *Web of Science* (2022)

Quadro 15 - Termo "*Spirituality at work*" na base *Scopus*

<b>5 - ESTUDOS MAIS CITADOS</b>				
<b>Nº</b>	<b>Artigo</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Citações</b>	<b>Ano</b>
1	Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Exploration	Garg, N	77	2017
2	Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals	Chawla, V., Guda, S.	67	2010
3	Spirituality at work, and its implications for leadership and followership: A post-structuralist perspective	Tourish, D., Tourish, N.	60	2010
4	Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach	Weinberg, F.J., Locander, W.B.	35	2014
5	Discourses of Collective Spirituality and Turkish Islamic Ethics: An Inquiry into Transcendence,	Karakas, <i>et al.</i>	25	2015

	Connectedness, and Virtuousness in Anatolian Tigers			
5 - ESTUDOS MAIS RECENTES				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	Karma Yoga: Scale development and studies of the impact on positive psychological outcomes at the workplace	Navare, A., Pandey, A.	1	2022
2	Taking Advantage of a Window of Opportunity: Factors Associated With Jewish Bathhouse Attendants' (Balaniyot) Assistance to Female Victims of Intimate Partner Violence	Zanbar, <i>et al.</i>	0	2022
3	(How) Does Religiousness Impact on Job Satisfaction? Results for Germany	Alewell, <i>et al.</i>	0	2022
4	Spirituality at work: a critical analysis of the scientific literature	Cortini, M., Galanti, T.	0	2022
5	Moral Identity and the Quaker tradition: Moral Dissonance Negotiation in the Workplace	Burton, N., Vu, M.C.	8	2021

Fonte: *Scopus* (2022)

Quadro 16 - Termo "*Spirituality at work*" na base *Web of Science*

5 - ESTUDOS MAIS CITADOS				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment.	Kumar, V	36	2014
2	The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors - an empirical study.	Belwalkar, <i>et al.</i>	32	2018
3	Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach.	Weinberg, FJ; Locander, WB	32	2014
4	Discourses of Collective Spirituality and Turkish Islamic Ethics: An Inquiry into Transcendence, Connectedness, and Virtuousness in Anatolian Tigers.	Karakas, <i>et al.</i>	26	2015
5	The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance.	Joelle, M, Coelho, AM	18	2019
5 - ESTUDOS MAIS RECENTES				
Nº	Artigo	Autor (es)	Citações	Ano
1	Karma Yoga: Scale development and studies of the impact on positive psychological outcomes at the workplace.	Navare, A; Pandey, A	1	2022
2	The effects of spiritual expression at work during the COVID-19 crisis: evidence from a private hospital.	Anzengruber, J	-	2022
3	Investigating the Relationship Between Spiritual Intelligence and Organizational Health in the Staff of Babol University of Medical Sciences and Sports Department.	Miandeh, <i>et al.</i>	-	2022
4	(How) Does Religiousness Impact on Job Satisfaction? Results for Germany.	Alewell, <i>et al.</i>	-	2022
5	Workplace Spirituality with Nurse Anxiety During The Covid 19 Pandemic in Indonesia.	Putri, <i>et al.</i>	1	2021

Fonte: *Web of Science* (2022)

Quadro 17 - Termo "*Organizational Commitment*" na base *Scopus*

<b>5 - ESTUDOS MAIS CITADOS</b>				
<b>Nº</b>	<b>Artigo</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Citações</b>	<b>Ano</b>
1	Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement	Porath, <i>et al.</i>	409	2012
2	Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results	Rudolph, <i>et al.</i>	306	2017
3	The Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: Exploring Multiple Mediation Mechanisms	Farooq, <i>et al.</i>	284	2014
4	Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance	Felstead, A., Henseke, G.	259	2017
5	Authentic Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Follower Commitment and Performance	Leroy, <i>et al.</i>	254	2012
<b>5 - ESTUDOS MAIS RECENTES</b>				
<b>Nº</b>	<b>Artigo</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Citações</b>	<b>Ano</b>
1	The influence of supervisor proactivity on perceived job demands and job outcomes among information technology subordinates in IT-related service projects	Lin, Y.-L., Wang, W.-T.	0	2022
2	Impact of regulatory focus on security technostress and organizational outcomes: the moderating effect of security technostress inhibitors	Hwang, <i>et al.</i>	1	2022
3	Organizational commitment building to the principal of the senior high school	Budiarti, <i>et al.</i>	0	2022
4	The connection between work attitudes and Chinese correctional staff burnout	Liu, <i>et al.</i>	0	2022
5	Societal Inequality, Corruption and Relation-Based Inequality in Organizations	Hudson, <i>et al.</i>	1	2022

Fonte: *Scopus* (2022)

Quadro 18 - Termo "*Organizational Commitment*" na base *Web of Science*

<b>5 - ESTUDOS MAIS CITADOS</b>				
<b>Nº</b>	<b>Artigo</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Citações</b>	<b>Ano</b>
1	A Critical Review and Best-Practice Recommendations for Control Variable Usage.	Bernerth, JB; Aguinis, H	728	2016
2	Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory.	Kurtessis, <i>et al.</i>	689	2017
3	A Critical Assessment of Charismatic/Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board?	Van Knippenberg, D; Sitkin, SB	681	2013
4	Justice at the Millennium, a Decade Later: A Meta-Analytic Test of Social Exchange and Affect-Based Perspectives.	Colquitt, <i>et al.</i>	671	2013
5	The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors.	Kehoe, RR; Wright, PM	640	2013
<b>5 - ESTUDOS MAIS RECENTES</b>				
<b>Nº</b>	<b>Artigo</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Citações</b>	<b>Ano</b>

1	Do Servant Leadership and Emotional Labor Matter for Kindergarten Teachers' Organizational Commitment and Intention to Leave?	Zheng, <i>et al.</i>	64	2022
2	The influence of boundary management preference on work-nonwork policy effectiveness: Is "turning off" the solution?	Mueller, N; Kempen, R	71	2022
3	Model altruism in improving organizational performance in social welfare institutions ministry of social affairs of the republic of Indonesia.	Rohman, <i>et al.</i>	46	2022
4	Unlock the black box of remote e-working effectiveness and e-HRM practices effect on organizational commitment.	Alshibly, HH; Alzubi, KN	98	2022
5	Perceived benefits of training, individual readiness for change, and affective organizational commitment among employees of national jordanian banks.	Mansour, <i>et al.</i>	147	2022

Fonte: *Web of Science* (2022)

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

As informações coletadas através destes questionários irão compor uma dissertação de mestrado, cujo intuito é gerar conhecimentos no âmbito acadêmico e profissional, buscando entender quais os fatores influentes para o sucesso de um sistema de gestão de segurança no trabalho. O questionário não se faz obrigatório sendo assim, você pode optar por contribuir ou não para tal. Suas respostas são de extrema importância para a pesquisa, por isso optamos por tal pesquisa ser anônima, sendo assim sinta-se à vontade para expressar a sua opinião.

Ao responder o questionário, considere as seguintes orientações:

- a) Marque apenas uma resposta para cada questão;
- b) Marque a resposta que naturalmente ocorrer em sua mente;
- c) Não deixe de responder nenhuma pergunta;
- d) Ao finalizar suas respostas, verifique se todas as perguntas foram respondidas.

### BLOCO A – Indicadores a respeito da cultura de segurança no trabalho.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Parte discordo, parte concordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
<b>Q1</b>	Eu informo a ocorrência de qualquer situação anormal, independente de ter gerado um acidente grave ou não.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q2</b>	Eu me sinto à vontade em informar as ocorrências anormais.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q3</b>	Há meios de informação disponíveis para que os empregados informem quaisquer tipos de ocorrências anormais.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q4</b>	Há na empresa índices de taxas de acidentes de trabalho ocorridos, e outros índices de desempenho da segurança do trabalho.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q5</b>	As notícias sobre segurança no trabalho divulgadas pela empresa são diversas, tais como o uso do (EPI), palestras sobre segurança, melhorias realizadas em segurança no trabalho, entre outros.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q6</b>	Existe um canal aberto de comunicação entre a empresa e os empregados para falar sobre segurança no trabalho.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q7</b>	A comunicação sobre segurança no trabalho feita pela empresa abrange todos os funcionários.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q8</b>	O planejamento da empresa para a segurança no trabalho é integrado com o planejamento das outras áreas da empresa.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q9</b>	A empresa investe continuamente em segurança no trabalho em todos os seus setores.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q10</b>	A empresa faz auditorias em segurança do trabalho em todos os seus setores.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q11</b>	A empresa realiza continuamente treinamento em segurança no trabalho para todos os empregados.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q12</b>	Os procedimentos em segurança no trabalho da empresa apresentam as melhores práticas para executar a tarefa.			[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q13</b>	A empresa possui uma equipe com dimensão adequada para apoio a segurança no trabalho.			[1] [2] [3] [4] [5]

<b>Q14</b>	A segurança no trabalho é a maior prioridade na empresa.	[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q15</b>	Os empregados participam das questões sobre segurança no trabalho da empresa.	[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q16</b>	Os empregados se interessam em participar das questões sobre segurança no trabalho na empresa.	[1] [2] [3] [4] [5]

**BLOCO B** – Indicadores a respeito do clima de segurança no trabalho.

	<b>1 Discordo totalmente</b>	<b>2 Discordo</b>	<b>3 Parte discordo, parte concordo</b>	<b>4 Concordo</b>	<b>5 Concordo totalmente</b>
<b>Q17</b>	Estou disposto a fazer um grande esforço para que o trabalho possa ser desempenhado de uma forma segura.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q18</b>	Peço ajuda em questões de segurança sempre que preciso.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q19</b>	Tenho orgulho de trabalhar de uma forma segura.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q20</b>	Defendo o trabalho com segurança, mesmo quando alguém o critica.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q21</b>	Trabalho de forma segura, mesmo quando a chefia não está por perto.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q22</b>	Uso equipamento de proteção individual (EPI) mesmo quando sei que não estou sendo observado.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q23</b>	Sigo cuidadosamente os procedimentos de segurança.				[1] [2] [3] [4] [5]

**BLOCO C** – Indicadores a respeito da Espiritualidade no Trabalho.

	<b>1 Discordo totalmente</b>	<b>2 Discordo</b>	<b>3 Parte discordo, parte concordo</b>	<b>4 Concordo</b>	<b>5 Concordo totalmente</b>
<b>Q24</b>	Meu trabalho ajuda-me a ter uma vida melhor.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q25</b>	No meu setor existe espírito de solidariedade entre as pessoas.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q26</b>	Meu trabalho dá sentido à minha vida.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q27</b>	No meu setor existe colaboração entre as pessoas				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q28</b>	Meu trabalho dá uma razão especial à minha vida.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q29</b>	No meu setor existe um ambiente tranquilo.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q30</b>	No meu setor existem intrigas entre as pessoas				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q31</b>	Na maior parte dos dias, é com prazer que venho para o trabalho.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q32</b>	Meu trabalho ilumina os meus dias.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q33</b>	Meu trabalho é responsável por muitas vitórias que consegui na vida.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q34</b>	Sinto alegria no meu trabalho.				[1] [2] [3] [4] [5]

<b>Q35</b>	Meu trabalho faz minha vida ter mais significado.	[1] [2] [3] [4] [5]

**BLOCO D** – Indicadores a respeito do Comprometimento Organizacional.

	<b>1 Discordo totalmente</b>	<b>2 Discordo</b>	<b>3 Parte discordo, parte concordo</b>	<b>4 Concordo</b>	<b>5 Concordo totalmente</b>
<b>Q36</b>	Eu estou extremamente satisfeito por ter escolhido a empresa para trabalhar.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q37</b>	A empresa realmente me inspira a fazer o melhor que eu posso.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q38</b>	Eu sinto orgulho em dizer a outras pessoas que eu trabalho na empresa.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q39</b>	Eu menciono aos meus amigos que a empresa é uma empresa "joia" para se trabalhar.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q40</b>	Eu realmente me preocupo com o futuro da empresa.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q41</b>	Eu acho que os meus valores e os valores da empresa se parecem.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q42</b>	Eu estou disposto a fazer um esforço além do normal para ajudar a empresa a ter sucesso.				[1] [2] [3] [4] [5]
<b>Q43</b>	No meu ponto de vista não vejo outra empresa melhor para se trabalhar do que está.				[1] [2] [3] [4] [5]

**BLOCO E** – Indicadores demográficos

Serão solicitadas algumas perguntas básicas sobre você.

**1. Gênero:**

Masculino  Feminino

**2. Em qual área da empresa você trabalha?**

Administrativo  Produção

**3. Idade:**

menos de 20 anos  
 de 20 a 30 anos  
 de 30 a 40 anos  
 de 40 a 50 anos  
 acima de 50 anos

**4. Qual seu grau de escolaridade?**

Fundamental incompleto  
 Fundamental completo  
 Médio incompleto  
 Médio completo  
 Superior incompleto  
 Superior completo  
 Pós-graduação incompleta  
 Pós-graduação completa

**5. Há quanto tempo você trabalha na empresa?**

1 a 5 anos  
 5 a 10 anos  
 10 a 15 anos  
 15 a 20 anos  
 20 a 25 anos  
 25 a 30 anos  
 mais que 30 anos