

**As percepções de riscos dos
trabalhadores: qual a sua importância
para a prevenção de acidentes de
trabalho?**

João Areosa

Referenciação recomendada:

Areosa, J. (2012), *As percepções de riscos dos trabalhadores: qual a sua importância para a prevenção de acidentes de trabalho?*, In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.) – *Impacto social dos acidentes de trabalho*, Vila do Conde: Civeri Publishing, pp. 66-97.

As percepções de riscos dos trabalhadores: qual a sua importância para a prevenção de acidentes de trabalho?

João Areosa¹

1. Introdução

Os primeiros estudos sobre as percepções de riscos emergem num contexto onde se manifestavam as primeiras preocupações com riscos ambientais e tecnológicos. As percepções eram vistas, essencialmente, como um aspeto individual e não tanto como um fenómeno social (Douglas, 1985). Contudo, após esta fase inicial mais restrita verificou-se que muitos estudos na área das ciências sociais deram um forte contributo para ampliar o modo como podem ser interpretadas as percepções de riscos. As nossas percepções são "montadas e remontadas" através de múltiplas dimensões coletivas ou sociais (sem esquecer a existência de dimensões individuais). A formulação das percepções varia mediante o tipo de capitais culturais, sociais, económicos, políticos, ideológicos ou simbólicos que cada indivíduo ou grupo detêm. As crenças, as atitudes, as normas e regras, os hábitos, os valores e as representações sociais são também vetores que vão influenciar a construção das percepções. Estas não surgem com carácter permanente, nem demonstram particular apetência para serem consideradas como algo estaticamente adquirido, pelo contrário têm flexibilidade suficiente para serem alteradas ao longo do tempo, particularmente quando interligadas com novas informações recebidas pelos atores sociais.

As percepções de riscos (também designadas como riscos subjetivos) já não são vistas, atualmente, como meras formas irracionais de conhecimento, mas antes um tipo particular de cognição. É pertinente que se passe a integrar este tipo de saberes na gestão da segurança do trabalho. O presente trabalho propõe-se discutir qual a influência que as percepções

¹Investigador no CICS/UM e docente no ISLA. E-mail: joao.s.areosa@gmail.com.

de riscos dos trabalhadores podem ter nas estratégias de prevenção organizacionais e, por consequência, na eventual ocorrência de acidentes de trabalho. De modo a enquadrar este campo de conhecimento, iniciamos o nosso trabalho com a apresentação dos principais aspetos que se encontram subjacentes nas percepções de riscos dos trabalhadores e que fatores podem influenciar a formulação dessas mesmas percepções. Na parte final iremos debater quais as implicações que as percepções de riscos dos trabalhadores podem ter para a segurança no trabalho e para a prevenção de acidentes, considerando a heterogeneidade do mundo do trabalho.

2. Fatores subjacentes às percepções de riscos dos trabalhadores

A pertinência do estudo das percepções de riscos dos trabalhadores reside em tentar compreender como é que este tipo de percepções pode influenciar os seus comportamentos, as suas atitudes e as formas de realizar o seu trabalho, visto que estes fatores podem afetar a possibilidade dos trabalhadores sofrerem acidentes de trabalho ou contraírem doenças profissionais. De certo modo, podemos afirmar que os riscos ocupacionais (decorrentes dos perigos) são uma espécie de antecâmara para os acidentes (Areosa, 2009a; 2009b). Para além disso, os riscos tendem a ser profundamente heterogêneos, isto se tivermos em conta a sua extraordinária diversidade no mundo ocupacional. A segurança das organizações e dos trabalhadores depende, em parte, do tipo de perigos e riscos que emergem nos sistemas, bem como da forma como são detetados e controlados. Atualmente as organizações são vistas como sistemas sociotécnicos, onde interagem continuamente as valências sociais, técnicas e tecnológicas (Turner, 1978).

É relevante ter em conta que as percepções de riscos dos trabalhadores nem sempre refletem fidedignamente os riscos organizacionais, visto que essas mesmas percepções podem ser enviesadas, ou seja, podem ser um meio de apreender o mundo exterior de forma distorcida. Porém, qualquer percepção

de riscos laboral é sempre um processo interpretativo de uma dada realidade organizacional (Areosa, 2011). As percepções de riscos no trabalho são tendencialmente construídas a partir dos riscos existentes na organização² e estão em articulação com as experiências vividas nos locais de trabalho; são também influenciadas pelos discursos e pelas práticas produzidas no ambiente de trabalho, bem como por fatores político-ideológicos dos trabalhadores. Estas dinâmicas no mundo do trabalho produzem e reproduzem os limites das percepções de riscos laborais, bem como os seus conteúdos mais importantes.

O estudo das percepções de riscos no trabalho fornece-nos algumas indicações sobre a forma como os trabalhadores encaram e percebem os riscos aos quais se encontram expostos nos seus locais de trabalho. No entanto, as percepções não são constantes, variam de indivíduo para indivíduo (Feliciano, 2003), podem até ser alteradas em momentos diferentes da vida laboral do mesmo indivíduo, e variam particularmente através dos contextos e das situações de trabalho. Regra geral, os trabalhadores tendem a subavaliar os riscos que eles próprios correm, comparativamente com os riscos dos outros (Rundmo, 2000: 52). Certos indivíduos parecem evidenciar uma certa sensação de invulnerabilidade

² Os riscos organizacionais podem ter origem em múltiplos fatores, quer internos, quer externos às próprias empresas. A título de exemplo, Freire (1991) e Rasmussen (1997) referem os aspetos políticos e legislativos como fatores externos que podem influenciar os riscos organizacionais. Internamente, as organizações podem produzir diversos tipos de riscos a partir das decisões da gestão de topo (Vaughan, 1996), do *design* e conceção dos postos de trabalho (Reason, 1997), de falhas na comunicação e informação (Turner, 1978), da interação complexa de vários componentes no sistema (Perrow, 1999), de erros na gestão da manutenção (Reason e Hobbs, 2003), ou mesmo de erros ou falhas dos trabalhadores (Reason, 1990). Embora, neste último ponto, devessem ser considerados diversos aspetos de natureza psicossocial e organizacional, os quais demonstram existirem múltiplos fatores de atenuação para justificar os "erros" dos trabalhadores (Dejours, 1991; Amalberti, 1996; Llory, 1999; Dwyer, 2006; Dekker, 2006). Aliás, partilhamos inteiramente a perspetiva que tende a considerar o erro humano apenas como um entre muitos fatores que podem contribuir para a ocorrência de acidentes.

perante o risco. Esta crença subjetiva é designada como *otimismo irrealista* (Weinstein, 1980). Isto acontece porque o próprio trabalhador se julga mais competente e com maiores níveis de conhecimento sobre a sua atividade laboral, por comparação com os outros colegas, logo, este facto pode enviesar em grande medida a sua percepção de riscos.

De seguida iremos apresentar alguns dos principais aspetos suscetíveis de influenciar as percepções de riscos dos trabalhadores. Autores como Slovic (2000), Robertson *et al.* (2004) e Csontos (2006) apontaram a grande maioria dos fatores retratados adiante. Contudo, existem muitos outros elementos que podem influenciar as percepções de riscos no trabalho; uma lista mais aprofundada pode ser encontrada em Areosa (2007a: 133). Vejamos então, com maior detalhe, algumas das principais características que tendem a influenciar as percepções de riscos dos trabalhadores:

1. **Género:** Apesar de não ser um aspeto consensual na literatura alguns estudos têm demonstrado que as diferenças de género podem conduzir a formas distintas de percepções de riscos. Regra geral, as mulheres tendem a ter níveis de percepções de riscos mais elevadas do que os homens. Uma das possíveis explicações para este facto deve-se ao sentimento de maior vulnerabilidade do género feminino, onde é revelado também um maior receio perante os perigos. Apenas as mulheres mais jovens tendem a ver os riscos dos outros como maiores do que os seus. Alguns estudos também apontam para que os grupos masculinos de trabalhadores sofram mais acidentes do que os femininos (Young *et al.*, 2006), realizando as mesmas tarefas laborais (Caixeta *et al.*, 2005).

2. **Memória:** A relação entre a memória e as percepções de riscos parece ser crucial. É verdade que o grau de memorização de certos acontecimentos varia entre os diversos indivíduos, e a explicação para o porquê de nos lembrarmos com maior facilidade de umas coisas do que de outras deve-se a múltiplos aspetos de natureza psicossocial. É através da memória que conseguimos ter presente os riscos que originaram os acidentes anteriores, e isso é fundamental para as percepções de riscos em contexto laboral (Cordeiro, 2002). A

nossa capacidade para recordar determinados acontecimentos passados depende, em parte, do nível de atenção que foi dado a esse mesmo assunto; porém, parece que temos uma certa tendência para tentar esquecer os acontecimentos que não são agradáveis (incluindo os acidentes). Alguns psicólogos defendem que as experiências mais traumáticas tendem a ser reprimidas do nosso pensamento e da nossa memória. Embora em contexto real de trabalho a memória possa ser influenciada por diversas situações vivenciadas pelo trabalhador, por isso, deve-se considerar, por exemplo, o tipo de gestão cognitiva utilizada pelo trabalhador (Amalberti, 1996).

3. Disposições, humor ou estados de espírito: Os estados de espírito dos trabalhadores podem afetar o seu desempenho no trabalho, o seu relacionamento com os pares, as suas percepções de riscos e por consequência as suas capacidades de reação ao risco. Se nos sentirmos "aborrecidos ou rabugentos" durante o período de trabalho é mais provável que nos recordemos de aspetos negativos e isso condiciona a forma como recebemos e processamos a informação do mundo exterior (incluindo os riscos laborais). Numa pesquisa efetuada por Williams (2004) verificou-se que o humor dos gestores influencia os seus julgamentos e as suas tomadas de decisão. Para a generalidade dos trabalhadores quanto "melhores" forem os seus estados de espírito, melhor será a "atmosfera" laboral, sabendo que isso pode melhorar as suas percepções de riscos. Contudo, as "más" disposições pendem para um efeito inverso. Os trabalhadores com "melhor" humor no ambiente de trabalho tendem a ser mais amigáveis, compreensivos e cooperativos. O tipo de humor que se regista no campo do trabalho parece estar associado a estados de espírito momentâneos e, eventualmente, passageiros.

Paralelamente à noção anterior, a qual parece estar associada a situações passageiras, podemos encontrar a definição de *habitus*, proposta por Bourdieu (1989). Este conceito é definido como um conjunto de disposições duráveis que integra as experiências passadas e que funciona como matriz das percepções, apreciações e ações, permitindo a realização de tarefas infinitamente diferenciadas.

4. **Personalidade:** Os diferentes tipos de personalidade dos trabalhadores podem originar uma maior ou menor propensão para aceitarem enfrentar os riscos ou para tentar evitá-los. Este facto influencia as atitudes perante o risco, bem como os seus níveis de tolerância individuais ou grupais. A literatura aponta para que os traços de personalidade possam afetar o tipo de percepção de riscos, bem como o número de acidentes (Greenwood e Woods, 1919). É provável que se possa estabelecer uma ligação direta entre percepção de riscos e propensão para aceitar enfrentar certos graus de risco. Assim, as pessoas que aceitam mais facilmente enfrentar determinados riscos talvez revelem uma percepção mais reduzida desses mesmos riscos, enquanto as pessoas que revelam níveis maiores de aversão estão mais suscetíveis a apresentar percepções de riscos mais "apuradas". Os indivíduos com traços de personalidade propensos a vivenciar sensações fortes de risco serão talvez mais avessos a cumprir as regras de segurança e a praticar comportamentos seguros no local de trabalho (Arezes, 2002: 71). A literatura não é consensual sobre esta questão, dado que o contexto em que atuamos influencia os nossos comportamentos.³ Contudo, a ligação entre aspetos individuais, nomeadamente alguns tipos de personalidade, tem servido para culpabilizar o trabalhador da *linha-da-frente* pelos seus erros e acidentes de trabalho, embora a lista de críticos sobre esta "ligação simplista" tenha vindo a aumentar (Reason, 1997; Llory, 1999; Almeida, 2001; Dekker, 2006).

5. **Experiência:** As nossas percepções de riscos laborais são profundamente influenciadas pelo tipo de trabalho desenvolvido, pela sua cadência (rotineira ou pontual) e pelas vivências passadas (experiências); são elas que nos oferecem referenciais para lidar com as situações do quotidiano laboral, permitindo identificar e perceber alguns riscos. De acordo com algumas teorias da área da psicologia o comportamento recompensado tende a ser repetido (Skinner, 1974). Muitos

³ Duas das perspetivas que perfilham esta ideia são: a *teoria das janelas partidas* (Kelling e Coles, 1996) e o designado *poder do contexto* (Gladwell, 2007).

estudos têm partido dos pressupostos destas teorias referindo que a exposição aos riscos dos quais não resultem danos, lesões pessoais ou acidentes de trabalho tendem a reduzir as percepções associadas a esses mesmos riscos, ou seja, a ausência de acidentes ou lesões é a recompensa (reforço positivo) para os seus comportamentos, tendendo os trabalhadores a perpetuar as mesmas práticas. A habituação ao risco, através da exposição continuada, pode dar origem à *normalização do risco* que reduz no imaginário dos trabalhadores a sua percepção e severidade; isto é, a familiaridade com as situações de risco torna as pessoas mais complacentes com as "reais" possibilidades das situações de risco (Slovic, 2000). Johnson e Tversky (1984) confirmaram que os trabalhadores que tivessem experienciado acidentes muito graves (incluindo mortes) revelavam um aumento das suas percepções de riscos do seu trabalho. No entanto, a dúvida mais premente destes autores era saber quanto tempo duraria este efeito.

6. **Conhecimento:** O conhecimento depende da informação, da formação dos trabalhadores, bem como da sua prática nos locais de trabalho. Este fator é também profundamente influenciado pelo tipo de riscos que a organização incorpora e pelo tipo de atividades que lá são desenvolvidas. Os indivíduos que aceitam correr certos tipos de riscos durante a sua atividade laboral não são necessariamente aqueles que têm um menor conhecimento sobre esses mesmos riscos. Alguns estudos têm sugerido que o conhecimento não é uma variável determinante para as percepções de riscos (Faria, 2003). Deste modo, uma organização composta por trabalhadores com níveis elevados de conhecimento não será obrigatoriamente uma organização segura. Por exemplo, Caixeta *et al.* (2005) verificaram que o aumento da formação e informação dada aos profissionais de saúde não reduziu o número de acidentes de trabalho. No entanto, resultados contrários foram encontrados por Sjöberg *et al.* (1991) onde foi avaliada a relação entre o conhecimento (formal e informal) e percepção de riscos dos trabalhadores.

7. **Stress no trabalho:** O stress é concebido como uma dificuldade no ajustamento entre as capacidades disponíveis e

as exigências e solicitações no desenvolvimento do trabalho proposto. Este aspeto parece ser condicionado por múltiplos fatores, nomeadamente, as elevadas cargas de trabalho, a gestão de riscos complexos, as preocupações económicas de sustentabilidade organizacional, as pressões de tempo para entrega de encomendas, os eventuais processos de estigmatização ocupacional (*mobbing* ou *bossing*), os salários auferidos, o tipo de vínculo contratual com o empregador, etc. O impacto que algumas situações de stress no trabalho têm sobre a saúde e segurança dos trabalhadores é bastante visível e pode ir desde o medo e ansiedade (Motta, 2002) até aos distúrbios psicossomáticos mais graves (Dejours, 1991). Alguns estudos sobre as percepções de riscos dos trabalhadores agrícolas (Peres *et al.*, 2004; Peres *et al.*, 2005a; Peres *et al.*, 2005b) verificaram que o stress provocado pela dimensão económica do trabalho tem alguma supremacia sobre a dimensão da segurança e saúde no trabalho. Assim, o stress no trabalho pode influenciar os tipos de julgamento dos trabalhadores, os seus comportamentos, bem como as suas percepções de riscos. Porém, alguns autores defendem que em certas circunstâncias o stress pode também apresentar aspetos positivos no mundo laboral.

8. Timing das consequências: Parece importante tentar articular a relação entre as percepções de riscos no trabalho e as consequências (imediatas ou a longo prazo) sobre a saúde dos trabalhadores. Existe uma diferença significativa entre a ocorrência de um acidente de trabalho e a contração de uma doença profissional. É verdade que ambas as situações podem causar danos ou lesões graves, mas a grande diferença está no tempo em que ambas se manifestam. No caso dos acidentes de trabalho os efeitos são imediatos, enquanto nas doenças profissionais a relação entre a exposição ao risco e a obtenção da lesão ou doença é feita de forma retardada. Quando os efeitos sobre a saúde dos trabalhadores só produzem danos a longo prazo, como é normalmente o caso das doenças profissionais, esta situação tende a ser vista como uma "severidade dissipada", devido aos efeitos não serem sentidos de forma repentina (Arezes, 2002: 80). Regra geral, os trabalhadores tendem a preocupar-se mais com os efeitos

imediatos (decorrente dos acidentes), por comparação com os efeitos a médio ou longo prazo provocados pelas doenças profissionais.

9. Pressão do grupo: Por vezes somos influenciados pelas pessoas que estão à nossa volta para aceitarmos correr riscos que normalmente não aceitaríamos. Já vimos que as percepções de riscos dos trabalhadores não são aplicáveis apenas a aspetos individuais, elas manifestam-se também quando trabalhamos em equipa, ou seja, são socialmente construídas. Regra geral, os trabalhadores têm em conta aquilo que os seus pares lhes dizem, bem como as suas opiniões e avaliações das circunstâncias de trabalho. Se existe algum membro na equipa de trabalho que é considerado como um elemento respeitável, experiente, detentor de algum carisma individual e com saberes reconhecidos, isto é, alguém com reconhecida autoridade (formal ou informal), a tendência é para a equipa de trabalho aceitar a sua visão sobre os riscos do ambiente de trabalho, assim como as suas indicações ao nível da segurança da equipa. Por outras palavras os líderes são “manipuladores” das percepções e das opiniões. Além destes aspetos, a pressão do grupo de trabalho vê-se, por exemplo, na comparação com os outros, isto é, quando um trabalhador afirma que não utiliza os EPI porque os seus pares também não o fazem, isto mais não é do que uma “força coerciva” ou uma influência normativa do grupo perante a conduta individual do trabalhador (Areosa, 2010a). Segundo os estudos de Festinger as pessoas comparam-se com os outros para reduzir a incerteza acerca da adequação da sua conduta, dos seus sentimentos e das suas crenças.

10. Exposição e controlo sobre o risco: As preocupações com alguns tipos de riscos têm aumentado significativamente (Areosa, 2009c; 2010b). A sensação de controlo sobre o ambiente de trabalho exerce uma influência extraordinária sobre as percepções de riscos. Naturalmente que isto depende do tipo de riscos, do tipo de consequências que eles podem originar (gravidade dos danos ou lesões) e do tipo de barreiras ou proteções que as organizações incorporam (Hollnagel, 2004). Quando os trabalhadores têm controlo sobre as decisões que envolvem o seu trabalho tendem a sentir-se mais

seguros. Este facto dá origem a que os trabalhadores acreditem (com ou sem fundamento) que podem aumentar os seus níveis de aceitação do risco e/ou os seus comportamentos de risco.⁴ Esta situação aumenta a sua tolerância aos riscos laborais. No caso de exposições involuntárias ao risco, verifica-se uma tendência para o aumento dos níveis de aversão ao risco (Slovic, 2000). Paralelamente, a exposição pouco frequente a determinados tipos de risco tende a aumentar a nossa sensação de insegurança (perda de controlo sobre a situação), comparativamente com os riscos de exposição mais frequente. Podemos então afirmar que parece existir uma relação direta entre o tempo de exposição ao risco (sem efeitos adversos) e a sensação de segurança, ou seja, quanto maior é o tempo de exposição dos trabalhadores, maior é a sensação de segurança no trabalho.

O controlo sobre os riscos laborais reduz o medo, a ansiedade e o “terror” das situações mais perigosas. Em geral, quando o risco é percebido por parte dos trabalhadores como não controlável pode originar o desenvolvimento de estratégias, quer de resignação, quer fatalistas, face à correspondente exposição. Segundo Español (2001) a percepção de controlo sobre as situações de risco é uma dimensão da personalidade e que está diretamente relacionada com o *otimismo irrealista* (quando se trata de acontecimentos positivos), ou com a *ilusão de invulnerabilidade* (quando se trata de acontecimentos negativos). Deste modo, parece existir uma relação inversa entre o controlo sobre a situação e o risco percebido no trabalho, ou seja, quanto maior é a sensação de domínio de um trabalhador sobre determinada situação, menor é a sua percepção de riscos.

11. Performance de segurança no local de trabalho: Os desempenhos seguros nos locais de trabalho dependem de múltiplos fatores, particularmente ao nível técnico e humano. As características que estão subjacentes às *Organizações de Alta Fiabilidade* (Areosa, 2009a) e o estudo da resiliência em

⁴ A teoria da homeostase do risco corrobora esta ideia (Wilde, 1994; Landeweerd *et al.*, 1990).

contexto organizacional (Hale e Heijer, 2006) podem ajudar-nos a compreender como se aumenta a performance de segurança. Naturalmente que a redução dos diversos erros e/ou falhas são fundamentais para obter bons desempenhos de segurança nos locais de trabalho. Dentro deste âmbito será útil centrar a nossa atenção nos aspetos humanos relacionados com o trabalho, bem como nas diferenças individuais dos trabalhadores. Neste campo a *segurança comportamental* assume um papel fundamental no entendimento dessa dimensão (Reynolds, 1998; Areosa e Augusto, 2012). A performance de segurança nos locais de trabalho aparece também associada ao cumprimento de normas, regras e procedimentos de trabalho. Porém, é pertinente considerar que não existem regras e normas infalíveis (Areosa, 2010a). Para além disso, quando se observa um local de trabalho onde não existiram acidentes ou incidentes durante longos períodos de tempo, verifica-se uma forte crença, por parte dos trabalhadores, que o seu ambiente de trabalho é seguro (e isto pode atenuar o cumprimento das normas e procedimentos). Paralelamente, Rundmo (1995) observou que nos locais onde existem muitos incidentes ou acidentes os trabalhadores tendem a sentir-se menos seguros, apresentam níveis de interesse maiores sobre as questões de segurança e as suas percepções de riscos são maiores.

Rasmussen (1997) defende que as organizações quando têm de enfrentar situações de crise económica podem reduzir os seus níveis de segurança para "zonas críticas". Quando os limites mínimos de segurança não são salvaguardados é provável que possam ocorrer eventos não planeados (falhas, incidentes ou acidentes). Esta situação deve-se às decisões tomadas em qualquer patamar hierárquico da organização e aos conflitos de objetivos e de interesses que podem conduzir a uma migração do sistema para formas de desempenho consideradas inseguras; nesses casos, entramos num "terreno armadilhado", onde podem ocorrer erros e/ou falhas não detetadas. Segundo o autor a forte competitividade económica do mundo capitalista e a elevada dinâmica das sociedades atuais podem também influenciar negativamente a performance de segurança das organizações.

12. **Nível de educação / formação:** Algumas pesquisas apontam no sentido das pessoas com níveis de formação reduzida apresentarem níveis superiores de percepção de riscos laborais, talvez por se sentirem mais vulneráveis ao risco e com menor capacidade para o enfrentar (Snyder, 2004). Todavia, estes resultados não se verificaram noutras pesquisas (Feliciano, 2003). Num estudo intercontinental realizado por Sjöberg *et al.* (1991) foi avaliada a relação entre o conhecimento (formal e informal) e percepção de riscos dos trabalhadores de centrais nucleares europeias e norte-americanas. Os resultados revelaram que os trabalhadores que efetuavam tarefas mais específicas, mas que tinham graus de escolaridade inferiores, apresentavam percepções de riscos menos apuradas, comparativamente com aqueles que efetuavam trabalhos menos específicos, mas possuíam maiores graus de escolarização.

13. **Cultura e clima de segurança:** Alguns estudos (Rundmo, 1992) têm demonstrado que quando existe uma forte *cultura de segurança*⁵ nas organizações os trabalhadores tendem a possuir níveis significativos de percepções de riscos, particularmente em ambientes de alto risco, como por exemplo, nos trabalhos exercidos em plataformas marítimas de gás e petróleo. Dentro deste contexto as *Organizações de Alta Fiabilidade* discutem atualmente a importância da noção de *Mindfulness* (Weick e Stuchliffe, 2007). Desconhece-se, por ausência de estudos, se a cultura de segurança também exerce esta influência na percepção de riscos dos trabalhadores em ambientes laborais onde os níveis de riscos são mais

⁵ Este termo surgiu na segunda metade dos anos oitenta, após o acidente da central nuclear de Chernobyl (Chevreau, 2006). Entende-se por cultura de segurança o conjunto de conhecimentos adquiridos e construídos sobre segurança, onde estão incluídas normas, crenças, regras, práticas e atitudes dentro da organização, considerando as condições perigosas ou nocivas. O conceito de *clima de segurança* aparece quase como sinónimo de cultura de segurança. No entanto, Rundmo apesar de não encontrar grandes diferenças entre ambas as definições, afirma que o clima de segurança nos remete para algo tendencialmente passageiro, enquanto a cultura de segurança sugere algo de maior permanência. O conceito *clima de segurança* foi proposto inicialmente por Zohar (1980).

reduzidos. Rundmo (2000) verificou que quando os trabalhadores percebem que existe um forte compromisso com a segurança por parte dos gestores, sentem mais dificuldade em violar as regras de segurança.

O clima e a cultura de segurança das organizações podem resultar das preocupações com a segurança e com a prevenção de riscos. Segundo Rundmo (1996) as percepções de riscos dos trabalhadores influenciam a promoção da segurança organizacional, bem como o compromisso da gestão relativamente à segurança. Quando a gestão promove a segurança no trabalho é provável que os trabalhadores se sintam mais informados e atentos aos riscos do seu ambiente de trabalho. Fleming *et al.* (2002) sugerem que nas organizações onde a cultura de segurança é fraca os trabalhadores estão mais vulneráveis a ter de aceitar correr certos riscos.

14. Relação custo / benefício: A percepção da gravidade dos riscos tende a ser fortemente influenciada pelo tipo de benefícios obtidos pela exposição a esses mesmos riscos (Slovic, 1987). Algumas organizações atribuem incentivos materiais ou simbólicos aos trabalhadores para recompensar a execução de trabalhos mais arriscados ou perigosos (Dwyer, 2006). Quando os benefícios obtidos são elevados (por ter de suportar a exposição a certos níveis de risco) a percepção da gravidade dos riscos tende a ser atenuada. Alguns estudos sugerem que as pessoas estão disponíveis para correr níveis de risco superiores quando os benefícios ou compensações são também maiores (Starr, 1969). Adams e Thompson (2002) elaboraram um modelo designado por *termóstato do risco* onde é aprofundada a relação custo / benefício perante o risco. Segundo Fleming *et al.* (2002) o risco está em grande medida na forma de olhar do "espectador". Isto significa que os riscos são percebidos de forma diferente por cada observador, mediante, por exemplo, os benefícios que deles podem resultar.

3. As percepções de riscos dos trabalhadores: qual o seu contributo para a segurança no trabalho?

Apesar de considerarmos as percepções de riscos dos trabalhadores como um ponto importante para a segurança no trabalho e para a prevenção de acidentes, não podemos deixar de referir que este é apenas um dos muitos aspetos que podem influenciar ambas as situações (segurança e acidentes). Já referimos que as decisões nos vários patamares hierárquicos, as formas de organização do trabalho, as barreiras e dispositivos de segurança existentes, as técnicas e tecnologias utilizadas, podem também influenciar profundamente os níveis de segurança organizacional. Para além disso, ainda existem diversos elementos externos (fornecedores, legislação, fatores culturais e económicos, etc.) que também são suscetíveis de gerar vulnerabilidades internas na segurança das empresas e, por consequência, passíveis de originar acidentes. Porém, não menosprezando todos estes fatores decisivos o objeto deste trabalho está mais direcionado para compreender qual a influência que as percepções de riscos podem ter sobre a segurança organizacional e sobre a ocorrência de acidentes.

O facto de um determinado risco estar presente num qualquer local de trabalho não significa que esse mesmo risco seja percebido, interpretado e compreendido de forma similar por todos os agentes sociais da organização. Existem diferentes tipos de racionalidade para interpretar os riscos e os acidentes de trabalho.⁶ Deste modo, a percepção de riscos no

⁶ Luísa Lima apresenta três tipos de racionalidade sobre a forma como os grupos percebem os riscos de sofrerem acidentes de trabalho. A autora afirma que os riscos são pensados e selecionados de forma diferente por cada uma destas perspetivas, assim como o processamento da informação disponível. Para além disso, mesmo que essa informação seja similar, o seu entendimento por parte dos trabalhadores pode também ser diferente. As três perspetivas definidas pela autora são as seguintes:

"Racionalidade hierárquica – É importante diminuir o número de acidentes de trabalho. Para tal são necessários bons regulamentos de segurança e que seja controlada a sua aplicação. Os acidentes de

trabalho é caracterizada pela heterogeneidade (Areosa, 2007b), depende, em parte, da formação e da informação dos trabalhadores, mas não se aplica nos seus princípios a "fórmula": *informação igual, percepção igual*.

Será que poderemos afirmar que as "melhores" percepções são aquelas que conseguem identificar todos os riscos dos locais de trabalho? Não, visto que ninguém consegue identificar todos os riscos (Douglas e Wildavsky, 1982). Mas as percepções de riscos mais "apuradas" podem evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais. Então quando é que podemos afirmar que as percepções de riscos dos trabalhadores são adequadas ou suficientes? Esta questão é difícil de responder, pois depende da articulação e interação dos diversos fatores, bem como da natureza e gravidade dos riscos subjacentes ao próprio ambiente de trabalho. Contudo, a análise das percepções de riscos dos trabalhadores pode se constituir como uma dimensão importante para a segurança no trabalho e para a prevenção de acidentes na medida em que permite melhorar a compreensão sobre qual é o grau de conhecimento que os trabalhadores possuem sobre os seus riscos laborais. De certo modo, o estudo das percepções de riscos ocupacionais oferece algumas informações que permitem tentar antecipar as atitudes e os comportamentos dos trabalhadores. Porém, é necessário ter presente que nem sempre as percepções de riscos são um fator preditor do comportamento (Rundmo, 1996).

Talvez os trabalhadores com níveis mais reduzidos de percepção de riscos possam ter maior dificuldade em atuar de

trabalho ocorrem porque há pessoas que não cumprem as regras e empresas que não punem por isso.

Racionalidade individualista – Sempre haverá acidentes de trabalho. Demasiada regulamentação de segurança nas empresas impede as pessoas de se concentrarem na sua atividade produtiva. A legislação deve ser simplificada e o mercado acabará por selecionar as empresas com menores níveis de acidentes.

Racionalidade igualitária – É importante reduzir a zero o número de acidentes de trabalho, porque são um exemplo claro das desigualdades existentes na nossa sociedade: eles atingem os mais vulneráveis da empresa. Os sindicatos são fundamentais na luta pela segurança laboral" (Lima, 2005: 229).

forma preventiva. Isto significa que do ponto de vista da prevenção parece útil tentar reforçar os níveis de percepções de riscos dentro das organizações. Todavia, as percepções de riscos dos trabalhadores podem contribuir para a melhoria da gestão de riscos e da segurança no trabalho (quando incorporadas nas análises de riscos organizacionais), visto que a avaliação dos especialistas (efetuada isoladamente) nunca consegue detetar todas as situações de risco existentes nos locais de trabalho. Esse é um dos motivos pelo qual se torna imprescindível considerar os saberes práticos dos trabalhadores sobre os seus riscos laborais (Areosa, 2010a).

Alguns estudos sugerem que os primeiros tempos num posto de trabalho podem corresponder a uma menor percepção de riscos laborais, devido ao menor tempo de observação / contacto com os riscos específicos aos quais o “novo” trabalhador está exposto. Segundo Madureira Pinto (1996: 115) os *habitus* profissionais têm como função adaptar o corpo e a atenção aos riscos profissionais. Ao contrário daquilo que seria expectável à primeira vista Amalberti (1996) detetou que os trabalhadores mais experientes podem cometer mais erros, por comparação com os seus pares menos experientes; no entanto, conseguem detetar e corrigir melhor esses mesmos erros. Não podemos esquecer que os mecanismos cognitivos utilizados pelos trabalhadores tendem a “economizar recursos” através de simplificações (heurísticas) e a automatizar determinadas situações de rotina (Areosa e Dwyer, 2010).

Cordeiro (2002) define as percepções de riscos no trabalho como a capacidade que os trabalhadores têm para identificar e quantificar os seus riscos laborais. Muitos modelos descritos na literatura sobre a adoção de comportamentos preventivos defendem que o estudo das percepções de riscos laborais tem desempenhado um papel importante nos seus conteúdos (Cordeiro, 2002), visto que a prevenção depende parcialmente da identificação de riscos. No entanto, este recurso pode apresentar diversos limites que vão muito para além das capacidades objetivas dos trabalhadores. É pertinente lembrar que, segundo Reason (1990; 1997), o erro humano faz parte da própria condição humana. É algo intrínseco que dificilmente pode ser alterado e, neste contexto, é pertinente afirmar que os

trabalhadores são simultaneamente produtores e recetores dos riscos organizacionais. Porém, aquilo que parece condenável é a forma sistemática como o erro humano é tratado, ou seja, normalmente degenera na culpabilização do trabalhador; mas é pertinente referir que este pressuposto assenta numa conceção irrealista do próprio homem (Llory, 1999), tal como podemos verificar de seguida.

Segundo a perspetiva emergente da segurança organizacional é urgente alterar a conceção do “trabalhador perfeito” que não erra, nem age segundo as suas próprias percepções e representações, que nunca pode estar debilitado (física ou psiquicamente) e que não considera a conduta dos trabalhadores como algo que possa ser fortemente influenciada por fatores organizacionais. Assim, as estratégias de prevenção de acidentes nas organizações devem considerar os limites da condição humana, tentando antecipar as situações em que mesmo ocorrendo estes erros eles não possam dar origem a acidentes; é por isso que a prevenção deve assentar essencialmente em fatores não humanos (Reason, 1997). Apesar do erro humano ser uma inevitabilidade (ou seja, irá sempre existir) isto não significa que ele não possa ser minimizado, por exemplo, através de políticas e estratégias preventivas (Areosa, 2009b).

Do ponto de vista do paradigma tradicional da segurança, depois de ocorrerem os acidentes parece relativamente fácil encontrar erros humanos no vasto leque de causas que podem estar subjacentes aos acidentes e, por inerência, os respetivos “vilões” que os praticaram. Contudo, este paradigma não considera todas as circunstâncias que conduziram os trabalhadores a cometer esses mesmos erros, lapsos ou falhas, nomeadamente, os dilemas que tiveram de enfrentar, os conflitos, a sobrecarga de trabalho, o cansaço ou a doença, as múltiplas pressões organizacionais e as diversas incertezas presentes no momento em que tiveram de executar uma tarefa ou tomar uma qualquer decisão. Apesar disso, a atribuição da responsabilidade dos acidentes de trabalho às próprias vítimas é ainda recorrente nas sociedades ocidentais. Nesta perspetiva redutora é dada ênfase à imprudência dos trabalhadores, às suas atitudes e comportamentos inadequados, designados

normalmente como atos inseguros (Heinrich *et al.*, 1980). A prática de atos inseguros dá origem à culpabilização do trabalhador (como se este agisse sem qualquer tipo de constrangimento ou condicionalismo) em detrimento de se apurar outras características organizacionais que permitem esses mesmos erros.

Diversos autores consideram que a responsabilização dos trabalhadores da *linha-da-frente* sobre a maioria dos acidentes, além de inadequada, inibe a procura e a descoberta das verdadeiras causas dos acidentes. Reason (1997) interroga-se acerca dos motivos pelo qual se culpa normalmente as pessoas em vez das situações? Um dos principais pressupostos que está na base da culpabilização das pessoas, é muitas vezes se partir do princípio que elas agem livremente, como se tivessem uma capacidade absoluta para escolher entre o certo e o errado. O autor designa esta ideia como *ilusão do livre arbítrio*.

Cordeiro (2002) efetuou um estudo comparativo entre trabalhadores sinistrados e não sinistrados e sugere a existência de uma relação inversa entre a percepção de riscos dos trabalhadores e a ocorrência de acidentes de trabalho. Aparentemente, quanto mais baixos forem os seus níveis de percepção de riscos laborais maior será a probabilidade de sofrerem um acidente no trabalho; isto é, o autor coloca a seguinte hipótese: será que os trabalhadores com níveis de percepção de risco mais baixos são mais vulneráveis a sofrerem acidentes e lesões durante o trabalho? Embora o autor tenha confirmado esta hipótese no seu trabalho de campo, realizado numa indústria metalúrgica, não deixa de afirmar que este é ainda um aspeto pouco estudado e que carece de novas investigações.

As percepções de riscos laborais podem ser detentoras de alguma relatividade e ambiguidade, contudo, são constituídas no imaginário coletivo a partir de situações minimamente plausíveis, quer sejam elas reais ou ficcionadas. O conhecimento dos trabalhadores sobre os efeitos e consequências de determinado risco tanto pode ser refinado e aprofundado, como difuso e impreciso. Todavia, a partir do momento que os riscos são percebidos, identificados e

reconhecidos como potencialmente nocivos passam a ser objeto de valoração social, investidos de um sentido próprio, que tanto pode ser alvo de elevadas preocupações, como de simples desinteresse.

É verdade que as percepções enviesadas dos riscos laborais podem originar interpretações e julgamentos errôneos. Esta situação poderá aumentar a probabilidade de ocorrência de sinistros laborais, visto que os riscos percebidos podem não corresponder aos riscos "reais". No entanto, Brehemer (1994) afirma que as avaliações "objetivas" do risco (efetuadas por especialistas) não são mais objetivas do que outras avaliações de risco (onde podemos incluir as avaliações subjetivas dos trabalhadores, ou seja, as suas percepções de riscos). Esta afirmação não está isenta de forte polémica; da nossa parte defendemos que a complementaridade dos dois tipos de saberes (especializados e leigos) pode ser uma solução para contornar esta celeuma. Porém, Menéndez (2003) afirma que o conhecimento *experto* forjou uma imagem restritiva dos riscos laborais e, conseqüentemente, dos problemas de saúde dos trabalhadores, valorizando a confiança em torno do controlo técnico-científico dos riscos. Esta visão pericial originou uma "desproblematização" dos riscos para a saúde dos trabalhadores, só pontualmente abalada por alguns acidentes mais mediáticos. Tal como refere Gonçalves (2001) a ciência é vulnerável a incorporar fatores "não científicos" nos seus resultados e apreciações.

Os efeitos indesejáveis da atividade produtiva sobre a saúde dos trabalhadores foram um aspeto sistematicamente minimizado ao longo dos tempos, sendo até visto como uma inevitabilidade das sociedades ocidentais, rumo ao progresso e ao desenvolvimento económico e social. A visão dos especialistas foi quase sempre dirigida no sentido de individualizar o risco (responsabilizar a conduta do trabalhador), relegando para um plano secundário o risco enquanto fator sistémico e estrutural (Menéndez, 2003). As organizações tendem apenas a reconhecer ou a legitimar os riscos que já deram sinais precedentes de manifestação, nomeadamente as situações que deram origem à ocorrência de incidentes ou acidentes. Os resultados das análises de

acidentes apontam normalmente para o incumprimento de uma norma por parte de um trabalhador ou de uma equipa de trabalho, logo, esta explicação (simplista), vem reforçar o poder e a autoridade da instituição (Mela *et al.*, 2001: 164). Desta forma, a organização é desresponsabilizada pelo acidente, transferindo normalmente a culpa para o trabalhador (Almeida, 2001).

Na ótica de Lima *et al.* (2005: 123) determinados comportamentos de riscos em contexto organizacional, particularmente quando se verifica que foram ignorados os procedimentos e as regras de segurança com o objetivo de terminar uma tarefa de forma mais rápida, podem estar associados quer a uma pressão das hierarquias organizacionais, quer a uma menor consciência do risco por parte dos trabalhadores. O desenvolvimento de uma atividade laboral, com níveis de riscos mais elevados e onde seja relativamente frequente a violação de regras e normas de segurança no trabalho pode ser visto, por parte de algumas entidades empregadoras, como um fator de competitividade da organização. Na verdade este “modelo de gestão” pode revelar-se contraprodutivo, se considerarmos o eventual aumento dos acidentes de trabalho, bem como os diversos custos associados à sua ocorrência.

A análise das percepções de riscos dos trabalhadores é um processo complexo que está longe de ser neutro. As percepções passam por um conjunto variável de *interação de forças* psicossociológicas, económicas, culturais, políticas e simbólicas que atuam em cada momento e perante cada situação da atividade laboral. Todos esses campos constroem a vida sociolaboral dos trabalhadores, podem interagir entre si e condicionam aquilo que eles veem e recordam. As percepções de riscos assentam na diversidade, tendo em conta que alguns trabalhadores podem considerar uma determinada situação como ameaçadora e outros como estimulante (Dwyer, 2006). Para além disso, o mesmo trabalhador pode valorar de forma diferenciada o mesmo risco em momentos distintos da sua vida profissional, mediante, por exemplo, o tipo de recompensas que lhe seja atribuído. Assim, as percepções dos trabalhadores podem modificar os seus sentidos ou significados perante cada

situação concreta, dependendo da dinâmica do *campo de forças* ao qual está subjacente. Daqui pode deduzir-se que as percepções de riscos não são um processo objetivo, pelo contrário, são um processo seletivo e funcional, determinado pelas características pessoais e situacionais (Espaniol, 2001). A vida pessoal dos trabalhadores pode também influenciar quer positiva, quer negativamente os níveis de percepção de riscos no trabalho. Fatores relacionados com situações familiares difíceis, a qualidade do sono, a ansiedade ou problemas do foro económico, entre outros, podem condicionar fortemente os níveis momentâneos da percepção de riscos dos trabalhadores.

Por vezes, existem determinadas situações em que os trabalhadores colocam a sua integridade física em risco, mas este facto não se deve exclusivamente a “deficientes” ou enviesadas percepções dos riscos laborais. Verificou-se, por exemplo, no ramo da aviação que alguns acidentes podem ser explicados e atribuídos a fatores culturais (Gladwell, 2008). Determinadas culturas ou subculturas sociais e profissionais são relevantes para a forma de conduzir os comportamentos em contexto laboral. Foi detetado em algumas pesquisas, particularmente na área da construção civil, que os trabalhadores não cumprem as normas e regras de segurança no trabalho, não apenas por desconhecimento ou insuficiente percepção dos riscos das suas tarefas, mas porque a sua subcultura profissional “impõe” esses comportamentos de forma coerciva. A capacidade que as organizações podem ter para controlar estas subculturas é muito variável e depende de múltiplos fatores.

Embora excecionalmente, as identidades profissionais e os sentimentos de pertença e inclusão, em certas profissões, fazem-se através da deliberada exposição ao risco, tendendo a excluir ou a considerar “fracos” os trabalhadores desviantes destas práticas. Dwyer (2006) refere como exemplo o caso dos índios que trabalhavam na construção de arranha-céus nos Estados Unidos. As condutas de risco referidas apresentam motivações simbólicas de “masculinidade” na forma de enfrentar, negar e dominar os riscos existentes. Estas formas de lidar com os riscos laborais percebidos são vistas como um desafio que deve ser superado no quotidiano laboral.

Apresentadas estas condicionantes, podemos afirmar que as percepções de riscos de certos trabalhadores são, em parte, determinadas pela sua cultura (no sentido amplo do termo) ou pela subcultura profissional.

4. Algumas considerações finais

A análise retrospectiva de determinados acidentes pode originar a ilusão de que os riscos que estiveram na base desses acidentes teriam maior previsibilidade do que na realidade têm (Taleb, 2008). Os acidentes de trabalho ocorrem devido à articulação de múltiplos fatores, nomeadamente, técnicos, tecnológicos, organizacionais, sociais, e por aí adiante. Deste modo, parece-nos redutor tentar explicar a efetivação de acidentes de trabalho apenas pela imprudência dos trabalhadores (enviesamento nas suas percepções de riscos laborais, práticas ou comportamentos) ou ainda pela inevitabilidade dos sinistros (Pinto, 1996: 103). É pertinente clarificar que as percepções de riscos dos trabalhadores, eventualmente menos ajustadas, são apenas um dos diversos fatores que podem influenciar a ocorrência de acidentes. Devemos ainda considerar que as percepções de riscos são elas próprias suscetíveis de serem influenciadas por múltiplos aspetos. Este campo de estudo está ainda repleto de ambiguidades e de resultados contraditórios em algumas pesquisas. Porém, alguns estudos mais recentes já parecem revelar algumas regularidades.

As percepções de riscos dos trabalhadores são estimativas sobre os riscos existentes nos locais de trabalho. A maior ou menor proximidade temporal de determinados acontecimentos surge como um fator importante para a formulação deste tipo de percepções. Assim, os riscos que deram origem a eventos negativos, experienciados recentemente, tendem a ser sobreavaliados, enquanto os riscos que estiveram na génese de eventos negativos, mas com maior distanciamento temporal, tendem a ser subavaliados. Todavia, esta questão nem sempre é tão linear, pois depende, entre outras condições, da gravidade e das consequências dos eventos negativos

(acidentes). As percepções de riscos dos trabalhadores estão profundamente interligadas com os processos de socialização, logo, dependem de valores culturais e grupais (Lima, 2005). Contudo, não podemos ignorar a dimensão individual das percepções de riscos; estas têm subjacentes os juízos e valorações pessoais, bem como os receios íntimos dos indivíduos (e isto passa pela sua sensação de vulnerabilidade). Assim, as percepções de riscos decorrem da dialética entre as dimensões individuais e sociais. Apesar de não ser algo consensual na literatura a ligação entre o comportamento e as percepções de riscos dos trabalhadores parece ser bidirecional, isto é, as percepções podem influenciar o comportamento e vice-versa.

Os processos de gestão de riscos organizacionais devem contemplar e articular o conhecimento especializado dos peritos e o conhecimento “não especializado” dos trabalhadores (Areosa, 2010a), caso contrário, corremos o risco de os resultados e apreciações dos especialistas não serem bem aceites por parte da generalidade dos trabalhadores, devido, por exemplo, à sua eventual falta de ligação com a realidade quotidiana do trabalho. Contudo, não podemos deixar de considerar que as percepções de riscos dos trabalhadores são para eles próprios absolutamente “reais e objetivas”, e que estes tendem a atuar mediante essas mesmas percepções. Assim, integrá-las nas análises de riscos é um passo fundamental para o sucesso de um programa de gestão de riscos organizacionais.⁷

⁷ Tal como se pode verificar pela citação seguinte, existem outros autores que corroboram a nossa posição sobre este assunto: “Asimismo, no debe subestimarse la definición del riesgo de los trabajadores que, fundamentada en elementos cognitivos y afectivos, diverge en ocasiones de los expertos. La percepción del riesgo de los trabajadores no se limita exclusivamente a lo determinado por los expertos. Los trabajadores pueden evaluar los riesgos de modo distinto a los expertos y percibir otros riesgos no detectados por ellos. A partir de sus experiencias básicas respecto a un problema, los trabajadores han podido desarrollar una cultura del riesgo con resultados altamente funcionales para la protección y prevención del peligro. Siendo, por ello, de gran interés conocer las percepciones de los trabajadores sobre el riesgo e incorporarlas al proceso de gestión

Ainda na mesma linha de pensamento Csontos (2006) afirma que a incorporação da dimensão *percepção de riscos do trabalhador* nos sistemas de gestão de riscos empresariais é um passo importante na eficácia da segurança organizacional. Quando as análises formais de riscos não têm em conta as diferentes perspectivas das múltiplas categorias profissionais de uma organização, as suas crenças, os seus saberes, as suas intuições, as suas estratégias cognitivas (Amalberti, 1996) e defensivas (Dejours, 1991), bem como as suas próprias percepções de riscos, estaremos a realizar uma avaliação enviesada da realidade organizacional.

É verdade que os trabalhadores podem cometer alguns "erros", derivado à existência de *armadilhas cognitivas* no mundo do trabalho. As pesquisas de Dwyer (2006) e de Reason e Hobbs (2003) preconizam que a familiaridade com determinadas situações pode conduzir as ações dos trabalhadores através de certos automatismos de rotina. A experiência e o hábito em executar determinadas tarefas podem dar origem a que os trabalhadores tendam a reduzir o seu esforço mental, atuando como se tivessem ligado uma espécie de *piloto automático*. Os seus saberes de rotina podem, por vezes, conduzir as suas ações e isto pode ser particularmente perigoso, visto que podem atuar de forma contrária àquilo que pretendiam. Contudo, este aspeto faz parte da própria condição humana, logo, torna-se difícil evitar que esse tipo de situações possa ocorrer. "Actions slips happen when our automated routines take control of our actions in ways that we never intended. For example, an electrician had been asked to change a light bulb that indicated whether a hydraulic on/off switch was selected. The hydraulic system was being worked on and the electrician was aware that it would be unsafe to active the system. Nevertheless, after changing the bulb, and before he had realized what he was doing, he had followed his usual routine and pushed the switch to the 'on'

del riesgo. Estas cuestiones nos remiten directamente al dilema entre el «riesgo objetivo» y el «riesgo subjetivo», que es necesario investigar y descifrar" (Español, 2001: 165).

position to test whether the light was now working” (Reason e Hobbs, 2003: 46 e 47).

As percepções de riscos mais “apuradas” por parte de alguns trabalhadores terão, seguramente, muitos aspetos positivos, isto porque eles podem desenvolver algumas estratégias de prevenção (as quais não poderiam existir sem o conhecimento acerca desses riscos), porém, este tipo de percepções mais “desenvolvidas” pode dar origem a preocupações excessivas ou até mesmo desmesuradas, por parte de alguns trabalhadores, particularmente quando são fruto de situações traumáticas após os acidentes (Gonçalves *et al.*, 2009). Este aspeto pode acarretar algumas consequências nocivas ao nível psicossocial, nomeadamente reações de medo (Dejours, 1991), ansiedade, stress ou pânico. Os locais de trabalho onde existem acidentes graves (mortes, amputações, etc.) podem originar estes sentimentos nos trabalhadores. As percepções de riscos mais “desenvolvidas” podem ser fruto de ambientes de trabalho agressivos e podem transformar-se, em alguns casos (embora escassos), em disfunções psicossociológicas que vão para além da vida laboral do trabalhador. A este lado negativo das percepções de riscos mais “apuradas” poderemos designá-las como *efeitos iatrogénicos das percepções de riscos*. Se é verdade que o balanço entre a maior ou menor capacidade de perceber os riscos parece apontar para ser preferível ter percepções de riscos mais “apuradas”, isto não significa que esta capacidade não revele o seu lado contraproducente. A título de exemplo, Granjo (2004) relata-nos o episódio de um trabalhador que não voltou a conseguir entrar no local onde tinha sofrido um grave acidente de trabalho.

Em resumo, às percepções de riscos no trabalho não se aplica a noção de homogeneidade, nem se pode afirmar que estas são dominadas por um sentido percetivo monolítico numa qualquer categoria profissional. Elas tendem a ser heterogéneas e, por vezes, são caracterizadas por formas de entendimento distintas ou mesmo antagónicas; são historicamente variáveis no tempo e no espaço (contexto social) e, regra geral, não dependem exclusivamente de uma única fonte durante a sua formulação, visto serem construídas

através de múltiplos fatores. As percepções de riscos laborais dependem, em parte, das especificidades dos ambientes de trabalho (a partir da sua diversidade) e são também atravessadas por subculturas profissionais e organizacionais. Contudo, voltamos a frisar que as percepções de riscos podem diferir entre categorias profissionais ou mesmo entre os trabalhadores com a mesma profissão ou ocupação. Para além disso, a vida pessoal dos trabalhadores pode também influenciar quer positiva, quer negativamente os níveis de percepção de riscos no trabalho. Fatores relacionados com os problemas familiares, a qualidade do sono, a ansiedade, problemas do foro económico, o consumo de álcool ou drogas podem condicionar fortemente os níveis momentâneos das percepções de riscos dos trabalhadores e consequentemente a maior ou menor probabilidade de sofrerem um acidente de trabalho.

Referências bibliográficas

- Adams, John; Thompson, Michael (2002), *Taking account of societal concerns about risk: framing the problem*. Sudbury: HSE Books.
- Almeida, Ildeberto (2001), *Construindo a culpa e evitando a prevenção: caminhos da investigação de acidentes do trabalho em empresas de município de porte médio*, Dissertação de Doutoramento, Faculdade de saúde pública - USP, São Paulo.
- Amalberti, René (1996), *La conduite des systèmes à risques*. Paris : Le Travail Humain / Presses Universitaires de France.
- Areosa, João (2007a), "As percepções de riscos dos trabalhadores: conhecimento ou «iliteracia»?" in Colóquio Internacional de Segurança e Higiene Ocupacionais - SHO2007, Guimarães, Universidade do Minho, pp.131-134.
- Areosa, João (2007b), "As percepções de riscos num serviço de imagiologia hospitalar", in G. Soares *et al.*, *Riscos, públicos e industriais*. Lisboa: Edições Salamandra, pp. 1233-1248.
- Areosa, João (2009a), "Organizações de alta fiabilidade: que limites para a segurança?", in G. Soares *et al.* (Orgs.), *Riscos*

industriais e emergentes. Lisboa: Edições Salamandra, pp. 1077-1093.

Areosa, João (2009b), "Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?", *Revista Angolana de Sociologia*, nº 4, pp. 39-65.

Areosa, João (2009c), "O risco no âmbito da teoria social: quatro perspectivas em debate", *Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais (BIB)*, nº 68, pp. 59-76.

Areosa, João (2010a), *Riscos e sinistralidade laboral: um estudo de caso em contexto organizacional*, Tese de Doutoramento, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Lisboa, Portugal.

Areosa, João (2010b), "O risco nas ciências sociais: uma visão crítica ao paradigma dominante", *Revista Angolana de Sociologia*, nº 5/6, pp. 11-33.

Areosa, João (2011), "Riscos ocupacionais da Imagiologia: estudo de caso num hospital português", *Tempo Social*, nº 23(2), pp. 297-318.

Areosa João; Dwyer, Tom (2010), "Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica", *Configurações*, nº 7, pp. 107-128.

Areosa, João; Augusto, Natividade (2012), "Segurança e saúde comportamental: reflexões preliminares", in Colóquio Internacional de Segurança e Higiene Ocupacionais - SHO2012, Guimarães, Universidade do Minho, pp. 33-35.

Arezes, Pedro (2002), *Percepção do risco de exposição ocupacional ao ruído*, Dissertação de Doutoramento, Universidade do Minho, Guimarães, Portugal.

Bourdieu, Pierre (1989), *O poder simbólico*. Lisboa: Difel.

Brehmer, B. (1994), "Some notes on psychological research related to risk", in B. BREHMER e N. SAHLIN, *Future Risks and Risk Management*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Caixeta, Roberta *et al.* (2005), "Acidente de trabalho, com material biológico, em profissionais de saúde de hospitais públicos do Distrito Federal, Brasil, 2002/2003", *Cadernos de Saúde Pública*, nº 21, pp. 737-746.

Chevreau, François-Régis (2006), *Les processus de maîtrise des risques à l'épreuve de la culture de sécurité: nouvelle*

approche de la culture de sécurité, nouvelles perspectives, Genève: XV^{ème} Conférence Internationale de Management Stratégique, Annecy.

Cordeiro, Ricardo (2002), "Suggestion of an inverse relationship between perception of occupational risks and work-related injuries", *Cadernos de Saúde Pública*, nº 18, pp. 45-54.

Csontos, Andrea (2006), *From Risk Perception to Safe Behaviour*. Sydney: Deloitte.

Dejours, Christophe (1991), *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora.

Dekker, Sidney (2006), *The field guide to understanding human error*. Hampshire: Ashgate.

Douglas, Mary; Wildavsky, Aaron (1982), *Risk and culture: An essay on the selection of technological and environmental dangers*. Berkeley, CA: University of California Press.

Douglas, Mary (1985), *Risk acceptability according to the social sciences*. New York: Russel Sage Foundation.

Dwyer, Tom (2006), *Vida e morte no trabalho: acidentes do trabalho e a produção social do erro*. Rio de Janeiro: Multiação Editorial.

Español, Esther (2001), "La Conducta Humana frente a los Riesgos Laborales. Determinantes individuales y grupales", *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 12, pp. 157-184.

Faria, Andréa (2003), *Riscos no trabalho de cirurgiões-dentistas: informações e práticas referidas*, Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública, Brasil.

Feliciano, José Fialho (2003), *Poder e risco no trabalho da indústria petrolífera: A refinaria de Sines 1978 – 1997*, Lisboa: DEEP/MSST.

Fleming, M. *et al.* (2002), "Risk is in the eye of the beholder", *Safety & Health Practitioner*, nº 20, pp. 30-34.

Freire, João (1991), "Imigrantes, capatazes e segurança no trabalho da construção civil", *Organizações e Trabalho*, nº 5/6, pp. 147-153.

Gladwell, Malcolm (2007), *A chave do sucesso*. Amadora: Dom Quixote.

Gladwell, Malcolm (2008), *Outliers*. Amadora: Dom Quixote.

Gonçalves, Maria Eduarda (2001), "A importância de ser europeu: Ciência, política e controvérsia sobre o risco da BSE em Portugal", in João Arriscado Nunes e Maria Eduarda Gonçalves (Orgs.), *Enteados de Galileu? A semiperiferia no sistema mundial da ciência*. Porto: Afrontamento, pp. 171-207.

Gonçalves, Sónia; Ribeiro, Maria e Sales, Célia (2009), "Consequências dos acidentes de trabalho no casal e na família: quatro estudos de caso", in G. Soares *et al.* (Orgs.), *Riscos industriais e emergentes*. Lisboa: Edições Salamandra, pp. 1095-1110.

Granjo, Paulo (2004), *Trabalhamos sobre um barril de pólvora: homens e perigo na refinaria de Sines*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Greenwood, Major e Woods, Hilda (1919), "The incidence of industrial accidents upon individuals with special reference to multiple accidents", *Industrial Fatigue Research Board, Medical Research Committee, Report No. 4*, Her Majesty's Stationery Office, London.

Hale, Andrew e Heijer, Tom (2006), "Defining Resilience", in Erik Hollnagel; David Woods e Nancy Leveson (Eds.), *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*. Aldershot: Ashgate Publishing, pp. 35-40.

Heinrich, Herbert; Petersen, Dan e Roos, Nestor (1980), *Industrial Accident Prevention: a safety management approach*. New York: McGraw-Hill.

Hollnagel, Erik (2004), *Barriers and accident prevention*. Hampshire: Ashgate.

Johnson, Eric e Tversky, Amos (1984), "Representations of perceptions of risk", *Journal of Experimental Psychology*, nº 113, pp. 55-70.

Kelling, George e Coles, Catharine (1996), *Fixing broken windows: Restoring order and reducing crime in our communities*. New York: Free Press.

Landeweerd, Jan *et al.* (1990), "Risk taking tendency among construction workers", *Journal of Occupational Accidents*, nº 11, pp. 183-196.

Lima, Luísa (2005), "Percepção de riscos ambientais", in L. Soczka, *Contextos humanos e psicologia ambiental*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, pp. 203-245.

Lima, Luísa *et al.* (2005), "Clima de segurança, percepção de riscos e comportamentos de segurança", in G. Soares, *et al.* *Análise e gestão de riscos, segurança e fiabilidade*. Lisboa: Edições Salamandra, pp. 119-132.

Llory, Michel (1999), *Acidentes industriais: o custo do silêncio*. Rio de Janeiro: Multimais.

Mela, Alfredo; Belloni, Maria e Davico, Luca (2001), *A sociologia do ambiente*. Lisboa: Editorial Estampa.

Menedez, Alfredo (2003), "El papel del conocimiento experto en la gestión y percepción de los riesgos laborales", *Arch Prev Riesgos Labor*, nº 6, pp. 158-165.

Motta, Paulo (2002), "Ansiedade e medo no trabalho: a percepção do risco nas decisões administrativas", Lisboa, VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública.

Peres, Frederico *et al.* (2004), "Percepção das condições de trabalho em uma tradicional comunidade agrícola em Boa Esperança, Nova Friburgo, Rio de Janeiro, Brasil", *Cadernos de Saúde Pública*, nº 20, pp. 1059-1068.

Peres, Frederico *et al.* (2005a), "Percepção de riscos no trabalho rural em uma região agrícola do Estado do Rio de Janeiro, Brasil: agrotóxicos, saúde e ambiente", *Cadernos de Saúde Pública*, nº 21, pp. 1836-1844.

Peres, Frederico *et al.* (2005b), "Desafios ao estudo da contaminação humana e ambiental por agrotóxicos", *Ciência & Saúde Coletiva*, nº 10, pp. 27-37.

Perrow, Charles (1999), *Normal accidents: living with high-risk technologies*. New Jersey: Princeton University Press.

Pinto, José Madureira (1996), "Contributos para uma análise dos acidentes de trabalho na construção civil". *Cadernos de Ciências Sociais*, nº 15/16, pp. 87-119.

Rasmussen, Jens (1997), "Risk management in a dynamic society: A modeling problem", *Safety Science*, nº 27, pp. 183-213.

Reason, James (1990), *Human error*. Cambridge: Cambridge University Press.

Reason, James (1997), *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.

- Reason, James e Hobbs, Alan (2003), *Managing maintenance error: a practical guide*. Hampshire: Ashgate.
- Reynolds, Stephen (1998), "Back to the future: The importance of learning the ABCs of behavioral safety", *Professional Safety*, vol. 43, nº 2, pp. 23-25.
- Robertson, Vivienne *et al.* (2004), *Risk perception in relation to musculoskeletal disorders*. London: HSE Books.
- Rundmo, Torbjorn (1992), "Risk perception and safety on offshore petroleum platforms", *Safety Science*, nº 15, pp. 39-52.
- Rundmo, Torbjorn (1995), "Perceived risk, safety status, and job stress among injured and non-injured employees on offshore petroleum installations", *Journal of Safety Research*, nº 26, pp. 87-97.
- Rundmo, Torbjorn (1996), "Association between risk perception and safety", *Safety Science*, nº 24, pp. 197-209.
- Rundmo, Torbjorn (2000), "Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro", *Safety Science*, nº 34, pp. 47-59.
- Sjoberg, Lennart *et al.* (1991), "Knowledge and risk perception among nuclear power plant employees", *Risk Analysis*, nº 11, pp. 607-618.
- Skinner, Burrhus Frederic (1974), *About Behaviorism*. New York: Alfred A. Knopf.
- Slovic, Paul (1987), "Perception of risk", *Science*, nº 236, pp. 280-285.
- Slovic, Paul (2000): *The perception of risk*. London: Earthscan Publications Ltd.
- Snyder, Karen (2004), "Risk perception and resource security for female agricultural workers", *Socioeconomic Aspects of Human Behavioral Ecology*, nº 23, pp. 271-292.
- Starr, Chauncey (1969), "Social benefit versus technological risk", *Science*, nº 165, pp. 1232-1238.
- Taleb, Nassim (2008), *O cisne negro – O impacto do altamente improvável*. Amadora: Dom Quixote.
- Turner, Barry (1978), *Man made disasters*. London: Wykeham Press.

Vaughan, Diane (1996), *The challenger launch decision: risky technology, culture and deviance at NASA*. Chicago: University of Chicago Press.

Weick, Karl e Stuecliff, Kathleen (2007), *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of complexity*. San Francisco: John Wiley & Sons.

Weinstein, Neil (1980), "Unrealistic optimism about future life events", *Journal of Personality & Social Psychology*, nº 39, pp. 806-820.

Wilde, Gerald (1994), *Target risk: Dealing with the danger of death, disease and damage in everyday decisions*. Toronto: PDE Publications.

Williams, Steve (2004), "The impact of mood on managerial perceptions", *Research and Practice in Human Resource Management*, nº 12, pp. 128-139.

Young, Marta *et al.* (2006), "Occupational risks and risk perception among Hispanic adolescents", *MJM*, nº 9, pp. 49-53.

Zohar, D. (1980), "Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications", *Journal of Applied Psychology*, nº 65, pp. 96-102.