

Anne Mary Tavares Coelho

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE, FORMAÇÃO E PERCEÇÃO DE RISCO:
DETERMINANTES DOS COMPORTAMENTOS DE SEGURANÇA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**



Instituto Superior de Engenharia

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Saúde

2025

Anne Mary Tavares Coelho

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE, FORMAÇÃO E PERCEÇÃO DE RISCO:
DETERMINANTES DOS COMPORTAMENTOS DE SEGURANÇA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa



Instituto Superior de Engenharia

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Saúde

2025

**TRAÇOS DE PERSONALIDADE, FORMAÇÃO E PERCEÇÃO DE RISCO:
DETERMINANTES DOS COMPORTAMENTOS DE SEGURANÇA NO AMBIENTE
DE TRABALHO**

Declaração de autoria do trabalho

Declaro ser o(a) autor(a) deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto constam da listagem de referências incluída.

Universidade do Algarve, 01/07/2025

Anne Mary Tavares Coelho

@ Copyright: Anne Mary Tavares Coelho (2025)

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Todos os trabalhos que se encontram presentes nesta dissertação foram referenciados de acordo com o Manual de Publicação da APA – 7.^a Edição

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo exemplo de integridade, resiliência e dedicação. Foram e continuam sendo a base sólida sobre a qual construí minha formação pessoal e profissional. Esta conquista é fruto do esforço conjunto, do apoio incondicional e da confiança que sempre depositaram em mim.

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação marca o encerramento de uma etapa significativa da minha trajetória acadêmica. Neste momento, é com profundo reconhecimento que registro meus agradecimentos àqueles que, de diferentes formas, contribuíram para a concretização deste trabalho.

À Professora Doutora Cátia Sousa, minha orientadora, pela orientação rigorosa, disponibilidade constante e contribuições valiosas que enriqueceram significativamente este estudo. Agradeço-lhe não apenas pela excelência acadêmica, mas também pela postura ética e profissional que serviram de inspiração ao longo deste percurso.

Aos meus pais, pela base sólida que me proporcionaram, pelo apoio constante e pela presença silenciosa, porém sempre firme, em todos os momentos da minha formação. As conquistas aqui alcançadas são, em grande parte, reflexo dos valores que me transmitiram.

Aos docentes do curso de mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho, pela qualidade do ensino e pelo estímulo ao pensamento crítico e à investigação científica.

Aos colegas de curso, pelo convívio enriquecedor, pela partilha de experiências e pela colaboração ao longo desta jornada.

Por fim, agradeço a todas as instituições, profissionais e demais envolvidos que, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento desta investigação.

Resumo

A segurança no trabalho é um fenômeno complexo e multidimensional, influenciado por fatores individuais, cognitivos e contextuais. O presente estudo quantitativo teve como objetivo analisar de que forma os traços de personalidade (conscienciosidade, neuroticismo, propensão ao risco e procura de sensações), a percepção de risco e a formação em segurança influenciam os comportamentos de segurança no contexto laboral. A partir de um modelo teórico integrativo, foram examinadas relações diretas entre variáveis, bem como efeitos de mediação e de moderação. A amostra, obtida por conveniência, foi composta por 268 trabalhadores com idades entre os 18 e os 77 anos ($M = 39.5$; $DP = 12.4$), maioritariamente do género feminino (65.1%). Os resultados evidenciaram que a conscienciosidade prediz positivamente os comportamentos de segurança, enquanto o neuroticismo os influencia negativamente. A formação em segurança revelou-se um mediador significativo entre estes traços de personalidade e os comportamentos seguros, além de predizer diretamente a percepção de risco. Por outro lado, a propensão ao risco e a procura de sensações não apresentaram efeitos significativos, e a percepção de risco não moderou as relações entre personalidade e comportamentos de segurança. Estes resultados sublinham a relevância de integrar fatores individuais e formativos na promoção de comportamentos seguros no trabalho. São discutidas implicações práticas para a gestão da segurança organizacional, nomeadamente no desenho de programas de formação e na identificação de perfis de risco, bem como direções para investigação futura.

Palavras-chave: comportamentos de segurança; personalidade; percepção de risco; formação em segurança; mediação; moderação.

Abstract

Workplace safety is a complex and multidimensional phenomenon, influenced by individual characteristics, cognitive appraisals, and contextual factors. This quantitative study aimed to examine how personality traits (conscientiousness, neuroticism, risk-taking propensity, and sensation seeking), risk perception, and safety training influence safety behaviors in occupational settings. Based on an integrative theoretical model, direct relationships, as well as mediation and moderation effects, were analyzed. The convenience sample included 268 workers aged between 18 and 77 years ($M = 39.5$; $SD = 12.4$), with a majority identifying as female (65.1%). The results showed that conscientiousness positively predicted safety behaviors, while neuroticism had a negative effect. Safety training emerged as a significant mediator between these traits and safety behaviors, and also as a direct predictor of risk perception. In contrast, risk-taking propensity and sensation seeking did not show significant effects, and risk perception did not moderate the relationships between personality traits and safety behaviors. These findings highlight the importance of integrating individual and formative factors in the promotion of workplace safety behaviors. Practical implications are discussed, including the design of targeted safety training programs and the identification of risk profiles, as well as recommendations for future research.

Keywords: safety behaviors; personality; risk perception; safety training; mediation; moderation.

Índice

INTRODUÇÃO	1
I. ESTADO DA ARTE	3
1. COMPORTAMENTOS DE SEGURANÇA NO TRABALHO	3
2. TRAÇOS DE PERSONALIDADE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	8
2.1. Neuroticismo	9
2.2. Conscienciosidade.....	11
2.3. Procura por Sensações (<i>Sensation Seeking</i>).....	12
2.4. Propensão ao Risco.....	13
3. PERCEÇÃO DE RISCO	15
4. FORMAÇÃO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	17
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	22
6. OBJETIVO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO.....	22
6.1. Amostra	27
6.2. Instrumentos	29
6.2.1. Consistência Interna.....	31
6.3. Procedimento de Recolha de dados.....	32
6.4. Procedimento de Análise de Dados.....	33
7. RESULTADOS	34
7.1. Estatística Descritiva.....	34
7.2. Correlações	35
7.3 Análises de Regressão	38
7.4 Análises de Moderação	42
7.5 Análises de Mediação	45
8. DISCUSSÃO.....	49
8.1. Implicações teóricas e práticas.....	52
8.2. Limitações e estudos futuros	54
III. CONCLUSÕES FINAIS	56
Referências Bibliográficas	57
Anexos/Apêndices.....	78
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO	78
ANEXO 2 – PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE	90
.....	90

Índice de figuras

Figura 6.1 <i>Modelo de investigação.</i>	27
--	----

Índice de tabelas

Tabela 6.1 <i>Distribuição dos participantes por categorias profissionais</i>	28
--	----

Tabela 6.2 <i>Avaliação do nível de risco da atividade profissional pelos participantes</i>	29
--	----

Tabela 6.3 <i>Alfa de cronbach das variáveis em estudo</i>	32
---	----

Tabela 7.1 <i>Médias, desvios-padrão das variáveis em estudo</i>	35
---	----

Tabela 7.2 <i>Correlação das variáveis em estudo</i>	37
---	----

Tabela 7.3 <i>Resultados da Regressão Linear Múltipla para os Comportamentos de Segurança</i>	39
---	----

Tabela 7.4 <i>Resultados da Regressão Linear Múltipla para os Comportamentos de Segurança Física</i>	40
---	----

Tabela 7.5 <i>Resultados da Regressão Linear Múltipla para os Comportamentos de Segurança Psicossocial</i>	41
---	----

Tabela 7.6 <i>Regressão Linear Simples com a Formação em Segurança como Preditora da Percepção de Risco</i>	42
--	----

Tabela 7.7 <i>Análise de Moderação: Efeitos do Neuroticismo e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança</i>	43
--	----

Tabela 7.8 <i>Análise de Moderação: Efeitos da Conscienciosidade e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança</i>	44
---	----

Tabela 7.9 <i>Análise de Moderação: Efeitos da Procura de Sensações e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança</i>	44
--	----

Tabela 7.10 <i>Análise de Moderação: Efeitos da Propensão ao Risco e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança</i>	45
Tabela 7.11 <i>Efeitos Diretos e Indiretos da Conscienciosidade nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação</i>	46
Tabela 7.12 <i>Efeitos Diretos e Indiretos do Neuroticismo nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação</i>	47
Tabela 7.13 <i>Efeitos Diretos e Indiretos da Propensão ao Risco (Risk Taking) nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação</i>	47
Tabela 7.14 <i>Efeitos Diretos e Indiretos da Procura de Sensações (Sensation Seeking) nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação</i>	48

Listas de abreviaturas, siglas e símbolos

CST – Comportamentos de segurança no trabalho

FFM – Five-Factor Model

SST - Saúde e Segurança no Trabalho

INTRODUÇÃO

A segurança e a saúde no trabalho são elementos fundamentais para a proteção dos trabalhadores, para a eficiência das organizações e para o progresso sustentável das sociedades. A 110.^a Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2024, reforçou esta premissa ao reconhecer o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável como um dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (DGERT, 2025). Em Portugal, o Código do Trabalho consagra esse direito, atribuindo às entidades empregadoras a responsabilidade de garantir condições laborais seguras e saudáveis (Art.º 281.º a 284.º).

Apesar dos avanços normativos e técnicos, os acidentes de trabalho continuam a representar uma ameaça significativa à saúde dos trabalhadores e à produtividade das organizações. Dados internacionais revelam que, em 2016, cerca de 1,9 milhões de mortes foram atribuídas a condições laborais inadequadas (Kirsten, 2024). Além do impacto humano, os custos económicos associados aos acidentes — incluindo absentismo, perda de produtividade e danos reputacionais — são igualmente substanciais (International Comparison of Costs, s/d). Neste contexto, os comportamentos de segurança no trabalho assumem um papel central na prevenção de acidentes. Estudos indicam que a maioria dos incidentes laborais tem origem em fatores humanos, sendo os comportamentos inseguros apontados como principais causas diretas de acidentes (Liu et al., 2025; Yuan et al., 2025). Comportamentos de segurança englobam tanto ações obrigatórias — como o cumprimento de procedimentos e uso de equipamentos — como iniciativas voluntárias de promoção de um ambiente seguro (Neal & Griffin, 2006). A compreensão dos fatores que influenciam esses comportamentos é, por isso, essencial para o desenvolvimento de intervenções eficazes.

Entre os diversos fatores estudados, os traços de personalidade têm vindo a destacar-se como preditores relevantes dos comportamentos de segurança. Traços como o neuroticismo, a conscienciosidade, a procura por sensações (*sensation seeking*) e a propensão ao risco (*risk taking*) afetam a forma como os indivíduos percecionam e reagem a situações de perigo, moldando a sua adesão a práticas seguras (Clarke & Robertson, 2005; Kil et al., 2024). Por exemplo, trabalhadores com elevados níveis de conscienciosidade tendem a seguir normas com rigor, enquanto aqueles com elevada procura por sensações podem demonstrar maior tendência para comportamentos de risco (Beus et al., 2015; Zuckerman, 1994).

Para além dos fatores disposicionais, variáveis contextuais como a perceção de risco e a formação em segurança também influenciam os comportamentos dos trabalhadores. A perceção de risco — entendida como a avaliação subjetiva das ameaças presentes no local de trabalho — pode afetar a tomada de decisão e a motivação para adotar medidas de prevenção (Siegrist & Árvai, 2020; Wilson et al., 2019). Quando essa perceção é distorcida ou subestimada, o comportamento seguro tende a ser comprometido. Já a formação em segurança constitui uma ferramenta fundamental para o desenvolvimento de competências e atitudes favoráveis à prevenção, embora a sua eficácia dependa da qualidade do conteúdo, da adequação ao contexto e da motivação individual para a transferência do conhecimento (Baldwin et al., 2009; Pham et al., 2023).

Diante deste enquadramento, a presente investigação tem como objetivo analisar de que forma os traços de personalidade — neuroticismo, conscienciosidade, procura por sensações e propensão ao risco —, em articulação com a perceção de risco e a formação em segurança, influenciam os comportamentos de segurança no trabalho. Pretende-se, com este estudo, contribuir para uma compreensão mais integrada dos fatores individuais e contextuais que moldam a adesão a práticas seguras, fornecendo evidência empírica que possa sustentar estratégias de prevenção mais eficazes e ajustadas às características dos trabalhadores.

Esta dissertação está estruturada em três partes principais: numa primeira parte, é desenvolvido o estado da arte, com base numa revisão teórica aprofundada sobre os comportamentos de segurança e os fatores individuais e contextuais que os influenciam; na segunda parte, é apresentada a investigação empírica, incluindo os objetivos, metodologia, análise dos dados, discussão dos resultados, principais contributos do estudo, as implicações práticas e as recomendações para futuras investigações; por fim, a terceira parte corresponde à conclusão.

I. ESTADO DA ARTE

1. COMPORTAMENTOS DE SEGURANÇA NO TRABALHO

O comportamento humano desempenha um papel central na prevenção de acidentes e na promoção da segurança no ambiente de trabalho (e.g., Neal & Griffin, 2006). Apesar da existência de normas e regulamentações rigorosas, a forma como os trabalhadores interpretam e aplicam essas diretrizes pode determinar o sucesso das iniciativas de segurança. Comportamentos inseguros são frequentemente apontados como uma das principais causas de acidentes laborais, tornando essencial a compreensão dos fatores que os influenciam e das estratégias para promover uma cultura de segurança eficaz (e.g., Guldenmund, 2000). As causas dos acidentes podem ser classificadas em três categorias: humanas, materiais e fortuitas. As causas humanas estão relacionadas a ações perigosas realizadas pelo indivíduo, as quais podem resultar de fatores como limitações físicas ou mentais, falta de conhecimento ou experiência, desmotivação, stress, descumprimento de normas e procedimentos, dificuldades em lidar com figuras de autoridade, ou experiências traumáticas, entre outros. As causas materiais, por sua vez, envolvem aspectos técnicos e físicos inseguros, provenientes do ambiente, seja ele natural ou construído, bem como falhas ou defeitos em equipamentos. Já as causas fortuitas, como uma inundação causada por fenômenos atmosféricos imprevisíveis, são raras, mas podem ocasionalmente ser a única razão por trás de um acidente de trabalho (Pacheco, 2012). Os fatores humanos são considerados a fonte mais crítica de falhas em sistemas complexos, e os investigadores de acidentes e analistas de segurança há muito se dedicam a encontrar ferramentas teóricas e práticas adequadas para descrever, analisar e abordar as causas profundas das falhas humanas (Yuan et al., 2025). Segundo Yuan et al. (2025) os atos humanos inseguros são a forma mais comum e típica de fatores humanos e são amplamente reconhecidos como a causa primária e direta dos acidentes. De acordo com a teoria da causalidade dos acidentes, cerca de 88% dos acidentes de segurança são causados por comportamentos inseguros dos trabalhadores (Liu et al., 2025). Essa relação entre comportamentos inseguros e a ocorrência de acidentes reforça a necessidade de compreender e promover práticas seguras no ambiente de trabalho. Os comportamentos de segurança dos trabalhadores são a base da segurança no trabalho de uma empresa e uma garantia essencial da sua longevidade. A importância do comportamento seguro no local de trabalho tem sido amplamente reconhecida tanto por profissionais como por investigadores, resultando em diferentes definições deste conceito, consoante as

interpretações adotadas. Ao longo do desenvolvimento contínuo da investigação relacionada com o comportamento seguro, a sua essência tem sido analisada a partir de diversas perspetivas e dimensões (Liu et al., 2025).

O Comportamento Seguro no Trabalho (CST) envolve ações destinadas a assegurar a saúde e segurança de trabalhadores, clientes, público e meio ambiente. Originado na segurança ocupacional, este conceito é abordado a partir da psicologia aplicada e do comportamento organizacional, particularmente no contexto da segurança no trabalho (Ramirez-Landaeta & Cruz, 2023). Ramirez-Landaeta e Cruz (2023) apresentaram um mapeamento da evolução e das tendências do CST ao longo de 65 anos (1957-2022), utilizando técnicas bibliométricas para identificar perfis e conexões entre estudos publicados em jornais de referência. A análise foi conduzida de forma longitudinal, dividindo-se em três períodos: no primeiro (1957-2000), os estudos concentram-se principalmente na investigação do clima de segurança, fatores psicossociais associados e suas implicações no ambiente de trabalho, com um foco particular nas indústrias, explorando perceções, atitudes e comportamentos relacionados à segurança. O segundo período (2001-2011) observa uma expansão dos estudos sobre clima e cultura de segurança, destacando a influência da liderança, fatores grupais e organizacionais, bem como os riscos ocupacionais e seus impactos na saúde e no comportamento seguro. O terceiro período (2012-2022) destaca uma crescente ênfase em técnicas, ferramentas e novas tecnologias avançadas para investigar e modelar os fatores associados ao CST, com ênfase no controle de riscos e na melhoria da gestão proativa da dinâmica dos sistemas organizacionais.

Liu et al. (2025) afirmam que, de uma forma geral, as definições de comportamento de segurança podem ser agrupadas em quatro categorias principais. A primeira definição refere-se ao padrão de medição do desempenho de segurança, proposto com base no desempenho no trabalho, sendo conceitualmente descrito como um conjunto de comportamentos relacionados com a segurança que os indivíduos adotam, em conformidade com as regras e regulamentos de segurança da organização, promovendo práticas de segurança (Cohen & Jensen, 1984; Dartey-Baah & Addo, 2018; Griffin & Neal, 2000; He et al., 2020; Lee et al., 2019; Martínez-Córcoles & Stephanou, 2017; Newaz et al., 2019; Wu et al., 2011). Em contraste com a definição anterior, a segunda definição entende os comportamentos de segurança como todas as ações realizadas pelos indivíduos para garantir a sua própria segurança e saúde, bem como a segurança de outro (Cheng et al., 2020; Seo et al., 2015; Zohar, 2008) preservar a segurança dos

equipamentos (Cheng et al., 2020; Zohar, 2008), e promover a segurança do ambiente de trabalho e do público, como o cumprimento de regulamentos de segurança e o uso de equipamentos de proteção (Burke et al., 2002, Leung et al., 2016, Kao et al., 2019, Ni et al., 2020). Outra interpretação do comportamento de segurança surge da perspectiva psicológica, que considera o comportamento de segurança como uma ação humana para evitar ou reduzir acidentes em benefício pessoal, englobando tanto as reações das pessoas no trabalho diário como em situações de perigo, além de uma série de comportamentos conscientes adotados para os evitar (Della et al.; 2020, Du and Liu, 2020; Zhang et al.; 2021a; Zhang et al., 2021b; Zhou et al., 2014). Finalmente, sob a ótica das ciências comportamentais, os comportamentos de segurança são vistos como todos os comportamentos relacionados à segurança dos indivíduos, influenciados pela gestão de segurança organizacional e controlados pela sua própria consciência e crenças sobre segurança (Teng et al., 2022). Este conceito representa uma medida essencial para prevenir que trabalhadores e empregados sofram acidentes de segurança, lesões físicas e doenças (Bayram et al., 2021).

Estudos anteriores convergem para um consenso teórico sólido sobre o conceito de comportamento de segurança, que, até recentemente, estava centrado predominantemente em abordagens comportamentais voltadas para a mitigação de riscos físicos no ambiente de trabalho. Um dos modelos mais amplamente adotados para compreender o comportamento de segurança física é o proposto por Neal e Griffin (2002, 2006), que distingue duas dimensões fundamentais: conformidade com a segurança (*safety compliance*) e participação na segurança (*safety participation*). A conformidade com a segurança refere-se a comportamentos fundamentais e obrigatórios adotados pelos indivíduos para garantir a sua própria segurança e a do local de trabalho, como a execução de tarefas de forma segura e a adesão aos procedimentos de segurança. Por outro lado, a participação na segurança engloba comportamentos de segurança voluntários, que vão além das exigências formais, como auxiliar colegas em práticas seguras, promover programas de segurança e participar ativamente em reuniões e iniciativas voltadas para a melhoria contínua da segurança (Neal & Griffin, 2000; Yang et al., 2024). Assim, o comportamento de segurança pode ser entendido como um conjunto de práticas adotadas pelos trabalhadores para prevenir acidentes e mitigar riscos ocupacionais. O nível de adesão a essas práticas é frequentemente analisado a partir das dimensões de participação e conformidade. Enquanto a participação reflete o envolvimento proativo dos trabalhadores em iniciativas de segurança, a conformidade diz respeito ao seguimento

rigoroso das normas e regulamentos estabelecidos no local de trabalho (Ansori et al., 2021). Ambos os comportamentos desempenham um papel crucial na construção de um ambiente laboral mais seguro e na promoção de uma cultura organizacional voltada para a prevenção de acidentes.

Diferentes estudos identificaram múltiplos fatores como determinantes fundamentais do comportamento inseguro. Por exemplo, Brown et al. (2000) relataram que fatores organizacionais, como a cultura de segurança e a pressão de produção, são determinantes dos comportamentos inseguros. Mullen (2004) destacou o papel dos fatores organizacionais e sociais na adoção de comportamentos inseguros pelos trabalhadores. O estudo conduzido por Hoonakker et al. (2005) indicou que a alocação de recursos e o investimento em segurança melhoram o desempenho de segurança, no entanto, os seus efeitos só se tornam visíveis ao longo do tempo. Choudhry e Fang (2008) apontaram que a falta de consciência sobre segurança, a necessidade de demonstrar ser forte, a pressão no trabalho, as atitudes dos colegas e alguns fatores organizacionais, económicos e psicológicos influenciam o comportamento de segurança dos trabalhadores. Khosravi et al. (2014) realizaram uma revisão abrangente sobre os fatores que influenciam o comportamento inseguro em estaleiros de construção. Identificaram oito principais grupos de fatores com maior impacto no comportamento inseguro: sociedade, organização, gestão de projeto, supervisão, empreiteiro, condições do local, grupo de trabalho e características individuais. Por fim, Yuan et al. (2015) enfatizaram que o envolvimento no trabalho é outro fator que deve ser considerado neste contexto (Mohammadfam et al., 2017).

De forma ampla, diversos fatores contribuem para os acidentes de trabalho, sendo geralmente classificados em duas categorias: condições inseguras e comportamentos inseguros. (Kumar & Bhattacharjee, 2023). Um ato inseguro é uma ação ou comportamento que se desvia das normas de segurança aceites e pode causar danos a um indivíduo ou a um grupo e são causados por dois fatores: (1) fatores internos, como a tolerância ao risco, a perceção do risco e a autoeficácia; e (2) fatores externos, como a cultura de segurança, o ambiente de trabalho e as condições laborais (Kumar & Bhattacharjee, 2023).

De acordo com alguns estudos (e.g., Fialho et al., 2024; Priolo et al., 2025), o comportamento de segurança entre os trabalhadores depende essencialmente da perceção do risco, que varia em função das suas experiências pessoais, motivação, conhecimento ou reações emocionais. Os fatores relacionados com o comportamento humano incluem

várias dimensões específicas, como o conhecimento sobre segurança no trabalho, a motivação dos trabalhadores para a segurança e a aceitação das regras de segurança ocupacional. Os trabalhadores com níveis mais elevados de conhecimento sobre segurança e maior motivação para seguir os procedimentos de segurança têm maior probabilidade de adotar comportamentos seguros no local de trabalho. Além disso, a aceitação das regras de segurança, que envolve uma atitude consciente e voluntária em relação às normas e procedimentos, tem um impacto direto na redução de acidentes e lesões (Milošević et al., 2025).

Ansori et al. (2021) afirmam que o comportamento de segurança pode ser aprimorado ao modificar os fatores que o influenciam, os quais se dividem em individuais (relacionados ao trabalhador) e organizacionais (relacionados ao contexto de trabalho). Estudos indicam que os fatores organizacionais impactam os determinantes individuais, influenciando, assim, o comportamento de segurança (e.g., Hadikusumo et al., 2017; Mullen, 2004). Além disso, elementos como a formação em segurança, a implementação de regulamentos, a participação dos trabalhadores e o apoio dos supervisores são componentes essenciais do clima de segurança (e.g., Mullen, 2004).

Também os fatores relacionados ao indivíduo têm sido amplamente investigados em estudos que analisam a influência de aspectos psicológicos no comportamento seguro no ambiente de trabalho. Essas investigações destacam dimensões como as atitudes, as crenças, o medo, e as competências adquiridas por via da formação em segurança (José Ramirez-Landaeta et al., 2023). De forma consistente, a literatura mais recente tem salientado o papel de características individuais relativamente estáveis — como os traços de personalidade — na previsão de comportamentos seguros e na ocorrência de acidentes laborais (Toppazzini & Wiener, 2017). Neste sentido, torna-se pertinente explorar de forma mais aprofundada como diferentes traços de personalidade influenciam a adesão a comportamentos seguros.

2. TRAÇOS DE PERSONALIDADE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A compreensão da personalidade humana constitui uma dimensão essencial para explicar diferenças interindividuais nos comportamentos, incluindo no contexto laboral. Em psicologia, a teoria dos traços é uma das abordagens mais relevantes para o estudo da personalidade, definindo os traços como padrões habituais de comportamento, pensamento e emoção que são relativamente estáveis ao longo do tempo e consistentes entre situações (Villanueva, 2010). Estes traços representam, assim, diferenças individuais persistentes que influenciam as ações, atitudes e decisões dos indivíduos no seu quotidiano.

Contudo, apesar da sua estabilidade, a personalidade resulta da interação entre múltiplos fatores — biológicos, psicológicos e sociais —, o que a torna um constructo complexo de estudar e de aplicar em contextos organizacionais (Preto, 2012). A sua relevância prática, no entanto, tem sido amplamente reconhecida na área da psicologia organizacional e da segurança no trabalho, nomeadamente pela sua associação a comportamentos seguros e inseguros.

Diversos estudos têm demonstrado que determinados traços de personalidade se relacionam significativamente com atitudes de segurança e com a probabilidade de envolvimento em comportamentos de risco. O reconhecimento destes traços como preditivos da adesão a comportamentos seguros tem implicações importantes na gestão de pessoas, nomeadamente em processos de recrutamento, formação e atribuição de tarefas (Kil et al., 2024). Por exemplo, indivíduos com elevados níveis de conscienciosidade e amabilidade tendem a demonstrar maior conformidade com regras de segurança e comportamento preventivo, enquanto níveis mais elevados de neuroticismo podem estar associados a maior impulsividade, ansiedade e dificuldades de autorregulação, o que pode comprometer a segurança em determinados contextos profissionais.

Entre os modelos teóricos mais amplamente aceites para descrever e avaliar a personalidade destaca-se o Modelo dos Cinco Grandes Fatores (*Big Five*), também conhecido como FFM – Five-Factor Model. Este modelo oferece uma estrutura abrangente da personalidade adulta, sendo amplamente utilizado na investigação psicométrica e na prática organizacional (Silva & Nakano, 2011).

O FFM é composto por cinco grandes domínios:

1. Neuroticismo (instabilidade emocional vs. estabilidade);
2. Extroversão (sociabilidade vs. introversão);
3. Abertura à experiência (curiosidade intelectual vs. convencionalismo);
4. Agradabilidade (cooperação vs. antagonismo);
5. Conscienciosidade (organização e autodisciplina vs. desorganização).

Estes traços descrevem tendências gerais de comportamento, emoção e pensamento, captando aspetos centrais da personalidade humana. A sua estabilidade ao longo do tempo e a capacidade preditiva em diferentes contextos — nomeadamente no desempenho profissional e em comportamentos de risco — conferem-lhes elevada utilidade na área da saúde e segurança no trabalho (Nilsen et al., 2024; Widiger & Crego, 2019).

Investigação recente tem evidenciado que estes traços estão associados a diferentes padrões de comportamento em contextos laborais de risco. Por exemplo, a conscienciosidade está geralmente relacionada com maior aderência a regras e menor propensão ao erro humano, sendo considerada um preditor consistente de comportamentos seguros (Hu et al., 2023). Por outro lado, traços como a procura por sensações ou a propensão ao risco, embora não incluídos no núcleo tradicional dos Big Five, têm sido estudados como variáveis complementares relevantes para compreender as diferenças individuais na segurança laboral.

2.1. Neuroticismo

O neuroticismo é um traço de personalidade caracterizado pela tendência a vivenciar emoções negativas e reagir negativamente diante de situações de ameaça, é definido como a ansiedade, a irritabilidade e a demonstração de mecanismos de coping pouco saudáveis (Budak & Özkan, 2025). Pessoas com altos níveis de neuroticismo são descritos como indivíduos marcados por uma preocupação constante com possíveis adversidades e uma intensa resposta emocional de ansiedade diante desses pensamentos (Anagnostopoulos & Botse, 2016). Foram reunidas evidências de que o neuroticismo está associado a uma maior exposição ao stress e a uma maior reatividade física e emocional

ao stress, o que, por sua vez, tem um impacto negativo no bem-estar e na saúde (Osca & López-Araújo, 2020). O neuroticismo mede a estabilidade emocional, a autoconfiança, a impulsividade e a vulnerabilidade do trabalhador. Um trabalhador com um nível mais baixo de neuroticismo é mais emocionalmente estável (Hu et al., 2023). O neuroticismo envolve uma sensibilidade característica a estímulos negativos: indivíduos com elevado neuroticismo têm mais probabilidade de relatar angústia, desconforto e insatisfação ao longo do tempo, independentemente da situação, mesmo na ausência de uma fonte evidente ou objetiva de stress (Lommen et al., 2010). Devido à sua maior sensibilidade, tendem a estar mais atentos aos sinais de perigo no local de trabalho (Pinto et al., 2024). Além disso, o neuroticismo tem sido associado a um estilo de *coping* evitativo (Rattel et al., 2020).

Na tomada de decisões de risco, o neuroticismo é reportado como vulnerabilidade à incerteza e intimamente relacionado com a aversão ao risco (Lommen et al., 2010). No entanto, estudos recentes indicaram também uma relação mínima entre o neuroticismo e a tomada de decisões riscos (Buelow & Cayton, 2020). Esta discrepância pode ocorrer porque indivíduos com altos níveis de neuroticismo respondem de forma diferente a fatores situacionais específicos (Liu et al., 2021).

Foi identificado que o neuroticismo não apresentava uma relação estatisticamente significativa com os acidentes de trabalho. Por outro lado, num estudo focado na percepção de risco, foram analisados traços de personalidade como preditores dessa percepção. Utilizando os cinco traços do modelo dos Cinco Grandes Fatores (Big Five), observaram que o neuroticismo foi o único traço que apresentou uma correlação significativa com o nível de risco percebido concluindo que indivíduos com altos níveis de neuroticismo tendem a ter uma maior percepção de risco (Pinto et al., 2024). Outro estudo concluiu que indivíduos com altos níveis de neuroticismo foram previamente associados a acidentes de trabalho, lesões, além de erros e violações de normas (Toppazzini & Wiener, 2017). Num estudo sobre o papel dos traços de personalidade no contexto do trânsito foi demonstrado que o neuroticismo está positivamente correlacionado com infrações e lapsos (Budak & Özkan, 2025).

2.2. Conscienciosidade

Barrick e Mount (1991) consideram que o modelo dos cinco grandes fatores é suficientemente robusto para desenvolver e examinar teorias da personalidade e a sua relação com diversas variáveis no domínio da psicologia organizacional, em particular a seleção de pessoal, a avaliação de desempenho e os programas de formação e desenvolvimento (D'Antoine et al., 2023).

Entre os cinco grandes fatores, a conscienciosidade tem-se destacado como um preditor consistente de comportamentos seguros no trabalho. Esta característica abrange tanto a fiabilidade como a motivação para alcançar objetivos (Mount & Barrick, 1995). Indivíduos altamente conscienciosos tendem a ser organizados, metódicos, cuidadosos, orientados para a realização e menos propensos a distrações (Buck, 2011; Hogan & Ones, 1997). Uma faceta da conscienciosidade é a cautela (Costa & McCrae, 1992), ou a propensão para evitar erros (Goldberg, 1999). Esses indivíduos tendem a seguir regras e a adaptar o seu comportamento às normas contextuais. De acordo com vários estudos, esta característica está positivamente relacionada com comportamentos seguros e negativamente com acidentes ou comportamentos de risco (Arthur & Doverspike, 2001; Henning et al., 2009; Wallace & Chen, 2006). Por exemplo, D'Antoine et al. (2023) observaram que níveis elevados de conscienciosidade estão associados a menores taxas de acidentes de trabalho, enquanto Beus et al. (2015) e Gao et al. (2020) verificaram uma relação negativa com comportamentos de segurança arriscados.

Barrick e Mount (2012, p. 19) destacam que indivíduos conscienciosos “planeiam e organizam o seu trabalho, sendo cuidadosos, minuciosos e atentos aos detalhes, o que provavelmente resulta em menos acidentes e violações de segurança”. Esta perspetiva é apoiada por evidência empírica: Arthur e Graziano (1996) identificaram uma relação negativa entre a conscienciosidade e acidentes de viação negligentes; (Cellar et al., 2001) e Wallace e Vodanovich (2003) encontraram associações semelhantes no contexto laboral e militar. Segundo Christian et al. (2009), Clarke e Robertson (2005), Hogan e Foster (2013) e Wallace e Chen (2006), a conscienciosidade prediz positivamente comportamentos seguros, sendo explicada por traços como a orientação para o planeamento e o cumprimento de processos. Em contraste, indivíduos com baixos níveis desta característica tendem a ser mais descuidados, menos fiáveis e propensos a desrespeitar procedimentos (Neal & Griffin, 2004; Toppazzini & Wiener, 2017). Além disso, Barrick et al. (2013) defendem que os indivíduos conscienciosos evitam

comportamentos de risco por serem motivados para alcançar objetivos elevados, considerando tais comportamentos incompatíveis com esses objetivos.

Ilies et al. (2009) reforçam que a conscienciosidade está relacionada com comportamentos de cidadania organizacional, os quais, embora discricionários e não diretamente recompensados, promovem o funcionamento eficaz da organização — precisamente por refletirem tendências comportamentais impessoais consistentes (Laurent et al., 2020). Por fim, Toppazzini e Wiener (2017) corroboram as conclusões de vários estudos (Clarke & Robertson, 2005; Hogan & Foster, 2013; Seibokaite & Endriulaitiene, 2012; Wallace & Chen, 2006), ao identificarem uma relação direta entre a conscienciosidade e o comportamento seguro. Ainda assim, observaram que a força dessa relação é fraca, uma conclusão que alinha com os resultados meta-analíticos de Christian et al. (2009).

2.3. Procura por Sensações (*Sensation Seeking*)

A procura por sensações é definida como a tendência para procurar experiências novas, variadas, intensas e complexas, associada à disposição para assumir riscos físicos, sociais, legais e financeiros em prol dessas vivências (Zuckerman, 1994). Indivíduos com altos níveis desta característica tendem a envolver-se em comportamentos estimulantes, como a condução imprudente, consumo de substâncias, participação em desportos radicais ou escolha de ocupações de elevado risco (Roberti, 2004). Contudo, segundo Zuckerman (1994), o risco não é o objetivo central destes comportamentos, mas antes um possível custo aceite na procura de excitação. Estes indivíduos procuram maximizar a estimulação, não o perigo per se, e muitas vezes tomam precauções para mitigar o risco (Zuckerman, 1979, 1991, 1994).

No contexto profissional, pessoas com elevada procura por sensações tendem a ser atraídas por profissões de alto risco, como forças de segurança, bombeiros ou serviços médicos de emergência, onde a intensidade das experiências está frequentemente presente (Permadani & Jannah, 2022). No entanto, essa característica pode constituir um fator de risco para o desempenho seguro, uma vez que está associada a maior propensão para comportamentos imprudentes ou impulsivos (Pinto et al., 2024), sobretudo em contextos que exigem cumprimento rigoroso de normas de segurança.

Embora a procura por sensações seja um traço relativamente estável de personalidade, nem todos os comportamentos de risco derivam desta característica, nem

todos os indivíduos com baixa procura por sensações são aversos ao risco. O risco, enquanto comportamento, pode refletir um estado temporário ou ser influenciado por variáveis situacionais. Já a procura por sensações é entendida como uma tendência disposicional, associada à necessidade hedonista de novidade e desafio (Permadani & Jannah, 2022).

Estudos têm demonstrado que a procura por sensações se relaciona com outros traços da personalidade, especialmente com o modelo dos Cinco Grandes Fatores. Em particular, este traço tende a estar negativamente correlacionado com a conscienciosidade (McCrae & Costa, 1997; Zuckerman, 2005), o que ajuda a explicar a maior propensão para comportamentos desviantes ou de risco. Indivíduos menos conscienciosos tendem a apresentar menor autorregulação, menor preocupação com normas e menor planejamento, o que amplifica os riscos associados à procura de sensações. Além disso, existe evidência de que a procura de sensações está positivamente associada à extroversão e negativamente à agradabilidade, traços que, em interação, podem influenciar a percepção do risco. Estudos como o de Nicholson et al. (2005) mostraram que indivíduos com altos níveis de extroversão e procura de sensações tendem a subestimar os riscos e a perceber comportamentos perigosos como mais aceitáveis. Esta percepção enviesada pode comprometer a adoção de comportamentos seguros, sobretudo em contextos laborais exigentes. Por fim, a meta-análise de Clarke e Robertson (2005) identificou que traços como a conscienciosidade e a estabilidade emocional estão negativamente associados a acidentes de trabalho, enquanto traços relacionados com impulsividade, como a procura de sensações, estão positivamente associados. Assim, o estudo da procura por sensações em conjunto com outros traços permite uma compreensão mais abrangente dos perfis de risco, podendo informar estratégias de recrutamento, formação e promoção de comportamentos seguros nas organizações.

2.4. Propensão ao Risco

A propensão para assumir riscos tem sido historicamente conceptualizada como um traço de personalidade relativamente estável, frequentemente descrito em termos de atitude ou preferência individual perante situações de incerteza. Esta conceção sugere que os indivíduos tendem a adotar padrões consistentes de tomada de decisão arriscada em diferentes contextos, apresentando níveis distintos de aversão ou predisposição para o risco consoante as circunstâncias (Figner & Weber, 2015). A propensão ao risco (*risk*

taking) pode ser definida como qualquer comportamento, consciente ou inconscientemente controlado, que envolve uma percepção de incerteza quanto ao seu desfecho e/ou relativamente aos seus possíveis benefícios ou custos para o bem-estar físico, económico ou psicossocial do próprio indivíduo ou de terceiros (Trimpop, 1994). O termo *risk taking* refere-se, assim, ao processo geral pelo qual os indivíduos avaliam se devem ou não envolver-se numa atividade com resultados incertos e um certo grau de risco e recompensa. Em contrapartida, a expressão *comportamento de risco* designa manifestações específicas dessa disposição, como por exemplo o consumo de substâncias psicoativas (Moncel et al., 2025).

O modelo atualmente mais consensual na literatura internacional sobre tomada de riscos reconhece que as decisões arriscadas resultam da interação entre características situacionais e atributos individuais (e.g., Figner & Weber, 2011; Sitkin & Weingart, 1995). Entre os fatores situacionais incluem-se o domínio específico da decisão, o enquadramento dos resultados, os níveis de aspiração e os processos psicológicos envolvidos (Lopes, 1987). As características individuais, por sua vez, englobam variáveis como a idade, o género, a cultura e determinados traços de personalidade. Em geral, estas variáveis influenciam a percepção do risco associada às alternativas de decisão, mais do que a predisposição em si para assumir riscos (e.g., Figner et al., 2009; Figner & Weber, 2011; Gladwin et al., 2011; Somerville et al., 2010).

Importa destacar que certos atributos individuais podem interagir com as variáveis situacionais. Um exemplo ilustrativo é o comportamento excessivamente arriscado durante a adolescência, frequentemente associado a uma sobrecarga emocional que interfere com os mecanismos de controlo cognitivo — ainda em desenvolvimento — que, em adultos, tendem a atenuar a impulsividade (Figner & Weber, 2015).

Segundo Ayton et al. (2020) a evidência empírica disponível demonstra que, em países em desenvolvimento, a disposição para correr riscos tende a aumentar na sequência de choques negativos de rendimento (Dalton et al., 2020) ou de catástrofes naturais com fortes impactos económicos (Abatayo & Lynham, 2020). Em contrapartida, em países desenvolvidos, a tomada de decisões de risco tende a reduzir-se em contextos como o desemprego (Hetschko & Preuss, 2020), a exposição à guerra (Bellucci et al., 2020), a parentalidade (Görlitz & Tamm, 2020) ou problemas de saúde (Banks et al., 2020). Estudos que analisam os efeitos de longo prazo de acontecimentos de vida (Görlitz & Tamm, 2020; Hetschko & Preuss, 2020) sugerem que estas mudanças comportamentais tendem a não ser permanentes, esbatendo-se à medida que a incerteza diminui ou que os

indivíduos se adaptam à nova realidade. Contudo, eventos experienciados na infância podem ter impactos duradouros ao longo da vida (Bellucci et al., 2020). Adicionalmente, a atitude perante o risco pode sofrer alterações imediatas após um incidente, em resultado do estado mental modificado dos trabalhadores após acidentes ou experiências negativas (Mayou et al., 2001). Estas alterações podem ocorrer mesmo quando os trabalhadores apenas testemunham um acidente (Kang et al., 2017), o que pode enviesar os resultados de inquéritos por não refletirem com precisão a perceção habitual do risco. Outro fator que pode influenciar a recolha de dados é o fenómeno conhecido como supressão do otimismo irrealista, observado após experiências adversas (Mkenna & Albery, 2001). Tais mudanças no viés em relação ao otimismo irrealista foram relatadas para o efeito da frequência de acidentes na atitude das crianças em relação à tomada de riscos (Joshi et al., 2018). Este efeito adverso da experiência negativa nos resultados do estudo foi reconhecido no estudo de Low et al., 2018. Este viés, também designado *viés do otimismo*, refere-se à tendência dos indivíduos para acreditarem que estão menos expostos a eventos negativos e mais propensos a resultados positivos, em comparação com os outros (Pivovar et al., 2022).

3. PERCEÇÃO DE RISCO

Embora os termos *fator de risco* e *risco* sejam frequentemente utilizados como sinónimos, o primeiro refere-se a circunstâncias ou condições que podem causar danos, enquanto o segundo diz respeito à probabilidade e às consequências específicas decorrentes dessas condições (Santos, 2020). Diversos estudos têm-se debruçado sobre as discrepâncias entre o risco real (ou objetivo), enfrentado pelos trabalhadores no ambiente laboral, e o risco subjetivo, ou seja, a perceção individual que cada trabalhador tem durante a sua atividade profissional (e.g., García-Mainar & Montuenga, 2024; Kouabenan, 2009; Sjöberg, 2000; Viscusi, 1979).

A perceção é um processo mental que atribui significado à informação recebida, e o comportamento baseia-se na interpretação individual da realidade, influenciada pelo conhecimento e pelas experiências anteriores (Mateus, 2018). Este processo psicológico envolve a seleção e a organização de estímulos de acordo com um modelo conceptual, aos quais são atribuídos significados e valores (Carochinho, 2011). A perceção de risco, conforme definida pela *Society for Risk Analysis* (Aven et al., 2018, p. 8), consiste no

"julgamento subjetivo ou avaliação de risco de uma pessoa", relativo aos riscos inerentes a cada ambiente de trabalho, ou seja, à probabilidade de ocorrência de consequências indesejadas (García-Mainar & Montuenga, 2024; Priolo et al., 2025). Enquanto a avaliação técnica do risco se fundamenta numa análise lógica da probabilidade de ocorrência de eventos adversos e da sua gravidade (i.e., o grau de dano potencial), a investigação nas áreas da psicologia e das ciências comportamentais tem evidenciado a influência de reações intuitivas, afetivas e emocionais na percepção dos perigos e nas respostas a estes (Priolo et al., 2025; Siegrist & Árvai, 2020; Wilson et al., 2019).

A teoria do *risco como sentimento* (Finucane et al., 2000, 2003; Loewenstein et al., 2001; Slovic et al., 2002, 2004) sugere que emoções e sentimentos antecedem e moldam o julgamento deliberativo do risco, bem como as reações comportamentais subsequentes. Neste contexto, a percepção de risco tem vindo a ser conceptualizada como um constructo multidimensional. Por exemplo, Wilson et al. (2019), com base em Ferrer et al. (2016), propõem uma abordagem tridimensional que inclui: a avaliação subjetiva da probabilidade de exposição a um perigo específico, a avaliação da gravidade das consequências negativas associadas e as reações afetivas (geralmente negativas) ao perigo (Priolo et al., 2025).

Quando a percepção de risco dos trabalhadores diverge significativamente da realidade objetiva, pode ocorrer uma avaliação imprecisa dos perigos no local de trabalho (Ibrahim et al., 2022; Loewenstein et al., 2001; Micic, 2016). Como a percepção de risco é intrinsecamente subjetiva, trabalhadores expostos a riscos semelhantes podem adotar comportamentos distintos, consoante a sua interpretação individual desses riscos (Naderpour et al., 2014; Salmon & Stanton, 2013). De acordo com Gegax et al. (1991), as taxas médias de acidentes, calculadas com base em categorias industriais ou ocupacionais, nem sempre refletem a percepção de risco dos trabalhadores. Estas podem não ser representativas para indivíduos cujos riscos efetivos se afastam da média, resultando num desalinhamento entre os dados estatísticos e a percepção individual dos perigos no trabalho. A revisão de Leoni (2010) revelou que as pessoas tendem a sobrestimar riscos de menor gravidade e a subestimar os mais sérios, ou ainda a acreditar que estão menos expostas ao perigo do que os seus colegas. Estas crenças ilusórias podem gerar diferenças significativas entre a percepção de risco de especialistas, gestores e trabalhadores. No entanto, dados concretos sobre lesões tendem a influenciar fortemente a percepção emocional do risco (Ibrahim et al., 2022; Leoni, 2010).

Compreender a percepção individual dos perigos é essencial, dado que diversas investigações em diferentes áreas demonstram o seu papel determinante na influência dos comportamentos, bem como na aceitação e adesão a políticas e normas (Siegrist & Árvai, 2020; Wilson et al., 2019). No contexto da saúde, estudos indicam que a percepção subjetiva das ameaças médicas — como vírus e doenças — constitui um fator decisivo na adoção de comportamentos preventivos (por exemplo, o cumprimento de medidas de mitigação durante uma pandemia ou a decisão de se vacinar) e na adesão a tratamentos (Brewer et al., 2007; Leppin & Aro, 2009; Priolo et al., 2023; Sheeran et al., 2014; Vacondio et al., 2021). Na psicologia organizacional, a percepção de risco é amplamente reconhecida como um elemento-chave na promoção da segurança em diversos setores. Por exemplo, Arezes e Miguel (2008) identificaram-na como um fator decisivo na utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) contra o ruído na indústria, enquanto Mearns e Flin (1995) verificaram um efeito semelhante na segurança das indústrias offshore de petróleo e gás. Adicionalmente, estudos como os de Gómez-Bull et al. (2023) e Man et al. (2019) demonstram que uma percepção adequada dos riscos ocupacionais se associa a um melhor desempenho em segurança na construção civil. Modelos clássicos de segurança no trabalho, como os de Christian et al. (2009) e Pandit et al. (2019), também destacam a percepção e avaliação de risco como fatores centrais para compreender tanto o comportamento de risco quanto o desempenho em segurança (Priolo et al., 2025).

4. FORMAÇÃO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A implementação de um sistema de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) baseado numa caracterização e análise realista e detalhada do ambiente laboral — considerando todos os fatores envolvidos no trabalho e no trabalhador — permite integrar, simultaneamente, uma perspetiva de prevenção de acidentes e de proteção contra os riscos profissionais. Este sistema deve apoiar-se em instrumentos que avaliem continuamente as estratégias adotadas e as atividades desenvolvidas, promovendo a formação e o desenvolvimento dos recursos humanos. Desta forma, é possível garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para os trabalhadores, enquanto se fomenta um ambiente organizacional propício ao bem-estar e à produtividade (Alves et al., 2013; Areosa, 2009; Mendes et al., 2015).

A formação em SST refere-se a esforços planeados para facilitar a aquisição de competências específicas nesta área (Noe, 2010). Segundo Robson et al. (2012), esta formação inclui, habitualmente, instruções sobre identificação e controlo de riscos, práticas de trabalho seguras, utilização adequada de equipamento de proteção individual, bem como procedimentos de emergência e ações preventivas. Pode ainda orientar os trabalhadores sobre onde encontrar informações adicionais acerca de riscos potenciais. Além disso, a formação em SST visa capacitar trabalhadores e gestores a tornarem-se mais ativos na implementação de mudanças que reforcem a proteção no local de trabalho (Cohen & Colligan, 1998).

Importa salientar que, em Portugal, o enquadramento legal da formação em SST é garantido pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Esta legislação impõe às entidades empregadoras a obrigação de garantir formação adequada aos trabalhadores em matéria de segurança e saúde, tanto aquando da admissão como sempre que haja alteração das condições de trabalho.

Conforme salientado por Bufon (2015), no âmbito da qualificação e formação profissional, o conhecimento prévio do perfil dos trabalhadores a serem intervencionados constitui um elemento central para potenciar a eficácia dos processos formativos. A escolha do método mais adequado deve considerar as particularidades de cada contexto organizacional e profissional. Independentemente do modelo adotado, é essencial que os programas de formação apresentem uma estrutura robusta, com duração previamente definida e objetivos claramente delineados, de forma a assegurar a coerência e a eficácia da intervenção (Sabóia et al., 2021).

De acordo com Vasconcelos e Lacomblez (2004), é comum que a formação em SST ocorra de forma predominantemente verbal, conduzida por especialistas da área, recorrendo a métodos expositivos e a uma abordagem unidirecional — sem participação ativa dos formandos. Valverde (2010), ao analisar programas de formação, identificou que o seu conteúdo é maioritariamente técnico e baseado em normas legais, refletindo uma lógica preventiva centrada na regulamentação e prescrição. Esta perspetiva é corroborada por Costa e Silva (2010), que apontam a predominância de tal abordagem (Stefânia da Costa e Silva, 2024).

Consequentemente, as medidas de segurança implementadas tendem a assumir um carácter genérico, desvinculado das especificidades do contexto organizacional e das condições reais de trabalho (Valverde, 2010). Esta descontextualização compromete a

eficácia das estratégias de prevenção, ao desconsiderar as reais necessidades dos trabalhadores. Tal situação resulta, em grande parte, da exclusão dos principais sujeitos envolvidos — os próprios trabalhadores —, da desvalorização dos seus saberes práticos e do facto de as regulamentações serem, na sua maioria, elaboradas por entidades externas à dinâmica produtiva (Valverde & Lacomblez, 2001).

Neste cenário, as ações formativas tendem a não ser plenamente acolhidas pelos trabalhadores. A chamada "resistência" à adesão às normas e ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), frequentemente interpretada como comportamento de oposição (Vasconcelos & Lacomblez, 2004), leva ao reforço das estratégias formativas com vista à sensibilização. No entanto, conforme Cru e Dejours (1987), essa resistência deve ser entendida como uma forma legítima de ação dos trabalhadores — não como mera recusa ou desafio à autoridade, mas como expressão da desconsideração da sua experiência coletiva. Para estes autores, a rejeição das normas impostas por especialistas externos representa uma tentativa dos trabalhadores de desenvolver formas próprias de enfrentamento dos riscos, ancoradas no seu saber prático. Trata-se, portanto, de uma resposta racional, historicamente enraizada, e não de ignorância ou negligência (Stefânia da Costa e Silva, 2024). Estudos qualitativos têm igualmente evidenciado que os trabalhadores valorizam as formações que reconhecem o seu conhecimento empírico e que se articulam com a realidade do terreno, em detrimento de formações normativas e genéricas (ex. Santos et al., 2018). Neste contexto, torna-se evidente a necessidade de reconfigurar as abordagens convencionais de prevenção de riscos (Valverde, 2007), promovendo práticas mais participativas e sensíveis às realidades dos trabalhadores.

A formação em SST deve integrar as vantagens da aprendizagem em contexto organizacional com a sua aplicabilidade direta ao ambiente real de trabalho, sendo concebida em função das tarefas específicas que o trabalhador executa no quotidiano. Esta formação deve incluir uma componente teórica — essencial para fundamentar os conteúdos —, mas privilegiar sobretudo uma vertente prática, baseada na simulação de cenários e na resolução de problemas concretos. Esta abordagem visa promover a transferência efetiva do conhecimento para a prática profissional, favorecendo a interiorização de comportamentos seguros e a melhoria do desempenho em contexto laboral (Bernardes, 2013; Meignant, 1999; Mendes et al., 2015).

A eficácia da formação pode ser avaliada com base em modelos como o de Kirkpatrick (2006), que propõe quatro níveis: reação (satisfação dos formandos), aprendizagem (aquisição de conhecimentos), comportamento (aplicação no trabalho) e

resultados (impacto organizacional). No entanto, apesar da importância atribuída à formação em SST, alguns estudos questionam a sua eficácia, apontando limitações relacionadas com a qualidade dos materiais utilizados, os métodos pedagógicos adotados e as competências dos formadores (Bunch, 2007; Wilkins, 2011). A estas limitações somam-se os constrangimentos do próprio contexto laboral, como a escassez de recursos ou a rigidez dos horários, que podem comprometer a efetividade das ações formativas (Pham et al., 2023; Wang et al., 2010).

Pham et al. (2023) explicam que a eficácia da formação em contexto laboral depende, em grande medida, da sua transferência para o desempenho real no local de trabalho — ou seja, da capacidade de os trabalhadores aplicarem os conhecimentos, competências e capacidades adquiridos. No entanto, Blume et al. (2010) referem que essa transferência nem sempre ocorre, uma vez que os trabalhadores, por vezes, não aplicam na prática os conteúdos aprendidos, comprometendo a eficácia das ações formativas. Esta limitação é particularmente preocupante, considerando que se estima que apenas entre 10% e 15% do investimento em formação se traduz em melhorias efetivas no desempenho profissional (Broad, 2005; Cromwell & Kolb, 2004; Pham et al., 2023).

A investigação tem demonstrado que diversos fatores extrínsecos influenciam a transferência da formação, incluindo o conteúdo e a metodologia do curso (como o design formativo), bem como o ambiente de trabalho, nomeadamente o apoio social (Baldwin et al., 2009). No entanto, para além dessas influências externas, os fatores individuais também se revelam determinantes. Por exemplo, Tafvelin et al. (2021) identificaram que a perceção dos formandos sobre a utilidade da formação é crucial no seu comportamento de transferência. Segundo Baldwin et al. (2009), os formandos tendem a tomar decisões individuais sobre os aspetos da formação que pretendem aplicar. Esta perspetiva, que entende a transferência como uma escolha pessoal ou processo individual de tomada de decisão, destaca a importância da *intenção de transferir* como uma variável central na análise deste fenómeno (Baldwin et al., 2009; Cheng & Hampson, 2008). Neste sentido, a intenção de transferência é definida como “um ponto final do processo motivacional que engloba a motivação do indivíduo para a transferência”, representando a decisão de aplicar, com empenho, os conhecimentos e competências adquiridos (Al-Eisa et al., 2009, p. 1224–1225; Pham et al., 2023).

A formação em Saúde e Segurança no Trabalho constitui, assim, um pilar fundamental para a construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e produtivos. No entanto, a sua eficácia depende não apenas da qualidade dos conteúdos e

métodos pedagógicos, mas também da capacidade de responder às necessidades concretas dos trabalhadores e de respeitar os seus saberes práticos. Torna-se, por isso, imperativo repensar as abordagens tradicionais, valorizando estratégias participativas, contextualmente relevantes e sustentadas por uma lógica de co-construção do conhecimento. Apenas através de uma formação alinhada com a realidade do trabalho e das pessoas que o executam será possível promover mudanças comportamentais duradouras e, conseqüentemente, uma cultura organizacional verdadeiramente comprometida com a prevenção e o bem-estar.

5. SÚMULA CONCLUSIVA

De forma global, a literatura analisada evidencia que os comportamentos de segurança no trabalho constituem um elemento-chave na prevenção de acidentes e na promoção de ambientes laborais saudáveis. A sua compreensão exige uma abordagem multidimensional, que integre tanto os fatores contextuais e organizacionais, como as características individuais dos trabalhadores. Entre estas, os traços de personalidade surgem como preditores relevantes, influenciando a forma como os indivíduos reagem a situações de risco, aderem a normas de segurança e tomam decisões em contextos de incerteza. Em articulação com a personalidade, a percepção de risco destaca-se como um mecanismo cognitivo-afetivo que orienta os comportamentos preventivos, sendo moldada por experiências anteriores, crenças, emoções e variáveis situacionais. Por sua vez, a formação em segurança e saúde no trabalho, quando planeada de forma contextualizada, participativa e alinhada com as necessidades reais dos trabalhadores, revela-se uma ferramenta fundamental para o reforço das competências e atitudes seguras.

A interligação entre estas variáveis — comportamentais, psicológicas e formativas — oferece uma perspetiva abrangente e integrada sobre os determinantes da segurança, permitindo fundamentar modelos explicativos mais robustos e orientar intervenções mais eficazes em diversos contextos laborais. Este enquadramento teórico sustenta a construção do modelo empírico delineado neste estudo, justificando a seleção das variáveis em análise e a formulação das hipóteses de investigação. A secção seguinte apresenta a metodologia adotada, detalhando o desenho do estudo, os instrumentos de medida e os procedimentos de recolha e análise de dados.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

6. OBJETIVO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Com base no corpo teórico revisto, torna-se evidente que os comportamentos de segurança no trabalho são influenciados por um conjunto articulado de variáveis individuais e contextuais, entre as quais se destacam os traços de personalidade, a percepção de risco e a formação em segurança. A literatura evidencia que características disposicionais como a conscienciosidade, o neuroticismo e a procura por sensações podem predispor os indivíduos a padrões distintos de comportamento face à segurança. Simultaneamente, a percepção subjetiva dos riscos e a experiência formativa em contextos de trabalho surgem como fatores centrais que moldam ou moderam estas predisposições, podendo intensificar ou atenuar os seus efeitos.

Assim, o presente estudo tem como objetivo principal analisar de que forma os traços de personalidade influenciam os comportamentos de segurança no trabalho, explorando o papel moderador da percepção de risco e o papel mediador da formação em segurança. Pretende-se, deste modo, construir um modelo explicativo (Figura 6) que permita compreender as interações entre variáveis psicológicas e formativas na promoção de comportamentos seguros, contribuindo para a conceção de intervenções mais eficazes em contextos organizacionais diversos.

Com este enquadramento, são formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: Os traços de personalidade influenciam os comportamentos de segurança no trabalho.

H1a: A conscienciosidade está positivamente associada aos comportamentos de segurança no trabalho.

A conscienciosidade caracteriza-se por traços como responsabilidade, organização e autodisciplina. Indivíduos conscienciosos tendem a seguir regras, planear as suas ações e evitar comportamentos de risco, o que favorece a adesão às normas de segurança e à execução de tarefas com rigor e precaução (Barrick & Mount, 1991; Christian et al., 2009; Hu et al., 2023).

H1b: O neuroticismo está negativamente associado aos comportamentos de segurança no trabalho.

O neuroticismo relaciona-se com instabilidade emocional, impulsividade e dificuldade em lidar com o stress. Estas características podem interferir negativamente na concentração e na capacidade de seguir procedimentos de segurança, aumentando o risco de erros ou lapsos (Osca & López-Araújo, 2020; Toppazzini & Wiener, 2017).

H1c. A propensão ao risco está negativamente associada aos comportamentos de segurança.

A propensão ao risco é um traço de personalidade que traduz a tendência para assumir comportamentos com potencial de consequência negativa, mesmo quando esses riscos são reconhecidos (Nicholson et al., 2005). No contexto laboral, indivíduos com maior propensão ao risco tendem a desvalorizar os perigos associados às suas funções, a negligenciar normas de segurança e a priorizar a rapidez ou a eficiência operacional em detrimento da cautela. Estudos demonstram que esta orientação para o risco está associada a comportamentos inseguros e, conseqüentemente, a maior ocorrência de acidentes. Por exemplo, Westaby e Lowe (2005) verificaram que trabalhadores com maior orientação para comportamentos de risco – como tomar atalhos para terminar o trabalho mais depressa – relataram mais lesões ocupacionais que exigiram atenção médica. De forma consistente, comportamentos como o não uso de equipamento de proteção individual ou o desrespeito por normas de segurança têm sido associados a taxas mais elevadas de acidentes (Christian et al., 2009; Galizzi & Tempesti, 2015). Pelo contrário, comportamentos de segurança ativa – como a adesão a práticas seguras (safety compliance) e a participação em iniciativas de melhoria da segurança (safety participation) – mostram uma relação negativa com a ocorrência de lesões (Clarke, 2006). Desta forma, assume-se que a propensão ao risco influencia negativamente os comportamentos de segurança no trabalho, traduzindo-se numa menor adesão às práticas preventivas e num maior envolvimento em condutas arriscadas.

H1d: A procura por sensações está negativamente associada aos comportamentos de segurança no trabalho.

Indivíduos com elevada procura por sensações tendem a buscar experiências novas e estimulantes, mesmo que envolvam risco. Este traço está associado a maior propensão para comportamentos impulsivos e desviantes, o que pode comprometer

o cumprimento de normas de segurança (Clarke & Robertson, 2005; Pinto et al., 2024; Zuckerman, 1994).

H2: A percepção de risco modera a relação entre os traços de personalidade e os comportamentos de segurança.

H2a: A percepção de risco modera a relação entre conscienciosidade e comportamentos de segurança, potenciando o seu efeito positivo.

Indivíduos conscienciosos já tendem naturalmente a adotar comportamentos seguros devido à sua orientação para o planeamento e cumprimento de regras (Mount & Barrick, 1995). Quando combinada com uma percepção de risco elevada, essa predisposição é reforçada, pois o trabalhador reconhece com maior clareza as consequências de potenciais falhas, intensificando a sua adesão a práticas seguras (Wilson et al., 2019).

H2b: A percepção de risco modera a relação entre neuroticismo e comportamentos de segurança, atenuando o seu efeito negativo.

O neuroticismo está geralmente associado a comportamentos impulsivos e instabilidade emocional, o que pode comprometer a segurança (Toppazzini & Wiener, 2017). No entanto, quando a percepção de risco é elevada, os indivíduos com este traço podem desenvolver uma maior vigilância face aos perigos, adotando comportamentos mais cautelosos, apesar da sua instabilidade emocional (Pinto et al., 2024; Rattel et al., 2020).

H2c: A percepção de risco modera a relação entre a propensão ao risco e os comportamentos de segurança, diminuindo o seu efeito negativo.

A propensão ao risco é um traço que tem sido associado a uma menor adesão a comportamentos seguros, uma vez que indivíduos com elevada propensão ao risco tendem a subestimar as consequências negativas das suas ações ou a sentir-se excessivamente confiantes nas suas capacidades (Clarke & Robertson, 2005). Contudo, a percepção de risco – isto é, a avaliação subjetiva da gravidade e probabilidade de ocorrência de eventos perigosos – pode atuar como um mecanismo de compensação cognitiva. Quando a percepção de risco é elevada, mesmo os indivíduos com elevada propensão ao risco tornam-se mais conscientes das potenciais consequências negativas, podendo adotar uma postura mais cautelosa

(Priolo et al., 2025; Rundmo, 2000). Assim, assume-se que a percepção de risco atua como moderador atenuante, enfraquecendo a relação negativa entre propensão ao risco e comportamentos de segurança. Em contextos de risco elevado ou bem compreendido, mesmo os trabalhadores com perfil mais arriscado podem inibir comportamentos imprudentes, ajustando a sua conduta face ao ambiente percebido.

H2d: A percepção de risco modera a relação entre procura por sensações e comportamentos de segurança, reduzindo o seu efeito negativo.

A procura por sensações está ligada à predisposição para ações arriscadas (Zuckerman, 1994). Todavia, quando os indivíduos percebem claramente os riscos envolvidos, essa percepção pode funcionar como um travão à impulsividade, reduzindo a probabilidade de comportamentos imprudentes (Nicholson et al., 2005; Priolo et al., 2025).

H3: A formação em segurança tem um papel mediador na relação entre traços de personalidade e comportamentos de segurança.

H3a: A formação em segurança medeia a relação entre conscienciosidade e comportamentos de segurança, reforçando a adoção de práticas seguras.

Trabalhadores conscienciosos tendem a valorizar normas e processos bem definidos. Quando expostos a formação bem estruturada, estes indivíduos incorporam mais facilmente os conteúdos e aplicam-nos com rigor, intensificando o impacto do seu traço de personalidade nos comportamentos seguros (Christian et al., 2009).

H3b: A formação em segurança medeia a relação entre neuroticismo e comportamentos de segurança, contribuindo para reduzir comportamentos inseguros.

A formação pode atuar como um fator protetor ao fornecer estratégias de coping eficazes e reforçar a autorregulação em indivíduos com altos níveis de neuroticismo, contribuindo para mitigar os seus efeitos negativos sobre a segurança (Blume et al., 2010; Osca & López-Araújo, 2020).

H3c: A formação em segurança medeia a relação entre a propensão ao risco e os comportamentos de segurança, reduzindo o impacto negativo deste traço.

Indivíduos com alta propensão ao risco tendem a agir com menor prudência, o que compromete a adoção de comportamentos de segurança. Contudo, a formação em segurança pode funcionar como um processo de mediação transformadora, ao alterar as crenças, conhecimentos e atitudes desses indivíduos face aos perigos laborais. Uma formação bem estruturada, com exemplos práticos, simulações e exposição a casos reais de acidentes, pode aumentar a consciência sobre os riscos reais do ambiente de trabalho, mesmo em trabalhadores com predisposição para o risco (Burke et al., 2006). Além disso, ao reforçar o conhecimento técnico e as estratégias de prevenção, a formação permite dotar os indivíduos de competências que compensam a sua tendência natural para subestimar o perigo ou agir impulsivamente. Neste sentido, a formação atua como um mecanismo de intervenção eficaz, atenuando o efeito negativo da propensão ao risco e promovendo condutas mais seguras.

H3d: A formação em segurança medeia a relação entre procura por sensações e comportamentos de segurança, mitigando a influência negativa deste traço.

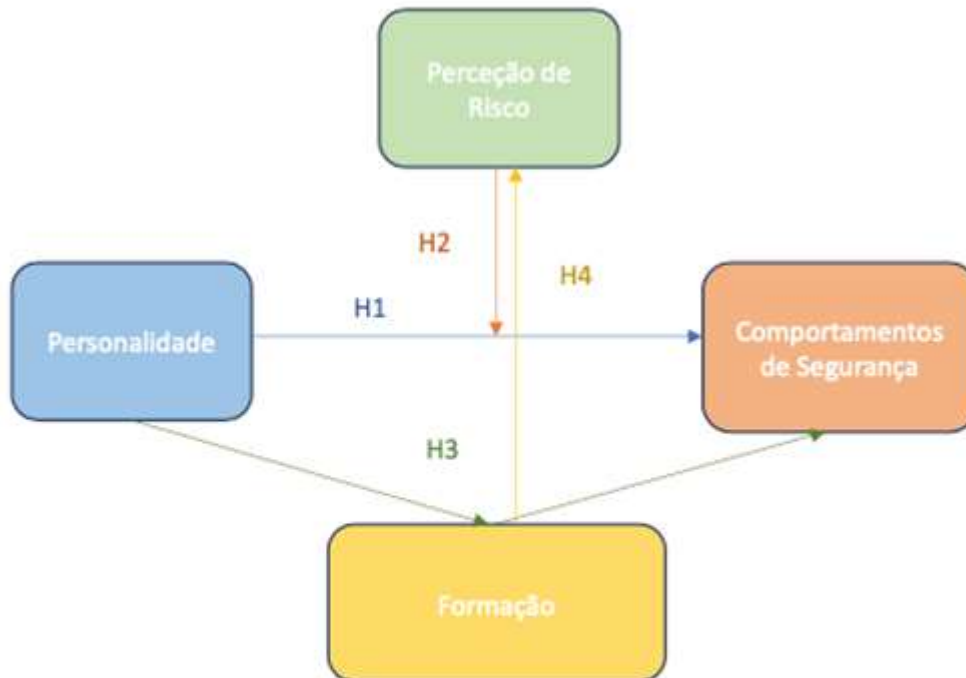
Indivíduos com alta procura por sensações beneficiam de formações práticas e participativas que canalizem a sua energia para práticas seguras e controladas. A formação permite transformar a tendência para o risco numa atitude mais consciente e tecnicamente fundamentada (Permadani & Jannah, 2022; Zuckerman, 1994).

H4: A formação em segurança aumenta a percepção de risco.

A formação eficaz fornece conhecimento técnico e sensibilização sobre os perigos do contexto laboral. Esta consciencialização permite ajustar a percepção subjetiva dos trabalhadores, aproximando-a do risco real e promovendo comportamentos preventivos (Arezes & Miguel, 2008; García-Mainar & Montuenga, 2024).

Figura 6.1

Modelo de investigação



6.1. Amostra

A amostra foi obtida por conveniência e/ou acessibilidade, sendo composta por 268 participantes, todos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos. Do total, 65.1% pertenciam ao género feminino e 34.2% ao género masculino e 0.8% preferiu não dizer. As idades dos participantes variaram entre 18 e 77 anos. A idade mais frequente foi 50 anos. A maioria era de nacionalidade portuguesa (94.4%). No que se refere ao estado civil, observou-se uma predominância de participantes casados ou em união de facto (61.9%). Quanto ao nível de escolaridade, 4.1% possuíam o ensino básico, 25.0% o ensino secundário e 70.9% o ensino superior.

Respeitante à situação profissional, a maioria dos participantes exercia funções por conta de outrem (90.3%), com tempo de exercício de funções variando entre 0 e 48 anos, cuja média foi 13.4 anos e o seu desvio padrão 0.69 anos. Quanto ao regime de trabalho, 87.3% trabalhavam a tempo inteiro, enquanto os restantes distribuíam-se entre trabalho em regime de part-time (3.4%) e por turnos (9.3%). Adicionalmente, 16.8% dos respondentes acumulavam a atividade profissional com a condição de estudante.

No que concerne às categorias profissionais, o maior número de respondentes, ou seja, 36.2%, se incluíram na categoria de técnicos e profissões intermédias, já 22.3% como pessoal administrativo e 18.3% como especialistas de atividades intelectuais e científicas. Um resumo da caracterização dos participantes por categorias profissionais encontra-se na tabela 6.1:

Tabela 6.1

Distribuição dos participantes por categorias profissionais

Profissão	Frequência	Percentagem (%)
Profissões de Forças Armadas	4	1.5
Representantes de Poder Legislativo e Órgãos Executivos	7	2.6
Especialistas de Atividades Intelectuais e Científicas	49	18.3
Técnicos e Profissões de Níveis Intermédios	97	36.2
Pessoal Administrativo	61	22.8
Trabalhadores de Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança	16	6
Agricultores e Trabalhadores Qualificados	5	1.9
Trabalhadores Qualificados da Indústria	15	5.6
Operadores de Instalações e Máquinas	2	0.7
Trabalhadores Não Qualificados	12	4.5

Dos 268 participantes, 41.6% afirmou nunca ter recebido formação em segurança no trabalho. Dos restantes 58.2% (156 participantes), 46.6% teve formação anualmente, 7.1% teve semestralmente e 4.5% mensalmente.

A maioria da amostra, 61.6%, atestou que a sua empresa tem departamento de Medicina no Trabalho e/ou Segurança no Trabalho, e 39.2% declarou ter recebido formação em segurança no seu local de trabalho nos últimos 12 meses.

Quanto aos acidentes de trabalho, 19% dos inquiridos respondeu ter tido um sem lesão e 16% com lesão.

Por último, os respondentes avaliaram o nível de risco da sua atividade profissional, numa escala crescente de 1 (nenhum risco) a 9 (muitíssimo arriscado). Os resultados foram os que se apresentam na tabela 6.2:

Tabela 6.2

Avaliação do nível de risco da atividade profissional pelos participantes.

Nível de Risco	Percentagem (%)
1 (Nenhum Risco)	13.4
2	19.8
3	14.6
4	9.3
5	10.8
6	9.7
7	11.6
8	7.8
9 (Muitíssimo Arriscado)	3.0

Os dados apurados mostraram que apenas 3.0% acredita que a sua atividade profissional é muitíssima arriscada e enquanto 13.4% pensa que esta não constitui nenhum risco, 19.8% a considera moderadamente arriscada, por fim, na posição neutra da escala, 10.8% admite não ter opinião sobre existir ou não risco decorrente do exercício das suas funções.

6.2. Instrumentos

Em conformidade com os objetivos do estudo, os participantes responderam a um questionário estruturado, composto por múltiplas escalas psicométricas com itens referentes às dimensões profissional e pessoal, a seguir descritas:

Escala de Comportamentos de Segurança Física e Psicossocial (Physical and Psychosocial Safety Behavior Scale) – desenvolvida por Bronkhorst (2015) e baseada no trabalho de Neal e Griffin (2006), foi traduzida para a língua Portuguesa através de um processo de tradução-retradução. É uma escala bidimensional, composta por 12 itens que avaliam os comportamentos dos colaboradores, face à segurança física e à segurança psicossocial, através de uma escala crescente de 5 pontos (1 – discordo totalmente a 5 - concordo totalmente). Cada dimensão é dividida em duas subdimensões: conformidade e participação face à segurança física e psicossocial. Exemplos de itens: item 1 “Eu cumpro todas as normas de segurança e uso todos os equipamentos de segurança necessários para minimizar o desgaste físico no meu trabalho” e item 8 “Eu sigo os regulamentos e ponho em prática os protocolos de segurança psicológica quando realizo o meu trabalho”.

Perceção de Risco (Risk Perception) - desenvolvida por Moen (2007) é uma escala que avalia a preocupação e receio de ter acidentes. Foi traduzida para língua Portuguesa para o presente estudo. É uma escala unidimensional composta por 4 itens (e.g., item 3 “Fico preocupado (a), quando há muitos acidentes no trabalho”). Foram acrescentadas mais duas questões sobre a probabilidade de ter acidentes num futuro próximo e a probabilidade de ficar ferido um acidente. Estas questões foram adaptadas do estudo de Clay et al. (2014). Todas as respostas são dadas através de uma escala de *Likert* de 7 pontos, em que um mínimo de score corresponde a um menor receio, preocupação ou probabilidade de ter acidentes.

Personalidade - O Inventário dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (IGFP5), adaptado para a população portuguesa por Brito-Costa et al. (2015), é um questionário de autorrelato baseado no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade de Costa e McCrae (1987). Este instrumento contém 44 itens distribuídos por cinco dimensões: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência, utilizando uma escala de *Likert* de 5 pontos (1 - Discordo totalmente; 5 - Concordo totalmente). Para o presente estudo, foram utilizadas apenas as dimensões Neuroticismo e Conscienciosidade, com itens que medem características específicas de cada dimensão: 1) Neuroticismo (8 itens) - avalia traços como a tendência para a preocupação, instabilidade emocional e reatividade ao stress (ex.: "Vejo-me como alguém que fica nervoso com facilidade"); e Conscienciosidade (9 itens) - avalia a tendência para a organização, atenção ao detalhe e persistência nas tarefas (ex.: "Vejo-me como alguém que é minucioso e detalhista no trabalho").

Procura de Sensações (Brief Sensation Seeking Scale, Hoyle et al., 2012) - Foi utilizada a versão adaptada e validada para a população portuguesa por Sousa et al. (2021). Esta escala é composta por 8 itens organizados em 4 dimensões principais: 1) procura de experiências (itens 1 e 5, ex.: item 1 “Gostaria de explorar lugares desconhecidos”); 2) suscetibilidade ao tédio (itens 2 e 6, ex.: item 2 “Sinto-me inquieto quando passo demasiado tempo em casa”); 3) procura de emoções e aventura (itens 3 e 7, ex.: item 3 “Gosto de realizar atividades assustadoras”); e 4) desinibição (itens 4 e 8, ex.: item 6 “Prefiro amigos que sejam emocionantes e imprevisíveis”). A escala adota um formato de resposta *Likert* de 5 pontos, em que as respostas variam entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente).

Risk Taking (Propensão ao Risco) – desenvolvida por LeRoy (2005) com base na BIODATA-250 de Hakstian (2002), foi traduzida para língua Portuguesa para o presente estudo. Esta escala é composta por 12 itens, avaliados numa escala *Likert* de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) (ex.: item 1: “Sempre tive interesse em atividades perigosas e arriscadas”, item 5: “Gosto de correr riscos enquanto estou a trabalhar”).

Efeitos da Formação no Desempenho em Segurança – instrumento desenvolvido no âmbito do projeto *SafePotential* pela Tampere University, destina-se a medir a eficácia da formação em segurança. Neste estudo, foram utilizadas apenas duas dimensões do instrumento: 1) Conhecimento de Segurança – avalia o impacto da formação no conhecimento sobre segurança, incluindo o ambiente e os riscos. Exemplo de item: "A formação melhorou o meu conhecimento sobre riscos no ambiente de trabalho; e 2) Capacidade de Trabalhar em Segurança – mede a capacidade de aplicar práticas seguras no trabalho e reagir a situações perigosas. Exemplo de item: "A formação melhorou a minha capacidade de detetar situações perigosas." Este instrumento utiliza uma escala de *Likert* de 1 a 5 e permite identificar o impacto da formação em áreas críticas de segurança no trabalho.

6.2.1. Consistência Interna

Para a avaliação da consistência interna das escalas e das respetivas dimensões, bem como da análise da confiabilidade do presente estudo, foram calculados os coeficientes alfa de *Cronbach*, cujos resultados se encontram discriminados na Tabela

6.3. De acordo com a literatura, valores de α superiores a 0.6 são considerados indicativos de uma consistência interna e confiabilidade aceitáveis

Tabela 6.3

Alfa de cronbach das variáveis em estudo

Variáveis	α
Comportamentos de Segurança	0.950
Comportamentos de Segurança Física	0.915
Comportamentos de Segurança Psicossocial	0.942
Percepção de Risco	0.875
Procura de Sensações	0.803
Propensão ao Risco	0.855
Neuroticismo	0.745
Conscienciosidade	0.767
Formação Total	0.988
Conhecimento em Segurança	0.981
Capacidade de Trabalhar em Segurança	0.977

6.3. Procedimento de Recolha de dados

O presente estudo classifica-se como quantitativo, de natureza psicométrica, tendo sido utilizado um questionário de autorresposta como instrumento de recolha de dados. Adotou-se um delineamento transversal, com recolha única dos dados em determinado ponto temporal. A recolha foi realizada online, assegurando o cumprimento dos princípios éticos da investigação científica, nomeadamente o respeito pelo anonimato, pela confidencialidade dos dados e pela obtenção do consentimento informado. O questionário foi disponibilizado entre outubro de 2024 e abril de 2025, através da plataforma *Google Forms*, sendo divulgado por correio eletrónico e redes sociais. O tempo médio de preenchimento foi estimado entre 10 a 15 minutos. Com o objetivo de reduzir o

enviesamento das respostas, o objetivo do estudo foi dissimulado. No final, foi agradecida a colaboração dos participantes. Os dados recolhidos foram posteriormente organizados e analisados de acordo com os objetivos da investigação. O estudo obteve aprovação prévia do Comité Ética da Universidade do Algarve, garantindo-se o cumprimento dos critérios éticos da instituição, nomeadamente a natureza voluntária e anónima da participação. Os critérios de inclusão definidos foram: (i) ter idade igual ou superior a 18 anos; (ii) exercer atividade profissional em Portugal; e (iii) consentir voluntariamente a participação no estudo.

6.4. Procedimento de Análise de Dados

A análise dos dados recolhidos foi realizada com recurso ao software IBM SPSS *Statistics* (versão 30). Inicialmente, foram conduzidas análises estatísticas descritivas com o objetivo de caracterizar a amostra e descrever as variáveis em estudo, nomeadamente os traços de personalidade, a perceção de risco, a formação em segurança e os comportamentos de segurança no trabalho. Foram calculadas medidas de tendência central (média e mediana), dispersão (desvio padrão) e forma (assimetria e curtose), de modo a avaliar a normalidade da distribuição dos dados. Seguidamente, realizaram-se correlações de *Pearson* para explorar as associações entre as variáveis, bem como análises de regressão linear múltipla para testar os efeitos diretos dos traços de personalidade sobre os comportamentos de segurança, identificando os preditores mais relevantes e a variância explicada pelos modelos. Para o teste das hipóteses mais complexas, envolvendo efeitos moderadores e mediadores, recorreu-se ao *Process* macro para SPSS (versão 4.2; Hayes, 2022). As análises de moderação, com base no Modelo 1, testaram o efeito interativo da perceção de risco na relação entre traços de personalidade e comportamentos de segurança. As análises de mediação, através do Modelo 4, permitiram avaliar o papel mediador da formação em segurança nessa mesma relação. Foi utilizado o método de *bootstrapping* com 5.000 reamostragens e intervalos de confiança a 95%, assegurando a robustez estatística na estimativa dos efeitos indiretos. Em todas as análises, foram verificados os pressupostos das regressões (normalidade, homocedasticidade e ausência de multicolinearidade), sendo considerada significância estatística para valores de $p < 0.05$.

7. RESULTADOS

7.1. Estatística Descritiva

De acordo com a Tabela 7.1, a variável com maior média é a Conscienciosidade ($M = 3.96$; $DP = 0.58$), sugerindo uma tendência elevada para comportamentos organizados, responsáveis e orientados para objetivos entre os participantes. Seguem-se, com médias também relativamente elevadas, a Percepção de Risco ($M = 4.18$; $DP = 1.62$) e os Comportamentos de Segurança Física ($M = 3.87$; $DP = 0.85$), evidenciando uma percepção consciente dos riscos no trabalho e uma adesão global positiva às práticas seguras de natureza física.

A variável Procura de Sensações apresenta a média mais baixa entre todas as variáveis compostas ($M = 2.43$; $DP = 0.79$), refletindo uma tendência geral para níveis reduzidos deste traço. Quando analisadas as suas dimensões, verifica-se que Procura de Emoções e Aventuras é a subdimensão com média mais baixa ($M = 2.01$; $DP = 0.98$), ao passo que Procura de Experiências é a mais elevada ($M = 3.18$; $DP = 1.16$), revelando maior abertura a novas vivências do que a situações de risco ou excitação.

Destaca-se ainda a Formação em Segurança ($M = 3.44$; $DP = 1.29$), com valores muito semelhantes nas suas duas componentes: Conhecimento em Segurança ($M = 3.46$; $DP = 1.33$) e Capacidade de Trabalhar em Segurança ($M = 3.42$; $DP = 1.29$), indicando uma percepção moderadamente positiva da preparação dos trabalhadores para atuar em contextos seguros. Por fim, variáveis como Propensão ao Risco ($M = 2.54$; $DP = 0.99$) e Neuroticismo ($M = 2.53$; $DP = 0.63$) apresentam médias relativamente baixas, o que poderá estar associado a uma menor predisposição para o risco e a uma maior estabilidade emocional no grupo em análise.

Tabela 7.1*Médias, desvios-padrão das variáveis em estudo*

Variáveis	Média: M	Desvio Padrão: DP
Comportamentos de Segurança	3.75	0.84
Comportamentos de Segurança Física	3.87	0.85
Comportamentos de Segurança Psicossocial	3.64	0.96
Medida de Probabilidade de Acidente de Trabalho	2.91	1.41
Percepção de Risco	4.18	1.62
Procura de Sensações	2.43	0.79
Procura de Experiências	3.18	1.16
Suscetibilidade ao Tédio	2.70	0.93
Procura de Emoções e Aventuras	2.01	0.98
Desinibição	1.83	0.99
Propensão ao Risco	2.54	0.99
Neuroticismo	2.53	0.63
Conscienciosidade	3.96	0.58
Formação Total	3.44	1.29
Conhecimento em Segurança	3.46	1.33
Capacidade de Trabalhar em Segurança	3.42	1.29

7.2. Correlações

De acordo com a Tabela 7.2, verificam-se diversas correlações estatisticamente significativas entre as variáveis em estudo.

A variável Comportamentos de Segurança (Total) apresenta correlações muito fortes com os comportamentos de segurança física ($r = 0.926$) e psicossocial ($r = 0.942$), confirmando a muito forte relação entre estas dimensões específicas e a medida global. Esta variável correlaciona-se também de forma moderada e positiva com a formação em segurança ($r = 0.371$), e com a percepção de risco ($r = 0.319$), e de forma fraca e positiva com a conscienciosidade ($r = 0.189$). Pelo contrário, verifica-se uma correlação negativa e fraca com o neuroticismo ($r = -0.211$), sugerindo que indivíduos com maior estabilidade emocional tendem a adotar mais comportamentos seguros.

No que respeita à percepção de risco, observam-se correlações moderadas e positivas com os comportamentos de segurança física ($r = 0.345$) e total ($r = 0.319$), e fraca e positiva com os comportamentos de segurança psicossocial ($r = 0.256$), indicando que quanto maior a percepção de risco, maior a frequência de comportamentos seguros. Esta variável também se correlaciona de forma fraca e positiva com a dimensão suscetibilidade ao tédio da procura de sensações ($r = 0.181$), com a propensão ao risco ($r = 0.147$) e com a formação em segurança ($r = 0.294$).

Relativamente à variável procura de sensações, as suas subdimensões apresentam correlações moderadas com a propensão ao risco, nomeadamente: procura de experiências ($r = 0.412$), suscetibilidade ao tédio ($r = 0.452$), procura de emoções e aventuras ($r = 0.562$) e desinibição ($r = 0.595$). A correlação global entre procura de sensações e propensão ao risco é forte ($r = 0.640$). Estas variáveis, contudo, não evidenciam correlações significativas com os comportamentos de segurança.

No domínio dos traços de personalidade, destaca-se a conscienciosidade, que se correlaciona positivamente com os comportamentos de segurança física ($r = 0.208$), psicossocial ($r = 0.148$) e total ($r = 0.189$), e negativamente com a propensão ao risco ($r = -0.182$), neuroticismo ($r = -0.185$) e desinibição ($r = -0.157$), ainda que de forma fraca. Já o neuroticismo apresenta correlações negativas e fracas com os comportamentos de segurança física ($r = -0.186$), psicossocial ($r = -0.208$) e total ($r = -0.211$), bem como com a formação em segurança ($r = -0.154$).

Por fim, a variável formação em segurança e as suas subdimensões — conhecimento em segurança ($r = 0.354$) e capacidade de trabalhar em segurança ($r = 0.380$) — apresentam correlações moderadas e positivas com os comportamentos de segurança (total), e correlações fracas e negativas com o neuroticismo ($r = -0.158$ e $r = -0.144$, respetivamente). Estas relações sugerem que uma formação mais sólida em segurança poderá estar associada a práticas mais seguras e a menor instabilidade emocional.

Tabela 7.2*Correlação das variáveis em estudo*

Variáveis	1	1.1	1.2	2	3	3.1	3.2	3.3	3.4	4	5	6	7	7.1
1. Comportamentos de Segurança	1													
1.1 Comportamentos de Segurança Física	0.926**	1												
1.2 Comportamentos de Segurança Psicossocial	0.942**	0.745**	1											
2 Percepção de Risco	0.319**	0.345**	0.256**	1										
3 Procura de Sensações	-0.042	-0.003	-0.071	0.100	1									
3.1 Procura de Experiências	-0.024	-0.019	-0.026	0.103	0.803**	1								
3.2 Suscetibilidade ao Tédio	-0.030	0.044	-0.091	0.181**	0.730**	0.472**	1							
3.3 Procura de Emoções e Aventuras	0.001	0.024	-0.021	0.039	0.793**	0.496**	0.400**	1						
3.4 Desinibição	-0.080	-0.053	-0.094	-0.008	0.803**	0.474**	0.462**	0.601**	1					
4 Propensão ao Risco	-0.030	-0.002	-0.051	0.147*	0.640**	0.412**	0.452**	0.562**	0.595**	1				
5 Neuroticismo	-0.211**	-0.186**	-0.208**	0.051	0.033	0.008	0.042	0.028	0.031	-0.007	1			
6 Conscienciosidade	0.189**	0.208**	0.148*	0.092	-0.063	0.034	-0.007	-0.081	-0.157*	-0.182**	-0.185**	1		
7 Formação em Segurança	0.371**	0.366**	0.333**	0.294**	-0.049	-0.012	-0.051	0.009	-0.102	0.016	-0.154*	0.118	1	
7.1 Conhecimento em Segurança	0.354**	0.352**	0.315**	0.285**	-0.036	0.008	-0.052	0.015	-0.092	0.029	-0.158*	0.114	0.990**	1
7.2 Capacidade de Trabalhar em Segurança	0.380**	0.371**	0.345**	0.297**	-0.060	-0.036	-0.049	0.004	-0.108	0.004	-0.144*	0.120	0.989**	0.958**

Nota: ** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades). * A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)

7.3 Análises de Regressão

Para testar a hipótese H1 – que propõe que os traços de personalidade influenciam os comportamentos de segurança no trabalho – foram realizadas três análises de regressão linear múltipla hierárquica, considerando as diferentes dimensões da variável dependente. Especificamente, analisaram-se separadamente: (i) os comportamentos de segurança total, enquanto medida agregada, (ii) os comportamentos de segurança física, e (iii) os comportamentos de segurança psicossociais. Esta abordagem permitiu não apenas verificar a influência global dos traços de personalidade, mas também explorar eventuais diferenças no padrão de predição consoante a natureza dos comportamentos analisados.

Em relação à primeira análise (tabela 7.3), o modelo 1, que incluiu apenas a conscienciosidade, foi estatisticamente significativo, $F(1, 266) = 9.84, p = 0.002$, explicando 3.6% da variância dos comportamentos de segurança ($R^2 = 0.036$). A conscienciosidade revelou uma associação positiva e significativa com os comportamentos de segurança ($\beta = .189, p = 0.002$). No modelo 2, foi acrescentado o neuroticismo, tendo-se verificado um aumento do poder explicativo do modelo ($\Delta R^2 = 0.032$), sendo também estatisticamente significativo, $F(2, 265) = 9.64, p < 0.001$. O neuroticismo apresentou uma relação negativa significativa com os comportamentos de segurança ($\beta = -0.183, p = 0.003$). A introdução da propensão ao risco no modelo 3 não produziu alterações significativas na variância explicada ($\Delta R^2 \approx 0$), nem foi estatisticamente significativa ($\beta = -0.003, p = 0.960$). De igual forma, a adição da procura de sensações no modelo 4 não aumentou de forma relevante a variância explicada ($R^2_{\text{final}} = 0.069$) nem se revelou um preditor significativo ($\beta = -0.041, p = 0.598$).

Tabela 7.3*Resultados da Regressão Linear Múltipla para os Comportamentos de Segurança*

Modelo	Conscienciosidade (β)	Neuroticismo (β)	Risk Taking (β)	Sensation Seeking (β)	R^2	R^2 <i>ajustado</i>	F	p
1	0.189	-	-	-	0.036	0.032	9.836	0.002
2	0.155	-0.183	-	-	0.068	0.061	9.642	<.001
3	0.154	-0.183	-0.003	-	0.068	0.057	6.405	<.001
4	0.157	-0.181	0.024	-0.041	0.069	0.055	4.86	<.001

Em relação à segunda análise, foi realizada uma regressão linear múltipla hierárquica para testar se os traços de personalidade predizem os comportamentos de segurança física. Como se pode observar na tabela 7.4, o modelo 1, que incluiu apenas a conscienciosidade, foi estatisticamente significativo, $F(1, 266) = 12.02, p < 0.001$, explicando 4.3% da variância da variável dependente ($R^2 = 0.043$). A conscienciosidade apresentou uma associação positiva significativa com os comportamentos de segurança física ($\beta = 0.208, p < 0.001$).

No modelo 2, foi adicionado o neuroticismo, resultando num aumento do poder explicativo do modelo ($\Delta R^2 = 0.023$). Este modelo foi significativo, $F(2, 265) = 9.33, p < 0.001$, e o neuroticismo revelou-se um preditor negativo e significativo ($\beta = -0.153, p = 0.012$). A inclusão da propensão ao risco no modelo 3 não contribuiu com variância adicional relevante ($\Delta R^2 = 0.001$), e a variável não foi significativa ($\beta = 0.030, p = 0.617$).

O modelo 4, que adicionou a procura de sensações, também não melhorou significativamente o modelo e a variável foi não significativa ($\beta = -0.009, p = 0.904$). Estes resultados sustentam parcialmente a hipótese H1 para os comportamentos de segurança física: a conscienciosidade e o neuroticismo emergem como preditores significativos, enquanto a propensão ao risco e a procura de sensações não apresentam efeitos relevantes.

Tabela 7.4*Resultados da Regressão Linear Múltipla para os Comportamentos de Segurança Física*

Modelo	Conscienciosidade (β)	Neuroticismo (β)	Risk Taking (β)	Sensation Seeking (β)	R^2	R^2 <i>ajustado</i>	F	p
1	0.208	-	-	-	0.043	0.04	12.017	<.001
2	0.18	-0.153	-	-	0.066	0.059	9.325	<.001
3	0.185	-0.151	0.03	-	0.067	0.056	6.283	<.001
4	0.186	-0.151	0.037	-0.009	0.067	0.052	4.698	0.001

Para explorar a relação entre os traços de personalidade e os comportamentos de segurança psicossociais (tabela 7.5), foi realizada uma regressão linear múltipla hierárquica. O modelo 1, incluindo apenas a conscienciosidade, foi significativo, $F(1, 266) = 5.98$, $p = 0.015$, explicando 2.2% da variância ($R^2 = 0.022$). A conscienciosidade teve um efeito positivo e significativo sobre os comportamentos de segurança psicossociais ($\beta = 0.148$, $p = 0.015$).

Com a introdução do neuroticismo no modelo 2, a variância explicada aumentou para 5.6% ($\Delta R^2 = 0.034$), com um modelo estatisticamente significativo, $F(2, 265) = 7.79$, $p < 0.001$. O neuroticismo surgiu como um preditor negativo e significativo ($\beta = -0.186$, $p = 0.002$), enquanto a conscienciosidade perdeu significância estatística marginal ($\beta = 0.114$, $p = 0.062$).

A adição da propensão ao risco (modelo 3) e da procura de sensações (modelo 4) não resultou em melhorias relevantes no modelo, nem estas variáveis se revelaram preditores significativos ($p > 0.05$).

Estes resultados indicam que os comportamentos de segurança psicossociais são influenciados negativamente pelo neuroticismo, enquanto a conscienciosidade tem um contributo mais limitado quando controlados outros traços, o que pode sugerir que esta dimensão está mais sensível ao estado emocional e à instabilidade individual do que a dimensão física.

Tabela 7.5

Resultados da Regressão Linear Múltipla para os Comportamentos de Segurança Psicossocial

Modelo	Conscienciosidade (β)	Neuroticismo (β)	Risk Taking (β)	Sensation Seeking (β)	R^2	R^2 ajustado	F	p
1	0.148	-	-	-	0.022	0.018	5.983	0.015
2	0.114	-0.186	-	-	0.056	0.048	7.794	<.001
3	0.108	-0.188	-0.032	-	0.057	0.046	5.277	0.002
4	0.112	-0.185	0.01	-0.064	0.059	0.045	4.122	0.003

De forma global, os resultados das análises de regressão linear múltipla apoiam parcialmente a hipótese H1, segundo a qual os traços de personalidade influenciam os comportamentos de segurança no trabalho. A conscienciosidade revelou-se um preditor positivo e significativo dos comportamentos de segurança nas três dimensões avaliadas (total, física e psicossocial), embora o seu efeito tenha sido mais robusto na dimensão física. Já o neuroticismo apresentou uma associação negativa significativa em todas as análises, com especial impacto nos comportamentos de segurança psicossociais, sugerindo que níveis mais elevados de instabilidade emocional podem comprometer a adoção de condutas seguras, sobretudo em contextos psicossociais. Por outro lado, a propensão ao risco e a procura de sensações não se revelaram preditores significativos em nenhuma das dimensões dos comportamentos de segurança. Estes resultados indicam que, embora alguns traços de personalidade contribuam para explicar variações nos comportamentos seguros, esse contributo é limitado e centrado em características mais ligadas à autorregulação e estabilidade emocional.

Para testar a H4, foi conduzida uma regressão linear simples, considerando a formação em segurança como variável independente e a perceção de risco como variável dependente (tabela 7.6). A análise revelou um efeito positivo e estatisticamente significativo da formação sobre a perceção de risco ($B = 0.872, p < 0.001$), com um coeficiente padronizado (β) de 0.54. O modelo explicou 29.1% da variância da perceção de risco ($R^2 = 0.291$), [$F(1, 103) = 42.36, p < 0.001$].

Estes resultados suportam a H4, indicando que participar em formação em segurança está associado a uma maior perceção de risco por parte dos trabalhadores.

Tabela 7.6

Regressão Linear Simples com a Formação em Segurança como Preditora da Perceção de Risco

Efeito	B	SE	Beta	t	p
Formação → Perceção de Risco	0.872	0.134	0.54	6.508	< .001

7.4 Análises de Moderação

Com o objetivo de testar a hipótese H2 — de que a perceção de risco modera a relação entre os traços de personalidade e os comportamentos de segurança no trabalho — foram conduzidas quatro análises de moderação, correspondentes a quatro traços distintos: neuroticismo, conscienciosidade, procura de sensações e propensão ao risco. As análises seguiram o modelo 1 do PROCESS (Hayes, 2022), com os traços de personalidade como variáveis independentes (X), os comportamentos de segurança como variável dependente (Y) e a perceção de risco como moderador (W).

A seguir, apresentam-se os resultados obtidos para cada uma das combinações traço–comportamento, destacando os efeitos principais e a presença (ou ausência) de interações significativas. Na primeira análise, o modelo foi estatisticamente significativo, $F(3, 264) = 16.23, p < 0.001$, explicando cerca de 15.6% da variância nos comportamentos de segurança ($R^2 = 0.156$). O neuroticismo revelou um efeito negativo e significativo ($B = -0.309, p < 0.001$), indicando que níveis mais elevados de instabilidade emocional estão associados a menores comportamentos de segurança. A perceção de risco teve um efeito positivo e significativo ($B = 0.172, p < 0.001$), sugerindo que trabalhadores que percecionam mais risco tendem a adotar mais comportamentos seguros. Contudo, a interação entre o neuroticismo e a perceção de risco não foi significativa ($B = 0.039, p = 0.436$), o que indica que a perceção de risco não altera significativamente a força ou direção da relação entre neuroticismo e comportamentos de segurança.

Em síntese, os resultados indicam efeitos principais significativos do neuroticismo e da percepção de risco sobre os comportamentos de segurança, mas não apoiam a hipótese de moderação.

Tabela 7.7

Análise de Moderação: Efeitos do Neuroticismo e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança

Preditor	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	<i>f</i> ²
Neuroticismo (X)	-0.3091	0.0761	-4.0616	< 0.001	-0.459	-0.1593	0.0625
Percepção de Risco (W)	0.1723	0.0296	5.8279	< 0.001	0.1141	0.2305	0.1287
Interação X×W	0.0393	0.0504	0.7807	0.4357	-0.0598	0.1385	0.0023

Na segunda análise, o modelo global foi estatisticamente significativo, $F(3, 264) = 14.28, p < 0.001$, explicando 13.96% da variância dos comportamentos de segurança ($R^2 = 0.140$). A conscienciosidade teve um efeito positivo e significativo sobre os comportamentos de segurança ($B = 0.223, p = 0.008$), sugerindo que indivíduos mais conscienciosos tendem a adotar mais comportamentos seguros. A percepção de risco foi também um preditor positivo e significativo ($B = 0.158, p < 0.001$).

O termo de interação entre conscienciosidade e percepção de risco não atingiu o nível tradicional de significância estatística ($B = -0.099, p = 0.055$), embora se aproxime. Este resultado sugere uma tendência de moderação marginal, onde o efeito positivo da conscienciosidade sobre os comportamentos de segurança pode atenuar-se quando a percepção de risco é elevada — um padrão que poderá justificar análise mais aprofundada ou uma amostra maior para clarificação.

Em suma, a análise confirma efeitos principais significativos da conscienciosidade e da percepção de risco, mas não fornece evidência robusta de moderação estatisticamente significativa.

Tabela 7.8

Análise de Moderação: Efeitos da Conscienciosidade e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança

Preditor	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	f²
Conscienciosidade (X)	0.2226	0.0833	2.6732	0.008	0.0587	0.3866	0.0271
Percepção de Risco (W)	0.1583	0.0299	5.2892	< 0.001	0.0994	0.2172	0.106
Interação X×W	-0.0988	0.0512	-1.9286	0.0549	-0.1997	0.0021	0.0141

Na terceira análise, o modelo geral foi significativo, $F(3, 264) = 10.68, p < 0.001$, explicando cerca de 10.8% da variância dos comportamentos de segurança ($R^2 = 0.108$). A percepção de risco manteve-se como um preditor positivo e significativo ($B = 0.172, p < 0.001$). No entanto, nem a procura de sensações ($B = -0.081, p = 0.195$), nem a sua interação com a percepção de risco ($B = 0.018, p = 0.602$), apresentaram efeitos estatisticamente significativos.

Estes resultados indicam que a procura de sensações não se relaciona diretamente nem interage com a percepção de risco para prever comportamentos de segurança no trabalho. A percepção de risco, por si só, continua a ser um fator robusto associado à adoção de comportamentos seguros.

Tabela 7.9

Análise de Moderação: Efeitos da Procura de Sensações e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança

Preditor	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	f²
Procura de Sensações (X)	-0.0811	0.0624	-1.3002	0.1947	-0.2039	0.0417	0.0064
Percepção de Risco (W)	0.1717	0.0306	5.6147	< 0.001	0.1115	0.2319	0.1194
Interação X×W	0.0183	0.0349	0.5228	0.6015	-0.0505	0.0871	0.001

Por fim, na quarta análise, o modelo geral foi significativo, $F(3, 264) = 10.64, p < 0.001$, explicando 10.8% da variância dos comportamentos de segurança ($R^2 = .108$). A percepção de risco apresentou novamente um efeito positivo e significativo ($B = 0.173, p < 0.001$), reforçando o seu papel como preditor consistente de comportamentos seguros.

Contudo, nem o efeito principal do Risk Taking ($B = -0.067, p = 0.186$), nem a sua interação com a percepção de risco ($B = -0.0001, p = 0.996$), foram estatisticamente significativos.

A interação explica menos de 0.01% da variância, sugerindo ausência total de moderação. Assim, conclui-se que a propensão ao risco não influencia diretamente os comportamentos de segurança, nem o faz em função dos níveis de percepção de risco.

Tabela 7.10

Análise de Moderação: Efeitos da Propensão ao Risco e da Percepção de Risco nos Comportamentos de Segurança

Preditor	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>	<i>f²</i>
Risk Taking (X)	-0.0672	0.0507	-1.3257	0.1861	-0.167	0.0326	0.0067
Percepção de Risco (W)	0.1726	0.0307	5.6261	< 0.001	0.1122	0.2330	0.1199
Interação X×W	-0.0001	0.0275	-0.0049	0.9961	-0.0542	0.0539	0.0000

7.5 Análises de Mediação

Com o objetivo de testar a H3 — segundo a qual a formação em segurança medeia a relação entre os traços de personalidade e os comportamentos de segurança no trabalho — foram conduzidas quatro análises de mediação utilizando o modelo 4 do PROCESS (Hayes, 2022). Em cada modelo, um traço de personalidade foi considerado como variável independente (X), a formação como variável mediadora (M) e os comportamentos de segurança como variável dependente (Y).

As análises foram realizadas apenas com os participantes que indicaram ter recebido formação em segurança ($n = 105$), de forma a garantir validade na interpretação da mediação. Todas as estimativas de efeitos indiretos foram obtidas com recurso a intervalos de confiança baseados em 5000 reamostragens *bootstrap*.

De seguida, apresentam-se os resultados para cada um dos traços de personalidade analisados: conscienciosidade, neuroticismo, propensão ao risco e procura de sensações.

Na primeira análise, os resultados revelaram que a conscienciosidade tem um efeito positivo e significativo sobre a formação ($B = 0.472, p = 0.0039$), e que a formação

prediz positivamente os comportamentos de segurança ($B = 0.475, p < 0.001$). O efeito direto da conscienciosidade sobre os comportamentos de segurança, controlando a formação, foi não significativo ($B = -0.019, p = 0.876$), sugerindo mediação total. O efeito indireto de conscienciosidade sobre os comportamentos de segurança, mediado pela formação, foi significativo ($B = 0.225$), com um intervalo de confiança bootstrap a 95% que não inclui zero $[0.060, 0.415]$, confirmando a existência de um efeito de mediação estatisticamente significativo.

Estes resultados apoiam a H3: a formação em segurança desempenha um papel mediador na relação entre a conscienciosidade e os comportamentos de segurança, sendo o mecanismo através do qual esse traço de personalidade influencia o comportamento seguro no trabalho.

Tabela 7.11

Efeitos Diretos e Indiretos da Conscienciosidade nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação

Efeito	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
X → M (Conscienciosidade → Formação)	0.4724	0.1599	2.95	0.0039	0.1552	0.7896
M → Y (Formação → Comp. Segurança)	0.4754	0.0730	6.51	< 0.001	0.3305	0.6203
X → Y (direto)	-0.0193	0.1235	-0.16	0.8764	-0.2642	0.2257
X → Y (indireto via M)	0.2246	0.0891			0.0603	0.4148

Na segunda análise, o neuroticismo revelou uma associação negativa com a formação ($B = -0.295, p = 0.067$), embora este efeito não tenha atingido significância estatística ao nível tradicional ($p < 0.05$), indicando apenas uma tendência. A formação, por sua vez, previu significativamente os comportamentos de segurança ($B = 0.441, p < 0.001$), e o efeito direto do neuroticismo sobre os comportamentos de segurança manteve-se significativo mesmo após controlar a formação ($B = -0.291, p = 0.012$). O efeito indireto do neuroticismo via formação foi marginalmente significativo, com um intervalo de confiança bootstrap que inclui ligeiramente o zero $[-0.276, 0.005]$, sugerindo uma mediação fraca e estatisticamente não robusta.

Estes resultados apontam para um modelo de mediação parcial, em que o neuroticismo influencia os comportamentos de segurança de forma direta e, de forma limitada, por via da formação.

Tabela 7.12

Efeitos Diretos e Indiretos do Neuroticismo nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação

Efeito	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
X → M (Neuroticismo → Formação)	-0.2952	0.1596	-1.8494	0.0673	-0.6118	0.0214
M → Y (Formação → Comp. Segurança)	0.4406	0.0691	6.3736	< 0.001	0.3035	0.5777
X → Y (direto)	-0.2906	0.1138	-2.5526	0.0122	-0.5164	-0.0648
X → Y (indireto via M)	-0.1301	0.0704			-0.2757	0.0048

Na terceira análise, o efeito de Risk Taking sobre a formação não foi significativo ($B = -0.045, p = 0.643$), e o seu efeito direto sobre os comportamentos de segurança também não atingiu significância ($B = -0.023, p = 0.739$). A formação em segurança manteve-se como um preditor significativo e positivo dos comportamentos de segurança ($B = 0.471, p < 0.001$). O efeito indireto de Risk Taking via formação também não foi significativo, com um intervalo de confiança bootstrap que inclui o zero $[-0.128, 0.068]$.

Estes resultados não apoiam a hipótese de mediação, indicando que o Risk Taking não influencia os comportamentos de segurança nem diretamente nem através da formação.

Tabela 7.13

Efeitos Diretos e Indiretos da Propensão ao Risco (Risk Taking) nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação

Efeito	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
X → M (Risk Taking → Formação)	-0.0454	0.0978	-0.4644	0.6433	-0.2393	0.1485
M → Y (Formação → Comp. Segurança)	0.4712	0.0702	6.7134	< 0.001	0.3320	0.6104
X → Y (direto)	-0.0233	0.0697	-0.3338	0.7392	-0.1615	0.1150
X → Y (indireto via M)	-0.0214	0.0503			-0.1283	0.0678

Na última análise, a variável Sensation Seeking não apresentou associação significativa com a formação ($B = -0.080, p = 0.507$), nem teve efeito direto significativo sobre os comportamentos de segurança ($B = -0.034, p = 0.698$). A formação manteve um efeito positivo e significativo sobre os comportamentos de segurança ($B = 0.470, p < 0.001$). O efeito indireto de Sensation Seeking sobre os comportamentos, mediado pela formação, também não foi significativo (IC bootstrap 95% = $[-0.165, 0.088]$).

Estes resultados não apoiam a H3 neste caso, indicando que a procura de sensações não influencia os comportamentos de segurança nem diretamente, nem por via da formação.

Tabela 7.14

Efeitos Diretos e Indiretos da Procura de Sensações (Sensation Seeking) nos Comportamentos de Segurança com Mediação da Formação

Efeito	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
X → M (Sensation Seeking → Formação)	-0.0800	0.1203	-0.6652	0.5074	-0.3186	0.1585
M → Y (Formação → Comp. Segurança)	0.4704	0.0702	6.6971	< 0.001	0.3311	0.6098
X → Y (direto)	-0.0335	0.0859	-0.3894	0.6978	-0.2039	0.1370
X → Y (indireto via M)	-0.0376	0.0643			-0.1652	0.0884

8. DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar de que forma os traços de personalidade influenciam os comportamentos de segurança no trabalho, explorando o papel moderador da percepção de risco e o papel mediador da formação em segurança. Antes de discutir as hipóteses de investigação, importa destacar alguns resultados relevantes da estatística descritiva e das correlações observadas entre as variáveis. Os participantes revelaram níveis globalmente elevados de conscienciosidade e percepção de risco, bem como uma adesão positiva aos comportamentos de segurança, sobretudo no domínio físico – o que está em consonância com estudos prévios que associam traços como a conscienciosidade e a percepção de risco à adoção de práticas seguras (Arezes & Miguel, 2008; Christian et al., 2009; Hu et al., 2023). Por outro lado, a procura por sensações, a propensão ao risco e o neuroticismo apresentaram médias mais baixas, sugerindo um perfil globalmente cauteloso e emocionalmente estável entre os trabalhadores inquiridos, conforme observado também por Toppazzini e Wiener (2017) e Zuckerman (1994). As correlações entre variáveis forneceram evidência empírica complementar para sustentar algumas das relações teóricas esperadas. Os comportamentos de segurança mostraram-se positivamente associados à formação em segurança, à percepção de risco e à conscienciosidade, ainda que com diferentes magnitudes – um padrão que reforça os resultados encontrados por Blume et al. (2010), Wallace e Chen (2006) e Wilson et al. (2019). Em sentido inverso, observaram-se correlações negativas com o neuroticismo, confirmando tendências previamente descritas na literatura sobre a sua associação com maior instabilidade emocional e menor autorregulação (Budak & Özkan, 2025; Osca & López-Araújo, 2020). Apesar de fortemente correlacionadas entre si, variáveis como a procura de sensações e a propensão ao risco não se revelaram associadas aos comportamentos de segurança, o que poderá indiciar a presença de mecanismos moderadores ou contextuais mais complexos, tal como sugerido por Clarke e Robertson (2005), Nicholson et al. (2005) e Figner e Weber (2011). Estes resultados servem de base para a análise mais aprofundada que se segue, centrada nas hipóteses formuladas.

A hipótese geral H1 foi parcialmente confirmada, refletindo padrões consistentes com a literatura sobre a influência dos traços de personalidade nos comportamentos de segurança. Especificamente, a conscienciosidade (H1a) surgiu como um preditor positivo significativo, sustentando a ideia de que indivíduos organizados, diligentes e orientados para objetivos demonstram maior propensão para seguir normas e adotar práticas seguras

(Barrick & Mount, 1991; Christian et al., 2009; Wallace & Chen, 2006). Este efeito foi particularmente evidente nos comportamentos de segurança de natureza física, confirmando a associação robusta entre este traço e a prevenção de riscos no contexto laboral (Hu et al., 2023). Em contraste, o neuroticismo (H1b) revelou-se um preditor negativo significativo dos comportamentos de segurança, em linha com estudos que associam este traço à instabilidade emocional, menor controlo inibitório e suscetibilidade ao stresse (Budak & Özkan, 2025; Toppazzini & Wiener, 2017). A presença de elevados níveis de neuroticismo poderá comprometer a atenção sustentada e a tomada de decisão em situações exigentes, aumentando o risco de comportamentos inseguros, sobretudo nos domínios psicossociais (Osca & López-Araújo, 2020). Por outro lado, as hipóteses H1c e H1d, relativas à propensão ao risco e à procura de sensações, não foram confirmadas. Nenhuma destas variáveis apresentou efeitos significativos sobre os comportamentos de segurança. Esta ausência de associação pode ser explicada por diferentes fatores. Por um lado, é possível que esses traços influenciem o comportamento de forma indireta, apenas sob determinadas condições moderadoras – como o tipo de tarefa, grau de supervisão ou clima de segurança (Clarke & Robertson, 2005; Figner & Weber, 2011). Por outro, a influência destes traços pode ser mitigada por variáveis contextuais como a formação, a experiência prévia em situações de risco ou normas organizacionais internalizadas (Permadani & Jannah, 2022). Em síntese, os resultados apontam para uma maior relevância dos traços relacionados com a autorregulação (conscienciosidade) e a estabilidade emocional (neuroticismo) na predição direta dos comportamentos seguros, em detrimento de traços ligados à impulsividade ou à novidade. Esta evidência reforça a importância de considerar o perfil psicológico dos trabalhadores na análise e promoção de condutas seguras no contexto organizacional.

No que respeita ao papel moderador da perceção de risco (H2), os resultados não confirmaram as hipóteses H2a a H2d, uma vez que nenhuma das interações se revelou estatisticamente significativa, ainda que a interação entre conscienciosidade e perceção de risco (H2a) tenha evidenciado uma tendência marginal. Estes dados indicam que, apesar de a perceção de risco se afirmar como um preditor direto e positivo dos comportamentos de segurança – conforme sustentado por estudos anteriores (García-Mainar & Montuenga, 2024; Wilson et al., 2019) –, não modifica significativamente a força ou direção da relação entre os traços de personalidade e os comportamentos seguros.

A exceção marginal observada na interação com a conscienciosidade poderá sugerir que, em indivíduos menos conscienciosos, uma percepção mais elevada do risco funcione como um fator compensatório, promovendo a adoção de práticas seguras. Este resultado, embora exploratório, merece ser aprofundado em estudos futuros. Por outro lado, no caso do neuroticismo, a ausência de moderação poderá estar relacionada com o facto de este traço, por si só, já influenciar diretamente a forma como o risco é percebido, tendendo a amplificá-lo (Pinto et al., 2024). De forma semelhante, traços como a propensão ao risco e a procura de sensações estão frequentemente associados a uma subavaliação ou distorção da percepção de perigo (Figner & Weber, 2011; Zuckerman, 1994), atuando mais como antecedentes do que como moderadores dessa percepção. Assim, os dados sugerem que a percepção de risco opera de forma independente das características disposicionais, assumindo um papel determinante e direto na promoção de comportamentos seguros (Priolo et al., 2025; Siegrist & Árvai, 2020). Este resultado reforça a importância de promover uma cultura organizacional que estimule a percepção realista dos riscos, independentemente do perfil de personalidade dos trabalhadores.

A hipótese H3 foi parcialmente confirmada. A formação em segurança demonstrou um papel mediador total na relação entre conscienciosidade e comportamentos de segurança (H3a), o que sugere que este traço influencia comportamentos seguros sobretudo através do seu impacto na valorização e internalização da formação. Indivíduos conscienciosos, orientados para regras e objetivos, parecem beneficiar mais de contextos de aprendizagem estruturados, o que está de acordo com os modelos de transferência motivacional (Cheng & Hampson, 2008) e com a noção de intenção de transferência (Al-Eisa et al., 2009). Esta evidência reforça a formação como uma ponte crítica entre traços disposicionais e comportamentos desejáveis no local de trabalho (Baldwin et al., 2009; Blume et al., 2010). No que respeita à hipótese H3b, relativa ao neuroticismo, os resultados revelaram um apoio marginal à mediação, sugerindo que a formação pode atenuar parcialmente os efeitos negativos deste traço nos comportamentos de segurança. No entanto, a sua eficácia parece limitada pelas dificuldades emocionais e reações disfuncionais típicas de indivíduos com elevados níveis de neuroticismo, o que corrobora investigações anteriores que sublinham a menor receptividade à formação em perfis emocionalmente instáveis (Osca & López-Araújo, 2020). Por sua vez, as hipóteses H3c e H3d, referentes à propensão ao risco e à procura

por sensações, não foram confirmadas, uma vez que estes traços não previram significativamente nem a formação em segurança nem os comportamentos de segurança. Esta ausência de efeitos pode refletir o facto de estes traços influenciarem a aprendizagem de forma mais indireta ou dependerem de variáveis contextuais específicas, como o estilo pedagógico, a perceção de utilidade da formação ou o apoio social durante o processo formativo (Pham et al., 2023). Em suma, a formação em segurança demonstrou ser um mecanismo central de operacionalização de certos traços de personalidade em práticas seguras, mas a sua eficácia é variável consoante o perfil psicológico dos trabalhadores.

Por fim, a hipótese H4 foi confirmada, indicando que a formação em segurança prediz positivamente a perceção de risco. Este resultado reforça a importância da sensibilização e da aquisição de conhecimento técnico como elementos centrais para promover a consciência situacional dos trabalhadores face aos perigos laborais (Arezes & Miguel, 2008; Robson et al., 2012). A evidência obtida corrobora a ideia de que a perceção de risco não é apenas uma característica estática ou disposicional, mas pode ser desenvolvida e ajustada através de experiências formativas adequadas (Priolo et al., 2025; Siegrist & Árvai, 2020), validando a formação como um catalisador essencial da consciencialização para a segurança no trabalho.

De forma geral, os resultados do estudo evidenciam a relevância de traços de personalidade como a conscienciosidade e o neuroticismo, bem como da perceção de risco e da formação, na explicação dos comportamentos de segurança no trabalho. A formação em segurança emerge não apenas como uma variável mediadora entre traços disposicionais e práticas seguras, mas também como um fator que reforça a perceção dos riscos laborais. Estes dados reforçam a necessidade de intervenções integradas que combinem a personalização da formação, a promoção da perceção de risco e o reconhecimento das diferenças individuais, contribuindo para ambientes laborais mais seguros e resilientes.

8.1. Implicações teóricas e práticas

Para além da análise estatística, este estudo oferece contributos relevantes tanto ao nível teórico como prático no domínio da segurança e saúde no trabalho. No plano teórico, os resultados reforçam a importância da integração entre variáveis individuais (traços de personalidade) e variáveis contextuais (formação e perceção de risco) na compreensão

dos comportamentos de segurança. A confirmação da influência direta da conscienciosidade e do neuroticismo valida a aplicação do modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade (Big Five) à segurança ocupacional (Barrick & Mount, 1991; Christian et al., 2009; Wallace & Chen, 2006), demonstrando que características disposicionais estão ligadas a tendências consistentes de adesão (ou não) a comportamentos seguros no local de trabalho (Hu et al., 2023).

A evidência de que a formação em segurança atua como mediador relevante, sobretudo na relação entre a conscienciosidade e os comportamentos seguros, sustenta abordagens teóricas mais integrativas, como os modelos de transferência da formação (Blume et al., 2010; Cheng & Hampson, 2008), que defendem que a eficácia formativa depende da motivação, predisposição e contexto de aplicação. Este resultado é consistente com investigações que apontam para a importância da intenção de transferência como facilitador do impacto da formação (Al-Eisa et al., 2009). Por outro lado, a ausência de efeitos significativos de traços como a procura por sensações ou a propensão ao risco coloca desafios teóricos, sugerindo que estes fatores podem operar sob condições moderadoras ainda não consideradas, como o tipo de tarefa (rotineira vs. imprevisível), o grau de supervisão, a cultura de segurança, ou mesmo o estilo de liderança (Clarke & Robertson, 2005; Figner & Weber, 2011; Permadani & Jannah, 2022).

No plano prático, os resultados têm implicações claras para a gestão estratégica da segurança nas organizações. Em primeiro lugar, a conscienciosidade poderá constituir um critério complementar de seleção e recrutamento para funções de risco, uma vez que indivíduos com este traço tendem a demonstrar comportamentos preventivos e aderência a normas sem necessidade de supervisão intensiva. Esta utilização de traços de personalidade no planeamento de recursos humanos pode contribuir para uma cultura de segurança mais sustentável (Gao et al., 2020). Em segundo lugar, a formação em segurança revelou-se duplamente relevante: além de promover diretamente os comportamentos seguros, também potenciou a perceção de risco, essencial para a vigilância situacional e a antecipação de perigos (Arezes & Miguel, 2008; Robson et al., 2012; Siegrist & Árvai, 2020). Assim, recomenda-se o desenvolvimento de programas formativos que combinem conteúdos técnicos com estratégias de consciencialização emocional, por exemplo através de simulações realistas, estudos de caso interativos ou gamificação.

Além disso, os dados sugerem que indivíduos com níveis mais elevados de neuroticismo poderão beneficiar de intervenções específicas, orientadas para o fortalecimento da autorregulação emocional, nomeadamente via *mindfulness*, *coaching* ou treino em *coping* adaptativo (Osca & López-Araújo, 2020; Pinto et al., 2024). Por fim, destaca-se a importância de personalizar as estratégias formativas, reconhecendo a diversidade de perfis psicológicos entre os trabalhadores. A adoção de abordagens flexíveis e participativas, que valorizem os saberes empíricos e o envolvimento ativo dos trabalhadores na construção da aprendizagem, poderá aumentar a eficácia das formações e promover mudanças comportamentais mais duradouras (Blume et al., 2010; Pham et al., 2023).

8.2. Limitações e estudos futuros

Apesar dos contributos relevantes, este estudo apresenta várias limitações que devem ser reconhecidas e que oferecem pistas importantes para investigações futuras. Em primeiro lugar, a utilização de uma amostra não probabilística e de dimensão relativamente reduzida compromete a generalização dos resultados, uma limitação comum em estudos de natureza exploratória (Hair et al., 2019). Para melhorar a robustez externa, estudos futuros devem recorrer a amostras maiores e mais diversificadas, abrangendo distintos setores de atividade, níveis de risco ocupacional e contextos culturais ou organizacionais. Em segundo lugar, a natureza transversal do desenho metodológico impossibilita a formulação de inferências causais. Embora tenham sido identificadas associações estatisticamente significativas entre variáveis, não é possível determinar com segurança a direção da influência. Assim, sugere-se a realização de estudos longitudinais ou quase-experimentais, que permitam acompanhar a evolução dos comportamentos de segurança ao longo do tempo ou avaliar o impacto de intervenções formativas em diferentes perfis de personalidade (Podsakoff et al., 2003). Outra limitação importante prende-se com o uso exclusivo de instrumentos de autorrelato, que, apesar de serem úteis na captação de perceções e atitudes, estão sujeitos a viés de desejabilidade social e limitações de introspeção ou interpretação dos participantes (Paulhus & Vazire, 2007; Podsakoff et al., 2003). Para mitigar este tipo de viés, estudos futuros poderão adotar métodos mistos, incluindo observações comportamentais, entrevistas qualitativas, ou dados objetivos sobre segurança (como relatórios de incidentes ou medidas de desempenho real). Além disso, o modelo proposto centrou-se sobretudo em fatores individuais (traços de personalidade e formação), sem contemplar variáveis organizacionais críticas, como

o clima de segurança, a liderança transformacional, o suporte dos colegas ou a cultura de segurança (Clarke, 2006; Zohar, 2000). A inclusão destes fatores poderá oferecer uma visão mais ecológica e dinâmica dos comportamentos seguros, reconhecendo o papel do contexto social e institucional na modulação da influência individual. Finalmente, apesar do foco nas dimensões de conscienciosidade, neuroticismo, procura de sensações e propensão ao risco, outras facetas da personalidade, como a agradabilidade, extroversão ou abertura à experiência, poderão revelar-se relevantes, sobretudo quando consideradas em interação com variáveis situacionais, como a ambiguidade de tarefas ou o tipo de supervisão (Barrick et al., 2001). A adoção de modelos interacionais e multifatoriais, como o modelo da personalidade-situação ou o modelo de congruência pessoa-ambiente (Kristof-Brown et al., 2005), poderá aprofundar o entendimento da complexidade dos comportamentos de segurança.

Em síntese, os resultados obtidos sublinham a necessidade de abordagens cada vez mais integradas, que articulem fatores individuais, formativos e organizacionais, promovendo a construção de modelos explicativos mais abrangentes e intervenções mais eficazes. Este estudo representa um passo nesse sentido, ao combinar dimensões disposicionais com variáveis formativas e cognitivas, propondo uma estrutura interpretativa sensível à complexidade do comportamento humano em contextos de risco.

III. CONCLUSÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo analisar de que forma os traços de personalidade, a percepção de risco e a formação em segurança influenciam os comportamentos de segurança no contexto laboral, partindo de um modelo teórico que integra disposições individuais, variáveis cognitivas e fatores formativos. Através de um estudo quantitativo, foram examinadas relações diretas, efeitos de mediação e moderação, procurando compreender de forma mais aprofundada os determinantes psicológicos do comportamento seguro. Os resultados obtidos revelaram que a conscienciosidade prediz positivamente os comportamentos de segurança, enquanto o neuroticismo os influencia negativamente, reforçando a relevância de fatores disposicionais na adesão a práticas seguras. A formação em segurança emergiu como uma variável-chave, não só enquanto mediadora da influência da personalidade, mas também como preditora da percepção de risco, sublinhando o seu papel estruturante na promoção de contextos de trabalho mais seguros. Por outro lado, traços como a propensão ao risco e a procura de sensações não se mostraram preditores significativos, o que sugere que o seu impacto poderá ser condicionado por variáveis contextuais ainda não consideradas. Do mesmo modo, a percepção de risco, apesar de relevante como preditor direto, não atuou como moderador nas relações analisadas, indicando a necessidade de continuar a explorar os seus mecanismos de ação em estudos futuros.

Este trabalho contribui, assim, para uma visão mais integrada dos fatores que influenciam os comportamentos de segurança no trabalho, propondo um modelo explicativo que poderá servir de base a intervenções mais eficazes, personalizadas e ajustadas à realidade organizacional. Do ponto de vista prático, destaca-se a importância de considerar os traços de personalidade nos processos de recrutamento para funções críticas, de desenhar programas de formação que estimulem não apenas o conhecimento técnico, mas também a consciencialização para o risco, e de promover estratégias de suporte psicológico, especialmente para trabalhadores com maior vulnerabilidade emocional. Finalmente, reconhecendo as limitações deste estudo, propõe-se o desenvolvimento de investigações futuras que incorporem designs longitudinais, fontes de dados complementares e variáveis organizacionais, como o clima de segurança e o estilo de liderança. A compreensão do comportamento seguro exige uma abordagem sistémica, que articule os níveis individual, formativo e institucional, em linha com os desafios contemporâneos da segurança e saúde no trabalho.

Referências Bibliográficas

- Abatayo, A. L., & Lynham, J. (2020). Risk preferences after a typhoon: An artefactual field experiment with fishers in the Philippines. *Journal of Economic Psychology*, *79*, 102195. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.102195>
- Al-Eisa, A. S., Alhemoud, A. M., & Furayyan, M. A. (2009). An empirical examination of the effects of self-efficacy, supervisor support and motivation to learn on transfer intention. *Management Decision*, *47*(8), 1221–1244. Scopus. <https://doi.org/10.1108/00251740910984514>
- Alves, P. M., Areosa, J., Torres, C. M., & Tomé, R. (2013). A regulação da participação dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho na negociação coletiva: Uma oportunidade perdida? *International Journal on Working Conditions*, *6*, 37–57.
- Anagnostopoulos, F., & Botse, T. (2016). Exploring the Role of Neuroticism and Insecure Attachment in Health Anxiety, Safety-Seeking Behavior Engagement, and Medical Services Utilization: A Study Based on an Extended Interpersonal Model of Health Anxiety. *SAGE Open*, *6*(2), 2158244016653641. <https://doi.org/10.1177/2158244016653641>
- Ansori, N., Widyanti, A., & Yassierli -. (2021). The Influence of Safety Climate, Motivation, and Knowledge on Worker Compliance and Participation: An Empirical Study of Indonesian SMEs. *Ingeniería e Investigación*, *41*(3), e83763. <https://doi.org/10.15446/ing.investig.v41n3.83763>
- Areosa, J. (2009). Do risco ao acidente: Que possibilidades para a prevenção? *Revista Angolana de Sociologia*, *39*–65. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/17002>
- Arezes, P. M., & Miguel, A. S. (2008). Risk perception and safety behaviour: A study in an occupational environment. *Safety Science*, *46*(6), 900–907. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.11.008>
- Arthur, W., & Doverspike, D. (2001). Predicting motor vehicle crash involvement from a personality measure and a driving knowledge test. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, *22*(1), 35–42. Scopus. <https://doi.org/10.1080/10852350109511209>
- Arthur, W., & Graziano, W. G. (1996). The Five-Factor Model, Conscientiousness, and Driving Accident Involvement. *Journal of Personality*, *64*(3), 593–618. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00523.x>

- Aven, T., Ben-Haim, Y., Andersen, H. B., Cox, T., Droguett, E. L., Greenberg, M., Guikema, S. D., Kroeger, W., Renn, O., Thompson, K. M., & Zio, E. (2018). Society for Risk Analysis Glossary. Em *Society for Risk Analysis Glossary* [Report].
- Ayton, P., Bernile, G., Buccioli, A., & Zarri, L. (2020). The impact of life experiences on risk taking. *Journal of Economic Psychology*, 79, 102274. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2020.102274>
- Baldwin, T. T., Ford, J. K., & Blume, B. D. (2009). *Transfer of Training 1988–2008: An Updated Review and Agenda for Future Research*. Wiley Online Library. <https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1002%2F9780470745267.ch2>
- Banks, J., Bassoli, E., & Mammi, I. (2020). Changing attitudes to risk at older ages: The role of health and other life events. *Journal of Economic Psychology*, 79, 102208. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.102208>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Wiley Online Library*. <https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1111%2Fj.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2012). Select on Conscientiousness and Emotional Stability. Em *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (pp. 19–39). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch2>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Higher-Order Goals, and Job Characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132–153. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0479>
- Bayram, M., Arpat ,Bulent, & and Ozkan, Y. (2022). Safety priority, safety rules, safety participation and safety behaviour: The mediating role of safety training. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2138–2148. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1959131>
- Bellucci, D., Fuochi, G., & Conzo, P. (2020). Childhood exposure to the Second World War and financial risk taking in adult life. *Journal of Economic Psychology*, 79, 102196. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.102196>
- Bernardes, A. (2013). *Políticas e Práticas de Formação em Grandes Empresas*. Porto Editora. <https://www.portoeditora.pt/produtos/ficha/politicas-e-praticas-de-formacao-em-grandes-empresas/14930536>

- Beus, J. M., Dhanani, L. Y., & McCord, M. A. (2015). A meta-analysis of personality and workplace safety: Addressing unanswered questions. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 481–498. Scopus. <https://doi.org/10.1037/a0037916>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management, 36*(4), 1065–1105. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>
- Brewer, N. T., Chapman, G. B., Gibbons, F. X., Gerrard, M., McCaul, K. D., & Weinstein, N. D. (2007). Meta-analysis of the relationship between risk perception and health behavior: The example of vaccination. *Health Psychology, 26*(2), 136–145. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.26.2.136>
- Brito-Costa, S., Bem-Haja, P., Moisés, A., Alberty, A., & De Almeida, H. (2015). Propriedades psicométricas da versão portuguesa do Big Five Inventory (BFI). *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1*(2), 83-94.
- Broad, M. L. (2005). *Beyond Transfer of Training: Engaging Systems to Improve Performance*. Wiley & Sons, Incorporated, John.
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research, 55*, 63–72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Brown, K. A., Willis, P. G., & Prussia, G. E. (2000). Predicting safe employee behavior in the steel industry: Development and test of a sociotechnical model. *Journal of Operations Management, 18*(4), 445–465. [https://doi.org/10.1016/S0272-6963\(00\)00033-4](https://doi.org/10.1016/S0272-6963(00)00033-4)
- Buelow, M. T., & Cayton, C. (2020). Relationships between the big five personality characteristics and performance on behavioral decision making tasks. *Personality and Individual Differences, 160*, 109931. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109931>
- Buck, M. (2011). Proactive Personality and Big Five Traits in Supervisors and Workgroup Members: Effects on Safety Climate and Safety Motivation. *Dissertations and Theses*. <https://doi.org/10.15760/etd.268>
- Budak, N., & Özkan, T. (2025). Beyond behavior: Understanding the role of values and personality on pedestrian behaviors. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour, 108*, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2024.11.017>

- Bufon, N., & Anschau, C. T. (2016). *O Perfil Da Mão De Obra Na Construção Civil De Chapecó/Sc* [Unidade Central de Educação Faem Faculdade]. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:163729308>
- Bunch, K. J. (2007). Training failure as a consequence of organizational culture. *Human Resource Development Review*, 6(2), 142–163. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1534484307299273>
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., & Islam, G. (2006). Relative Effectiveness of Worker Safety and Health Training Methods. *American Journal of Public Health*, 96(2), 315–324. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2004.059840>
- Burke, M. J., Sarpy, A. S., Tesluk, P. E., & Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 55(2), 429–457. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00116.x>
- Carochinho, J. A. (2011). O conceito de «percepção do risco»: Contributo da psicologia social. *ResPublica : Revista Lusófona de Ciência Política, Segurança e Relações Internacionais*. <http://hdl.handle.net/10437/4296>
- Cellar, D. F., Nelson, Z. C., Yorke, C. M., & Bauer, C. (2001). The five-factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 22(1), 43–52. Scopus. <https://doi.org/10.1080/10852350109511210>
- Cheng, E. W. L., & Hampson, I. (2008). Transfer of training: A review and new insights. *International Journal of Management Reviews*, 10(4), 327–341. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00230.x>
- Cheng, L., Guo, H., & Lin, H. (2020). The influence of leadership behavior on miners' work safety behavior. *Safety Science*, 132, 104986. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104986>
- Choudhry, R. M., & Fang, D. (2008). Why operatives engage in unsafe work behavior: Investigating factors on construction sites. *Safety Science*, 46(4), 566–584. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.06.027>
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. Scopus. <https://doi.org/10.1037/a0016172>

- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 315–327.
- Clarke, S., & Robertson, I. T. (2005). A meta-analytic review of the Big Five personality factors and accident involvement in occupational and non-occupational settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(3), 355–376. Scopus. <https://doi.org/10.1348/096317905X26183>
- Clay, L., Treharne, G. J., Hay-Smith, E. J. C., & Milosavljevic, S. (2014). Are agricultural quad bike loss-of-control events driven by unrealistic optimism? *Safety Science, 66*, 54–60. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.02.002>
- Código do Trabalho - CT | DR, 7/2009, Série I de 2009-02-12 Diário da República n.º 30/2009, (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Cohen, A., & Colligan, M. (1998). Assessing occupational safety and health training: A literature review. <https://doi.org/10.26616/NIOSH PUB98145>
- Cohen, H. H., & Jensen, R. C. (1984). Measuring the effectiveness of an industrial lift truck safety training program. *Journal of Safety Research, 15*(3), 125–135. [https://doi.org/10.1016/0022-4375\(84\)90023-9](https://doi.org/10.1016/0022-4375(84)90023-9)
- Costa, C., & Silva, C. (2010). Análise do trabalho, formação contextualizada e acção de transformação das condições de trabalho no sector de saneamento de um serviço municipal. *Laboreal, 6*(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.4000/laboreal.8768>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.52.1.81>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992a). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEP five-factor inventory (NEO-FFI): Professional manual. Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992b). The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders, 6*(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Costa, S. B., Bem-Haja, P., Moisa, A., Albery, A., Castro, F. V., & Almeida, H. D. (2016). Psychometric properties of portuguese version of Big Five Inventory (BFI). *International Journal of Developmental and Educational Psychology.*

Revista INFAD de Psicologia., 1(2), Artigo 2.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n2.v1.325>

- Cromwell, S. E., & Kolb, J. A. (2004). An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 449–471. Scopus.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1115>
- Cru, D., & Dejours, C. (1987). Saberes de prudencia nas profissões da construção civil— Nova contribuição da Psicologia do Trabalho à análise da prevenção de acidentes na Construção Civil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 15(59), 30–34.
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:1987;1000436727>
- Dalton, P. S., Nhung, N., & Rüschenpöhler, J. (2020). Worries of the poor: The impact of financial burden on the risk attitudes of micro-entrepreneurs. *Journal of Economic Psychology*, 79, 102198. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.102198>
- D’Antoine, E., Jansz, J., Barifcani, A., Shaw-Mills, S., Harris, M., & Lagat, C. (2023). COVID-19 and offshore oil and gas workers: *The role of personality*. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100402.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100402>
- Dartey-Baah, K., & Addo, S. A. (2018). Charismatic and corrective leadership dimensions as antecedents of employee safety behaviours: A structural model. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 186–201.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2017-0240>
- Della, R., Lirn, T.-C., & Shang, K.-C. (2020). The study of safety behavior in ferry transport. *Safety Science*, 131, 104912.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104912>
- DGERT. (2025, fevereiro 5). Segurança e Saúde no Trabalho incluída nos princípios e direitos fundamentais da OIT – DGERT. <https://www.dgert.gov.pt/seguranca-e-saude-no-trabalho-incluida-nos-principios-e-direitos-fundamentais-da-oit>
- Du, Y., & Liu, H. (2020). Analysis of the Influence of Psychological Contract on Employee Safety Behaviors against COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), Artigo 18.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17186747>
- Ferrer, R. A., Klein, W. M. P., Persoskie, A., Avishai-Yitshak, A., & Sheeran, P. (2016). The Tripartite Model of Risk Perception (TRIRISK): Distinguishing Deliberative,

- Affective, and Experiential Components of Perceived Risk. *Annals of Behavioral Medicine: A Publication of the Society of Behavioral Medicine*, 50(5), 653–663. <https://doi.org/10.1007/s12160-016-9790-z>
- Fialho, M., Nunes, S., & Gamelas, C. A. (2024). Risk Perception, Safety Behavior and Work Accidents: Assessment and Relations in a Sample of Portuguese Firefighters. *Fire Technology*, 60(5), 3529–3552. <https://doi.org/10.1007/s10694-024-01585-x>
- Figner, B., Mackinlay, R. J., Wilkening, F., & Weber, E. U. (2009). Affective and deliberative processes in risky choice: Age differences in risk taking in the Columbia Card Task. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 35(3), 709–730. <https://doi.org/10.1037/a0014983>
- Figner, B., & Weber, E. U. (2011). Who Takes Risks When and Why?: Determinants of Risk Taking. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 211–216. <https://doi.org/10.1177/0963721411415790>
- Figner, B., & Weber, E. U. (2015). Personality and Risk Taking. Em J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (pp. 809–813). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26047-9>
- Finucane, M. L., Alhakami, A., Slovic, P., & Johnson, S. M. (2000). The affect heuristic in judgments of risks and benefits. Wiley Online Library. <https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1002%2F%28SICI%291099-0771%28200001%2F03%2913%3A1%3C1%3A%3AAID-BDM333%3E3.0.CO%3B2-S>
- Finucane, M. L., Peters, E., & Slovic, P. (2003). Judgment and decision making: The dance of affect and reason.
- Galizzi, M., & Tempesti, T. (2015). Workers' risk tolerance and occupational injuries. *Risk Analysis*, 35(10), 1858–1875. <https://doi.org/10.1111/risa.12364>
- Gao, Y., González, V. A., & Yiu, T. W. (2020). Exploring the Relationship between Construction Workers' Personality Traits and Safety Behavior. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(3), 04019111. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001763](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001763)
- García-Mainar, I., & Montuenga, V. M. (2024). Risk self-perception and occupational accidents. *Journal of Safety Research*, 88, 135–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.11.001>

- Gegax, D., Gerking, S., & Schulze, W. (1991). Perceived Risk and the Marginal Value of Safety. *The Review of Economics and Statistics*, 73(4), 589–596. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2109397>
- Gladwin, T. E., Figner, B., Crone, E. A., & Wiers, R. W. (2011). Addiction, adolescence, and the integration of control and motivation. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 1(4), 364–376. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2011.06.008>
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7–28.
- Gómez-Bull, K. G., Ibarra-Mejía, G., & Vargas-Salgado, M. M. (2023). Risk perception in the construction industry: A literature review and future research directions. *WORK*, 76(4), 1333–1344. <https://doi.org/10.3233/WOR-220379>
- Görlitz, K., & Tamm, M. (2020). Parenthood, risk attitudes and risky behavior. *Journal of Economic Psychology*, 79, 102189. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.102189>
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34(1), 215–257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)
- Hadikusumo, B. H. W., Jitwasinkul, B., & Memon, A. Q. (2017). Role of Organizational Factors Affecting Worker Safety Behavior: A Bayesian Belief Network Approach. *Procedia Engineering*, 171, 131–139. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.01.319>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage. <https://books.google.pt/books?id=0R9ZswEACAAJ>
- Hakistan, R. (2002). Biographical information about occupationally descriptive attitudes, traits, and abilities (BIODATA-250). [Unpublished inventory]. University of British Columbia.
- He, C., McCabe, B., Jia, G., & Sun, J. (2020). Effects of Safety Climate and Safety Behavior on Safety Outcomes between Supervisors and Construction Workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(1), 04019092. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001735](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001735)

- Heinrich, H. W., & Graniss, E. R. (1959). *Industrial accident prevention: A scientific approach*. McGraw Hill.
- Henning, J. B., Stufft, C. J., Payne, S. C., Bergman, M. E., Mannan, M. S., & Keren, N. (2009). The influence of individual differences on organizational safety attitudes. *Safety Science*, *47*(3), 337–345. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.05.003>
- Hetschko, C., & Preuss, M. (2020). Income in jeopardy: How losing employment affects the willingness to take risks. *Journal of Economic Psychology*, *79*, 102175. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.05.005>
- Hogan, J., & Foster, J. (2013). Multifaceted Personality Predictors of Workplace Safety Performance: More Than Conscientiousness. *Human Performance*, *26*(1), 20–43. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.736899>
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Chapter 32—Conscientiousness and Integrity at Work. Em R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), *Handbook of Personality Psychology* (pp. 849–870). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50033-0>
- Hoonakker, P., Loushine, T., Carayon, P., Kallman, J., Kapp, A., & Smith, M. J. (2005). The effect of safety initiatives on safety performance: A longitudinal study. *Applied Ergonomics*, *36*(4), 461–469. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2004.07.006>
- Hoyle, R. H., Stephenson, M. T., Palmgreen, P., Lorch, E. P., & Donohew, R. L. (2012). Brief Sensation Seeking Scale [Dataset]. <https://doi.org/10.1037/t04251-000>
- Hu, Z., Chan, W. T., & Hu, H. (2023). Characterizing the relationship between personality traits and safety motivation among construction workers. *Heliyon*, *9*(10), e20370. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20370>
- Iacob, C. I., Armas, I., Ionescu, D., & Avram, E. (2025). Mental health and COVID-19: The moderating role of neuroticism and conscientiousness. *European Review of Applied Psychology*, *75*(2), 101050. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2024.101050>
- Ibrahim, A., Nnaji, C., & Shakouri, M. (2022). Influence of Sociodemographic Factors on Construction Fieldworkers' Safety Risk Assessments. *Sustainability*, *14*(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.3390/su14010111>
- Ilies, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M., & Johnson, M. D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *94*(4), 945–959. <https://doi.org/10.1037/a0013329>

- International Labour Organization. (2018, novembro 20). Segurança e Saúde no Trabalho. Segurança e Saúde no Trabalho. <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/seguranca-e-saude-no-trabalho>
- Joshi, M. S., Maclean, M., & Stevens, C. (2018). Accident frequency and unrealistic optimism: Children's assessment of risk. *Accident; Analysis and Prevention*, *111*, 142–146. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.11.034>
- Kang, D.-M., Kim, S.-Y., Kim, Y.-J., & Kim, J.-A. (2017). Psychological Intervention for Post-traumatic Stress Disorder among Witnesses of a Fatal Industrial Accident in a Workers' Health Center. *Safety and Health at Work*, *8*(4), 410–412. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.08.006>
- Kao, K.-Y., Spitzmueller, Christiane, Cigularov, Konstantin, & and Thomas, C. L. (2019). Linking safety knowledge to safety behaviours: A moderated mediation of supervisor and worker safety attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *28*(2), 206–220. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1567492>
- Khosravi, Y., Asilian-Mahabadi, Hassan, Hajizadeh, Ebrahim, Hassanzadeh-Rangi, Narmin, Bastani, Hamid, & and Behzadan, A. H. (2014). Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents on Construction Sites: A Review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *20*(1), 111–125. <https://doi.org/10.1080/10803548.2014.11077023>
- Kil, Y., Graham, M., & Chatzi, A. V. (2024). Examination of personality types as predictors of safety attitudes/behaviours, in support of enhancing safety in healthcare: A scoping review. *International Journal of Health Governance*, *29*(4), 323–341. <https://doi.org/10.1108/IJHG-06-2024-0075>
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). Evaluating training programs: The four levels. Berrett-Koehler Publishers.
- Kirsten, W. (2024). The Evolution from Occupational Health to Healthy Workplaces. *American Journal of Lifestyle Medicine*, *18*(1), 64–74. <https://doi.org/10.1177/15598276221113509>
- Kouabenan, D. R. (2009). Role of beliefs in accident and risk analysis and prevention. *Safety Science*, *47*(6), 767–776. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.01.010>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization,

- Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kumar, D., & Bhattacharjee, R. M. (2023). Reducing workplace unsafe behaviour using risk classification, profiling, risk tolerance approach. *Heliyon*, 9(3), e13969. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13969>
- Laurent, J., Chmiel, N., & Hansez, I. (2020). Personality and safety citizenship: The role of safety motivation and safety knowledge. *Heliyon*, 6(1), e03201. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03201>
- Lee, Y.-H., Lu, T.-E., Yang, C. C., & Chang, G. (2019). A multilevel approach on empowering leadership and safety behavior in the medical industry: The mediating effects of knowledge sharing and safety climate. *Safety Science*, 117, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.022>
- Lei 102/2009: Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, 176/2009, 6167 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>
- Leoni, T. (2010). What drives the perception of health and safety risks in the workplace? Evidence from European labour markets. *Empirica*, 37(2), 165–195. <https://doi.org/10.1007/s10663-010-9129-0>
- Leppin, A., & Aro, A. R. (2009). Risk Perceptions Related to SARS and Avian Influenza: Theoretical Foundations of Current Empirical Research. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(1), 7–29. <https://doi.org/10.1007/s12529-008-9002-8>
- Leung, M.-Y., Liang, Q., & Olomolaiye, P. (2016). Impact of Job Stressors and Stress on the Safety Behavior and Accidents of Construction Workers. *Journal of Management in Engineering*, 32(1), 04015019. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000373](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000373)
- LeRoy, Z. (2005). Personality trait and cognitive ability correlates of unsafe behaviours. [Master Thesis]. The University of British Columbia.
- Liu, N., Zhou, L., Li, A.-M., Hui, Q.-S., Zhou, Y.-R., & Zhang, Y.-Y. (2021). Neuroticism and risk-taking: The role of competition with a former winner or loser. *Personality and Individual Differences*, 179, 110917. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110917>
- Liu, S., Wei, Y., Yang, D., & Zhang, J. (2025). A systematic review of antecedents of workers' safety behavior: A grounded theory analysis. *Safety Science*, 185, 106778. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106778>

- Loewenstein, G. F., Weber, E. U., Hsee, C. K., & Welch, N. (2001). Risk as feelings. *Psychological Bulletin*, *127*(2), 267–286. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.2.267>
- Lommen, M. J. J., Engelhard, I. M., & van den Hout, M. A. (2010). Neuroticism and avoidance of ambiguous stimuli: Better safe than sorry? *Personality and Individual Differences*, *49*(8), 1001–1006. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.08.012>
- Lopes, L. L. (1987). Between hope and fear: The psychology of risk. In *Advances in experimental social psychology*, Vol. 20 (pp. 255–295). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60416-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60416-5)
- Low, B. K. L., Man, S. S., & Chan, A. H. S. (2018). The Risk-Taking Propensity of Construction Workers—An Application of Quasi-Expert Interview. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(10), Artigo 10. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102250>
- Man, S. S., Chan, A. H. S., & Alabdulkarim, S. (2019). Quantification of risk perception: Development and validation of the construction worker risk perception (CoWoRP) scale. *Journal of Safety Research*, *71*, 25–39. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.009>
- Martínez-Córcoles, M., & Stephanou, K. (2017). Linking active transactional leadership and safety performance in military operations. *Safety Science*, *96*, 93–101. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.013>
- Mateus, M. L. A. (2018). Determinantes do comportamento de segurança e burnout dos enfermeiros em contexto de hemodiálise. <http://hdl.handle.net/10400.1/12606>
- Mayou, R., Bryant, B., & Ehlers, A. (2001). Prediction of psychological outcomes one year after a motor vehicle accident. *The American Journal of Psychiatry*, *158*(8), 1231–1238. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.158.8.1231>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *The American Psychologist*, *52*(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.52.5.509>
- Mearns, K., & Flin, R. (1995). Risk perception and attitudes to safety by personnel in the offshore oil and gas industry: A review. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, *8*(5), 299–305. [https://doi.org/10.1016/0950-4230\(95\)00032-V](https://doi.org/10.1016/0950-4230(95)00032-V)
- Meignant, A. (1999). A Gestão Da Formação. Publicações Dom Quixote. <https://www.traca.com.br/livro/1379337/gestao-formacao/>

- Mendes, J. F. S., Cordeiro, J. P. P., & Repositório Comum. (2015). O papel da formação em Segurança e Saúde no Trabalho no desenvolvimento de competências profissionais: Estudo de caso (com.ips.comum.rcaap.pt.10400.26.10520). RCAAP. <http://hdl.handle.net/10400.26/10520>
- Micic, T. (2016). Risk reality vs risk perception. *Journal of Risk Research*, 19(10), 1261–1274. <https://doi.org/10.1080/13669877.2015.1121900>
- Milošević, I., Stojanović, A., Nikolić, Đ., Mihajlović, I., Brkić, A., Perišić, M., & Spasojević-Brkić, V. (2025). Occupational health and safety performance in a changing mining environment: Identification of critical factors. *Safety Science*, 184, 106745. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106745>
- Mkenna, F. P., & Albery, I. P. (2001). Does Unrealistic Optimism Change Following a Negative Experience? *Journal of Applied Social Psychology*, 31(6), 1146–1157. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02667.x>
- Moen, B.-E. (2007). Determinants of safety priorities in transport – The effect of personality, worry, optimism, attitudes and willingness to pay. *Safety Science*, 45(8), 848–863. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.08.020>
- Mohammadfam, I., Ghasemi, F., Kalatpour, O., & Moghimbeigi, A. (2017). Constructing a Bayesian network model for improving safety behavior of employees at workplaces. *Applied Ergonomics*, 58, 35–47. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.05.006>
- Moncel, C., Osmont, A., & Dauvier, B. (2025). Associations between the Big Five personality traits and everyday and experimental risk taking: A literature review in adolescence and adulthood. *Personality and Individual Differences*, 236, 112982. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112982>
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. *Research in personnel and human resources management*, 13(3), 153–200.
- Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of Safety Research*, 35(3), 275–285. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2004.03.011>
- Naderpour, M., Lu, J., & Zhang, G. (2014). A situation risk awareness approach for process systems safety. *Safety Science*, 64, 173–189. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.12.005>

- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27(1_suppl), 67–75. <https://doi.org/10.1177/031289620202701S08>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. Em *The psychology of workplace safety* (pp. 15–34). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10662-002>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *The Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1), 99–109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Newaz, M. T., Davis, P., Jefferies, M., & Pillay, M. (2019). Using a psychological contract of safety to predict safety climate on construction sites. *Journal of Safety Research*, 68, 9–19. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.10.012>
- Ni, G., Zhu, Y., Zhang, Z., Qiao, Y., Li, H., Xu, N., Deng, Y., Yuan, Z., & Wang, W. (2020). Influencing Mechanism of Job Satisfaction on Safety Behavior of New Generation of Construction Workers Based on Chinese Context: The Mediating Roles of Work Engagement and Safety Knowledge Sharing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), Artigo 22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228361>
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O’Creavy, M., & Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/1366987032000123856>
- Nilsen, F. A., Bang, H., & Røysamb, E. (2024). Personality traits and self-control: The moderating role of neuroticism. *PLOS ONE*, 19(8), e0307871. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307871>
- Noe, R. A. (com Internet Archive). (2010). Employee training and development. New York : McGraw-Hill Irwin. <http://archive.org/details/employeetraining0005noer>
- Osca, A., & López-Araújo, B. (2020). Work stress, personality and occupational accidents: Should we expect differences between men and women? *Safety Science*, 124, 104582. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104582>

- OSHA. (sem data). International comparison of costs work related accidents. Obtido 4 de março de 2025, de https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/international_comparison-of_costs_work_related_accidents.pdf
- Pacheco, C. (2012). Perceção de risco e comportamentos seguros: Qual o papel destes elementos enquanto componentes da cultura de segurança organizacional? [masterThesis, Escola Superior de Ciências Empresariais]. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/4222>
- Pandit, B., Albert, A., Patil, Y., & Al-Bayati, A. J. (2019). Impact of safety climate on hazard recognition and safety risk perception. *Safety Science*, *113*, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.11.020>
- Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. Em *Handbook of research methods in personality psychology* (pp. 224–239). The Guilford Press.
- Pham, T. T., Lingard, H., & Zhang, R. P. (2023). Factors influencing construction workers' intention to transfer occupational health and safety training. *Safety Science*, *167*, 106288. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106288>
- Permadani, F. D., & Jannah, M. (2022). Relationship Between Sensation Seeking and Risk-Taking Behavior on Mountain Climber. *Juara*, *7*(2), 342–354. <https://doi.org/10.33222/juara.v7i2.1661>
- Pinto, K., Gonçalves, G., Sousa, C., & Sousa, A. (2024). Explorando a perceção de risco: O impacto de fatores individuais e a mediação do clima de segurança física em trabalhadores portugueses. *Psique*, *XX*(1). <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XX.1.4>
- Pivovar, A., Semprebon, E., Perdoncini, N. N., Corelhano, A. R., & Torres-Pereira, C. C. (2022). Os efeitos do viés cognitivo do otimismo irrealista na adoção de medidas preventivas contra a COVID-19 na odontologia. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, *20*(1), 105–112. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-834>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Preto, N. M. M. (2012). Traços de personalidade em polícias: Procura de sensações e impulsividade. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/67954>
- Priolo, G., Vacondio ,Martina, Dickert ,Stephan, & and Bonini, N. (2023). The influence of COVID-19 Mortality Rate Formats on Emotional Reactions, Risk perception,

- and self-protective Behavioral Intentions. *Journal of Risk Research*, 26(11), 1174–1190. <https://doi.org/10.1080/13669877.2023.2259415>
- Priolo, G., Vignoli, M., & Nielsen, K. (2025). Risk perception and safety behaviors in high-risk workers: A systematic literature review. *Safety Science*, 186, 106811. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106811>
- Ramirez-Landaeta, J. J., & Cruz, R. M. (2023). Comportamento Seguro no Trabalho: Mapeamento Bibliométrico da Evolução Conceitual e Tendências (1957-2022). *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(4), Artigo 4. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/25097>
- Rattel, J. A., Miedl, S. F., Liedlgruber, M., Blechert, J., Seidl, E., & Wilhelm, F. H. (2020). Sensation seeking and neuroticism in fear conditioning and extinction: The role of avoidance behaviour. *Behaviour Research and Therapy*, 135, 103761. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2020.103761>
- Roberti, J. W. (2004). A review of behavioral and biological correlates of sensation seeking. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 256–279. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00067-9](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00067-9)
- Robson, L. S., Stephenson, C. M., Schulte, P. A., Amick III, B. C., Irvin, E. L., Eggerth, D. E., Chan, S., Bielecky, A. R., Wang, A. M., Heidotting, T. L., Peters, R. H., Clarke, J. A., Cullen, K., Rotunda, C. J., & Grubb, P. L. (2012). A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(3), 193–208. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3259>
- Rundmo, T. (2000). Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. *Safety Science*, 34(1-3), 47–59. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00006-0](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00006-0)
- Sabóia, A. V., Pacheco, M. de F. C. T. M., & REPOSITÓRIO P.PORTO. (2021). Formação em segurança e saúde no trabalho: Didática para enfrentar as dificuldades culturais de aprendizado (rcaap.com.recipp.recipp.ipp.pt.10400.22.19075). RCAAP. <http://hdl.handle.net/10400.22/19075>
- Salmon, P. M., & Stanton, N. A. (2013). Situation awareness and safety: Contribution or confusion? Situation awareness and safety editorial. *Safety Science*, 56, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.10.011>
- Santos, M. (2020). De que forma a percepção de risco modula os comportamentos relativos à saúde laboral? *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online*, 10, S1–S15. <https://doi.org/10.31252/rpso.25.07.2020>

- Santos, M., A. A., Lopes, C., & Oliveira, T. (2018). Acidentes de Trabalho. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 6, 1–1. <https://doi.org/10.31252/RPSO.14.10.2018>
- Seibokaite, L., & Endriulaitiene, A. (2012). The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 103–118. <https://doi.org/10.1108/17465261211195892>
- Seo, H.-C., Lee, Y.-S., Kim, J.-J., & Jee, N.-Y. (2015). Analyzing safety behaviors of temporary construction workers using structural equation modeling. *Safety Science*, 77, 160–168. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.03.010>
- Sheeran, P., Harris, P. R., & Epton, T. (2014). Does heightening risk appraisals change people's intentions and behavior? A meta-analysis of experimental studies. *Psychological Bulletin*, 140(2), 511–543. <https://doi.org/10.1037/a0033065>
- Siegrist, M., & Árvai, J. (2019). Citation for: Risk Perception: Reflections on 40 Years of Research. Wiley Online Library. <https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1111%2Frisa.13599>
- Silva, I. B., & Nakano, T. de C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: Análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51–51–62. Directory of Open Access Journals. <https://doaj.org/article/4ad9fe6f16b64a04b008abd7cecb7226>
- Silva, T., Gomes de Oliveira, C., & Repositório Comum. (2023). Integração da Segurança e Saúde no Trabalho no Ensino Superior (com.isec.comum.rcaap.pt.10400.26.50189). RCAAP. <http://hdl.handle.net/10400.26/50189>
- Sitkin, S. B., & Weingart, L. R. (1995). Determinants of Risky Decision-Making Behavior: A Test of the Mediating Role of Risk Perceptions and Propensity. *The Academy of Management Journal*, 38(6), 1573–1592. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/256844>
- Sjöberg, L. (2000). Factors in Risk Perception. *Risk Analysis*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/0272-4332.00001>
- Slovic, P., Finucane, M. L., Peters, E., & MacGregor, D. G. (2004). Risk as Analysis and Risk as Feelings: Some Thoughts about Affect, Reason, *Risk, and Rationality*. *Risk Analysis*, 24, 311–322. <https://doi.org/10.1111/j.0272-4332.2004.00433.x>

- Slovic, P., Finucane, M., Peters, E., & MacGregor, D. G. (2002). Rational actors or rational fools: Implications of the affect heuristic for behavioral economics. *The Journal of Socio-Economics*, 31(4), 329–342. [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(02\)00174-9](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(02)00174-9)
- Somerville, L. H., Jones, R. M., & Casey, B. J. (2010). A time of change: Behavioral and neural correlates of adolescent sensitivity to appetitive and aversive environmental cues. *Brain and Cognition*, 72(1), 124–133. <https://doi.org/10.1016/j.bandc.2009.07.003>
- Sousa, C., Gonçalves, G., Sousa, A., & Pinto, E. (2021). An assessment of the psychometric properties of the Brief Sensation Seeking Scale and its prediction in safety performance in a Portuguese adult sample. *Current Psychology*, 40(2), 497–509. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9966-8>
- Stefânia da Costa e Silva. (2024). Construir com segurança: A contribuição dos trabalhadores de obra para a formação em saúde e segurança do trabalho (edsndl.up.pt.oai.repositorio.aberto.up.pt.10216.163122). Networked Digital Library of Theses & Dissertations. <https://hdl.handle.net/10216/163122>
- Tafvelin, S., Hasson, H., Nielsen, K., & von Thiele Schwarz, U. (2021). Integrating a transfer perspective into evaluations of leadership training. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(6), 856–868. Scopus. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2019-0492>
- Tampere University. (2021). Measuring the Effectiveness of Safety Training. Projeto SafePotential, Tampere University. Disponível em <https://projects.tuni.fi/uploads/2021/05/942dce46-effectiveness-of-safety-training.pdf>.
- Teng, Y., Sun, Yu, Yang, Huihui, Guo, Xiangyu, & Chen, X. (2022). Research on the relationship between enterprise safety production management mode and employees' safety behavior based on social cognition and behavior incentive theory. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2676–2685. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.2022957>
- Toppazzini, M. A., & Wiener, K. K. K. (2017). Making workplaces safer: The influence of organisational climate and individual differences on safety behaviour. *Heliyon*, 3(6), e00334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2017.e00334>
- Trimpop, R. M. (1994). Chapter 1: What is risk taking behavior?. *The psychology of risk taking behavior*, 1, 14.

- Vacondio, M., Priolo, G., Dickert, S., & Bonini, N. (2021). Worry, Perceived Threat and Media Communication as Predictors of Self-Protective Behaviors During the COVID-19 Outbreak in Europe. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.577992>
- Valverde, C. (2007). Instrumentos conceptuais e metodológicos na análise de riscos e nos processos de prevenção: A abordagem de Véronique De Keyser. *Laboreal*, 3(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.4000/laboreal.12822>
- Valverde, C. (2010). Para uma contextualização da prevenção em segurança e saúde ocupacional no sector da construção: Contributos da formação de coordenadores de segurança e saúde. *Laboreal*, 6(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.4000/laboreal.8849>
- Vasconcelos, R. J. S. D. de, & Lacomblez, M. H. (2004). Entre a auto-análise do trabalho e o trabalho de auto-análise: Desenvolvimentos para a psicologia do trabalho a partir da promoção da segurança e saúde no trabalho. Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/99889>
- Villanueva, J. P. (2010). Personality Traits: Classifications, Effects and Changes (343882). eBook Collection (EBSCOhost). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=343882&site=eds-live>
- Viscusi, W. K. (1979). Employment hazards: An investigation of market performance (Número 148). Harvard University Press.
- Wallace, C., & Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 529–557. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00046.x>
- Wallace, J. C., & Vodanovich, S. J. (2003). Workplace Safety Performance: Conscientiousness, Cognitive Failure, and Their Interaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 316–327. Scopus. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.316>
- Wang, Y., Goodrum, P. M., Haas, C., Glover, R., & Vazari, S. (2010). Analysis of the benefits and costs of construction craft training in the United States based on expert perceptions and industry data. *Construction Management and Economics*, 28(12), 1269–1285. Scopus. <https://doi.org/10.1080/01446193.2010.524238>
- Westaby, J. D., & Lowe, J. K. (2005). Risk-Taking Orientation and Injury Among Youth Workers: Examining the Social Influence of Supervisors, Coworkers, and Parents.

- Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1027–1035. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1027>
- Widiger, T. A., & Crego, C. (2019). Citation for: The Five Factor Model of personality structure: an update. *World Psychiatry*, 18, 217–218. <https://onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1002%2Fwps.20658>
- Wilkins, J. R. (2011). Construction workers' perceptions of health and safety training programmes. *Construction Management and Economics*, 29(10), 1017–1026. Scopus. <https://doi.org/10.1080/01446193.2011.633538>
- Wilson, R. S., Zwickle, A., & Walpole, H. (2019). Developing a Broadly Applicable Measure of Risk Perception. *Risk Analysis*, 39(4), 777–791. <https://doi.org/10.1111/risa.13207>
- Wu, T.-C., Chang, S.-H., Shu, C.-M., Chen, C.-T., & Wang, C.-P. (2011). Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 24(6), 716–721. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2011.04.007>
- Yang, C., Liu, P., Xu, S., Xie, X., Li, X., Bai, H., Ji, M., & You, X. (2024). Exploring positive psychological factor on safety behavior of Chinese aircraft maintenance technicians: The interplay of workplace well-being, work engagement, and leadership. *Safety Science*, 175, 106523. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106523>
- Yuan, C., Fu, G., Wu, Z., Zhao, J., Han, M., & Ye, S. (2025). Theory and practice of solution strategies for unsafe acts based on accident causation models: A systematic review. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 105605. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2025.105605>
- Yuan, Z., Li, Y., & Tetrick, L. E. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement. *Applied Ergonomics*, 51, 163–171. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.04.021>
- Zhang, X., Sun, Z., Niu, Z., Sun, Y., & Wang, D. (2021a). The Effect of Abusive Supervision on Safety Behaviour: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), Artigo 22. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212124>
- Zhang, X., Zhao, C., Niu, Z., Xu, S., & Wang, D. (2021b). Job Insecurity and Safety Behaviour: The Mediating Role of Insomnia and Work Engagement. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), Artigo 2.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18020581>
- Zohar, D. (2000). 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.587>
- Zohar, D. (2008). Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science*, 46(3), 376–387. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.03.006>
- Zou, P. X. W., Sunindijo, R. Y., & Dainty, A. R. J. (2014). A mixed methods research design for bridging the gap between research and practice in construction safety. *Safety Science*, 70, 316–326. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.07.005>
- Zuckerman, M. (1979). Sensation seeking and risk taking. Em Emotions in personality and psychopathology (pp. 161–197). Springer.
- Zuckerman, M. (1991). Sensation seeking: The balance between risk and reward. Self-regulatory behavior and risk taking: Causes and consequences, 143–152.
- Zuckerman, M. (1994). Behavioral Expressions and Biosocial Bases of Sensation Seeking. Cambridge University Press.
- Zuckerman, M. (2005). Psychobiology of personality, 2nd ed., rev. & updated (pp. xiii, 322). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511813733>

Anexos/Apêndices

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO

Questionário – Segurança no Ambiente de Trabalho

O presente questionário decorre no âmbito do Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho, da Universidade do Algarve e é realizado por mim, Anne Mary Tavares Coelho e supervisionado pela Prof^a. Doutora Cátia Sousa. Antes de decidir participar, é importante que compreenda os objetivos e os procedimentos envolvidos na pesquisa. Tem como objetivo entender os fatores que influenciam os comportamentos de segurança no ambiente de trabalho.

Solicita-se a sua participação no preenchimento de um questionário, composto por questões em forma de escala e questões sociodemográficas, que demora cerca de 15 minutos a preencher.

A participação não tem qualquer tipo de risco. No entanto, a sua contribuição é valiosa e pode fornecer informações para o avanço do conhecimento sobre os comportamentos de segurança no trabalho. Não existem benefícios nem prejuízos diretos para o participante.

Todas as respostas fornecidas serão tratadas com absoluta confidencialidade e anonimato. Os seus dados serão indicados apenas por um número de participante, e todas as informações serão mantidas num ambiente seguro e acessível apenas pelas investigadoras.

A sua participação é voluntária, pelo que tem o direito de interromper ou desistir a qualquer momento, sem qualquer tipo de consequências adversas.

Ao concordar em participar, estará a indicar que leu esta explicação atentamente, teve a oportunidade de realizar perguntas e concorda voluntariamente em participar nesta pesquisa.

Obrigada pela sua colaboração.

A responsável pela investigação encontra-se disponível para qualquer esclarecimento acerca do estudo.

Investigadora: Anne Coelho a30667@ualg.pt

Tomei conhecimento dos termos e condições deste formulário/inquérito:

Sim: _____

Tomei conhecimento da Política de Privacidade da Google Forms:

Sim: _____

Autorizo expressamente o tratamento dos dados pessoais pela Universidade do Algarve, para efeitos de estudo realizado na investigação "Traços de Personalidade, Formação e Perceção de Risco: Determinantes dos Comportamentos de Segurança no Ambiente de Trabalho", de acordo com os termos de informação sobre tratamento de dados e a Política de Proteção de Dados que se encontram disponíveis em www.ualg.pt . Estou consciente de que posso retirar o consentimento ou exercer os direitos de proteção de dados, designadamente os direitos de reclamação, acesso, retificação, oposição, limitação do tratamento ou apagamento, através de contacto com o Encarregado da Proteção de Dados da Universidade do Algarve pelo correio eletrónico rgpd@ualg.pt, e caso assim o considere necessário, apresentar reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, através dos contactos disponíveis em www.cnpd.pt

Sim: _____

Declaração de Consentimento Informado

Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntaria, **autorizando a utilização dos dados** exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas.

Concordo: _____ Discordo: _____

A. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

	DT			CT	
1. Eu cumpro todas as normas de segurança e uso todos os equipamentos de segurança necessários para minimizar o desgaste físico no meu trabalho.	1	2	3	4	5
2. Eu ponho em prática todos os procedimentos e adoto todas as regras de segurança física quando faço o meu trabalho.	1	2	3	4	5
3. Eu garanto os mais elevados padrões de segurança física quando realizo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
4. Eu promovo o programa de segurança física na minha instituição.	1	2	3	4	5
5. Eu faço um esforço suplementar para melhorar a segurança física na instituição onde trabalho.	1	2	3	4	5
6. Eu realizo voluntariamente tarefas e atividades que ajudam a melhorar a segurança física no meu local de trabalho.	1	2	3	4	5
7. Eu tomo medidas para prevenir ou minimizar as tensões psicológicas no meu trabalho.	1	2	3	4	5
8. Eu sigo os regulamentos e ponho em prática os protocolos de segurança psicológica quando realizo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
9. Eu cumpro os mais elevados padrões de segurança psicológica quando realizo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
10. Eu promovo o programa de segurança psicológica na minha instituição.	1	2	3	4	5
11. Eu faço um esforço suplementar para melhorar a segurança psicológica na instituição onde trabalho.	1	2	3	4	5
12. Eu realizo voluntariamente tarefas e atividades que ajudam a melhorar a segurança psicológica no meu local de trabalho.	1	2	3	4	5

B1. Em que medida considera provável ver-se envolvido(a) num acidente de trabalho no futuro?

Extremamente improvável					Extremamente provável	
1	2	3	4	5	6	7

B2. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (nada) a 7 (muito):

1. Em que medida está preocupado (a) com a probabilidade de ficar ferido num acidente	1	2	3	4	5	6	7
2. Fico agoniado (a) quando penso em acidentes	1	2	3	4	5	6	7
3. Fico preocupado (a), quando há muitos acidentes no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Quando leio sobre acidentes de trabalho, isso afeta as minhas escolhas quanto aos procedimentos de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
5. Penso muito sobre acontecimentos imprevistos que podem ocorrer quando utilizo procedimentos de trabalho diferentes	1	2	3	4	5	6	7

C. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

	DT				CT
1. Gostaria de explorar lugares estranhos/exóticos	1	2	3	4	5
2. Fico irrequieto quando passo demasiado tempo em casa	1	2	3	4	5
3. Gosto de fazer coisas assustadoras	1	2	3	4	5
4. Gosto de festas loucas	1	2	3	4	5
5. Gostaria de partir numa viagem sem rotas ou horários pré-estabelecidos	1	2	3	4	5
6. Prefiro ter amigos que são excitantes e imprevisíveis	1	2	3	4	5
7. Gostava de tentar fazer bungee jumping (salto elástico)	1	2	3	4	5
8. Adorava ter experiências novas e excitantes, mesmo que sejam ilegais	1	2	3	4	5

D. Leia cada afirmação e selecione a sua resposta numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	DT							CT
1. Sempre me interessei por atividades perigosas e arriscadas	1	2	3	4	5	6	7	
2. Ocasionalmente, já fiz coisas perigosas só pela excitação de as fazer	1	2	3	4	5	6	7	
3. Aqueles que me conhecem diriam que eu corro imensos riscos.	1	2	3	4	5	6	7	
4. Atrai-me muito fazer paraquedismo	1	2	3	4	5	6	7	
5. Gosto de correr riscos quando estou a trabalhar	1	2	3	4	5	6	7	
6. Já fiz coisas no passado que outras pessoas me disseram serem arriscadas	1	2	3	4	5	6	7	
7. Gosto de “passar logo à ação”, em vez de planear as minhas atividades cuidadosamente	1	2	3	4	5	6	7	
8. De vez em quando, gosto de quebrar as regras e fazer coisas que me podem meter em sarilhos	1	2	3	4	5	6	7	
9. Quando andava na escola, sentia-me atraído(a) pelos colegas mais rebeldes	1	2	3	4	5	6	7	
10. Faço sempre as coisas espontaneamente sem pensar nelas primeiro	1	2	3	4	5	6	7	
11. Sou mais cauteloso(a) do que a maior parte das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	
12. Tive muito poucos acidentes na minha vida	1	2	3	4	5	6	7	

E. Para cada uma das seguintes afirmações, assinale a opção que melhor o(a) caracterize, de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente):

Vejo-me como alguém que...

	DT				CT
1. ...é depressivo, triste	1	2	3	4	5
2. ...é temperamental, muda de humor facilmente	1	2	3	4	5
3. ...é emocionalmente estável, não se altera facilmente	1	2	3	4	5
4. ...é relaxado (a), controla bem o stress	1	2	3	4	5
5. ...se mantém calmo (a) nas situações de tensão	1	2	3	4	5
6. ...fica tenso (a) com frequência	1	2	3	4	5
7. ...fica nervoso (a) facilmente	1	2	3	4	5
8. ...se preocupa muito com tudo	1	2	3	4	5
9. ...é minucioso (a) e detalhista no trabalho	1	2	3	4	5
10. ...insiste até concluir a tarefa ou o trabalho	1	2	3	4	5
11. ...pode ser um tanto descuidado (a)	1	2	3	4	5
12. ...tende a ser preguiçoso (a)	1	2	3	4	5
13. ...faz as coisas com eficiência	1	2	3	4	5
14. ...é facilmente distraído(a)	1	2	3	4	5
15. ...é um(a) trabalhador de confiança	1	2	3	4	5
16. ...faz planos e segue-os à risca	1	2	3	4	5
17. ...tende a ser desorganizado(a)	1	2	3	4	5

G. Recebeu formação em segurança no seu local de trabalho nos últimos 12 meses?

Sim: _____ Não: _____

H. Com que frequência recebe formação em segurança no trabalho?

Nunca: _____

Mensalmente: _____

Semestralmente: _____

Anualmente: _____

H1. Com base na formação recebida, avalie o impacto nas suas práticas de segurança, utilizando a escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), em relação às seguintes afirmações.

	DT				CT
1. A formação melhorou o meu conhecimento sobre ambientes de trabalho	1	2	3	4	5
2. A formação melhorou o meu conhecimento sobre riscos no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
3. A formação melhorou o meu conhecimento sobre práticas de trabalho seguras.	1	2	3	4	5
4. A formação aumentou a minha capacidade de melhorar a segurança do ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
5. A formação melhorou a minha capacidade de trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5
6. A formação melhorou a minha capacidade de detetar situações perigosas (ou perigos/risco).	1	2	3	4	5
7. A formação melhorou a minha capacidade de agir em situações de risco (para que não ocorram danos).	1	2	3	4	5
8. A formação melhorou a minha capacidade de trabalhar com segurança, mesmo em circunstâncias excepcionais.	1	2	3	4	5
9. Eu cumpro os mais elevados padrões de segurança psicológica quando realizo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
10. Eu promovo o programa de segurança psicológica na minha instituição.	1	2	3	4	5
11. Eu faço um esforço suplementar para melhorar a segurança psicológica na instituição onde trabalho.	1	2	3	4	5
12. Eu realizo voluntariamente tarefas e atividades que ajudam a melhorar a segurança psicológica no meu local de trabalho.	1	2	3	4	5

1. Género:

Feminino

Masculino

Outro

Prefiro não dizer

4. Estado Civil:

Solteiro (a)

Casado (a)/União de Facto

Divorciado (a)

Viúvo (a)

2. Idade: _____

3. Nacionalidade:

Portuguesa

Outra:

5. Habilitações Literárias:

Ensino Básico (até ao 9º ano)

Ensino Secundário (até ao 12º ano)

Ensino Superior (Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)

6. Situação Profissional:

Trabalhador por conta de outrem

Trabalhador por conta própria

7. Trabalhador-Estudante:

Sim

Não

8. Tipo de Horário:

Full-Time
Part-Time
Por Turnos

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

9. Profissão: (assinale, por favor, em qual destas opções a sua atividade se insere)

Profissões de Forças Armadas	<input type="checkbox"/>
Representantes do Poder Legislativo ou de Órgãos Executivos	<input type="checkbox"/>
Especialista de Atividades Intelectuais e Científicas	<input type="checkbox"/>
Técnicos e Profissões de Níveis Intermedios	<input type="checkbox"/>
Pessoal Administrativo	<input type="checkbox"/>
Trabalhadores de Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança	<input type="checkbox"/>
Agricultores e Trabalhadores Qualif.	<input type="checkbox"/>
Trabalhadores Qualificados da Ind.	<input type="checkbox"/>
Operadores de Instalações e Máq.	<input type="checkbox"/>
Trabalhadores não Qualificados	<input type="checkbox"/>

10. Qual é a função que desempenha exatamente?

11. Tempo de exercício da função (anos):

12. A sua empresa tem departamento de Medicina no Trabalho e/ou Segurança no Trabalho?

Sim	<input type="checkbox"/>
Não	<input type="checkbox"/>

13. As perguntas abaixo referem-se à informação relativa a acidentes de trabalho na sua empresa:

	Sim	Não
13.1 Já teve algum acidente de trabalho, sem lesão?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2 Já teve algum acidente de trabalho, com lesão?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.1 Já teve algum acidente de trabalho, sem lesão?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2 Já teve algum acidente de trabalho, com lesão?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Em caso afirmativo: Quantos acidentes de trabalho sem lesão, teve?

15. Em caso afirmativo: Quantos acidentes de trabalho com lesão, teve?

16. Os acidentes de trabalho que acontecem na sua empresa (a si ou aos seus colegas), são geralmente provocados por (pode selecionar mais que uma opção):

Falta de experiência do trabalhador

Falta de atenção

Falta de conhecimento

Falta de coordenação por parte da chefia

Nunca houve nenhum acidente

17. Como avalia o nível de risco (físico, químico, etc.) da sua atividade profissional?

Considere uma escala crescente de 1 (nenhum risco) a 9 (muitíssimo arriscado).

1	2	3	4	5	6	7	8	9

ANEXO 2 – PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA DA UNIVERSIDADE DO ALGAR



Nº DO PROCESSO	CEUAlg Pnº 9 /2025
DATA DO PEDIDO	25 de Janeiro de 2025
TÍTULO/TEMA	Traços de Personalidade, Formação e Perceção de Risco: Determinantes dos Comportamentos de Segurança no Ambiente de Trabalho
RESPONSÁVEL/REQUERENTE	Anne Mary Tavares Coelho
FUNDAMENTO DO PEDIDO DE PARECER	Na qualidade de responsável pelo estudo, solicita à CEUAlg parecer favorável para a sua realização.
PARECER FINAL DA COMISSÃO DE ÉTICA DA UALG	Positivo sem recomendações.

Universidade do Algarve, 23/03/2025

Presidente da Comissão de Ética da UAlg

Assinado por: **JOSÉ ANTÓNIO CARREIRA SARAIVA
MONTEIRO**
Num. de Identificação: 03958463
Data: 2025.03.23 11:12:48+00'00'

