



A Percepção dos Riscos e sua Influência na Redução dos Acidentes de Trabalho*

Antonio Fernando Navarro, M.Sc.

Engenheiro civil, Mestre em Saúde e Meio Ambiente, Doutorando em Engenharia Civil e especialista em gestão de riscos, tendo atuado por 20 anos na atividade seguradora

afnavarro@terra.com.br

Resumo

Grandes têm sido os avanços nos estudos para a compreensão dos acidentes do trabalho. No princípio, as associações eram até relativamente bem simples, ligando-se o trabalhador aos seus afazeres – trabalho, procurando encontrar algo que justificasse o acidente. Mais posteriormente, nesses estudos passou-se a correlacionar também o meio ambiente do trabalho, ao trabalhador e à sua tarefa. Descobriu-se que, com a incorporação desse terceiro vetor, muitas das causas inexplicáveis passavam a ter sentido. Hoje já se sabe que há muito mais coisas a serem estudadas do que simplesmente aquelas três linhas: meio, homem, trabalho. O meio é mutável de acordo com circunstâncias, da mesma forma que o comportamento humano. Uma tarefa pode ser mudada sob certas circunstâncias. Há os procedimentos que devem ser seguidos. Quando a pressa passa a ser eleita como prioridade número um muitos dos procedimentos são postos de lado. Aí surgem os atalhos, que também auxiliam o surgimento dos acidentes. Ainda estamos no resumo do artigo e já percebemos que acidente é algo complexo. Quando não corretamente analisado, está se dando “sorte ao azar”, ou seja, possibilitando que outros possam ocorrer. A quebra desse círculo vicioso começa com o estudo de suas causas-raiz ou causas básicas. Se um elo da corrente fica aberto, evitam-se novas ocorrências.

No estudo sobre a Percepção dos Riscos e a sua influência na redução dos acidentes do trabalho vamos discutir apenas um dos elos, que trata da “vítima”, ou o trabalhador.

Os acidentes do trabalho sempre foram causa de muitas preocupações por parte das empresas e governos, e motivo de grandes investimentos. Ocasionalmente, esses valores eram repensados, porque a redução dos acidentes não ocorria na mesma proporção.

A partir dessa constatação e premidas por resultados em função da implementação de normas de gestão (NBR ISO 14001, OHSAS 18001 e outras); pelos acionistas, preocupados com a imagem da empresa e os valores das ações, e órgãos fiscalizadores, motivados pelos atendimentos médico-hospitalares e aposentadorias precoces, as empresas passaram a avaliar melhor as razões e causas dessas ocorrências de acidentes, em vista dos investimentos realizados e das boas práticas adotadas.

Afora as tradicionais práticas de prevenção de riscos, passaram a dar mais atenção a outras questões envolvendo os aspectos comportamentais ligados aos trabalhadores acidentados. Prova disso é que muitas das análises de acidentes passaram a incorporar informações sobre as atividades dos trabalhadores no mesmo dia ou no dia anterior à ocorrência dos acidentes, como por exemplo: a que horas o trabalhador chegou ao canteiro de obras? Qual foi o tema das orientações de segurança do dia? Qual foi a hora de início das atividades? Quem estava acompanhando os serviços? Houve a liberação das atividades? E outras questões mais.

* Artigo recebido em 23/11/2009. Aprovado em 27/11/2009.



A Percepção dos Riscos e sua Influência na Redução dos Acidentes de Trabalho

Pode parecer óbvio que a partir dessas análises e da interpretação das respostas surgiriam relações associando o acidente a alguém, ou pelo menos seria possível apontar o culpado. Até então está se falando da teoria da culpa – sim, porque em todo acidente deve haver um culpado! (sic) Será que o objetivo das análises é apenas para conduzir ao culpado ou serviria para esse para evitar novas ocorrências? As questões ou aspectos de percepção de riscos mais imediatos eram percebidos nas análises, mas e as outras não tão perceptíveis assim e igualmente importantes?

Pretende-se apresentar neste artigo a mudança do foco das atenções dos profissionais que atuam na área de prevenção de riscos e os paradigmas da visão voltada unicamente ao trabalhador, quase sempre vítima dos acidentes, para a ampliação dessa análise, abrangendo: empresa, meio ambiente do trabalho e o trabalhador com seus ideais, medos e anseios, passando pela análise dos processos, suas peculiaridades e riscos aos trabalhadores.

Palavras-Chave

resiliência; prevenção de riscos; acidentes do trabalho; medidas de prevenção à ocorrência de acidentes na indústria; boas práticas de prevenção de acidentes; prevenção de riscos.

Sumário

1. Introdução. 2. Formulação da situação-problema. 3. Objetivos. 4. Metodologia. 5. Revisão bibliográfica. 5.1. A ansiedade. 5.2. O comportamento de segurança. 5.3. Risco, ansiedade e medo. 5.4. O ambiente do trabalho e os riscos. 5.5. Sinais indiretos do medo. 5.6. O saber operário. 5.7. A psicologia e a prevenção de acidentes. 5.8. A origem interior do medo e a percepção dos riscos. 5.9. Fatores humanos e influências comportamentais. 5.10. Escalas de percepção. 5.11. Resiliência. 5.12. Fatores estressores. 6. Conclusões. 7. Referências bibliográficas.



Antonio Fernando Navarro

Abstract

Perception of risk and its Influence on Reduction of work-related accidents

Antonio Fernando Navarro, M.Sc.

Civil Engineer, Master's Degree in Health and Environment, currently attending the Doctorate Course in Civil Engineering, specialist in risk management having worked for 20 years within the insurance market
afnavarro@terra.com.br

Summary

Great advances have been accomplished in the studies to better understand work-related accidents. In the beginning, associations were relatively simple, associating the worker to his duties – in an attempt to find something that would explain the accident. Later on, these studies also began to link the work environment to the worker and his activity. Researchers realized that many unexplained causes started to make sense with the inclusion of the third vector. Today we know that there are many more things to be studied than just those three aspects: environment, man and work. The environment is changeable according to circumstances just like human behavior is. A task can be changed under certain circumstances. There are procedures that must be followed. When time efficiency is elected as priority number one, many procedures are put aside. Then, the idea of shortcuts arise, which also contributes to the emergence of accidents. We are still in the abstract of the article and we can already realize that accident is something complex. If it is not properly examined, we give “bad luck a chance”, i.e. allowing the possibility for other accidents to occur. The break of this vicious circle begins with the study of its basic causes or root causes. If one link of the chain is kept opened, new occurrences may be avoided.

In the study on the Perception of Risks and its influence on the reduction of work-related accidents, we will discuss only one of the links, which deals with the “victim” or the worker.

Work-related accidents have always been a cause of great concern for companies and governments and object of great investments. They have also been occasionally reconsidered since their reduction did not occur in the same proportion of related investments.

Concerned with these findings, with the results from the implementation of management standards (NBR ISO 14001, OHSAS 18001 and others); with shareholders, worried about the corporate image and values of the shares, not to mention the supervising institutions, motivated by medical-hospital care and early retirements, companies began to better assess the reasons and causes of these accidents, in view of the investments and adoption of good practices.

Besides the traditional practice of risk prevention, we began paying more attention to other issues involving behavioral aspects regarding injured workers. A proof of that is that many of the analysis of accidents started to incorporate information about the activities of workers on the same day or the day before the occurrence of accidents, such as: what time did the employee arrive at the construction site? What was the subject regarding the safety guidelines of the day? What was the starting time of the activities? Who was supervising the services? Had the activities been permitted? And many other questions.



A Percepção dos Riscos e sua Influência na Redução dos Acidentes de Trabalho

It may seem obvious that from this analysis and interpretation of the answers, some connections could have been made associating the accident to someone, or at least indicating who may be responsible. Until then we are talking about the theory of who is to blame, yes, because every accident has someone to blame! (SIC) The goal of the analysis is just to lead to the guilty party or would it serve the purpose of preventing recurrence? Issues or aspects of more immediate risk perception were perceived in the analysis, but what about other aspects not as noticeable but equally important?

This article intends to analyze the change in the focus of attention with regards to professionals working in the prevention area, and the paradigms of vision focused solely on the worker, often victims of accidents, in order to expand this analysis, which includes: company, work environment, the worker and his ideals, fears and desires, through the analysis of processes, their peculiarities and risks to the workers.

Key Words

resiliency; risk prevention; work-related accidents; measures to prevent the occurrence of accidents in the industry; good practices for prevention of accidents; risk prevention.

Contents

1. Introduction. 2. Formulation of the situation-problem. 3. Objectives. 4. Methodology. 5. Bibliographical revision. 5.1. Anxiety. 5.2. Safety behavior. 5.3. Risk, anxiety and fear. 5.4. Work environment and risk. 5.5. Indirect signs of fear. 5.6. Worker's knowledge. 5.7. Psychology and prevention of accidents. 5.8. The inner source of fear and risk perception. 5.9. Human factors and behavioral influences. 5.10. Scales of perception. 5.11. Resilience. 5.12. Stress factors. 6. Conclusions. 7. Bibliographical references.



Antonio Fernando Navarro

Síntesis

La percepción de los riesgos y su influencia en la reducción de los accidentes de trabajo

Antonio Fernando Navarro, M.Sc.

Ingeniero civil, Master en Salud y Medio Ambiente, Doctorando en Ingeniería Civil y experto en gestión de riesgos, habiendo colaborado durante 20 años en la actividad aseguradora

afnavarro@terra.com.br

Resumen

Grandes avances han habido en los estudios para la comprensión de los accidentes de trabajo. En principio, las asociaciones eran incluso relativamente sencillas, asociando el trabajador a sus funciones - trabajo, tratando de encontrar algo que podría explicar el accidente. Más tarde, en estos estudios también se empezaron a vincular también el medio ambiente del trabajo al trabajador y a sus tareas. Se encontró que con la incorporación de ese tercer vector, varias causas inexplicables pasaron a tener sentido. Hoy ya es sabido que hay muchas cosas más que estudiar que simplemente aquellas tres líneas: medio, hombre y trabajo. El medio es variable según las circunstancias, de la misma manera que el comportamiento humano. Una tarea puede ser cambiada bajo determinadas circunstancias. Existen los procedimientos que deben seguirse. Cuando la prisa es elegida como la prioridad número uno, muchos procedimientos se dejan de lado. Luego vienen los atajos, que también contribuyen para el surgimiento de los accidentes. Todavía estamos en el resumen del artículo y ya nos damos cuenta que el accidente es algo complejo. Cuando no es adecuadamente analizado, se está dando «oportunidad al azar», es decir, permitir que otros sucedan. El rompimiento de este círculo vicioso comienza con el estudio de sus causas básicas o causas de raíz. Si un eslabón de la cadena se queda abierto, nuevas ocurrencias son evitadas.

En el estudio sobre la Percepción de los Riesgo y su influencia en la reducción de los accidentes de trabajo vamos a discutir apenas uno de los eslabones que trata de la «víctima» o el trabajador.

Los accidentes de trabajo siempre han sido motivo de gran preocupación para las empresas y para los gobiernos y razón para grandes inversiones, ocasionalmente reconsideradas, porque la reducción de los mismos no se producía en la misma proporción de esas inversiones.

A partir de esta observación, y presionadas por los resultados debido a la aplicación de normas de gestión (NBR ISO 14001, OHSAS 18001 y otras); por los accionistas, preocupados con la imagen de la empresa y los valores de las acciones; y por los órganos supervisores, motivados por los servicios de atención médico-hospitalarios y jubilaciones anticipadas, las compañías comenzaron a evaluar mejor las razones y las causas de estas ocurrencias, en vista de las inversiones y las buenas prácticas adoptadas.

Aparte de la práctica tradicional de la prevención de riesgos, se empezó a prestar más atención a otras cuestiones relacionadas con los aspectos del comportamiento que incluya a los trabajadores accidentados. Prueba de eso es que muchos de los análisis de los accidentes comenzaron a incorporar información sobre las actividades de los trabajadores en el mismo día o en el día anterior a la ocurrencia de los accidentes, tales como: ¿a qué horas el empleado llegó al lugar de la construcción? ¿Cuál fue el tema de las orientaciones de seguridad de la jornada? ¿Cuál fue la hora de inicio de las actividades? ¿Quiénes estaban acompañando los servicios? ¿Hubo la liberación de las actividades? Y otras cuestiones más.



A Percepção dos Riscos e sua Influência na Redução dos Acidentes de Trabalho

Puede parecer obvio que a partir de este análisis y de la interpretación de las respuestas se tendría relaciones asociando el accidente con alguien, o al menos los culpables serían señalados. Hasta entonces estamos hablando de la teoría de la culpa, sí, porque en cualquier accidente, debe haber un culpable! (SIC) ¿Será que el objetivo de los análisis es sólo para encontrar el culpable o serviría para evitar la recurrencia de los accidentes? Las cuestiones o aspectos de la percepción de riesgos más inmediatos eran percibidos en los análisis, pero ¿qué otros no tan perceptibles y tan igual de importantes habrán?

Se pretende presentar en este artículo el cambio de enfoque de la atención de los profesionales que laboran en el área de la prevención de riesgos, y los paradigmas de la visión centrada exclusivamente hacia el trabajador, a menudo víctima de accidentes, para la ampliación de este análisis, incluyendo: la empresa, el medio ambiente del trabajo, el trabajador con sus ideales, sus miedos y deseos, abarcando los análisis de los procesos, sus peculiaridades y los riesgos a los trabajadores.

Palabras-Clave

resiliencia; prevención de riesgos; accidentes de trabajo; medidas de prevención contra la ocurrencia de accidentes en la industria; buenas prácticas de prevención de accidentes; prevención de riesgos.

Sumario

1. Introducción. 2. Formulación de la situación-problema. 3. Objetivos. 4. Metodología. 5. Revisión bibliográfica. 5.1. La ansiedad. 5.2. El comportamiento de seguridad. 5.3. Riesgo, ansiedad y miedo. 5.4. El ambiente del trabajo y los riesgos. 5.5. Señales indirectos del miedo. 5.6. El saber operario. 5.7. La psicología y la prevención de accidentes. 5.8. El origen interior del miedo y la percepción de los riesgos. 5.9. Factores humanos e influencias del comportamiento. 5.10. Escalas de percepción. 5.11. Resiliencia. 5.12. Factores de stress. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.



1. Introdução

Encontrar um sentido de vida em meio à adversidade é um dos temas subjacentes a histórias como a do pianista León Fleischer que, no auge de uma carreira de sucesso, perdeu a motricidade fina dos dedos da mão direita. O fato, que inicialmente representou uma catástrofe pessoal e profissional, levou Fleischer a uma profunda depressão, ocasionando questionamentos sobre o sentido de sua vida, até que veio a compreender que seu vínculo com a vida transcendia sua carreira de pianista e que o elo de ligação entre vida e carreira se dava por meio da música. Essa descoberta alterou os rumos de sua vida, fazendo com que se tornasse maestro e professor de piano (VANISTENDAEL; LECOMTE, 2004).

Assim se inicia a questão relativa à percepção de riscos e sua influência na redução dos acidentes. Na introdução, Fleischer busca um sentido para a vida, não se entendendo aqui simplesmente como o fato de se estar vivo, mas sim o de poder fazer bom uso dessa vida, seja nas atividades laborais, seja nas relações pessoais ou familiares, pois seu acidente estava representando o fim do seu trabalho, pelo menos da maneira que o praticava e conhecia.

Encontrar um sentido para a vida passa a ser relevante quando se analisa a causa de um acidente do trabalho que tenha provocado lesão ou morte ao trabalhador. Na maioria das análises das causas e consequências evidencia-se que o trabalhador foi orientado sobre os riscos e suas atividades, recebeu os meios de se proteger dos acidentes (EPs) e possuía o conhecimento que o habilitava ao exercício de sua profissão. Mas então, por que foi vítima do acidente? Será que o mesmo perdeu o sentido para a vida? Não se expandindo muito a análise, apesar da complexidade do tema, por não ser pertinente neste contexto atual, percebe-se, em alguns momentos, que o trabalhador entendia que poderia continuar fazendo as suas atividades com sempre havia feito anteriormente, exercendo seu saber operário. Uma das respostas mais ouvidas nas comissões de investigação de acidentes quando entrevistam os empregados acidentados é:

– Eu faço dessa forma há mais de 20 anos e sempre deu certo...

Ele, a vítima, o trabalhador, pode ser considerado como culpado pelo seu acidente? Não se questiona por que ele foi vitimado e em que circunstâncias o acidente ocorreu, mas busca-se, de modo geral, chegar ao fim de uma investigação do acidente, apontando-se as causas básicas e demais causas associadas.

Também é interessante observar-se que passa a não ser lógico o fato de que ainda existe o conceito do trabalhador ser sempre o culpado do acidente. Estaria ele intencionalmente querendo acidentarse, ou praticar o suicídio, muitas vezes de modo cruel? Esquecem-se alguns de que a vítima do acidente sofre com suas mazelas, e que o sofrimento não pode ser considerado como estímulo à prática de desvios de conduta que o levem a acidentarse. Não seria a empresa também responsável pela ocorrência do acidente?



O significado para a palavra “trabalho”, em latim, *tripalium*, está associado a instrumento de tortura, ou de sofrimento. Desde a Antiguidade o trabalho estava destinado a escravos ou pessoas das castas mais baixas da sociedade. Não faz tanto tempo assim, “trabalhava-se” por quase 18 horas ao dia, em regime de semiescravidão. No Brasil, o Decreto 24.637, de 10/07/1934, foi o primeiro instrumento jurídico regulamentando a questão da prevenção de acidentes do trabalho. No dia 1º de maio de 1943 surgiu o Decreto 5452, regulamentando a Consolidação das Leis do Trabalho, as quais já vigiam muitos anos antes. Vê-se que a há mais de 70 anos são publicadas legislações específicas tratando do tema, tão importante.

A garantia para o exercício do trabalho de maneira segura, sem a exposição da saúde ou da vida do trabalhador se constituiu em um dos aspectos mais importantes da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho. Esta, através do artigo 200, apresenta dezenas de normas regulamentadoras aplicadas às atividades rurais e demais atividades, conhecidas, respectivamente, por NRR e NR, regulamentadas pela Portaria 3.214/1978. Nesses documentos fica clara a responsabilidade de ambos, empregador e empregado. Para cada uma das responsabilidades não cumpridas há previsão da aplicação de multas pelos agentes do Ministério do Trabalho e Emprego. Incluem-se nessas normas as atividades perigosas, insalubres e penosas.

Neste artigo faz-se um recorte da questão, analisando os aspectos comportamentais envolvidos, tentando-se trazer à luz informações que possibilitem uma melhor compreensão do tema, não se questionando, como se verá adiante, as causas ambientais e outras relacionadas a procedimentos, capacitações, equipamentos ou ferramentas, também importantes para a discussão da questão.

2. Formulação da situação-problema

Uma pergunta inicial que deve ser dirigida aos leitores é a seguinte: “É natural que ocorra acidente do trabalho em qualquer atividade?”. Pode-se reformulá-la: “Os acidentes do trabalho devem ser considerados normais nas atividades humanas?”

Para respondê-la, costumamos imaginar uma série de atividades que presenciamos ou as ocasiões nas quais ocorreram acidentes de que tivemos conhecimento. Neste primeiro momento, fazemos uma associação de ideias entre os acidentes e as vítimas. Em um segundo momento, podemos pensar no trabalho e tentar associá-lo a acidentes. Mas, quase sempre, vêm à nossa mente os acidentes. Por muitas décadas os *acidentes eram inevitáveis*. Por quê? Será que os meios de prevenção não existiam ou eram inaplicáveis?

No Boletim Informativo da Fenaseg, BI.782, de 01/10/1984, ao abordar o tema, no artigo “A segurança em destaque”, tratando de um acidente com várias mortes que envolveu uma mina de carvão em Urussanga/SC, dizíamos:

No acidente em questão, observamos por tudo o quanto foi noticiado que não existiam os meios e condições necessários à segurança máxima da vida dos operários. É como se a vida daquelas muitas pessoas, que trabalham subterraneamente, em todos os sentidos, tivesse pouco ou nenhum valor.



No mesmo Boletim Informativo da Fenaseg, BI.789, de 19/11/1984, quando tratávamos do tema “Por que ocorre um acidente do trabalho?”, dizíamos:

Um operário em final de turno está sempre mais propenso a acidentes do que em um início de turno. A perda do seu time de futebol para outro time também é um fator preponderante para a ocorrência de acidentes. Períodos de recessão econômica, dias de pagamento, final do mês, vésperas de feriados, etc. são fatores que propiciam o surgimento de acidentes. Como se vê, todo e qualquer fator que motive o desequilíbrio psicossocial do ser humano é um fator de acidente.

Mais adiante, no Boletim Informativo, BI. 795, de 31/12/1984, sob o título “Acidentes de trabalho em instalações elétricas”, dizíamos: “[...] Nota-se que de uma maneira geral concorrem para a existência de um acidente as seguintes causas: [...] falta de planejamento e de supervisão, [...] imperícias ou desatenções, [...] falta de treinamento adequado [...]”

No Boletim Informativo, BI. 867, de 06/07/1987, sob o título “A síndrome do desastre”, tratando do grande acidente que atingiu o prédio da CESP, a exemplo do Andraus e do Joelma, todos grandes edifícios comerciais localizados na cidade de São Paulo, dizíamos: “[...] A vida humana é muito barata (sic) [...]”

O que de comum havia nesses artigos publicados no mínimo há 25 anos, quando atuávamos no Mercado Segurador, além do tema, era o brado de alerta e mesmo de revolta pelo descaso com que essas questões eram tratadas. Naquela época, como ainda hoje, encontrados os culpados está encerrada a questão. Será mesmo? A maior prova disso é que passados tantos anos parece-nos que o filme está sendo rebobinado e que continuamos a assistir à reprise da sessão da tarde. O interessante disso tudo é que as pessoas, apesar de conhecerem o enredo e de saberem qual será o final da história, ainda o assistem, com grande “IBOPE”.

Muitas das metodologias utilizadas na gestão dos acidentes de trabalho voltam-se, inicialmente, para os trabalhadores, objeto principal de todas as atenções, e quase nada ou muito pouco para o ambiente – estando incluído aqui o próprio ambiente do trabalho –, ou para as características das empresas que os empregam. Quando dirigem-se aos trabalhadores, o fazem com o intuito de saber se estes tinham a necessária experiência para desempenhar a atividade para a qual foram contratados, se tinham problemas de saúde, se faziam uso de álcool ou drogas, se descumpriram os procedimentos, e outras questões assemelhadas.

Quando o acidente evolui a óbito, certamente a análise se aprofunda. Pelo fato da empresa vir a ser acionada pelos familiares da vítima busca-se obter informações adicionais, como: liberação da área de serviço, existência de procedimentos para a execução das atividades, fornecimento dos equipamentos e ferramentas adequados à realização das atividades, permissão para o trabalho (PT) ou ordem de serviço (OS) e a evidência de que o trabalhador foi orientado sobre os riscos de sua tarefa. Esse conjunto de documentos evidencia os cuidados da empresa, dentre outros, para evitar os acidentes.



Quanto a esse último documento (PT ou OS), a evidência, muitas vezes, é uma lista de presença de um treinamento com a assinatura do trabalhador. Se este assimilou adequadamente o assunto, não se questiona, mesmo porque quase não há instrumentos de avaliação disponíveis para tal. Se o trabalhador estava bem para a execução do serviço, também não se questiona. Quanto a isso, o que é pedido é a cópia do atestado de saúde ocupacional, na qual está dito, mediante uma avaliação médica e exames laboratoriais complementares, se o trabalhador encontrava-se apto ou não para o exercício de suas atividades. Muitas vezes, esses ASOs (atestados de saúde ocupacionais) apresentados podem ter sido emitidos muitos meses antes da ocorrência do acidente, ou terem sido emitidos por clínicas sobre as quais possa pesar algum tipo de suspeita.

Um acidente é, antes de mais nada, resultante de uma série de fatores, para o qual podem concorrer: habilidades, gestão, procedimentos, processos, entre outros. O ambiente de trabalho talvez seja o elemento que mais contribui para uma ocorrência de acidente. Um exemplo real que pode se dar é o seguinte: “Dois trabalhadores executavam uma atividade em uma vala em uma rua, recém-escavada com uma retroescavadeira. A profundidade de escavação era da ordem de 1,50 metro. A retroescavadeira tinha concluído a escavação e os trabalhadores acabavam de entrar quando, durante a análise do que teria que ser feito, houve um desbarrancamento do talude natural de um dos lados. O trabalhador que estava de costas para o barranco foi empurrado para frente, pelo peso de terra, e ficou soterrado com cerca de 40 centímetros de terra. Seu companheiro, que estava de frente a ele, ficou com terra até a altura do joelho. Naquele momento todos se preocuparam com o colega soterrado. Na pressa e na angústia de tirar o companheiro daquela situação, deitado de bruços e com terra sobre o corpo, o companheiro que estava na frente sugeriu o emprego da retroescavadeira para a rápida remoção da terra. O trabalho começou. Em um determinado momento, todos tensos com a situação do colega, o operador da retro sem muita visão da profundidade da escavação, ocorreu o impensável. O dente da concha (pá curva que fica na frente da máquina) atingiu a cabeça do trabalhador que estava de bruços sob a terra, removendo seu escalpo, com severos danos ao crânio. O trabalhador foi a óbito”. O que ocorreu? Qual a causa principal para essa ocorrência? Independentemente de quaisquer que sejam as análises, a teoria da culpa aponta, em primeiro lugar para o seu colega de trabalho que sugeriu o emprego do equipamento de escavação para remover a terra que cobria o companheiro. Talvez esse seja o pensamento de 9 entre cada 10 pessoas que analisarão a questão. Mas será ele o verdadeiro culpado? Existirá um culpado? Este talvez seja um assunto para um próximo trabalho.

Se a empresa não motiva adequadamente os trabalhadores ou não é capaz de gerir as ações preventivas com a ênfase necessária, como por exemplo, o foco prioritário na entrega da obra ou o compromisso com o cumprimento dos prazos em detrimento da segurança pessoal, talvez os trabalhadores não se sintam motivados o suficiente para romper as barreiras necessárias e abraçar a causa da prevenção de acidentes, em seus próprios benefícios. Afora isso, empresas que apresentam grande rotatividade da mão de obra, principalmente aquelas com atividades em Construção Civil, não têm tempo o suficiente para criar uma cultura própria



e possibilitar que seus empregados tenham a condição de assimilá-la e pô-la em prática ainda no transcurso da obra. Há que se considerar também que existem conflitos de entendimento, felizmente não generalizados, sobre questões como fatores estressores no ambiente de trabalho, estresse, ansiedade, medo, resiliência e outros temas correlatos. Entendidos de modo equivocado, podem vir a ser uma das causas dos acidentes. Essa interpretação errônea de conceitos pode mascarar o real problema da prevenção de riscos.

Para a análise da questão, da percepção de riscos e sua influência na redução dos acidentes, lança-se mão de interpretações de vários dos conceitos, através da revisão da literatura e da ideia da importância desses mesmos conceitos para a compreensão do assunto. Aparentemente, são situações dicotômicas, pois enquanto a primeira remete ao trabalhador, a segunda está relacionada a atitudes tanto da organização quanto dos empregados, ou seja, é uma ação conjunta. Enquanto a primeira pode ser considerada como inerente ao indivíduo, ou seja, endógena, a segunda é uma ação exógena. Contudo, ambas devem ser analisadas adequadamente caso se pretenda efetivamente reduzir as ocorrências de acidentes ou evitar o indesejado efeito “sanfona” ou “serrote”, que surge quando os resultados alternam-se com constância, entre bons e maus, de acordo com pressões externas exercidas.

Nas empresas são despendidos recursos na área da prevenção de acidentes. Enquanto há forte fiscalização sobre os resultados, as ocorrências diminuem, mantendo-se nos patamares requeridos até que as pressões sejam reduzidas. A partir daí, e respeitada a “inércia” do processo, os acidentes ou desvios voltam a ocorrer em patamares praticamente idênticos aos anteriores. Os indicadores empregados pela organização passam a oscilar para cima ou para baixo, de acordo com as pressões exercidas pelos executivos sobre os trabalhadores.

É possível associar esse efeito de resistência ao do motorista que, dirigindo acima do limite da velocidade da rodovia, percebe ao lado que acabou por ocorrer um acidente envolvendo outros carros ou pedestres. Quase que instintivamente, e talvez movido pelo fator “consciência”, que lhe indica estar acima do limite de velocidade, diminui a aceleração do veículo, permanecendo nessa situação por determinado tempo, findo o qual retorna à velocidade que empregava anteriormente, não sem antes olhar pelo retrovisor. Em alguns momentos, a ocorrência de fatores estressores pode acelerar o processo de ocorrência de acidentes. Ainda com o exemplo do automóvel anterior, não são raros os acidentes provocados por distrações dos pais ou mães motoristas com os filhos ou animais no carro.

3. Objetivos

Objetiva-se, neste artigo, associar os conceitos relacionados à percepção de riscos, para melhor compreensão de seus aspectos, principalmente aqueles que podem conduzir a ocorrência de acidentes.

Sob o nome de percepção podem estar relacionados fatores como: medo, ansiedade, resiliência e despreparo do trabalhador que, ao esconder a falta de habilidade, desconhece os riscos inerentes à atividade executada. Há grandes esforços na prevenção, mas pouco se percebe a respeito da resistência dos trabalhadores em assimilar novas culturas ou pô-las em prática.



Como as visões são distintas, pelo menos aparentemente, pretende-se traçar um paralelismo entre estas, a fim de justificar algumas das conclusões apresentadas. É importante que os profissionais que atuam na área de prevenção de perdas saibam reconhecer alguns comportamentos típicos dos empregados, quando instruídos sobre as questões de segurança, meio ambiente e saúde (SMS).

Há os primeiros a “vestir” a camisa da prevenção e aqueles que relutam em assimilar culturas novas ou práticas que entendem não serem adequadas às características de seus trabalhos.

A aplicação dos conceitos aos ambientes industriais deve-se ao fato de, historicamente, serem mais propícios à ocorrência de acidentes, em função das pressões induzidas pelos supervisores e gerentes para o bom desempenho das atividades sem a ocorrência de acidentes, proximidade de produtos ou substâncias perigosas, riscos de explosões ou intoxicações agudas, pressões pelo cumprimento dos contratos, entre outras. É nesse cenário de pressões de toda ordem que se encontra o sujeito das observações – o trabalhador.

4. Metodologia

A metodologia empregada abrange: revisão bibliográfica contemplando as questões de resiliência e de prevenção de riscos; a associação dessas questões, com recortes para as atividades industriais e de construção; avaliação dos resultados de auditorias comportamentais ocorridas no período entre 2001 e 2008 e entrevista com profissionais de QSMS (qualidade, segurança, meio ambiente e saúde) atuantes na indústria de óleo e gás. Os assuntos foram reunidos de acordo com suas temáticas e dos eventuais impactos sobre as questões de prevenção de riscos. Houve uma orientação na segregação dos materiais pesquisados de modo a facilitar a compreensão de como a prevenção de riscos pode ser afetada pela resiliência dos trabalhadores.

5. Revisão bibliográfica

A revisão bibliográfica foi realizada através de métodos de filtro de temas, identificando-se várias abordagens, como aquelas voltadas para a Construção Civil, psicologia do trabalho, questões de meio ambiente e SMS. O resultado dessas avaliações foi segregado em temas, como especificado a seguir:

- A ansiedade;
- Os comportamentos de segurança;
- Riscos e medo;
- O ambiente do trabalho e os riscos;
- Sinais indiretos do medo;
- O saber operário;
- A psicologia e a prevenção de acidentes;
- A origem interior do medo e a percepção dos riscos;
- Fatores humanos e influências comportamentais;
- Escalas de percepção;
- Resiliência;
- Fatores estressores.



5.1. A ansiedade

A ansiedade quase sempre está associada a expectativas, para as quais podemos não estar preparados. Há ansiedades crônicas, doentias, provocadas pela insegurança ou outras causas. O profissional que irá ser certificado em suas atribuições e que precisa ser bem avaliado certamente ficará ansioso antes da realização do teste. O estudante nas vésperas do vestibular também tende a ficar ansioso. O criminoso que será confrontado com o polígrafo também fica ansioso. A pessoa com transtorno mental e em tratamento, cujo medicamento foi atrasado, fica ansiosa.

Há várias razões para que o ser humano fique ansioso. A ansiedade mexe conosco, desestabilizando-nos a ponto de mudar o nosso foco de atenção.

[...] Não é preciso *[que haja]* grandes ameaças para fazer a pessoa ansiosa: bastam as pressões do dia-a-dia e a imaginação excessiva sobre um problema real, mesmo os menores e repetitivos. Os que se envolvem com a decisão administrativa lidam com mais incerteza e risco, não só por causa do desconhecimento humano sobre o futuro, mas também pela interdependência e desequilíbrio constante entre os diversos fatores políticos, econômicos, de produção e de mercado. Por lidarem mais diretamente com as decisões estratégicas, relativas às transações da instituição com a comunidade, dirigentes e gestores pressentem mais o risco pelo maior impacto dessas decisões na vida das pessoas. Para se sentirem mais seguros nas suas opções, refletem, analisam e despendem tempo tentando uma forma de enfrentar problemas, controlar eventos e suas próprias emoções. Na verdade, aguçam dúvidas e inseguranças, reativando ansiedades e medos. (MOTTA, 2002).

Ansiedade e medo são formas mais intensas de se demonstrar uma preocupação. O medo está na interface do mundo exterior com o mundo interior. Exteriormente, começa pela consciência de fatores de risco que variam fora do controle da pessoa. O risco é uma probabilidade de dano relacionado ao acaso: significa uma ameaça às instituições, às empresas, às pessoas e aos seus valores. Cabe ao indivíduo reagir a esses fatores para preservar a sua própria segurança e a das pessoas e instituições pelas quais é responsável. Portanto, à consciência do risco está associada a percepção interna da pessoa sobre a sua vulnerabilidade a esses fatores e sua capacidade de reação exitosa. Assim, pode-se dizer que o medo administrativo compõe-se de três elementos básicos:

- Percepção de risco: a consciência de que algo negativo ou danoso pode acontecer.
- Vulnerabilidade: o sentimento de que a própria pessoa e sua organização podem ser atingidas por esses fatores.
- Capacidade de resposta: saber se os recursos disponíveis e as habilidades gerenciais serão suficientes para tratar com êxito a incidência desses fatores sobre a organização.

Conforme Motta (2002), os sintomas mais comuns de ansiedade e medo se refletem nas tendências especificadas a seguir. Além dos sintomas físicos, a ansiedade produz tendência a:

- a) Sensibilidade excessiva.
A pessoa adquire maior dificuldade em modular emoções e se importa facilmente com eventos específicos, sobretudo os que lembram dificuldades anteriores.



- b) Maximização de problemas e concentração nos fatores negativos. A ansiedade perturba o funcionamento normal da mente, gerando comportamentos inusitados e a tendência a exagerar a importância de certas situações. A convivência com situações ameaçadoras enfatiza a consciência sobre fatores negativos: a pessoa tende a perceber qualquer pequena dificuldade como um grande problema.
- c) Dispersão mental e transferência da decisão.

Diante da pressão para a decisão, algumas pessoas veem reduzidas suas habilidades de compreender e julgar eventos. Adquirem uma inibição de pensar, de raciocinar sobre situações problemáticas e, mesmo, de manter atenções afetivas com os colegas. Intensificam o desejo de escapar da situação, concentrando-se em outras tarefas ou transferindo e adiando decisões. [...]

A ansiedade alerta a pessoa e a faz agir no sentido de evitar ou safar-se do perigo. Na realidade, é melhor alarmes falsos do que não perceber uma situação ameaçadora. O anúncio do risco traz a ajuda de terceiros. Gerentes se beneficiam da colaboração adicional. Por essa razão, muitos provocam o medo para tentar reações mais efetivas e tomar decisões mais radicais, antes difíceis se todos não forem conscientizados da ameaça iminente. Exageros ajudam a mobilizar pessoas, mas conduzem a uma percepção mais generalizada do risco e, portanto, a mais medo e ansiedade. No entanto, quando se induz ao medo, também se desloca a atenção das pessoas de recursos importantes para ações baseadas em ilusões pré-fabricadas. Possivelmente, esses recursos se destinariam melhor a outros projetos da própria organização. Em princípio, a ansiedade moderada não reduz a eficácia organizacional, mas a sua maior intensidade e constância é que prejudicam a qualidade das decisões e ações (MOTTA, 2002).

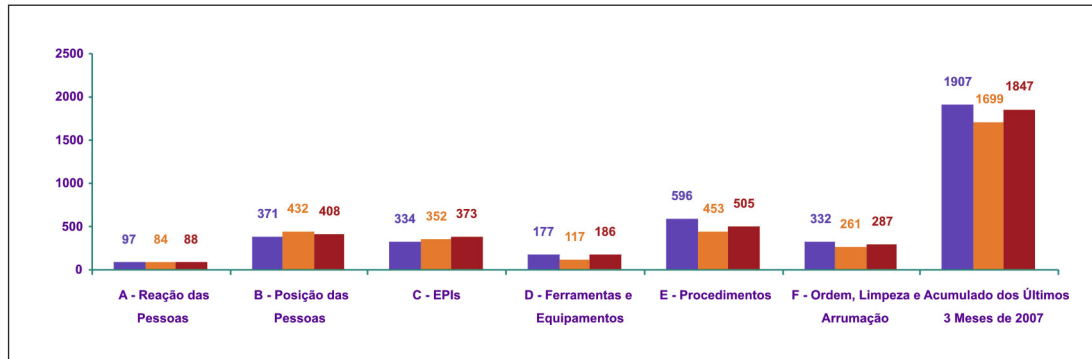
5.2. O comportamento de segurança

Oliveira (2007) trata da questão dos comportamentos com o seguinte olhar:

Em relação aos acidentes de trabalho, as estatísticas revelam a perda de 1.250 milhões de dias de trabalho devido a problemas de saúde em geral, em que 210 milhões são devido a acidentes de trabalho (i.e. média de 1,3 dias por trabalhador da União Europeia) e 340 milhões devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho (i.e. média de 2,1 dias por trabalhador da União Europeia) (Comissão Europeia, 2004, p. 27). A sinistralidade na Europa é de tal forma elevada (7,6 milhões de acidentes em 2001, dos quais 4,7 milhões originaram ausências ao trabalho superiores a três dias) que a cada cinco segundos ocorre um acidente de trabalho, e a cada duas horas morre um trabalhador vítima de acidente de trabalho, num total de 4.900 acidentes fatais em 2001, segundo a Comissão Europeia (2004, p.31). No entanto, se considerarmos os acidentes *in itinere*, devemos acrescentar ainda 3.400 acidentes fatais e 650.000 não-fatais (Comissão Europeia, 2004, p. 48). O tratamento diferenciado dos dados reside nas diversas definições de acidente de trabalho entre os Países da Comunidade Europeia, que nem sempre consideram o acidente *in itinere* como acidente de trabalho (Jacinto e Aspinwall, 2004; Niza, Silva e Lima, 2006).



Quadro de análise de desvios comportamentais – 2007 (AFANP)



O quadro comparativo acima, retirado das análises das auditorias comportamentais realizadas em atividades voltadas para a instalação e montagem de instalações industriais na área de óleo e gás durante três meses do ano de 2007, para um efetivo total das obras da ordem de 7.000 pessoas, apresentou como responsável pelo maior número de desvios observados o descumprimento das normas de procedimentos de SMS. Depois vieram danos provocados pela posição incorreta das pessoas, expondo-se aos riscos, seguidos de perto pelos desvios provocados pela falta de uso ou pelo uso incorreto dos EPIs. É interessante observar que em qualquer um dos casos apresentados, seja a falta do atendimento ou o atendimento parcial dos procedimentos, seguido pela posição incorreta das pessoas e pelos danos provocados por falta de uso dos EPIs, o grupo analisado, cerca de 7.000 pessoas, durante os três meses do ano, havia sido capacitado de acordo com as técnicas habituais, possuía a experiência necessária e era acompanhado por uma fiscalização de SMS. São problemas como esses que remetem aos seguintes questionamentos: se os trabalhadores atendiam às exigências mínimas de capacitação, por que cometiam, em grande número, desvios aparentemente impensáveis, de cometerem, face às suas capacitações e habilidades? Será que as abordagens e orientações da fiscalização de SMS não eram as adequadas e suficientes? Como as respostas a esses questionamentos não são fáceis de serem encontradas, de imediato, resta a abordagem que termina por apontar “culpas”, e não por repensar os processos de gestão.

A literatura de segurança em geral indica que os comportamentos de segurança influenciam a ocorrência de acidentes de trabalho, mas também são influenciados pelas percepções dos trabalhadores sobre o que envolve a segurança. Se o objetivo é diminuir as taxas de sinistralidade e de ocorrência de acidentes de trabalho deve-se investir no desenvolvimento de comportamentos de segurança, variável critério deste estudo. A literatura se refere a diversos preditores dos comportamentos de segurança, como o clima de segurança (NEAL; GRIFFIN; HART, 2000; NEAL; GRIFFIN, 2002), a experiência de acidentes de trabalho (e.g. RUNDMO, 1996; PROBST, 2004), a percepção de risco (e.g. RUNDMO, 1996; 2000) ou a motivação para a segurança e o conhecimento de segurança (e.g. NEAL; GRIFFIN; HART, 2000; PROBST; BRUBAKER, 2001; WONG *et al.*, 2005).



De acordo com Neal e Griffin (2000), os comportamentos de segurança podem ser de dois tipos diferentes: o trabalhador pode desenvolver comportamentos de segurança porque é compelido a cumprir regras de segurança, como usar os EPIs e, nesse caso, referimo-nos à complacência em segurança, ou porque o trabalhador se sente motivado a participar voluntariamente de determinadas atividades relativas à segurança, como a participação voluntária em simulados de segurança. Qualquer organização pode diminuir a sua taxa de sinistralidade através do simples cumprimento das regras básicas de segurança (aplicação de proteções individuais e coletivas) e implementação de metodologias de trabalho mais seguras (utilização de materiais menos perigosos e com menos riscos para a saúde dos trabalhadores). Contudo, essas ações não são da mesma natureza. A primeira pressupõe uma obrigatoriedade legal, enquanto a segunda pressupõe uma atividade voluntária (OLIVEIRA, 2007).

O comportamento de segurança de um trabalhador depende sempre dos conhecimentos que este tem sobre as regras de segurança a cumprir no desempenho de suas tarefas, as aptidões necessárias para o correto desempenho e a sua motivação para isso. Um trabalhador que não tenha aptidão para desempenhar uma determinada tarefa da forma mais correta, ainda que tenha o conhecimento adequado e esteja motivado, terá acrescidas dificuldades no desenvolvimento do comportamento de segurança que lhe é solicitado ou exigido. Os comportamentos de segurança, para além dos fatores individuais (atitudes, diferenças individuais), também dependem de fatores organizacionais, como o ambiente de trabalho (e.g. clima de segurança) ou a envolvente organizacional (NEAL; GRIFFIN, 2004).

5.3. Risco, ansiedade e medo

A ansiedade pode ser um fator motivador para uma ação ou não, dependendo da forma que ela seja encarada pelo próprio ser humano, da maneira como ele lida com essa questão e do quão está preparado para enfrentá-la. Já o medo provoca sérias alterações em nosso comportamento, quase sempre nos deixando esquivos de qualquer coisa com a qual possamos nos confrontar. Quando a ansiedade provoca o medo, os problemas potencializam-se. Dirigentes temem a avaliação negativa de seu desempenho, não pela sua falta de competência e de dedicação às suas tarefas, mas por desconsideração de fatores ambientais negativos e incontroláveis. Acham que devem competir sempre para revelar seu valor e alcançar desempenho acima da média. Revelam alta percepção de risco sobre a manutenção ou perda de sua função ou emprego. Consideram-se inseguros no cargo, dada a imprevisibilidade dos fatores com os quais têm que lidar (MOTTA, 2002).

Como os demais funcionários, receiam contatos com chefes que têm sanções sobre seus recursos de poder e sobre o próprio emprego; temem a demissão mas ressaltam o medo de serem malvistas publicamente, pela família e por amigos fora do trabalho, sendo tomados como incompetentes; preocupam-se com a possibilidade de serem humilhados e injustiçados por seus superiores. Como seus esforços dependem de uma coletividade de funcionários, eles nem sempre se consideram culpados pelos fracassos de sua equipe, embora sejam responsabilizados por isso (MOTTA, 2002).



No sentido negativo, o risco deixa implícito o perigo de consequências adversas e sugere o esforço gerencial para conscientizar-se de sua existência, evitá-lo ou minimizá-lo. Estar em risco é estar vulnerável ao acaso ou a fatores que provocam danos, independentemente de ações individuais. Evitar o risco é tentar precaver-se contra o perigo do inesperado, do não-familiar ou do inusitado. Quando visto como algo ruim, o risco incentiva a busca de segurança. Minimizar ou reduzir risco são expressões que procuram dar segurança à decisão.

Vista como algo positivo, a percepção de risco:

- (1) revela a coragem de arriscar apesar das adversidades;
- (2) conscientiza as pessoas sobre ameaças e danos potenciais e reais à empresa; e
- (3) valoriza o espírito empreendedor e de prosseguir e se aventurar em direção ao êxito.

O risco chega a fascinar algumas pessoas. Não é por acaso que dirigentes se vangloriam de sua capacidade de correr riscos. Muitas vezes, exageram a inexistência de dados ou sua inexatidão para realçar a sua capacidade de intuir e de prosseguir, apesar de conselhos por cautela. Proclamam-se mais intuitivos do que realmente são para parecerem mais corajosos, hábeis e autônomos perante o risco (MOTTA, 2002).

Hallowell (1994) desenvolveu a equação da preocupação moderada, que pode ser adaptada como uma curva da ansiedade. O desempenho melhora quando a ansiedade aumenta até certo ponto, depois do qual a ansiedade continua a aumentar mas o desempenho começa a baixar. Em outras palavras, o medo e a ansiedade podem ser vistos como fatores motivadores apenas no curto prazo e de forma moderada; a longo prazo, são obstáculos. Muitas pessoas vivem melhor o ambiente de competição porque são motivadas não pelo medo, mas pela energia da conquista de um objetivo. Isso talvez possa explicar por que, em ambientes de trabalho de aparência altamente competitiva, podem ser obtidos bons desempenhos. É o exemplo de atmosferas de alta intensidade, como bolsas de valores e salas de emergência de hospitais: elas motivam as pessoas não pelo medo, mas pela intensidade do estímulo. Essas pessoas são pouco motiváveis pelos estímulos médios comuns à maioria, mas sentem-se estimuladas em ambientes de alta intensidade. Há uma diferença entre medo e intensidade, apesar de psicologicamente serem muito semelhantes. Pessoas com medo, no entanto, não gostam do ambiente e desejam se livrar do problema que lhes causa a ansiedade. Ao contrário, pessoas com intensidade gostam do ambiente e desejam a sua permanência; poderiam até viver permanentemente nesse estado (MOTTA, 2002).

5.4. O ambiente do trabalho e os riscos

Medeiros e Rodrigues (2000), quando abordam a questão dos ambientes do trabalho com foco na Construção Civil, tratam-na da seguinte maneira: a indústria da Construção Civil é uma atividade econômica que envolve tradicionais estruturas sociais, culturais e políticas. É nacionalmente caracterizada por apresentar um elevado índice de acidentes de trabalho, e segundo Araújo (1998), está em segundo lugar na frequência de acidentes registrados em todo o país. Esse perfil pode ser traduzido como gerador de inúmeras perdas de recursos humanos e financeiros no setor.



Os acidentes de trabalho têm sido frequentemente associados a padrões negligentes que oferecem condições de trabalho inseguras e a empregados displicentes que cometem atos inseguros. No entanto, sabe-se que as causas dos acidentes de trabalho, normalmente, não correspondem a essa associação, mas sim às condições ambientais a que estão expostos os trabalhadores e ao seu aspecto psicológico, envolvendo fatores humanos, econômicos e sociais. Melo (apud MESQUITA, 1999) define riscos do trabalho, também chamados riscos profissionais, como sendo os agentes presentes nos locais de trabalho, decorrentes de precárias condições, que afetam a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador, podendo ser relativos ao processo operacional (riscos operacionais) ou ao local de trabalho (riscos ambientais).

O clima de segurança é constituído na sua essência por percepções partilhadas sobre a segurança na organização. A definição de clima de segurança seguida neste estudo é a de Silva (2003), segundo a qual o clima de segurança é a “[...] manifestação temporal da cultura que se reflete nas percepções partilhadas pelos membros de uma organização num determinado momento e corresponde ao nível intermédio da cultura de segurança...” Silva (2003) apresenta uma revisão dos instrumentos utilizados ao longo do tempo, para avaliar o clima de segurança, indicando diversos instrumentos de medição do clima de segurança desenvolvidos por vários autores (e.g. ZOHAR, 2000), mas segundo ela própria, o clima de segurança tem sido sempre medido através da aplicação de escalas ou questionários.

De acordo com HSE (apud THEOBALD; LIMA, 2007), considerar os fatores humanos significa avaliar três aspectos principais: o “trabalho”, os “indivíduos” e a “organização”, e como esses aspectos impactam a saúde e a segurança das pessoas. Tudo isso dentro de um “ambiente regulatório”, ao qual a segurança e saúde ocupacional devem atender. Contudo, para HSE (apud THEOBALD; LIMA, 2007), é possível realizar uma análise separada de cada uma dessas áreas, com o objetivo de desenvolver uma sistemática que permita a adoção de adequadas medidas de controle.

5.5. Sinais indiretos do medo

Consoante Dejours (1992), de uma forma geral, existem em alguns tipos de sinais indiretos do medo que são passíveis de gerar uma ideologia ocupacional defensiva. Na Construção Civil, os perigos têm um peso real, e muitos operários são testemunhas de numerosos acidentes mortais ou que geram invalidez. Entretanto, existe um contrassenso nesse ambiente, uma vez que é passível de se encontrar muitos trabalhadores com resistência às normas de segurança. É como se eles não estivessem bem conscientes dos riscos a que se submetem.

Conforme Sousa (1997, 118),

[...] os trabalhadores, acostumados a conviver com a precariedade das condições de trabalho, desenvolvem o senso comum de que estas condições são normais, próprias do trabalho em obra, que ‘o cabra que precisa tem que enfrentar sem medo’ e transmitem esse conceito aos companheiros nas várias obras em que atuam.



Saldanha (1997), por exemplo, afirma em seu trabalho que existem situações onde foi encontrada a “negação do risco” (definição de Dejours para estratégias defensivas). Essas situações aparecem de diversas maneiras, como por exemplo, na rejeição ao uso de EPIs. Além da “negação do risco”, a autora ainda cita o depoimento de um operário, que confirma conscientemente o uso incorreto do EPI durante execução de atividades de risco em seu trabalho.

Dejours (1992) aponta que essa fachada pode desmanchar-se e deixar mostrar uma ansiedade imprevista e dramática, pois em momentos posteriores ao perigo os trabalhadores contam os acidentes a que assistiram ou dos quais foram vítimas, evocando até as famílias das vítimas. A ideologia defensiva “é funcional no nível do grupo, de sua coesão, de sua coragem, e é funcional também no nível do trabalho; é a garantia da produtividade”.

5.6. O saber operário

Medeiros e Rodrigues (2000) dizem:

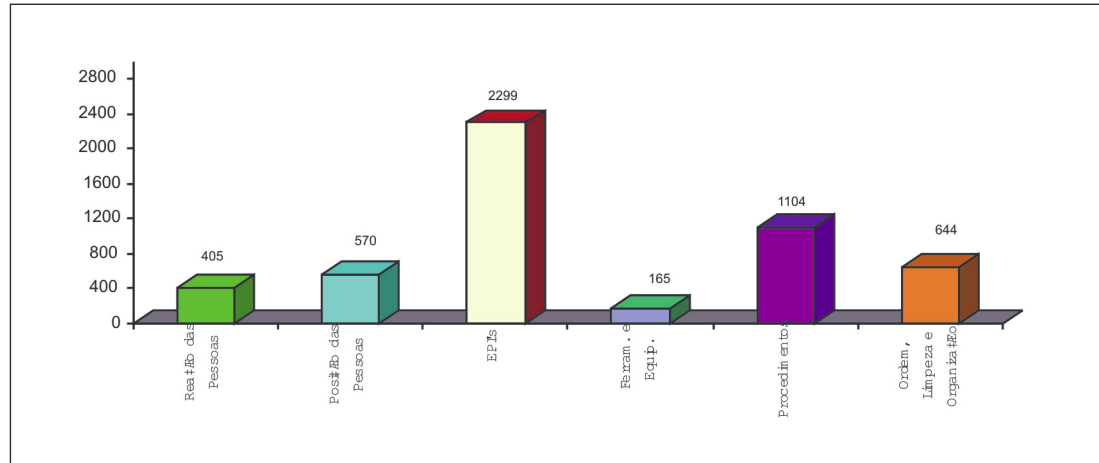
[...] Em muitas atividades industriais, o que não exclui a Construção Civil, reina a ignorância sobre alguns processos e seus incidentes. Os trabalhadores ignoram o funcionamento exato do processo industrial, pois têm apenas “dicas” de um saber descontínuo. Não existe um conhecimento coerente, nem sobre o próprio processo, nem sobre o funcionamento das instalações, pois não existe formação destinada aos trabalhadores. O saber circula no nível dos engenheiros e dos escritórios de projetos. Então, a partir das insatisfatórias instruções dadas pela direção, os operários não veem outra saída a não ser a de interferir nas etapas intermediárias do processo de produção do seu modo.

A consciência aguda do risco de acidente obrigaria o trabalhador a tomar tantas precauções individuais que dificultaria completamente o trabalho na Construção, a ponto de se tornar ineficaz do ponto de vista da produtividade. Trata-se de um sistema defensivo destinado a controlar o medo, e pode ser chamado de pseudo-inconsciência do perigo. Além disso, necessita apoiar-se no caráter coletivo, sendo assegurado pela participação de todos. Ninguém pode ter medo nem demonstrá-lo. Gera-se, então, um sistema implícito onde nunca se deve falar de perigo, risco, acidente, nem do medo.

5.7. A psicologia e a prevenção de acidentes

A associação da psicologia à prevenção de acidentes não é um assunto novo. Inúmeros são os artigos que fazem essa associação, pois muitas vezes o acidente é fruto de um ato volitivo, não sob o aspecto de o indivíduo intencionalmente descumprir as normas de segurança, mas sim porque ele sabe como executar a tarefa e procura fazê-la da forma que conhece e que sempre a fez.

Gráfico de análise de resultados de auditorias comportamentais em 2008 (AFANP)



No gráfico acima, constando 5.187 desvios relatados ao longo de seis meses, em uma obra industrial com o envolvimento de 15 empresas contratadas, apurados através de um programa de auditoria comportamental, com avaliações visuais e abordagens pessoais, identificou-se que a grande maioria dos desvios era devido à falta do uso ou do uso de modo irregular dos equipamentos de proteção individual – EPIs, seguido do desvio por descumprimento dos procedimentos de segurança, meio ambiente e saúde. A grande questão levantada era a de que essas avaliações ocorriam mensalmente e já havia transcorrido um período médio de obras de pelo menos oito meses. Assim, havia empresas atuando há mais de três anos no site, empresas com menos de dois anos e empresas recém-contratadas, com três meses de contrato. De comum, teve-se o fato de que todos os empregados passaram por programas de integração e *briefings* de segurança, além de haver de empresas com procedimentos de segurança próprios. Assim, cabe a questão: por que foram identificados tantos desvios sob condições que, pelo menos aparentemente, já estavam consolidadas na mente dos trabalhadores? Os trabalhadores, pelas experiências demonstradas, não sabiam utilizar corretamente seus EPIs? Os trabalhadores, em seus programas de treinamento, não foram apresentados aos procedimentos de segurança das empresas?

Sabe-se que situações de estresse geralmente precedem os acidentes e escapam ao controle dos donos ou dirigentes das empresas para as quais o empregado trabalha. É o caso de discussões em casa com o marido ou a mulher, situações de separação, doença dos filhos, etc. Há alguns tipos de estresse que podem ser evitados. Estudos mostram, por exemplo, que a sobrecarga de serviço e o número excessivo de horas de trabalho de um indivíduo o tornam propenso a acidentes de trabalho por levá-lo ao estresse fisiológico ou psíquico (FRIEDMAN; ROSENMAN; CARROL, 1975; HINKLE; PLUMMER, 1952).



O ato inseguro, porém, é algo mais complexo e que merece nossa atenção. Podemos apontar três razões fundamentais para os comportamentos inadequados no trabalho:

1. O homem NÃO PODE comportar-se de maneira diferente;
2. O homem NÃO SABE comportar-se de outro modo;
3. O homem NÃO QUER comportar-se de outra maneira.

5.8. A origem interior do medo e a percepção dos riscos

“[...] O medo é a preocupação com o risco e a incerteza sobre a possibilidade de êxito em determinadas situações”. (BAYERISH, 1993; PERETTI-WATEL, 2000).

Medo e ansiedade são conceitos correlatos, e na vida prática, frequentemente usados como sinônimos. O medo é um julgamento de que há um perigo real ou potencial em determinada circunstância: surge com a percepção de risco, ou seja, a possível ocorrência de algo danoso. Por ser normalmente percebido como um perigo, involuntário e, em parte, incontrolável, o risco naturalmente provoca o medo. [...] A inserção da pessoa em determinado contexto causa sentimentos que inexistiriam ou não se manifestariam se não fosse o meio. Conforme o patrimônio genético e social, algumas pessoas se sentem mais ou menos ansiosas diante de decisões e informações gerenciais. [...] Nas teorias contextuais, a ansiedade e o medo são produtos de uma relação social com a informação oriunda do meio externo e processada através de percepções individuais típicas (MOTTA, 2002).

5.9. Fatores humanos e influências comportamentais

De acordo com a OIT, só as causas naturais matam mais no mundo do que os acidentes de trabalho. [...] Ocupando lugar de destaque como causa dos acidentes de trabalho encontra-se o fator humano, compreendendo características psicossociais do trabalhador, atitudes negativas para com as atividades preventivas, aspectos da personalidade, falta de atenção, entre outras (DI LASCIO, 2001).

Cada uma das emoções – medo, raiva, ansiedade, alegria, amor, felicidade – imprime uma disposição e uma direção para a ação. O ser humano tem uma tendência, baseada no aprendizado com as experiências anteriores, de repetir determinados padrões de reações que “deram certo no passado” e que se incorporaram, assim, ao nosso repertório ou bagagem emocional (GOLEMAN, 1995).

O aspecto comportamental supõe componente sentimental de raiva ou medo, acompanhando a emoção que tem a função primitiva de preservar a existência. Pode-se argumentar que essas modificações que implicam a emoção são fontes de transtornos do organismo, quando as mesmas apresentam características de forma aguda e intensamente súbita, e fazendo-se persistentes. Desse modo, o desenvolvimento de habilidades e competências cognitivas que influenciam na capacitação para lidar com as demandas e pressões do ambiente se faz necessário (MORAES, 2005).



Heinrich (1959, apud COOPER; SARRAF, 1998) observa que as pressões para o aumento da produção podem reforçar o comportamento inseguro dos funcionários, já que podem ser a única forma de se assegurar que um trabalho seja feito. O autor verificou também que, dos 330 atos inseguros observados, 229 conduziram a um prejuízo grave e a um incidente importante. Assim, a inexistência de acidentes poderia induzir as chefias ao pensamento de que as preocupações da área de SMS talvez não fossem tão importantes assim.

Folkard (1999) verifica que os sucessivos turnos noturnos aumentam a probabilidade de riscos de acidentes industriais e devem ser reduzidos ao mínimo, por não mais de quatro noites. O tempo de recuperação entre turnos deve ser de pelo menos 48 horas, enquanto a jornada de trabalho deve ser limitada a 12 horas, visto que o desempenho humano tende a deteriorar-se além desse limite (HSE, 1999).

Cooper e Sarraf (1998) sugerem que a baixa qualidade dos processos de organização e limpeza pode ser uma consequência das pressões extremas de produção associadas a limitadas condições de armazenamento e operação. Esses fatores podem fazer com que os empregados passem a acreditar que as atividades de organização e limpeza não sejam tão importantes assim, principalmente porque trabalham em áreas com normas de organização e limpeza precárias ou insuficientes e não enxergam as consequências dos sinistros ocorridos.

Conforme Mearns *et al.* (1998), nas organizações costumam existir diferentes culturas de SMS, desde as mais ortodoxas até as mais flexíveis, desde as baseadas exclusivamente nas normas até as norteadas pelas experiências dos profissionais de SMS. Existem grupos diferentes que têm seu próprio estilo de gestão e diferentes níveis de preocupação para com as questões de segurança. As diferentes culturas, ou subculturas, podem variar de acordo com ocupação, idade, relutância ou aceitação às mudanças e outros fatores mais.

Segundo Pidgeon (1998), a existência de muitas culturas de SMS em uma só organização sugere a ausência de uma só cultura coerente de SMS. Por conseguinte, é questionável a adoção da mudança de cultura nas organizações, a qual deve levar em conta essas subculturas em vigor, como elas interagem entre elas e como podem interagir com a nova cultura a ser implantada.

Em entrevistas realizadas com trabalhadores da área offshore, Collinson (1999) concluiu que os trabalhadores criticaram as tentativas das empresas de vincular a segurança às avaliações de desempenho, o que, em última análise, afetava os pagamentos. Foram relatadas situações de trabalhadores penalizados pelos gerentes e supervisores por haverem sofrido acidentes. Essa vinculação da segurança com a avaliação de desempenho transformou-se na “cultura de culpa”, fazendo com que os trabalhadores ficassem relutantes em relatar os acidentes, lesões ou falhas cometidas por terceiros. Essas avaliações foram feitas em empresas com cultura de segurança positiva e abrangente, com registros



positivos, vários prêmios e realizações em SMS. Os gerentes confiavam que 99,9% dos acidentes e quase-acidentes haviam sido relatados. As entrevistas, todavia, revelaram que isso não acontecia, com cerca de 50 % dos entrevistados admitindo terem escondido ou deixado de relatar os acidentes e quase-acidentes para salvaguardar sua avaliação.

5.10. Escalas de percepção

Pessoas com níveis mais elevados de senso de invulnerabilidade tendem a se envolver em maior quantidade de eventos considerados perigosos e/ou possivelmente danosos, e ainda tendem a menosprezar eventos como desastres naturais e infortúnios relacionados à saúde, bem como fenômenos adversos, como crimes ou acidentes de qualquer natureza (PERLOFF, 1983).

É necessário ressaltar que a experiência de vitimação altera a percepção do indivíduo a respeito de sua invulnerabilidade. É nesse ponto que a estrutura cognitiva da pessoa é abalada, afetando sua autoimagem e desestruturando a crença de que o mundo é um lugar previsível, ordenado e tendente a seguir regras rigidamente estabelecidas (PETERSON; SELIGMAN, 1983).

De acordo com Bulman e Frieze (1983), quando eventos vitimadores acometem uma pessoa, ela passa imediatamente por um período de desajuste psicológico. É exatamente nesse período que as vítimas passam a rever suas crenças. Esse período é caracterizado por um “conflito” entre o esquema cognitivo estabelecido e os ajustes psicológicos necessários para a adequação a novos tipos de situação, de modo que a percepção de invulnerabilidade já não é a mesma: a pessoa passa a incorporar novos fatos e estruturar novas avaliações.

5.11. Resiliência

O termo resiliência no contexto do trabalho nas organizações refere-se à existência – ou à construção – de recursos adaptativos, de forma a preservar a relação saudável entre o ser humano e seu trabalho em um ambiente em transformação, permeado por inúmeras formas de rupturas. Coutu (2002) aponta três características da pessoa ou organização resiliente:

- 1) a firme aceitação da realidade;
- 2) a crença profunda, em geral apoiada por valores fortemente sustentados, de que a vida é significativa; e,
- 3) uma “misteriosa” habilidade para improvisar.

Busca-se a flexibilidade de ação, de estrutura e de vida pessoal como meio de ajustamento a novas contingências e condições econômicas, sociais, culturais, tecnológicas e políticas. O desempenho profissional nessas condições obriga o indivíduo a administrar sua vida profissional, ou seja, a trabalhar arduamente na reposição de si mesmo, uma vez que as referências ao seu redor, através das quais ele atribui sentido e valor para si mesmo, estão em constante alteração. Dessa forma, as competências para a administração de sua identidade, seus papéis e seus recursos tornam-se uma condição fundamental para a sua sobrevivência profissional (MALVEZZI, 2000).



5.12. Fatores estressores

De acordo com Alevato (2007), quando trata da questão de agentes estressores,

[...] Pesquisas internacionais validadas pela posição da Organização Internacional do Trabalho não abrem espaço para hesitações: a maior causa de acidentes e doenças do trabalho no mundo contemporâneo é o estresse. A atenção de empresas e instituições aos estressores mais nocivos à saúde de seus profissionais é, portanto, uma decisão não apenas acertada, mas urgente. No entanto, além de uma forte carga de preconceitos, a maior parte dos esforços para estabelecer a relação entre uma experiência laboral estressante e a emergência de problemas de saúde, distúrbios psíquicos, transtornos mentais, comportamentais e outros, frequentemente se depara com a própria complexidade do ciclo do estresse. É possível não discutir, por exemplo, a relação entre um operário ferido e a queda de um tijolo, no universo dos riscos físicos da construção civil, mas o mesmo não pode ser dito da relação entre o cotidiano permeado de pressões por prazos e metas e a hipertensão arterial diagnosticada em um gerente.

No caso dos estressores não se trata de um agente externo (tijolo) oferecendo um perigo (queda) e uma possível consequência (ferimento). Fala-se agora de uma ameaça que se diferencia dos clássicos riscos físicos, químicos e biológicos por não ser um elemento isolável dos sujeitos, mas por permear a vida em todas as suas dimensões, afetando a saúde individual, realimentando-se de si mesma e transversalizando as atitudes, os desempenhos, as relações sociais, profissionais e familiares, dentre outros aspectos. Os novos cenários exigem, portanto, inovação no desenvolvimento de concepções, métodos e técnicas de investigação, prevenção e intervenção a favor da qualidade de vida, da saúde e da segurança no trabalho.

[...] estressores são elementos capazes de mobilizar para a ação ou desencadear reações humanas. No entanto, cada fonte estressora tem características próprias que recomendam iniciativas de controle específicas e diversificadas. [...] Os estressores encontrados nos ambientes de trabalho podem, portanto, ser classificados – conforme sua natureza – em existenciais, ocupacionais ou sócioambientais. [...] Os estressores sócioambientais não escolhem suas vítimas no ambiente laboral porque se originam em condições culturais, políticas, sociais e econômicas do micro e do macro cenários. Violência urbana, desemprego estrutural, conflito de valores são alguns exemplos desse grupo.

[...] De uma forma geral, os estressores mais nocivos à saúde e segurança no trabalho são aqueles que agem de forma continuada, gerando um desgaste coletivo de caráter crônico e de difícil superação sem ajuda especializada. As pessoas passam a ter dificuldades para identificar exatamente o que as incomoda, percebendo um sofrimento de caráter generalizado, vivido num processo de erosão das forças, do ânimo e do envolvimento com o trabalho.

6. Conclusões

Neste artigo apresentamos algumas considerações acerca do comportamento humano e as ocorrências de acidentes. Como dito, independentemente das inúmeras situações que podem contribuir para



que um acidente do trabalho ocorra, fizemos um recorte técnico, não espacial, sobre aquelas ditas comportamentais, sejam indutoras de mudanças do comportamento ou não. Mas nesse momento é interessante apresentar um relato ocorrido há pelo menos dezoito anos, sob o título: “Acidentes de trabalho: um mal facilmente evitável”, publicado no Informativo Metacor, nº 3/1992, de junho/outubro. A matéria se iniciava com o seguinte texto:

A cada ano, mais e mais pessoas morrem ou se mutilam em acidentes do trabalho. O Governo Federal há mais de 20 anos vem tentando reverter essa situação. Primeiro, com a edição de Lei específica de proteção ao trabalhador, no bojo da CLT. Também, com a formação de técnicos, tais como o engenheiro, o técnico de segurança do trabalho, o médico e o enfermeiro do trabalho.

[...] J.M: Dr. Navarro, vamos por partes. Por que o Sr. afirma que o acidentado é o grande injustiçado?

NAVARRO: O acidentado transforma-se no grande injustiçado na medida em que, na maioria das vezes, cerca de 95% dos casos, a ocorrência do acidente não é proposital. É bom frisar que o acidente de trabalho não ocorre somente no ambiente de trabalho. A lei estende este conceito aos acidentes ocorridos no trajeto do trabalho ou de casa. O acidente pode surgir devido a vários fatores, tais como: fadiga física ou mental, stress, condições de saúde, falta de alimentação, tensão social no ambiente do trabalho, desatenção, inaptidão física ao tipo de trabalho, ou ao equipamento de trabalho, falta de treinamento, falta de supervisão e até brincadeiras. [...]

[...] J.M: O que o moderno empresário deve fazer para evitar ou reduzir os níveis de acidentes?

NAVARRO: Não só os modernos empresários mas todos têm o dever, ou melhor, a obrigação de eliminar o acidente do trabalho. J.M: Como?

NAVARRO: Selecionando melhor seus funcionários, colocando a pessoa certa no local certo. Por exemplo, se o ambiente é muito barulhento e o trabalho rotineiro, por que não contratar um deficiente auditivo? Também deve treinar seus funcionários, praticar supervisão contínua, orientar os supervisores no sentido de manter uma harmonia no ambiente, adotar equipamentos com dupla ou tripla proteção contra acidentes, promover campanhas educacionais e jamais “passar a mão na cabeça” do funcionário relapso ou negligente.

[...] J.M: Para finalizar, quer dizer então que o acidente de trabalho pode ser evitado?

NAVARRO: Pode ser evitado ou mesmo abolido naquilo que dependa do esforço do empresário e do empregado. Na verdade, não são necessárias leis, mas sim o respeito e a compreensão pelo ser humano. Se todos trabalharem juntos, perseguindo esse ideal, com toda a certeza ele será alcançado. Não devemos esquecer nunca daquele ditado: “O seu direito começa onde termina o do seu colega.”



Ainda com relação ao texto acima, que apesar de passados vinte anos mantém-se atual, percebemos que os esforços realizados pelas empresas não são tão vitoriosos assim, por uma simples causa: persistência. Esta, talvez, para não dizermos com certeza, está relacionada à Cultura da Organização. Quanto aos trabalhadores, houve ganhos no processo. Contudo, os fatores a que nos referimos anteriormente, como medos, fatores estressores e todos os demais, ainda continuam muito fortes em suas mentes e são capazes de conduzi-los a erros simples, mas com elevado potencial para causar lesões.

A “costura” de temas relacionados ao comportamento humano e sua influência na prevenção de acidentes é bastante complexa. Muitos dos fatores mencionados terminam por se misturar no consciente do trabalhador. Alguns dos fatores não são tão evidentes assim para aqueles que fiscalizam as atividades de SMS. Por essa razão, o entendimento dessas questões é tão importante. O que à primeira vista poderia ser “um acidente normal”, pelo fato do ambiente de trabalho estar desorganizado, das ferramentas de trabalho não serem as adequadas, pode ser motivado por um fator estressor, que tirou a atenção do trabalhador daquilo que estava fazendo. O gotejar de uma torneira pode não significar nada. Mas à noite, quando o silêncio envolve a todos, o gotejar da torneira passa a ser “irritante”, tirando o sono de muita gente. Se isso de dá com um simples gotejar, por que não pode ocorrer devido a outros fatores?

[...] É preciso criar a mentalidade da participação e passar as informações necessárias aos empregados. A participação fortalece as grandes decisões, mobiliza forças e gera o compromisso de todos com os resultados, ou seja: a responsabilidade. O principal objetivo é conseguir o efeito sinergia, em que o todo é maior do que a soma das partes. Novas ideias devem ser estimuladas, e a criatividade, aproveitada para o constante aperfeiçoamento e a solução dos problemas. Dar ordens e exigir obediência é restringir ao mínimo o potencial do ser humano (YAZIGI, 1998).

Com essas palavras de Yazigi, inicia-se a conclusão deste tema. Foram abordados no artigo considerações a respeito de uma série de fatores relacionados ao comportamento humano, como: “resiliência”, ansiedade, medo, riscos no ambiente do trabalho. Reconhece-se que a situação ideal é aquela onde há uma harmonia no ambiente de trabalho, integrando-se o homem e o meio ambiente de trabalho. Para essa integração são necessários esforços de ambos os lados.

Muitos desses esforços são fáceis de serem implementados, como por exemplo, a organização e limpeza em um ambiente de trabalho, o fornecimento de equipamentos e ferramentas corretas, o planejamento prévio das ações. Outros esforços não são tão fáceis assim, principalmente quando se lida com o aspecto comportamental do ser humano, isso porque nem sempre ele também é o responsável por suas atitudes. Um homem equilibrado em um ambiente com agentes estressores deixa de sê-lo. Uma pessoa com enorme boa vontade para a realização dos trabalhos sem a competência e capacitação necessárias certamente não conseguirá realizar a contento sua missão. Uma equipe aplicada submetida a pressões excessivas pode ser responsável por uma série de problemas. O que aparentemente poderia ser uma solução



simples passa a ser complexa pelas nuances envolvidas. Um acidente não ocorre somente porque alguma coisa não está correta, mas sim é fruto de uma enormidade de situações que, quando convergem, o provocam. Um trabalhador pode pregar um pequeno prego com uma marreta sem sofrer qualquer acidente, apesar da marreta não ser adequada para essa atividade. Adicionando-se a pressa pela conclusão da tarefa e uma momentânea desatenção criam-se as condições para a ocorrência do acidente.

Dois fatos chamam a atenção: o primeiro é que o trabalhador sente, reage e age de acordo com estímulos internos e externos, muitas vezes não percebidos pelos demais; o segundo é que a empresa deve criar um ambiente propício à completa integração dos trabalhadores, disponibilizando máquinas e equipamentos adequados, planejando corretamente as atividades, elaborando contratos com prazos exequíveis e outras ações.

O importante é que a empresa compreenda que o trabalhador sente, age e reage movido por fatores internos e externos. Ele tem o seu próprio saber. Ele é estimulado por si mesmo, pelo grupo que participa, pela família e pela empresa, e desestimulado também por todos esses atores.

O trabalhador é o artista principal, que para ter sucesso precisa de um bom palco – ambiente de trabalho, de um bom enredo – normas, procedimentos, planejamentos, de um bom diretor – supervisão. A associação desses fatores conduz a uma boa peça – projeto. Ainda com essa visão lúdica, muitas vezes o artista não está bem. Nessas ocasiões pode esquecer a “fala” ou errar a posição no palco. Em outras vezes, o diretor não está bem.

Voltando-se para a realidade, o que se observa, contudo, são empresas sem a necessária cultura de SMS, trabalhadores sem orientação, medidas descoordenadas de incentivo à produção que terminam por fragilizar os processos de prevenção de riscos, chefias que não são participativas no processo de gestão de riscos, ferramentas e equipamentos inadequados e falta de treinamento, passando aos trabalhadores a imagem de que as questões relativas à prevenção talvez não sejam tão importantes assim.

Se existem as adequadas ferramentas de análise preventiva dos riscos, por que ainda ocorrem desvios, incidentes e acidentes, como citado na revisão bibliográfica? Esse talvez seja um questionamento que habita o consciente de todos aqueles que atuam na prevenção de riscos. Uma hipótese que não se deve descartar surge quando se estudam as análises da E. I. du Pont de Neumurs and Company, empresa americana com mais de 200 anos de fundação e que atua fortemente em atividades industriais e na disseminação de uma cultura de SMS. Nessas análises, a participação do ser humano nos acidentes é de cerca de 96%, restando os 4% para causas ambientais, que podem ter como contributo o próprio homem. Ora, com uma participação tão expressiva assim, a questão da compreensão do comportamento humano sempre é suscitada. Por mais que se invista nas condições ambientais do trabalho, através de métodos como “5S” e políticas de housekeeping, esse esforço está voltado para apenas 4% das causas, enquanto o restante, que envolve a participação do ser humano, fica do mesmo jeito.



Um questionamento deve ser feito: pode-se mudar o indivíduo? Os artigos pesquisados não possibilitam obter essa resposta. Mas se o bom senso pode ser empregado como se acredita, a resposta é sim. A forma talvez não passe pelo aumento da pressão sobre o trabalhador, pois se fosse dessa maneira, desses resultados rápidos os pais conseguiriam a imediata obediência dos filhos mais rebeldes, bastando para isso exercerem uma maior pressão. Entende-se que a mudança ocorre através do aumento da cultura da empresa, do exemplo dado, da mudança de paradigmas, de deixar-se de lado a busca pelo culpado, ou a teoria da culpa, como dizem outros. Essa teoria deve ser posta não no singular, mas sim no plural, pois se há falhas, essas se devem tanto a quem cometeu o desvio, que redundou em um acidente, como também à empresa, que não soube repassar a mensagem mais adequada e não supervisionou convenientemente.

As medidas de prevenção devem ter início com o direcionamento do foco das atenções para a empresa, compreendendo-a; a seguir, para os processos, entendendo-os; e, por fim, para os trabalhadores, aceitando-os. Quando se inverte essa ótica, passa-se a não se compreender as razões das resistências identificadas no processo de gestão. Deve estar claro que muitas vezes a resistência não é quanto ao processo, e sim quanto à forma. O trabalhador dificilmente irá querer se mutilar intencionalmente ou provocar uma lesão a um companheiro de trabalho.

Essa mensuração das medidas cabíveis é um fator complexo que depende da cultura da empresa, das características dos contratos, se de curta ou longa duração, tipo de serviço executado, níveis de conhecimento exigidos dos profissionais e outros fatores mais. Todavia, a “cumplicidade do trabalhador”, aqui realçada sob o aspecto positivo, é muito importante para o sucesso dos programas de reconhecimento e premiação.

Percebe-se que as fiscalizações de SMS quase sempre se voltam para as pessoas, e não para os processos. Rompido esse paradigma, o próximo passo é o de se entender como as pessoas percebem os riscos. Pode parecer redundante perceber o que os outros percebem, mas essa é a principal questão. Se a mensagem é repassada mas não é compreendida, pode-se solucionar a questão. Talvez revendo o programa de treinamento ou substituindo o instrutor. Mas se a questão é repassada, compreendida, mas não é seguida, as ações já devem ser diferentes.

Nas análises de auditorias comportamentais apresentadas, foram percebidos desvios como: descumprimento dos procedimentos de SMS, falta ou uso incorreto de EPIs e até postura inadequada do trabalhador, com risco de queda ou de ser atingido por algo. De comum a todas essas ocorrências tem-se a falta de “percepção” das pessoas frente aos riscos, mesmo tendo passado por programas de integração, treinamentos e reciclagens nas técnicas e programas de SMS. Nesses períodos em que foram realizadas essas auditorias comportamentais, era comum que se ouvisse: “Não segui o procedimento porque o meu método é mais rápido e assim eu faço há mais de 20 anos; Tirei o EPI só por um momento e tinha a certeza de que não iria ocorrer nada”. Observou-se também que o trabalhador estava sem os óculos de segurança porque o modelo fornecido embaçava seguidamente, fazendo com que ele fosse obrigado a retirá-lo sempre para limpar as lentes. Isso quer dizer que nem sempre o que se apresenta pode ser atribuído à falta de prevenção do trabalhador ou à sua resistência em atender às determinações ou exigências.



Há situações que podem estar associadas a uma ocorrência de acidente do trabalho, como: resistência dos trabalhadores no cumprimento das ordens dadas, falta de planejamento das ações de SMS, falta de uma visão mais crítica do processo. Para quem está executando a atividade (o trabalhador), as questões de SMS passam a ser relevantes, na medida em que a alta direção está nitidamente preocupada com o assunto e, em assim sendo, por que ele também não passa a se preocupar também? Qualquer que seja a filosofia da empresa para com as questões de SMS, o trabalhador deve percebê-la e, se possível, participar dela ou sentir-se importante no processo. E aí conclui-se com o texto de Yazigi, o mesmo empregado no início da análise:

[...] É preciso criar a mentalidade da participação e passar as informações necessárias aos empregados. A participação fortalece as grandes decisões, mobiliza forças e gera o compromisso de todos com os resultados, ou seja: a responsabilidade. O principal objetivo é conseguir o efeito sinergia, em que o todo é maior do que a soma das partes. Novas ideias devem ser estimuladas, e a criatividade, aproveitada para o constante aperfeiçoamento e a solução dos problemas. Dar ordens e exigir obediência é restringir ao mínimo o potencial do ser humano (YAZIGI, 1998).

Em todos os treinamentos e mensagens repassadas deve-se criar a cumplicidade, entre o executante e o fiscal – para ficar apenas nos níveis opostos do processo. Através dessa atitude, pode-se ter a certeza de que já há um ambiente favorável para a compreensão e adesão à mensagem. Essa é a principal mensagem: resistências não podem ser “quebradas” com resistência. O forte vento passa pelo bambuzal, enverga-o, mas não o quebra.

7. Referências bibliográficas

ALEVATO, H. **Avaliação dos estressores do ambiente de trabalho e seu potencial de riscos à saúde.** Trabalho apresentado no VII Congresso de Stress da ISMA-BR e IX Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 2007 – notas de aula do curso de doutorado em Engenharia Civil da Universidade Federal Fluminense – UFF, Niterói/RJ. 2009.

ARAÚJO, Ulisses F. **O sentimento de vergonha como um regulador moral.** Tese de Doutorado, São Paulo, IP/USP, 1998.

BAYERISH, R. (Ed.) **Risk is a construct: perceptions and risk perception.** Munich: Knesebeck, 1993.

BULMAN, R. J.; FRIEZE, I. H. *A theoretical perspective for understanding reactions to victimization.* **Journal of Social Issues**, 39(2), 1-17, 1983.

COLLINSON, D. L. (1999). Surviving the rigs: Safety and surveillance on North Sea oil installations. **Organization studies**, Vol. 20(4), pp579-600.

COOPER, R. K.; SARRAF, A. **Inteligência emocional na empresa.** Rio de Janeiro: Campus, 1998.

COUTU, D. L. *How resilience works.* **Harvard Business Review**, May, 46-54, 2002.

DEJOURS, C. *Por um novo conceito de saúde.* **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 54(14), 7-11, 1986.



A Percepção dos Riscos e sua Influência na Redução dos Acidentes de Trabalho

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DI LASCIO, C. H. R. *A psicologia no trabalho*. **Revista Contato** – CRP 08, ano 23/ nº 113, p.11, Curitiba, 2001.

FOLKARD, S. **Transport**: rhythm and blues. 10th Westminster lecture on transport safety. 1999.

FRIDEMAN, M.; ROSENMAN, R. H.; CARROLL, V. **Changes in the serum...** 1975 Feb;24(2):205–210. [PubMed]; Carruthers ME. Aggression and atheroma.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GRIFFIN, M. A.; NEAL, A. *Perceptions of safety at work*: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5(3), 347-358, 2000.

HALLOWELL, E. **Worry**. New York: Ballantine Books, 1997.

HALLOWELL, E.; RATEY, J. **Driven to distraction**. New York: Pantheon, 1994.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE). **Reducing error and influencing behaviour**. Great Britain: HSE Books, 1999.

HINKLE, L. E. J. R.; PLUMMER N. *Life stress and industrial absenteeism*; the concentration of illness and absenteeism in one segment of a working population. **Industrial Medicine & Surgery**, Aug;21(8):363-75, 1952.

LIMA, L. *Fatores sociais na percepção de riscos*. **Psicologia**, vol XII (1), 11-28, 1998.

LIMA, M. L. *On the influence of risk perception on mental health*: living near an incinerator. **Journal of Environmental Psychology**, 24, 71-84, 2004.

LIMA, M. L. *Percepção de riscos ambientais*. In L. Soczka (Ed.). **Contextos humanos e psicologia ambiental**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.

LIMA, M. L.; CASTRO, P. *Cultural theory meets the community*: worldviews and local issues. **Journal of Environmental Psychology**, 25, 23-35, 2005.

MALVEZZI, S. Notas de aulas sobre o tema “Trabalho e Motivação”, ministradas no **Curso de Gerenciamento de Recursos Humanos e Desenvolvimento de Equipes**. CIETEC – Centro Incubador de Empresas Tecnológicas, São Paulo, Brasil, ago. 2005.

MALVEZZI, S. *Psicologia organizacional* – da administração científica à globalização: uma história de desafios. In MACHADO, C.; MELO, M.; SANTOS, N. (Eds.), **Interfaces da psicologia** (VII); pp. 313-326). Universidade de Évora, Portugal, 2000.

MEARNS, K.; FLIN, R.; GORDON, R.; FLEMING, M. Measuring safety climate on offshore installations. **Work and Stress**, Vol.12, No.3, pp238-254, 1998.

MEDEIROS, J. A. D. M.; RODRIGUES, C. L. P. **A existência de riscos na indústria da construção civil e sua relação com o saber operário**. PPGEP, Universidade Federal da Paraíba, 2000.

MESQUITA, L. S. **Gestão da segurança e saúde no trabalho**: um estudo de caso em uma empresa construtora. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 1999.



Antonio Fernando Navarro

MORAES, R. M. C. *Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho*. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**. UERJ, RJ, Ano 5, n. 2, 2 Semestre de 2005, pp 120-129.

MOTTA, P. R. M. **Ansiedade e medo no trabalho**: a percepção do risco nas decisões administrativas, VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002. Disponível em: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043637.pdf>>. Acesso em: 8 mar. 2005.

NAVARRO, A. F. *Acidentes de trabalho*: um mal facilmente evitável. **Informativo Metacor**, nº 3, jun./out. 1992.

NAVARRO, A. F. *A síndrome do desastre*. **Boletim Informativo FENASEG**. Ano XVIII, nº 867, 1987.

NAVARRO, A. F. *Por que ocorre um acidente de trabalho?* **Boletim Informativo FENASEG**, Ano XVI, nº 789, 1984.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A. *A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behaviour, and accidents at the individual and group levels*. **Journal of Applied Psychology**, 91 (4), 946-953, 2006.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A. *Safety climate and safety at work*. In: BARLING, J.; FRONE, M.R. (Eds.) **The Psychology of Workplace Safety**. (pp. 15-34). Washington, DC: American Psychological Association, 2004.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A. *Safety climate and safety behaviour*. **Australian Journal of Management**, 27 Special Issue, 67-76, 2002.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A.; HART, P. M. *The impact of organizational climate on safety climate and individual behaviour*. **Safety Science**, 34, 99-109, 2000.

OLIVEIRA, M. J. **Ser(-se) humano**: variabilidade e objectivo. Tese Monográfica de Licenciatura não publicada. Leiria: Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria, 1999.

OLIVEIRA, M. J. S. **Os comportamentos de segurança**: o contributo da experiência de acidentes de trabalho e do clima de segurança. Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Organizacional pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Departamento de Psicologia Social e das Organizações, tendo como orientadora a Profa. Dra. Sílvia Agostinho Silva, Professora Auxiliar, pp. 98, out. 2007.

OLIVEIRA, M. J.; SILVA, S. **O papel da experiência de acidentes e do clima de segurança na explicação dos comportamentos de segurança**. Tema apresentado no VI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Évora, Portugal, 2006.

OLIVEIRA, R. C.; SANTOS, J. B. *Gestão ambiental nas empresas do setor de petróleo e gás em Mossoró-RN*. **Holos**, vol. 3, 126-137, 2007.

PERETTI-WATEL, P. **Sociologie du risque**. Paris: Armand Colin, 2000.

PERLOFF, L. *Perceptions of vulnerability to victimization*. **Journal of Social Issues**, 39(2), 41-61, 1983.

PETERSON, C.; SELIGMAN, M. E. P. *Learned helplessness and victimization*. **Journal of Social Issues**, 39(2), 103-116, 1983.

PIDGEON, N. *Safety culture*: key theoretical issues. **Work and Stress**, vol.12, n. 3, pp. 202-216, 1998.

PROBST, T. M. *Safety and insecurity*: exploring the moderating effect of organizational safety climate. **Journal of Occupational Health Psychology**, 9(1), 3-10, 2004.



PROBST, T. M.; BRUBAKER, T. L. *The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations.* **Journal of Occupational Health Psychology**, 6 (2), 139-159, 2001.

RODRIGUES, C. L. P. *Introdução à engenharia de segurança do trabalho. Curso de Especialização em Engenharia de Segurança* (apostila). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 1995.

RUNDMO, T. *Associations between risk perception and safety.* **Safety Science**, 24 (3), 1996.

RUNDMO, T. *Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro.* **Safety Science**, 34, 47-59, 2000.

SALDANHA, Maria Cristina Werba. **Racionalização construtiva: um enfoque na execução do revestimento.** Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 1997.

SILVA, S. **Culturas de segurança e prevenção de acidentes de trabalho numa abordagem psicossocial: valores organizacionais declarados e em uso.** Tese de doutoramento não publicada. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2003.

SILVA, S.; LIMA, M. L.; BAPTISTA, C. (2004). *OSCI: an organizational and safety climate inventory.* **Safety Science**, 42, 205-220.

SLOVIC, P. *Perception of risk.* **Science**, 236, 280-285, 1987.

SLOVIC, P. **The perception of risk: how safe is safe enough? – a psychometric study of attitudes toward technological risks and benefits.** Londres, Earthscan, 2000.

SLOVIC, P. *Trust, emotion, sex, politics and science: surveying the risk-assessment battlefield.* In: SLOVIC P, **The perception of risk**, Londres, Earthscan, 2000.

SOUSA, U. F. **Proposta de sistema de planejamento e controle de fiscalização de segurança e saúde no trabalho na construção de edifícios.** 1997. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

THEOBALD, R. **Excelência em segurança, meio ambiente e saúde (SMS): uma proposta com foco nos fatores humanos.** Dissertação de Mestrado em Sistemas de Gestão – Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense, Niterói, s/d.

THEOBALD, R.; LIMA, G. B. A. *A excelência em gestão de SMS: uma abordagem orientada para os fatores humanos.* **Revista Eletrônica Sistemas**, Vol. 2 (1), 50-64, 2007.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA PRESS, 1983.

VANISTENDAEL, S; LECOMTE, J. *Resiliencia y sentido de vida.* In A. Melillo, E. N. S. Ojeda & D. Rodríguez (Orgs.), **Resiliencia y subjetividad** (pp.91-101). Buenos Aires: Paidós, 2004.

WONG, P. S. P.; CHEUNG, S. O.; HO, P. K. M. *Contractor as trust in construction partnering – prisoner's dilemma perspective.* **Journal of Construction and Management**. p. 1045-1053, oct., 2005.

YAZIGI, W. **A técnica de edificar.** São Paulo: PINI-SindusCon-SP, 628p, 1998.

ZOHAR, D. *A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs.* **Journal of Applied Psychology**, 85 (4), 587-596, 2000.