

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUÁRIA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIA EMILIA MELO DA COSTA

**ORGANIZAÇÕES E COMUNIDADES REMOTAS NA AMAZÔNIA: VÍNCULOS E
INTENÇÕES COMPORTAMENTAIS EM CONTEXTOS DE TENSÃO E
CODEPENDÊNCIA**

São Paulo

2022

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof^a. Dr^a. Maria Dolores Montoya Diaz
Diretora da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. João Maurício Gama Boaventura
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

MARIA EMILIA MELO DA COSTA

**ORGANIZAÇÕES E COMUNIDADES REMOTAS NA AMAZÔNIA: VÍNCULOS E
INTENÇÕES COMPORTAMENTAIS EM CONTEXTOS DE TENSÃO E
CODEPENDÊNCIA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Ciências.

Área de concentração: Administração

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues

Versão corrigida

(versão original disponível na Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade)

São Paulo

2022

Catálogo na Publicação (CIP)
Ficha Catalográfica com dados inseridos pelo autor

Costa, Maria Emilia Melo da.

Organizações e comunidades remotas na Amazônia: vínculos e intenções comportamentais em contextos de tensão e codependência /Maria Emilia Melo da Costa. - São Paulo, 2022.

191 p.

Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, 2022.
Orientador: Ana Carolina de Aguiar Rodrigues.

1. Vínculos. 2. Organizações remotas. 3. Comunidade. 4. Codependência. 5. Relações de poder. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

Nome: Maria Emilia Melo da Costa

Título: Organizações e comunidades remotas na Amazônia: vínculos e intenções comportamentais em contextos de tensão e codependência

Tese apresentada ao Departamento de Administração da Universidade de São Paulo para obter o título de Doutora em Ciências.

Aprovada em: 01/12/2022

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Graziela Maria Comini

Instituição: Universidade de São Paulo (USP)

Julgamento: Aprovada

Prof.^a Dr.^a Nildes Raimunda Pitombo Leite

Instituição: Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)

Julgamento: Aprovada

Prof. Dr. Paulo César Diniz de Araújo

Instituição: Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

Julgamento: Aprovada

Dedico este trabalho a minha mãe, Maria José,
e aos meus irmãos, meus entes queridos que,
com seu amor e carinho, me motivam a seguir
em frente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, pelas bênçãos concedidas.

Agradeço à minha mãe, pela minha vida, pelo amor e o apoio em minha formação.

Agradeço aos meus irmãos, pela paciência e apoio nas horas difíceis. Aos meus sobrinhos pelo apoio nos momentos em que precisei. Ao meu companheiro, pelo apoio nos momentos mais difíceis.

À minha professora e orientadora, **Prof.^a Dr.^a. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues**, pelo apoio, paciência e orientações repassadas durante todo o doutorado. Acredito que será uma parceria para toda a vida. Uma amizade que iniciou junto com a convivência no grupo de pesquisa em São Paulo, bem como nas orientações e se firmou na viagem para a coleta de dados. Muito obrigada pela atenção e carinho dedicados à minha pessoa.

Agradeço à Universidade de São Paulo (USP), à Faculdade de Administração, Economia, Contabilidade e Atuária (FEA), ao Departamento de Administração pela formação no doutorado e toda a estrutura proporcionada. Agradecimento especial aos professores da FEA/USP que compartilharam seus conhecimentos e experiências em nossas aulas em Manaus e na FEA, durante o período do Dinter.

Agradeço à Universidade do Estado do Amazonas (UEA), em nome do magnífico Reitor André Zogahib, e ao coordenador do Dinter, Paulo Cesar Diniz, pela luta em busca da realização do Dinter USP-UEA, buscando proporcionar aos professores essa formação.

Agradeço à minha Instituição, Universidade Federal do Amazonas (UFAM), em nome do magnífico Reitor prof. Dr. Sylvio Puga pela liberação para cursar o doutoramento e ao prof. Tristão Cavalcante pelo apoio e incentivo desde o início quando da candidatura ao processo seletivo para o Dinter.

Agradeço à FAPESP e ao CNPQ pelos subsídios para o desenvolvimento desta pesquisa, via apoio regular e edital universal.

Agradeço à Profa. Nildes Pitombo Leite, docente da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), pelo apoio e orientações imprescindíveis na fase de qualificação de meu projeto de tese. Muito obrigada pela atenção e carinho dedicados à minha pessoa.

Agradeço a todos do Grupo de Estudos Pessoas e Trabalho em Diferentes Contextos (GEPeT), grupo coordenado por minha orientadora, pela troca de conhecimentos, acolhimento nas dúvidas e compartilhamento de bons momentos. Aos doutorandos, mestrandos e ICs, sempre participantes nas discussões teóricas e metodológicas que proporcionam a todos do grupo um grande aprendizado. Me perdoem se esquecer alguém: Ivy Szermeta, Juliana Correa, Flávia Czarneski, Geraldo Tessarini, Felipe Teixeira, Rafael Aquino, Isabela Cordeiro, Seidi e Pedro. Também não posso esquecer Tereza, que hoje não se encontra mais na USP, com quem dividi algumas angústias em relação ao projeto e pelas nossas conversas que me ajudaram nas reflexões.

Agradecimento especial para a amiga **Natália Weber**, parceira de pesquisa e que atuou junto comigo na coleta de dados, pelas horas intermináveis de discussão sobre o projeto, muitas vezes madrugada adentro na forma online. Alguém que abriu as portas de sua casa para que pudéssemos discutir longas horas a fio sobre a pesquisa. Sem o seu apoio teria sido muito mais difícil essa caminhada.

Em especial também para **Giselle Queiroz** que tão bem me recebeu quando cheguei à São Paulo e à FEA pela primeira vez, pelas orientações e suporte ao longo desses anos; para **Lucas Santos** pela amizade e apoio fundamental nas análises quantitativas desta pesquisa. Foram muitas horas destinadas as análises e o seu apoio foi fundamental.

Aos colegas do DINTER, por compartilharmos nossas alegrias e dificuldades, com os quais tive a oportunidade inigualável de conviver e trocar experiências.

Em especial a amiga **Elaine Yaskara Jinkings**, pela amizade, apoio e convívio na minha estadia em São Paulo onde dividimos apartamento durante o estágio doutoral na USP, e a **Roseani Pereira Parente**, pela amizade e apoio nas horas difíceis, em longas discussões da pesquisa, principalmente na parte das análises estatísticas.

À Hanna Karina Melo Guimarães e Maria Rosália Melo de Sousa pelo apoio nas transcrições.

Agradeço a todos aqueles que responderam aos questionários de pesquisa e entrevistas, pela valiosa participação, sem os quais não seria possível a concretização deste trabalho. Agradeço às empresas participantes por permitirem a participação de seus colaboradores na pesquisa.

Por fim, agradeço a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para que esta pesquisa pudesse ser realizada.

Enquanto eu tiver perguntas e não houver
resposta continuarei a escrever.
(Clarice Lispector)

RESUMO

Costa, Maria Emilia Melo da. (2020). *Organizações e comunidades remotas na Amazônia: vínculos e intenções comportamentais em contextos de tensão e codependência* (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária-FEA, Universidade de São Paulo, São Paulo

As complexidades operacionais, da extensão geográfica e dos impactos sociais, culturais e ambientais das organizações de estrutura remota no Brasil não estão capturadas pela maior parte dos estudos no campo da Administração e da Psicologia Organizacional e do Trabalho, em que ainda prevalecem pesquisas em centros urbanos. Esse cenário é de particular relevância para a agenda de pesquisa sobre comprometimento, diante do crescimento de chamadas para ampliar a compreensão dos contextos e da dinâmica de desenvolvimento dos vínculos (dentro e fora das organizações). O objetivo desta tese é compreender as relações de poder e codependência entre a comunidade e a organização, e a repercussão dos padrões de vínculos estabelecidos pelos trabalhadores no contexto de trabalho das estruturas organizacionais remotas na Amazônia. A tese foi desenvolvida em três artigos, porém, trata-se de uma pesquisa única. O estudo, qualitativo exploratório, descritivo e compreensivo contribui para o modelo teórico de perfis de vínculos com a organização ao incluir o papel da comunidade e outras variáveis contextuais. Para o primeiro artigo, foram realizadas 10 entrevistas semiestruturadas, presencialmente, com lideranças comunitárias da região de Altamira/PA. Para o segundo artigo, foram enviados 1322 questionários para trabalhadores de organizações de estrutura remota, situadas em locais distantes dos grandes centros, sendo obtidas 125 respostas válidas. Para o terceiro artigo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, em formato online, com 16 trabalhadores destas empresas. As análises dos dados se deram por meio de análise de conteúdo, análise de discurso, análise de cluster e análise de retóricas. Os resultados indicaram a existência de elementos contextuais que demonstraram as relações entre comunidade e organização representada (i) pelo papel e força política dos movimentos sociais na luta pelas comunidades; (ii) pelo poder do Estado na imposição de legislações nem sempre favoráveis para os dois lados; e (iii) no poder da organização em suas relações com o Estado. A codependência é manifestada como dependência econômica (economia local gerada pelos grandes empreendimentos), social (oferta – ou não – de empregos que impactam na comunidade), política (processo de efetivação de políticas públicas na região) e dos recursos naturais (utilidade do lugar para a organização). Foram identificados e discriminados três grupos com diferentes níveis de comprometimento e entrenchamento organizacional, comprometimento e enraizamento com a comunidade: *viajante descompromissado* (nível alto de comprometimento organizacional e níveis baixos dos demais vínculos), *afetivos e livres* (nível baixo de entrenchamento e níveis altos dos demais vínculos) e *altamente apegado* (níveis altos dos vínculos). A análise das intenções comportamentais a partir destes grupos identificados, permitiu explorar o modo como as pessoas reagem a esse contexto de codependência e tensões e mostrou que a adoção de determinados comportamentos pode sofrer influências de algumas condições como questões culturais, sociais e econômicas entre outras, de caráter mais aleatórios. As estratégias metodológicas aqui utilizadas poderão ser retomadas e incrementadas em estudos futuros contribuindo com nova perspectivas para a agenda de pesquisa de vínculos no contexto de comunidades remotas.

Palavras-chave: Vínculos. Organizações remotas. Codependência. Comunidade. Relações de poder.

ABSTRACT

Costa, Maria Emilia Melo da. (2022). *Remote organisational structures and communities in the Amazon: bonds and behavioural intentions in the context of tensions and co-dependency* (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária – FEA, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The operational complexities of geographic extension and social, cultural and environmental impacts of remote organisational structures in Brazil are not captured by most studies in the field of Business and Organisational and Work Psychology, in which research in urban centres still prevails. This scenario is particularly relevant to the research agenda on commitment, given the growth in calls to broaden the understanding of contexts and the dynamics of bond development (inside and outside organisations). This thesis aims to understand the power relations and co-dependency between community and organisation, but also the repercussion of the patterns of bonds established by the workers in the work context of the remote organisational structures in the Amazon. The thesis was developed in three papers format; however, it is single research. The exploratory, descriptive and comprehensive qualitative-quantitative study contributes to the theoretical model of bond profiles with the organisation by including the role of the community and other contextual variables. In the first paper, ten in-person semi-structured interviews were conducted with community leaders in the Altamira region, Pará state. In the second paper, 1322 questionnaires were sent to workers in organisations with a remote structure, located in places far from large centres, and 125 valid responses were obtained. In the third paper, 16 online semi-structured interviews were performed with workers from these companies. Data analysis were content analysis, discourse analysis, cluster analysis and rhetoric analysis. The results indicated the existence of contextual elements that demonstrate the relationship between the community and the organisation represented (i) by the role and political strength of social movements in the struggle for communities; (ii) by the power of the State to impose legislation that is not always favourable to both sides; and (iii) in the power of the organisation in its relations with the State. Co-dependency is manifested as economic dependence (local economy generated by large enterprises), social dependence (offer - or not - of jobs that impact the community), political dependence (process of implementing public policies in the region) and natural resources (utility of the place for the organisation). Three groups with different levels of commitment and organisational entrenchment, commitment and embeddedness with the community were identified and distinguished: uncommitted traveller (high level of organisational commitment and low levels of other bonds), affective and free (low level of entrenchment and high levels of other bonds) and highly bonded (high levels of bonds). The analysis of behavioural intentions from these identified groups allowed us to explore how people react to this context of co-dependency and tensions and showed that the adoption of certain behaviours can be influenced by some conditions such as cultural, social, and economic issues, among others, more random character. The methodological strategies used here can be resumed and increased in future studies, contributing new perspectives to the research agenda of linkages in the context of remote communities.

Keywords: Bonds. Remote Organisations. Community. Co-dependency. Power Relations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1 – Representação dos artigos da tese	24
Figura 2.1 – Tipos de interação entre uma organização e o contexto externo	33
Figura 3.1 – Matriz de integração metodológica	43
Figura 3.2 – Desenho da pesquisa	44
Figura 4.1 – Nuvem de palavras dos impactos negativos	66
Figura 4.2 – Exemplos de relatos na categoria políticas públicas	67
Figura 4.3 – Exemplos de relatos na categoria violência	68
Figura 4.4 – Relatos na categoria dependência econômica	69
Figura 4.5 – Exemplos de relatos na categoria moradia	70
Figura 4.6 – Exemplo de relatos na categoria meio ambiente	71
Figura 4.7 – Categorias para externalidades positivas	72
Figura 4.8 – Nuvem de palavras das externalidades positivas	73
Figura 4.9 – Exemplo de relatos sobre codependência	74
Figura 4.10 – Elementos contextuais	78
Figura 5.1 – Classificação dos casos por grupos de vínculos	92
Figura 5.2 – Síntese das principais características dos <i>clusters</i> identificados	103
Figura 6.1 – Região do Vale do Jari	111
Figura 6.2 – Classificação das retóricas – Alternativa 1	125
Figura 6.3 – Classificação das retóricas – Alternativa 2	127
Figura 6.4 – Síntese das categorias dos eventos identificados	134

LISTA DE TABELAS

Tabela 3.1 – Questionários.....	40
Tabela 4.1 – Perfil dos entrevistados	60
Tabela 4.2 – Categorias para impactos negativos	65
Tabela 4.3 – Subcategorias	65
Tabela 5.1 – Comparação entre perfil sociodemográfico e níveis de vínculos.....	90
Tabela 5.2 - Características dos clusters identificados pelo método não hierárquico K-Means	91
Tabela 5.3 - Descrição das características de perfil individual e de trabalho dos participantes por cluster.....	95
Tabela 5.4 - Descrição das características familiares dos participantes por cluster	97
Tabela 5.5 - Comparação de médias de variáveis por cluster	99
Tabela 5.6 – Comparação entre correlatos e grupos de vínculos.....	100
Tabela 5.7 – Comparação entre perfil sociodemográfico e grupos de vínculos	101
Tabela 6.1 – Perfil dos participantes	114
Tabela 6.2 – Categorias de fatores contra a intenção de paralisação	120
Tabela 6.3 – Descrição das categorias dos eventos encontrados	130
Tabela 6.4 – Exemplos de eventos relacionados à entrada ou retorno à empresa	131
Tabela 6.5 – Exemplos de eventos relacionados à categoria social.....	131
Tabela 6.6 – Exemplos de eventos relacionados ao desenvolvimento/crescimento pessoal .	132
Tabela 6.7 – Exemplos de eventos relacionados à categoria econômica.....	133

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABI	Arranjos Burocráticos Impessoais
APS	Ajustes na Posição Social
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CC	Comprometimento com a Comunidade
CNDH	Conselho Nacional dos Direitos Humanos
CO	Comprometimento com a Organização
EC	Envolvimento com a Comunidade
EO	Entrincheiramento Organizacional
ERC	Enraizamento com a Comunidade
FVPP	Fundação Viver, Produzir e Preservar
UHE	Usina Hidrelétrica
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
ICDE	Intenções Comportamentais de Defesa e Empenho na Organização
IDOC	Identificação com a Comunidade
IOC	Investimento da Organização na Comunidade
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISA	Instituto Socioambiental
ISD	Intenção de Saída da Comunidade
ISO	Intenção de Saída da Organização
LA	Limitação de Alternativas
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
LO	Licença de Operação
LI	Licença de Instalação
LP	Licença Prévia
MAB	Movimento dos Atingidos por Barragens
MPF	Ministério Público Federal
MXVPS	Movimento Xingu Vivo para Sempre
PBA	Plano Básico Ambiental
PBA-CI	Componente Indígena do Plano Básico Ambiental
PDRS-Xingu	Plano de Desenvolvimento Regional Sustentável do Xingu
RUC	Reassentamento Urbano Coletivo
SBPC	Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO DA TESE	21
1.1	OBJETIVOS	23
1.1.1	Objetivo Geral	23
1.1.2	Objetivos Específicos	23
1.2	ESTRUTURA DA TESE	23
	MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL	25
2	O CAMPO DE PESQUISA: UM OLHAR PARA OS VÍNCULOS INDIVÍDUO - ORGANIZAÇÃO - COMUNIDADE	26
2.1	VÍNCULOS	26
2.1.1	Comprometimento	27
2.1.2	Entrincheiramento	28
2.1.3	Enraizamento	29
2.1.4	Contexto externo à organização	32
2.2	ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS REMOTAS	33
	ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS	37
3	DELINEAMENTO METODOLÓGICO	38
3.1	O MÉTODO E A NATUREZA DA PESQUISA	38
3.1.1	Definição dos critérios de escolha das empresas participantes	38
3.1.2	População e Amostra	39
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA	40
3.3	INSTRUMENTOS DE COLETA	41
3.4	PROCEDIMENTOS GERAIS DE ANÁLISE DOS DADOS	42
3.5	DESENHO DA PESQUISA	44
	RESULTADOS E DISCUSSÃO	45
4	ARTIGO 1	46
	RELAÇÕES DE PODER ENTRE COMUNIDADES E ORGANIZAÇÕES DE ESTRUTURA REMOTA NA AMAZÔNIA: ESTUDO DE CASO EM ALTAMIRA	46
4.1	INTRODUÇÃO	46
4.2	A RELAÇÃO COMUNIDADE, ORGANIZAÇÃO E PODER	48
4.3	ENTENDENDO O CONTEXTO	52
4.3.1	Documentos utilizados	53
4.3.2	Comunidade de Altamira	54
4.3.3	UHE Belo Monte	55
4.4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	58
4.4.1	Procedimentos de Coleta de Dados	59
4.4.2	Documentos	59
4.4.3	Caracterização dos participantes	60

4.4.4	Instrumentos	60
4.4.5	Procedimentos de análise de dados	61
4.5	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	63
4.5.1	Impactos negativos e possíveis externalidades positivas da presença da UHE Belo Monte na comunidade de Altamira/PA	63
4.5.2	Elementos que configuram a codependência entre organização e comunidade, suas manifestações e consequências para tensões estabelecidas entre ambas	74
4.5.3	Descrição dos conflitos, categorias de conflitos e suas manifestações ocorridas entre organização e comunidade.	75
4.5.4	Elementos contextuais	77
4.6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
5	ARTIGO 2	81
	PADRÕES DE VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E COM A COMUNIDADE: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES DE ESTRUTURA REMOTA	81
5.1	INTRODUÇÃO	81
5.2	MÉTODO	85
5.2.1	Procedimentos de coleta de dados	85
5.2.2	Amostra	86
5.2.3	Variáveis e medidas	86
5.2.4	Procedimentos de análise dos dados	88
5.3	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	89
5.3.1	Perfil dos respondentes e vínculos	89
5.3.2	Identificação dos grupos	90
5.3.2	Descrição dos grupos identificados	93
5.3.3	Variáveis que antecedem a participação nos grupos	99
5.4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
6	ARTIGO 3	106
	DILEMAS NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES E COMUNIDADES REMOTAS: OS VÍNCULOS E AS INTENÇÕES COMPORTAMENTAIS DOS TRABALHADORES	106
6.1	INTRODUÇÃO	106
6.2	RELAÇÕES ENTRE VÍNCULOS, COMUNIDADES, ORGANIZAÇÕES E INTENÇÕES COMPORTAMENTAIS	108
6.3	MÉTODO	113
6.3.1	Participantes e critérios de seleção	113
6.3.2	Procedimentos de coleta de dados e instrumento	114
6.4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	118
6.4.1	Avaliação das intenções frente ao dilema	118
6.4.2	Descrição das categorias de relacionamento entre organização e comunidade	120
6.4.3	Justificativas baseadas nas retóricas	122
6.4.4	Relação entre intenção, vínculos, organização e comunidade	128

6.4.4	Eventos	130
6.4.4.1	Caracterização dos eventos de impacto nos vínculos com a comunidade e com a organização	130
6.4.5	Síntese dos eventos	134
6.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	136
	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	138
7	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	139
7.1	INTEGRAÇÃO DOS RESULTADOS	139
7.2	LIMITAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES DO ESTUDO	141
	REFERÊNCIAS	143
	APÊNDICES	161
	ANEXOS	189

1 INTRODUÇÃO DA TESE

O estudo dos vínculos no contexto externo à organização faz parte do rol de lacunas a serem exploradas pelos pesquisadores (van Rossenberg et al., 2018), aliado ao interesse na discussão destes vínculos abrangendo o contexto de organizações de estruturas remotas (Leite & Albuquerque, 2009; 2011) situadas na Amazônia, em comunidades distantes dos grandes centros.

O local e a comunidade em que vive o indivíduo são impactantes na relação que estabelece com a organização. A probabilidade de trabalhar com pessoas da mesma região, em que os colegas de trabalho vivem na mesma comunidade com suas famílias versus organizações localizadas em pequenas cidades distantes dos grandes centros, em que são observadas as mesmas tradições, apontam que a relação com a comunidade é influente em diferentes culturas (Wasti et al., 2016).

Numa relação de codependência com a comunidade, estão inseridas as organizações, cuja configuração interna é influenciada pelas características do ambiente organizacional e refletem internamente a realidade externa a que estão expostas (Mitchell & Lee, 2001; Lee et al., 2014; Kramer & Faria, 2007; Schultz, 2016).

A ligação entre comunidades e organizações pode ser classificada como positiva quando há ganho para um dos envolvidos ou para ambos e, como negativa, quando há prejuízo pelo menos para um dos envolvidos. Conflitos também podem surgir oriundos de possíveis impactos causados no cotidiano dos indivíduos, no meio ambiente e no espaço de entorno.

A experiência dos indivíduos fora da organização e seus impactos nos vínculos já vem sendo investigada há algum tempo (Allis & O'Driscoll, 2008; Wasti et al., 2016). Essa relação entre indivíduos, organização e comunidade se faz presente nos estudos de relações de poder. Na análise das relações de poder, Foucault (1975) propôs uma reavaliação conceitual e metodológica do poder, por considerar que não se trata apenas de defini-lo como algo abstrato e sim de analisar os mecanismos existentes para que se estabeleçam as relações de poder. Dessa forma, faz-se necessário analisar quais tipos de relações são estabelecidas entre a comunidade e a organização, os possíveis tipos de pressão institucional exercidos pela comunidade em relação à organização, bem como as respostas organizacionais a esses tipos de pressão. Sob essa visão, é primordial ponderar quais tipos de relação de poder existem, tais como: exploração, dominação, conveniência, entre outros. Torna-se importante abordar a influência de fatores contextuais e as relações de poder inerentes à participação da comunidade.

Adicionado a essa questão da relação com poder, nos estudos de van Rossenberg et al. (2018) em relação a agenda de vínculos, é apontada a necessidade de se discutir o comprometimento sem uma organização possibilitando novos focos como por exemplo o comprometimento com a comunidade. A maioria dos estudos sobre comprometimento foi realizado com foco dentro de organizações (Coyle-Shapiro, Morrow & Kessler, 2006).

Além do comprometimento, dois outros vínculos são abordados neste estudo: 1. O enraizamento (Holtom et al., 2006), um construto que foi pouco integrado à literatura de comprometimento e que vem sendo investigado em uma agenda de pesquisa independente. Neste estudo, a abordagem de enraizamento utilizada está voltada para o foco com a comunidade. Embora tenha sido concebido originalmente para explicar a permanência, o enraizamento também prediz outros resultados importantes, como os sentimentos associados à comunidade determinados pelos laços de amizade (Gonzalez et al., 2018); 2. O entrincheiramento, visto como a tendência do trabalhador em permanecer na organização, devido a avaliação de sua empregabilidade (Rodrigues & Bastos, 2011a; Rodrigues, Bastos & Moscon, 2019).

Considerando a possibilidade de haver sobreposição entre o espaço organizacional e o espaço da comunidade, uma das propostas desta pesquisa é estudar como os vínculos do trabalhador permeiam esses dois espaços. Para tal, será investigado o contexto específico das estruturas organizacionais remotas, por possibilitar a análise em profundidade das relações de codependência e poder dessas duas instâncias. Tais organizações criam uma infraestrutura necessária para a instalação de pessoas em uma determinada região para operar suas unidades que lá estão instaladas, distante dos grandes centros urbanos (Leite & Albuquerque, 2013b).

Esta pesquisa busca contribuir para o avanço nos estudos sobre vínculos, assim como auxiliar na exploração das seguintes lacunas: (a) necessidade de investigação que incluam grupos de trabalhadores ainda pouco estudados, no contexto de estruturas organizacionais remotas; (b) importância de pesquisas que estudem as relações de codependência e relações de poder estabelecidas entre estruturas organizacionais remotas e suas comunidades de entorno, tendo os vínculos como elementos intermediários; (c) novas pesquisas que considerem os vínculos do trabalhador além do espaço da organização.

Sob tal perspectiva, a questão de pesquisa a ser respondida é a seguinte: **Como as relações de codependência e poder, estabelecidas entre a comunidade e a organização, podem repercutir nos vínculos desenvolvidos dentro de estruturas organizacionais remotas?**

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Compreender as relações de poder e codependência entre a comunidade e a organização, e a repercussão dos padrões de vínculos estabelecidos pelos trabalhadores no contexto de trabalho de estruturas organizacionais remotas na Amazônia.

1.1.2 Objetivos Específicos

1. Descrever os elementos contextuais que configuram as relações de codependência e de poder estabelecidas entre as organizações de estrutura remota e as comunidades de entorno na Amazônia;
2. Identificar grupos com diferentes padrões de vínculos com a organização e com a comunidade, caracterizando-os quanto a variáveis pessoais, ocupacionais, topofílicas e intenções comportamentais pró-comunidade e pró-organização;
3. Compreender como os vínculos dos trabalhadores repercutem em suas intenções comportamentais no contexto de codependência e poder entre organização e comunidade, materializadas em eventos críticos e dilemas vivenciados.

1.2 Estrutura da tese

O presente estudo está estruturado em sete capítulos. O capítulo um é constituído desta introdução com os objetivos da tese. O capítulo dois apresenta o marco teórico-conceitual do estudo e é composto pela configuração do campo de pesquisa, incluindo alguns dos conceitos e teorias mais relevantes para o desenvolvimento da tese. No capítulo três, constam os aspectos teórico-metodológicos utilizados, a fim de responder à pergunta de pesquisa e atender aos objetivos propostos. São ainda apresentados os procedimentos de coleta e análise de dados, tanto da etapa quantitativa quanto da etapa qualitativa e, por tratar-se de um estudo misto (quantitativo e qualitativo) com predominância qualitativa, são detalhados os procedimentos adotados, tanto da etapa quantitativa quanto da etapa qualitativa.

Nos capítulos quatro, cinco e seis são revelados os resultados encontrados e discutidos no formato de três artigos independentes, porém, correlacionados. O capítulo sete trata da integração dos resultados encontrados nos artigos, além de apresentar as limitações e

contribuições do estudo. Por fim, nos elementos pós-textuais, são apresentadas as referências utilizadas no trabalho e os apêndices.

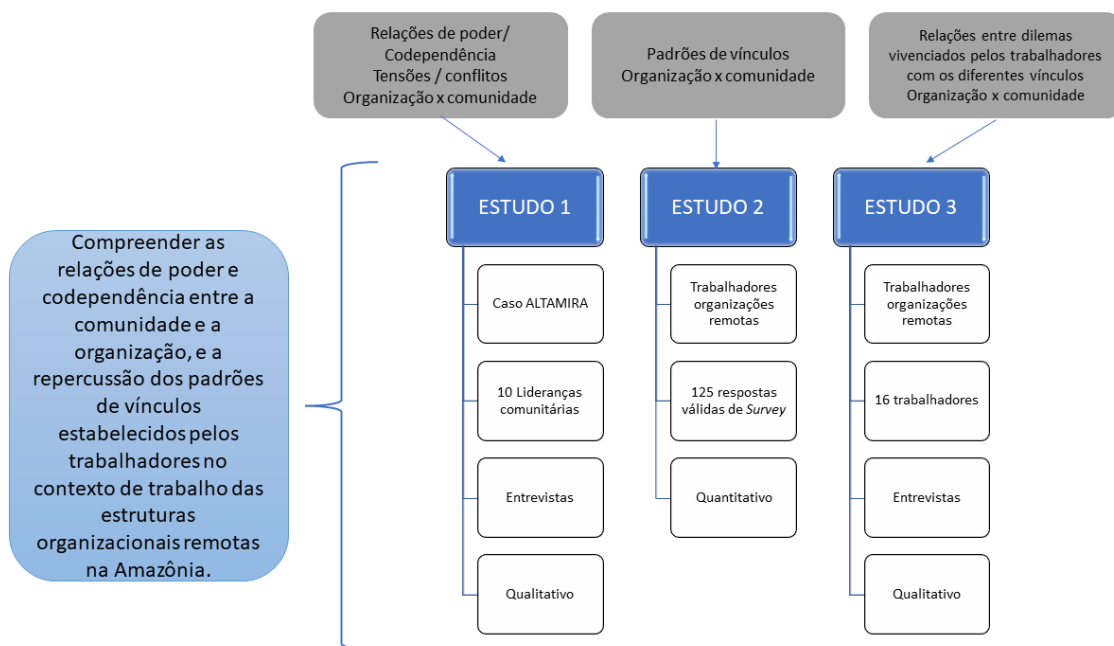
A Figura 1.1 apresenta o desenho com os três estudos que compõem esta tese, tratando de três temas centrais:

Estudo 1: Não é um estudo sobre vínculos, mas um estudo de caso, dentro da teoria crítica da administração, que busca compreender as relações de codependência e poder estabelecidas entre organizações e comunidade a partir de um estudo de caso em Altamira;

Estudo 2: É um estudo com trabalhadores de organizações de estrutura remota que busca identificar diferentes padrões de vínculos com a organização e com a comunidade como o comprometimento, entrenchamento e enraizamento, realizado por meio de *survey* e;

Estudo 3: Estudo com trabalhadores de duas organizações de estrutura remota que busca compreender as relações entre os dilemas vivenciados pelos trabalhadores com os diferentes vínculos estabelecidos com a organização e a comunidade.

Figura 1.1 – Representação dos artigos da tese



Fonte: elaborado pela autora

MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL

2 O CAMPO DE PESQUISA: UM OLHAR PARA OS VÍNCULOS INDIVÍDUO - ORGANIZAÇÃO - COMUNIDADE

O presente capítulo destina-se a realizar uma contextualização teórico-metodológica dos principais construtos investigados nesta pesquisa: comprometimento com a organização e com a comunidade, entrincheiramento organizacional e enraizamento com a comunidade.

2.1 Vínculos

Os vínculos estabelecidos pelos indivíduos são focos de diferentes campos de estudo como a filosofia, a sociologia, a psicologia e a administração. A Filosofia analisa os vínculos com base na cooperação social enquanto a sociologia afirma que esses vínculos podem ser explicados pela teoria social e econômica e pelo princípio de reciprocidade (Siqueira & Gomide Jr, 2014). Já na Psicologia, são usadas duas vertentes para explicar os vínculos estabelecidos pelos indivíduos. Uma delas explica, por meio de teorias de ligações afetivas e, a outra, tenta aclarar com teorias de identificação, categorização e comparação social e pelo princípio de iniquidade. No entanto, no campo da Administração, os vínculos são estudados principalmente na área de Comportamento Organizacional e estão diretamente ligados à compreensão das relações estabelecidas entre empregados e organização, cujos reflexos podem influenciar na gestão e na formulação de políticas e práticas gerenciais pela organização (Bastos et al., 2014).

Os vínculos estabelecidos com as pessoas, com lugares, com objetos e grupos são característicos do indivíduo. O mesmo ocorre quando relacionado com as organizações em que são desenvolvidos laços entre o indivíduo e a organização em que trabalha. Com isso, são desencadeados várias percepções, afetos e intenções nos trabalhadores (Siqueira & Gomide Jr., 2014; Souza et al., 2018).

Os vínculos do trabalhador com a organização são entendidos como processos de trocas material e simbólica, nos quais, de um lado se encontra a organização com seus objetivos e razões de existência social e, de outro, está o indivíduo com os seus anseios e desejos (Vidal & Rodrigues, 2016). Os primeiros estudos sobre vínculos foram realizados entre as décadas de 1950 e 1960, em que se buscava compreender suas causas e consequências (Rodrigues & Bastos, 2011a). Os vínculos estão ligados a diversos elementos tais como identificação, envolvimento, apego, satisfação, motivação, entre outros (Moscon, Bastos & Souza, 2012).

Os vínculos estudados nesta tese são o comprometimento com a organização e com a comunidade, o entrincheiramento com a organização e o enraizamento com a comunidade.

2.1.1 Comprometimento

O interesse pelo estudo do vínculo do comprometimento, na relação dos empregados com as organizações, data da década de 1960, mais particularmente nos Estados Unidos, continuando até hoje. Nas décadas de 1980 e 1990 diferentes definições de comprometimento surgiram, envolvendo múltiplas bases. A partir de meados dos anos 1990, Meyer e Allen apresentaram a síntese de três bases do comprometimento que passam a ser questionadas a partir dos anos 2000 por autores que apoiam um modelo unidimensional (Meyer, 2016; Klein, Molloy & Brinsfield, 2012; Klein, Cooper, Molloy & Swanson, 2014).

Meyer e Allen (1991) conceituaram o comprometimento organizacional em três componentes, afetivo, instrumental e normativo, de forma que os indivíduos são caracterizados nas três dimensões como: “empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem; aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados” (Allen & Meyer, 1990, p.3).

No amplo campo do comprometimento, o modelo tridimensional de comprometimento de Meyer e Allen (1991) tem sido o mais estudado. No entanto, há uma linha de argumentação de que as dimensões desse modelo devem ser apreendidas em construtos distintos (Silva & Bastos, 2010).

Por muito tempo, a conceituação de três componentes do comprometimento organizacional foi considerada o modelo dominante na pesquisa de comprometimento organizacional (Bentein, Vandenberg, Vandenberghe e Stinglhamber, 2005; Cohen, 2003; Greenberg e Baron, 2003). No entanto, vários estudos indicavam problemas, fraquezas e limitações no modelo de três componentes (Solinger, Van Olffen e Roe, 2008; Rodrigues & Bastos, 2010; van Rossenberg et al., 2022). Na sequência, surgem propostas de reconceituação do comprometimento organizacional (Klein, Molloy & Brinsfield, 2012; Bastos & Aguiar, 2015; Bastos, Maia, Rodrigues, Macambira & Borges-Andrade, 2014) e mais tarde é apresentada uma nova abordagem para avaliar o comprometimento, com uma medida que pretende ser unidimensional e aplicável a vários focos (Klein, Cooper, Molloy & Swanson, 2014).

Estudos apresentaram questionamentos sobre a quantidade de comprometimentos que pode ter um indivíduo (Meyer & Morin, 2016; Morin, 2016) bem como a existência de trocas ou substituições entre comprometimentos de um mesmo tipo de alvo (Breitsol & Ruhle, 2013). Na reconceituação do vínculo de comprometimento, a organização deixa de ser o principal foco

do comprometimento (Meyer, 2009; Reichers, 1985; Klein et al., 2012) e os trabalhadores passam a interagir com uma infinidade de focos.

Grande parte das pesquisas sobre comprometimento dos trabalhadores se concentrou em um único foco de comprometimento que era a organização e principalmente na relação trabalho-organização ou focos internos à organização (Becker, 1992; Vandenberghe, 2009; Kinnie & Swart, 2012). Entretanto, pesquisas sobre comprometimento com múltiplos focos não são novas (Becker, 1992; Morrow, 1983; Reichers, 1985), o que levou Reichers (1985) a perceber o comprometimento organizacional compreendendo uma série de focos de comprometimento múltiplo que incluía colegas de trabalho e grupo de trabalho imediato (Kinnie & Swart, 2012). Em pesquisas mais recentes, van Rossenberg et al. (2018) asseveraram que a experiência de trabalho permanente em ambientes além das fronteiras organizacionais leva a noção de comprometimento com múltiplos focos para outro nível, embora o campo continue a debater sobre a dimensionalidade e abrangência em relação aos focos (Klein et al., 2014; Klein & Park, 2016).

Novas pesquisas passaram a considerar que os indivíduos possam estar comprometidos com diferentes focos além das fronteiras da organização (van Rossenberg et al., 2018) como profissões e ocupações (Meyer & Espinoza, 2016) clientes individuais ou outros clientes (Swart & Kinnie, 2014), comunidades (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido), o que fortalece a abordagem de múltiplos focos do comprometimento.

Klein et al. (2012), em sua abordagem unidimensional, definem o comprometimento como um vínculo psicológico voluntário que reflete dedicação e responsabilidade a qualquer foco. Essa dimensionalidade permite sua aplicação a qualquer foco ou contexto, refletindo a extinção dos componentes de Meyer e Allen (1991) e a unificação dos consequentes do comprometimento (Solinger, van Olffen & Roe, 2008; Rodrigues, 2009).

2.1.2 Entrincheiramento

O conceito de entrincheiramento, que é um vínculo instrumental, surgiu relacionado a ajustes sociais feitos para adaptar possíveis perdas ao mudar de trabalho e às limitações de alternativas àquele trabalho (Rodrigues & Bastos, 2010).

No entanto, o conceito de entrincheiramento foi mencionado por Becker (1960), na teoria das trocas laterais (*side bets theory*). Posteriormente, Carson et al. (1995) desenvolveram uma medida de entrincheiramento de carreira com três dimensões: investimentos na carreira,

os custos emocionais e as limitações de alternativas de carreira. A primeira dimensão reflete os investimentos acumulados para obter sucesso na carreira e que seriam perdidos se a pessoa buscasse uma nova carreira. A segunda avalia os custos emocionais associados à busca da nova carreira. Já a terceira dimensão se refere à falta de alternativas para a busca de uma carreira.

O termo entrincheiramento não era novo e já havia sido apontado nos estudos de Mowday et al. (1982) como decorrência da permanência mais extensa do indivíduo na organização. Tais resultados eram atribuídos ao comprometimento organizacional. O vínculo afetivo diferencia-se do vínculo instrumental (Rodrigues, 2009; Bastos et al., 2014), não devendo ser tratados como o mesmo fenômeno de comprometimento. Assim, o entrincheiramento na organização se sobrepõe de forma conceitual e empírica à base de continuidade do comprometimento organizacional (Rodrigues, 2009).

O entrincheiramento organizacional reflete a tendência do trabalhador em permanecer na organização relacionado a fatores como empregabilidade, a falta de alternativas fora da organização e aos custos associados à sua saída (Rodrigues, Bastos & Moscon, 2019). A dimensionalidade do entrincheiramento foi desenvolvida a partir do entendimento dos motivos pelos quais o trabalhador pode se sentir preso à organização como os ajustamentos à posição social (APS), os arranjos burocráticos impessoais (ABI) e a limitação de alternativas (LA) (Rodrigues, 2009).

2.1.3 Enraizamento

Na concepção desenvolvida por Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski e Erez (2001), o enraizamento no trabalho pode ser descrito como uma rede na qual o indivíduo pode se sentir preso, representando a proximidade dos laços gerados. Alguns aspectos críticos do enraizamento podem ser as ligações existentes entre as pessoas e suas atividades, a semelhança entre o trabalho e a comunidade, e a facilidade com a qual os laços podem ser quebrados, o quanto eles teriam que sacrificar ou abrir mão ao deixar seu emprego. Sob esta ótica, os autores elaboraram três dimensões componentes do enraizamento: ajustamento (*fit*), laços (*links*) e sacrifícios (*sacrifices*), relacionados com a percepção do indivíduo sobre a organização em que trabalha e sobre a comunidade em que vive (Mitchell & Lee, 2001). Essas dimensões são apresentadas na Figura 2.2.

Figura 2.2 – Dimensões do enraizamento no trabalho

	Organização	Comunidade
Ajustamento	Reflete a compatibilidade ou o conforto percebido de um empregado por uma organização. Os valores, as metas de carreira e os planos para o futuro da pessoa devem ser compatíveis com a cultura corporativa mais ampla, bem como com as exigências do trabalho imediato (por exemplo, conhecimento do trabalho e habilidades).	Capta o quanto uma pessoa percebe que está adaptada na comunidade e no ambiente ao redor. O clima, as amenidades e a cultura geral do local em que residem são relevantes para as percepções de adequação da comunidade.
Laços	Considera as conexões formais e informais existentes entre um empregado, outras pessoas ou grupos dentro da organização.	Aborda as conexões existentes entre um empregado e outras pessoas, ou grupos dentro da comunidade. Os laços com a comunidade reconhecem a influência significativa que a família e outras instituições sociais exercem sobre os indivíduos e suas decisões.
Sacrifícios	Captura o custo percebido de benefícios materiais ou psicológicos que podem ser perdidos ao deixar o emprego. Por exemplo, deixar uma organização provavelmente impacta em perdas pessoais (por exemplo, desistir de colegas, projetos ou benefícios). Quanto mais um empregado desiste quando sai, mais difícil é separar o emprego da organização.	Sacrifício na comunidade é, na maioria das vezes, um problema quando há mudanças. Deixar uma comunidade que é atraente, segura e onde alguém é amado ou respeitado pode ser difícil. É claro que é possível mudar de emprego sem mudar de casa. Mas, mesmo assim, várias conveniências, como um deslocamento fácil ou horário flexível, podem ser perdidas pela troca de emprego.

Fonte: Adaptado de Holtom, Mitchell, Lee & Tidd (2006)

Em suma, o enraizamento no trabalho é teorizado como um elemento chave de mediação entre fatores específicos no trabalho e fora do trabalho e a retenção de empregados. Representa as razões psicológicas acumuladas e outras razões pelas quais um empregado permaneceria em um emprego (Holtom, Mitchell, Lee & Tidd, 2006). Por essa razão, acredita-se que as relações sociais formadas por funcionários dentro e fora da organização criam capital social, recurso cada vez mais valorizado para o sucesso organizacional.

Ademais, o enraizamento sugere que várias vertentes conectam um empregado e sua família em uma rede psicológica, social e financeira que inclui amigos e grupos de trabalho e, fora do trabalho, a comunidade e o ambiente físico em que ele vive. Os laços são caracterizados como conexões formais ou informais entre uma pessoa e instituições ou outras pessoas (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez, 2001).

A falta de ajustamento entre o trabalhador e a organização, percebido por meio de sacrifícios pessoais, pode estar entre as principais razões para a decisão sobre saída de uma organização. No entanto, quanto maior for esse ajustamento, maior será a probabilidade de o trabalhador se sentir vinculado à organização e assim nela permanecer (Mitchell et al., 2001).

Ainda sobre os aspectos relacionados ao enraizamento com a comunidade, alguns autores sugerem que o senso de lugar abrange subconceitos de identidade de lugar, apego ao lugar e dependência de lugar (Jorgensen e Stedman, 2001) ou que inclui laços ancestrais, sentindo-se com um desejo de permanecer no lugar (Hay, 1998). O apego ao lugar, desenvolvido inicialmente na psicologia ambiental, foi concebido como um vínculo afetivo ou ligação entre pessoas e lugares específicos (Hidalgo e Hernandez, 2001). Em sua maioria, os pesquisadores retratam o apego como um conceito multifacetado, que caracteriza a ligação entre os indivíduos e seus lugares importantes (Giuliani, 2003; Low & Altman, 1992).

Dentro desse conceito multifacetado, o apego ao lugar é considerado um sentimento positivo que envolve um desejo de se manter próximo a um lugar devido às emoções positivas que evoca (Giuliani, 2003). Outrossim, a relação com o lugar pode trazer emoções que vão desde o amor, o ódio, o medo e um sentimento de ambivalência (Manzo, 2005).

No modelo de Scannell e Gifford (2010), são apresentadas três dimensões: a primeira dimensão se refere à pessoa, aquela que está apegada e os significados individuais e coletivos conferidos ao local; a segunda se refere a processos psicológicos como o afeto, cognições e comportamentos que se manifestam com o apego; e a terceira é o objeto do apego, incluindo as características do local, assim como a evidência de seus elementos físicos e sociais, suas especificidades e seus componentes espaciais.

Na relação do apego ao lugar com o enraizamento no trabalho, pesquisadores encontraram evidências sobre a intenção de saída da organização quando analisadas as dimensões de ajustamento e sacrifícios com a comunidade, por meio da integração das teorias sobre apego à comunidade e ao ambiente (Sampson, 1988; Belot & Ermisch, 2009; Raymond, Brown & Weber, 2010) e a teoria de enraizamento no trabalho (Mitchell et al., 2001).

Somando-se a isso, o conceito de identidade de lugar recebeu atenção de pesquisa devido ao interesse intrínseco e relação com o apego, por ser o lugar um componente fundamental da identidade pessoal que se desenvolve de acordo com os elementos que tipificam uma área específica e a natureza das interações que lá ocorrem (Pretty, Chipuer, & Bramston, 2003; Wester-Herber, 2004; Bernardo & Palma, 2005). Sob esse aspecto, tanto do ponto de vista pessoal quanto social, é possível utilizar a temática da identidade para a melhor compreensão de práticas singulares ou coletivas. Quando identidade é analisada no contexto organizacional, os estudos raramente estabelecem a articulação necessária entre os planos pessoal, social e organizacional, apesar de ocorrerem constantemente interações do indivíduo com diferentes grupos, com o trabalho e com a organização.

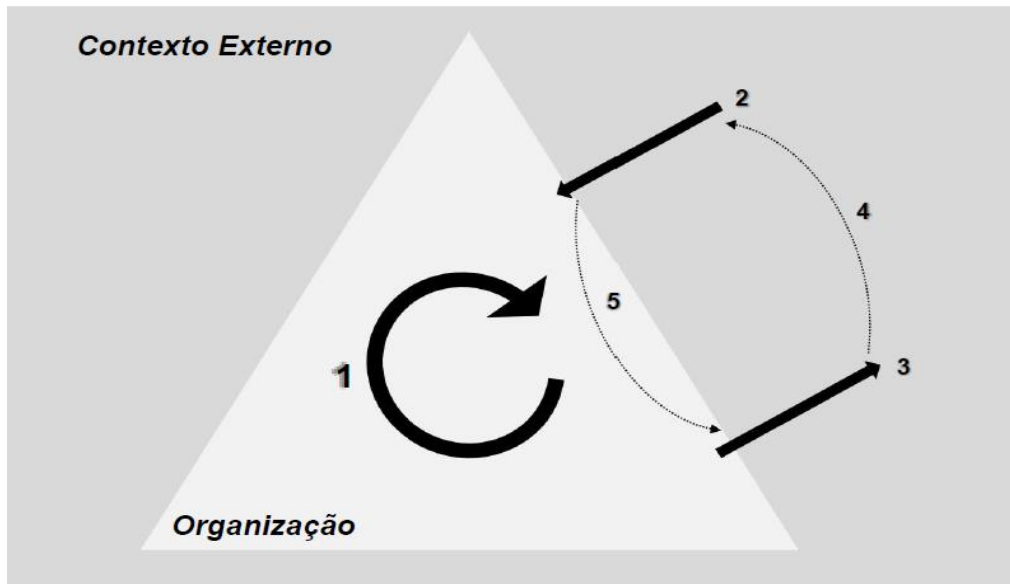
2.1.4 Contexto externo à organização

Diante dos estudos do comprometimento com múltiplos focos, fatores contextuais externos à organização têm sobressaído (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido). Em estudos recentes, Klein, Rodrigues e Zhan (submetido) desenvolveram uma figura em que apresentam os tipos de interação entre uma organização e o contexto externo.

A Figura 2.1 descreve cinco caminhos de influência entre os construtos ligados à organização e o contexto externo dessa organização. A seta 1 considera um sistema fechado sem conexão com o contexto externo, a seta 2 representa a influência das diversas variáveis externas na organização afetando o comportamento e processos organizacionais. Já a seta 3 demonstra os efeitos de políticas, práticas e ações organizacionais nesse contexto externo. Para os autores essas ações podem ser positivas para a comunidade quando relacionadas com investimentos na comunidade como infraestrutura ou intervenções ambientais, ou negativas quando se traduzem em demissões gerais e poluição do meio ambiente, por exemplo. A seta 4 representa o reconhecimento da percepção do impacto da organização no contexto externo, podendo influenciar nos processos internos ou no comportamento da organização e a seta 5 que representa a influência exercida pelo contexto externo na organização o que pode vir a

pressionar a mudança de objetivos e ações pela organização, interna ou externamente (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido).

Figura 2.1 – Tipos de interação entre uma organização e o contexto externo



Fonte: Klein, Rodrigues & Zhan (submetido)

Essas estruturas possuem uma especificidade que interessa aos estudos em Administração pois a comunidade existente no entorno dessas organizações passa a constituir um novo lugar em que os trabalhadores convivem não somente dentro das organizações como também em seu espaço social externo. O deslocamento para regiões isoladas, consideradas remotas, induz essas organizações a desenvolverem uma infraestrutura necessária ao bom funcionamento de suas estruturas e instalação das famílias de seus empregados no novo lugar.

Na próxima seção, será apresentado um breve contexto sobre estruturas organizacionais remotas.

2.2 Estruturas organizacionais remotas

Estrutura organizacional é um conceito da área de administração e gestão de empresas. Representa a forma como a empresa é organizada em torno da divisão de atividades e recursos com fins de cumprir os objetivos da organização. A estrutura organizacional apresenta as relações e hierarquias que compõem uma empresa (Morgan, Bergamini & Coda, 1996). A preocupação com a estrutura organizacional está voltada para a facilitação da integração dos fluxos de atividades entre as diversas áreas existentes, demandando a implementação de

mudanças nas políticas de recursos humanos da organização, que se apresenta em um cenário de processos funcionais interligados, no qual políticas e direcionamento são definidos pela alta gerência (DiMaggio, 1982; DeToro & McCabe, 1997; Santos et al., 2014).

Estrutura organizacional remota diz respeito à estrutura criada pelas organizações para o gerenciamento da infraestrutura necessária à instalação das pessoas em uma determinada região, distante dos grandes centros urbanos. Esse aparato visa ao funcionamento das unidades operacionais lá instaladas com a finalidade de maximização dos recursos disponíveis nessa região (Vasconcelos, 2004; Leite & Albuquerque, 2009; Leite, Albuquerque & Kniess, 2010). Em alguns casos, a concepção dessas unidades remotas envolve adaptações e melhorias da infraestrutura existente na cidade, inserindo as residências dos funcionários na comunidade, com o objetivo de promover a aproximação para o desenvolvimento conjunto das pessoas e da região. Em outros casos, a organização constrói desde a rodovia de acesso entre a cidade e as instalações da empresa, assim como o núcleo residencial e infraestrutura necessária para a comunidade (Leite & Albuquerque, 2009; Leite, Albuquerque & Kniess, 2010).

A essa forma de estrutura, Leite e Albuquerque (2009) e Leite et al. (2010) classificaram em variados tipos conforme apresentado na Figura 2.3.

Figura 2.3 – Classificação estrutura remota

Tipo	Característica
Estrutura remota isolada e confinada	Encontra-se distante dos grandes centros e o acesso é apenas permitido com transporte da própria organização. Nesse caso a organização cria toda a infraestrutura necessária para o funcionamento da unidade.
Estrutura remota isolada e não confinada	Na estrutura não confinada o acesso é permitido por outros meios que não somente o transporte da própria organização, mas, a unidade é distante dos grandes centros. A organização é responsável pela criação da infraestrutura de funcionamento.
Estrutura remota, não isolada e não confinada	Esse tipo de estrutura, não se encontra tão distante dos grandes centros. A organização pode promover adaptações e melhorias na infraestrutura do local.
Estrutura remota, semi-isolada e não confinada	Não se encontra distante dos grandes centros, no entanto, há comunidade em seu entorno.
Estrutura remota, semi-isolada e semi-confinada	Não se encontra distante dos grandes centros, porém, possui restrição quanto ao acesso. Geralmente há comunidade em seu entorno.
Estrutura semi-remota, semi-isolada e não confinada	Unidade relativamente próxima dos grandes centros urbanos, em que a organização promove adaptações e melhorias na infraestrutura da cidade.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Leite e Albuquerque (2009) e Leite et al. (2010)

Leite e Albuquerque (2013a) apontam que ao criar ou adaptar uma infraestrutura necessária para a instalação de pessoas em determinada região remota, a empresa denota esforço na compreensão das especificidades regionais e características individuais das pessoas que se deslocam para a região.

Para a instalação dessas unidades remotas, é realizada uma análise acurada que subsidia a tomada de decisões levando em consideração os diversos fatores envolvidos que possam afetar no gerenciamento das pessoas, na estratégia de retenção de profissionais e no comprometimento desses profissionais com as organizações (Leite & Albuquerque, 2013b). Este tipo de estrutura remota facilita o contato e aproxima as pessoas. Há um ambiente bem colaborativo em que todos são bem prestativos (Leite & Albuquerque, 2009)

Outros estudos relacionados denotam que as demandas de trabalhar e viver em comunidades remotas criam desafios pessoais e profissionais. Em muitos casos, o isolamento pessoal é composto por isolamento profissional, condições ambientais adversas, meios limitados ou caros de se afastar da comunidade e isolamento de amigos ou familiares. Neste caso, o isolamento geográfico profissional e pessoal, fatores socioculturais e valores e decisões políticas são algumas das questões particulares que moldam a natureza da vivência em comunidades remotas (MacLeod et al., 1998).

No entanto, essas comunidades variam drasticamente devido a diferenças na composição da população, geografia e natureza, o que resulta em diferentes contextos culturais, sociais e geográficos, além de suas atitudes, crenças e valores. Na maioria das cidades rurais e remotas há um claro senso de identidade comunitária e de dependência mútua dos membros da comunidade (Page, 2007). O que chama a atenção nas comunidades remotas são os valores que as pessoas aprendem a compartilhar (Leite & Albuquerque, 2009).

As comunidades remotas são geralmente distintas umas das outras e não podem ser tratadas da mesma forma. Quaisquer intervenções precisam ser adaptadas a comunidades específicas para que tenham o impacto desejado. A vida e o trabalho em locais rurais e remotos são únicos e diferentes dos ambientes urbanos (Page, 2007; Abelsen et al., 2020).

Em lugares remotos ou rurais as interações sociais com a vizinhança são muito frequentes permitindo maior familiaridade visto que as pessoas trabalham e moram na mesma comunidade, o que promove fortes laços comunitários, fortalecendo os vínculos entre os indivíduos e a comunidade (Zwiers, Markantoni & Strijker, 2016; Belanche, Casaló & Rubio, 2021).

ASPECTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este capítulo trata da natureza e do método da pesquisa, da amostragem, dos tipos de dados utilizados, do instrumento de coleta, da forma de coleta bem como das técnicas utilizadas para a análise dos dados, além das limitações metodológicas, será apresentado os aspectos teórico metodológicos para os três artigos empíricos propostos. Esta tese delineou três estudos que buscaram responder ao problema de pesquisa e atender aos objetivos propostos a partir de diferentes estratégias metodológica.

3.1 O método e a natureza da pesquisa

Esta pesquisa se propõe a compreender as relações de poder e codependência entre a comunidade e a organização, e a repercussão dos padrões de vínculos estabelecidos pelos trabalhadores no contexto de trabalho das estruturas organizacionais remotas na Amazônia.

Trata-se de um estudo de método misto, com etapas qualitativa e quantitativa, exploratória, descritiva e compreensiva.

O presente estudo está inserido em um projeto de pesquisa maior intitulado “O Elo Perdido: Quando os contextos interno e externo se encontram - Um estudo dos vínculos com a organização e com a comunidade em localidades remotas”, que conta com o financiamento da FAPESP e CNPq.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa-CEP da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo/EACH-USP, pela plataforma Brasil (CAAE 22652919.0.0000.5390) e aprovada pelo Parecer Consubstanciado nº 3.843.596.

Inicialmente foi realizado um mapeamento de organizações que se enquadram no escopo da pesquisa, visto tratar-se de organizações de estrutura remota localizadas na Amazônia. Após esse levantamento, foi iniciado o contato com as empresas visando a autorização para a pesquisa. No contato, foi sugerido a realização de uma reunião prévia de apresentação para fins de detalhamento da coleta de dados. Após uma série de contatos, quatro organizações aceitaram participar e foram iniciados então os preparativos para a viagem de coleta de dados.

3.1.1 Definição dos critérios de escolha das empresas participantes

A escolha das empresas pesquisadas é essencial para maior confiabilidade e aplicação dos resultados da pesquisa, independentemente do método de estudo escolhido. Para

atendimento aos objetivos, esta pesquisa restringe-se àquelas empresas consideradas de estrutura remota.

De acordo com o método definido após os levantamentos realizados, doze empresas foram escolhidas para serem contatadas. Essa escolha se deu com base nos seguintes critérios: 1º) Empresas que possuíam unidades instaladas em regiões distantes dos grandes centros urbanos; 2º) Empresas que se encontravam localizadas na Amazônia; e 3º) Empresas consideradas de estrutura remota isolada e confinada e de estrutura remota isolada e não confinada. Dessas empresas contatadas, quatro são participantes da pesquisa.

3.1.2 População e Amostra

A população desta pesquisa é formada pelos trabalhadores de empresas situadas em locais distantes dos grandes centros (artigos 2 e 3), a qual são chamadas de organizações de estrutura remota, além de líderes comunitários (artigo 1) do entorno dessas organizações.

A amostra foi composta por dois diferentes grupos investigados:

- Etapa Quantitativa: Trabalhadores das organizações (artigo 2)
- Etapa Qualitativa: Liderança comunitária e grupo de trabalhadores entrevistados (artigos 1 e 3)

A **etapa quantitativa** caracterizou-se por ser não probabilística e por conveniência em deixar os respondentes livres para participarem ou não da pesquisa. O grupo foi composto por trabalhadores de quatro organizações pesquisadas. Da quantidade total de empregados que trabalham na unidade remota, foram selecionados os que continham endereço de e-mail na relação que foi disponibilizada pelas empresas, excluídos os gestores pois não se enquadravam nesta etapa da pesquisa, os afastados por férias ou licença médica e os aprendizes por serem menores de idade.

A Tabela 3.1 apresenta a quantidade de questionários enviados e a quantidade de respostas recebidas, o que representa a amostra quantitativa desta pesquisa.

Tabela 3.1 – Questionários

Empresa	Qtde questionários enviados	Qtde questionários respondidos	Qtde respostas válidas
A	553	100	79
B	87	31	27
C	682	21	18
D	RH*	1	1
TOTAL	1322	153	125

Fonte: elaborado pela autora

* Devido a Lei Geral de Proteção de Dados (LGDP) a empresa não disponibilizou os e-mails dos empregados. O link foi enviado ao RH que os direcionou internamente.

Na etapa qualitativa, o grupo foi composto por 10 líderes comunitários na região de Altamira e 16 trabalhadores de organizações da região do Vale do Jari pertencentes às empresas A e B totalizando 26 entrevistas.

Para a empresa C não houve entrevistas com os trabalhadores, enquanto na empresa D houve a participação de apenas um trabalhador, não sendo considerada nesta etapa.

3.2 Procedimentos de coleta

A coleta dos dados foi realizada em duas etapas: quantitativa e qualitativa. A etapa quantitativa consistiu em questionários aplicados para trabalhadores de quatro organizações de estrutura remota situadas em locais distantes dos grandes centros. Já a etapa qualitativa foi realizada por meio de entrevistas para trabalhadores de duas organizações de estrutura remota além de lideranças comunitárias do entorno, localizadas no estado do Pará.

As empresas foram contatadas inicialmente por telefone e na sequência foram enviados por e-mail uma carta convite, documento contendo a apresentação da pesquisa e infográfico com os procedimentos de coleta de dados. O instrumento de pesquisa para a **etapa quantitativa** foi aplicado aos trabalhadores das organizações por meio de questionário online enviado diretamente do Survey Monkey para o e-mail do trabalhador. Ao final do questionário, o trabalhador respondia se aceitava participar da segunda etapa que consistia em uma entrevista. Por conta da pandemia do coronavírus, esta segunda etapa que inicialmente seria presencial passou a ser no formato online para os trabalhadores das empresas. No entanto, com as lideranças comunitárias as entrevistas foram realizadas presencialmente.

Para a primeira empresa participante da pesquisa, o link foi enviado em março de 2020 com baixa adesão. Devido ao início da pandemia neste mesmo mês, a pesquisa foi suspensa e retomada novamente em novembro de 2020, ocasião em que foi solicitada uma relação atualizada dos empregados para reenvio do link.

Na **etapa qualitativa**, que consistia em entrevistas com trabalhadores e lideranças comunitárias, dois processos diferentes de coleta ocorreram: (i) as entrevistas realizadas com as lideranças comunitárias no município de Altamira foram no formato presencial e (ii) os roteiros para as entrevistas com os trabalhadores realizadas na região do Vale do Jari, criados inicialmente para entrevistas presenciais, foram posteriormente adaptados para o formato online, por conta de nova estratégia de coleta de dados estabelecida para a pesquisa, em virtude da pandemia existente.

Para este processo de coleta foram utilizadas as diversas plataformas existentes para reuniões online como Zoom, Teams ou Meet. O tipo de plataforma utilizada em cada entrevista ocorreu de acordo com a que já era usada na empresa, visando a familiarização do entrevistado com determinada tecnologia. Nesse caso, foram utilizados recursos tecnológicos, como por exemplo o Padlet, para facilitar a compreensão de determinadas questões e a interação com os respondentes.

No início de cada uma dessas aplicações, foi apresentado aos participantes o termo de consentimento livre e esclarecido, ocasião em que foi solicitada autorização para gravação apenas do áudio da entrevista no gravador digital. As imagens da tela não foram gravadas.

Foram levantados dados demográficos, de caracterização do trabalho e relação com a comunidade, visando verificar a associação com os construtos investigados, bem como traçar um perfil dos trabalhadores.

3.3 Instrumentos de coleta

Na etapa quantitativa, o **instrumento de pesquisa** (Apêndice E) incluiu as seguintes escalas: Comprometimento organizacional e com a comunidade (Klein et al., 2014); Enrincheiramento organizacional (Rodrigues e Bastos, 2012); Enraizamento com a comunidade (Holtom et al., 2006); Identificação com a comunidade (Shamir & Kark, 2004); Intenções de saída da comunidade e da organização (Ragins et al., 2012); além de outras medidas como investimento da organização na comunidade e no trabalhador, intenções

comportamentais de defesa e empenho e envolvimento com a comunidade, construídas pelo grupo de pesquisa e devidamente submetidas a análises de validação.

Na etapa qualitativa, foram utilizados roteiros de entrevista semiestruturada (Yin, 2016) e análise documental (Gil, 2008). Os roteiros de entrevistas foram diferenciados para cada um dos grupos. O roteiro para as lideranças (Apêndice B), composto de cinco questões, forneceu os dados para o primeiro artigo da tese, enquanto o roteiro para os trabalhadores (Apêndice C), contendo três partes, forneceu dados para o terceiro artigo desta tese. Dados sociodemográficos foram coletados para o perfil pessoal e ocupacional dos entrevistados.

3.4 Procedimentos gerais de análise dos dados

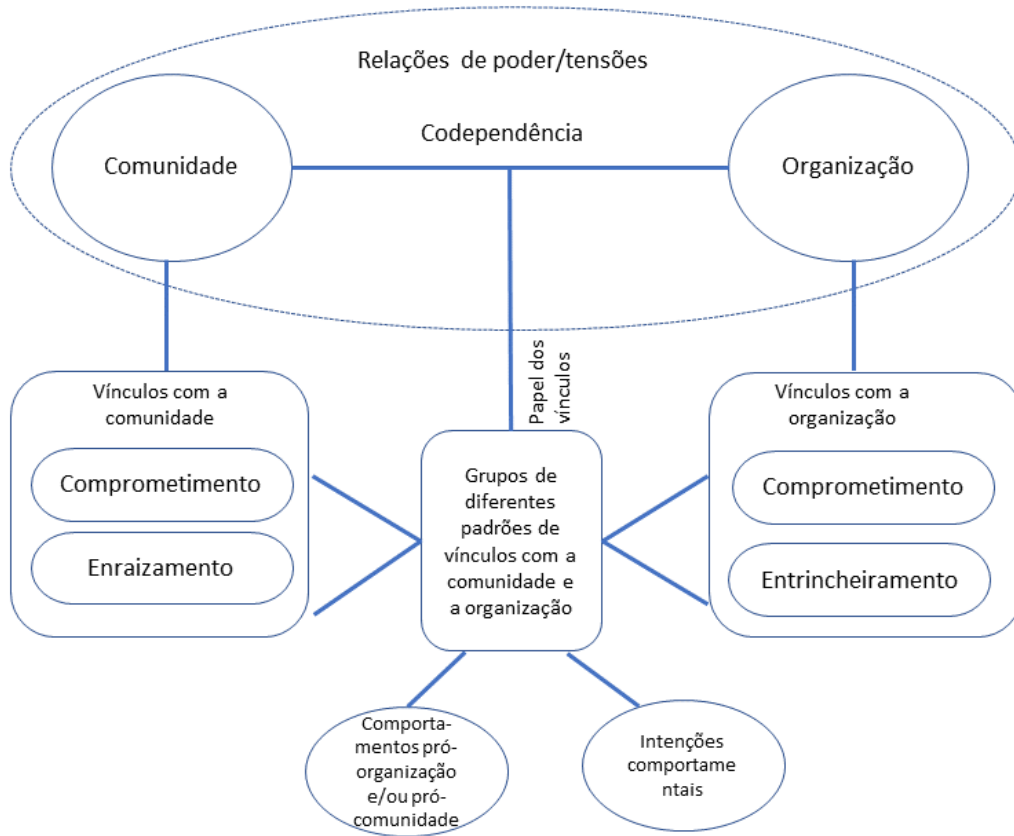
Os procedimentos de análise estão descritos na Figura 3.1 para cada um dos objetivos e o detalhamento das análises foi apresentado no método de cada artigo.

Figura 3.1 – Matriz de integração metodológica

Objetivo geral	Objetivos específicos	Estudo	Desenho	Fontes de Dados/ Participantes	Medidas / Instrumento	Análise realizada
Compreender as relações de poder e codependência entre a comunidade e a organização, e a repercussão dos padrões de vínculos estabelecidos pelos trabalhadores no contexto de trabalho das estruturas organizacionais remotas na Amazônia	1. Descrever os elementos contextuais que configuram as relações de codependência e de poder estabelecidas entre as organizações de estrutura remota e as comunidades de entorno na Amazônia;	Artigo 1	Qualitativo descritivo	Entrevistas com lideranças comunitárias Documentos	Análise documental - Empresa: Relatórios sociais, missão, visão. - Outras fontes públicas: Processos judiciais; Licenciamento ambiental e condicionantes; documentários /notícias sobre as relações da organização com a comunidade; artigos de periódicos com análise de casos. Questões semiestruturadas	Análise de conteúdo Análise de discurso
	2. Identificar grupos com diferentes padrões de vínculos com a organização e com a comunidade, caracterizando-os quanto à variáveis pessoais, ocupacionais, topofílicas e intenções comportamentais pró-comunidade e pró-organização;	Artigo 2	Quantitativo Descritivo	Survey com trabalhadores de diferentes organizações remotas	- Medidas de vínculos: Comprometimento (com a organização e com a comunidade) (Q1.6, Q2.2) Enraizamento organizacional (Q2.3) Enraizamento com a comunidade (Q1.7 - itens 11 a 19) - Medidas de intenção comportamental (Q2.6) Comportamentos pró-comunidade (Q3.1, Q3.2, Q3.3) Identificação e envolvimento com a comunidade (Q1.5, Q1.8) Intenção de permanência na comunidade e na organização (Q1.9 e 2.7) Defesa da organização (Q2.6) (Apêndice E)	Análise de cluster Anovas Análise de regressão linear múltipla Análise de regressão logística multinomial
	3. Compreender como os vínculos dos trabalhadores repercutem em suas intenções comportamentais no contexto de codependência e poder entre organização e comunidade, materializadas em eventos críticos e dilemas vivenciados;	Artigo 3	Qualitativo compreensivo	Entrevistas com trabalhadores em Monte Dourado	Apresentação de dilemas Os temas serão os mesmos, mas serão utilizados casos específicos e reais que espelhem a realidade de cada comunidade <ul style="list-style-type: none"> ● Questões ambientais ● Questões sociais (cultura, tradição, identidade) ● Ética/moral Descrever o modo como percebe seu comprometimento e comentar sobre os conflitos vivenciados (Apêndice C – Trabalhador – Q1.3, Q2 itens 1, 2, 3)	Análise de discurso Análise de conteúdo Análise de retóricas

3.5 Desenho da Pesquisa

Figura 3.2 – Desenho da pesquisa



Fonte: elaborado pela autora

RESULTADOS E DISCUSSÃO

4 ARTIGO 1

RELAÇÕES DE PODER ENTRE COMUNIDADES E ORGANIZAÇÕES DE ESTRUTURA REMOTA NA AMAZÔNIA: ESTUDO DE CASO EM ALTAMIRA

4.1 Introdução

A extensão geográfica e simbólica da Amazônia é marcada por disputas territoriais e de recursos que transformam a floresta em uma arena. O dossiê chamado Amazônia: sociedade, fronteira e políticas, organizado por Castro (2012), apresenta uma análise crítica dos processos de dominação e dos efeitos nas estruturas locais das políticas de desenvolvimento, apontando as mobilizações coletivas expressas dentro do território amazônico, em defesa de direitos territoriais e identidades. Com o aumento da competitividade no mercado, as empresas nacionais e internacionais reforçam suas estratégias de apropriação de terras e recursos para investimento imediatos ou futuros, em âmbito local, apresentando desafios para esses setores que vivem ou viveram uma efervescência de investimentos nas últimas décadas, de forma que a exploração dos recursos naturais caminhe paralelamente às demandas da comunidade local.

Da relação entre Estado e sociedade, emergem contradições sociais e políticas que produzem ações (ou reações) coletivas (Baines, 2012), sob a forma de mobilizações que extrapolam as fronteiras brasileiras e resistem à construção de grandes obras de infraestrutura, projetos de investimento nos setores de mineração, energia (hidrelétricas), obras e infraestrutura de transportes rodoviário, ferroviário, fluvial e portuário. As políticas públicas na Amazônia parecem possuir lógicas contrárias aos interesses e demandas de variados segmentos da população local, tratando a região sem considerar as diversas formas de vida e os saberes que foram construídos ao longo da história, com a alegação habitual das necessidades de “desenvolver” e “integrar” a região aos grandes centros do país (Chaves & Lira, 2009; Lira & Chaves, 2016).

Incentivadas pela retórica desenvolvimentista, que elege a Amazônia como território estratégico para os mega investimentos público-privados, grandes organizações se instalam em localidades como Amazonas, Pará, Rondônia, Roraima entre outras, cujas atuações impactam social, ambiental e economicamente nas comunidades em que estão inseridas. Para fins de entendimento das organizações de estrutura remota, o conceito usado neste estudo é o de uma estrutura organizacional criada para gerenciar a infraestrutura necessária à instalação das pessoas em uma determinada região, distante dos grandes centros, para operar suas unidades lá

instaladas (Leite, Albuquerque & Kniess, 2010). A natureza das atividades dessas organizações no Brasil são mineração, energia, exploradoras de petróleo e gás natural, entre outras atividades relacionadas à exploração de recursos naturais. Diante deste cenário, esse trabalho se justifica pelo fato de os estudos das relações de poder constituírem um importante eixo de reflexão para se compreender a relação de codependência estabelecida entre as organizações e as comunidades de entorno, por meio do viés de diversos fatores, como por exemplo, econômico, cultural, social e ainda pelos conflitos que possam existir, relacionados a esses fatores nas relações sociais existentes nas comunidades. A atualidade do tema reside no fato de as organizações remotas, na maioria das vezes, necessitarem construir uma estrutura específica que atenda às suas necessidades, com certas peculiaridades, que envolvem desde aspectos socioeconômicos das comunidades até o âmbito sociocultural.

O conceito de comunidade está fortemente relacionado a troca e compartilhamento seja de elementos físicos, emoções ou opiniões/valores, em que tal troca se dá em um cenário dinâmico, onde há uma constante dicotomia entre o indivíduo e o grupo (McMillan & Chavis, 1986; Tönnies, 1995; Brancaloneo, 2008; Mocellin, 2011). Este estudo considera a comunidade como sendo o resultado da interação existente entre as pessoas em lugar específico, o compartilhamento de valores e hábitos e o compromisso manifestado pela defesa de causas comuns ao grupo. Parte da premissa de que existe uma relação de codependência e poder entre essas comunidades e organizações. Nesse caso, a ligação entre organizações e comunidade pode ser classificada como positiva quando há ganho para um dos envolvidos ou para ambos, e como negativa, quando há prejuízo pelo menos para um dos envolvidos. Na próxima seção será aprofundado o que a literatura discute sobre comunidade.

Adicionalmente, surgem as tensões e conflitos (Rojas, 2014; Rojas et al., 2017; Viégas, 2009). Neste artigo, tensões são entendidas como um estado que ameaça romper-se (Houaiss et al., 2001) e conflitos como uma luta por valores e reivindicações de status, poder e recursos escassos (Silva, 1986). Os conflitos expõem a divergência de ideias e são inerentes às relações sociais, presentes em diversos aspectos da vida (organizacionais, sociais e familiares). Um momento de surgimento de conflitos sociais ocorre no processo de licenciamento quando os projetos ganham visibilidade e há uma possibilidade real de serem executados (Pereira, 2013).

Frente à discussão por ora apresentada, esta pesquisa busca contribuir para o avanço nos estudos dessas relações de codependência e relações de poder estabelecidas especificamente entre estruturas organizacionais remotas e suas comunidades de entorno.

Inicialmente, a dependência construída é de cunho econômico, mas pode se traduzir também em dependência política e dependência social, considerado como um fenômeno

multidimensional (Coelho, 2018). Para Bambirra (2013), a estrutura da dependência se reproduz politicamente por meio de ingerências externas e da tomada de decisões no âmbito interno. Na medida em que a dependência econômica é aprofundada, a tendência é intensificar também a dependência política. Em alguns casos, ocorre ainda a dependência sociológica, quando a concentração dos empregos formais locais impele a população a desejar um posto de trabalho no setor, mesmo que os postos ocupados por esta mão de obra local apresentem piores condições de trabalho, menores salários e menor necessidade de qualificação, visto se tratar de regiões com baixo nível de renda (Coelho et. al., 2016).

Perante o contexto apresentado e buscando entender essas relações, algumas questões norteadoras são propostas: Quais são as relações estabelecidas entre as comunidades e as organizações de estrutura remota? Quais as repercussões das ações organizacionais para a comunidade?

O objetivo deste artigo é **descrever os elementos contextuais que configuram as relações de codependência e de poder estabelecidas entre as organizações de estrutura remota e as comunidades de entorno na Amazônia**. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, com ênfase na relação entre a Usina Hidrelétrica de Belo Monte e a comunidade de entorno, na região de Altamira, no Pará.

4.2 A relação Comunidade, Organização e Poder

Ferdinand Tönnies, um sociólogo do final do século XIX e início do século XX, relaciona comunidade a algo natural e mais comum ao meio rural, enquanto associa a sociedade como racional, calculada e estimulada no meio urbano. Sua base de pensamento é a interação e a vontade. Sua teoria distingue dois tipos de relações ou dicotomias sociais, quais sejam: *Gemeinschaft* e *Gesellschaft*, frequentemente traduzidas como comunidade e sociedade.

Na visão de Tönnies (1995), a comunidade (ou *Gemeinschaft*) é um grupo social demarcado espacialmente. Nesse sentido, o conceito de comunidade compreendido é por meio de sua comparação com a sociedade. O autor entende que a comunidade se desenvolveu a partir de três diferentes instâncias, assim destacadas: o parentesco, a vizinhança e a amizade, em que a primeira emerge da vida familiar, a segunda emerge da vida em comum e a terceira, da semelhança de interesses e formas de pensar (Brancaleone, 2008; Mocellim, 2011). As dicotomias da relação social são tipos ideais, e Tönnies sugeriu que ambas podem coexistir nas áreas urbanas e rurais. No entanto, *Gemeinschaft* foi mais aceita em relação às áreas rurais (Lira & Chaves, 2016).

Ao final da década de 1950, a definição de comunidade (Kaufman, 1959) já era entendida como pessoas em interação social em um determinado espaço geográfico que possuíam laços comuns. Para o autor, três elementos se fazem presentes na definição do termo comunidade, sendo esses elementos (i) uma unidade social da qual o espaço é parte integrante; (ii) indica uma configuração quanto ao modo de vida sobre como as pessoas fazem as coisas e o que elas querem, suas intenções e seus objetivos coletivos e (iii) envolve uma ação coletiva.

Hughes & Stone (2006) referem-se ao termo comunidade como um conjunto de relações sociais que se estendem para além da família, no qual as pessoas se agregam por algo que elas tenham em comum, como localização geográfica, interação social, estilo de vida, crenças ou identidade.

Some-se a isso, comunidade é o lugar onde é possível encontrar os semelhantes e com eles compartilhar valores e visões de mundo (Mocellim, 2011). Sugere também uma forma de relacionamento qualificada por altos graus de intimidade, vínculos emocionais, comprometimento moral e coesão social, tendo continuidade no tempo. Esse autor também evidenciou a importância do espaço na caracterização da comunidade, uma vez que envolve vínculos de proximidade espacial, tanto quanto de proximidade emocional.

Ainda nesse contexto, o relacionamento entre pessoas e lugares é caracterizado por dimensões afetivas e cognitivas, definidas, respectivamente, como vinculação e identidade de lugar. Todo aspecto de identidade tem alguns elementos relacionados ao lugar (Rollero & Piccoli, 2010). A noção de sentimento psicológico de comunidade (McMillan & Chavis, 1986; Sarason, 1974) e do vínculo de apego ao lugar (Giuliani, 2003; Scannell & Gifford, 2010) permite a compreensão da relação desenvolvida pelo indivíduo com a comunidade e com o local onde mora.

Por sua vez, a comunidade é determinada pelos laços que prendem seus membros juntos, quer sejam sua história, língua, cultura ou localidade (Drucker, 1992), enquanto a organização é definida pela sua atividade e diferentemente da comunidade, sociedade ou família são moldadas e especializadas.

Dois perspectivas sobre comunidade podem ser observadas considerando os estudos existentes: 1. A corrente dos autores clássicos que consideram as principais características como coesão social e relações recíprocas, dividindo as condições básicas da vida em comum, baseadas nas relações de amizade, parentesco e vizinhança: Tönnies (1947 e 1973); MacIver e Page (1973); Fichter (1973); Wirth (1973); Park e Burges (1973); Buber (1987); Aldous (1995); e 2. autores mais contemporâneos que consideram as tecnologias da informação e da comunicação como colaboradoras para a constituição de uma comunidade estética, vigorando

determinados padrões e comportamentos individualistas: Bauman (2003); Durham (2004) e Peruzzo (2002) e Peruzzo e Volpato (2009). O presente estudo encontra-se voltado para a linha dos autores clássicos por considerar a comunidade como o resultado da interação existente entre as pessoas em um lugar específico.

Dado o contexto investigado, não há organização sem pessoas, contudo, a abordagem sociológica das organizações prioriza a análise de grandes grupos de pessoas que exercem suas atividades em conjunto, e de organizações com níveis maiores de complexidade (Perrow & Schwartz, 1972). Essa discussão entre comunidade e organização pode ser permeada pelas relações de poder em que os impactos causados na comunidade podem advir de ações organizacionais estabelecidas.

A discussão sobre as relações de poder permeia o debate espacial, social, econômico, político e cultural da sociedade. Porquanto, os primeiros estudos sobre o poder surgiram relacionados ao nível do Estado em uma dimensão política. Seguiu uma linha que foi desde Hobbes a Locke, passando por Hume, Marx, Dahl e Bacharach, concebendo o poder como fenômeno causal, em que necessariamente uma parte ganha e a outra perde. Poder é um dos meios pelos quais conflitos de interesses são resolvidos (Paz et al., 2014; Morgan et al., 1996), e ainda um conceito central que agrega em torno de si diversos debates sociológicos e a maneira como é analisada ou delimitada conceitualmente pelos teóricos, geram consequências para a pesquisa empírica e as afirmações que dela resultam (Reed, 2013).

Na teoria do poder organizacional de Mintzberg (1983), o comportamento organizacional é um jogo de poder em que os participantes são influenciadores que jogam para assegurar o alcance das metas organizacionais e pessoais. Para essa teoria, o poder se configura de variadas formas na organização para influenciar os resultados e sua dinâmica. Entretanto, no exercício do poder nas organizações, algumas características pessoais são necessárias, como habilidade política, inteligência, atratividade entre outras. Assim, o poder pessoal é imprescindível a esse jogo de poder organizacional, em razão das pessoas agirem nas organizações e em nome delas (Paz, 2015).

Relacionado a essa linha organizacional, na definição apresentada por Vieira e Carvalho (2003), poder está relacionado à capacidade do indivíduo ou organização para impor extrapolações ou projeções de sua estrutura interna em seu meio ambiente. Outras vertentes de estudo consideram o poder como uma forma de liderança, ou ainda liderança como relação de poder (dos Santos Silva & Carvalho Neto, 2012). Em muitos casos, as comunidades sofrem com os impactos de decisões corporativas tomadas nas buscas dos objetivos empresariais (Medeiros & Silveira, 2017).

Ao final dos anos 1990, os teóricos da organização tornaram-se cada vez mais conscientes da necessidade de reconhecer a importância do poder para explicar os assuntos organizacionais. Enquanto algumas pessoas enxergam o poder como um recurso, outras o veem como uma relação social caracterizada por algum tipo de dependência, como um tipo de influência sobre alguma coisa ou alguém (Morgan et al., 1996). Por essa perspectiva, na discussão sobre os tipos de poder utilizados em tomada de decisão, é válido distinguir entre controle e três elementos a ele inter-relacionados como as premissas da decisão, os processos decisórios, assim como os resultados e objetivos da decisão (dos Santos Silva & Carvalho Neto, 2012).

Entretanto, na abordagem da teoria crítica, a constituição de uma economia política do poder (Faria, 2009) busca desenvolver formulações que expliquem a realidade, permitindo a compreensão além do que pode ser visto e entendido pela sociedade, bem como a conscientização de uma sociedade em que os interesses coletivos prevaleçam sobre os individuais questionando e transformando a realidade (Faria, 2007).

Ressalta-se o fundamento da teoria crítica em seis categorias analíticas gerais (Faria & Meneghetti, 2004; Faria, 2007), para melhor compreensão de suas bases: (i) *contradições*, quando os fatos se transformam, ou seja, as aparências nem sempre apontam as mudanças das essências; (ii) *ideologia dominante*, que torna parcial a consciência dos indivíduos em relação ao todo social; (iii) *racionalidades dominantes*, criadas para legitimar as ideias e os valores morais de grupos sociais que tentam manter seus privilégios; (iv) *contexto social histórico*, que implica em um conjunto de elementos singulares a sua época; (v) *emancipação*, entendida pela busca incessante da autonomia do indivíduo e da sociedade e (vi) *conscientização individual e coletiva*, significando estar ciente de si mesmo, das próprias percepções, sentimentos e emoções.

Na perspectiva da Teoria Institucional, os condutores das práticas sociais são as instituições que configuram e conferem algumas probabilidades de ação, em detrimento de outras (Jacometti et al., 2014; Jacometti et al., 2016). O contexto institucional adotado por uma organização considera os elementos ambientais de natureza institucional e técnica com a qual interagem. As organizações são direcionadas para incorporar as práticas e os procedimentos definidos por conceitos racionalizados predominantes e institucionalizados na sociedade. Como essas práticas são influenciadas pelos contextos institucional e relacional, essas organizações podem se tornar isomórficas para assegurar aprovação social/legitimidade (Guarido Filho & Machado-da-Silva, 2001; Greenwood et al., 2008; Jacometti et al., 2016).

A estrutura criada pelas organizações para o gerenciamento da infraestrutura necessária à instalação das pessoas em uma determinada região, distante dos grandes centros urbanos, visando ao funcionamento de unidades operacionais lá instaladas com a finalidade de maximização dos recursos disponíveis nessa região é denominada de estrutura organizacional remota (Vasconcelos, 2004; Leite & Albuquerque, 2009; Leite et al., 2010). Em alguns casos, a concepção dessas unidades remotas envolve adaptações e melhorias da infraestrutura existente na cidade, inserindo as residências dos funcionários na comunidade, com o objetivo de promover a aproximação para o desenvolvimento conjunto das pessoas e da região e, em outros casos, a organização constrói desde a rodovia de acesso entre a cidade e as instalações da empresa, assim como o núcleo residencial e infraestrutura necessária para a comunidade (Leite & Albuquerque, 2009; Leite et al., 2010).

Na abordagem utilizada por alguns autores internacionais, o termo “remota” está relacionado com áreas distantes de outros centros populacionais; comunidades de pequeno tamanho, com estrutura demográfica mais antiga e certo isolamento geográfico (MacLeod et al., 1998; Slack et al., 2003). Foram encontrados também estudos sobre uma comunidade escolar fisicamente isolada, afastada dos centros urbanos, em Queensland na Austrália, que demonstrou a expectativa de quem vem de fora como uma característica dessas comunidades remotas (Page, 2007). Estes estudos revelaram que não se pode simplesmente entrar em uma pequena cidade/comunidade e já querer fazer a diferença mudando tudo. É preciso ser você mesmo, aprender a conhecer e se misturar com as pessoas, buscando descobrir como pode se encaixar naquela comunidade. É importante se familiarizar com a diversidade destes locais rurais e remotos e desenvolver uma compreensão da gama de experiências potenciais por meio da experiência pessoal direta.

As relações de codependência dessas organizações de estrutura remota com a comunidade local são objeto deste estudo. Para que se possa avançar nas reflexões, é necessário que se volte um pouco no tempo diante da construção desse contexto.

4.3 Entendendo o contexto

No estudo do contexto, desde a década de 1970, pesquisadores organizacionais já eram instigados (Roberts et al., 1978) a restringirem o foco e concentrarem os esforços na observação e explicação do comportamento dentro de contextos particulares e específicos. A teorização sobre contexto (Bamberger, 2008) vai além da sensibilização da teoria para possíveis restrições situacionais ou temporais ou ainda condições de contorno, especificando diretamente a natureza

e a forma de influência que tais fatores provavelmente terão sobre os fenômenos sob investigação. O contexto pode ser entendido como oportunidades situacionais e restrições que afetam a ocorrência e o significado do comportamento organizacional (Johns, 2006).

A apresentação da comunidade que é objeto de estudo desse artigo faz-se importante para este entendimento. A escolha foi por organizações e comunidades localizadas na Amazônia.

A Amazônia é ocupada por uma diversidade de grupos étnicos e por populações tradicionais, historicamente constituídas, a partir dos vários processos de colonização e miscigenação pelo qual passou a região. A pessoa amazônica resulta de intercâmbios históricos entre diferentes povos e etnias, o que possibilitou uma herança que pode ser revelada em suas mais diferentes manifestações socioculturais expressadas na vida cotidiana desse homem amazônico, tais como a religião, suas lendas, seus hábitos alimentares e familiares, a educação e suas relações de trabalho (Lira & Chaves, 2016).

4.3.1 Documentos utilizados

Neste item pretende-se apresentar um pequeno panorama para o entendimento dos documentos que foram utilizados para as análises.

Entre os documentos necessários para o início de um grande empreendimento, alguns são necessários previamente após os estudos de viabilidade para sua implantação. No caso em análise, faz-se necessária a liberação de licenças ambientais. O licenciamento ambiental foi estabelecido pela Lei 6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente e traz um conjunto de normas para a preservação ambiental.

O licenciamento é um processo administrativo realizado pelo órgão ambiental competente para licenciar a instalação, ampliação, modificação e operação das atividades e empreendimentos que utilizam recursos naturais, ou que sejam potencialmente poluidores ou que possam causar degradação ambiental para que futuramente os danos sejam recuperados ou pelo menos compensados. A implantação de qualquer projeto de infraestrutura/atividade econômica implica em impacto ambiental, servindo o licenciamento para delimitá-los e elencar de quais formas eles poderão ser minimizados. O licenciamento está condicionado às condicionantes, isto é, para ter a licença, a empresa tem que cumpri-las (Projetos FGV, 2016; PNLA, 2020).

As fases do licenciamento são três, a saber: (1) Licença prévia - LP: deve ser solicitada na fase de planejamento da aplicação do empreendimento quando é aprovada a viabilidade

ambiental; (2) Licença de instalação – LI: que aprova os projetos e autoriza o início do empreendimento, sendo concedida depois de atendida as condições da licença prévia e (3) Licença de operação – LO: que autoriza o início do funcionamento do empreendimento (PNLA, 2020). Cada uma se refere a uma fase distinta do empreendimento e segue uma sequência lógica de encadeamento.

Já as condicionantes são uma série de compromissos que o empreendedor e o Governo Federal assumem com o órgão ambiental federal (IBAMA) para obter e manter a autorização do empreendimento, garantindo a sustentabilidade ambiental do empreendimento. O Ibama é o órgão responsável pela fiscalização e pela análise das avaliações da Funai, Ministério da Saúde, Agência Nacional de Águas entre outros (PNLA, 2020).

4.3.2 Comunidade de Altamira

O município de Altamira está localizado na Mesorregião Sudoeste do estado, às margens do rio Xingu. O município tem uma área de 159.533,306 km² e população estimada de 115.969 habitantes (IBGE, 2020; Franco et al., 2018).

A história da região pode ser dividida em cinco grandes ciclos, sendo o primeiro deles marcado pelas missões religiosas. A origem de Altamira remonta às missões dos Jesuítas, na primeira estada do século XVIII, quando ainda integrava o gigantesco município de Souzel. Com a excursão do Jesuíta Roque de Hunderfund, adentrando o rio Xingu e fazendo contatos com indígenas Xipaia e Kuruaya, que lhe guiaram em direção a Volta Grande do Xingu, deu-se o primeiro registro histórico de colonização nesse território, onde foi fundada às margens do igarapé Pannels, uma missão catequética de nome Tavaquara, destinada aos índios que habitavam a região (Oliveira, 1970; Umbuzeiro & Castro, 1990; Simoni & Dagnino, 2016).

Em 1880, época em que houve imigração proveniente de várias partes do mundo, começou o povoamento da região entre os igarapés Ambé e Pannels, que posteriormente fomentaria a criação do Município de Altamira, em 1911, marcando o segundo momento que corresponde ao primeiro ciclo da borracha na região Amazônica (Umbuzeiro & Umbuzeiro, 2012; IBGE 2021). Desmembrado de Souzel, foi elevado à categoria de município e distrito com a denominação de Altamira pela Lei Estadual nº 1.234, de 06 de novembro de 1911 e elevado à condição de cidade com a mesma denominação, pela Lei Estadual nº 1604, de 27 de setembro de 1917.

No século XIX, a borracha foi a redenção econômica do Pará, já devastado pelo conflito da Cabanagem. Com a vulcanização da borracha em 1842, o escoamento da produção facilitado

pela navegação a vapor desde 1852, a abertura de vários portos como o de Santarém em 1867 aos navios de várias nacionalidades, a presença de milhares de hectares de seringueiras nativas e a vinda de milhares de nordestinos fugindo da seca de 1877-1879, tornaram a região mais próspera. O preço da borracha fez a população dar um salto enorme, passando de 3721 pessoas em todo o baixo Xingu em 1872 para 19.757 pessoas (já incluído o recém-criado município de Altamira) em 1912 no auge da produção da borracha. Com a queda do preço da borracha, ocorreu um enorme êxodo para outras regiões (Umbuzeiro & Umbuzeiro, 2012; Umbuzeiro, 2020).

O terceiro momento ou terceiro ciclo tem início durante a segunda guerra mundial, em meados de 1942 com a vinda de migrantes e soldados da borracha que foram trazidos pelo SEMTA, o aparecimento da Rubber Reserve e a eleição democrática dos prefeitos. Neste período, Altamira comemora 50 anos como município em 1º de janeiro de 1962 (Umbuzeiro & Umbuzeiro, 2012; Umbuzeiro, 2020).

A construção da rodovia Transamazônica, que inicia o quarto ciclo, permitindo um contato direto com grandes centros comerciais de outras cidades, dotou Altamira de um comércio com ótimo atendimento à população do município e das cidades vizinhas. A chegada de milhares de pessoas das mais diversas regiões do país transformou cultural, política e economicamente o Vale do Xingu (Alonso & Castro, 2016; Umbuzeiro & Umbuzeiro, 2012; Umbuzeiro, 2020). Nessa época ocorrem modificações no modo de viver, na qualidade de vida, no aumento da violência na cidade e no campo, bem como marca o aparecimento das organizações sociais e indígenas (Umbuzeiro & Umbuzeiro, 2012).

O ano de 2011 marca o início do quinto ciclo da história de Altamira. Em 26 de junho de 2011, após muita resistência e mudanças estruturais no projeto inicial, a 40 km a jusante do município de Altamira, foi iniciada a construção da UHE Belo Monte, anteriormente planejada como Kararaô, um ano e dois meses depois do leilão realizado em abril de 2010. Para Antonio Ubirajara, não há como construir uma usina de grande porte sem impactos e o legado positivo (*ou não*) do empreendimento será assimilado (*ou não*) pela população após a finalização do cumprimento de suas condicionantes. Sua finalização se deu em 2019. (Umbuzeiro & Umbuzeiro, 2012; grifo nosso).

4.3.3 UHE Belo Monte

Ao longo de três décadas o projeto de construção da usina hidrelétrica no rio Xingu, no Pará, passou por diversas reviravoltas. A discussão do projeto iniciou por volta dos anos 1970,

ainda na ditadura militar, e sofreu diversos embargos. Em 2007 o governo federal incluiu Belo Monte no Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e em junho de 2011 começou a ser construída nas adjacências de 11 municípios do estado do Pará (Altamira, Anapu, Brasil Novo, Gurupá, Medicilândia, Pacajá, Placas, Porto de Moz, Senador José Porfírio, Uruará e Vitória do Xingu), no rio Xingu, na Amazônia brasileira (Fleury, 2013).

Nos anos 1970, Kararaô ainda era o nome de Belo Monte e seu significado relacionado ao “grito de guerra” da etnia Kaiapó, grupo de indígenas nativos do Sul do Pará e Norte do Mato Grosso, com um sentido bastante simbólico e irônico, dada a resistência contra a usina desde o princípio (Fainguelernt, 2016).

O ano de 1975 marcou o início dos estudos de Inventário Hidrelétrico da Bacia Hidrográfica do Rio Xingu, pela Eletronorte. Também foi realizado o primeiro mapeamento do rio e o projeto de localização de barramentos. Após conclusão do inventário em 1980, começaram os estudos para a construção do Complexo Hidrelétrico de Altamira, com as usinas Babaquara (6,6 mil MW) e Kararaô (11 mil MW) – esta última deu origem à UHE Belo Monte. Segundo o estudo daquele período, as usinas exigiam o deslocamento de sete mil índios, de 12 terras indígenas.

Ao longo do período de sua idealização na década de 1970 até o período do início das obras em 2011, o projeto esteve sempre presente na agenda política pública do governo federal brasileiro, apesar de considerado alvo de intensa oposição pelos grupos organizados da sociedade civil tais como os ambientalistas e os indígenas (Ramos & da Fonseca Alves, 2018).

Como forma de compensar os inúmeros e inevitáveis impactos socioambientais gerados pela usina nessa região de grande diversidade social e ecológica mundial, foi elaborado um Plano Básico Ambiental (PBA), contendo várias obrigações a serem cumpridas pela empresa concessionária, visando mitigar os efeitos da instalação. De todo esse plano, uma parte se destinava a compensar os impactos sofridos pelos povos indígenas, entretanto, os ribeirinhos daquela região não foram considerados como um grupo social diferenciado, não tendo qualquer ação ou tratamento específico a eles destinados (Pontes, 2017).

A Licença Prévia do empreendimento (LP nº 342/2010), que exigia o cumprimento das condicionantes iniciais foi concedida pelo IBAMA em 2010, após realização de audiências públicas, que reuniram cerca de oito mil participantes.

Após a obtenção da licença prévia em 2010, a Norte Energia produziu periodicamente relatórios socioambientais que foram submetidos à avaliação do IBAMA. O atendimento a estas exigências garantiu, à UHE Belo Monte, a sua Licença de Instalação (LI Nº 795/2011), concedida também pelo IBAMA, em 2011, para o início da construção da Usina. Já a Licença

de Operação (LO nº 1317/2015) foi concedida pelo IBAMA em 2015, ambas estabelecendo condicionantes gerais e específicas a serem cumpridas pelo empreendedor.

Como a região explorada pelo empreendimento é uma região rica em cultura indígena, 28 etnias foram direta ou indiretamente afetadas com a construção da usina. Os problemas a serem enfrentados eram alarmantes e, no projeto inicial, estava previsto que a área inundada expulsaria 13 tribos de sua região, porém, devido às condicionantes impostas, esse grave efeito seria afastado, mas as tribos ainda enfrentariam problemas com o desvio do curso de rios que eram usados como meio de transporte, a diminuição da vazão dos rios, além dos problemas ilegais gerados pelos efeitos da construção, como a imigração para a região, o que acarretou na exploração ilegal de madeira na região, degradando as terras indígenas (Villas-Bôas et al., 2015).

As condicionantes indígenas com o pior grau de atendimento foram exatamente as definidas pelo órgão indigenista, para prevenção, mitigação e compensação de impactos relativos aos direitos territoriais dos povos indígenas. Os principais e mais graves descumprimentos das condicionantes indígenas se concentraram nas de natureza preventiva, que deveriam acontecer antes do início da instalação da usina. Os descumprimentos referentes aos povos indígenas mudaram totalmente o cenário no qual elas foram definidas, portanto, antes de conceder a LO da usina, deveria ter sido avaliada a efetividade das condicionantes vigentes (Southgate, 2017; Villas-Bôas et al., 2015).

Além das condicionantes, outros problemas são enfrentados na localidade. Com a conclusão das obras de Belo Monte, milhares de trabalhadores contratados para construir a barragem não foram mais necessários e muitos deixaram a região, porém, antigos moradores afirmam que a cidade ficou irreconhecível desde o início da barragem e cinco anos mais encontrava-se “desfigurada”. Àquela época, foi estimado que a população de Altamira deu um salto de 80 mil para 150 mil pessoas, a cidade encontrava-se despreparada para tamanho surto e os acidentes de trânsito aumentaram cerca de 140%. O aumento da violência no trânsito trouxe muitas mortes além do aumento da criminalidade. A cidade passou a viver ameaçada, com medo, e as pessoas passaram a colocar grades em suas portas, o que antes não ocorria. (Southgate, 2017).

No entanto, muitos dos que foram trabalhar em Altamira lá permaneceram, mesmo depois do fim de seus contratos na obra. E aqueles que não conseguiram encontrar emprego contribuíram para a alta taxa de desemprego já existente na cidade. No início dos anos 2000, Altamira tinha taxa de 11,3 homicídios por 100 mil habitantes, o equivalente à taxa de cidades com bom patamar de segurança. Nas décadas posteriores, a cidade viu a taxa saltar para 135,5

em 2017, o que a colocou entre as piores do País. Entre 2000 e 2017, a taxa no Brasil foi de 24,9 para 31,6. No Atlas da Violência, um estudo feito pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), chegou a classificar Altamira em 2015 como a mais violenta do Brasil, posto do qual não se distanciou. Segundo a polícia civil do Pará, o conflito entre facções seria o principal motivo dos homicídios (Resk & Carvalho, 2019; Cerqueira et al., 2017).

Dada a rejeição ao projeto e apontando para um grande marco do surgimento do ambientalismo, aconteceu o I Encontro dos Povos Indígenas do Xingu, em Altamira, em 1989, quando então, grupos indígenas Kayapó, apoiados por lideranças indígenas de diversos povos, ambientalistas e entidades da sociedade civil, decidiram protestar contra decisões tomadas na Amazônia sem a participação dos índios (Fleury, 2013; Cunha & Almeida, 2009).

Ao se conectar uma rede formada por indígenas, ribeirinhos, autoridades políticas, ambientalistas, socioambientalistas, celebridades, relatórios e pareceres técnicos, instituições governamentais, organizações da sociedade civil, a floresta amazônica e a bacia do rio Xingu (Fleury, 2013), o que parece estar em jogo são conflitos sociais (possivelmente já existentes) e ainda conflitos ambientais.

Desde o estudo do inventário do potencial energético da bacia hidrográfica do rio Xingu, em 1975, até a autorização para a construção da usina hidrelétrica, já foram 36 anos, que envolveu muitas pessoas, muitos planos, muitas expectativas e, acima de tudo, muitas controvérsias (Fleury, 2013). O projeto permeou distintas fases da política nacional sempre se mantendo prioritário. Esteve no topo da lista de obras prioritárias dos governos Sarney, Fernando Henrique Cardoso, Lula e Dilma Rouseff.

4.4 Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa é considerada exploratória, de natureza qualitativa e a estratégia de investigação utilizada é o estudo de caso. É exploratória porque proporciona maior familiaridade com o problema visando torná-lo mais explícito (Gil, 2008). A abordagem qualitativa pressupõe um meio para explorar e entender o fenômeno a ser estudado proporcionando a compreensão e interpretação de seu significado (Creswell, 2010).

O estudo de caso como estratégia de investigação foi o escolhido pois permite que o objeto estudado tenha preservada sua unidade mesmo que se entrelace com o contexto em que está inserido (Gil, 2008), e possibilita ao investigador um aprofundamento em relação ao fenômeno (Yin, 2015).

É importante ressaltar que a pesquisa recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa–CEP da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo/EACH-USP.

4.4.1 Procedimentos de Coleta de Dados

Para se atingir os objetivos estabelecidos no início do artigo, foram realizadas entrevistas em profundidade com as lideranças comunitárias do município de Altamira. As entrevistas podem ser consideradas conversas com finalidade e se caracterizam pela sua forma de organização (Minayo, 2010).

Para viabilizar a coleta de dados, a pesquisadora foi a campo para realização das entrevistas *in loco*, com apoio da FAPESP para o projeto “O Elo Perdido: Quando os contextos interno e externo se encontram - Um estudo dos vínculos com a organização e com a comunidade em localidades remotas”, coordenado por sua orientadora. A viagem para coleta de dados *in loco* foi programada e realizada por três pesquisadoras (esta autora, a orientadora e uma mestranda da FEA/USP). As entrevistas semiestruturadas com lideranças comunitárias foram realizadas em Altamira/PA no mês de março/2020, durante o período de 16 a 19/03/2020, nos horários da manhã e tarde, de forma presencial. No início de cada entrevista foi entregue o termo de consentimento livre e esclarecido para que fosse lido pelo entrevistado, enquanto a entrevistadora ressaltava a confidencialidade dos dados e solicitava autorização para gravação.

4.4.2 Documentos

Os documentos utilizados para análise neste estudo foram obtidos por meio de relatórios sociais da organização disponibilizados publicamente, licenças ambientais prévia, de operação e de instalação, relatórios do Instituto Socioambiental (ISA), relatório do Ministério Público Federal (MPF), relatório da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), relatório da missão do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), Relatório de Monitoramento Socioambiental Independente do Projeto UHE Belo Monte para o BNDES, além de documentários e notícias publicadas em jornais e revistas eletrônicas, devidamente relacionados no Apêndice I.

4.4.3 Caracterização dos participantes

Participaram deste estudo 10 líderes comunitários. Os participantes exercem a função de liderança em movimentos sociais, sindicatos, conselhos, federações entre outros, na região de Altamira. A média de idade dos respondentes foi de 54 anos, sendo a maioria de mulheres (6) e pardas ou negras (5), e a média de filhos dos entrevistados é de 3,7. Já a média de tempo de residência na comunidade é de 41,6 anos, conforme apresentado na Tabela 4.1.

Tabela 4.1 – Perfil dos entrevistados

Nome ¹	Idade	Gênero	Raça	Estado Civil	Filhos	Chegada na comunidade	Tempo na comunidade (em anos)
Adélia	58	Feminino	Negro	Casado	4	1979	42
Djalma	64	Masculino	Pardo	Casado	7	1976	45
Eliza	37	Feminino	Sem resposta	União Estável	5	1995	26
Júlio	30	Masculino	Negro	Casado	1	1991	30
Jairo	61	Masculino	Pardo	Casado	4	1975	46
Malvina	66	Feminino	Pardo	Casado	5	1982	39
Marieta	52	Feminino	Pardo	Divorciado	5	1969	52
Matilde	58	Feminino	Negro	Solteiro	0	1972	49
Margarete	61	Feminino	Negro	Solteiro	3	1978	43
Roberto	55	Masculino	Pardo	Solteiro	3	1977	44

Fonte: elaborado pela autora

Nota 1: Os nomes são fictícios para garantia do sigilo dos entrevistados

4.4.4 Instrumentos

O roteiro de entrevista (apêndice B) foi elaborado com base nos objetivos da pesquisa e passou pela etapa de *role-playing* com 3 juízes. Foi realizado ainda o pré-teste do instrumento antes do início efetivo das entrevistas.

O roteiro foi composto por questões que permitiram à pesquisadora o entendimento do contexto da relação entre a comunidade e a organização, a partir da história de atuação dos respondentes junto à comunidade, assim como sobre os possíveis benefícios e impactos negativos nessa relação. Outras questões contribuíram para a compreensão da relação de dupla dependência entre a organização e a comunidade, e para o entendimento das relações de conflito existentes entre as partes.

O bloco com os dados sociodemográficos, procurava identificar e qualificar o respondente para traçar um perfil do grupo de entrevistados.

As entrevistas foram gravadas em arquivos digitais, com prévia autorização dos entrevistados e resultaram em um total de 11 horas e 5 cinco minutos de gravação, em média de 1 hora e 6 minutos cada. As transcrições das entrevistas geraram 177 páginas digitadas, em média de 17,7 páginas por entrevista.

Como instrumento secundário, durante a viagem, as pesquisadoras fizeram uso de um diário de campo para anotações e impressões do local.

4.4.5 Procedimentos de análise de dados

As técnicas utilizadas foram a análise documental, análise de conteúdo e análise de discurso. A análise documental é uma técnica rica em detalhes e objetiva (Gil, 2008), e caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras matérias de divulgação (Oliveira, 2016). O uso de documentos para a pesquisa traz uma riqueza de informações, já que elas podem ser utilizadas em várias áreas de ciências humanas e sociais, aproximando o entendimento do objeto na sua contextualização histórica e sociocultural (Sá-Silva; Almeida; Guindani, 2009).

A análise de conteúdo refere-se a uma técnica das ciências humanas e sociais destinadas à investigação de fenômenos simbólicos por meio de várias técnicas de pesquisa (Fonseca Júnior, 2009), fundamentando-se principalmente em análise de mensagens. A análise de conteúdo trabalha tradicionalmente com materiais textuais escritos, sejam eles produzidos em pesquisa, originados das transcrições de entrevistas e dos protocolos de observação, e ainda, dos materiais já existentes produzidos para outros fins como textos de jornais (Caregnato & Mutti, 2006).

Os autores, em sua maioria, referem-se à análise de conteúdo como sendo uma técnica de pesquisa em que se trabalha com a palavra, permitindo que se produza, de forma prática e objetiva, inferência do conteúdo da comunicação de um texto replicáveis ao seu contexto social (Caregnato e Mutti, 2006). Segundo os autores, “na análise de conteúdo, o texto é um meio de expressão do sujeito, onde o analista busca categorizar as unidades de texto (palavras ou frases), que se repetem, inferindo uma expressão que as representem” (Caregnato & Mutti, 2006, p.682).

Enquanto a análise de conteúdo procura extrair sentido do texto, respondendo à questão sobre o que o texto quer dizer, a análise de discurso considera que a linguagem não é transparente, não procura atravessar o texto para encontrar sentido do outro lado (Orlandi, 2020). Nessa análise, a questão a ser respondida não é mais “o quê” e sim o “como”. A análise de discurso tem suas origens a partir de críticas à ciência social tradicional, o que significa que possui uma base epistemológica bastante diversa de outras metodologias (Gil, 2017). A análise de discurso concebe a linguagem como mediação necessária entre o homem e a realidade natural e social (Orlandi, 2020). Entende-se que a linguagem deixa de ser utilizada apenas como instrumento de comunicação e passa a alcançar todos os processos histórico-políticos e sociais, pois considera os conflitos, as relações de poder e a construção de identidades.

A metodologia do estudo de caso foi aplicada buscando compreender os diferentes fenômenos sociais em que não há uma definição substancial sobre os limites entre o fenômeno e o contexto (Yin, 2015).

Na análise deste artigo, para compreensão dos elementos contextuais que configuram as relações de codependência e de poder entre as organizações e comunidades, primeiramente a pesquisadora fez uso do levantamento de documentos que permitiu identificar evidências para o entendimento destes elementos.

Após a identificação das evidências, a pesquisadora seguiu com a análise de conteúdo conforme a proposta de Bardin (2016) que prevê três fases fundamentais: (i) pré-análise, (ii) a exploração do material e (iii) o tratamento dos resultados obtidos e interpretação. Na pré-análise os dados foram organizados e após a transcrição das entrevistas foi iniciada a leitura flutuante. Nesta pesquisa foi definido que as entrevistas seriam transcritas e identificadas com nomes fictícios para todos os envolvidos no processo. Posteriormente, os relatos dos entrevistados foram organizados em planilha Excel® com parte das transcrições separadas de acordo com as questões definidas no roteiro de entrevistas. Foram então identificadas as categorias que surgiram das questões norteadoras e das falas dos entrevistados, sendo organizados em temas. Nesta etapa, os trechos das entrevistas foram marcados em cores diferenciadas para cada tema definido. O mesmo processo foi realizado com os trechos dos documentos analisados, com o objetivo de identificar nas falas dos entrevistados e nos documentos elementos que pudessem ser comparados de acordo com os temas.

Na fase de exploração do material foram escolhidas as unidades de codificação, procedendo-se com o recorte, enumeração e escolha das categorias, de acordo com os temas que mais foram repetidos pelos entrevistados. As categorias foram analisadas e organizadas várias vezes para atingir uma estrutura que estivesse de acordo com os objetivos da pesquisa.

Buscou-se observar tanto as convergências como as divergências nas respostas bem como o sentido das palavras dos entrevistados.

Na etapa de tratamento dos dados, foi feito um refinamento do conjunto de informações obtidas das entrevistas para torná-las significativas e válidas. Foi realizado o cruzamento de respostas e análise mais profunda das categorias emergentes. Por fim, as interpretações foram realizadas.

4.5 Apresentação e discussão dos resultados

A análise partiu da leitura das entrevistas transcritas e dos documentos selecionados, em que procurou-se codificar, ou seja, classificar, agrupar e categorizar trechos das entrevistas e dos documentos.

As análises foram realizadas em três etapas e o resultado foi uma convergência para os três grandes temas como categorias finais, que se desdobram na estrutura das seções de análise: a) analisar os impactos negativos e possíveis externalidades positivas da presença da UHE Belo Monte na comunidade de Altamira/PA; b) identificar quais são os elementos que configuram a codependência entre organização e comunidade, suas manifestações e consequências para tensões estabelecidas entre ambas e c) descrever os conflitos, categorias de conflitos e suas manifestações ocorridas entre organização e comunidade.

4.5.1 Impactos negativos e possíveis externalidades positivas da presença da UHE Belo Monte na comunidade de Altamira/PA

Os relatos apontados pelos entrevistados quanto às mudanças ocorridas na região de Altamira, em virtude da construção do complexo hidrelétrico Belo Monte na área conhecida como Volta Grande do Xingu, remetem a um número relevante de impactos negativos ocasionados desde antes do início da construção da obra. Protestos de movimentos sociais e povos indígenas, mudanças na economia entre outros. Além dos impactos negativos, os possíveis aspectos positivos também foram apontados.

Para coletar dados sobre este item, a segunda questão do roteiro de entrevistas tratava sobre os impactos negativos ocasionados à comunidade e as possíveis externalidades positivas, sendo solicitado aos participantes para registrar em post-its, podendo usar palavras-chave para tal. Com base nas respostas foi realizada a categorização dos dados tanto sobre os impactos

negativos quanto aos aspectos positivos da presença da UHE Belo Monte, que resultou nas seguintes categorias:

- a) **Dependência econômica:** refere-se aos efeitos causados pela construção e instalação da Usina na região gerando inflação alta, encarecimento do custo de vida e necessidade de indenizações aos moradores.
- b) **Infraestrutura:** refere-se ao conjunto de serviços fundamentais para o desenvolvimento socioeconômico da região tais como saneamento, energia, transporte.
- c) **Meio ambiente:** refere-se ao ecossistema em que se desenvolve a vida de um tipo de organismo, composto por toda a vegetação, animais, micro-organismos, solo, rochas, atmosfera.
- d) **Moradia:** refere-se a questões de reassentamento devido a desapropriação de pessoas para o desvio do rio Xingu para a construção da barragem.
- e) **Políticas públicas:** refere-se a ações e programas desenvolvidos pelo Estado, que poderiam ser soluções de problemas públicos que afetam a coletividade. No caso da região, estão em falta diante de todo esse empreendimento, segundo os entrevistados.
- f) **Trabalho:** refere-se a atividade profissional regular remunerada, ou assalariada. No caso em questão a falta de trabalho ocasionada, o desemprego.
- g) **Vínculo comunitário:** refere-se às relações existentes entre as pessoas com a comunidade, por meio de movimentos sociais, centros comunitários entre outros, em que a comunicação é realizada de maneira efetiva.
- h) **Violência:** refere-se aos atos cometidos por uso de força física ou poder contra outra pessoa, contra si mesmo ou contra um grupo ou comunidade que possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico ou privação.

A Tabela 4.2 representa as categorias encontradas, que sinalizam os impactos negativos causados à comunidade após a análise das narrativas dos entrevistados:

Tabela 4.2 – Categorias para impactos negativos

Categorias	Frequência	Ordem de frequência
Políticas públicas	16	1
Violência	13	2
Dependência econômica	6	3
Vínculo comunitário	6	4
Moradia	4	5
Infraestrutura	4	6
Meio ambiente	4	7
Trabalho	1	8

Fonte: elaborado pela autora

Após a categorização realizada na análise inicial, foram criadas algumas subcategorias de categorias mais amplas. A Tabela 4.3 apresenta as categorias e suas subcategorias:

Tabela 4.3 – Subcategorias

Categorias	Subcategorias	Quantidade
Violência	Uso de drogas	2
	Exploração sexual	3
	Violência do direito das mulheres	2
Vínculo comunitário	Lideranças cooptadas	1

Fonte: elaborado pela autora

De um modo geral, a nuvem de palavras revela quais os elementos considerados pelos entrevistados como norteadores aos impactos gerados, classificados em categorias anteriormente. A nuvem de palavras apresentada na Figura 4.1 exibe uma enorme capacidade de síntese, revelando os principais impactos negativos apontados pelas lideranças.

pesqueira, torna-se um risco à diversidade de espécies, à economia local, pois trata-se de uma atividade tradicional que sustenta a subsistência, o emprego e a renda (Ruffino, 2004; das Neves Barros et.al., 2020). A Figura 4.2 apresenta alguns relatos nesta categoria.

Figura 4.2 – Exemplos de relatos na categoria políticas públicas

Categoria	Relato	Entrevistado
Políticas Públicas	“... tem essa, essa questão também do indígena né? E aí é outra né? Através da, da FUNAI mas o processo de que a gente tá lá, (...) não cumpriu esses compromisso, realmente o que prometeu...”	Djalma
	“A extinção do pescado impactou na economia alimentar dos ribeirinhos e pescadores né? essa questão dos ribeirinhos, pescadores aí que, são na verdade famílias bem vulneráveis né? Que moravam as margens dos rios e que tiveram que, primeiro o impacto nessa questão econômica”	Eliza
	“...dentro duma pesquisa tão minuciosa como foi construído esses PBA os indígenas se encaixaram com boas proteção, os ribeirinhos altamirenses ficaram jogados a mercê da sorte né, acabaram nosso rio, acabaram as nossas florestas, toda alimentação que esse peixe se alimentava, reduziram a nossa área, nós tinha uma área aqui de quase 30, 50 quilômetros de extensão pra nós pescar, hoje nós estamos dentro duma bacia sem ter pra donde ir porque pra conseguir construir essa barragem aqui no terreno de Altamira eles tiveram que fazer um impacto muito grande em Altamira.”	Roberto

Fonte: Pesquisa de campo

No que se refere a mitigação dos impactos ambientais para atividade pesqueira, a Norte Energia apresentou o Projeto de Implantação e Monitoramento de Mecanismo para Transposição de Peixes, que integra o Programa de Conservação da Ictiofauna do PBA de Belo Monte, inclui os projetos de Monitoramento da Ictiofauna; de Incentivo a Pesca Sustentável; de Resgate e Salvamento da Ictiofauna. O mecanismo adotado para a transposição de peixes, uma escada de peixes com cinco metodologias de monitoramento: sistema de vídeo e imagem, microchips de identificação animal, biotelemetria, capturas dentro e fora do canal (manejo) e relação da vazão do canal com a passagem de peixes. Este tipo de tecnologia é utilizado tanto no Brasil como também em outros países como a França, por exemplo (Tractebel 2018; Norte Energia, 2021).

No interesse da dimensão política, a população foi dividida em atingidos e não atingidos pela barragem, para assim reduzir os custos com as compensações e enfraquecer a resistência

que ora se formava que desde o início promoveu a diferenciação na distribuição dos direitos entre os atingidos (Chaves & Souza, 2018).

Violência

Em relação a categoria violência, ressalta-se que as mulheres têm sido um grupo seriamente vulnerabilizado desde o início das obras da usina Belo Monte, sendo destaque em todas as entrevistas. Além da prostituição elevada, o aumento da exploração sexual de menores, o trabalho escravo feminino e várias formas de violência contra a mulher, são relatadas nas entrevistas tendo sido objeto de denúncias pelos movimentos sociais, Conselhos tutelares e Defensoria Pública. Alguns relatos são apresentados na Figura 4.3.

Figura 4.3 – Exemplos de relatos na categoria violência

Categoria	Relato	Entrevistado
Violência	<i>“...a situação que mais agrava nós mulheres é o direito das mulheres que é, quando entra esses grandes empreendimentos, as mulheres são usadas como objetos sexuais. Então, (...) a violação do direito das mulheres é muito grande, não só das mulheres como dos idosos, das crianças indefesas é uma das grandes violações que nós temos na nossa cidade.”</i>	Marieta
	<i>“...teve muita exploração de criança e adolescente, eram muitos homens, então assim... vocês num tem noção do que é (...) do que foi essa cidade no pico da obra (...) quando era dia de pagamento, aquele (...) milhares e milhares de homens, assim gente, eu vou falar uma coisa pra vocês, Belo Monte, na minha, assim (...) é uma insanidade, assim (...) entendeu?”</i>	Adélia
	<i>“...essa ideia foi o movimento de mulheres, (...) a gente acompanhava a violência contra a mulher, 2 ou 3 anos nós acompanhamos 21 ou 22 casos de mulheres mortas em Altamira, uma cidade de 87.000 habitantes em 1990...”</i> <i>“...eu atuo né, inclusive na área da violência eu fui vítima né, passei por maus pedaços, de porrada mesmo, de assalto, de apanhar, de ser amarrada, de ser quase violentada sexualmente, tô ainda sofrendo na pele, essa questão...”</i>	Matilde

Fonte: Pesquisa de campo

A violência relatada refere-se ainda aos acidentes de trânsito ocorridos o que corrobora com o significativo aumento de 140% nos acidentes em Altamira devido ao aumento da população durante a construção da usina. O aumento nos índices relacionados a violência

urbana em Altamira é algo que preocupa todos os entrevistados e de acordo com o Atlas da Violência do IPEA, a cidade esteve entre as primeiras colocações no Brasil em 2015 e em 2017 o índice atingiu 133,7 mortes a cada cem mil habitantes (Cerqueira et al., 2018). Esse salto reflete as particularidades de Altamira que foi impactada diretamente pela construção da hidrelétrica de Belo Monte, experimentando a desorganização da vida social da cidade, com o crescimento da taxa de homicídios. Embora a hidrelétrica não tenha sido construída em Altamira, a cidade abrigou boa parte dos trabalhadores e foi a mais impactada por ter um porte maior e mais estrutura.

Dependência econômica

No tocante a categoria dependência econômica, os principais relatos referem-se a questões como a alimentação cara, ao aumento da inflação de um modo geral, o fato de que apesar do volume de dinheiro que circulou na cidade na época do *boom* da construção da usina, não refletiu na vida dos moradores pois a carestia é algo que permanece até o momento atual e, principalmente, as brigas pelas indenizações. A Figura 4.4 apresenta alguns relatos dos entrevistados sobre a questão.

Figura 4.4 – Relatos na categoria dependência econômica

Categoria	Relato	Entrevistado
Dependência econômica	<i>“...e outra, também coloquei e escrevi, de como assim, pra vocês terem noção de como esse dinheiro que era falado em milhões e milhões e milhões assim, mas ele, o dinheiro não teve uma praticidade na vida das pessoas, né, as pessoas continuam pobres...”</i>	Adélia
	<i>“...as pragas que já estão vindo, é aumentando a falta de alimentação, tipo peixe hoje que não tem mais como usar não tá sendo mais bom para pescar porque está contaminado...”</i> <i>“...mas já foi um processo da barragem, então essas questões assim é, elas impactaram muito, a alimentação muito cara (...)</i>	Matilde

Fonte: Pesquisa de campo

Moradia

O reassentamento não foi uma opção, mas uma condição imposta aos atingidos pelo conjunto de fatores que pressionaram o mercado da habitação em alta. A princípio, a Norte Energia criou cinco loteamentos denominados Reassentamentos Urbanos Coletivos (RUC) para abrigar mais de seis mil famílias das áreas alagadas. A princípio eram os reassentamentos denominados Jatobá, São Joaquim, Casa Nova, Água Azul e Laranjeiras. Posteriormente, após manifestações de grupos sociais como o Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB) e o Movimento Xingu Vivo para Sempre (MXVPS), foi criado mais um loteamento em uma área conhecida como Pedral. Localizado distante do centro da cidade a cerca de 8 km, porém, às margens do rio Xingu, denominado RUC Tavaquara e criado para abrigar pessoas que realizam pesca além dos indígenas citadinos.

As críticas sobre os RUCs e sua estrutura ainda existem até o atual momento. Problemas de abastecimento de água, lazer, falta de manutenção adequada nas ruas entre outros, evidencia uma paisagem de abandono nos reassentamentos. Na figura 4.5 podem ser evidenciadas as narrativas de alguns entrevistados.

Figura 4.5 – Exemplos de relatos na categoria moradia

Categoria	Relato	Entrevistado
Moradia	<i>“...uma questão assim que foi bastante negativa é a mudança mesmo da vida das pessoas, né, as pessoas tiveram que se mudar, né? Quando eu falo, eu falo tanto do rural como do urbano...”</i>	Adélia
	<i>“..., outra situação é que teve momentos que outras pessoas que foram desapropriados e que hoje essas próprias áreas que foram desapropriadas estão destinando a outras famílias né? Então foi uma, quem ficou prejudicado foi aquela, aquela pessoa que realmente foi desapropriado e que agora prova que não era necessário ter desapropriado. Então, uma coisa negativa sim, mas não havia necessidade pra isso...”</i>	Djalma
	<i>“Então a gente tinha essa aproximação tanto na área urbana, como também na área ribeirinha, que morava mesmo nas margens do rio, descendo o rio, né? Então, essa saída nossa da comunidade, né? <u>Distanciamento do rio</u>, pra nós foi um impacto muito grande...”</i>	Eliza

Fonte: Pesquisa de campo

Meio ambiente

A área onde está localizada a Usina Hidrelétrica de Belo Monte, destacava-se pela intensa atividade pesqueira (Santos & Santos, 2005), com o pescado fazendo parte da mesa de quase todas as famílias ou para a comercialização por parte dos pescadores profissionais). A construção da usina gerou um extenso trecho de vazão reduzida, formada quando parte da vazão do rio é desviada para outro local com a finalidade de geração de energia hidrelétrica para aproveitar uma queda mais acentuada do que seria se a geração ocorresse no local do trecho de vazão reduzida (Choueri, 2019). O principal impacto é a redução significativa da vazão neste trecho, conforme pode ser observado nos relatos constantes na Figura 4.6.

Figura 4.6 – Exemplo de relatos na categoria meio ambiente

Categoria	Relato	Entrevistado
Meio ambiente	<p>“...a gente vivia uma vida muito feliz, nós tinha um rio rico de peixes né, tinha uma cidade que tinha um desenvolvimento pequeno mas que tinha um consumo muito grande na produção do pescado, então a gente tinha uma vida maravilhosa né, aí aparece o Belo Monte pra trazer um desenvolvimento adonde trouxe a morte de Altamira e dos seus naturais daqui...”</p> <p>“...a gente gritou muito pedindo socorro mas infelizmente ninguém deu ouvido né, nós ribeirinhos que moravam nas margens do rio Xingu, pescador né, a gente praticamente gritou muito porque nós sabia que isso era o fim pra nós...”</p> <p>“...o primeiro, o primeiro ponto da lista, o primeiro impacto que ela trouxe muito grande foi ter destruído o nosso rio. Esse foi um dos número um. Aí vem o segundo, ter tirado todas as ilhas que produzia alimento pra essas espécies de peixe que se alimenta de frutos.”</p>	Roberto
	<p>“O meio ambiente eu acho que nós tivemos um impacto muito grande aqui, que é essa questão da, da, da perca, da perca da, da convivência, por exemplo, né? Com o rio, por exemplo né? Quem, por exemplo, as comunidades que moravam na, na área urbana, próximo ao rio, que era por exemplo, a minha comunidade, a maioria dessas comunidades urbanas que foram retiradas, elas eram comunidades próximas ao rio, ou aos igarapés que também dava, né?”</p>	Eliza
	<p>“...aumentando a falta de alimentação, tipo peixe hoje que não tem mais como usar não tá sendo mais bom para pescar porque está contaminado...”</p>	Matilde

Fonte: Pesquisa de campo

O desmatamento às margens dos rios que serviam de alimentação para os peixes ocasionando a morte desses peixes, o adocimento do rio, a ocupação desenfreada do território causando uma espécie de “inchaço” na cidade de Altamira, foram alguns dos relatos.

Nos estudos de viabilidade ambiental realizados na fase que antecede o licenciamento (Viana, 2020), são analisadas as situações do chamado meio antrópico (população, arqueologia, situação socioeconômica) e do meio físico (geologia, relevo e solos, qualidade da água) bem como do meio biótico (fauna e flora), buscando prever os impactos ambientais que possam ocorrer com a instalação de uma usina hidrelétrica e com isso indicando as medidas amortecedoras de impactos. No entanto, apesar do indicado nos estudos, os relatos apontam para situações que ocorreram pela falta

Na maioria dos empreendimentos à população a jusante (rio abaixo) da barragem é diretamente atingida por alterações na qualidade da água e regime do rio, como por exemplo cheias e vazantes (Viana, 2020). Fatos como estes são relatados pelos entrevistados como impactos negativos causados à comunidade pela instalação da usina.

Diante dos impactos exemplificados pelas narrativas dos entrevistados, é significativo classificar tais impactos em sociais, ambientais, econômicos e políticos. Nota-se impactos em todos os âmbitos da vida dos habitantes da região (Fearnside, 2018; 2019), provocando um processo de transformações sociais cujos impactos são incertos.

Externalidades positivas

Além dos impactos negativos à comunidade, causados pela presença da usina hidrelétrica Belo Monte, também foi possível verificar externalidades positivas de sua construção. Externalidades estas relatadas pelos entrevistados e pela documentação analisada. Questões voltadas à infraestrutura, moradia, políticas públicas entre outros foram mencionados nas entrevistas e constam de documentos. A Figura 4.7 apresenta as categorias encontradas.

Figura 4.7 – Categorias para externalidades positivas

Categorias	Frequência	Ordem de frequência
Infraestrutura	15	1
Políticas Públicas	10	2
Moradia	5	3
Trabalho	2	4
Vínculo Comunitário	1	5

Fonte: elaborado pela autora

Componente Indígena do Plano Básico Ambiental (PBA-CI) atrelados à licença de instalação ou às condicionantes determinadas nas licenças de operação.

No que concerne ao setor habitação, a Norte Energia apresentou a construção de cinco novos bairros, denominados RUCs, concluída em 2015 e prevista no PBA. Conforme apresentado no relatório da empresa, com a construção desses bairros foi realizada a realocação de cerca de quatro mil famílias moradoras de palafitas às margens do rio Xingu.

4.5.2 Elementos que configuram a codependência entre organização e comunidade, suas manifestações e consequências para tensões estabelecidas entre ambas

Os resultados encontrados nas entrevistas transcritas quanto aos elementos que configurem codependência existente entre organização e comunidade, divergem entre os entrevistados conforme exemplificado nas narrativas na Figura 4.9.

Figura 4.9 – Exemplo de relatos sobre codependência

Categoria	Relato	Entrevistado
Dependência de recursos naturais	<i>“Eu acho que Belo Monte depende sim de Altamira. Depende, porque depende por exemplo, do rio pra gerar energia... depende inclusive, por exemplo, (...) das comunidades, porque eles querem, eles precisam inclusive, (...) mostrar uma imagem positiva pra fora e pra mostrar essa imagem positiva pra fora, eles precisam fazer com que a comunidade diga que foi bom Belo Monte...”</i>	Eliza
Dependência do lugar	<i>“Eles também têm essa dependência da comunidade, né? Essa comunidade também pode até ajudá-la, né? (...) enfim, a permanecer o projeto esse super evento. Eu vejo que sim, dos dois lados, toda comunidade quanto dá, dá, dá empresa, de Belo Monte, né? Independente.</i>	Jairo
Dependência econômica	<i>“...eu ainda vejo assim que Belo Monte ainda deixou Altamira num estado assim de pobreza rural, é social, é moral, assim esses valores de solidariedade, de ética, tudo a Belo Monte ela destruiu em parte e também deixou a gente na dependência, só que eu não acho que a gente depende de Belo Monte, o que a gente precisaria é de outras coisa que não vieram né, mas que a gente precisaria, se ela tivesse criado empregos ou tivesse trabalhado muito com as questões da economia local e isso com a questão do meio ambiente a sustentabilidade, porque isso aqui faz parte disso né, mas é a sustentabilidade, o bem-estar das pessoas, os direitos fundamentais e isso foi negado.”</i>	Matilde

	<i>“A dupla dependência eu acho que ocorre, mas assim, de forma desproporcional, eu acho que a Norte Energia precisa mais de nós do que nós precisamos dela...”</i>	Júlio
Dependência econômica	<i>“Eu não vejo assim que tem essa dependência, a minha opinião, agora se você me perguntasse assim, se os povos indígenas hoje dependem de Belo Monte, eu diria que sim....a Belo Monte com os povos indígenas foi muito cruel (...) muito mais do que pra nós, porque gerou uma relação de dependência muito grande das comunidades indígenas e Belo Monte...”</i>	Adélia

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se, entretanto, que há um jogo de poder (Mintzberg, 1983) nessas relações entre organização e comunidade, principalmente no tocante a dependência gerada. Mintzberg não classifica o “jogo de poder”, mas ressalta “jogos políticos” usados para construir bases de poder a fim de efetivar mudanças organizacionais. Os jogos de poder são considerados como uma tática para o ganho do poder político.

4.5.3 Descrição dos conflitos, categorias de conflitos e suas manifestações ocorridas entre organização e comunidade.

Os conflitos em torno da usina hidrelétrica de Belo Monte remontam desde o projeto de construção da usina iniciado com os Estudos de Inventário Hidrelétrico da Bacia Hidrográfica do Rio Xingu, cujas conclusões foram publicadas pelo governo brasileira no Plano 2010 – Plano de Energia Elétrica 1987/2010, o qual destacava que o aproveitamento do Rio Xingu, por conta de sua dimensão, seria possivelmente o maior projeto nacional no final do século e início do próximo (PNEE, 1987). Indicava ainda a Usina Kararaô – hoje denominada Belo Monte – como a melhor opção para o início da integração das usinas do Rio Xingu ao Sistema Interligado Brasileiro.

Diante dos resultados encontrados nas entrevistas quanto aos conflitos relatados, foram identificados personagens, eventos, tempo e ações, o que permitiu a comparação com os documentos analisados.

Dentre os atores/personagens envolvidos nos conflitos percebe-se que se dividem em pelo menos dois grupos, os que são favoráveis ao empreendimento e os que estão no outro lado, opondo-se ao empreendimento. Pelo lado de agentes favoráveis, encontra-se o grupo que aqui denominaremos de Governo/Estado, em cujo guarda-chuva abrigam-se além da Presidência da

República, o Ministério de Minas e Energia, o Ibama quando concedeu as licenças de necessárias para a construção do empreendimento, as Centrais Elétricas Brasileiras (Eletrobrás), a Empresa de Pesquisa Energética (EPE), a Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), as Prefeituras dos municípios localizados na área pelas ações organizadas junto ao consórcio responsável com atividades voltadas para a população no sentido de promover os benefícios advindos da construção da usina como geração de empregos, riqueza, desenvolvimento entre outros. Havia ainda os interesses de negócios influentes que lucraram com a venda de bens e serviços durante a construção das barragens, o que incluía a elite comercial de Altamira. As manifestações deste grupo ocorrem por meio de discursos à imprensa, pareceres técnicos, reuniões e ações para viabilização do empreendimento.

Por outro lado, encontra-se o grupo dos agentes não favoráveis ao empreendimento, representado pelas ONG's e movimentos sociais como o Movimento Xingu Vivo para Sempre, o Movimento de Mulheres, a Fundação Viver, Produzir e Preservar - FVPP, o Movimento das Mulheres Negras, o Instituto Socioambiental - ISA, Movimento dos Atingidos por Barragens - MAB, além de sindicatos e associações comunitárias. Ressalta-se que o Movimento Xingu Vivo para Sempre recebe apoio de organizações não governamentais internacionais como a International Rivers e a Amazon Watch. Neste grupo as manifestações ocorrem por meio de atos públicos como ocupação de rodovias, protestos com ocupação de órgão público, vigílias, reuniões com as comunidades, carta aberta aos órgãos oficiais entre outros.

Pelos relatos apresentados, desde o início das obras até o momento de realização desta pesquisa, a construção da Usina Belo Monte tem causado manifestação da população. Algumas das principais condicionantes não foram cumpridas em sua totalidade durante a construção da usina, bem como outras exigências que também foram desrespeitadas.

Dentre os conflitos relatados percebe-se que há conflitos ambientais, sociais, organizacionais, territoriais, políticos e até mesmo pessoais, diante das divergências de opiniões e manifestações ocorridas uma vez que a construção da hidrelétrica atende aos interesses de alguns grupos e se contrapõem aos interesses de outros grupos o que vem a gerar os conflitos. As relações de poder existentes entre os grupos antagônicos são deverasmente desiguais.

Essa relação conflituosa, representada nos discursos e atuação política opostos, é percebida, por exemplo, na relação entre os atores do processo, quer seja comunidade ou organização. É possível perceber que os conflitos, em sua maioria, envolvem não somente bens materiais, bem como ideias, status, posições de poder em que os atores envolvidos possam ter diferentes percepções sobre eles (Nascimento, 2001). No entanto, muitos dos conflitos socioambientais envolvem grupos sociais com diferentes formas de apropriação, uso e

significação do território. Com isso, a continuidade das formas sociais de apropriação do meio ambiente desenvolvidas por pelo menos um grupo é ameaçada por impactos indesejados por conta das atividades de outros grupos (Hess & Fenrich, 2017).

Muitos dos conflitos relatados foram de conhecimento nacional, como por exemplo, o caso da indígena kayapó Tuíra que passou o facão no rosto do Presidente da Eletrobrás, à época o sr. José Antonio Muniz Lopes, em um gesto de advertência expressando sua indignação, durante o Encontro dos Povos Indígenas do Xingu, realizado em Altamira, em fevereiro de 1989. Este evento, além de expressar o protesto contra a construção de hidrelétricas na região, colocou em evidência a exclusão dos povos indígenas nas tomadas de decisões sobre a Amazônia.

Tal fato ocorreu durante a exposição do sr. Muniz Lopes sobre a construção da usina Kararaô. O encontro contava com a presença maciça da mídia nacional e estrangeira, além de movimentos ambientalistas e sociais. Esta cena, reproduzida em jornais de vários países, tornou-se histórica. Este encontro ocorrido em Altamira é considerado um marco do socioambientalismo no Brasil (ISA, 2010; Fleury e Almeida, 2013) e contribuiu para a interrupção do projeto por mais de dez anos além de sensibilizar a opinião pública acerca dos impactos ambientais da usina Belo Monte. As tensões geradas por conflitos como este indicam que tais assuntos, voltados para o questionamento dos rumos ideológicos do desenvolvimento, não ocorrem sem conflitos.

4.5.4 Elementos contextuais

O objetivo deste artigo é descrever os elementos contextuais que configuram as relações de codependência e de poder estabelecidas entre as organizações de estrutura remota e as comunidades de entorno na Amazônia. Para o cumprimento deste objetivo, foram observados elementos que os participantes trouxeram em seu contexto nas narrativas e classificados em diferentes categorias/dimensões, descritas de acordo com as relações observadas. Os elementos que mais se destacaram são apresentados na Figura 4.10.

Figura 4.10 – Elementos contextuais



Fonte: Elaborado pela autora

4.6 Considerações finais

Este artigo teve como objetivo descrever os elementos contextuais que configuram as relações de codependência e de poder estabelecidas entre as organizações de estrutura remota e as comunidades de entorno na Amazônia.

O desenvolvimento deste artigo partiu de um estudo de caso na região de Altamira em que se encontra localizada a Usina Hidrelétrica de Belo Monte. Pesquisas anteriores indicam que as barragens brasileiras na Amazônia têm grandes impactos sociais e ambientais, e são sistematicamente subestimados nos Estudos de Impactos Ambiental (EIAs) no processo de licenciamento. Nos casos de hidrelétricas, os impactos das barragens vão além da área diretamente inundada pelo reservatório.

Entende-se que as alternativas de mitigação dos impactos nem sempre serão altamente eficazes, tornando inevitável a interferência da implantação de grandes empreendimentos na região Amazônica. No entanto, são esperadas alternativas capazes de atenuar estes impactos,

implementadas em conjunto com outros dispositivos a fim de que os empreendimentos se tornem viáveis.

Percebe-se que o papel e a força política dos movimentos sociais existentes na cidade de Altamira, estão diretamente ligados a estrutura de oportunidades que permeiam a região, mas é percebido uma ausência do estado quando nega alguns direitos constitucionais

Os resultados apontaram a existência de elementos contextuais que demonstram as relações existentes entre organização e comunidade, tais como a força dos movimentos sociais nas lutas que desempenham para as melhorias da população e da região como um todo; a força da própria população quando se engaja em busca das oportunidades e se faz presente nas manifestações; o poder do Estado demonstrado pela imposição de algumas legislações que nem sempre prevalecem os dois lados; o poder da organização em suas relações com o Estado e demais parceiros institucionais; a dependência econômica que prevalece em relação a economia local gerada pela implantação de empreendimentos e com isso leva à dependência social na oferta (ou não) de empregos; a dependência política no que concerne as políticas públicas executadas (ou não) e o processo de efetivação destas políticas, que em muitos casos envolvem diretamente à população afetada pelo empreendimento e ainda, a dependência dos recursos naturais que são utilizados para o funcionamento de empreendimentos grandiosos levando com isso à dependência do lugar, indicando a utilidade do lugar para a organização.

As relações de poder e eventuais desequilíbrios de poder que possam vir a ocorrer entre e dentro dos grupos, devem ser examinados levando-se em conta questões como confiança e as percepções da comunidade. Alguns elementos contextuais como os fatores sociais, culturais, políticos e históricos também devem ser incluídos.

Nota-se a existência de um vínculo com lugar pelos entrevistados, indicando um sentimento de pertencimento ao lugar, no caso, a comunidade de Altamira.

Apesar deste artigo não se estender aos vínculos, recomenda-se que novas pesquisas se estendam ao estudo dos vínculos relacionando-os com a comunidade e a organização. Uma pesquisa mais aprofundada que integre os vínculos com essa dependência entre organização e comunidade, em uma amostra que integre os trabalhadores e gestores das organizações além das lideranças comunitárias.

Como contribuição teórica são feitas reflexões que permitam o avanço na teoria sobre as organizações. A compreensão dos ambientes interno e externos à organização pode vir a favorecer as relações existentes entre comunidades e organizações para o entendimento da interação entre o contexto externo e os fatores organizacionais, no caso específico das organizações situadas em locais remotas.

Como contribuição social as reflexões contribuem para a discussão e construção de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento de comunidades situadas em locais remotos, distantes dos grandes centros, que necessitam deverasmente de ações que levem ao desenvolvimento dessas regiões.

5 ARTIGO 2

PADRÕES DE VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO E COM A COMUNIDADE: UM ESTUDO COM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES DE ESTRUTURA REMOTA

5.1 Introdução

O interesse em discutir vínculos com a organização e, combinados com vínculos com a comunidade, emergiu recentemente na agenda de pesquisa sobre vínculos (Klein, Rodrigues & Zhan, submetido). A proposta de estudos de padrões de vínculos em contextos remotos permeia as complexidades das estruturas, dos impactos sociais, culturais e ambientais das organizações pois ainda prevalecem os estudos sobre vínculos em centros urbanos dentro do campo de pesquisa da Administração.

Estas estruturas remotas, nem sempre consideradas nos estudos em Administração, possuem uma especificidade, cujo entorno erguido por essas organizações (Vasconcelos, 2004; Leite, 2009) passa a constituir uma comunidade em que os trabalhadores convivem não somente dentro das organizações como também em seu espaço social externo. Em alguns casos, quando a organização chega no local encontra uma comunidade já previamente estabelecida que passa a conviver com essa organização de modo central possibilitando a evolução da relação entre ambas (Leite & Albuquerque, 2011). Trata-se de um cenário relevante para a agenda de pesquisa do comprometimento pois implica na compreensão dessas especificidades operacionais e das regiões onde se encontram instaladas.

Este trabalho parte da abordagem unidimensional do comprometimento (Klein et al., 2009), que permite a aplicação do conceito a qualquer foco (no caso, tanto organização quanto a comunidade), definido como um estado psicológico que reflete o quanto alguém está ligado a determinado foco, ou ainda o vínculo psicológico que liga o indivíduo à organização (O'Reilly & Chatman, 1986). Na definição de comprometimento de Klein et al. (2012), o comprometimento é um tipo específico de vínculo, de modo a abarcar o papel da cognição social em dinâmica e a concepção de que o fenômeno descreve um apego psicológico de um indivíduo a um objeto, como a organização e a comunidade.

No entanto, dentro da literatura de comprometimento, poucos ainda são os estudos relacionados com a comunidade. Este estudo contribui com a literatura, examinando as condições sobre as quais ocorre o desenvolvimento do vínculo de comprometimento com a

organização e com a comunidade em um contexto específico de estruturas organizacionais e comunidades remotas. Essa pluralidade de focos aumenta a complexidade do sistema de vínculos que as pessoas podem construir no trabalho e na comunidade. Compreender o comprometimento em toda a gama de focos no local de trabalho há muito tempo vem sendo discutido, dada a natureza mutável nas organizações (Reichers, 1986; Becker, 2016).

No tocante aos estudos do comprometimento com a comunidade, sua importância pode ser atribuída à relação com o local, ao ambiente externo às organizações que impactam nos vínculos. Estudos recentes buscaram analisar a influência do ambiente externo à organização no desenvolvimento de vínculos que o indivíduo estabelece com seu empregador, e ainda a perspectiva de que os empregados podem estar comprometidos com muitos focos, dentro e fora da organização empregadora (Aquino, 2018; Olsen et al., 2016). Os achados destes estudos referem-se às dimensões de amizade, família e comunidade (Cohen, 1997; Greenhaus & Powell, 2006; Cohen & Abedallah, 2013), que podem ter relevância com os vínculos, em virtude do impacto do contexto individual nesses vínculos (Paim, 2017). Nesse sentido, o comprometimento com a comunidade é uma variável importante a ser estudada, podendo impactar na decisão das pessoas quando precisam mudar.

O entrincheiramento, para fins deste estudo, é entendido como uma tendência do indivíduo em permanecer na organização, devido a possíveis perdas de investimentos e custos associados à sua saída e à percepção de limitações de alternativas percebidas no mercado de trabalho (Rodrigues e Bastos, 2012). O entrincheiramento organizacional indica a possibilidade de que nem toda pessoa que permanece na organização esteja realmente comprometida com ela (Bastos, 2009). Indivíduos entrincheirados, quando presos às carreiras por necessidades, talvez não estejam preocupados com sua produção, nem tampouco interessados em contribuir por meio de seu trabalho (Rodrigues & Bastos, 2011b).

Ao desenvolverem o conceito de entrincheiramento organizacional, Rodrigues e Bastos (2010) atribuíram ao fenômeno três dimensões: ajustes na posição social (APS), arranjos burocráticos impessoais (ABI) e limitação de alternativas (LA). Os ajustes na posição social referem-se a investimentos relacionados à adaptação, tempo para conhecimento de processos organizacionais e atribuições de funções, relações construídas com o grupo de trabalho e reconhecimento na organização. Já os arranjos burocráticos impessoais lidam com a estabilidade financeira e os benefícios que seriam perdidos se o indivíduo deixasse a organização. Finalmente, a limitação de alternativas aborda a percepção de restrições no mercado de trabalho e a falta de alternativas ao deixar a organização, seja por perceber déficits

em seu perfil profissional, considerando que as desvantagens da idade para a reintegração ao mercado de trabalho ou por outros fatores que podem reduzir a empregabilidade percebida.

O debate também coloca em foco um terceiro construto, cuja investigação, no campo de Comportamento Organizacional, iniciou na tradição de estudos sobre rotatividade, buscando explicar por que os trabalhadores permanecem (Mitchell et al., 2001), que é o *job embeddedness*, traduzido como enraizamento no trabalho. Embora os autores tenham concebido dois focos possíveis de enraizamento, neste estudo será utilizado apenas o foco comunidade, visando inserir conceitualmente o papel de variáveis contextuais externas à organização para compreensão de vínculos.

O enraizamento pode ser tratado no sentido literal como pertencer a algum lugar quando abordado no conceito geográfico (Terkenli, 1995; Tuan, 2013) e na abordagem da psicologia ambiental (Massola e Svartman, 2018). Na concepção desenvolvida por Mitchell et al. (2001), o enraizamento no trabalho pode ser descrito como uma rede na qual o indivíduo pode se sentir preso, representando a proximidade dos laços gerados. Alguns aspectos críticos do enraizamento podem ser as ligações existentes entre as pessoas e suas atividades, a semelhança entre o trabalho e a comunidade, e a facilidade com a qual os laços podem ser quebrados, o quanto eles teriam que sacrificar ou abrir mão ao deixar seu emprego. Sob esta ótica, os autores elaboraram três dimensões componentes do enraizamento: ajustamento (*fit*), laços (*links*) e sacrifícios (*sacrifices*), relacionadas com a percepção do indivíduo sobre a organização em que trabalha e sobre a comunidade em que vive (Mitchell & Lee, 2001).

Este sentido de pertencer, relacionado ao enraizamento (Koury, 2001; Tuan, 2012), significa fazer parte do local onde se quer construir, planejar ou modificar uma ação e este local é a comunidade onde se desenvolve o sentido comunitário. No construto do *Job Embeddedness*, o local e a comunidade em que o indivíduo vive podem impactar na relação e nos laços que a pessoa tem com seu emprego. O efeito de amortecimento criado nos trabalhadores pelo enraizamento no trabalho induz o empregado a permanecer na organização mesmo em situações de choques (Mitchell & Lee, 2001; Lee et al., 2014; Holtom, Mitchell, Lee & Tidd, 2006).

Por trazer concepções relacionadas a ligações afetivas, assim como o comprometimento, e apresentar a ideia de permanência por motivos instrumentais como o entrincheiramento, o enraizamento apresenta a sobreposição conceitual existente entre esses vínculos (Mowday et al., 1982; Rodrigues e Bastos, 2011a). Enquanto o comprometimento organizacional origina apenas fatores organizacionais, o enraizamento no trabalho abrange diferentes elementos externos à organização (Mitchell et al., 2001).

O estudo continua com a discussão sobre os perfis de vínculos com diferentes focos que combinem níveis tanto com a organização quanto com a comunidade. A literatura de comprometimento tem investigado perfis de comprometimento com vários focos como por exemplo, equipes de trabalho, sindicatos supervisores (Becker, 1992; Becker & Billings, 1993), perfis de comprometimento organizacional e centrado na carreira (Carson et al., 1999; Somers & Birnbaum, 2000) entre outros. As variadas abordagens em que vem sendo estudado o comprometimento nos últimos 50 anos, ocasionaram diversas formas de avaliar e explicar o comprometimento organizacional por meio de um processo de aperfeiçoamento teórico que atribui maior relevância ao construto.

Em pesquisas que investigaram as diferenças entre perfis de comprometimento (Herscovitch e Meyer, 2002) foram estudados perfis combinando níveis baixos, médios ou altos do comprometimento afetivo e de continuação (Sinclair et al., 2005), bem como a investigação sobre padrões de comprometimento e entrincheiramento com a organização (Rodrigues, 2011b) que contribuiu para a identificação e descrição de padrões de vínculos apresentando diferenças qualitativas resultantes dos níveis de comprometimento e entrincheiramento caracterizando-os em relação a variáveis pessoais, ocupacionais e organizacionais.

A discussão sobre os perfis de vínculos permeia a relevância dos estudos de perfil existentes e ainda, no tocante às implicações para o comportamento conforme estudos já existentes (Somers, 2010; Wasti, 2005) e o interesse em como os perfis são formados ou como (e se) mudam ao longo do tempo.

A investigação destes diferentes padrões de vínculos busca relacionar com intenções comportamentais de defesa e empenho na organização, investimento em socialização, intenção de saída da organização e da comunidade, identificação com a comunidade, envolvimento com a comunidade, entre outros. Diferentes estudos indicam que o vínculo do comprometimento organizacional apresenta influências no comportamento de cidadania organizacional (Organ & Ryan, 1995; Riketta, 2002), na motivação (Klein, Molloy & Brinsfield, 2012) e no desempenho no trabalho (Jaramillo, Mulki & Marshall, 2005). Já o vínculo de entrincheiramento organizacional se relaciona com a permanência na estabilidade e com a resistência à mudança (Rodrigues, Bastos & Gondim, 2013).

Para tanto, o objetivo desta pesquisa é **identificar grupos com diferentes padrões de vínculos com a organização e com a comunidade, caracterizando-os quanto a variáveis pessoais, ocupacionais, topofilicas e intenções comportamentais pró-comunidade e pró-organização**. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quantitativa e exploratória, tendo como instrumento de pesquisa um questionário do tipo *survey* com trabalhadores de diferentes

organizações de estrutura remota localizadas na Amazônia, no período compreendido entre 2020 e 2021, totalizando 125 respostas válidas. Na sequência, realizaram-se procedimentos estatísticos. A análise de agrupamentos permitiu identificar os padrões de vínculos entre os indivíduos e a organização e os indivíduos e a comunidade, caracterizando-os em termos de padrões comportamentais.

5.2 Método

Esta pesquisa é considerada exploratória e descritiva, de natureza quantitativa, com o uso de análise de cluster, anova, análises de regressão linear múltipla e análise de regressão logística multinomial.

5.2.1 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado aplicado aos trabalhadores de quatro empresas escolhidas dentre os critérios estabelecidos de acordo com o objetivo da pesquisa. Os questionários foram enviados por meio de link do SurveyMonkey diretamente aos endereços de e-mail dos trabalhadores após tratamento realizado na lista de funcionários encaminhada pelas empresas, para identificação dos que não se enquadravam a esta etapa da pesquisa.

A primeira parte da coleta começou na primeira semana de março de 2020 com o envio de 232 questionários para a primeira empresa participante. Desses, foram obtidas apenas 35 respostas completas. Novos lembretes foram enviados aos e-mails dos trabalhadores objetivando maior participação na pesquisa.

Com o prolongamento das restrições geradas pela pandemia do novo coronavírus, novas estratégias de pesquisa foram definidas. A pesquisa foi então retomada em novembro de 2020, entretanto com um retorno muito baixo de respostas. Após nova rodada de reuniões com as empresas, a coleta foi reiniciada de modo que, entre fevereiro e maio/2021, após atualização da relação de funcionários, com a retirada dos indivíduos que já haviam respondido na primeira parte da coleta, foram enviados 1287 questionários. Uma das empresas participantes não compartilhou os e-mails dos empregados devido à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sendo então disponibilizado ao RH um link para o questionário, que se encarregou de encaminhar aos empregados via e-mail internamente.

5.2.2 Amostra

Esta investigação se baseou em uma amostra não probabilística por conveniência. Nesse tipo de amostragem (Hair et al., 2005), são selecionados os elementos mais acessíveis para compor o estudo e que sejam capazes de prover as informações solicitadas.

Foram enviados um total de 1322 questionários para os trabalhadores, por meio de link do SurveyMonkey. Desse total, foi obtida uma amostra de 153 respondentes. Após a limpeza do banco, 125 respostas foram consideradas válidas para a análise de perfis de vínculos. O escore final para essa análise foi calculado com base na mediana das respostas para cada um dos itens de um vínculo específico.

Do total dos 153 respondentes, 43,14% se autodenominaram como pardos, 15,69% brancos e 7,19% negros; um pouco mais da metade é do sexo masculino (51,63%); casados ou que possuem união estável (53,60%); com filhos (50,98%) e com a média de idade igual a 41,3 anos. Com relação à escolaridade, 32,03% possuem até o ensino médio; 19,61% possuem nível superior de graduação; 16,99% possuem pós-graduação e 31,37% não responderam a este item. O tempo médio de empresa é de 13,6 anos e 18,30% afirmaram exercer algum cargo de liderança. Em relação à comunidade, para mais da metade dos respondentes (51,63%) a família reside na comunidade; São minoria aqueles com casa própria (24,18%) e cujo(a) parceiro(a) possui trabalho remunerado (22,87%). Quanto à participação em associação ou movimentos sociais na comunidade, 15,69% afirmaram participar de algum movimento.

5.2.3 Variáveis e medidas

As variáveis e medidas utilizadas neste estudo são apresentadas a seguir. São indicados o estudo de origem, número de itens, tipo de escala e propriedades psicométricas. Para cada um dos construtos foram determinados os coeficientes do alfa de Cronbach (α) e do ômega de McDonald (ω) para verificação da confiabilidade, e o AVE (variância extraída média) para verificar a validade convergente.

- *Comprometimento organizacional (CO, $\alpha=0,942$, $\omega=0,945$, AVE=0,815) e com a comunidade (CC, $\alpha=0,928$, $\omega=0,936$, AVE=0,791)*, a escala de quatro itens validada por Klein et al. (2014) foi usada por se tratar de um instrumento adequado à medição do comprometimento com diferentes focos e não somente com a organização. O modelo KUT (K = Klein et al., (2014)), U = unidimensional, T = medida aplicável a qualquer foco, ou *target free*) deriva de um estudo com forte evidência de validade de conteúdo,

apoiando as relações entre os itens e o construto teórico e foi projetado para ser facilmente adaptado a qualquer alvo, enquanto estruturas multidimensionais foram inicialmente desenvolvidas em torno de um determinado foco de comprometimento e não são facilmente modificadas para outros (Klein et al., 2014). Esse instrumento utiliza uma escala semelhante ao tipo *Likert*, com sete pontos variando entre “nem um pouco” e “completamente”.

- *Entrincheiramento organizacional (EO)*, medido pela escala validada por Rodrigues & Bastos (2012), faz uso de uma escala do tipo *Likert*, com sete pontos que variam entre “discordo fortemente” e “concordo fortemente”. A variável entrincheiramento é formada pelas dimensões ajustes na posição social ($\alpha=0,701$, $\omega=0,694$, $AVE=0,396$), arranjos burocráticos impessoais ($\alpha=0,715$, $\omega=0,711$, $AVE=0,420$) e limitação de alternativas ($\alpha=0,845$, $\omega=0,841$, $AVE=0,579$), e foi utilizada a escala reduzida contendo treze itens.
- *Enraizamento com a comunidade (ERC)*. Esta escala foi validada por Holtom et al., (2006), adaptada para medir o enraizamento com a comunidade. A medida abreviada consiste em nove itens que representam as três dimensões: ajustamento ($\alpha=0,770$, $\omega=0,800$, $AVE=0,550$), laços ($\alpha=0,628$, $\omega=0,688$, $AVE=0,425$) e sacrifícios ($\alpha=0,823$, $\omega=0,822$, $AVE=0,612$). Esse instrumento utiliza uma escala *Likert*, com sete pontos variando entre “discordo fortemente” e “concordo fortemente”.
- *Identificação com a comunidade (IDOC)*, medida adaptada de Shamir & Kark (2004), é apresentada numa escala gráfica de item único, em formato diferente da escala *Likert*, o qual segundo os autores, cria o aumento da velocidade cognitiva. A introdução de escalas que diferem substancialmente em formato das medidas padrão pode reduzir a variância dos métodos comuns, interrompendo os estilos de resposta dos respondentes. Um novo formato de escala pode interromper as respostas rotinizadas dos entrevistados, exigindo que pensem cuidadosamente sobre o que está sendo pedido a eles e como eles precisam responder o novo formato para expressar suas crenças, percepções, atitudes e assim por diante (Gardner et al., 1998).
- *Intenções de saída da comunidade (ISD, $\alpha=0,830$, $\omega=0,830$, $AVE=0,709$) e da organização (ISO, $\alpha=0,745$, $\omega=0,962$, $AVE=0,924$)*, foram utilizadas as escalas de Ragins et al. (2012). As medidas validadas originalmente em inglês foram submetidas a etapas de tradução e retradução para assegurar equivalência semântica. Os autores defendem que embora nossas vidas estejam aninhadas em nossas comunidades, pouco se sabe sobre os efeitos da comunidade no local de trabalho. Com o ressurgimento do

interesse pelo papel da comunidade na vida organizacional e o reconhecimento de que esse papel é fundamental nas decisões dos funcionários de permanecer em sua organização, é possível descobrir que as intenções de rotatividade dos funcionários são previstas por características da comunidade como o acesso a atividades de lazer, propriedade de casa entre outros (Yao, Lee, Mitchell, Burton, & Sablinski, 2004).

- Outras medidas como *investimento da organização na comunidade* (IOC, $\alpha=0,933$, $\omega=0,934$, AVE=0,738) e *no trabalhador* (IOE, $\alpha=0,935$, $\omega=0,937$, AVE=0,682), *intenções comportamentais de defesa e empenho com a organização* (ICDE, $\alpha=0,898$, $\omega=0,898$, AVE=0,386) e *envolvimento com a comunidade* (EC, $\alpha=0,921$, $\omega=0,920$, AVE=0,701), foram construídas pelo grupo de pesquisa e submetidas a análises de validação. Todas utilizaram escala Likert de sete pontos, variando de “discordo fortemente” a “concordo fortemente”.

5.2.4 Procedimentos de análise dos dados

As análises foram realizadas utilizando o software R (R Core Team, 2013) com o suporte da interface do RStudio (RStudio Team, 2020). Com o propósito de identificar grupos de diferentes padrões de vínculos como comprometimento com a organização, comprometimento com a comunidade, entrincheiramento com a organização e enraizamento com a comunidade, foi utilizada a análise de agrupamentos (clusters analysis).

A análise de agrupamentos tem por objetivo agrupar casos com base em características similares e indicadas pelo pesquisador (Hair et al., 2019), e para tanto, neste estudo, foi utilizado o método não-hierárquico K-Means. Esse algoritmo busca minimizar a distância dos elementos de um conjunto de dados com k centros de forma iterativa (Lloyd, 1982).

Para a caracterização dos grupos identificados foram empregadas a anova, visando à comparação de médias de variáveis por grupo, além das análises de regressão linear múltipla para as variáveis sociodemográficas e análise de regressão logística multinomial para as variáveis de intenções comportamentais e outros correlatos ao comprometimento, além de variáveis sociodemográficas.

A análise de regressão múltipla é uma técnica estatística utilizada quando o problema envolve duas ou mais variáveis independentes, enquanto a análise de regressão logística multinomial é utilizada para verificar se há relação entre a variável resposta com uma ou mais variáveis (Hair et al., 2009).

5.3 Análise e discussão dos Resultados

Os resultados estão divididos em quatro partes. A primeira parte apresenta o perfil dos respondentes e vínculos, a segunda apresenta o processo de identificação dos grupos com a definição dos padrões de comprometimento com a organização, comprometimento com a comunidade, entrincheiramento e enraizamento. A terceira parte oferece a descrição dos grupos identificados com a descrição das variáveis sociodemográficas por cluster; comparação de médias entre clusters utilizando anova e; descrição de cada cluster a partir das variáveis mais relevantes para sua caracterização. Na quarta parte são apresentadas as variáveis que antecedem a participação nos grupos com análise de regressão logística, comparação entre grupos e descrição final dos grupos.

5.3.1 Perfil dos respondentes e vínculos

A análise de regressão linear múltipla foi utilizada para a comparação entre o perfil sociodemográfico e os níveis de vínculos conforme demonstrado na Tabela 5.1. Não foi encontrada associação significativa entre comprometimento com a organização e as variáveis de idade, gênero, estado civil, escolaridade e permanência na comunidade ($p > 0,10$). As únicas variáveis que se apresentaram como significativas foram filhos, família na comunidade e tempo na comunidade. Em relação à variável filhos, aquelas pessoas que possuem filhos na comunidade, possuem maior nível médio de comprometimento com a organização ($p = 0,066$). Em relação às variáveis família e tempo, os respondentes que possuem família na comunidade e aqueles que estão há mais tempo na comunidade, possuem menores níveis médios de comprometimento com a organização ($p < 0,071$; $p < 0,05$).

Quanto ao vínculo de entrincheiramento organizacional, a única variável que se apresentou como significativa foi raça. Em relação a essa variável, aquelas pessoas que se autodeclararam da raça branca possuem menores níveis médios de entrincheiramento com a organização ($p < 0,05$). No entanto, aquelas pessoas que se autodeclararam pardas, possuem menores níveis médios de entrincheiramento com a organização do que os não pardos (englobando todas as outras raças), ($p < 0,059$). Não foram encontradas associações significativas entre as demais variáveis como idade, gênero, estado civil, filhos, família e tempo na comunidade.

Em relação ao vínculo de enraizamento com a comunidade, não foram encontradas associações significativas com as variáveis de idade, gênero, estado civil e escolaridade. As

variáveis que apresentaram significância foram tempo na comunidade e religião. Em relação à variável tempo, aqueles trabalhadores que estão há mais tempo na comunidade, possuem maiores níveis médios de enraizamento com a comunidade ($p < 0,05$). Em relação à variável religião, os trabalhadores que indicaram ser de outras religiões, possuem menores níveis médios de enraizamento com a comunidade, do que aqueles trabalhadores que indicaram ser católicos, evangélicos e cristãos ($p = 0,094$).

Para o vínculo de comprometimento com a comunidade, não foram encontradas associações significativas com nenhuma das variáveis de perfil sociodemográfico selecionadas.

Tabela 5.1 – Comparação entre perfil sociodemográfico e níveis de vínculos

	CO			CC			EO			ERC		
	β	p-valor	sig.	β	p-valor	sig.	β	p-valor	sig.	β	p-valor	sig.
(Intercept)	8,21	0,0001	***	3,56	0,1100		9,91	0,0039	***	4,81	0,0690	*
Idade	0,01	0,6387		0,02	0,2400		0,02	0,3780		-0,01	0,4480	
Masculino	-0,59	0,2065		-0,47	0,3800		-0,60	0,4384		0,40	0,5160	
Raça (Branco)	-0,20	0,8532		-0,76	0,5500		-4,28	0,0251	**	-0,47	0,7500	
Raça (Negro)	-0,50	0,6960		-0,56	0,7000		-3,37	0,1177		-0,65	0,7030	
Raça (Pardo)	-0,42	0,7100		-0,45	0,7200		-3,64	0,0592	*	-0,27	0,8560	
Religião Cristã	-0,47	0,2993		0,68	0,1900		-1,01	0,1846		-0,07	0,9090	
Religião Evangélica	-0,42	0,2677		-0,16	0,7100		-0,26	0,6811		-0,72	0,1550	
Outras religiões	0,72	0,2883		0,75	0,3300		-0,39	0,7273		-1,55	0,0940	*
Divorciado	-2,03	0,1519		0,40	0,8000		-1,34	0,5660		-2,71	0,1530	
Solteiro	-0,23	0,7983		-0,32	0,7600		-0,49	0,7419		0,17	0,8890	
União Estável	0,33	0,4247		0,37	0,4300		0,83	0,2330		-0,10	0,8600	
Filhos	0,97	0,0657	*	0,29	0,6200		-0,09	0,9178		1,13	0,1060	
Família na comunidade	-0,97	0,0714	*	-0,54	0,3700		-1,20	0,1777		-0,28	0,6960	
Tempo na comunidade	-0,03	0,0301	**	0,01	0,4000		-0,01	0,7369		0,03	0,0340	**
Pós-Graduação	-0,09	0,8454		0,52	0,3300		-0,90	0,2530		0,69	0,2680	
Graduação Superior	-0,42	0,2038		0,22	0,5600		-0,20	0,7080		-0,23	0,5970	
Participação em Mov. Social	0,58	0,1002		0,43	0,2800		0,86	0,1410		0,31	0,5000	
Parceiro possui trabalho remunerado	0,16	0,6395		0,04	0,9100		0,03	0,9633		-0,50	0,2760	
Casado atualmente	-0,33	0,7282		1,70	0,1300		-1,64	0,3082		0,02	0,9870	
Possui casa própria	-0,41	0,2176		0,04	0,9200		0,19	0,7286		-0,04	0,9290	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: *** significativo a 1%; ** significativo a 5%; * significativo a 10%

5.3.2 Identificação dos grupos

Primeiramente, foi realizada a análise de cluster com o método não hierárquico K-Means, utilizando-se, para estimar o número ótimo de clusters, os métodos *wss* (*within sum of squares*), *gap statistic* e *silhouette*. Após a análise, ficou evidenciado que a quantidade de três

clusters é a mais eficiente para descrever a amostra desse estudo. As diferenças entre as variáveis em cada um dos agrupamentos foram analisadas com a aplicação do teste F que apresentou resultado significativo. Os níveis médios para os vínculos de comprometimento organizacional ($F=6,9$ e $p<0,01$), comprometimento com a comunidade ($F=29,4$ e $p<0,01$), entrincheiramento organizacional ($F=97,0$ e $p<0,01$) e enraizamento com a comunidade ($F=101,0$ e $p<0,01$) são estatisticamente diferentes.

Esta etapa visava identificar os grupos e as médias dos vínculos estudados. Para interpretação dos níveis dos vínculos, utilizou-se o seguinte critério: foram considerados *muito altos* os valores entre 6 a 7, *altos* os valores entre 5 a 6, *intermediários* entre 4 a 5, *baixos* entre 3 a 4, e *muito baixos* os valores inferiores a 3.

O primeiro *cluster*, o menor da amostra ($n= 30$, 24%), tem um alto valor médio de comprometimento organizacional (5,83), baixos valores médios de comprometimento com a comunidade (3,82) e entrincheiramento organizacional (3,68) e mais baixo valor médio de enraizamento com a comunidade (2,98).

O segundo *cluster* é o mais expressivo da amostra investigada ($n=54$, 43,2%). Possui valores médios de comprometimento tanto com a organização (6,63) quanto com a comunidade (5,75) que podem ser considerados como altos, alto valor médio de enraizamento com a comunidade (5,81) e muito baixo valor médio de entrincheiramento (2,73).

Já o terceiro *cluster* é o segundo maior grupo ($n= 41$, 32,8%) e possui valores médios muito altos de comprometimento com a organização (6,30), altos valores médios de comprometimento com a comunidade (5,24), de enraizamento com a comunidade (5,67) e de entrincheiramento com a organização (5,35).

Os resultados estão resumidos na Tabela 5.2.

Tabela 5.2 - Características dos clusters identificados pelo método não hierárquico K-Means

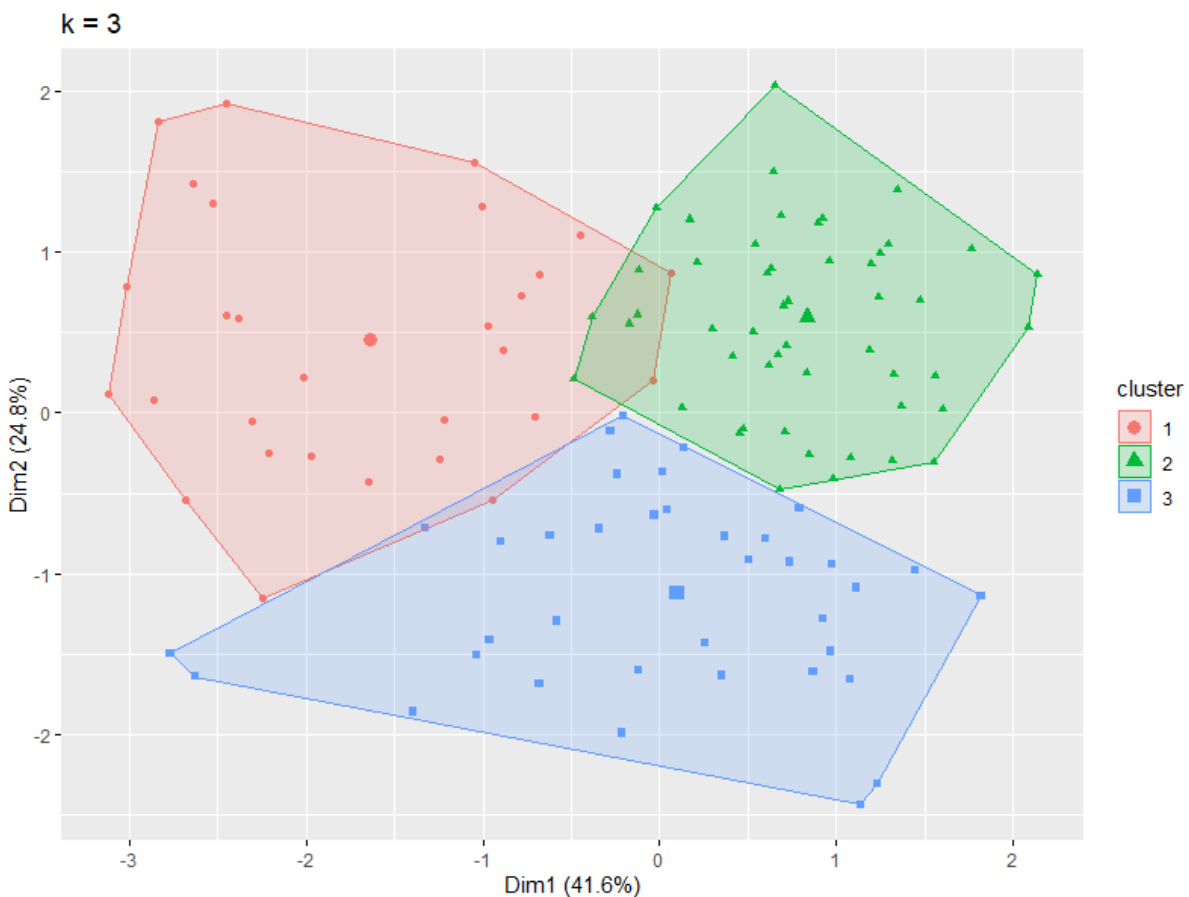
Grupos	N	%	Comprometimento com a Organização	Comprometimento com a Comunidade	Entrincheiramento com a Organização	Enraizamento com a Comunidade
1	30	24	5,83	3,82	3,68	2,98
2	54	43,2	6,63	5,75	2,73	5,81
3	41	32,8	6,3	5,24	5,35	5,67
Medida de associação			F=6,9 p=0,002	F=29,4 p<0,001	F=97,0 p<0,001	F=101,0 p<0,001

Fonte: Dados da pesquisa

A classificação dos casos por grupos de vínculos está representada na Figura 5.1. Nela observa-se a representação dos três grupos encontrados utilizando-se a técnica de análise de componentes principais para representar os quatro vínculos em dois eixos. No eixo 1 (Dim1), nota-se que o grupo 2 possui uma carga afetiva maior que o grupo 3 e o grupo 1, que possuem em sua característica, em algum nível, vínculos de não afetividade.

Assim como descrito anteriormente, o grupo 2 é o que possui altos níveis médios de comprometimento com a organização, comprometimento com a comunidade e baixos níveis médios de entrincheiramento. Essas características não são observadas nos grupos 3 e 1 que possuem ou comprometimento baixo ou entrincheiramento alto, observando-se que não possuem uma configuração de vínculos completamente afetivos.

Figura 5.1 – Classificação dos casos por grupos de vínculos



Fonte: Dados da pesquisa

5.3.2 Descrição dos grupos identificados

Os resultados de composição de perfil dos clusters apresentados na Tabela 5.3 e na Tabela 5.4 indicam que o grupo 1 é o que apresenta o menor percentual da amostra (24%) e é composto em sua maioria por trabalhadores com idade entre 31 a 40 anos (24,4%). Comparativamente aos demais grupos, apresenta o menor percentual de participantes do sexo masculino (16,7%), casados ou em união estável (16,0%) e é o grupo com menor percentual de filhos (14,3%). O maior nível de escolaridade deste grupo é o nível superior (33,3%) e o que tem trabalhadores com o menor percentual de tempo de empresa entre 5 a 15 anos (26,4%). Observa-se que este grupo possui trabalhadores comprometidos com a organização e com baixo entrenchamento. É um grupo que apresenta o menor nível de comprometimento com a comunidade bem como um nível muito baixo de enraizamento com a comunidade. De acordo com essas características e por possuírem um bom nível de escolaridade, demonstram não se sentirem presos à organização e por ser o grupo com o menor percentual de filhos, a identificação e o envolvimento com a comunidade não é alto o suficiente para prendê-los neste local. Percebe-se ser um grupo descompromissado com a comunidade. Por essa razão o grupo foi denominado *viajante descompromissado*.

Por outro lado, o grupo 2 é o que apresenta maior comprometimento com a organização, sendo formado em sua maioria por trabalhadores com idade acima de 40 anos (48,9%), do sexo masculino (43,6%), casados ou em união estável (50,6%), com filhos (48,1%) e que possuem casa própria (48,6%). No comparativo com os demais, este grupo é o que possui participantes com o maior nível de escolaridade de pós-graduação (61,5%) e com tempo de empresa entre 5 e 15 anos (39,6%). Por essas características, nota-se que é o grupo de trabalhadores que demonstra afeto tanto com a organização quanto com a comunidade criando raízes com a comunidade. O grupo apresenta um baixíssimo grau de entrenchamento, podendo se desligar da organização no momento que desejarem, apesar de ser formado por trabalhadores com o maior percentual de idade acima dos 40 anos. Por ser o grupo com maior carga afetiva da amostra e cujos trabalhadores não se sentem presos, denominou-se *Afetivos e livres*.

O grupo 3, segundo maior grupo da amostra (32,8%), é o que apresenta o menor percentual de pessoas do sexo feminino (10,0%). Os casados ou em união estável (33,3%), com alto percentual de filhos (37,7%). Comparativamente aos demais, é o grupo que possui trabalhadores com o maior percentual de escolaridade de nível superior (36,7%), com tempo de empresa entre 5 e 15 anos (34,0%) e apresentam o maior percentual de tempo de residência da família na comunidade (40,0%). É um grupo que possui altos níveis para todos os vínculos,

sendo o mais alto o nível de comprometimento com a organização. Apesar de apresentarem um alto nível de vínculo afetivo, nota-se que possuem trabalhadores entrincheirados. São trabalhadores que possuem alta identificação e envolvimento com a comunidade e altos graus de comprometimento com a organização e comunidade e a intenção de saída da comunidade é mínima. Demonstram contribuir muito com a organização e com a comunidade e ao mesmo tempo parece ter alguns que se sentem presos por não perceberem alternativas fora da organização. Com base nessas características foi denominado *Altamente apegado*.

Tabela 5.3 - Descrição das características de perfil individual e de trabalho dos participantes por cluster

Variáveis	Totais Absolutos			Totais Relativos / Grupo			Total	Total (n)
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3		
	Viajante descompromissado	Afetivos e livres	Altamente apegado	Viajante descompromissado	Afetivos e livres	Altamente apegado		
Idade								
Até 30 a	1	6	3	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%	10
31 a 40 a	10	16	15	24,4%	39,0%	36,6%	100,0%	41
acima 40 a	9	23	15	19,1%	48,9%	31,9%	100,0%	47
NA	10	9	8	37,0%	33,3%	29,6%	100,0%	27
Gênero								
Homens	13	34	31	16,7%	43,6%	39,7%	100,0%	78
Mulheres	7	11	2	35,0%	55,0%	10,0%	100,0%	20
NA	10	9	8	37,0%	33,3%	29,6%	100,0%	27
Raça								
Branco	5	14	5	20,8%	58,3%	20,8%	100,0%	24
Pardo	12	28	25	18,5%	43,1%	38,5%	100,0%	65
Negro	3	5	3	27,3%	45,5%	27,3%	100,0%	11
Amarelo	1	0	3	25,0%	0,0%	75,0%	100,0%	4
NA	9	7	5	42,9%	33,3%	23,8%	100,0%	21
Religião								
Católica	6	26	17	12,2%	53,1%	34,7%	100,0%	49
Evangélica	2	7	8	11,8%	41,2%	47,1%	100,0%	17
Outras	8	9	6	34,8%	39,1%	26,1%	100,0%	23
NA	14	12	10	38,9%	33,3%	27,8%	100,0%	36
Escolaridade								
Até ensino médio	6	22	20	12,5%	45,8%	41,7%	100,0%	48
Superior	10	9	11	33,3%	30,0%	36,7%	100,0%	30

Pós-graduação	5	16	5	19,2%	61,5%	19,2%	100,0%	26
NA	9	7	5	42,9%	33,3%	23,8%	100,0%	21
<i>Participação em movimento social</i>								
Sim	1	13	10	4,2%	54,2%	41,7%	100,0%	24
Não	20	33	26	25,3%	41,8%	32,9%	100,0%	79
NA	9	8	5	40,9%	36,4%	22,7%	100,0%	22
<i>Tempo de empresa</i>								
Até 5 a	10	12	9	32,3%	38,7%	29,0%	100,0%	31
de 5 a 15 a	14	21	18	26,4%	39,6%	34,0%	100,0%	53
Acima 15 a	5	19	13	13,5%	51,4%	35,1%	100,0%	37
NA	1	2	1	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%	4
<i>Cargo Liderança</i>								
Sim	5	14	7	19,2%	53,8%	26,9%	100,0%	26
Não	13	27	26	19,7%	40,9%	39,4%	100,0%	66
NA	11	13	8	34,4%	40,6%	25,0%	100,0%	32

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 5.4 apresenta as características relacionadas à família dos participantes para a descrição mais detalhada dos grupos identificados.

Tabela 5.4 - Descrição das características familiares dos participantes por cluster

Variáveis	Totais Absolutos			Totais Relativos / Grupo			Total	Total (n)
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3		
	Viajante descompromissado	Afetivos e livres	Altamente apegado	Viajante descompromissado	Afetivos e livres	Altamente apegado		
<i>Estado Civil</i>								
Solteiro	4	5	5	28,6%	35,7%	35,7%	100,0%	14
Casado/União estável	13	41	27	16,0%	50,6%	33,3%	100,0%	81
Divorciado	4	1	4	44,4%	11,1%	44,4%	100,0%	9
NA	9	7	5	42,9%	33,3%	23,8%	100,0%	21
<i>Filhos</i>								
Sim	11	37	29	14,3%	48,1%	37,7%	100,0%	77
Não	10	10	7	37,0%	37,0%	25,9%	100,0%	27
NA	9	7	5	42,9%	33,3%	23,8%	100,0%	21
<i>Tempo residência da família na comunidade</i>								
Até 10 anos	3	3	4	30,0%	30,0%	40,0%	100,0%	10
10 a 30 anos	4	17	8	13,8%	58,6%	27,6%	100,0%	29
Acima de 30 anos	6	19	16	14,6%	46,3%	39,0%	100,0%	41
NA	17	15	13	37,8%	33,3%	28,9%	100,0%	45
<i>Parceiro com/ Trabalho Remunerado</i>								
Sim	8	18	9	22,9%	51,4%	25,7%	100,0%	35
Não	9	26	20	16,4%	47,3%	36,4%	100,0%	55
NA	13	10	12	37,1%	28,6%	34,3%	100,0%	35
<i>Casa própria</i>								
Sim	5	18	14	13,5%	48,6%	37,8%	100,0%	37
Não	16	29	22	23,9%	43,3%	32,8%	100,0%	67
NA	9	7	5	42,9%	33,3%	23,8%	100,0%	21

Fonte: Dados da pesquisa

Em complemento às informações de perfil quanto às variáveis relacionadas à comunidade, a grande maioria dos participantes do cluster 1 – *viajante descompromissado* (n=30), afirmam permanecer o tempo todo na comunidade (70,00%), já vivem na região entre 10 e 30 anos (46,67%), são nascidos no Pará (43,33%) e a comunidade a que se sentem mais pertencente é a região de Monte Dourado (46,67%), apesar de haver um número considerável de indivíduos que afirmam não se sentirem pertencente a nenhuma comunidade (23,33%). É o grupo que possui o menor percentual de pessoas (20,00%) que vivem na cidade há mais de 30 anos.

Já no cluster 2 – *afetivos e livres* (n=54), a maioria de seus membros afirmam permanecer o tempo todo na comunidade (75,93%) e a comunidade a que se sentem mais pertencente é Monte Dourado (79,63%). A grande maioria são nascidos no Pará (59,26%), mas observa-se que há nascidos no Amapá (12,96%) e Maranhão (11,11%) entre outras regiões (16,66%). São indivíduos que migraram de suas cidades de nascimento em busca de trabalho na região e já vivem na comunidade há mais de 10 e menos de 30 anos (46,30%), apesar de uma quantidade de pessoas do grupo (31,48%) viverem na comunidade há mais de 30 anos.

No cluster 3 – *altamente apegado* (n=41), os participantes se concentram em nascidos no Pará (39,02%), no Amapá (24,39%) e no Maranhão (19,51%), consideram as comunidades de Monte Dourado (46,34%) e Vila Munguba (14,63%) como a que se sentem mais pertencente e afirmam permanecer na comunidade o tempo todo (80,49%). Estes indivíduos, em sua maioria (46,34%), vivem na comunidade por um período entre 10 e 30 anos, porém há um percentual considerável (36,59%) de indivíduos que estão na comunidade há mais de 30 anos.

Para melhor caracterização dos grupos, a Tabela 5.5 apresenta os resultados da comparação de médias entre os clusters com relação às variáveis comportamentais da organização e seus funcionários.

Com relação às variáveis que avaliaram os investimentos da organização na socialização entre os funcionários (IS) e as intenções de saída da organização (ISO) foi verificado que existe diferença significativa entre os clusters 1 e 3 apenas.

Quanto às variáveis que verificaram a identificação (IDOC) e o envolvimento com a comunidade (EC), a intenção de saída da comunidade (ISD), os esforços da organização com seus colaboradores (IOE) e as intenções comportamentais de defesa e empenho (ICDE) apresentaram diferença significativa do cluster 1 em relação aos clusters 2 e 3 que não apresentaram diferenças entre si, isto é, os indivíduos que exibiram resultados diferentes em relação aos demais são os que formam o cluster 1.

As análises indicam que não há diferença significativa entre os três grupos com relação às variáveis que avaliaram os esforços que as organizações podem fazer para apoiar as comunidades de entorno (IOC), a importância que o trabalhador atribui a comunidade (IMPC) e a organização (IMPO) e nem quanto a avaliação de com qual perfil o trabalhador mais se identifica com relação à organização (PPO) e à comunidade (PPC).

Tabela 5.5 - Comparação de médias de variáveis por cluster

	1		2		3		Anova		NA
	Média	s	Média	s	Média	s	F	p-valor	
Identificação com a comunidade (IDOC)	4,21	1,59	6,22	1,08	5,95	1,26	25,30	0,000	2
Envolvimento com a comunidade (EC)	3,40	1,85	4,98	1,19	4,78	1,33	12,90	0,000	
Intenção de saída comunidade (ISD)	0,53	0,29	0,34	0,25	0,27	0,17	10,60	0,000	
Investimento da organização na comunidade (IOC)	4,46	1,78	5,40	1,33	5,00	1,69	3,06	0,051	12
Investimento da organização nos empregados (IOE)	3,09	1,84	4,18	1,61	4,47	1,69	5,69	0,004	10
Investimento em socialização (IS)	3,37	1,71	4,15	1,77	4,54	1,54	3,91	0,023	10
Intenções comportamentais de defesa e empenho na organização (ICDE)	5,29	1,21	6,08	0,82	6,11	0,69	7,80	0,001	15
Intenção de saída da organização (ISO)	0,45	0,26	0,27	0,26	0,23	0,22	6,49	0,002	17
Comportamento pró-comunidade (PPC)	37,74	26,72	37,35	25,24	50,58	26,02	2,60	0,080	36
comportamento pró-organização (PPO)	62,26	26,72	62,65	25,24	49,42	26,02	2,60	0,080	36
Importância organização (IMPO)	2,38	0,67	2,56	0,72	2,56	0,79	0,48	0,620	25
Importância comunidade (IMPC)	3,62	0,80	3,38	1,03	3,38	1,04	0,48	0,620	25

Fonte: Dados da pesquisa

5.3.3 Variáveis que antecedem a participação nos grupos

A análise de regressão logística multinomial foi utilizada para identificar a relação entre as características de perfil com os grupos de vínculos, conforme Tabela 5.6.

A identificação com a comunidade foi capaz de explicar a classificação dos trabalhadores nos grupos de vínculos. Quanto maior é a identificação com a comunidade, maior

é a chance do trabalhador ser classificado no grupo 2 ($p < 0,01$) ou grupo 3 ($p < 0,1$) do que no grupo 1.

Quanto maior é o envolvimento com a comunidade, maior é a chance de os indivíduos serem classificados no grupo 2 ($p < 0,05$) ou no grupo 3 ($p < 0,05$) do que no grupo 1.

Quanto maior é a intenção de saída da comunidade, maior é a chance do trabalhador ser classificado no grupo 1 do que no grupo 3 ($p < 0,05$) ou no grupo 2 ($p < 0,1$).

Tabela 5.6 – Comparação entre correlatos e grupos de vínculos

	2 1			3 1		
	rrr	p-valor	sig.	rrr	p-valor	sig.
(Intercept)	0,00	0,123		0,00	0,346	
Identificação com a comunidade	2,99	0,001	***	1,73	0,077	*
Envolvimento com a Comunidade	2,12	0,046	**	2,12	0,047	**
Intenção de saída da comunidade	0,01	0,086	*	0,00	0,047	**
Investimento da organização na comunidade	1,00	0,988		0,61	0,164	
Intenções comportamentais de defesa e empenho	1,09	0,898		0,95	0,936	
Intenção de saída da organização	9,75	0,385		1,38	0,910	
Comportamento pró-comunidade/pró-organização	0,99	0,593		1,01	0,455	
Avaliação de comportamentos	0,93	0,898		2,31	0,122	
Importância organização	2,66	0,200		1,49	0,607	
Importância comunidade	1,04	0,939		0,97	0,952	

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: *** significativo a 1%; ** significativo a 5%; * significativo a 10%

Os resultados da comparação entre o perfil sociodemográfico e os grupos de vínculos, analisados por meio de regressão logística multinomial, são apresentados na Tabela 5.7.

Comparando-se o grupo 2 com o grupo 1, observa-se que as variáveis família e filhos são significativas para explicar a classificação dos grupos. Para os trabalhadores que possuem filhos, há maior chance de serem classificados no grupo 2 do que no grupo 1 ($p < 0,05$), e se a família reside na comunidade há maior chance de estarem classificados no grupo 1 ($p < 0,001$). Em relação as variáveis raça e estado civil, nota-se que os trabalhadores que se autodenominam da raça branca possuem maior chance de fazer parte do grupo 2 do que do grupo 1 ($p < 0,001$), os trabalhadores que são divorciados têm maior chance de estarem no grupo 1 do que no grupo 2 ($p < 0,001$), e aqueles que são solteiros tem maior chance de se encontrarem no grupo 2 do que no grupo 1 ($p < 0,05$). Nas variáveis casado atualmente e cônjuge possui trabalho remunerado, os trabalhadores que se encontram casados atualmente possuem maior chance de serem classificados no grupo 2 do que no grupo 1 ($p < 0,001$) e aqueles trabalhadores cujos cônjuges possuem trabalho remunerado, possuem maior chance de serem classificados no grupo 1 do que

no grupo 2 ($p < 0,01$). Quanto à variável escolaridade, aqueles trabalhadores que possuem pós-graduação têm maior chance de estarem no grupo 2 do que no grupo 1 ($p < 0,05$). Em relação a variável participação em movimentos sociais, observa-se que aqueles trabalhadores que participam de movimentos sociais possuem maior chance de serem classificados no grupo 2 do que no grupo 1 ($p < 0,001$).

Na comparação do grupo 3 com o grupo 1, é observado que na variável filhos, há maior chance daqueles trabalhadores que possuem filhos estarem classificados no grupo 3 do que no grupo 1 ($p < 0,05$). Nas variáveis raça e religião, aqueles trabalhadores que se autodeclararam brancos tem maior chance de estarem no grupo 1 do que no grupo 3 ($p < 0,001$) e aqueles trabalhadores que indicaram pertencer a outras religiões tem maior chance de estarem no grupo 1 do que no grupo 3 ($p < 0,001$). Quanto as variáveis estado civil e cônjuge possui trabalho remunerado, os trabalhadores que são divorciados ($p < 0,001$) e ainda aqueles cujos cônjuges possuem trabalho remunerado ($p < 0,01$), há maior chance de serem classificados no grupo 1 do que no grupo 3. Observa-se ainda que os trabalhadores possuidores de pós-graduação têm maior chance de estarem no grupo 3 do que no grupo 1 ($p < 0,05$) e em relação a participação em movimentos sociais, nota-se que os trabalhadores que participam de algum movimento social possuem maior chance de serem classificados no grupo 3 do que no grupo 1 ($p < 0,001$).

Tabela 5.7 – Comparação entre perfil sociodemográfico e grupos de vínculos

	2 1			3 1		
	rrr	p-valor	sig.	rrr	p-valor	sig.
(Intercept)	0,00	0,000	***	164362281,56	0,000	***
Idade	0,77	0,376		0,77	0,362	
Branco	65337,50	0,000	***	0,00	0,000	***
Negro	8480,37	0,410		0,00	0,483	
Pardo	376,87	0,504		0,00	0,270	
Religião Cristã	0,95	0,994		0,51	0,913	
Religião Evangélica	0,00	0,343		0,00	0,381	
Outras religiões	0,04	0,859		0,00	0,000	***
Divorciado	0,00	0,000	***	0,00	0,000	***
Solteiro	21659367,38	0,023	**	0,03	0,624	
União Estável	8,07	0,776		19,70	0,684	
Filhos	26247230,00	0,027	**	90985209,00	0,018	**
Família na comunidade	0,00	0,000	***	0,00	0,000	***
Tempo na comunidade	1,37	0,340		1,42	0,297	
Pós-Graduação	513949,00	0,021	**	81584,00	0,048	**
Graduação Superior	0,01	0,189		0,01	0,241	
Part. em Mov. Social	3248576,00	0,000	***	1431106,00	0,000	***
Parceiro possui trabalho remunerado	0,00	0,002	***	0,00	0,001	***
Casado atualmente	483542655869,00	0,000	***	319,00	0,404	

Possui casa própria	2,15	0,897	2,08	0,901
---------------------	------	-------	------	-------

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: *** significativo a 1%; ** significativo a 5%; * significativo a 10%

A Figura 5.2 apresenta a síntese geral dos resultados. As referências às médias encontradas para as variáveis por *cluster* estão indicadas entre parêntesis.

De acordo com os resultados apresentados, o cluster mais representativo em relação à amostra utilizada foi o chamado *afetivos e livres*. São indivíduos que demonstram estarem ligados afetivamente à organização e a comunidade. Aparentam contribuir para a organização e para a comunidade, em maior e menor grau, mas ainda assim demonstram não se sentirem presos à organização podendo dela sair quando desejarem. Nos estudos de Rodrigues (2011), são indivíduos que contribuem com a organização, empenham-se em defendê-la, porém, podem sair quando quiserem, pois, em geral não se sentem presos. Para Sinclair et al. (2005), são sujeitos que não possuem nenhuma necessidade específica em permanecer na organização apesar de possuírem alguma ligação sentimental com a organização.

Os clusters *afetivos e livres* e o *altamente apegado* não apresentaram diferenças significativas entre si nas intenções de defesa e empenho, na identificação e no envolvimento com a comunidade, na intenção de saída da comunidade. Possivelmente, essa aproximação seja consequência do alto nível de comprometimento com a organização e com a comunidade apresentado pelos dois grupos. A diferença apresentada é basicamente nos níveis de entrenchamento pois o cluster *altamente apegado* possui trabalhadores que permanecem na organização por uma relação instrumental.

Foi possível verificar no cluster *altamente apegado* que os indivíduos apresentaram fortes vínculos com a organização e com a comunidade. Os altos níveis de comprometimento nos dois focos (organização e comunidade), de enraizamento com a comunidade e ainda de entrenchamento com a organização seguido de forte relação com as variáveis de intenções comportamentais, demonstram que são trabalhadores comprometidos tanto com a organização quanto com a comunidade, mas possuem uma parcela de indivíduos que se sentem presos à organização, entrenchados. Quando avaliados com variáveis sociodemográficas, nota-se que são representados por trabalhadores maduros, em sua maioria com escolaridade média e com filhos.

O cluster denominado *viajante descompromissado* foi o que mais apresentou diferenças significativas em relação aos outros dois quanto aos vínculos e às variáveis de intenções comportamentais. Percebe-se que é o cluster diferente, possivelmente por ser formado por

trabalhadores mais jovens que os demais grupos, com participação mínima em movimentos sociais na região. Demonstram alto nível de comprometimento com a organização e baixos níveis de comprometimento e enraizamento com a comunidade, além de baixo nível de entrincheiramento com a organização. Quando avaliado com as intenções comportamentais, nota-se que contrasta com os outros dois grupos, certamente por possuir níveis contrários nas variáveis apresentadas.

Figura 5.2 – Síntese das principais características dos *clusters* identificados

	<i>Cluster 1 - Viajante descompromissado</i>	<i>Cluster 2 – Afetivos e livres</i>	<i>Cluster 3 – Altamente apegado</i>
Comprometimento com a Organização	(Alto)	(Muito Alto)	(Muito Alto)
Comprometimento com a Comunidade	(Baixo)	(Alto)	(Alto)
Entrincheiramento com a organização	(Baixo)	(Muito Baixo)	(Alto)
Enraizamento com a comunidade	(Muito Baixo)	(Alto)	(Alto)
Identificação com a comunidade	(Médio)	(Muito Alto)	(Alto)
Envolvimento com a comunidade	(Baixo)	(Médio)	(Médio)
Intenção de saída da comunidade	(Médio)	(Baixo)	(Baixo)
Intenção de saída da organização	(Médio)	(Muito baixo)	(Muito baixo)
Intenções comportamentais de defesa e empenho	(Alto)	(Muito Alto)	(Muito Alto)
Investimento da organização na comunidade	(Médio)	(Alto)	(Alto)
Investimento em socialização	(Baixo)	(Médio)	(Médio)
Variáveis sociodemográficas	Grupo composto em sua maioria por trabalhadores com idade entre 31 a 40 anos, do sexo masculino, casados ou em união estável, porém, é o que apresenta o menor percentual de filhos. É o grupo que apresenta o menor percentual de trabalhadores com tempo de empresa entre 5 a 15 anos comparativamente aos demais.	Formado em sua maioria por trabalhadores com idade acima dos 40 anos, do sexo masculino, casados ou em união estável e com filhos. Comparativamente aos outros grupos, é o que apresenta o maior percentual de trabalhadores que possuem pós-graduação.	Comparativamente aos demais grupos, é o que possui o menor percentual de mulheres, o que apresenta o maior percentual de trabalhadores com escolaridade de nível superior e o que possui o maior percentual de trabalhadores cujas famílias possuem tempo de residência na comunidade de até 10 anos.

Interpretação	Possui trabalhadores comprometidos com a organização, mas o nível de comprometimento com a comunidade é baixo. Não tendem a se sentirem presos à organização, a identificação e o envolvimento com a comunidade não são altos o suficiente para prendê-los ao local. Possui altas chances de intenção de saída da comunidade.	Grupo de trabalhadores que demonstra afeto tanto com a organização quanto com a comunidade. Por apresentar grau muito baixo de entrincheiramento demonstra que pode se desligar da organização no momento que desejar. Possuem níveis baixos de intenções de saída tanto da comunidade quanto da organização.	Grupo que possui altos níveis para todos os vínculos sendo o maior nível de comprometimento com a organização. Mesmo apresentando altos níveis de vínculos afetivos, possui trabalhadores entrincheirados. Possui alto nível de identificação com a comunidade e baixos níveis de intenções de saída tanto da comunidade quanto da organização.
Escala de classificação: <ul style="list-style-type: none"> ● muito alto (6 a 7); alto (5 a 6); médio (4 a 5); baixo (3 a 4); muito baixo (<3) 			

Fonte: Dados da pesquisa

5.4 Considerações finais

Este estudo buscou identificar grupos com diferentes padrões de vínculos com a organização e com a comunidade, caracterizando-os quanto a variáveis pessoais, ocupacionais, topofílicas e intenções comportamentais pró-comunidade e pró-organização. Foi possível a partir desse estudo, identificar três grupos distintos de padrões de vínculos cujas características apresentadas revelaram que o cluster denominado *viajante descompromissado* é o mais diferente entre os três.

É possível ainda que existam outros padrões possíveis não identificados, em virtude das características da amostra investigada. Os clusters aqui identificados buscam descrever disposições mais complexas dos vínculos do trabalhador com a organização e com a comunidade.

Este artigo busca contribuir para a agenda de vínculos, com reflexões sobre a realidade de comunidades e organizações que se encontram em localidades remotas, distantes dos grandes centros, especificamente no desenvolvimento de vínculos dos trabalhadores com as organizações e com a comunidade, assim possibilitando que estudos mais amplos considerem os resultados aqui apresentados para possíveis novas pesquisas dentro deste contexto remoto, utilizando abordagens qualitativas e quantitativas ampliando a pesquisa deste fenômeno.

Esta pesquisa também gerou contribuições para as organizações pesquisadas no que tange aos padrões de vínculos encontrados, pois assim, os gestores terão mais condições de

análise para compreender a relação destes padrões identificados na pesquisa com os trabalhadores de suas organizações, podendo determinar quais são os padrões de vínculos mais favoráveis às organizações e assim estabelecer estratégias voltadas para o desenvolvimento das pessoas e para o gerenciamento desses vínculos.

Este estudo possui algumas limitações, especialmente em relação ao número reduzido de participantes, agravado pela pandemia do novo coronavírus que surgiu em meio ao período de coleta da pesquisa e influenciou a rotina de trabalho nas organizações. Assim, os resultados deste estudo se limitam à realidade investigada e induz uma maior cautela na interpretação, não podendo ser generalizada.

Como sugestão para pesquisa futura, recomenda-se o estudo com padrões de vínculos relacionando outros vínculos com a comunidade e com a organização em uma amostra maior de participantes no contexto das organizações remotas.

6 ARTIGO 3

DILEMAS NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES E COMUNIDADES REMOTAS: OS VÍNCULOS E AS INTENÇÕES COMPORTAMENTAIS DOS TRABALHADORES

6.1 Introdução

Estudos atuais têm refletido sobre a importância de compreender os vínculos estabelecidos com focos para além do contexto organizacional (van Rossenberg et.al., 2018; 2022; Klein, Rodrigues & Zhan, submetido), como é o caso da comunidade.

Diante desse cenário de organizações localizadas em comunidades remotas (Leite & Albuquerque, 2009; Leite et al., 2010), em contextos de tensões e codependência em que os trabalhadores possuem comprometimento com a comunidade e com a organização, muitas vezes se encontram diante de dilemas e eventos críticos quando necessitam lidar com situações de conflitos existentes. Os conflitos de comprometimento (Reichers, 1986; Klein et al., 2022) são percebidos no cenário de organizações remotas, uma vez que a complexidade dos vínculos da organização com o lugar são diferentes e refletem a relação dos indivíduos com o lugar. Assim, devido a existência de vínculos dos trabalhadores com o lugar, as relações de poder, tensões e codependência podem vir a ser mediadas pelos vínculos que possuem.

No artigo dois desta tese, verificou-se que os trabalhadores possuem combinações de vínculos diferentes com disposições mais complexas dos vínculos do trabalhador com a organização e com a comunidade. É possível que os vínculos desenvolvidos a partir dos dilemas e eventos vivenciados pelos trabalhadores, repercutam nas intenções comportamentais em contextos de tensão e codependência.

Nesta pesquisa, são abordados os vínculos de comprometimento, entrincheiramento e enraizamento voltados para a compreensão da relação entre vínculos e as intenções comportamentais frente a dilemas vivenciados pelos trabalhadores, em um contexto de tensões existentes entre organização e comunidade. As teorias organizacionais se propõem a explicar fatos e acontecimentos para entendimento das práticas organizacionais (Mota, Beck, Pereira, Lima & Vale, 2010). As tensões podem se transformar em dilemas públicos diante de questionamentos como a natureza do evento; a causa e as possíveis soluções (Patriotta et al., 2011).

Os dilemas, são situações em que os sujeitos possuem opiniões diferentes sobre um determinado assunto, mas que contraditoriamente terminam por fundamentar uma mesma conclusão. No discurso, os dilemas, em geral, são mais reproduzidos do que resolvidos e, quando são solucionados, comumente é com ajuda de negação ou reformulação (Souto & Silva, 2020).

No presente artigo, fez-se uso da abordagem da teoria institucional (DiMaggio & Powell, 1983; 1991; Selznick, 1996) e dos conceitos de justificação (Boltanski & Thévenot, 2006) para a compreensão dos discursos nos processos de legitimidade de comportamentos organizacionais (Patriotta et al., 2011; Phillips & Malhotra, 2008). As retóricas são importantes para criar, manter e reparar a legitimidade de algumas organizações. A manutenção da legitimidade em contextos com múltiplas lógicas institucionais ainda é pouco estudada. A legitimidade moral é a aceitação do comportamento de uma organização por observadores externos e tem relação com as expectativas da sociedade (Gond et al., 2016).

Na abordagem da Teoria Institucional, os condutores das práticas sociais são as instituições que configuram e conferem algumas probabilidades de ação, em detrimento de outras. A institucionalidade legitima os comportamentos organizacionais, com destaque para o isomorfismo (Jacometti et al., 2014; Jacometti et al., 2016).

Para Boltanski e Thévenot (2006), a legitimidade se manifesta em uma série de princípios de ordem superior ou “ordens de valor” em que as pessoas recorrem com mais frequência quando surgem disputas sobre coerência e justiça de uma ordem social. Na análise dos modos de justificação, examinam os tipos de apelos a um bem comum característico de um conjunto de diferentes “ordens de valor” consideradas particularmente legítimas. Patriotta et al. (2011), confirma que ordens de valor são formas legítimas de bem comum, que fornecem princípios universais de coerência lógica, bem como justiça.

Boltanski e Thévenot desenvolveram seu conceito de justificação a partir de uma crítica à sociologia crítica de Pierre Bourdieu (Vandenbergue, 2006; Sobottka & Saavedra, 2020). Em seus estudos, os autores buscaram identificar os princípios ou valores que definiam as posições nos conflitos em litígios e contendas sociais (Boltanski & Thévenot, 2006). Ao surgirem situações cotidianas, as ações entre as pessoas são coordenadas por suposições compartilhadas tacitamente, muitas das vezes baseadas em costumes e regras. Entretanto, quando se trata de situações de disputa, os indivíduos que argumentam buscam justificar suas ações com argumentos que exigem a contra-argumentação, cujo discurso objetiva o restabelecimento do consenso acerca de temas que se tornaram (Sobottka & Saavedra, 2020). Em situações de interação, as pessoas descobrem a necessidade de legitimarem suas ações.

Neste artigo, é desenvolvida análise de retórica das justificativas dos trabalhadores para um determinado dilema. A retórica é um elemento integrante da linguagem corporativa. Em um processo retórico, são privilegiados pela sociedade as estratégias e práticas, as ideias e os modos de pensar, enquanto outros são percebidos como anormais, heterodoxos e sem qualquer lógica (Moufahim et al., 2015).

Visando a compreensão das intenções comportamentais no processo de formação dos vínculos, será utilizada como base a teoria da ação racional (Ajzen e Fishbein, 1980) e a teoria do comportamento planejado (Ajzen, 1991) que asseguram que a intenção é o mais forte determinante do comportamento, desde que devidamente mensurada.

Comprometimento é constantemente marcado como atitude (Solinger et al., 2008), embora Klein et al. (2012) tenham questionado essa abordagem de atitudes devido ao fato de aproximar o comprometimento de outros construtos como satisfação por exemplo, e o comprometimento ter uma etapa comportamental que é a dedicação, responsabilidade, confiança entre outros, de todo modo a avaliação de comprometimento é uma avaliação de atitude tanto frente ao próprio foco quanto frente ao comportamento.

O objetivo deste artigo é **compreender como os vínculos dos trabalhadores repercutem em suas intenções comportamentais no contexto de codependência e poder entre organização e comunidade, materializadas em eventos críticos e dilemas vivenciados**. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva com análise de retóricas. Na sequência, são apresentadas as relações entre vínculos, comunidades e organizações remotas no contexto de codependência e poder, além do contexto da região pesquisada.

6.2 Relações entre vínculos, comunidades, organizações e intenções comportamentais

Neste artigo, os vínculos abordados são o comprometimento, o entrincheiramento e o enraizamento. Comprometimento é um vínculo psicológico volitivo que reflete dedicação e responsabilidade a qualquer foco (Klein, Molloy, & Brinsfield, 2012). Entrincheiramento é refletido como a tendência do indivíduo em permanecer na organização por questões de empregabilidade e falta de alternativas fora da organização (Rodrigues, Bastos & Moscon, 2019). O enraizamento sustenta que as pessoas se apegam ao local de trabalho por meio de uma série de fatores internos e externos ao trabalho, que inclui suas conexões ou vínculos com outras pessoas ou atividades no local de trabalho ou na comunidade, até que ponto elas se encaixam

ou são compatíveis com seu local de trabalho ou comunidade, sacrifícios ou custo percebido de deixar seu local de trabalho ou comunidade (Mitchell et al., 2001).

Nos estudos de Ragins et al. (2012), foi enfatizada a importância da comunidade na vida organizacional e os efeitos da diversidade da comunidade no local de trabalho que pode influenciar as intenções dos indivíduos em deixar ou não a comunidade.

Bastos et al (2008) destacam que muitas são as teorias que consideram a existência de intenções como sendo um componente que antecede ao comportamento, destacando-se entre elas a Teoria da Ação Racional desenvolvida por Ajzen e Fishbein (1975). No modelo desenvolvido por esta teoria, são englobadas quatro noções: (i) afeto, que está relacionado aos sentimentos do indivíduo para um objeto, pessoa ou evento; (ii) as crenças, que correspondem à informação que o indivíduo tem em relação ao objeto da atitude; (iii) intenções, que indica a probabilidade subjetiva de um sujeito desempenhar um comportamento e; (iv) o comportamento, que se refere ao que a pessoa efetivamente realiza.

A intenção é formada pela atitude da pessoa na realização de determinado comportamento. Essa atitude é entendida como sendo o primeiro determinante da intenção comportamental, podendo ser uma avaliação favorável ou desfavorável da pessoa em relação ao comportamento (Fishbein & Ajzen, 2011). A intenção comportamental é considerada um fenômeno universal (Ajzen, 2011), embora a sua compreensão esteja fortemente baseada no conhecimento acadêmico e prático resultante de publicações norte-americanas e europeias (Steinmetz, Knappstein, Ajzen, Schmidt, & Kabst, 2016). Por outro lado, o contexto influencia as normas subjetivas, as atitudes e o controle comportamental percebido, preditores das intenções comportamentais (Ajzen, 2015). Pesquisadores devem explorar a dinâmica do desenvolvimento de intenções comportamentais em diferentes contextos e culturas (de Leeuw, Valois, Ajzen e Schmidt, 2015).

Modelos que relacionam cognições e comportamentos acumulam evidências no sentido de que a intenção comportamental é um importante antecedente cognitivo do comportamento (Abraham & Sheeran, 2003; Halawi, 2014, Kim, 2015). Menezes (2006) acredita que o trabalhador constrói suas crenças, com base em sua realidade de trabalho e no modo como dirige seu comportamento, em termos de intenções comportamentais, desenvolvidas a partir dessas crenças.

Não há uma correspondência completa entre intenções e comportamentos, no entanto as pessoas agem geralmente de acordo com suas intenções (Moutinho & Roazzi, 2010). Marot e Ferreira (2008), afirmam que no entendimento do comportamento, é necessário identificar os determinantes das intenções comportamentais, ou seja, atitudes que dizem respeito ao aspecto

pessoal, além de normas subjetivas que se referem à influência social. A teoria da ação racional de Fishbein e Aizen (1975) tem sido muito utilizada para explicar os comportamentos associados a diversas situações, devido ao seu interesse por prever e entender o comportamento e ainda, por ser uma escolha consciente por parte do indivíduo, precisar a intenção para realizá-lo (Marot & Ferreira, 2008; Moutinho & Roazzi, 2010).

O contexto a ser pesquisado neste estudo é o de organizações localizadas em regiões remotas, afastadas dos grandes centros urbanos (Leite & Albuquerque, 2009). São áreas geograficamente classificadas como de difícil acesso e devido às suas especificidades carecem de oportunidades tornando-se dependentes das organizações que lá se instalam-no tocante a economia, infraestrutura de serviços entre outros. Muitas vezes ocorrem parcerias da organização com o Estado para o provimento em relação a escolas, saúde etc.

Em ambientes rurais de contexto remoto, algumas barreiras entre organizações e comunidades podem existir. A ligação humana a um lugar físico pode envolver processos afetivos e cognitivos específicos do lugar, deixando as pessoas emocionalmente ligadas a um determinado cenário geográfico (Hidalgo & Hernandez, 2001; Husband, 2005). Esse isolamento geográfico profissional e pessoal, condições ambientais diversas bem como os fatores socioculturais são pontos comuns em comunidades remotas que permitem criar desafios pessoais e profissionais (MacLeod et al., 1998). É preciso se familiarizar com a diversidade de locais rurais e remotos e desenvolver uma compreensão da gama de experiências potenciais por meio da experiência pessoal direta.

Por se encontrarem nestas regiões remotas e haver desenvolvido vínculos tanto com a organização quanto com a comunidade, mesmo que em maior ou menor grau, algumas situações comuns tornam-se conflituosas gerando tensões que levam o trabalhador a se encontrar frente à dilemas que necessitam de uma tomada de decisão. Nesse contexto, no processo de justificção das decisões tomadas, possivelmente as pessoas fazem uso de retóricas para legitimar suas decisões que podem possivelmente ser afetadas por seus vínculos.

A concepção de estruturas organizacionais remotas remonta ao conceito de Leite e Albuquerque (2013b) que as concebe como sendo criadas para preservar o bem-estar das pessoas que precisam se deslocar junto com a organização para aquele local. A adaptação dos trabalhadores e suas famílias em um novo local é relevante para o bom funcionamento das unidades operacionais lá instaladas cujo objetivo é maximizar os recursos disponíveis na região.

Na próxima seção, será apresentada a região pesquisada e o contexto em que estão inseridas as organizações e a comunidade de entorno.

6.2.1 Contexto da região pesquisada

A pesquisa foi realizada no Vale do Jari que é a região de fronteira entre os estados do Pará e Amapá, compreendendo os municípios de Laranjal do Jari (AP), Vitória do Jari (AP), Almeirim (PA) e o Distrito de Monte Dourado (originalmente construído para abrigar os funcionários que trabalhavam no Projeto Jari durante a gestão de Ludwig¹. Politicamente, é um distrito industrial de Almeirim).

O surgimento das cidades de Laranjal do Jari, Vitória do Jari e o Distrito de Monte Dourado possui estreita relação com a instalação de empreendimentos industriais e minerais e os grandes investimentos feitos por empreendedores privados (Porto, 2003; Tostes, 2009). Há indícios históricos de que os povos indígenas Waianos e Apalais foram os primeiros a ocupar a região do Vale do Jari, sendo posteriormente ocupados por nordestinos que foram em busca de trabalhar na extração da borracha (IBGE, 2021; Portal Cidades, 2021)

Para melhor entendimento, a Figura 6.1 apresenta o mapa da região do Vale do Jari.

Figura 6.1 – Região do Vale do Jari



Fonte: Google (2021)

¹ milionário norte americano Daniel Ludwig, que idealizou um projeto econômico para geração de renda na região. Este acontecimento atraiu trabalhadores para região, aumentando o índice populacional, o que forçou parte dos trabalhadores a viverem às margens do rio, em palafitas, surgindo a favela do Beiradão, considerada como a maior favela fluvial do mundo.

Já **Laranjal do Jari** é um município localizado ao sul do Estado do Amapá, a 320 km da cidade de Macapá, sendo o terceiro município mais populoso do Estado, com a população estimada de pouco mais de 51 mil habitantes (IBGE, 2020). A cidade de Laranjal do Jari também é conhecida como Beiradão por ser construída na beira do rio, tipo palafita. Suas origens são ligadas a episódios da história de colonização do rio Jari, bem como às influências socioeconômicas decorrentes da implantação do Projeto Jari Florestal. Ressalta-se ainda que, economicamente, Laranjal ficou conhecida por abrigar funcionários que trabalhavam na fabricação de celulose (matéria-prima do papel) do lado paraense da fronteira.

Vitória do Jari é um município situado no extremo sul do estado do Amapá. Sua população estimada em 2020 era de 16.200 habitantes (IBGE, 2020) e o acesso se dá por vias terrestre e fluvial. A principal base econômica do município é a agricultura, com escoamento de produção, além de comércio e serviços. A economia do município também gira em torno de uma fábrica de celulose, sediada em um município vizinho, no Pará. Ainda reforçam a economia, a extração do caulim, também realizado por uma empresa no lado paraense. O município de Vitória do Jari surgiu do anseio da população em ver transformado em benefícios para a localidade os impostos pagos por uma grande empresa que explora o minério na região, sendo então desmembrado do município de Laranjal do Jari. Originou-se de um núcleo populacional formado por pessoas que trabalhavam no parque industrial dessa empresa, fixaram residência e criaram um polo econômico ativo no qual se instalaram inúmeras atividades de comércio e serviços, destinados a atender necessidades imediatas da população. Esse núcleo cresceu rapidamente e adquiriu condições para se transformar em município (Prefeitura Municipal de Vitória do Jari, 2022).

Almeirim é um município do estado do Pará, pertencente à mesorregião do Baixo Amazonas. Sua população em 2020 foi estimada em aproximadamente 34 mil pessoas (IBGE, 2020). **Monte Dourado** é um distrito do município de Almeirim, distante cerca de 73 km da sede do município. Está localizado na região norte do estado do Pará, na divisa com o estado do Amapá, separada apenas pelo rio Jari da cidade amapaense de Laranjal do Jari (Prefeitura municipal de Almeirim, 2022).

A cidade de Monte Dourado causa impacto por ter sido construída em padrões diferentes das outras da região amazônica. Entretanto, há um contraste percebido entre as margens. Na outra margem do rio Jari (estado do Amapá) está situada a cidade de Laranjal do Jari. Ao atravessar o rio em pequenas voadeiras (nome popular dos barcos movido a hélice na Amazônia) depara-se com uma grande favela fluvial na Amazônia. Este contraste é tanto cultural quanto estrutural. De um lado encontra-se uma cidade modelo com uma fábrica de

grandes dimensões e plantações de eucalipto, do outro há uma grande favela fluvial e uma selva. O acesso a Monte Dourado só é possível por via aérea ou fluvial. Nos anexos são apresentadas figuras de uma vila de casas em Monte Dourado e a vista aérea das cidades de Monte Dourado e Laranjal do Jari, separadas pelo rio Jari.

6.3 Método

Esta pesquisa é considerada exploratória, de natureza qualitativa compreensiva. A técnica utilizada para a análise foi o discurso com o uso de análise de retóricas além da análise de conteúdo. Em pesquisa qualitativa de abordagem compreensiva, a ordem afetiva e da experiência é mais importante na fala dos entrevistados que os elementos racionais (Souza Minayo & Costa, 2018).

6.3.1 Participantes e critérios de seleção

No artigo 2 desta tese, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva que buscou identificar grupos com diferentes padrões de vínculos com a organização e com a comunidade. No final do questionário aplicado era perguntado ao trabalhador se gostaria de participar da segunda etapa da pesquisa que consistia em uma entrevista de uma hora e meia aproximadamente. Portanto, os participantes deste artigo são os respondentes que aceitaram participar deste segundo momento da pesquisa e contou com 16 trabalhadores de duas organizações localizadas na região do Vale do Jari, no Pará.

Com relação ao perfil sociodemográfico dos participantes, a média de idade dos respondentes é de 41 anos, sendo 11 homens e 5 mulheres, 9 indivíduos autodeclarados como pardos, 2 autodeclarados pretos e 5 autodeclarados brancos. Quanto ao estado civil, são 9 casados representando a maioria, 4 solteiros, 3 que possuem união estável e a média de filhos dos entrevistados é de 1. Dos entrevistados 12 são migrantes, o que representa a maioria e 4 são nativos. Quanto à escolaridade, 6 possuem até o ensino médio, 3 possuem nível superior e 7 possuem pós-graduação. No que tange a religião, 12 afirmaram ser cristãos (católicos e evangélicos), 3 informaram pertencer a outras religiões e 1 não respondeu. Do total de respondentes, 3 trabalhadores possuem cargo de liderança, 3 não responderam e 11 não possuem cargo de chefia. Já a média de tempo de residência da família na comunidade é de

21,2 anos e a média de tempo de empresa é de 10,6 anos. Os dados são apresentados na Tabela 6.1.

Tabela 6.1 – Perfil dos participantes

Código	Nome Fictício	Idade	Gênero	Cor/Raça	Escolaridade	Estado Civil	Filhos	Tempo da família na comunidade	Tempo empresa	Cargo Liderança
E1	Antonio	39	M	Pardo	Pós-graduação	Casado	1	30	12	Não
E2	Angela	29	F	Pardo	Pós-graduação	Solteira	0	3	3	Não
E3	Clenilda	51	F	Branco	Pós-graduação	Casada	1	21	14	Não
E4	Fabiana	28	F	Pardo	Pós-graduação	Solteira	0	30	0,58	Não
E5	Geovani	27	M	Branco	Pós-graduação	União Estável	0	30	5	Sim
E6	Ivan	42	M	Pardo	Até Ensino Médio	União Estável	0	21	21	Não
E7	José	22	M	Branco	Superior	Solteiro	0	22	1	Não
E8	Moacir	51	M	Branco	Até Ensino Médio	Casado	0	6	7	Não
E9	Tulio	42	M	Branco	Pós-graduação	Casado	2	0,42	0,42	Sim
E10	Elenice	54	F	Pardo	Superior	Casado	2	34	36	Não
E11	Francisco	36	M	Pardo	Até Ensino Médio	Casado	3	36	2	Não
E12	Joel	55	M	Pardo	Até Ensino Médio	Casado	2	30	33	Não
E13	Lindalva	40	F	Negra	Pós-graduação	Solteira	0	0,25	0,25	Não
E14	Raul	35	M	Pardo	Superior	Casado	1	20	9	Não
E15	Vilmar	50	M	Pardo	Até Ensino Médio	União Estável	3	28	2	Não
E16	Wanderley	50	M	Negra	Até Ensino Médio	Casado	1	27	24	Sim

Fonte: Dados da pesquisa

*Nota: (M) Masculino e (F) Feminino; os nomes aqui listados são fictícios

6.3.2 Procedimentos de coleta de dados e instrumento

A coleta de dados foi realizada por meio de roteiro de entrevistas semiestruturadas elaborado com base nos objetivos da pesquisa (Apêndice C). A validação do roteiro passou pela etapa de *role-playing* com 3 juízes, sendo debatido no grupo de pesquisa e realizado um pré-

teste do instrumento antes do início efetivo das entrevistas. O roteiro foi acompanhado de cartões coloridos (apêndice F) representativos do comprometimento e entrincheiramento (cartões C) além de temas gerais que auxiliaria nas retóricas (cartões D).

As entrevistas foram realizadas no período de março a maio de 2021, no formato online por meio de plataformas para esses tipos de reuniões e em horários previamente marcados com os trabalhadores. Para o desenvolvimento da entrevista, foram utilizados alguns recursos tecnológicos, como por exemplo o Padlet e a apresentação dos cartões por meio de slides, esses recursos tinham o objetivo de facilitar a compreensão de determinadas questões e a interação com os respondentes. No início de cada entrevista, foi apresentado aos participantes o termo de consentimento livre e esclarecido, ocasião em que foi solicitada autorização para gravação apenas do áudio da entrevista no gravador digital.

As entrevistas foram gravadas em arquivos digitais, com prévia autorização dos entrevistados e resultaram em um total de 20 horas e 52 minutos de gravação, em média de 1 hora e 18 minutos cada. As transcrições das entrevistas geraram 332 páginas digitadas, em média de 20,8 páginas por entrevista. Para garantir o anonimato dos entrevistados e das organizações, além da confidencialidade dos dados obtidos, foram usados nomes fictícios nos recortes dos trechos utilizados.

Os dados sociodemográficos foram utilizados a fim de ajudar na caracterização do trabalho e compreender melhor a relação com a comunidade, visando verificar a associação com os construtos investigados, bem como traçar um perfil dos trabalhadores. Para auxiliar no entendimento do contexto em que vive o indivíduo e onde está localizada a organização, fez-se uso das duas primeiras questões do roteiro, a partir das narrativas dos entrevistados.

O roteiro de entrevista foi composto por três partes. A primeira parte traçou uma linha do tempo buscando entender a relação do trabalhador com a comunidade e a organização, bem como os eventos vivenciados. A segunda parte apresenta um dilema hipotético com duas alternativas de solução e na terceira parte buscou-se entender o sistema de comprometimento. O dilema apresentado foi criado pela equipe de pesquisa a partir da leitura sobre as diversas situações vivenciadas pela comunidade buscando trazer algo mais próximo da realidade dos entrevistados.

O dilema apresentado supunha que a organização passava por uma crise econômica e durante este período alguns processos atrasaram, inclusive o pagamento dos salários dos empregados. O sindicato estaria organizando uma paralisação para cobrar a regularização dos salários, porém, com esse ato a produção e o escoamento iriam parar. Após a apresentação do dilema, era perguntado ao entrevistado se ele aderiria ou não à paralisação, se acreditava que as

pessoas de sua equipe iriam aderir e ainda, o que sua família esperaria que o respondente fizesse, além de solicitar que comentasse sobre prós e contras da paralisação.

Em um segundo momento, durante a negociação hipotética do caso, duas alternativas de soluções foram propostas pela organização. Na primeira, a organização garantiria o pagamento dos salários atrasados e garantiria que não atrasaria novamente, mas para isso seria necessário reduzir o quadro de trabalhadores. Diante dessa situação, o trabalhador deveria responder se aceitaria ou não e indicar o motivo. Na segunda alternativa proposta na negociação, a empresa garantiria o pagamento dos salários e garantiria que não atrasaria novamente, porém, seria preciso ampliar a área de exploração ambiental, o que significaria redução da mata nativa. Na segunda alternativa proposta na negociação, a empresa garantiria o pagamento dos salários e garantiria que não atrasaria novamente, porém, seria preciso ampliar a área de exploração ambiental, o que significaria redução da mata nativa. O trabalhador deveria responder se aceitaria ou não e indicar o motivo.

Em relação aos eventos, neste item na entrevista era formulada uma proposição geral para orientar a narrativa do participante. *“Eu gostaria que você olhasse e me apontasse nessa linha do tempo (construída ao longo da entrevista) um evento, algo que aconteceu na sua vida ou na organização onde você trabalha, que tenha contribuído para que você se sinta da forma como você se sente hoje em relação ao seu lugar (comunidade) ou à sua organização.”* Além de narrar o evento apresentando o desdobramento e possíveis personagens envolvidos, era solicitado ainda ao entrevistado que escolhesse um número de 1 a 10 representando como se sentia comprometido com a organização depois do evento e da mesma forma para representar o quanto se sentia comprometido com o lugar.

6.3.3 Procedimentos de análise dos dados

Inicialmente as entrevistas foram transcritas e identificadas com nomes fictícios. Posteriormente, após a leitura geral das entrevistas transcritas, os relatos dos entrevistados foram organizados em planilha Excel® com parte das transcrições separadas de acordo com as questões definidas no roteiro. Com base nas atitudes e intenções comportamentais frente às duas alternativas do dilema, hipoteticamente apresentadas, foram realizadas as análises dos recortes de trechos das narrativas dos entrevistados.

A estratégia de análise de dados se deu em duas etapas. Primeiramente, a pesquisadora procedeu com a análise conjunta dos recortes de trechos com as justificativas narradas para as

respostas de cada alternativa do dilema apresentado. Buscou-se preservar a sequência das narrativas para evitar a descontextualização das informações.

Em seguida, foi elaborada uma planilha para cada caso com os trechos das narrativas dos 16 entrevistados. A codificação foi feita assinalando palavras ou sequência de palavras que representassem as retóricas de Boltanski e Thévenot. O modelo de sistema pré-categorial desenvolvido por Boltanski e Thévenot (2000) prevê seis retóricas ou ordem de valor. Essa série de critérios de identificação foram desenvolvidos pelos autores para verificação de legitimidade. Essas retóricas representam: Mercado (foco em preço, custos trocas mercadológicas, consumidores, economia); Industrial (foco em eficiência, estrutura, cálculos, indicadores, critérios de mensuração); Cívico (foco no bem-estar social, políticas públicas que garantam direitos fundamentais, solidariedade); Doméstico (foco na confiança institucional, reputação, autoridade, exemplo, garantias); Inspiração (foco na ativação de emoções, envolvimento via expressões emocionais, criatividade, entusiasmo, agradecimentos); Fama (foco no reconhecimento e fama, na audiência) e Verde (foco na sustentabilidade, no longo prazo, na integração com o meio ambiente e saúde das próximas gerações). Nesta pesquisa, foram representadas apenas cinco retóricas que são: mercado, verde, doméstico, industrial e cívico.

Após a primeira análise realizada pela pesquisadora foram assinalados trechos das entrevistas com cores diferenciadas conforme a prevalência de retóricas, posteriormente foram encaminhados os trechos das falas para análise e escolhas das retóricas por dez juízes. Após essa análise, foi realizada a comparação e validação dos resultados a fim de assegurar a confiabilidade do sistema categorial. Estes juízes foram compostos por alunos de graduação de disciplina ministrada pela orientadora que já haviam realizado atividades de análises de retóricas anteriormente. Este foi o primeiro salto interpretativo.

Na segunda etapa da análise foi construída uma tabela síntese (apêndices J e K) para melhor compreensão das relações entre as intenções comportamentais e os vínculos. Nesta etapa foi realizada análise de discurso (Orlandi, 2020) para avaliação da relação do trabalhador com a organização e os vínculos desenvolvidos. Para avaliação da relação entre a organização e a comunidade foi feita análise de conteúdo (Bardin, 2016) utilizando-se como base as categorias já encontradas no artigo um desta tese e adaptadas para o contexto deste artigo; e ainda, nos trechos que relatavam os prós e contras da paralisação referente ao dilema hipotético apresentado, as categorias foram encontradas durante a análise. Nesta apreciação foram considerados a divisão dos participantes por clusters (artigo 2). Essa análise comparativa foi o segundo salto interpretativo.

A fim de explorar os eventos de impacto nos vínculos, estes foram separados em categorias e relatados em alguns exemplos, associando o evento registrado com a categoria, o indivíduo e em qual vínculo (com a organização ou com a comunidade) ocorreu o impacto.

6.4 Apresentação e discussão dos resultados

Os resultados estão apresentados em cinco etapas. Inicialmente é realizada uma avaliação geral das intenções comportamentais frente ao dilema apresentado. Em seguida são descritas as categorias de relacionamento entre organização e comunidade. Na sequência, são apresentadas as justificativas para cada alternativa de solução do dilema de acordo com a categoria de retóricas pré-definidas. Posteriormente, é discutida a relação entre intenções, vínculos e avaliação da relação entre organização e comunidade. Na última etapa, são apresentados os eventos de impacto nos vínculos com a organização e com a comunidade.

6.4.1 Avaliação das intenções frente ao dilema

A análise partiu da leitura das entrevistas transcritas em que se procurou identificar as intenções frente ao dilema hipotético apresentado.

No geral, foi percebido que as pessoas não aderem à proposta hipotética da paralisação. Dos dezesseis respondentes, quatorze não demonstraram intenção de aderir enquanto apenas duas pessoas demonstraram a intenção de aderir à paralisação. A percepção geral de apoio social da equipe e da família é pequena. Esse apoio social está relacionado com as normas subjetivas (Ajzen, 1991) que se referem a percepção da pessoa quanto a pressão social exercida sobre ela para que realize ou não realize um comportamento. As nuances que fazem com que a intenção delas seja de aderir ou não, tem relação com o apoio social recebido da equipe e da família.

Para o melhor entendimento das narrativas sobre os prós e contras da intenção comportamental quanto a aceitação do dilema, foi realizada a categorização dos dados por meio de análise de conteúdo, o que resultou nas seguintes categorias para os fatores contra a intenção de paralisação:

- a) **Confiabilidade/reputação:** refere-se à predisposição das pessoas em se engajarem numa relação de confiança, produto da imagem compartilhada e ponderada entre diferentes públicos.

- b) **Diálogo:** refere-se a conversa entre as pessoas em que ocorre a troca de ideias para se chegar a um bom entendimento. No caso da região, a falta dessa conversa com os empregados demonstrando a transparência necessária para o consenso entre as partes.
- c) **Economia local:** refere-se a economia gerada pela organização na região que fortalece a comunidade a fim de que os membros possam se desenvolver igualmente.
- d) **Equilíbrio:** refere-se ao estado de reflexão em relação aos dois lados (positivo e negativo) da decisão.
- e) **Meio ambiente:** refere-se ao conjunto de fatores físicos e biológicos que cercam os seres vivos, influenciando-os e sendo influenciado por eles. No caso da região, pode ser entendido como o conjunto das condições que permitem realizar o monitoramento das condições ambientais dos rios, das barragens e floresta da região.

Após a classificação em categorias, procedeu-se com a análise comparativa entre a intenção de aderir ou não à paralisação, cruzando com as narrativas de prós e contras e sobre a relação entre a organização e a comunidade, também categorizadas. Também foram observadas as respostas em relação ao apoio social da equipe e da família para a decisão de aceitação ou não.

O fato de a região depender economicamente em grande parte das organizações lá existentes, representa uma característica relevante nas narrativas acerca dos aspectos contra a paralisação. Se a economia local é afetada, a reputação e confiabilidade também o são, pois, a relação com clientes e fornecedores é prejudicada. Para os trabalhadores, cada um deles representa uma pequena engrenagem dentro da organização que fortalece seu desenvolvimento. Apesar do dilema fictício proposto demonstrar uma situação de tensão e conflito, diante do cenário apresentado, o que foi percebido foram mais relatos contra a intenção de paralisação das atividades do que a favor.

Em um caso de paralisação das atividades das organizações na região, o meio ambiente também seria afetado visto que o monitoramento das barragens existentes, dos rios, da floresta é feito pelas organizações. Uma das organizações possui, inclusive, uma fundação que dá suporte à comunidade. Por estes fatores, acredita-se que os relatos contra a paralisação foram maiores que os prós.

A Tabela 6.2 apresenta as categorias encontradas referente aos fatores contra a intenção de paralisação, em ordem de frequência.

Tabela 6.2 – Categorias de fatores contra a intenção de paralisação

Categoria	Frequência
Economia Local	5
Confiabilidade/Reputação	5
Meio Ambiente	2
Diálogo	2
Equilíbrio	1

Fonte: Elaborado pela autora

Tais categorias representam a percepção dos trabalhadores entrevistados quanto a situação de uma eventual paralisação das atividades, representada pelo dilema hipotético proposto.

Para que se possa melhor compreender as intenções, é importante entender por que as pessoas possuem certas atitudes e normas subjetivas. Fishbein e Ajzen (1975) entendem que as crenças representam a informação que o sujeito tem sobre o objeto. Dessa forma, as crenças são entendidas como implícitas às atitudes e às normas subjetivas, o que, as coloca como determinantes de intenções e comportamentos. Por essa razão, o apoio social da família e da equipe tenderam a ser um forte elemento de decisão para a aceitação ou não do dilema proposto.

6.4.2 Descrição das categorias de relacionamento entre organização e comunidade

No tocante a relação entre organização e comunidade, os relatos foram agrupados em categorias e para isso, foram utilizadas como base as categorias descritas no artigo um desta tese, aqui apresentadas:

- a) **Dependência econômica:** refere-se à dependência econômica da comunidade em relação à organização, pelo fato de a comunidade de entorno haver sido praticamente construída pela organização.
- b) **Infraestrutura:** refere-se ao conjunto de serviços fundamentais para o desenvolvimento socioeconômico da região. A organização é envolvida diretamente com a comunidade.
- f) **Meio Ambiente:** refere-se ao conjunto de fatores físicos e biológicos que cercam os seres vivos, influenciando-os e sendo influenciado por eles. No caso da região, pode ser entendido como o conjunto das condições que permitem realizar o

monitoramento das condições ambientais dos rios, das barragens e floresta da região.

- c) **Social:** refere-se ao senso de coletividade, a capacidade de atuar politicamente com a comunidade com respeito aos interesses das classes. No caso da região, o suporte da organização para com a comunidade.
- d) **Vínculo comunitário:** refere-se às relações existentes entre as pessoas, com a comunidade, em que a comunicação é realizada de maneira efetiva. No caso da região, o suporte e o envolvimento da organização com a comunidade.

As categorias identificadas representam a percepção dos trabalhadores quanto ao relacionamento da organização com a comunidade. Ao atribuírem uma nota de avaliação para essa relação, demonstram o senso de comunidade percebido. O senso de comunidade melhora o bem-estar do indivíduo diminuindo a preocupação e aumentando a eficácia. Usualmente, sentimentos negativos advindos do trabalho, tendem a ser melhor processados pelos indivíduos quando têm ajuda da comunidade, seja por meio de apoio prestado ou por boas experiências obtidas (Solinger et al., 2016).

Ao analisar as duas pessoas que relataram a intenção de aderir à paralisação, percebe-se que elas recebem o apoio tanto da equipe quanto da família, mesmo quando neste apoio mostram-se preocupados com a situação que poderá advir desta decisão. Na análise dos dados ficou demonstrado que estes dois trabalhadores são migrantes e pertencem a um mesmo cluster, que no artigo dois desta tese foi classificado como *viajante descompromissado* e é o com menor número de participantes. Apesar de possuírem um alto grau de comprometimento com a organização, demonstram baixo enraizamento com a comunidade e comprometimento mediano com a comunidade. Uma dessas pessoas demonstra em seu relato o interesse em procurar outro emprego devido a situação de crise financeira na organização. As atitudes em relação ao comportamento, as normas subjetivas e a percepção do controle comportamental induzem, de certa forma, à formação das intenções comportamentais (Ajzen & Fishbein, 2000).

O próximo item de análise apresenta as alternativas de soluções para o dilema e respectivas justificativas baseadas nas retóricas.

6.4.3 Justificativas baseadas nas retóricas

A análise das intenções referente as duas alternativas de solução para o dilema hipotético apresentado, foram realizadas utilizando-se por base os conceitos de justificação de Boltanski & Thévenot (2006).

Retomando, o dilema apresentado supunha que a organização passava por uma crise econômica e com isso atrasou os salários dos empregados. O sindicato estaria organizando uma paralisação para cobrar a regularização dos salários, porém, com esse ato a produção e o escoamento iriam parar. Durante a negociação hipotética do caso, duas alternativas de soluções foram propostas pela organização. Na primeira, a organização garantiria o pagamento dos salários atrasados e garantiria que não atrasaria novamente, mas para isso seria necessário reduzir o quadro de trabalhadores. Diante dessa situação, o trabalhador deveria responder se aceitaria ou não e indicar o motivo.

A apresentação dos achados está estruturada em torno de cinco retóricas: mercado, industrial, cívico, doméstico e verde. Alguns trechos analisados apresentaram mais de uma retórica pertinente e em alguns casos, a mesma retórica é utilizada para decisões diferentes. As duas alternativas serão discutidas em separado.

Alternativa 1 para o dilema apresentado

Nesta alternativa de solução, as retóricas mais presentes para a negociação do dilema foram cívico, doméstico, mercado e industrial. Dos 16 respondentes, seis indicaram a intenção de aceitar a proposta desta primeira alternativa de solução enquanto oito se posicionaram com a intenção de não aceitar e dois ficaram indecisos.

Em questões de intenção, demonstra estar mais alinhado para a não aceitação da alternativa proposta em relação ao dilema apresentado devido ao contexto em se que se apresentava a situação, corroborando com Ajzen (2015), quando afirma que o contexto é influenciador nas atitudes e no controle comportamental. A intenção de não aceitar a primeira alternativa aparece nos três clusters em que seis dos trabalhadores são migrantes e dois nativos.

Justificativas baseadas na categoria cívico

Das justificativas que surgiram nesta primeira alternativa, a categoria cívico é a de maior frequência dentre aqueles que decidem por não aceitar a solução proposta, embora também seja utilizada por aqueles que tomam a decisão de aceitar a solução. As justificativas baseadas nesta categoria referem-se ao bem-estar coletivo da comunidade, a questões relacionadas com

solidariedade e igualdade. O mundo cívico valoriza os deveres cívicos e coletivos sobre os interesses particulares na busca para o bem comum (Gond et al., 2016).

Neste caso, mundo cívico pode ser relacionado à centralidade das práticas de uma gestão justa (Ignatius & Haapasaari, 2018). Apesar do dilema envolver questões que garantiriam o pagamento dos salários, porém, implicariam em demissão de alguns empregados, mesmo assim a metade dos respondentes não aceitariam a proposta. Pelos relatos apresentados, observa-se questões de coletividade, impacto na comunidade, entre outros, corroborando com Boltanski e Thévenot (2006) que entendem o mundo cívico baseado na coletividade e no bem-estar coletivo, em que as leis e os direitos unificam os indivíduos e se expressam em situações que envolvem a vontade coletiva em torno de uma causa justa.

Alguns relatos desta categoria podem ser exemplificados:

“... porque vai afetar a comunidade sim, vai impactar na nossa sociedade pois várias pessoas vão perder seus empregos, várias famílias vão ficar desempregadas que dependem daqui, que nasceram aqui...” (Clenilda)

“...ela demitiu sim, muitas pessoas, o meu pai foi um, como eu acabei de te falar, meu pai tá aposentado.” (Fabiana)

“...eu penso muito coletivamente...” (Ivan)

“Mas depende muito da situação, né? Tudo depende da situação.” (José)

“...defender os trabalhadores...” (Túlio)

“...mas no futuro eu ia prejudicar outras pessoas que iam ficar sem emprego, né? Pra tá sustentando a sua família lá na frente.” (Wanderley)

Justificativas baseadas na categoria doméstico

As justificativas baseadas na categoria doméstico suportam a reputação e confiabilidade. É garantida por vínculo pessoal ou apego local (Boltanski & Thévenot, 2006). Quando os moradores se utilizam desta justificativa denotam compreender que mesmo com dificuldades a empresa é importante para o desenvolvimento local.

“Como eu acredito na organização, eu acredito também, que é um momento passageiro...” (Ivan)

“Mesmo com o salário atrasado mas a gente tem uma esperança de na frente receber, é melhor a gente ter pra receber de que ter pra pagar.” (Vilmar)

“...sugeria uma negociação pra, pra baixar o salário como já teve já na nossa organização.” (Francisco)

“...se tiver claro e se a empresa deixar claro que vai demitir, provavelmente as pessoas não aceitam, o próprio sindicato não aceita.” (Raul)

“...eu tive uma breve noção aí do que é conduzir uma empresa e às vezes é um, é um caminho...” (Geovani)

Nesta categoria, os relatos apresentados corroboram com o mundo doméstico apresentado por Boltanski & Thévenot (2006) que se baseia em tradição e hierarquia, em que as tradições são valorizadas e a localidade e os laços com o lugar são respeitados. Para Ignatius e Haapasaari (2018), o valor doméstico baseado em tradições, hierarquias e gerações, está orientado para a preservação do passado costumeiro.

Justificativas baseadas na categoria mercado

Em relação as justificativas envolvendo a categoria mercado referem-se a custos, mercado competitivo. Consideram o valor das coisas em termos de preço (Boltanski & Thévenot, 2006). Momentos em que há uma troca mercantil cujas falhas estão associadas a perdas financeiras (Araujo Góes et al., 2021).

“...pra manter o quadro e pagar em dia, eu tenho que demitir cem funcionários...” (Antonio)

“...já vivemos essa situação e a empresa levantou quem gostaria de sair para poder demitir...” (Elenice)

“...a gente pode concordar pra assim, pra que a fábrica não feche, continue funcionando...” (Clenilda)

“...ela precisa conseguir pagar essas pessoas...” (Fabiana)

No mundo denominado mercado, Patriotta et al. (2011) classifica como descritor semântico o trabalhador, pagamento, salários, economia, entre outros. Nos relatos citados, observa-se a preocupação dos trabalhadores com um possível fechamento da fábrica, importante para a economia da cidade, e a inquietação em relação aos trabalhadores que poderiam ser demitidos. O mundo mercado referiu-se a perdas financeiras e procurou justificar a necessidade da existência da empresa na região.

Justificativas baseadas na categoria industrial

Nesta categoria, são consideradas justificativas relacionadas a questões de eficiência técnica, profissionalismo, planejamento, e investimentos de longo prazo (Boltanski & Thévenot, 2006; Thévenot, Moody & Lafaye, 2000), podendo estar ligados a resultados

econômicos. Baseado na eficiência e padronização, o que permite ser mensurado em uma escala de habilidades profissionais, o mundo industrial valoriza a tecnologia, a ciência e a invenção (Ignatius & Haapasaari, 2018; Gond et al., 2016).

Nas justificativas relatadas pelos entrevistados, observa-se argumentos relacionados a investimentos, equipamentos, tecnologia entre outros.

“...o problema que nós tivemos, estava relacionado com investimentos que deveriam ter sido feitos a tempo nos equipamentos” (Angela)

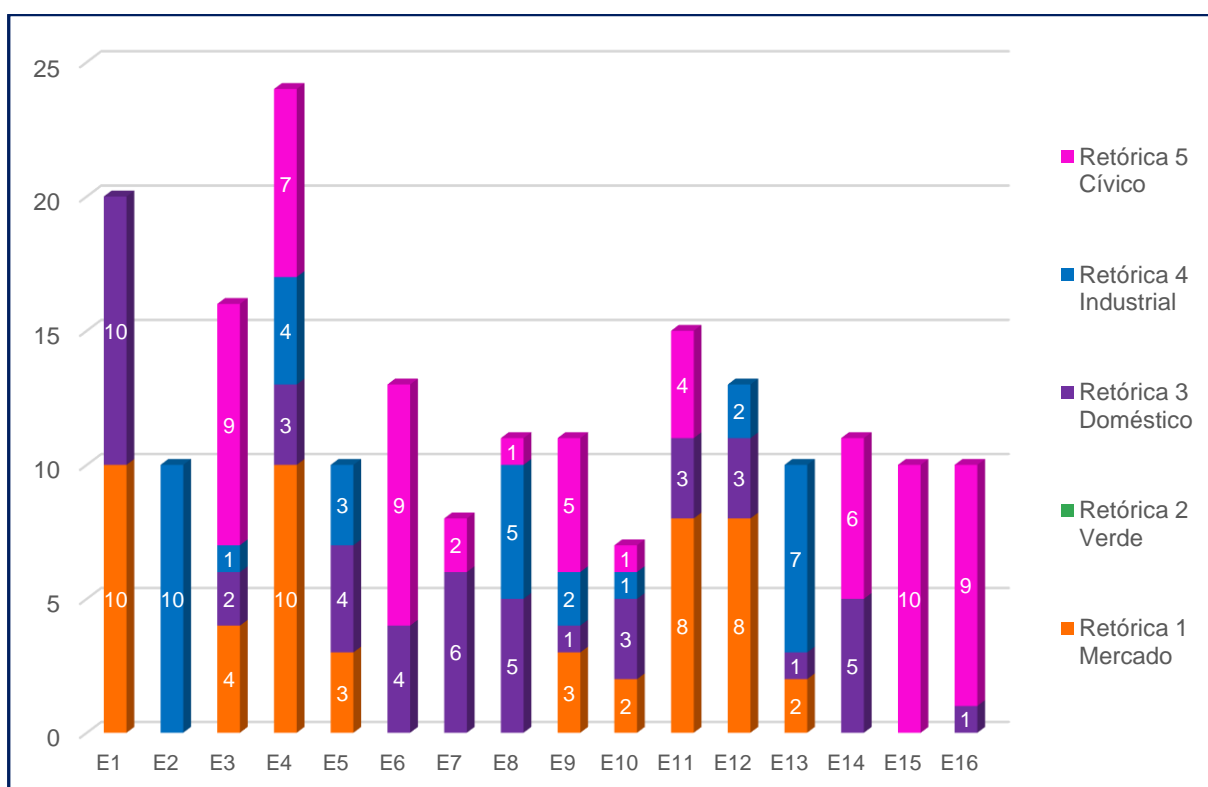
“...nossos modelos de produção estão constantemente em um processo de renovação e mudança...” (Lindalva)

“...eu tive uma breve noção aí do que é conduzir uma empresa e às vezes é um, é um caminho, não tem outro caminho...” (Geovani)

Caracterizado pela eficiência, ciência e tecnologia, no mundo industrial os atributos principais que conferem relevância ao indivíduo são a eficiência, a produtividade e a confiabilidade. Nesse sentido, os investimentos representam compromissos relacionados ao desenvolvimento da organização (Araujo Góes et al., 2021; Boltanski & Thévenot, 2006).

A Figura 6.2 apresenta a classificação das retóricas por entrevistado na alternativa um.

Figura 6.2 – Classificação das retóricas – Alternativa 1



Fonte: dados da pesquisa

Alternativa 2 para o dilema apresentado

Na segunda alternativa proposta na negociação, a empresa garantiria o pagamento dos salários e garantiria que não atrasaria novamente, porém, seria preciso ampliar a área de exploração ambiental, o que significaria redução da mata nativa. O trabalhador deveria responder se aceitaria ou não e indicar o motivo. Dos 16 respondentes, seis demonstraram a intenção em aceitar a proposta desta segunda alternativa e dez indicaram a intenção de não aceitar tal solução. As retóricas mais presentes nas justificativas para esta alternativa dois de negociação do dilema foram: verde, doméstico e industrial. Do mesmo modo que na primeira alternativa, algumas retóricas se repetem para decisões diferentes.

Justificativas baseadas na categoria verde

A retórica mais relevante foi a verde. As justificativas baseadas na categoria verde remetem à sustentabilidade, meio ambiente, apoiam ou refletem os princípios do ambientalismo (Patriotta et al., 2011).

“Quando a gente reduz a mata ativa da nossa região a gente já mexe com a nossa, com a própria qualidade de vida. Sempre há uma outra opção. Então, é o que eu pensaria, sempre há uma outra opção.” (José)

“...a gente tem que preservar o meio ambiente... a Amazônia tá sofrendo um grande desmatamento...” (Vilmar)

“...partir pra agredir a natureza não é o meu ponto favorito...” (Wanderley)

“...eu não acredito que reduzindo a mata nativa seja a solução, porque existe solução pra gente aumentar a produtividade sem, sem reduzir a mata nativa...” (Ivan)

“A empresa está dentro de duas florestas, a floresta plantada e a floresta nativa. Ela mexeria na área de manejo e não na floresta nativa.” (Elenice)

Estas narrativas na categoria de mundo verde relatam preocupações ambientais corroborando com Giulianotti e Langseth (2016) e Thévenot, Moody e Lafaye (2000) no que tange a limitação com preocupações de tempo e espaço, relacionados a problemas que as gerações futuras poderão enfrentar, considerando o bem geral da humanidade.

Justificativas baseadas na categoria doméstico

Esta categoria, já mencionada anteriormente, é baseada na tradição e hierarquia. Figuras e líderes superiores são os mais dignos, caracterizados pelo comportamento para com os outros. É baseado em costumes e convenções (Giulianotti & Langseth, 2016).

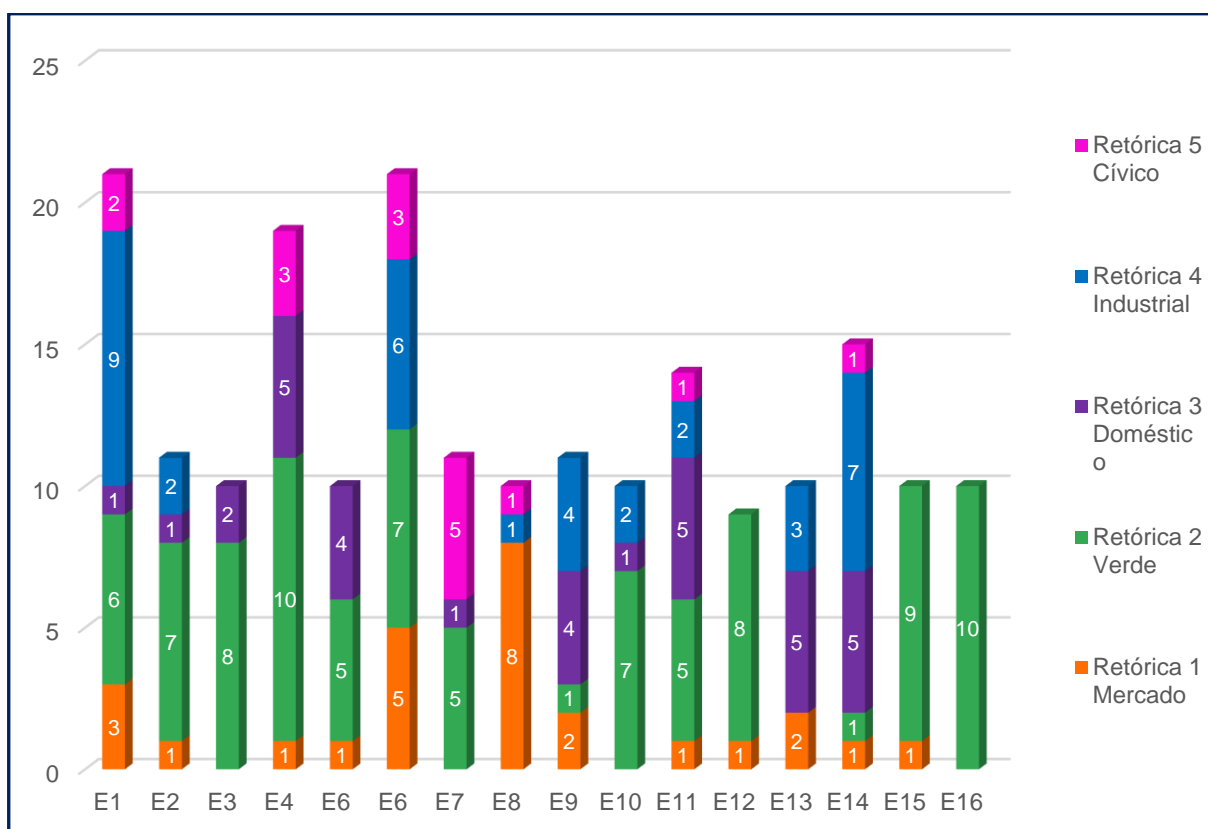
“Nós temos uma, uma legislação ambiental bastante robusta... se a empresa precisa fazer aumentar a área em que ela vai explorar algum tipo de recurso, muito provavelmente ela vai ter que licenciar essa atividade. Porque ela vai ter que fazer o processo de licenciamento e compensar isso de alguma forma.” (Lindalva)

“...a nossa organização, a gente, as normas não iam aceitar. Então, fora de cogitação, porque se não tiver o monitoramento do, desse manejo e a gente não consegue as, como é que posso te dizer, porque tem um órgão que fiscaliza aqui, que é a ICMBio...”

Nos relatos apresentados observa-se a confiança dos respondentes na reputação e confiabilidade na justificativa de que a legislação será cumprida pela empresa no tocante a questão ambiental, confirmando o argumento de Boltanski e Thévenot (2006) que estes tipos de avaliações suportam hierarquias de reputação e confiabilidade.

A Figura 6.3 apresenta a classificação para a solução dois.

Figura 6.3 – Classificação das retóricas – Alternativa 2



Fonte: Dados da pesquisa

É importante ressaltar que de acordo com as teorias de Ajzen, as ações das pessoas são guiadas por motivos conscientes em que consideram as implicações de suas ações antes de tomarem a decisão de agir ou não agir (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975). A teoria da ação racional é baseada no princípio de que ao tomar uma decisão, os indivíduos se

comportam de maneira racional, na maioria das vezes, ao avaliarem as informações disponíveis de forma sistemática (Ajzen & Fishbein, 1977; 1980). Na teoria do comportamento planejado as atitudes e normas subjetivas são entendidas como antecedentes do comportamento por meio das intenções comportamentais. A atitude em relação ao comportamento resulta das experiências vividas que possuem impacto na avaliação favorável ou desfavorável ao comportamento em questão (Ajzen, 2006).

Entretanto, para que se tenha melhor compreensão das intenções, é necessário entender por que as pessoas possuem determinadas atitudes e normas subjetivas visto que tanto as atitudes como as normas subjetivas são determinadas por crenças subjacentes (Moutinho & Roazzi, 2010) e as intenções comportamentais são responsáveis por conduzir as ações dos indivíduos (Menezes & Bastos, 2010).

6.4.4 Relação entre intenção, vínculos, organização e comunidade

Na planilha de análise foram marcados os vínculos das pessoas que apresentaram níveis mais elevados de comprometimento, entrincheiramento e enraizamento, o que permitiu identificar quatro indivíduos de um mesmo cluster nesta situação de níveis elevados para todos os vínculos de um modo geral. Embora apresentem níveis altos de entrincheiramento estas pessoas não sinalizaram a necessidade de precisar continuar na organização, denotando um vínculo mais afetivo que instrumental. Analisando os cartões escolhidos para representar a relação destes indivíduos com a organização, de acordo com a ordem de evocação, foi identificado que três pessoas escolheram primeiramente cartões que demonstravam vínculo afetivo como “*gostar da organização*” e “*desejar ficar voluntariamente*” e apenas um escolheu como primeiro cartão “*avaliar benefícios e salário*” que demonstra vínculo instrumental.

Uma característica que chamou a atenção é o fato de em suas respostas não demonstrarem a intenção de aceitação de nada que foi proposto. Não aceitaram aderir à paralisação e não aceitaram nenhuma das alternativas propostas para a solução do dilema. Analisando as narrativas em relação a primeira alternativa de solução do dilema, foi observado que a categoria de justificativa escolhida foram o cívico, que demonstra a preocupação com o bem-estar coletivo, igualdade, solidariedade, e o doméstico que está relacionado com a reputação e confiabilidade. Já na segunda alternativa, a categoria comum entre o grupo foi o verde, demonstrando a preocupação com a sustentabilidade e o ambiente (Boltanski & Thévenot, 2006). No que se refere ao entendimento da relação entre a organização e a comunidade, as análises dos relatos destas pessoas foram classificadas nas categorias vínculo comunitário, social e dependência econômica, revelando o suporte dado à comunidade pela organização, o senso de coletividade e a dependência econômica da comunidade à organização. Das quatro pessoas, uma é nativa e três são migrantes, confirmando que o sentido de lugar enraizado pode surgir a partir da longa permanência na comunidade (Massola & Svartman, 2018).

As pessoas geralmente agem em acordo com suas intenções. O grupo total de trabalhadores entrevistados apresentou níveis altos de comprometimento com a organização e quando analisada a relação entre organização e comunidade foi observado que nos relatos de alguns entrevistados era possível encaixar mais de uma categoria para o mesmo respondente. Tais categorias que se repetem, demonstram a relação social da organização com a comunidade o que pode ser observado em relatos como “*o relacionamento da empresa com a comunidade é um relacionamento que já perdura por praticamente quarenta anos, que é o tempo em que a empresa está inserida na região*” e outro “*nós temos uma vila que foi construída, duas vilas que foram construídas pros funcionários da empresa sendo que uma vila, que é a mais próxima da fábrica, foi feito todo um sistema de água, esgoto e eletricidade pra atender essas pessoas*”. Esses exemplos, além de demonstrar o vínculo social existente entre organização e comunidade também evidencia a dependência econômica existente diante do atual cenário da região.

Percebe-se, no entanto, que as intenções comportamentais demonstradas diante das respostas ao dilema apresentado estão fortemente ligadas a esse senso de pertencimento à comunidade e ao mesmo tempo, aos vínculos afetivos desenvolvidos com a organização e com a comunidade.

Na próxima seção são apresentados os eventos ocorridos que foram utilizados para a compreensão das intenções comportamentais como parte do processo de formação dos vínculos. A análise contextual em estudos do comportamento humano é relevante (Rousseau &

Fried, 2001) à medida que os eventos ocorrem em processos rápidos de diversificação, podendo inclusive alterar os cenários vivenciados.

6.4.4 Eventos

Nos relatos das narrativas foram explorados os eventos de impacto nos vínculos com a organização e comunidade, vivenciados pelos entrevistados. Estes eventos representam algo que aconteceu na vida do indivíduo ou na organização em que trabalha e que contribuíram para a forma como eles se sentiam em relação ao lugar ou à organização

Estes eventos foram marcantes na vida destes indivíduos, sem juízo de valor (eventos bons ou ruins) e a limitação de tempo correspondeu a linha do tempo traçada pelo entrevistado no início da entrevista. Ao analisar os eventos narrados foram observados alguns padrões (Tabela 6.3). As categorias foram criadas a partir da natureza dos eventos.

Tabela 6.3 – Descrição das categorias dos eventos encontrados

Categoria dos eventos	Descrição
Entrada ou retorno para a empresa	Relacionados à 1ª admissão do empregado ou seu retorno para a empresa
Social	Refere-se aos acontecimentos que agreguem valor e/ou prejudiquem a comunidade
Desenvolvimento/Crescimento Pessoal	Refere-se às oportunidades geradas pelas empresas aos seus empregados
Econômica	Refere-se aos efeitos econômicos causados à cidade

Fonte: Elaborado pela autora

6.4.4.1 Caracterização dos eventos de impacto nos vínculos com a comunidade e com a organização

A fim de explorar os eventos de impacto nos vínculos, estes foram separados em categorias e relatados em alguns exemplos, associando o evento registrado com a categoria, o indivíduo e em qual vínculo (com a organização ou com a comunidade) ocorreu o impacto.

Eventos relacionados à entrada ou retorno para a empresa. Estes eventos indicam o sentimento do indivíduo em relação à organização impactando nos vínculos, podendo ser positivo ou negativo. Exemplos apresentados na Tabela 6.4.

Tabela 6.4 – Exemplos de eventos relacionados à entrada ou retorno à empresa

Indivíduo	Evento	Resultado
Fabiana	<i>“Eu acho que o evento que eu poderia falar é da minha própria contratação aqui...eu tive muito orgulho... Ela me trouxe de volta. Eu tinha ido e a organização lembrou do meu potencial e ela insistiu pra que eu participasse da entrevista. E isso acontece, eu não sou o primeiro caso.”</i>	Impacto em vínculo com a organização. Faz com que valorizem a empresa e lá permaneçam, estabelecendo e fortalecendo vínculo afetivo pela organização.
Raul	<i>“Não sei se existe só uma palavra, mas o que fez com que eu gostasse, que eu tenha todo esse sentimento que eu tenho pela empresa, foi exatamente a oportunidade que eles deram de eu ter o meu primeiro emprego né? Que foi em dois mil e nove, a partir de dois mil e nove. Então, só a oportunidade que eles me deram fez com que mudasse a minha vida completamente.”</i>	
Wanderley	<i>“...um evento que me marca muito foi quando a empresa abriu as portas e me deu uma oportunidade pra trabalhar, não é? Diretamente com ela, porque até então no início eu trabalharia por empresa terceirizada e aí durante esse período a empresa viu o meu trabalho e quando ela me deu essa oportunidade eu me senti valorizado pela empresa, ela me deu, me abriu as portas, me deu essa oportunidade....”</i>	

Fonte: Dados da pesquisa

Estes eventos demonstram que os indivíduos sentem orgulho em trabalhar na organização e são gratos pela oportunidade de trabalho. Esse envolvimento afetivo dos empregados com a organização demonstra comprometimento. Leite & Albuquerque (2011), Tomazzoni et. al (2020) e Chang Junior e Albuquerque (2022), já ressaltam o comprometimento exaltado por orgulho dos funcionários em fazer parte de uma determinada organização, orgulho em pertencer a uma organização.

Eventos relacionados à categoria social. São eventos que demonstram a preocupação dos respondentes com a comunidade, o bem-estar das pessoas. Há uma preocupação na relação entre a organização e a comunidade, denotando envolvimento afetivo. A Tabela 6.5 apresenta alguns exemplos.

Tabela 6.5 – Exemplos de eventos relacionados à categoria social

Indivíduo	Evento	Resultado
Antonio	<i>“Pessoas de baixa renda, a gente mandar cortar aqui, trinta, quarenta reais, até vinte, de uma família de consumo de água era dó. Mas, são momentos que a gente</i>	Impacto em vínculos com a comunidade e com

	<i>“tinha que segurar, é aquela coisa, eu digo: olha, vai lá, faz isso, não vou mandar pra corte, segura até você vim pagar isso aí, havia essas conversas. A gente acabava se envolvendo na situação.”</i>	a organização. Demonstra vínculos fortes com a comunidade que faz com que tenham a intenção de permanecer e ainda, o fortalecimento do vínculo com a organização face às oportunidades percebidas.
Fabiana	<i>“Porque eu vejo hoje que a organização ela quer trazer pessoas da terra, ela quer, ela quer dar oportunidades pra pessoas que são da região.”</i>	
Lindalva	<i>“Pode colocar o exemplo da Covid, né? Teve a participação direta do meu chefe, que fez a minha, promoveu a minha remoção daqui para Belém, isso, o acompanhamento por parte da organização, tanto o RH quanto a segurança do trabalho.”</i>	

Fonte: Dados da pesquisa

Estes relatos evidenciam a relação que o indivíduo desenvolve com sua comunidade, confirmada por meio do sentimento psicológico de comunidade (McMillan & Chavis, 1986), e a percepção sobre a organização em que trabalha e a comunidade em que vive (Holtom et al., 2006), bem como os laços desenvolvidos com a comunidade.

Eventos relacionados à categoria desenvolvimento/crescimento pessoal. Estes eventos possuem impacto positivo visto que fortalecem o vínculo afetivo do indivíduo com a organização. Exemplos relatados na Tabela 6.6.

Tabela 6.6 – Exemplos de eventos relacionados ao desenvolvimento/crescimento pessoal

Indivíduo	Evento	Resultado
Antonio	<i>“eu acho que viver aqui, trabalhar é uma questão de crescimento pessoal, pra mim e nesse aspecto eu acho que eu evolui muito.”</i>	
Ivan	<i>“O que mais foi marcante dentro da organização, pra mim, foi o meu curso técnico que eu fiz. Em dois mil e dez quando eu fui entrar no meu curso técnico, eu entrei por uma indicação de um engenheiro florestal que tinha lá no meu setor, mas ele não convidou eu, ele convidou o meu encarregado, pra entrar no curso. Não foi bem convidar, ele tipo orientou o meu encarregado que ele entrasse porque a gente trabalhava no setor de pesquisa. E era muito interessante pra gente e eu tava trabalhando na, no campo no dia, e eu vi essa situação, daí eu tomei a decisão de eu também entrar junto com o meu encarregado no curso técnico. Era um curso particular, muito caro na época pra mim, eu gastava cinquenta por cento do meu salário, eu pagava a mensalidade do curso, o curso todo. Quando eu findei o curso, aí surgiu uma vaga para técnico</i>	Impacto em vínculos com a organização. Demonstra uma percepção de reconhecimento, de recompensa pelo esforço.

	<i>florestal na minha própria equipe, surgiu essa oportunidade né? Eu fiz uma prova teórica, no setor, eu com o próprio encarregado que eu tinha estudado junto e aí então eu fui contemplado, tive a oportunidade de trabalhar como técnico. Isso foi assim o marcante mesmo por meu lado profissional dentro da organização.”</i>	
Túlio	<i>“...e a organização, cada dia eu me sinto mais motivado, porque é muito fácil a gente trabalhar com recurso, mas sem recurso... Então a gente ainda está se reinventando entendeu? E eu vejo assim que eu também estou crescendo. Porque a gente tem que fazer mais com menos. Então isso, isso, talvez aonde os outros veem problemas né? a gente vê oportunidades. Depende da forma que você tá olhando e eu vejo hoje aqui como uma oportunidade tremenda, uma... fantástico, fantástico, apesar de todas as dificuldades. Eu vejo isso como uma boa oportunidade e não deixo me, me abater não, e tento assim ser o mais produtivo possível.</i>	

Fonte: Dados da pesquisa

Alguns eventos relacionados a vida social do trabalhador impactaram também em sua vida organizacional. Estes eventos demonstram o crescimento pessoal ou desenvolvimento pessoal que impacta na evolução da carreira junto à organização. Considera-se eventos de impactos variados e depende de cada trabalhador. Tais eventos, de alguma forma, repercutem nos vínculos com a organização e com a comunidade.

Eventos relacionados à categoria econômica. Estes eventos apresentam situações que envolvem a relação entre a organização e a comunidade, em alguns casos demonstrando a dependência da comunidade em relação à organização. Em alguns exemplos, o impacto que o evento causa no indivíduo é tão relevante quanto o próprio evento. A Tabela 6.7 apresenta alguns exemplos.

Tabela 6.7 – Exemplos de eventos relacionados à categoria econômica

Indivíduo	Evento	Resultado
José	<i>“Final de dois mil e dezoito, deu pra mim ver a dependência da região, que a empresa ela passou três meses sem pagar os funcionários, ou foi dois? Muitas pessoas elas se endividaram, muitos a gente ouvia comentários né? Das pessoas sem. muitos sem condição de, de se sustentar e muitas pessoas a gente via desesperado. Porque tava sem receber e como eu disse, nessa época eu fazia trabalhos de casa em casa. Somente Monte Dourado. Nessa época a gente ficou com muito medo da empresa... da falência e ter que procurar outra</i>	Impacto em vínculos com a comunidade e de certa forma com a organização. Demonstra a dependência da comunidade em relação à organização

	<i>coisa, porque a gente já tem uma noção de que a cidade ela só iria perder, se a empresa ela entrasse em falência. Então a gente ficou com essa ideia, mas a partir do momento que a empresa, ela se reergueu, após isso aí a vontade de ficar na cidade voltou. Por isso a vontade de trabalhar.”</i>
Moacir	<i>“Há uns dois anos, um ano, dois anos atrás, teve uma grande demissão de muitos funcionários. Aí isso afetou muito a organização da empresa e a visão que a comunidade tinha da empresa, vamos dizer assim. Ah, sim, inclusive o meu chefe que tava há quarenta anos aqui, foi um dos que foi demitido, então isso afetou a equipe como funciona, funcionava aqui, desanimou algumas pessoas, outras pessoas viram uma forma de subir, entendeu? Mais ou menos esse tipo de coisa assim. Afetou o comportamento da pessoa, das pessoas na empresa e a pessoa, o comportamento das pessoas na comunidade também. Eu me senti triste, vamos dizer assim. Porque eu via uma, um final de história, vamos dizer assim de algumas pessoas com a comunidade, com a empresa, não com a comunidade, com a empresa. Foi uma grande demissão de funcionários, afetou a organização, a empresa e conseqüentemente afetou a comunidade,”</i>

Fonte: Dados da pesquisa

Nesta categoria, a partir de alguns eventos narrados percebe-se que os impactos podem ser variados dependendo de cada indivíduo. Exemplificando, o fato de não receber o salário em dia ou ainda de demissão, pode ocasionar impactos diferentes em cada trabalhador de acordo com suas características pessoais e com o contexto em que se aplica.

Percebe-se um processo de adaptação, existente em processos de mudança, que sustenta o comprometimento dos empregados (Meyer et al., 2010) ocasionando o impacto nos vínculos com a organização e com a comunidade.

6.4.5 Síntese dos eventos

A Figura 6.5 apresenta uma síntese dos principais achados em cada categoria dos eventos identificados na pesquisa.

Figura 6.4 – Síntese das categorias dos eventos identificados

Categoria do Evento	Principais Resultados
Entrada ou retorno para a empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Orgulho em trabalhar na organização • Gratidão por trabalhar na organização

	<ul style="list-style-type: none"> • Envolvimento afetivo com a organização (comprometimento) • Demonstra impacto em vínculo com a organização
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupação com a comunidade e com a organização • Interesse na relação da organização com a comunidade • Desenvolvimento de laços com a comunidade • Demonstra impacto em vínculos com a comunidade e com a organização
Desenvolvimento/Crescimento Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimento do vínculo afetivo com a organização • Percepção de recompensa pelo esforço, reconhecimento • Demonstra impacto em vínculo com a organização
Econômica	<ul style="list-style-type: none"> • Dependência da comunidade em relação à organização • Demonstra impacto em vínculos com a comunidade e com a organização

Fonte: Elaborado pela autora

Analisando os principais resultados de maneira geral, percebe-se que alguns eventos têm mais impacto que outros na relação com os vínculos estudados.

Os resultados da pesquisa demonstram que os eventos vivenciados pelos trabalhadores na organização e na comunidade tendem a gerar sentimentos positivos ou negativos que influenciam nas intenções comportamentais e em sua repercussão nos vínculos, não podendo ser generalizados pois dependem das características de cada indivíduo. A intenção comportamental é um construto de nível individual e as pessoas possuem intenções de realizar algum comportamento específico.

Ademais, alguns preditores estabelecidos pela teoria do comportamento planejado (Ajzen, 1991) para a compreensão das intenções comportamentais, ressaltam a necessidade de avaliação do comportamento em um contínuo positivo-negativo (atitudes), a identificação da visão de pessoas importantes para o sujeito sobre a execução do comportamento (normas subjetivas) e a percepção em relação a quanto o indivíduo consegue executar o comportamento (controle comportamental percebido).

6.5 Considerações finais

O presente estudo buscou compreender como os vínculos dos trabalhadores repercutem em suas intenções comportamentais no contexto de codependência e poder entre organização e comunidade, materializadas em eventos críticos e dilemas vivenciados. Foi um estudo exploratório, qualitativo e indutivo e buscou tratar o fenômeno a partir de uma lógica compreensiva por meio da análise de discurso e análise de conteúdo.

O fenômeno de análise deste artigo foi a intenção comportamental. A avaliação geral da intenção das pessoas frente a um dilema hipotético mostrou que a adoção de determinados comportamentos pode sofrer influências de algumas condições como questões culturais, sociais e econômicas entre outras, de caráter mais aleatórios.

A análise das intenções comportamentais à luz da teoria permitiu explorar o modo como as pessoas reagem a esse contexto de codependência e tensões e como os vínculos influenciam nestas intenções. Percebeu-se que o senso de pertencimento à comunidade e os vínculos afetivos das pessoas com a organização e com a comunidade foram determinantes em suas intenções comportamentais. Em muitos relatos foi percebido a preocupação com a comunidade e o orgulho de pertencer àquele lugar.

Nas evidências encontradas nas avaliações das retóricas que levaram a reconhecer categorias distintas de justificativas, ressalta-se a predominância para a categoria verde demonstrada nos resultados para a segunda alternativa de solução do dilema apresentado. Tal predominância desta categoria demonstra a preocupação dos entrevistados com questões ambientais e sociais.

Ressalta-se que o conceito de justificação se baseia mais no poder de um bom argumento do que na influência de pessoas poderosas, porém, nem todas as formas de poder são “legitimadas” ou regulamentadas institucionalmente (Fleming & Spicer, 2014). Os estudiosos do poder na tradição crítica têm a tendência de reduzir os argumentos morais a estratégias retóricas de manipulação (Boltanski, 2012).

O presente estudo agregou às pesquisas anteriores sobre intenção comportamental pela relevância de um estudo exploratório no cenário de organizações e comunidades remotas.

Esta pesquisa contribui para o campo do comportamento organizacional permitindo reflexões sobre os comportamentos dos trabalhadores frente a situações vivenciadas demonstrada por meio das intenções comportamentais que influenciam no processo de tomada de decisão. Este trabalho agrega na agenda de pesquisa de vínculos ao trazer elementos pouco estudados como o contexto de estruturas remotas e o de desenvolvimento dos vínculos em

cenários fora da organização. Este olhar para o contexto externo às organizações revela eventos marcantes de impacto nos vínculos principalmente pelo fato de a maioria dos estudos sobre vínculos ainda estarem voltados ao contexto das organizações.

Os achados desta pesquisa refletem nas narrativas dos eventos citados pelos respondentes, o interesse em permanecer na comunidade, o orgulho em pertencer àquela comunidade e à organização denotando um senso de pertencimento, senso de comunidade.

Diante da necessidade de se continuar o estudo sobre a repercussão dos vínculos dos trabalhadores em suas intenções comportamentais em outros contextos além da organização, recomenda-se o estudo com outros vínculos ou ainda que a pesquisa possa se estender a outras regiões com comunidades e organizações remotas, visto que não foi possível abranger um maior número de organizações e comunidades.

Uma limitação deste trabalho é a quantidade de empresas participantes da pesquisa, o que leva a impossibilidade de generalização, fruto do desenho da pesquisa. A possibilidade de generalizar tais resultados virá a partir de mais estudos exploratórios podendo ser utilizadas análises quantitativas e qualitativas.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O contexto desta tese está relacionado às relações de codependência e poder existentes entre as organizações e comunidades remotas e como essas relações repercutem nos vínculos e intenções comportamentais. O recorte escolhido foi a região Amazônica.

Entende-se que os vínculos instituídos entre o indivíduo e a organização podem ser formais e psicológicos. De um lado, o controle exercido pela organização por meio dos vínculos formais e subjetivos pode levar à apreensão da subjetividade dos indivíduos; de outro os vínculos com a comunidade constituem uma parte da subjetividade ampliada dos trabalhadores, e são manifestados por meio do senso de pertencimento e ações correspondentes.

Esta tese se ocupou em compreender o contexto de comunidades remotas em que organizações de grande porte são instaladas, passando a funcionar de modo a reconstituir a comunidade de entorno, como são o caso de Altamira e Monte Dourado, aqui estudados.

Esse contexto, tão presente na realidade brasileira, até aqui, não havia sido considerado nos estudos de vínculos. Por isso, essa tese adotou em grande medida uma abordagem exploratória para a compreensão do contexto e das percepções de lideranças comunitárias e trabalhadores, tendo se valido também de abordagem quantitativa para mapear as combinações de vínculos com a organização e comunidade dos trabalhadores de uma das comunidades investigadas, no caso, Monte Dourado

Neste capítulo, cabe apresentar um resumo dos três artigos e como se complementam.

7.1 Integração dos Resultados

Ao final desta pesquisa é importante apresentar reflexões sobre os achados dos três artigos que a compõem.

O primeiro artigo buscou mapear as tensões, os conflitos e como ocorrem as relações entre as comunidades e as organizações em um contexto remoto. Para tanto, o cenário escolhido foi a cidade de Altamira e contou com a participação de lideranças comunitárias. Foram descritos elementos contextuais que puderam configurar como essas relações de codependência e de poder são estabelecidas entre essas organizações de estrutura remota e as comunidades de seu entorno, em um cenário específico na Amazônia.

Os achados deste artigo confirmaram a existência desses elementos que apontaram para o papel dos movimentos sociais junto às comunidades, intermediando ações junto à organização que venham a solucionar os mais variados impasses apresentados. Muitas vezes, é necessária a intermediação junto a alguns agentes do Estado. Outro fator apontado está relacionado ao poder

da organização em sua relação com o Estado e demais parceiros institucionais. E ainda, o poder do Estado enquanto responsável por legislações que muitas vezes beneficiam apenas o lado organizacional em detrimento ao lado comunitário. Em relação a codependência entre organização e comunidade, observou-se a dependência econômica tanto da região quanto da comunidade em relação a economia local, pela geração de empregos, renda e avanços em algumas áreas. A dependência política também foi outro fator identificado nessa relação no tocante às políticas públicas necessárias à região, que muito afetam as comunidades lá existentes. Os recursos naturais da região são um fator que leva à dependência da empresa em relação àquele local, visto que nestas áreas consideradas como remotas há uma abrangência de recursos necessários para o funcionamento destes grandes empreendimentos. Questões ambientais também se fazem presente, muitas vezes geradoras de grandes conflitos e tensões nestas áreas.

O segundo artigo da tese buscou identificar grupos com diferentes padrões de vínculos tanto com a organização quanto com a comunidade, caracterizando-os quanto às variáveis pessoais, ocupacionais, topofílicas e intenções comportamentais pró-comunidade e pró-organização. Nos resultados, foram identificados e descritos três grupos distintos de trabalhadores com padrões de vínculos distintos com suas organizações e com a comunidade de Monte Dourado. Esse estudo colocou em diálogo agendas de pesquisa distintas sobre vínculos, isto é, a agenda de estudos sobre comprometimento no âmbito da área de Comportamento Organizacional e Psicologia Organizacional e do Trabalho, e a agenda de enraizamento, pertinente à área da Psicologia Social e Ambiental.

O destaque foi as novas evidências para a descrição desses padrões de vínculos com a comunidade, incluindo variáveis como identificação com a comunidade, envolvimento com a comunidade, intenções de saída da comunidade e da organização, investimento da organização na comunidade e intenções comportamentais de defesa e empenho com a organização.

No terceiro artigo da tese, o objetivo foi compreender como os vínculos dos trabalhadores repercutem em suas intenções comportamentais no contexto de codependência e poder entre organização e comunidade, materializadas em eventos críticos e dilemas vivenciados. As categorias encontradas no primeiro artigo se repetem no terceiro artigo, cuja pesquisa foi realizada no mesmo contexto de comunidades remotas, porém com outras variáveis e outros sujeitos. Enquanto no primeiro, foram entrevistadas lideranças comunitárias, neste terceiro artigo, o estudo foi realizado com trabalhadores de duas organizações de estrutura remota, em que foi analisado como os vínculos afetam as intenções diante de um determinado

dilema, também no contexto de dependência e poder entre a organização e a comunidade, além de identificar eventos críticos que contribuíram com a análise.

Os pontos que integram os três artigos são: (i) os estudos realizados com trabalhadores de organizações de estrutura remota; (ii) as relações existentes entre a comunidade e a organização; (iii) os vínculos desenvolvidos tanto com a organização como com a comunidade; (iv) como os vínculos desenvolvidos neste cenário de comunidades remotas e os eventos vivenciados afetam as intenções comportamentais dos trabalhadores e; (v) o estudo dos vínculos em organizações de estrutura remota e comunidades de entorno, permeado por tensões e relações de codependência entre organização e comunidade.

Esta tese traz um olhar para comunidades remotas na Amazônia, mostrando como as organizações adentram nessas comunidades e lá se instalam, provendo (ou não) a infraestrutura para a região. Trata-se de um contexto específico que apresenta a realidade brasileira.

Os resultados desta tese mostram uma nova perspectiva que se apresenta para uma agenda de pesquisa em comunidades remotas.

7.2 Limitações e contribuições do estudo

Os artigos desenvolvidos e apresentados nesta tese buscaram fornecer contribuições para o campo de pesquisa de vínculos.

Do ponto de vista teórico, esta pesquisa procurou ampliar os horizontes intelectuais da área de gestão de pessoas no tocante ao comportamento organizacional, com discussão de um tema relevante voltado para os vínculos estabelecidos entre o indivíduo, as organizações e as comunidades, em especial as situadas em localidades remotas.

Este estudo contribui para reflexão sobre vínculos, em especial os vínculos de comprometimento, entrincheiramento e enraizamento. Também se pretende que seja o início de uma nova vertente de estudos que considerem o contexto externo como fator de pesquisa relacionados aos vínculos dos trabalhadores com as organizações.

Contribui para a teoria da administração explorando as ambiguidades entre a comunidade e a organização, nesse contexto remoto, enfatizando uma dimensão afetiva entre eles. Do ponto de vista gerencial, a relevância está relacionada ao fato das conclusões e achados do trabalho possuírem implicações para a prática organizacional visto se tratar de trabalhadores com vínculos organizacionais e comunitários. Do ponto de vista social, contribui para reflexões dos impactos no contexto amazônico para políticas de gestão organizacional e gestão pública.

As limitações desta pesquisa remetem ao fato de representarem dados de um número reduzido de empresas de uma mesma localidade remota, visto que no primeiro artigo não foi possível coletar dados dos trabalhadores da empresa localizada na região de Altamira. No primeiro artigo desta tese, os dados organizacionais foram coletados apenas em documentos de fontes públicas. Uma outra limitação refere-se ao fato de a coleta de dados ter coincidido com o início da pandemia do novo coronavírus o que impossibilitou a coleta presencial dos dados dos artigos dois e três. O fato de a coleta destes dois artigos ter sido realizada de forma virtual, devido às restrições do período de pandemia, limitou o uso das ferramentas já programadas para a coleta presencial, além da perda da possibilidade de observação do campo de pesquisa que permite a agregação de maiores informações ao trabalho. O prolongamento da pandemia também impediu que a pesquisa fosse estendida para outras organizações de estrutura remota da região. Uma terceira limitação diz respeito a quantidade de respostas recebidas e validadas nos dados quantitativos, visto que nem todos os respondentes foram até o final do questionário. Inicialmente havia uma programação para aplicação do questionário de forma presencial para uma parte dos trabalhadores que não dispunham de acesso a computadores, o que ocorreria quando as pesquisadoras estivessem no campo, porém, não se tornou possível devido aos fatos já mencionados.

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se que a pesquisa seja continuada com a inclusão de novos vínculos, novas variáveis e ainda a inclusão de mais organizações, bem como outras áreas remotas que possibilitem os estudos das relações de codependência e poder existente entre essas organizações e comunidade, além das diferentes estratégias utilizadas por elas.

REFERÊNCIAS

- Abelsen, B., Strasser, R., Heaney, D., Berggren, P., Sigurðsson, S., Brandstorp, H., ... & Nicoll, P. (2020). Plan, recruit, retain: a framework for local healthcare organizations to achieve a stable remote rural workforce. *Human resources for health*, 18(1), 1-10.
- Abraham, C., & Sheeran, P. (2003). Acting on intentions: The role of anticipated regret. *British Journal of social psychology*, 42(4), 495-511.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological bulletin*, 84(5), 888.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Eaglewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I. (2015). The theory of planned behaviour is alive and well, and not ready to retire: a commentary on Sniehotta, Pressau, and Araújo-Soares. *Health Psychology Review*, 9(2), 131-137. doi: 10.1080/17437199.2014.883474
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26(9), 1113-1127. doi:10.1080/08870446.2011.613995
- Aldous, J. (1995). O Intercâmbio entre Durkheim e Tönies quanto à Natureza das Relações Sociais. Para ler Ferdinand Tönnies. São Paulo: Edusp.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, v. 63, p. 1-18.
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*. 23(3), 273-291.
- Alonso, S., & de Castro, E. R. (2016). Políticas, Mediações e Territórios: Interpretação sobre o 'urbano-rural' na Amazônia. *Aposta. Revista de Ciências Sociais*, (71), 209-258.
- Alves, P. V. (2015). *Gestão pública contemporânea*. Alta Books Editora.
- Aquino, R.D.S. (2018). Comprometimento, entrincheiramento e enraizamento no trabalho: um olhar sobre o impacto do lugar no desenvolvimento de vínculos. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo.
- Araujo Góes, H. A., Reis, G. G., & Abib, G. (2021). Quando a teoria dos stakeholders encontra a teoria da justificação: uma proposta de interseção. *Cadernos EBAPE. BR*, 19(4), 901-917.
- Baines, S. G. (2012). O movimento político indígena em Roraima: identidades indígenas e nacionais na fronteira Brasil-Guiana. *Caderno CRH*, 25(64), 33-44.

- Bamberger, P. (2008). Beyond contextualization: Using context theories to narrow the micro-macro gap in management research. *Academy of Management Journal*, 51: 839–846.
- Bambirra, Vania. (2013). *O Capitalismo Dependente Latino-Americano*. Insular: Florianópolis, 2013.
- Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bastos, A. V. B. (2009). Comprometimento, consentimento ou entrincheiramento? Um estudo comparativo entre categorias ocupacionais e contextos organizacionais. Relatório final apresentado ao CNPq. Bahia: Salvador.
- Bastos, A. V. B. & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In K. Puentes-Palácios & A. L. Peixoto (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., de Aguiar Rodrigues, A. C., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 30(2), 153-162.
- Bauman, Z. (2003). *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Zahar.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 177-190.
- Becker, T. E. (2016). Multiple foci of workplace commitments. In Meyer, J. P. (Ed.): *Handbook of Employee Commitment*, pp.43-55, Edward Elgar Publishing, Northampton, MA, USA.
- Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35(1), 232–244.
- Belanche, D., Casaló, L. V., & Rubio, M. A. (2021). Local place identity: A comparison between residents of rural and urban communities. *Journal of Rural Studies*, 82, 242-252.
- Bentein, K., Vandenberg, R. J., Vandenberghe, C., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90, 468 – 482.
- Belot, M., & Ermisch, J. (2009). Friendship ties and geographical mobility: evidence from Great Britain. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 172(2), 427-442.
- Bernardo, F., & Palma-Oliveira, J. M. (2005). Place change and identity processes. *Medio Ambiente y Comportamiento Humano*, 6(1), 71–87.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (2006). *On justification: Economies of worth (Vol. 27)*. Princeton University Press.
- Brancaleone, C. (2008). *Comunidade, sociedade e sociabilidade: revisitando Ferdinand*

- Tönnies. *Revista de Ciências Sociais*, 39(2).
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. A. (2013). Residual affective commitment to organizations: Concept, causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 23(2), 161–173.
- Buber, M. (1987). *Sobre comunidade*. Tradução Newton Aquiles von Zuben. São Paulo: Perspectiva, 136 p. (Debates).
- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 15(4), 679-684.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., Birkenmeier, B. J., & Phillips, J. S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.
- Castro, E. (2012). Amazônia: sociedade, fronteiras e políticas. *Caderno CRH*, 25(64), 9-16.
- Cerqueira, D., Lima, R. S. D., Bueno, S., Valencia, L. I., Hanashiro, O., Machado, P. H. G., & Lima, A. D. S. (2017). Atlas da Violência 2017-IPEA e FBSP. In *Atlas da Violência 2017-Ipea e FBSP*.
- Cerqueira, D. R. D. C. C., Lima, R. S. D., Bueno, S., Coelho, D. S. C., Alves, P. P., Reis, M. V., & Merian, F. (2018). Atlas da Violência 2018: políticas públicas e retratos dos municípios brasileiros. In *Atlas da Violência 2018-Ipea e FBSP*.
- Chang Junior, J., & Albuquerque, L. G. D. (2022). Comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 3, 13-38.
- Chaves, M. R., Barroso, S. C., & Lira, T. M. (2009). Populações tradicionais: manejo dos recursos naturais na Amazônia. *Revista Praiavermelha*, 19(2), 111-122.
- Chaves, K. A., & Souza, A. M. (2018). De Belo Monte e Belo Sun, o Pará como espaço de espoliação & exceção: o caso da resistência Yudjá. *Las ciencias sociales y la edificación de una sociedad post-capitalista*. Barcelona: Universidad de Barcelona/Geocrítica, Barcelona.
- Choueri, R. B. (2019). *Conflito, licença ambiental e energia na Amazônia: análise dos conflitos socioambientais produzidos pela usina hidrelétrica de Belo Monte (PA) relacionados à biodiversidade aquática e pesca* (Tese de Doutorado). Centro de Desenvolvimento Sustentável, Universidade de Brasília.
- Coelho, T. P. (2018). Minério-dependência em Brumadinho e Mariana. *Lutas Sociais*, 22(41), 252-267.
- Coelho, T. Milanez, B., & Giffoni, R. (2016). A Empresa, o Estado e as Comunidades. In: Zonta, M. e Trocate, C. (Ed.). *Antes fosse mais leve a carga: reflexões sobre o desastre da Samarco/Vale/BHP Billiton*. Marabá: Editorial iGuana.

- Cohen, A. (1997). Personal and organizational responses to work-nonwork interface as related to organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(12), 1085-1114.
- Cohen, A. (2003). Multiple commitments in the workplace: An integrative approach. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. (2005). 'The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241–259.
- Cohen, A., & Abedallah, A. (2013). Work and non-work determinants of organizational commitment: A study of Arab teachers in Israel. *International journal of management*, 30(4), 224-235.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Morrow, P. C., & Kessler, I. (2006). Serving two organizations: Exploring the employment relationship of contracted employees. *Human Resources Management*, 45(4), 561-583.
- Creswell, John W. (2010). Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto; trad. Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 296 p.
- Cunha, M. C. D., & Almeida, M. (2009). Populações tradicionais e conservação ambiental. In: Cunha, M.C.D. Cultura com aspas e outros ensaios. São Paulo: CosacNaify, p.277-299.
- das Neves Barros, K. D., Brabo, M. F., & Ferreira, A. C. (2020). Impactos de usinas hidrelétricas sobre os recursos pesqueiros amazônicos: os casos de Tucuruí e Belo Monte. *Gaia Scientia*, 14(4).
- de Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2015). Using the theory of planned behavior to identify key beliefs underlying pro-environmental behavior in high-school students: Implications for educational interventions. *Journal of environmental psychology*, 42, 128-138.
- Detoro, I., & McCabe, T. (1997). How to stay flexible and elude fads. *Quality Progress*, 30(3), 55–60.
- DiMaggio, P. J. (1982). The structure of organizational fields: an analytical approach and policy implications. In SUNY-Albany Conference on Organizational Theory and Public Policy.
- DiMaggio, P. J. (1991). Constructing an organizational field as a professional project: US art museums, 1920-1940. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 267-292). London: University of Chicago Press.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-60.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1991). Introduction. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.). *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 1-38). London: University of Chicago Press.
- dos Santos Silva, A., & Carvalho Neto, A. (2012). Uma contribuição ao estudo da liderança sob a ótica weberiana de dominação carismática. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 13(6), 20-47.

- Durham, E. R. (2004). Comunidade. In: Omar Ribeiro Thomaz. A dinâmica da cultura: ensaios de antropologia. São Paulo: Cosac Naify, p. 221-225.
- Drucker, P. F. (1992). The new Society of Organizations. Harvard business review.
- Fainguelernt, M. B. (2016). A trajetória histórica do processo de licenciamento ambiental da usina hidrelétrica de Belo Monte. *Ambiente & Sociedade*, 19, 245-264.
- Faria, J. H. D. (2007). Análise crítica das teorias e práticas organizacionais. São Paulo: Atlas, 1.
- Faria, J. H. D. (2009). Gestão participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações. Atlas.
- Faria, José Henrique de., & Meneghetti, Francis Kanashiro. (2004). Pensamento crítico e teoria das organizações. Texto para discussão.
- Fearnside, P. M. M. (2018). Belo Monte: atores e argumentos na luta sobre a barragem amazônica mais controversa do Brasil/Belo Monte: actors and arguments in the struggle over Brazil's most controversial Amazonian dam. *Revista Nera*, (42), 162-185.
- Fearnside, P. M. (2019). Represas hidroeléctricas en la Amazonia brasileña: impactos ambientales y sociales. *Revista de estudios brasileños*, 6(11), 123-138.
- Fichter, J. H. (1973). Definições para uso didático. Comunidade e sociedade: leituras sobre problemas conceituais, metodológicos e de aplicação. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 153-155.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Philosophy and Rhetoric*, 10(2).
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2011). Predicting and changing behavior: The reasoned action approach. Psychology press.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2014). Organizational Power in Management and Organization Science. *The Academy of Management Annals*, Published online: 02 Jan 2014.
- Fleury, L. C., & Almeida, J. (2013). A construção da Usina Hidrelétrica de Belo Monte: conflito ambiental e o dilema do desenvolvimento. *Ambiente & Sociedade*, 16, 141-156.
- Fonseca Júnior, W. C. (2009). Análise de Conteúdo. In: Duarte, J.; Barros, A. (Orgs.). Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação. 2. ed. São Paulo: Atlas, p. 280-303.
- Foucault, M. (1975). Microfísica do Poder. Edições Graal, Rio de Janeiro.
- Franco, V. D. S., Souza, E. B., Lima, A. M. M. D., Sousa, A. M. L. D., Pinheiro, A. N., Dias, T. S., & Azevedo, F. M. D. (2018). Climatologia e previsão hidrológica de cheia sazonal do Rio Xingu, Altamira-PA.
- Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B., & Pierce, J. L. (1998). Single-item versus multiple-item measurement scales: An empirical comparison. *Educational and psychological measurement*, 58(6), 898-915.

- Gil, A. C. (2008). Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. Editora Atlas SA.
- Gil, A. C. (2017). Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. Atlas
- Giuliani, M. V. (2003). Theory of attachment and place attachment. In M. Bonnes, T. Lee, & Bonaiuto, M. (Eds.), *Psychological theories for environmental issues* (cap. 05, pp. 137–170). Aldershot: Ashgate.
- Giulianotti, R., & Langseth, T. (2016). Justifying the civic interest in sport: Boltanski and Thévenot, the six worlds of justification, and hosting the Olympic games. *European Journal for Sport and Society*, 13(2), 133-153.
- Gond, J. P., Barin Cruz, L., Raufflet, E., & Charron, M. (2016). To frack or not to frack? The interaction of justification and power in a sustainability controversy. *Journal of Management Studies*, 53(3), 330-363.
- Gonzalez, J. A., Ragins, B. R., Ehrhardt, K., & Singh, R. (2018). Friends and family: The role of relationships in community and workplace attachment. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 89-104.
- Greenberg, J., & Baron, A. B. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Greenwood, R., Dacin, M. T., Dacin, P. A., Oliver, C., Sahlin, K., & Suddaby, R. (2008). Traditions as institutionalized practice: Implications for deinstitutionalization. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 327, 352.
- Guarido Filho, E. R., & Machado-da-Silva, C. L. (2001). A influência de valores ambientais e organizacionais sobre a aprendizagem organizacional na indústria alimentícia paranaense. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(2), 33-63.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. São Paulo: Bookman.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Eighth Edition. Cengage Learning EMEA.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*.
- Hay, R. (1998). Sense of place in developmental context. *Journal of environmental psychology*, 18(1), 5-29.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.

- Hidalgo, M. C., & Hernandez, B. (2001). Place attachment: Conceptual and empirical questions. *Journal of Environmental Psychology*, 21(3), 273-281.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T., & Tidd, S. (2006). Less is more: validation of a short form of the job embeddedness measure and theoretical extensions. In: Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta.
- Houaiss, A., Villar, M. D. S., & Franco, F. M. D. M. (2001). Dicionário Houaiss da língua portuguesa. In Dicionário Houaiss da língua portuguesa (pp. lxxiii-2922).
- Hughes, J., & Stone, W. (2006). Family change and community life: An empirical investigation of the decline thesis in Australia. *Journal of Sociology*, 42(3), 242-268.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mapas Regionais. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mapas Regionais. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.
- Ignatius, S., & Haapasaari, P. (2018). Justification theory for the analysis of the socio-cultural value of fish and fisheries: The case of Baltic salmon. *Marine Policy*, 88, 167-173.
- Jacometti, M., Gonçalves, S. A., & De Castro, M. (2014). Institutional work e conhecimento em redes interorganizacionais: uma proposta para investigar APLs. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, 15(6).
- Jacometti, M., Castro, M. D., Gonçalves, S. A., & Costa, M. C. (2016). Análise de efetividade das políticas públicas de Arranjo Produtivo Local para o desenvolvimento local a partir da teoria institucional. *Revista de Administração Pública*, 50(3), 425-454.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58(6), 705-714.
- Johns, G. 2006. The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31: 386–408.
- Jorgensen, B. S., & Stedman, R. C. (2001). Sense of place as an attitude: Lakeshore owners attitudes toward their properties. *Journal of environmental psychology*, 21(3), 233-248.
- Kaufman, H. F. (1959). Toward an interactional Conception of Community. *Social Forces*, 38 (1), 8-17.
- Kim, J. (2015). What increases public employees' turnover intention?. *Public Personnel Management*, 44(4), 496-519.
- Kinnie, N., & Swart, J. (2012). Committed to whom? Professional knowledge worker commitment in cross-boundary organisations. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 21-38.
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied*

Psychology, 99(2), 222-38.

- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. B. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37, 130–151.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Cooper, J. T., (2009). Conceptual foundations: construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. In: Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (Eds.), (2009). *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*. Florence, KY: Routledge/Taylor and Francis Group.
- Klein, H. J., & Park, H. M. (2016). Commitment as a unidimensional construct. In *Handbook of employee commitment* (pp. 15-27). Edward Elgar Publishing.
- Klein, H. J., Rodrigues A. C. de A., & Zhan. The importance of external context for understanding workplace behavior: Organizational investments and worker commitments. (artigo submetido ao *Journal Of Organizational Behavior*).
- Klein, H. J., Solinger, O. N., & Dufлот, V. (2022). Commitment system theory: The evolving structure of commitments to multiple targets. *Academy of management review*, 47(1), 116-138.
- Koury, M. G. P. (2001). Enraizamento, pertença e ação cultural. *Revista Cronos*, 2(1), 131-137.
- Kramer, G. G., & de Faria, J. H. (2007). Vínculos organizacionais. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 83-104.
- Lee, T. W., Burch, T. C., & Mitchell, T. R. (2014). The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 199–216.
- Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. (1981, 2 de setembro). Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*.
- Leite, N. P., Albuquerque, L. G., & Kniess, C. T. (2010). Reflexões sobre comprometimento e gestão de pessoas em estruturas organizacionais inovativas e remotas. *Revista de Administração e Inovação*, 7(4), 87-112.
- Leite, N. R. P., & de Albuquerque, L. G. (2009). Os desafios de gerir pessoas em uma estrutura organizacional remota. *REGE Revista de Gestão*, 16(3), 99-114.
- Leite, N. R. P., & de Albuquerque, L. G. (2011). Gestão estratégica de pessoas, comprometimento e contrato psicológico: o caso Vale. *Revista de Administração*, 46(1), 19-31.
- Leite, N. R. P., & Albuquerque, L. G. D. (2013a). Como gerir pessoas voltadas para o comprometimento de uma estrutura organizacional remota no alto sertão? In: *Encontro da Anpad*, 37. Rio de Janeiro. Anais.
- Leite, N. R. P., & de Albuquerque, L. G. (2013b). Gestão estratégica de pessoas, estratégia de retenção de profissionais e comprometimento organizacional em uma estrutura

- organizacional remota. *Revista de Administração da UFSM*, 6(4), 803-822.
- Lira, T. D. M., & Chaves, M. D. P. S. R. (2016). Comunidades ribeirinhas na Amazônia: organização sociocultural e política. *Interações (Campo Grande)*, 17, 66-76.
- Lloyd, S. (1982). Least squares quantization in PCM. *IEEE transactions on information theory*, 28(2), 129-137.
- Low, S. M., & Altman, I. (1992). Place attachment. In *Place attachment* (pp. 1-12). Springer, Boston, MA.
- Maciver, R. M., & Page, C. H. (1973). Comunidade e sociedade como níveis de organização da vida social. *Comunidade e sociedade: leituras sobre problemas conceituais, metodológicos e de aplicação*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 117-131.
- MacLeod, M., Browne, A. J., & Leipert, B. (1998). International perspective: Issues for nurses in rural and remote Canada. *Australian Journal of Rural Health*, 6(2), 72-78.
- Manzo, L. C. (2005). For better or worse: Exploring multiple dimensions of place meaning. *Journal of environmental psychology*, 25(1), 67-86.
- Marot, R. S. V., & Ferreira, M. C. (2008). Attitudes towards the approval of psychotherapy online in the light of reasoned action theory. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 317-324.
- Massola, G. M., & Svartman, B. P. (2018). Enraizamento, tempo e participação na Psicologia Ambiental. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(3), 293-305.
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of community psychology*, 14(1), 6-23.
- Medeiros, C. R. O. & Silveira, R. A. (2017). Organizações que matam: uma reflexão a respeito de crimes corporativos. *Organizações & Sociedade*, 24(80), 39-52.
- Menezes, I. G. (2006). Escalas de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO): Concepção, desenvolvimento, validação e padronização. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Menezes, I. G., & Bastos, A. V. B. (2010). Construção, desenvolvimento e validação da Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO). *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 9(1), 119-127.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (pp. 37-68). New York: Routledge.
- Meyer, J. P. (2016). 'Employee commitment: an introduction and roadmap', in Meyer, J. (Ed.): *The Handbook of Employee Commitment*, pp.3-12, Edward Elgar Publishing,

Northampton, MA, USA.

- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Toplonysky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 76(3), 458-473.
- Meyer, J. P., & Espinoza, J. A. (2016). Occupational commitment. In *Handbook of employee commitment* (pp. 135-149). Edward Elgar Publishing.
- Meyer, J. P., & Morin, A. J. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. *Journal of Organizational Behaviour*, 37(4), 584–612.
- Minayo, M. C. S. (2010). Técnicas de pesquisa: entrevista como técnica privilegiada de comunicação. In: *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010. p. 261- 297.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations* (Vol. 142). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in organizational behavior*, 23, 189-246.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Mocellim, A. D. (2011). A comunidade: da sociologia clássica à sociologia contemporânea. *Plural* (São Paulo. Online), 17(2), 105-128.
- Morgan, G., Bergamini, C. W., & Coda, R. (1996). *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas.
- Morin, A. J. S. (2016). Person-centered research strategies in commitment research. In J. P. Meyer (Ed.), *Handbook of employee commitment* (pp. 490–507). Cheltenham: Edward Elgar.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.
- Moscon, D. B., Bastos, A. V. B., & de Souza, J. J. (2012). É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização. *Organizações & Sociedade*, 19(61).
- Mota, F. P. B., Beck, C. G., Pereira, R. C. F., Lima, T. A. P., & Vale, S. C. (2010). Tudo novo ou tudo ‘de novo’? A utilização de teoria em estudos organizacionais brasileiros. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais*, 6, Florianópolis, SC, Brasil.
- Moufahim, M., Reedy, P., & Humphreys, M. (2015). The Vlaams Belang: The rhetoric of organizational identity. *Organization Studies*, 36(1), 91-111.
- Moutinho, K., & Roazzi, A. (2010). As teorias da ação racional e da ação planejada: relações entre intenções e comportamentos. *Avaliação psicológica*, 9(2), 279-287.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press.
- Norte Energia. (2019). Relatório Anual e Socioambiental Norte Energia 2019. Recuperado em: 19 janeiro, 2022, de <https://www.norteenergiasa.com.br/pt-br/norte-energia/relatorios-anuais>.
- Norte Energia. (2020). Relatório Anual e Socioambiental Norte Energia 2020. Recuperado em: 19 janeiro, 2022, de <https://www.norteenergiasa.com.br/pt-br/norte-energia/relatorios-anuais>.
- Norte Energia. (2021). Relatório de Sustentabilidade 2021. Recuperado em: 14 junho, 2022, de <https://www.norteenergiasa.com.br/pt-br/norte-energia/relatorios-anuais.norte>
- Oliveira, A. E. D. (1970). Os índios Juruna do alto Xingu. *Dedalo. Revista de arte e arqueologia*, (11-12), 1-291.
- Oliveira, M. M. D. (2016). Como Fazer Pesquisa Qualitativa. Revisada e atualizada. Ed. Vozes.
- Olsen, K. M., Sverdrup, T., Nesheim, T., & Kalleberg, A. L. (2016). Multiple foci of commitment in a professional service firm: balancing complex employment relations. *Human Resource Management Journal*, 26(4), 390-407.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Orlandi, Eni. P., (2020). *Análise de Discurso: princípios e procedimentos – 13ª ed.* Campinas, SP: Pontes Editores.
- Page, T. (2007). Conceptions of art education programs held by a rural and remote Australian community. *Studies in Art Education*, 49(1), 42-58.
- Paim, D. S. (2017). A dinâmica dos vínculos com as organizações empregadoras: um olhar para o contexto e trajetória do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo.
- Park, R. E., & Burges, E. W. (1973). Comunidade e sociedade como conceitos analíticos. *Comunidade e sociedade: leituras sobre problemas conceituais, metodológicos e de aplicação.* São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 144-152.
- Patriotta, G., Gond, J. P., & Schultz, F. (2011). Maintaining legitimacy: Controversies, orders of worth, and public justifications. *Journal of Management Studies*, 48(8), 1804-1836.
- Paz, M. G. T., Martins, M. C. F., & Neiva, E. R. (2014). Poder nas organizações. In Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (orgs). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.* Porto Alegre: Artmed.
- Paz, M. G. (2015). Poder organizacional, grupal e pessoal. In Bendasolli, P. F., & Borges-

Andrade, J. E. (orgs). Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Pereira, A. K. (2013). Desenvolvimentismo, conflito e conciliação de interesses na política de construção de hidrelétricas na Amazônia brasileira (No. 1884). Texto para Discussão.

Perrow, C., & Schwartz, S. F. (1972). Análise organizacional: um enfoque sociológico.

Peruzzo, C. M. (2002). Comunidades em tempo de redes. Comunicação e movimentos populares: quais redes, 275-298.

Peruzzo, C. M. K., & de Oliveira Volpato, M. (2009). Conceitos de comunidade, local e região: inter-relações e diferença. *Líbero*, (24), 139-152.

Phillips, N. and Malhotra, N. (2008). 'Taking social construction seriously: extending the discursive approach in institutional theory'. In Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K. and Suddaby, R. (Eds), *Handbook of Organizational Institutionalism*. London: Sage, 602–720.

PNEE. Plano Nacional de Energia Elétrica. (1987 – 2010). Rio de Janeiro: Eletrobrás.

PNLA. Portal Nacional do Licenciamento Ambiental. 2020. Disponível em: <http://pnla.mma.gov.br/>.

Pontes, B. M. S., (2017). A luta dos ribeirinhos do rio Xingu, na Amazônia brasileira e o sucesso do autogoverno, no território zapatista Mexicano. *Revista Movimentos Sociais e Dinâmicas Espaciais*, (Recife), 6(2), 7-18

Portal Cidades (2021). História. Governo do Estado do Amapá. 23 abr 2021. Recuperado de: <https://www.portal.ap.gov.br/conheca/laranjal-do-jari>.

Porto, J. L. R. (2003). Amapá: principais transformações econômicas e institucionais (1943-2000). *Macapá: Setec*.

Prefeitura Municipal de Almeirim (2022). História. 19 jan 2022. Recuperado de: <https://almeirim.pa.gov.br/o-municipio/historia/>

Prefeitura Municipal de Vitória do Jari (2022). História. 19 jan 2022. Recuperado de: <https://www.vitoriadojari.ap.gov.br/pagina/historia>.

Pretty, G. H., Chipuer, H. M., & Bramston, P. (2003). Sense of place amongst adolescents and adults in two rural Australian towns: The discriminating features of place attachment, sense of community and place dependence in relation to place identity. *Journal of environmental psychology*, 23(3), 273-287.

Projetos, F. G. V. (2016). Monitoramento das condicionantes da UHE Belo Monte para a Câmara Técnica de Monitoramento do PDRS Xingu. Centro de Estudos em Sustentabilidade (FGVces).

Ragins, B. R., Gonzalez, J. A., Ehrhardt, K., & Singh, R. (2012). Crossing the threshold: The spillover of community racial diversity and diversity climate to the workplace. *Personnel Psychology*, 65(4), 755-787.

- Ramos, A. M., & da Fonseca Alves, H. P. (2018). Conflito socioeconômico e ambiental ao redor da construção da Usina Hidrelétrica Belo Monte. *Desenvolvimento e Meio Ambiente*, 46.
- Raymond, C. M., Brown, G., & Weber, D. (2010). The measurement of place attachment: Personal, community, and environmental connections. *Journal of environmental psychology*, 30(4), 422-434.
- Reed, I. A. (2013). Power: Relational, discursive, and performative dimensions. *Sociological Theory*, 31(3), 193-218.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465–476.
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and organizational commitments. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 508.
- Resk, F. & Carvalho, M. A. (2019, 01 de agosto). Com Belo Monte e briga de facções, Altamira vive explosão de assassinatos. *Exame.com*. Recuperado de <https://exame.com/brasil/com-belo-monte-e-briga-de-faccoes-altamira-vive-explosao-de-assassinatos/>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266.
- Roberts, K. H., Hulin, C. L., & Rousseau, D. M. (1978). *Developing an interdisciplinary science of organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rodrigues, A. C. de A., Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., & Sakamoto, R. (2013). Como se Constroem e se Desenvolvem o Entrincheiramento e o Comprometimento com a Organização: Análise Qualitativa de Diferentes Trajetórias Profissionais. *Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa Em Administração*, 1–16.
- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2012). Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 25(4), 688–700.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2011a). Entrincheiramento Organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: Zanelli, J. C., Silva, N., & Tolfo, S. R. (Eds.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*(pp.161-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Rodrigues, A. C. D. A., & Bastos, A. V. B. (2011b). Do Comprometimento de Continuação ao Entrincheiramento Organizacional: Evidências de Sobreposição entre os Construtos [CD]. *Anais*, 35. Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, RJ, 1.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 129-144.
- Rodrigues, A. C. D. A., Bastos, A. V. B., & Moscon, D. C. B. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Organizações & Sociedade*, 26, 338-358.

- Rodrigues, A. C. A. (2009). Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia.
- Rodrigues, A. C. D. A. (2011). Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia.
- Rojas, C. M. O. (2014). Os conflitos ambientais da Serra do Gandarela na perspectiva das comunidades locais (Dissertação de Mestrado). Instituto de Geociências, Universidade Federal de Minas Gerais.
- Rojas, C. M. O., Pereira, D. B., & Dias, J. B. (2017). Tensões e conflitos na metrópole belo-horizontina:(neo) extrativismo, comunidades locais e áreas protegidas. *Caderno Eletrônico de Ciências Sociais*, 5(1), 47-70.
- Rollero, C., & De Piccoli, N. (2010). Place attachment, identification and environment perception: An empirical study. *Journal of Environmental Psychology*, 30(2), 198-205.
- Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of organizational behavior*, 22(1) 1-13.
- Ruffino, M. L. (2004). A pesca e os recursos pesqueiros na Amazônia brasileira. *Manaus: Ibama/ProVárzea*, 256.
- Sampson, R. J. (1988). Local friendship ties and community attachment in mass society: a multilevel systemic model. *American Sociological Review*, 53(5), 766-779.
- Santos, G. D. A. F., & dos Santos Claro, J. A. C. (2014). Poder e Política nas Organizações, à Luz das Teorias Organizacionais: Um Estudo Bibliométrico nos Anais do EnANPAD. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços* v, 5(1), 812-826.
- Santos, G. M. D., & Santos, A. C. M. D. (2005). Sustentabilidade da pesca na Amazônia. *Estudos avançados*, 19, 165-182.
- Santos, N. M., Bronzo, M., Valadares de Oliveira, M. P., & Tarso Vilela de Resende, P. (2014). Cultura organizacional, estrutura organizacional e gestão de pessoas como bases para uma gestão orientada por processos e seus impactos no desempenho organizacional. *BBR- Brazilian Business Review*, 11(3), 106-129.
- Sarason, S. B. (1974). The psychological sense of community: Prospects for a community psychology. Jossey-Bass.
- Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista brasileira de história & ciências sociais*, 1(1), 1-15.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2010). Defining place attachment: A tripartite organizing framework. *Journal of Environmental Psychology*, 30(1), 1–10.
- Schultz, G. (2016). *Introdução à gestão de organizações* (DERAD103). Plageder.

- Selznick, P. (1996). Institutionalism "old" and "new". *Administrative science quarterly*, 270-277.
- Shamir, B., & Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 115-123.
- Silva, Benedicto. (1986). *Dicionário de ciências sociais*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas.
- Silva, E., & Bastos, A. (2010). A Escala de Consentimento Organizacional: Construção e Evidências de sua Validade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(1), 7-22.
- Simoni, A. T., & Dagnino, R. D. S. (2016). Dinâmica demográfica da população indígena em áreas urbanas: o caso da cidade de Altamira, Pará. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 33, 303-326.
- Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C., & Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280.
- Siqueira, M. M., & Gomide Jr, S. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2, 317-348.
- Slack, E., Bourne, L. S., & Gertler, M. S. (2003). Small, rural, and remote communities: The anatomy of risk. A report prepared for the Panel on the Role of Government. August, 13.
- Sobottka, E. A., & Saavedra, G. A. (2020). Justification, recognition and justice: Weaving bridges between Boltanski, Honneth and Walzer. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, 12, 126-144.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology*, 93(1), 70-83.
- Solinger, O. N., Hofmans, J., Bal, P. M., & Jansen, P. G. (2016). Bouncing back from psychological contract breach: How commitment recovers over time. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 494-514.
- Somers, M., & Birnbaum, D. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Personnel Management*, 29(3), 353-366.
- Somers, M. J. (2010). Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 443-453.
- Southgate, Todd. (2017). Documentário "Belo Monte - Depois da inundação". 2017. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=bw4eHUVIMAk>. Acesso em 15 fev 2020.
- Souto, D. L. P., & da Silva, P. D. O. (2020). Manifestações discursivas de contradições internas na produção de cartoons matemáticos digitais. *Revista Portuguesa de Educação*, 33(2), 136-158.

- Souza, G. C. D., Aguiar, C. V. N., & Carneiro, L. L. (2018). A influência dos vínculos com a organização sobre o bem-estar subjetivo do trabalhador. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(4), 460-467.
- Souza Minayo, M. C., & Costa, A. P. (2018). Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, (40), 11-25.
- Steinmetz, H., Knappstein, M., Ajzen, I., Schmidt, P., & Kabst, R. (2016). How effective are behavior change interventions based on the theory of planned behavior? A three-level meta-analysis. *Zeitschrift für Psychologie*, 224(3), 216.
- Swart, J., & Kinnie, N. (2014). Reconsidering boundaries: Human resource management in a networked world. *Human Resource Management*, 53(2), 291–310.
- Terkenli, T. S. (1995). Home as a region. *Geographical Review*, 85(3), 324-334.
- Thévenot, L., Moody, M., & Lafaye, C. (2000). Political Practice and Culture in French and American Environmental Disputes. In M. Lamont, & L. Thévenot (Eds.), *Rethinking comparative cultural sociology: repertoires of évaluation in France and the United States* (pp. 229- 272). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., Antonello, C. S., & Rodrigues, M. B. (2020). Os vínculos organizacionais na percepção de gestores: comprometimento, entrenchamento e consentimento. *Revista de Administração Contemporânea*, 24, 245-258.
- Tönnies, F. (1947). *Comunidad e sociedad*. Tradução José Rovira Armengol. Buenos Aires: Losada.
- Tönnies, F. (1973). Comunidade e sociedade como entidades típico-ideais. In: Fernandes, F. (Org.). *Comunidade e sociedade*. São Paulo: Nacional, 1, 96-116.
- Tönnies, F. (1995). *Comunidade e sociedade: textos selecionados*. In: Miranda, O. (Org.). *Para ler Ferdinand Tönnies*. São Paulo: EDUSP, 231-342.
- Tostes, J. A. (2009). Planos diretores no Estado do Amapá: A experiência do município de Laranjal do Jari-AP.
- Tractebel. 2018. Metodologia inovadora para escada de peixes no Brasil. Recuperado de <https://tractebel-engie.com.br/pt/noticia/2018/metodologia-inovadora-para-escada-de-peixes-no-brasil>
- Tuan, Y. F. (2012). *Topofilia: um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente*. SciELO-EDUEL.
- Tuan, Y.F. (2013). *Espaço e lugar. A perspectiva da experiência*. Londrina: Eduel.
- Umbuzeiro, U. M., & de Castro, J. (1990). *Altamira e sua história*. GRUCALT.
- Umbuzeiro, A. U. B., & Umbuzeiro, U. M. (2012). *Altamira e sua História*. Belém. Ponto Press.
- Umbuzeiro, A. U. B. (2020). *História e iconografia do Vale do Xingu*. Altamira.

- Vandenberghe, C. (2009). 'Organizational commitments', in H. Klein, T. Becker and J. Meyer (eds), *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*, New York: Routledge/Taylor and Francis Group.
- Vandenbergue, F. (2006). Construção e crítica na nova sociologia francesa. *Sociedade e estado*, 21, 315-366.
- van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., ... & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167.
- van Rossenberg, Y. G., Cross, D., & Swart, J. (2022). An HRM perspective on workplace commitment: Reconnecting in concept, measurement and methodology. *Human Resource Management Review*, 100891.
- Vasconcelos, F. C. D. (2004). A institucionalização das estratégias de negócios: o caso das start-ups na internet brasileira em uma perspectiva construtivista. *Revista de Administração Contemporânea*, 8, 159-179.
- Viana, A. (2020). Hidrelétricas e meio ambiente: informações básicas sobre o ambientalismo oficial e o setor elétrico no Brasil. *Guarimã–Revista de Antropologia & Política*, 1(1).
- Vidal, D. N., & Rodrigues, A. P. G. (2016). Vínculos organizacionais: Estudo de caso no 13º Batalhão de Bombeiros Militar. *Gestão & Planejamento-G&P*, 17 (1).
- Viégas, R. N. (2009). Conflitos ambientais e lutas materiais e simbólicas. *Desenvolvimento e meio ambiente*, 19.
- Vieira, M. M. F., & Carvalho, C. A. (2003). *Organizações, instituições e poder no Brasil*. São Paulo: FGV.
- Villas-Bôas, A., Garzón, B.R., Reis, C., Amorim, L. & Leite, L. (2015). Dossiê Belo Monte: Não há condições para a Licença de Operação. Instituto Socioambiental (ISA), Brasília, DF. 14 janeiro 2022. Recuperado de: <http://t.co/zjnVPhPecW>
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 290-308.
- Wasti, S. A., Peterson, M. F., Breitsohl, H., Cohen, A., Jørgensen, F., de Aguiar Rodrigues, A. C., ... & Xu, X. (2016). Location, location, location: Contextualizing workplace commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 613-632.
- Wester-Herber, M. (2004). Underlying concerns in land-use conflicts—the role of place identity in risk perception. *Environmental Science & Policy*, 7(2), 109–116.
- Wirth, L. (1973). Delineamento e problemas da comunidade. *Comunidade e sociedade: leituras sobre problemas conceituais, metodológicos e de aplicação*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 83-95.
- Yao, X., Lee, T. W., Mitchell, T. R., Burton, J. P., & Sablinski, C. S. (2004). Job embeddedness: Current research and future directions. *Understanding employee retention and turnover*, 153-187.

Yin, R. K. (2015). Estudo de Caso: planejamento e métodos. Edição 5. Tradução Cristhian Matheus Herrera.

Yin, R. K. (2016). Pesquisa qualitativa do início ao fim. Penso Editora.

Zwiers, S., Markantoni, M. & Srijker, D. (2016). The role of change – and stability – oriented place attachment in rural community resilience: a case study in south-west Scotlandm *Community Development Journal*, 53, 2, 281–300.

APÉNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

São Paulo, março de 2020

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa sobre os **vínculos dos trabalhadores com a organização e com a comunidade em localidades remotas**, desenvolvida pela pesquisadora responsável Profa. Dra. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues (Universidade de São Paulo - USP). O objetivo do estudo é compreender as características de um contexto em que a estrutura organizacional e a comunidade externa se interpoem, como base para o desenvolvimento de uma teoria sobre o papel de variáveis contextuais na dinâmica dos vínculos com a organização e com a comunidade. Você está sendo convidado a participar deste estudo por possuir um vínculo empregatício (ou fazer parte da comunidade) e não precisa se identificar. Sua participação é voluntária e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. A sua participação consistirá em responder a um questionário com questões objetivas, que demandará o tempo médio de 20 minutos para a resposta.

Ao participar desta pesquisa você obterá como benefício indireto a construção de conhecimento necessário ao aperfeiçoamento de práticas na sua organização (ou na sua comunidade), e em outras organizações. Esta pesquisa apresenta riscos mínimos para os participantes. É possível que se sinta desconfortável com qualquer questão sociodemográfica ou em fornecer sua opinião sobre a organização. Nesse caso, lhe é reservado o direito de deixar em branco ou não responder a qualquer questão. Nesta pesquisa não haverá despesas pessoais para os participantes, em qualquer fase do estudo. Ressalta-se que também não haverá compensação financeira relacionada à participação dos sujeitos na pesquisa; da mesma forma, o pesquisador não terá compensação financeira por parte das instituições pesquisadas. Além disso, a realização da pesquisa não implica em vínculos de qualquer natureza do pesquisador com as instituições que venham a fazer parte do estudo. Serão garantidas confidencialidade e privacidade das informações prestadas. As respostas serão armazenadas em arquivos digitais e somente os pesquisadores terão acesso a esses dados e, ao final, todo material será mantido nesses arquivos, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução 466/12. Os resultados serão divulgados em forma de relatórios e comunicações científicas (artigos, dissertações, teses, capítulos de livro), sem identificação dos respondentes, com os dados analisados em conjunto para empresas participantes.

Ao prosseguir com suas respostas, você está assegurando que concorda com todos os termos e condições mencionados acima. Se tiver qualquer pergunta em relação ao estudo, você pode entrar em contato com a pesquisadora responsável pelo e-mail anacarolina.ar@usp.br ou pelo telefone (11) 97802-5696. Para dúvidas adicionais quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH) da Universidade de São Paulo (USP). Esse Comitê é a instância que tem por objetivos defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, bem como contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Endereço do Comitê – Rua Arlindo Bettio, 1000 – Vila Guaraciaba, São Paulo – SP. CEP: 03.828-000. Edifício I1 – Sala T14. Telefone: (11) 3091-1046 - E-mail: cep-each@usp.br . Se desejar, consulte ainda a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep): Tel: (61) 3315-5878 / (61) 3315-5879. E-mail: conep@saude.gov.br

Ao responder ao questionário online, você assegura o consentimento da sua participação, bem como o entendimento dos riscos e benefícios envolvidos e concorda com todos os termos e condições.

Agradecemos desde já sua valiosa contribuição,

Profa. Dra. Ana Carolina Rodrigues
 GEPeT - Grupo de Estudos Pessoas e Trabalho em Diferentes Contextos

APÊNDICE B – Roteiro entrevista com liderança comunitária



ROTEIRO DE ENTREVISTA – Liderança Comunidade

Consentimento informado

Apresentação da entrevista

Nesta pesquisa estamos investigando as relações entre organizações e comunidade, considerando contextos mais remotos no Brasil. Nosso objetivo com esta entrevista é compreender, a partir da fala das lideranças comunitárias, como a comunidade se relaciona com as organizações aqui presentes, mais especificamente a [nome da organização], mas não somente. Embora minhas perguntas mencionem mais a _____, você pode comentar sobre outras organizações também. Gostaria que respondesse a esse breve questionário (previsão de 5 minutos) para resposta (anexo).

Perguntas norteadoras

1) Gostaria de iniciar ouvindo um pouco sobre a história da sua atuação nesta comunidade, e da sua organização, neste local.

2) Agora vamos dar ênfase à relação entre a comunidade e a _____.

- Que impactos negativos a _____ ocasionou para a comunidade? Por favor, registre nesses post-its laranja (pode ser palavras-chave)
- Que possíveis benefícios, por outro lado, podem ter sido trazidos pela _____ à comunidade de entorno, em sua avaliação? Por favor, registre nesses post-its amarelos (pode ser palavras-chave)
- Agora vou apresentar cartões com temas que em geral estão presentes nas reflexões sobre as relações entre a organização e a comunidade. Poderia comentar sobre os impactos negativos ou mesmo benefícios que você escreveu nos post-its à luz desses cartões? [Cartões D]

Vou manter esses cartões aqui ao lado, pois você pode usá-los em outras respostas (Cartões D).

3) Você já falou de algumas mudanças ocorridas na comunidade do entorno. Eu gostaria de saber se na sua visão há uma relação de dupla dependência entre a _____ e o lugar onde ela está, isto é, a organização precisa deste lugar, do mesmo modo que esse lugar (e comunidade) necessita da organização. Você poderia dar exemplos?

4) Muitos dos conflitos locais envolvem como personagens a _____, o governo, a comunidade (indígenas e não indígenas), as ONGs, associações ou mesmo a mídia local. Você poderia registrar nesses post-its verdes 2 eventos de conflitos envolvendo alguns desses personagens ou mesmo outros que eu não mencionei? Preferencialmente, que sejam conflitos no espaço de atuação da sua organização/ONG/associação. Você pode registrar com palavras-chave.

- Gostaria que você me contasse esses eventos como quem conta uma história: envolve personagens, ações, tempo, etc.
- Eu queria entender melhor as relações de poder presentes nesses eventos. Qual o lado mais forte ou mais fraco, e inclusive disputas políticas, se houver.
- Esse conflito foi encerrado/resolvido?
 - Caso sim, qual sua avaliação dos resultados e das consequências para as partes envolvidas?
 - Caso não, qual o estágio atual? Se não foi ainda resolvido, e se você tivesse a possibilidade ou poder de resolver, como conduziria a fim de conciliar as principais partes envolvidas?



5) Em todos os relacionamentos, seja entre pessoas, grupos ou instituições, ocorrem situações de conflito. Esses conflitos podem ser objetivos ou mesmo subjetivos (ligados a percepções, receios, sentimentos de ameaça, etc). Agora eu gostaria de falar de possíveis conflitos existentes entre a sua organização/associação/ONG e a comunidade local (indígena ou não indígena) – ainda que os objetivos de ambos sejam os mesmos...

- Gostaria novamente que você me contasse 1-2 eventos desse tipo nesses post-its azuis. Novamente, gostaria que contasse como quem conta uma história: envolve personagens, ações, tempo, etc. Você pode também usar os cartões (D) para comentar sobre esses conflitos.
- Esse conflito foi encerrado/resolvido?
 - Caso sim, qual sua avaliação dos resultados e das consequências para as partes envolvidas?
 - Caso não, qual o estágio atual? Se não foi ainda resolvido, e se você tivesse a possibilidade ou poder de resolver, como conduziria a fim de conciliar as principais partes envolvidas?



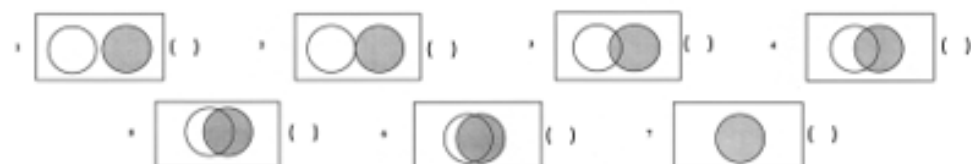
1. Por favor, leia as frases a seguir e responda de acordo com a escala abaixo, aquela que mais reflete a sua posição.

1 Nem um pouco	2 Levemente	3 Parcialmente	4 Moderadamente	5 Na Maioria das Vezes	6 Muito	7 Completamente

2. Nessa questão, queremos entender como você se sente em relação à sua comunidade. Abaixo há 7 retângulos, e dentro de cada retângulo há 2 círculos. O círculo cinza representa você, e o outro círculo representa sua comunidade. Note que para cada retângulo, a sobreposição entre os círculos é diferente.

No retângulo 1, os círculos estão totalmente separados: significa que você não se identifica de forma alguma com a comunidade.

No retângulo 7, os círculos estão totalmente sobrepostos: significa que você se identifica totalmente com a comunidade. Escolha entre os retângulos aquele que melhor representa sua identificação com a sua comunidade, e marque em seguida uma das opções abaixo:



Dados sociodemográficos

Nome (opcional ou fictício): _____

Data de Nascimento: ___/___/___

Cidade/Estado de origem: _____

Se você não nasceu nesta comunidade, quando chegou aqui? ___/___ (mês/ano)

Quando começou a trabalhar nesta organização ou associação ou quando começou a atuar como liderança comunitária? ___/___ (mês/ano)

Nome da organização/associação onde hoje atua: _____

Seu cargo na organização/associação onde hoje atua: _____

Gênero: Masculino [] Feminino [] Outro: _____

Cor/etnia: Pardo(a) [] Branco(a) [] Negro(a) [] Amarelo(a) [] Indígena [] Outra

Estado civil: Solteiro(a) [] Casado(a) [] Divorciado(a) [] Viúvo(a) [] Outro: _____

Tem filhos?: [] Não [] Sim Quantos? _____

Sua família reside na comunidade de entorno? Não [] Sim

Caso sua família resida nesta comunidade, há quanto tempo? _____

Você participa de alguma outra associação ou movimento social?

Não [] Sim. Qual: _____

APÊNDICE C – Roteiro entrevista com trabalhadores



Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade



Roteiro para entrevista com os trabalhadores [Monte Dourado]

Consentimento informado - link

Confidencialidade

Online - limitações - cai a internet ou ficar em dúvida

Pedir pra gravar

[Avisar que a entrevista vai sempre se referir à comunidade onde a pessoa vive e trabalha (e citar o nome da comunidade), mesmo que nesse momento o respondente não esteja lá]

Antes de começar

Antes de começar, gostaria que você respondesse a algumas questões. Vou colocá-las aqui no chat (colocar cada questão por vez)

Por favor, registre no chat (pode ser palavras-chave).

1. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que, em sua opinião, **REPRESENTAM** esse lugar:
(REPRESENTAM - Caracterizam/Descrevem)

2. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que traduzem o que você **SENTE** por esse lugar.

1. Linha do tempo

O lugar em que vivemos faz parte da nossa história, e muitas vezes é um personagem central. E no lugar onde vivemos está a nossa comunidade, as pessoas que vivem e interagem em um mesmo lugar e são afetados pelos eventos que acontecem nesse lugar.

Vamos agora conversar um pouco sobre a sua relação com o lugar onde você vive.

NÃO ABRIR AGORA

Vou compartilhar com você uma tela com uma linha do tempo. Vamos usar essa tela algumas vezes. Primeiro, gostaria que indicasse nesta ponta esquerda da linha do tempo o ano em que chegou a este local (ou ano do seu nascimento, caso tenha nascido aqui). A ponta direita representa o dia de hoje. Vou registrar neste local suas respostas (podem ser palavras-chave).

Link: <https://pt-br.padlet.com/nataliaweber1/j62vu6s81od1gh5h>

1.1 Comunidade (Para saber se é nativo ou não, é necessário verificar as respostas no banco do SurveyMonkey)

1A- [Caso não seja nativo] Gostaria que você se transportasse para esse momento em que você chegou nesse lugar em que você vive (aqui). Quais foram as suas primeiras impressões sobre esse local, pessoas que você conheceu, como você se sentiu.

1B- [Caso seja nativo] Gostaria que você se transportasse para suas primeiras memórias ligadas a esse lugar. Quais eram as suas primeiras impressões sobre esse local, pessoas que você conhecia, como você se sentia.

[Vou parar de mostrar a tela da linha do tempo, e vou mostrar outra tela com alguns cartões aqui e suas respostas no chat (ao questionário) porque podem ser úteis para você explicar, mas você



Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade



não precisa se deter a eles – Cartões B] *[Compartilhar a tela que contém os cartões B e as anotações do chat].* Vou te dar um tempo para ler. Agora vou parar de compartilhar a tela.

- Gostaria que você falasse um pouco sobre suas impressões iniciais, se mudaram ou se mantiveram ao longo do tempo (de uma ponta a outra)?
- Como é seu relacionamento hoje com a comunidade local? Como se sente aqui? Que tipo de funções e responsabilidades você possui com seu entorno?

1.2 Organização

Agora vamos continuar falando sobre essa linha do tempo, mas dando ênfase ao período desde a sua entrada na organização até aqui. *Lembrando da linha do tempo que eu te mostrei*, gostaria que você me informasse nessa linha do tempo o primeiro dia em que entrou na sua organização atual como trabalhador(a).

- a. *Vou compartilhar novamente a tela com alguns cartões [Compartilhar a tela que contém os cartões C]* Gostaria que você me dissesse quais desses cartões mais representam a sua relação com sua organização hoje. Você não precisa comentar sobre todos, somente aqueles que representam sua relação com a organização [Cartões C]
 - i. *Depois que o respondente finalizar: Agora vou parar de compartilhar a tela.*
- b. Gostaria que você contasse as suas primeiras impressões sobre a organização (lembre da linha do tempo, e se transporte para esse momento em que você começou a trabalhar na sua organização). Como suas impressões foram alterando ou se confirmando ao longo do tempo? Como em toda narrativa, você poderá comentar sobre personagens e eventos. Você pode dar nomes fictícios se quiser.
 - Você pode descrever como a sua organização se relaciona com a comunidade no entorno?
 - Como você avalia essa relação de 0 a 5?
 - Você pode citar exemplos de como sua organização se relaciona com sua comunidade?

1.3 Eventos

Agora eu vou compartilhar a tela com a linha do tempo que eu havia mostrado no início. Note que eu incluí algumas anotações com as datas que você me informou... Eu gostaria que você olhasse e me apontasse nessa linha **1 evento, algo que aconteceu** na sua vida ou na organização onde você trabalha, que tenha contribuído para que você se sinta da forma como você se sente hoje em relação ao seu lugar ou à sua organização. Vou inserindo aqui como palavras-chave.

- a. Qual foi o desdobramento? Como você reagiu? Personagens envolvidos?
- b. Nessa pesquisa, nós estudamos o comprometimento com a comunidade e com a organização - comprometimento é um termo bastante conhecido, não é? Nós consideramos que comprometimento seja um gostar voluntário, que faz com que a gente se sinta responsável e queira contribuir - no caso, com a comunidade ou com a organização.
 - i. Depois desse evento, o quanto você se sentia comprometido com a **organização**? Se fosse escolher um número de 1 a 10, sendo 10 o máximo de comprometimento, qual seria?



Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade



- ii. E o quanto se sentia comprometido com o **lugar** depois desse evento? De novo, Se fosse escolher um número de 1 a 10, qual seria?
- iii. Você sentiu que esse evento aumentou ou diminuiu seu comprometimento com a organização e com o lugar?
 - c. Poderia me contar **mais 1 evento, algo que aconteceu** na sua vida ou na organização onde você trabalha, que tenha contribuído para que você se sinta da forma como você se sente hoje em relação ao seu lugar ou à sua organização?
 - i. Repetir a. e b.

Peço licença para parar de compartilhar a tela. Fechamos essa etapa da linha do tempo.

2. Dilema

Agora vamos começar a segunda parte da entrevista. Eu vou te contar um dilema, e nós sabemos que nem sempre há uma solução perfeita, ótima, para um dilema. Para a construção desse dilema, nosso grupo leu sobre esta comunidade e buscou algo aproximado com a realidade, mas é importante dizer que esse dilema é fictício.

É importante lembrar aqui que não há resposta certa ou errada; todas as suas respostas são confidenciais e você tem o direito de não responder, se assim preferir.

Suponha que sua organização esteja passando por uma crise econômica. Nesse período, alguns processos se atrasam, inclusive o pagamento de salários.

1) O sindicato está organizando uma paralisação para cobrar a regularização dos salários, e isso fará com que a produção e escoamento parem.

- Você poderia comentar sobre prós e contras dessa paralisação?
- [Vou compartilhar a tela com alguns cartões](#) para apoiar essa análise [Cartões D]. [\[Compartilhar a tela que contém os cartões D\]](#)
 - o O que você faz? Você adere à paralisação, ou não?
 - o O que você acha que as pessoas em sua equipe fariam?
 - o O que você acha que sua família esperaria que você fizesse?

2) Agora vamos supor que durante a negociação, a organização apresente uma solução possível. Vou apresentar essas soluções hipotéticas, e gostaria de saber se você concordaria.

Solução 1: Em negociação, a organização garante o pagamento de salários atrasados e garante que não atrasará novamente, mas para isso será necessário reduzir o quadro de trabalhadores.

- Você aceitaria? Por quê?

Solução 2: Em negociação, a organização garante o pagamento de salários atrasados e garante que não atrasará novamente, mas para isso será preciso ampliar a área de exploração ambiental, o que significará redução da mata nativa.

- Você aceitaria? Por quê?

[Agora vou parar de compartilhar a tela](#)

3) Você gostaria de comentar sobre algum outro dilema que você tenha vivido envolvendo sua organização e sua comunidade, e como você agiu?



3. Sistema de comprometimento

Vamos agora começar a terceira e última parte da entrevista. Nós falamos sobre comprometimento com a sua organização e com a sua comunidade. Nessa parte, vou te perguntar também sobre seu comprometimento com sua família, com sua equipe de trabalho, com o sindicato, ou com qualquer outra instância que você queira citar. Vamos fazer isso numa figura que parece um joguinho, pois agora você também vai mexer na tela. [Vou primeiro compartilhar a tela e explicar para você.](#)

- Primeiro, veja que aqui na lateral há uma lista de instâncias: sua organização, comunidade, família, equipe, sindicato, ou outras que você queira incluir, que são essas interrogações.
- Vamos olhar para essa figura como se fosse um jogo de encaixe, ok? No centro, está você. Note que há círculos ao seu redor, do mais próximo ao mais distante. Quando você sente seu comprometimento mais forte com uma instância, ela está mais perto de você. Quando sente o comprometimento mais fraco com uma instância, ela está mais distante de você. Note também que há linhas cruzando esses círculo, formando 4 quadrantes (mostrar com a seta). Eu vou comentar sobre isso mais tarde.
- Vou colocar no chat o link para você acessar essa mesma tela. Você vai clicar e ela vai abrir no seu navegador. Você pode minimizar a tela do zoom se preferir.

Link: <https://pt-br.padlet.com/emiliamelod1ybd27abiugz1tu>
(confirmar se a pessoa abriu)

Para começar, vamos calibrar a tela para que eu confirme que estamos mexendo juntos(as). Por favor, coloque esse quadrinho que indica EU no centro da figura, onde também está escrito EU. [\(aguardar a pessoa colocar e ajustar a sua tela\)](#)

____ Agora, vou pedir que coloque em algum desses círculos ao redor do seu EU esse quadrinho O, que representa sua organização. Lembrando que se você colocar sobre o círculo mais próximo do centro, significa que é mais forte seu comprometimento com a organização. Quanto mais distante o círculo do centro, menor seu comprometimento.

[\(aguardar a pessoa colocar\)](#)

Obrigada.

[Convergência] Bom, nós podemos demonstrar comprometimento de muitas formas, não é? Gostaria que você me desse um exemplo de situação ou comportamento em que você demonstrou comprometimento com O (organização), e ao fazer isso, você também contribuiu para uma dessas instâncias listadas (pode escolher qualquer uma).

- Pode me contar um pouco sobre essa situação/comportamento?
- Se esse tipo de situação costuma acontecer com frequência, ou seja, se ao contribuir para a organização, você também contribui para [&], significa que O e [&] tendem a ser convergentes. Nesse caso, quando você for colocar [&] na figura, vai estar no mesmo quadrante de O, ou em algum desses quadrantes mais próximos. Claro que o círculo onde você colocar ainda vai indicar se o comprometimento com [&] é mais forte ou mais fraco.



[Divergência] Agora existe alguma situação em que, ao demonstrar comprometimento com O, você prejudica ou atrapalha a demonstração do seu comprometimento com alguma dessas outras instâncias?

- Pode me contar um pouco sobre essa situação/comportamento?
- Se esse tipo de situação costuma acontecer com frequência, ou seja, se ao contribuir para a organização, você atrapalha sua relação com [#], significa que O e [#] tendem a ser divergentes. Nesse caso, quando você for colocar [#] na figura, vai estar no quadrante oposto, ou mais afastado, ainda que nesses quadrantes mais próximos. Claro que o círculo onde você colocar ainda vai indicar se o comprometimento com [#] é mais forte ou mais fraco.

Por favor, inclua as demais instâncias na figura. Há alguma instância que não está representada? Você pode usar esses quadrinhos com interrogações para representar.

- Caso sim: qual? pode colocar na figura?

[Se houver algum padrão] Poderia dar exemplos?

Agora vou parar de compartilhar a tela. Chegamos ao final da entrevista, e quero mais uma vez agradecer a sua participação. Vou parar de gravar o áudio.

Você gostaria de falar algo mais?

Muito obrigada. Você tem o nosso contato, e fique à vontade para nos contatar se tiver qualquer dúvida.

APÊNDICE D– Survey para trabalhadores



Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade



Prezado(a) participante,

Somos um grupo de pesquisa da Universidade de São Paulo e convidamos você a responder nossa pesquisa sobre o trabalho em **comunidades e organizações remotas no Brasil**. Sua participação é de imenso valor para compreendermos contextos tão relevantes e ainda assim pouco conhecidos em outras partes do país.

Sua contribuição consiste em **responder a um questionário com duração estimada de 20 minutos**. É uma participação **voluntária**, e as informações individuais serão tratadas de forma **confidencial**. **Não existe resposta certa ou errada**. Sua resposta deve revelar, de fato, o que você pensa sobre cada questão.

Essa pesquisa terá uma segunda etapa (entrevista) e, caso possa participar (é opcional), pediremos informações de contato ao final deste questionário (não compartilharemos seus dados com nenhuma organização).

Em caso de dúvidas, você poderá se comunicar com a Profa. Dra. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues, da FEA-USP, coordenadora do projeto (Av. Prof. Luciano Gualberto, 908, Cidade Universitária, e-mail: anacarolina.ar@usp.br)

Desde já, agradecemos a sua colaboração.

A equipe de pesquisa
GEPeT - Grupo de Estudos Pessoas e Trabalho em Diferentes Contextos

PARTE I – SUA RELAÇÃO COM A SUA COMUNIDADE

Este primeiro conjunto de questões diz respeito à sua comunidade. **Nesta pesquisa, consideramos comunidade como sendo o resultado da interação existente entre as pessoas em um lugar específico, o compartilhamento de valores e hábitos e o compromisso manifestado pela defesa de causas comuns ao grupo**. Observe que estamos nos referindo à comunidade física em que você mora, não a comunidades virtuais às quais você pode pertencer.

Dessa forma, ao responder as perguntas nesta seção, pense na região de Altamira e arredores, onde você mora e trabalha.

1.1 Onde você nasceu?

Município/Distrito _____ Estado _____

1.2 Com relação à sua permanência em sua comunidade (Altamira e arredores), marque a opção que melhor descreve você:

- () Estou aqui permanentemente todo o tempo (nunca ou raramente eu saio).
 () Estou aqui na maior parte do tempo, mas deixo a comunidade uma vez ao mês.
 () Eu vou e volto dessa comunidade duas ou mais vezes no mês.
 () Eu venho a essa comunidade uma vez ao mês.
 () Outro: _____

1.3 Por quantos anos no total você viveu até hoje nesta comunidade (se você morou fora por algum tempo, por favor subtraia esse período): _____ anos e _____ meses.

1.4 A comunidade a que me sinto mais pertencente é:

- () Altamira.
 () Não me sinto pertencente a nenhuma comunidade.
 () Eu me sinto pertencente a outra comunidade. Qual? _____

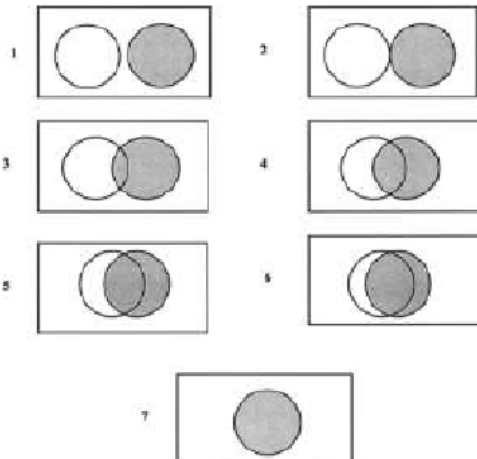


Estaremos nos referindo a Altamira e arredores sempre que falarmos sobre sua comunidade.

1.5 Nessa questão, queremos entender como você se sente em relação à sua comunidade. Abaixo há 7 retângulos, e dentro de cada retângulo há 2 círculos. O círculo cinza representa você, e o outro círculo representa sua comunidade. Note que para cada retângulo, a sobreposição entre os círculos é diferente.

No retângulo 1, os círculos estão totalmente separados: significa que você não se identifica de forma alguma com a comunidade.

No retângulo 7, os círculos estão totalmente sobrepostos: significa que você se identifica totalmente com a comunidade.



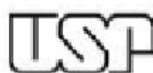
Escolha entre os retângulos aquele que melhor representa sua identificação com a sua comunidade, e marque em seguida uma das opções abaixo:

- () 1 () 4 () 7
() 2 () 5
() 3 () 6

1.6 As frases a seguir são sobre sua comunidade e sua família. Por favor, observe a escala abaixo para resposta.

1	2	3	4	5	6	7
Nem um pouco	Levemente	Parcialmente	Moderadamente	Na Maioria das Vezes	Muito	Completamente

1. O quanto você está comprometido com sua comunidade?	
2. Até que ponto você se importa com sua comunidade?	
3. O quanto você é dedicado à sua comunidade?	
4. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua comunidade?	
5. O quanto você está comprometido com sua família?	
6. Até que ponto você se importa com sua família?	
7. O quanto você é dedicado à sua família?	
8. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua família?	



Universidade de São Paulo

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade



1.7 O próximo conjunto de perguntas diz respeito a sua relação com a

comunidade em que você vive. Use a escala a seguir para indicar o quanto você concorda ou discorda de cada afirmação:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Minha escolha de carreira será baseada em parte no meu desejo de estar neste lugar.	
2. Eu gosto mais de fazer coisas aqui do que em qualquer outro lugar.	
3. Eu não escolheria nenhum outro lugar para fazer as coisas que eu faço aqui.	
4. Esse lugar é o melhor para as coisas que eu gosto de fazer.	
5. Eu particularmente não gosto deste lugar.	
6. Eu sou muito apegado a este lugar.	
7. Este lugar significa muito para mim.	
8. Eu sinto falta deste lugar quando não estou aqui.	
9. Eu me sinto seguro aqui.	
10. Eu estou estabelecido aqui.	
11. Eu realmente amo o lugar onde eu vivo.	
12. O lugar onde eu vivo combina comigo.	
13. Minhas raízes familiares estão nessa comunidade.	
14. Eu sou ativo em uma ou mais organizações da comunidade (ex. igrejas, times esportivos, escolas, etc.).	
15. Eu participo de atividades culturais e recreativas em minha localidade.	
16. Deixar a comunidade onde vivo seria muito difícil.	
17. Se eu fosse deixar minha comunidade, sentiria falta de minhas amizades fora do trabalho.	
18. Se eu fosse deixar o lugar onde vivo, sentiria falta do meu bairro.	
19. O lugar onde eu vivo oferece atividades de lazer de que eu gosto (esportes, atividades ao ar livre, eventos culturais e artes).	

1.8 Por favor, continue a usar a escala abaixo para indicar o quanto você concorda ou discorda em cada afirmação:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

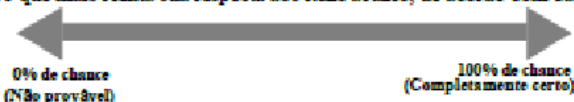
1. Eu sou envolvido ativamente em minha comunidade.	
2. Eu faço muitas ações boas para minha comunidade.	
3. Eu tenho uma boa reputação por meu envolvimento na minha comunidade.	
4. Eu contribuo com muitos dos meus recursos (ex. tempo, energia, dinheiro) para melhorar a minha comunidade.	
5. Meu envolvimento na minha comunidade tem um impacto positivo.	

1.9 As questões abaixo abordam suas intenções de permanência na comunidade. Note que as escalas são diferentes.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Eu frequentemente penso em mudar para uma comunidade diferente.	
--	--

Escolha um percentual de 0 a 100 que mais reflita sua resposta aos itens abaixo, de acordo com cada uma das escalas



2. Quais são as chances de você procurar mudar da comunidade em que você vive nos próximos 12 meses?	
--	--



3. Você pretende deixar sua comunidade nos próximos 12 meses?	
---	--



PARTE II – SUA ORGANIZAÇÃO

Este conjunto de questões diz respeito à organização onde você trabalha.

2.1 Quando você começou a trabalhar nesta organização? ____ / ____ (mês/ano)

2.2 As seguintes afirmações também se referem à sua organização e à sua equipe. Por favor, observe a escala abaixo para resposta:

1	2	3	4	5	6	7
Nem um pouco	Levemente	Parcialmente	Moderadamente	Na Maioria das Vezes	Muito	Completamente

1. O quanto você está comprometido com sua organização?	
2. Até que ponto você se importa com sua organização?	
3. O quanto você é dedicado à sua organização?	
4. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua organização?	
5. O quanto você está comprometido com sua equipe?	
6. Até que ponto você se importa com sua equipe?	
7. O quanto você é dedicado à sua equipe?	
8. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua equipe?	

2.3 Por favor, continue a usar a escala abaixo para indicar o quanto você concorda ou discorda de cada afirmação:

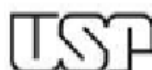
1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	
2. Os benefícios que recebo nesta organização seriam perdidos se eu saísse agora.	
3. Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.	
4. Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	
5. Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa organização.	
6. Sinto que mudar de organização colocaria em risco minha estabilidade financeira.	
7. Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	
8. Agradecemos seu tempo e atenção em responder a esta pesquisa. Para este item, por favor marque "concordo fortemente".	
9. O que me prende a essa organização são os benefícios que ela me proporciona.	
10. Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	
11. Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	
12. Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.	
13. Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	

2.4 As questões a seguir dizem respeito aos esforços que sua organização pode fazer para apoiar a sua comunidade de entorno. Pense em tudo o que sua organização faz especificamente para apoiar sua comunidade local ao responder às questões a seguir. Por favor use a escala a seguir para indicar o quanto você concorda ou discorda de cada afirmação sobre sua organização:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Minha organização é envolvida ativamente na minha comunidade.	
2. Minha organização faz muitas benfeitorias para minha comunidade.	
3. As pessoas frequentemente elogiam o suporte que minha organização oferece à comunidade.	
4. Minha organização contribui com muitos recursos para melhorar minha comunidade.	
5. O envolvimento da minha organização na minha comunidade tem tido um impacto positivo para a comunidade.	
6. A existência da minha organização na minha comunidade causou danos à comunidade.	



Universidade de São Paulo

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade



2.5 As questões a seguir dizem respeito aos esforços que sua organização pode fazer pelos seus colaboradores. Use a seguinte escala para indicar até que ponto você concorda ou discorda de cada frase sobre sua organização:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Minha organização investe muito dinheiro para treinar seus funcionários.	
2. Minha organização oferece muitas oportunidades de trabalho para seus funcionários adquirirem ou aprimorarem habilidades. (Ex: Rotação de trabalhos, atividades especiais, feedback 360).	
3. Minha organização investe bastante no desenvolvimento de seus funcionários (ex. planejamento de programas de carreira, mentoria, coaching, financiamento de estudos).	
4. Minha organização oferece aos seus funcionários os recursos que eles precisam para serem bem sucedidos (ex. ferramentas/tecnologia/equipamentos, orçamento e recursos humanos adequados).	
5. Minha organização investe nos funcionários ao promover o bem-estar (ex. programas e serviços de redução de stress/nutrição/saúde).	
6. Minha organização oferece benefícios para seus funcionários que permite a eles poupar tempo e dinheiro (Ex: Horários flexíveis, lanches/refeições, serviços como creches e asilos, viagens e lavanderia).	
7. Minha organização investe recursos para promover socialização entre seus funcionários.	
8. Minha organização investe em comunicação aos funcionários que esclareça sobre sua cultura (ex. seus valores, normas e comportamentos esperados).	
9. A organização propicia aos funcionários participar de decisões ligadas a políticas, regras e procedimentos do grupo de trabalho em que estão inseridos.	

2.6 Abaixo você encontra um conjunto de frases com decisões pessoais que revelam suas intenções em relação a sua empresa empregadora. Avalie o quanto você concorda com a ação apresentada, de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Eu assumiria mais tarefas do que as previstas para o meu cargo para melhorar o nível de produtividade da organização.	
2. Eu defenderia a organização em que trabalho de críticas feitas pelos meus colegas de trabalho.	
3. Se a organização em que eu trabalho estivesse passando por dificuldades financeiras, eu procuraria aumentar a minha dedicação.	
4. Eu defenderia a organização diante de críticas de pessoas que não fazem parte dela.	
5. Eu mudaria minha forma de trabalhar para me ajustar a novas metas de desempenho da organização.	
6. Eu falaria dos pontos positivos dessa organização, caso ela estivesse concorrendo a um prêmio de melhor empresa para se trabalhar.	
7. Eu aceitaria assumir tarefas que se distanciam dos meus interesses profissionais para atender às necessidades da organização.	
8. Eu buscaria aumentar a minha produtividade para melhorar o desempenho dessa organização.	
9. Eu não me exporia frente às pessoas defendendo a organização em que trabalho.	
10. Eu me engajaria no programa de melhoria do desempenho e da qualidade dos produtos e serviços da organização.	
11. Eu me envolveria em atividades que melhorassem a visão que os outros têm da organização em que trabalho.	
12. Eu ampliaria a minha carga de trabalho se isto fosse importante para melhorar o desempenho dessa organização.	
13. Eu passaria a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem essa organização.	
14. Eu faria sacrifícios pessoais para aumentar a minha dedicação ao trabalho nessa organização.	
15. Eu defenderia os produtos ou serviços dessa organização.	

2.7 As questões abaixo abordam suas intenções de permanência na organização atual. Observe que as escalas são diferentes.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Eu frequentemente penso em sair do meu emprego.	
--	--



Escolha um percentual de 0 a 100 que mais reflita sua resposta aos itens abaixo, de acordo com cada uma das escalas

2. Quais são as chances de você procurar por um novo emprego nos próximos 12 meses?	
--	--

3. Você pretende deixar sua organização nos próximos 12 meses?	
---	--

PARTE III – VOCÊ, SUA COMUNIDADE, SEU TRABALHO

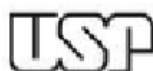
3.1 Abaixo estão listados nomes que representam instâncias da sua vida. Por favor, classifique-os por ordem de importância para você (1 a 4). O número 1 deverá ser o que é mais importante para você. No último lugar, ficará a instância que, em comparação às outras, é menos importante.

	Organização
	Equipe de trabalho
	Comunidade
	Família

3.2 Abaixo estão apresentados dois perfis distintos, Pessoa A e Pessoa B. Você tem até 100 pontos, em cada linha, para dividir entre a Pessoa A e a Pessoa B.

Quanto mais você concordar que a afirmação se refere a uma das pessoas, mais pontos você colocará. Você pode atribuir todos os pontos para uma pessoa somente, e você também pode atribuir valores que totalizem menos de 100 (mas 100 será sempre o máximo). Há dois exemplos para ilustrar:

	Pessoa A	Pessoa B	Total
	Dedica-se ao trabalho, gosta da organização onde trabalha. Tem disposição para trabalhar para além do que o previsto em contrato, se a organização precisar. Realmente se importa com a organização.	Busca contribuir para a sua comunidade no exercício de sua cidadania. Gosta e se importa com a comunidade onde vive. Tem disposição para se engajar em projetos, conversas ou outras atividades que beneficiem a comunidade.	
Exemplo 1	50	50	100
Exemplo 2	30	30	60
1. Me faria sentir bem ser uma pessoa que tem essas características.			
2. Ser uma pessoa que tenha essas características é uma parte importante de quem eu sou.			
3. Ter essas características não é realmente importante para mim.			
4. Eu desejo fortemente ter as características dessa pessoa.			
5. Costumo usar roupas que me identifiquem como tendo as características dessa pessoa.			
6. Os tipos de coisas que faço no meu tempo livre (por exemplo, hobbies) me identificam claramente com tendo as características dessa pessoa.			
7. Os tipos de livros e revistas que leio me identificam como tendo as características dessa pessoa.			
8. Estou ativamente envolvido(a) em atividades que comunicam aos outros que tenho as características dessa pessoa.			



3.3 Ainda sobre a Pessoa A e a Pessoa B, avalie o quanto você concorda com as afirmativas abaixo, de acordo com a escala:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo	Discordo em Parte	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo em Parte	Concordo	Concordo Fortemente

1. Essas duas pessoas se comportam de formas semelhantes com seus vizinhos.	
2. Essas duas pessoas se comportam de formas semelhantes com seus colegas de trabalho.	
3. Essas duas pessoas se envolvem em causas distintas da sociedade.	
4. Essas duas pessoas são realmente diferentes em termos de valores.	

PARTE IV - DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

Data de Nascimento: ___/___/___

Você atualmente ocupa um cargo de liderança (por exemplo: supervisor, gerente, diretor)?

Sim Não

Gênero: Masculino Feminino Outro: _____

Cor/etnia: Pardo (a) Branco(a) Negro(a) Amarelo(a) Indígena Outra

Religião: _____

Estado civil: Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) Viúvo(a) Outro: _____

Tem filhos?: Não Sim Quantos? _____

Sua família reside na comunidade de Altamira ou arredores? Não Sim

Caso sua família resida em Altamira ou arredores, há quanto tempo? _____

Nível de Escolaridade:

Alfabetizado (a) Fundamental Incompleto Fundamental completo

Ensino Médio Incompleto Ensino Médio completo Superior incompleto

Superior completo: _____ Pós-Graduação: _____

Você participa de alguma associação ou movimento social?

Não Sim. Qual: _____

Você é casado(a) atualmente? Não Sim

Se você é casado(a) atualmente, seu(sua) parceiro(a) possui trabalho remunerado?

Não Sim

Você possui casa própria (com ou sem financiamento)? Não Sim

Obrigado por disponibilizar seu tempo para completar esta pesquisa!

Na segunda quinzena de março, nossa equipe estará pessoalmente em sua comunidade realizando algumas entrevistas para compreender melhor sua relação com o lugar e com sua organização. Essa entrevista também seguirá os mesmos cuidados de confidencialidade, e terá duração média de 45 min.

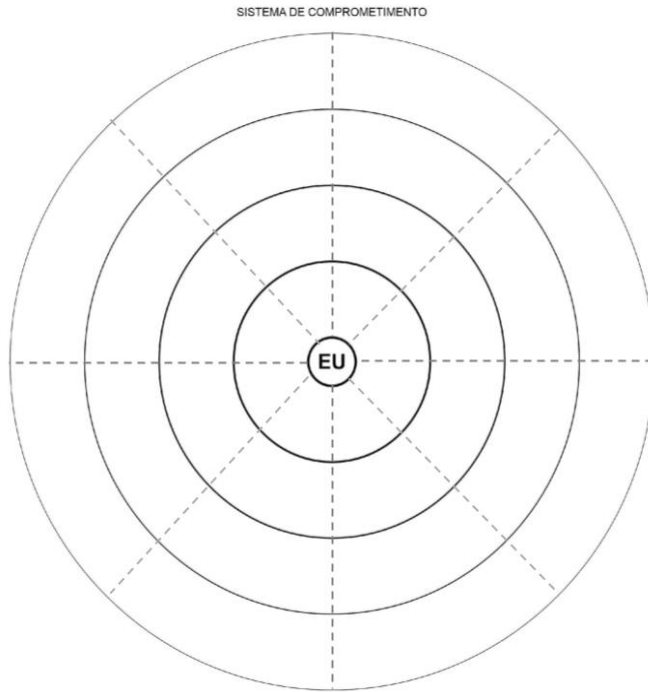
Sua participação na segunda etapa também é muito importante! Caso concorde em participar, por favor coloque abaixo o seu nome e e-mail para que possamos encaminhar o convite e agendamento, se for o caso.

Salientamos que esses dados pessoais não serão divulgados para a organização.

Nome: _____

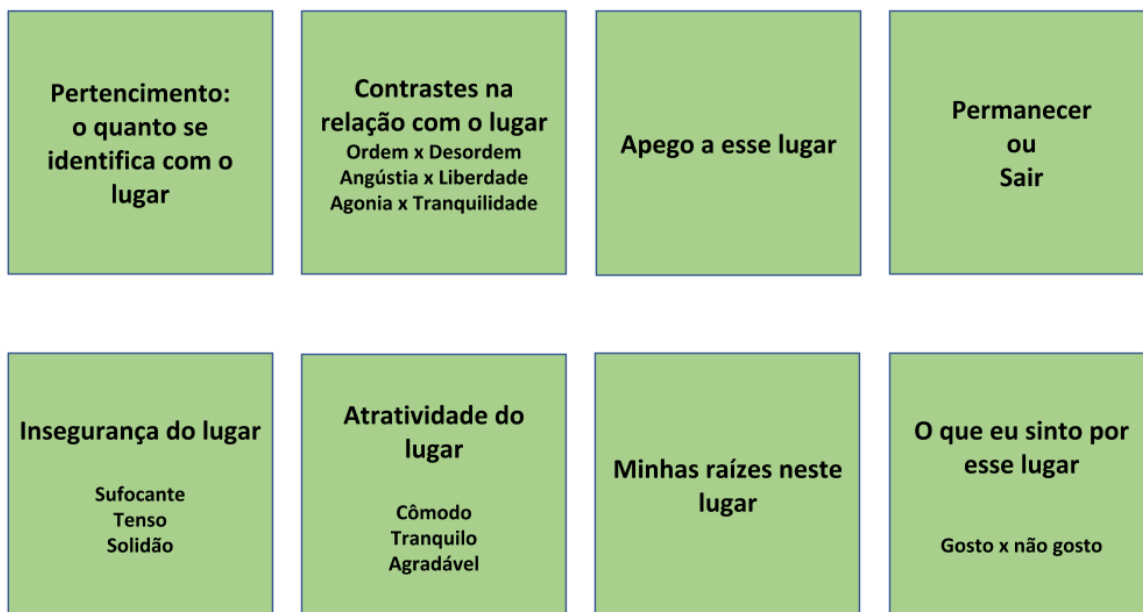
E-mail: _____ Telefone (Opcional): _____

APÊNDICE E – Sistema de Comprometimento



APÊNDICE F– Cartões

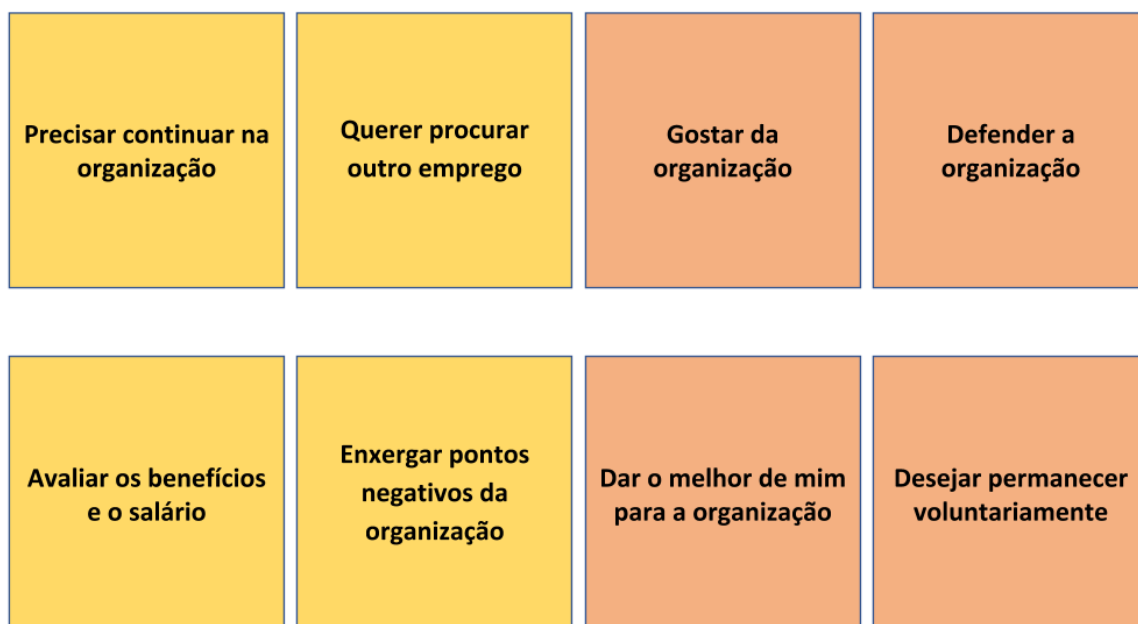
[Cartões B]



Material mapa afetivo

Apego e enraizamento

[Cartões C]



entrincheiramento

comprometimento

[Cartões D]



retóricas

[Cartões A] - Definições

Cartões E



focos

[Cartões A] - Definições

APÊNDICE G – Questionário A



Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

**[Quest A]**

1. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que, em sua opinião, **representam esse lugar**:

2. Por favor, pense nesse lugar em que você vive, e escreva abaixo até 10 expressões ou palavras que representam o que **você sente por esse lugar**:

APÊNDICE H – Questionário B



Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

**[Quest B]**

3. Por favor, leia as frases a seguir e responda de acordo com a escala abaixo, aquela que mais reflete a sua posição.

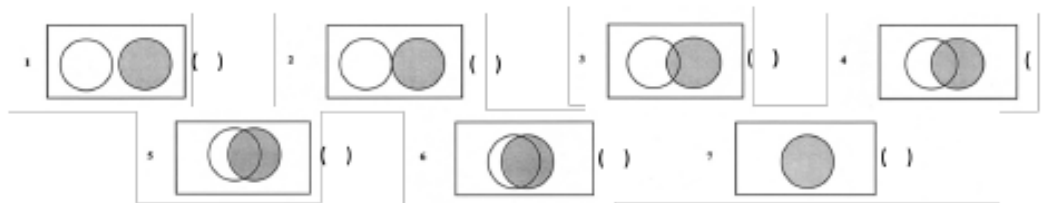
1 Nem um pouco	2 Levemente	3 Parcialmente	4 Moderadamente	5 Na Maioria das Vezes	6 Muito	7 Completamente
-------------------	----------------	-------------------	--------------------	---------------------------	------------	--------------------

	Comunidade	Organização	Família	Equipe
1. O quanto você está comprometido com sua _____ ?				
2. Até que ponto você se importa com sua _____ ?				
3. O quanto você é dedicado à sua _____ ?				
4. Até que ponto você escolheu estar comprometido com sua _____ ?				

4. Nessa questão, queremos entender como você se sente em relação à sua comunidade. Abaixo há 7 retângulos, e dentro de cada retângulo há 2 círculos. O círculo cinza representa você, e o outro círculo representa sua comunidade. Note que para cada retângulo, a sobreposição entre os círculos é diferente.

No retângulo 1, os círculos estão totalmente separados: significa que você não se identifica de forma alguma com a comunidade.

No retângulo 7, os círculos estão totalmente sobrepostos: significa que você se identifica totalmente com a comunidade. Escolha entre os retângulos aquele que melhor representa sua identificação com a sua comunidade, e marque em seguida uma das opções abaixo:

**Dados sócio-demográficos**

Data de Nascimento: ___/___/___

Você atualmente ocupa um cargo de liderança (por exemplo: supervisor, gerente, diretor)?

Sim Não

Gênero: Masculino Feminino Outro: _____

Cor/etnia: Pardo(a) Branco(a) Negro(a) Amarelo(a) Indígena Outra

Estado civil: Solteiro(a) Casado(a) Divorciado(a) Viúvo(a) Outro: _____

Tem filhos?: Não Sim Quantos? _____

Sua família reside nesta comunidade? Não Sim

Caso sua família resida nesta comunidade, há quanto tempo? _____

Nível de Escolaridade:

Alfabetizado (a) Fundamental Incompleto Fundamental completo

Ensino Médio Incompleto Ensino Médio completo Superior incompleto

Superior completo: _____ Pós-Graduação: _____

Você participa de alguma associação ou movimento social?

Não Sim Qual: _____

APÊNDICE I – Relação de documentos utilizados

DOCUMENTO	ONDE ENCONTRAR
Licenças ambientais: Licença prévia	https://ox.socioambiental.org/sites/default/files/ficha-tecnica/node/202/edit/2018-06/LP_Belo_Monte.pdf
Licença instalação	https://ox.socioambiental.org/sites/default/files/ficha-tecnica/node/202/edit/2018-06/LI_Belo_Monte.pdf
Licença de operação	https://ox.socioambiental.org/sites/default/files/ficha-tecnica/node/202/edit/2018-06/LO_Belo_Monte.pdf
Dossiê Belo Monte (2015) ISA	https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/dossie-belo-monte-site.pdf
Plano de Desenvolvimento Regional Sustentável do Xingu – PDRS - Xingu regulamentado pelo Decreto 7.340 de 21/10/2010	https://www.gov.br/sudam/pt-br/assuntos/planos-de-desenvolvimento/planodedesenvolvimentoregionaldoxingupdrs.pdf
Relatório da SBPC* (2017) sobre a expulsão dos ribeirinhos em Belo Monte	http://portal.sbpcnet.org.br/livro/belomonte.pdf
Relatório missão Belo Monte – CNDH*	https://www.plataformadh.org.br/relatorias/relatorios/12146/ https://www.plataformadh.org.br/wp-content/uploads/2019/08/relatorio_missao_belo_monte_cndh.pdf
Relatório anual e socioambiental da Norte Energia (2019)	https://www.norteenergiasa.com.br/pt-br/norte-energia/relatorios-anuais
Relatório anual da Norte Energia (2020)	https://www.norteenergiasa.com.br/assets/norteenergia-pt-br/media/documents/attachments/source/20210311103527555-Norte%20Energia%20-%20Relat%C3%B3rio%20Anual%202020.pdf

*CNDH - Conselho Nacional dos Direitos Humanos

*SBPC - Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência

APÊNDICE J1 – Tabela síntese – Relação de vínculos

Nomes fictícios	Nativo/Migrante	Cluster					ISD	ISO	1.2 (a) Cartões C (representando vínculo atual com a organização)	Precisar continuar na organização	Avaliar benefícios e salário	Enxergar pontos negativos	Querer procurar outro emprego	Gostar da organização	Defender a organização	Dar o melhor de mim p/ organização	Desejar ficar voluntariamente
			CO	EO	CC	ERC											
Antonio	Migrante	2	7	4	5,5	6	0,31	0,57	Precisar continuar na organização Gostar da organização Defender a organização Avaliar os benefícios e o salário Dar o melhor de mim para a organização	1	4	0	0	2	3	5	0
Angela	Migrante	1	6,75	4,38	3	1,89	0,82	0,58	Precisar continuar na organização Querer procurar outro emprego Gostar da organização Defender a organização Avaliar os benefícios e o salário Enxergar ponto negativos da organização	1	5	6	2	3	4	0	0
Clenilda	Migrante	2	7	3,23	5,25	5,15	0,21	0,17	Precisar continuar na organização Defender a organização Avaliar os benefícios e o salário Enxergar pontos negativos da organização Desejar permanecer voluntariamente Gostar da organização	1	3	4	0	6	2	0	5
Fabiana	Nativo	2	7	3,62	4,25	6	0,19	0,86	Precisar continuar na organização Defender a organização Dar o melhor de mim para a organização Desejar permanecer voluntariamente	1	0	0	0	0	2	3	4
Geovani	Nativo	3	6	4,23	5,25	5,44	0,49	0,34	Precisar continuar na organização Defender a organização Avaliar os benefícios e o salário Dar o melhor de mim para a organização	1	3	0	0	0	2	4	0
Ivan	Migrante	2	6,5	4,15	5,25	5,56	0,05	0,05	Precisar continuar na organização Gostar da organização Defender a organização Avaliar os benefícios e o salário Dar o melhor de mim para a organização Desejar permanecer voluntariamente	1	4	0	0	2	3	5	6

Fonte: Dados da pesquisa

APÊNDICE J2 – Tabela síntese – Relação de vínculos (cont.)

Nomes fictícios	Nativo/Migrante	Cluster	CO	EO	CC	ERC	ISD	ISO	1.2 (a) Cartões C (representando vínculo atual com a organização)	Precisar continuar na organização	Avaliar benefícios e salário	Enxergar pontos negativos	Querer procurar outro emprego	Gostar da organização	Defender a organização	Dar o melhor de mim p/ organização	Desejar ficar voluntariamente
José	Nativo	3	6,5	4,92	6	4,33	0,35	0,21	Desejar permanecer voluntariamente Gostar da organização Dar o melhor de mim para a organização Enxergar pontos negativos da organização	0	0	4	0	2	0	3	1
Moacir	Migrante	1	5,5	5,23	3,25	3,5	0,88	0,88	Precisar continuar na organização Querer procurar outro emprego Gostar da organização Defender a organização Avaliar os benefícios e o salário Enxergar os pontos negativos da organização Dar o melhor de mim para a organização Desejar permanecer voluntariamente	1	5	6	2	3	4	7	8
Tulio	Migrante	1	5,5	5,23	3,25	3,5	0,14	0,14	Precisar continuar na organização Querer procurar outro emprego Gostar da organização Defender a organização Avaliar os benefícios e o salário Enxergar os pontos negativos da organização Dar o melhor de mim para a organização Desejar permanecer voluntariamente	1	5	6	2	3	4	7	8
Elenice	Migrante	3	7	4,77	7	5,33	0,3	0,11	Gostar da organização Defender a organização Dar o melhor de mim para a organização Enxergar pontos negativos da organização Avaliar os benefícios e o salário Desejar permanecer voluntariamente	0	5	4	0	1	2	3	6
Francisco	Nativo	2	7	3,38	5	6,44	0,05	0,05	Dar o melhor de mim para a organização Defender a organização	0	0	0	0	0	2	1	0

Fonte: Dados da pesquisa

APÊNDICE J3 – Tabela síntese – Relação de vínculos (cont.)

Nomes fictícios	Nativo/Migrante	Cluster					ISD	ISO	1.2 (a) Cartões C (representando vínculo atual com a organização)	Precisar continuar na organização	Avaliar benefícios e salário	Enxergar pontos negativos	Querer procurar outro emprego	Gostar da organização	Defender a organização	Dar o melhor de mim p/ organização	Desejar ficar voluntariamente
			CO	EO	CC	ERC											
Joel	Migrante	3	6,75	4,77	5,5	5,11	0,09	0,09	Gostar da organização Dar o melhor de mim para a organização Precisar continuar na organização Deseja permanecer voluntariamente	3	0	0	0	1	0	2	4
Lindalva	Migrante	1	7	5,08	4,75	1,78	0,16	0,16	Dar o melhor de mim para a organização Avaliar os benefícios e o salário	0	2	0	0	0	0	1	0
Raul	Migrante	3	7	4,46	6	5,67	0,09	0,24	Gostar da organização Defender a organização Desejar permanecer voluntariamente Dar o melhor de mim para a organização	0	0	0	0	1	2	4	3
Vilmar	Migrante	3	7	5,46	6,75	5,33	0,14	0,09	Avaliar os benefícios e o salário Defender a organização	0	1	0	0	0	2	0	0
Wanderley	Migrante	2	7	3,08	6	4,78	0,05	0,05	Precisar continuar na organização Defender a organização Deseja permanecer voluntariamente	1	0	0	0	0	2	0	3

Média			6,656	4,374	5,125	4,738	0,27	0,287
Mediana			7	4,42	5,25	5,24	0,175	0,165

Fonte: Dados da pesquisa

APÊNDICE K – Tabela síntese – Relação entre organização, comunidade e intenções comportamentais

Nomes fictícios	Nota relação organização /comunidade	Avaliação da relação entre organização e comunidade (categorias)	Prós	Contras	Intenção Dilema - Adere?	Apoio social		Intenção A1	Justificativa A1	Intenção A2	Justificativa A2
						à aderência - equipe	à aderência - família				
Antonio	5	Infraestrutura	Transparência	Economia local	Não	Não	Não	Indeciso	Mercado Doméstico	Sim	Industrial Verde
Angela	3	Vínculo comunitário	Compromisso com a família	Economia local	Sim	Sim	Preocupada	Não	Industrial	Sim	Verde Doméstico
Clenilda	4	Meio ambienteSocial	-	Economia local	Não	Não	Não	Sim	Cívico	Não	Verde
Fabiana	5	Vínculo comunitário	-	Confiabilidade/Reputação	Não	Não	Não	Sim	Mercado / Cívico	Não	Verde
Geovani	5	Dependência econômica	-	Confiabilidade/Reputação	Não	Sim	Não	Sim	Doméstico / Industrial	Sim	Verde
Ivan	4	SocialMeio ambiente	-	Meio ambiente	Não	Parte adere, parte não.	Não	Não	Doméstico/ Cívico	Não	Verde / Mercado
José	3	Dependência econômica	-	Diálogo	Não	Não sabe	Não	Não	Doméstico	Não	Verde/Cívico
Moacir	3	Dependência econômicaSocial	-	Confiabilidade/Reputação	Não	Não	Não	Sim	Doméstico	Não	Mercado
Tulio	3	Dependência econômica	Respeito	Economia Local	Não	Não	Não	Indeciso	Mercado Cívico	Sim	Industrial
Elenice	5	Vínculo comunitário	-	Confiabilidade/Reputação	Não	Não	Sim	Não	Doméstico	Não	Verde
Francisco	5	Meio ambiente	-	Meio ambiente	Não	Não sabe	Não	Não	Mercado / Cívico	Não	Verde/ Doméstico
Joel	5	Dependência Econômica	-	Economia local	Não	Conversaria com a equipe	Não	Sim	Mercado	Sim	Verde
Lindalva	5	Social/Vínculo comunitário	-	Diálogo	Somente com a maioria	Sim	Sim	Sim	Industrial	Sim	Doméstico
Raul	5	Social	-	Economia local	Não	Não	Não	Não	Cívico	Não	Industrial/ Doméstico
Vilmar	4	Vínculo comunitário	-	Confiabilidade/Reputação	Não	Não	Não	Não	Cívico	Não	Verde
Wanderley	5	InfraestruturaSocial	-	Equilíbrio	Não	Sim	Não	Não	Cívico	Não	Verde

Fonte: Dados da pesquisa

ANEXOS

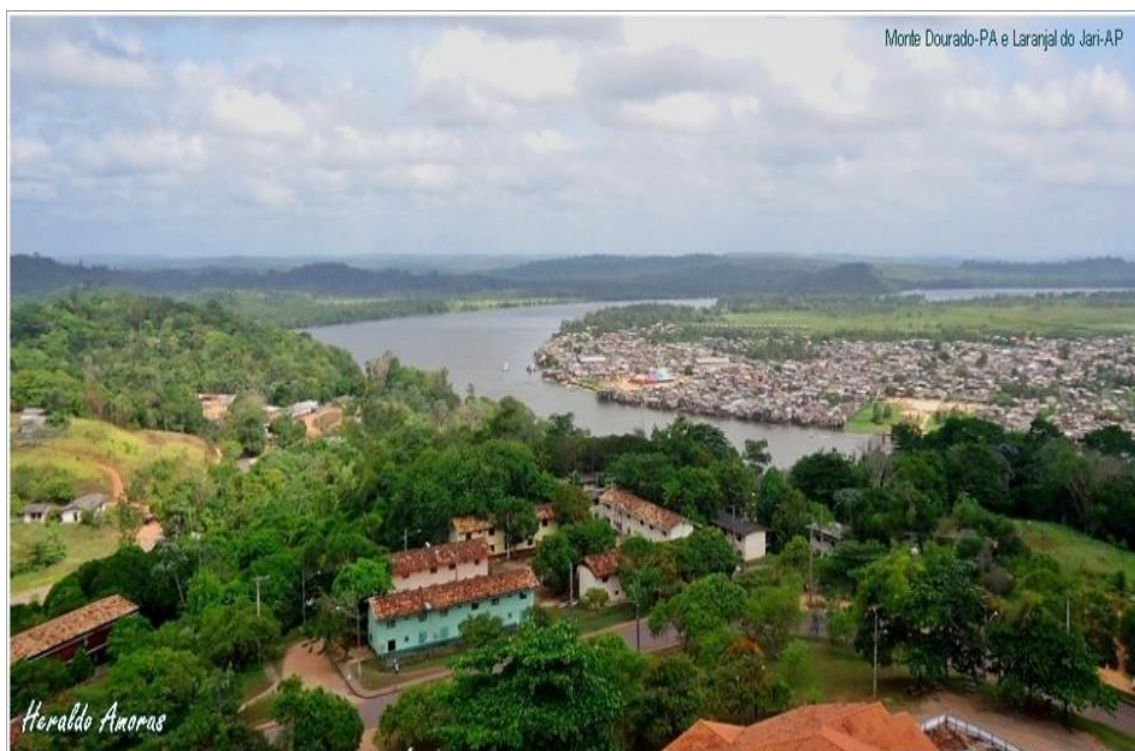
ANEXO 1

Fotografia A - Vila de casas em Monte Dourado



Fonte: Google (2021)

Fotografia B - Vista aérea das cidades de Monte Dourado/PA e Laranjal do Jari/AP



Fonte: Google (2021)