



Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais: do desenvolvimento ao contributo para o futuro

Teresa Cotrim, Anabela Pereira, Cláudia Fernandes, Isabel S. Silva, Rui Azevedo, Pedro Bem-Haja, Joaquim Sousa Pinto, Samuel Antunes, Carlos Fernandes da Silva

¹ Laboratório de Ergonomia, Faculdade de Motricidade Humana, CIAUD, Faculdade de Arquitetura, Universidade de Lisboa, Portugal, <https://orcid.org/0000-0003-2950-5208>, tcotrim@fmh.ulisboa.pt; ² Departamento de Psicologia, CIEP, Universidade de Évora, <https://orcid.org/0000-0002-3897-2732>; ³ CATIM, Centro de Apoio Tecnológico à Indústria Metalomecânica, <https://orcid.org/0000-0002-8943-3528>; ⁴ CICS.NOVA.UMinho, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>; ⁵ UNICES, Universidade da Maia (UMAIA); Center ALGORITMI, Universidade do Minho; NECE-UBI, Universidade Beira Interior, <https://orcid.org/0000-0001-8773-3757>; ⁶ CINTESIS, Departamento de Educação e Psicologia, Universidade de Aveiro, <https://orcid.org/0000-0002-7547-5743>; ⁷ IETA, Dep.to de Eletrónica, Telecomunicações e Informática, Universidade de Aveiro, <https://orcid.org/0000-0001-5586-3784>; ⁸ APPsyCI, ISPA – Instituto Universitário, <https://orcid.org/0000-0001-7789-8275>; ⁹ WJCR, Departamento de Educação e Psicologia, Universidade de Aveiro, <https://orcid.org/0000-0002-1399-6674>

Resumo: O impacto dos fatores psicossociais nas organizações tem sido identificado nacional e internacionalmente, com um alerta sobre os riscos para a saúde dos trabalhadores (stress, *burnout*, depressão, ansiedade, sintomatologia músculo-esquelética, ...) e as consequências para as organizações (perdas de produtividade, de qualidade, absentismo, presentismo, ...). Numa perspetiva de gestão dos riscos psicossociais, a primeira etapa refere-se à identificação e caracterização dos fatores psicossociais de risco a que os trabalhadores estão expostos e às consequências para a sua saúde e segurança. Depois de se obter um diagnóstico rigoroso e fidedigno dos fatores de risco, é possível definir as medidas de mitigação e prevenção dos mesmos. Para o efeito, são necessários instrumentos de avaliação dos riscos psicossociais validados para Portugal e aceites internacionalmente, o que permite a comparabilidade e benchmarking com outros países, ou mesmo dentro do mesmo país, entre setores de atividade ou outras características da população (tipo de vínculo, horário de trabalho...). A disponibilização de dados, ferramentas e instrumentos em formato digital tem-se tornado também cada vez mais importante para as organizações. A partir desta necessidade, e com base na validação do Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ) para Portugal, foi criado e desenvolvido o Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais.

Palavras-chave: Fatores psicossociais, Observatório, Gestão da saúde e segurança do trabalho, POPsy@Work.

Portuguese Observatory of Occupational Psychosocial Factors: from development to contribution to the future

Abstract: The impact of psychosocial factors on organizations has been identified nationally and internationally, with a warning about the risks to workers' health (stress, burnout, depression, anxiety, musculoskeletal symptoms...) and the consequences for organizations (loss of productivity, quality, absenteeism, presenteeism...). From a psychosocial risk management perspective, the first step is to identify and characterize the psychosocial risk factors to which workers are exposed and the consequences for their health and safety. After obtaining a rigorous and reliable diagnosis of the risk factors, it is possible to define measures to mitigate and prevent them. This requires psychosocial risk assessment tools that have been validated for Portugal and accepted internationally, which allows for comparability and benchmarking with other countries, or even within the same country, between sectors of activity or other characteristics of the population (type of employment, working hours...). Making data, tools, and instruments available in digital format has also become increasingly important for organizations. Based on this need and the validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) for Portugal, the Portuguese Observatory of Occupational Psychosocial Factors was created and developed.

Keywords: Psychosocial factors, Observatory, Management of Health and safety at work, POPsy@Work.

1. Introdução

A relevância da exposição aos fatores de risco psicossociais nas organizações laborais tem vindo a aumentar, em particular, numa era de digitalização do trabalho, com grandes modificações na organização, nos meios do trabalho e na envolvente. Ao que acresce o facto de certos tipos de trabalho e de ambientes de trabalho (por exemplo, trabalhar sozinho, trabalho remoto, trabalho por turnos, trabalho repetitivo, entre outros) poderem contribuir para aumentar os riscos psicossociais (DGS, 2021; Jain et al., 2022; OIT, 2020).

O impacto dos fatores psicossociais nas organizações tem sido identificado em inúmeras publicações nacionais e internacionais (Cefaliello, 2021; DGS, 2021; OIT, 2020; OPP, 2020, 2023; WHO, 2008), com um alerta claro sobre os riscos para a saúde dos trabalhadores (stress, *burnout*, depressão, ansiedade, sintomatologia músculo-esquelética, entre outras) e as consequências para as organizações (perdas de produtividade e de qualidade, absentismo, presentismo, entre outros). A relação entre a exposição dos trabalhadores a fatores psicossociais adversos ao longo da sua vida ativa e as consequências para a sua saúde pode ser moderada pelas características dos trabalhadores, como a idade, o sexo, a experiência, entre outros (Alves et al., 2015), ou mediada por variáveis como a satisfação com o trabalho, a motivação e o envolvimento organizacional (Alves et al., 2015; Silva et al., 2021). No entanto, vários autores relatam que esta exposição ocupacional pode determinar stress crónico que, por sua vez, é responsável pelo aumento da carga alostática, o que explica que a exposição a fatores psicossociais de risco possa determinar um maior risco cardiovascular, hipertensão, fadiga, entre outras condições de saúde (Eguchi et al., 2023; Juster et al., 2010).

Na Europa, o tecido empresarial é, maioritariamente, constituído por micro, pequenas e médias empresas, nas quais a avaliação dos riscos é mais difícil, em geral, e no que se refere à avaliação dos riscos psicossociais, essa dificuldade é ainda mais expressiva (Stamatogianni et al., 2019). Neste contexto é evidente a necessidade de capacitação dos empregadores e trabalhadores no que se refere aos fatores psicossociais.

Numa perspetiva de gestão dos riscos psicossociais, e de acordo com recomendações internacionais, a primeira etapa refere-se à identificação e caracterização dos fatores psicossociais de risco a que os trabalhadores estão expostos e às consequências para a sua saúde e segurança (DGS, 2021; ISO, 2021; WHO, 2008). Só depois de se obter um diagnóstico rigoroso e fidedigno dos fatores de risco presentes, é possível definir as medidas de mitigação e prevenção dos mesmos. Para o efeito são necessários instrumentos de avaliação dos riscos psicossociais validados para Portugal e aceites internacionalmente, o que permite o necessário enquadramento da realidade nacional numa perspetiva de comparabilidade e de *benchmarking* com outros países, ou mesmo dentro do mesmo país entre setores de atividade ou outras características da população (tipo de vínculo, horário de trabalho, entre outros). Acresce que o acompanhamento das tendências e a disponibilização de dados, ferramentas e instrumentos em formato digital tem-se tornado cada vez mais importante para as organizações (Fernandes et al., 2023). A partir desta necessidade e com base na validação do Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ) para Portugal (Cotrim et al., 2022; Silva et al., 2012) foi criado e desenvolvido o Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais (<https://fatorespsicossociais.pt>).

Na sequência do exposto, este artigo pretende apresentar o processo de desenvolvimento e criação do Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, partindo da apresentação do instrumento de referência que gera a informação integrada no mesmo sobre os fatores psicossociais, e o contributo deste Observatório no âmbito da gestão dos fatores psicossociais nas organizações.

2. Desenvolvimento e criação do Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais

2.1. O Questionário Psicossocial de Copenhaga como instrumento de referência

Internacionalmente, a criação do Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ), pelo Instituto Dinamarquês de Saúde Ocupacional (Kristensen, 2010) constituiu um marco relevante para a avaliação dos fatores psicossociais e para a comparação de dados em termos nacionais e internacionais (Kristensen et al., 2005), constituindo-se como um instrumento multidimensional destinado a qualquer setor de atividade ou grupo profissional (Kristensen, 2010; Kristensen et al., 2005). Este instrumento tem sido adaptado, validado e aplicado em vários países nas três versões, de acordo com a sua evolução do COPSOQ I para o III (Berthelsen et al., 2020; Burr et al., 2019; Cotrim et al., 2022; Silva et al., 2012), e validado em diferentes grupos profissionais, tais como professores, condutores ou enfermeiros (Dicke et al., 2018; Ose et al., 2023; Useche et al., 2019).

Em Portugal, entre os vários instrumentos disponíveis, o questionário COPSOQ, pelas suas características de multidimensionalidade e aplicabilidade em qualquer setor de atividade, e pelo processo de validação que decorreu desde 2006 e que culminou na validação da versão média do COPSOQ II em 2011 (Silva et al., 2012), tem sido um dos instrumentos mais utilizados nas organizações, em contextos de trabalho e de intervenção, e no âmbito da investigação (Cotrim et al., 2019; Cotrim et al., 2020; Davison et al., 2019).

A aplicação da versão média do COPSOQ II, em termos nacionais, permitiu a criação de valores de referência para cada escala, por sexo, grupo etário e setor de atividade (Silva et al., 2012). A evolução internacional do COPSOQ II para o COPSOQ III, baseada na necessidade de resposta aos desafios das modificações das condições de trabalho (como a sua digitalização e globalização), da evolução conceptual e da experiência prática (Burr et al., 2019; Cotrim et al., 2017; Kanazawa & Cotrim, 2021), foi acompanhada também pela equipa nacional, que iniciou o processo de validação da versão média do COPSOQ III com a publicação da sua versão preliminar (Cotrim et al., 2022).

Na sequência do que já tinha sido concretizado com o COPSOQ II, no processo de validação do COPSOQ III esteve sempre presente uma preocupação com a divulgação e partilha de resultados com a comunidade e as partes interessadas, e uma perspetiva da necessidade da existência de valores de referência, que apoiem a comparação de dados e a tomada de decisão ao nível das organizações. A avaliação dos fatores de risco psicossociais nos contextos de trabalho potencia a necessidade de aglomerar dados e discuti-los de forma sistemática e cientificamente validada. Esta perspetiva foi operacionalizada com a criação e desenvolvimento do Observatório Português dos Fatores Psicossociais Ocupacionais – POPsy@Work.

No entanto, a gestão eficaz dos riscos psicossociais não parece ser simples para as organizações, com os vários intervenientes a procederem à sua análise em diferentes

perspetivas e pela existência de barreiras no seu entendimento entre empregadores e trabalhadores (Houtman et al., 2020; Leka et al., 2015). Acrescente-se ainda, no contexto desta complexidade, o facto das organizações, como refletem Leka et al. (2015), tenderem a privilegiar uma perspetiva mais reativa (i.e., centrada nos resultados negativos), em vez de uma perspetiva mais estratégica/proativa (i.e., assente nas oportunidades) e, ainda que a mudança da primeira perspetiva para a segunda seja desejável de modo a potenciar uma lógica preventiva, o processo não é fácil. O Observatório, ao disponibilizar conhecimento cientificamente validado na matéria, espera-se que possa ser um promotor nesta mudança de “paradigma” na abordagem da gestão dos riscos psicossociais. Para que este objetivo seja alcançável, no Observatório estão disponíveis, para a comunidade, especialistas e partes interessadas, os valores de referência de cada escala da versão média do COPSOQ III, por sexo, grupo etário e setor de atividade.

2.2. A integração da avaliação dos fatores psicossociais na política organizacional

O custo dos problemas de saúde psicológicos no trabalho tem atingido valores avultados associados a perdas na produtividade, absentismo e presentismo (OPP, 2020, 2023), pelo que a integração da avaliação dos fatores psicossociais na política organizacional das empresas assume particular relevância. Por outro lado, a DGS (2021) enfatiza a importância da avaliação de riscos psicossociais como garantia de locais de trabalho promotores da saúde e bem-estar, constituindo uma obrigação legal do empregador, de acordo com a Lei-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho, assegurar a avaliação dos fatores psicossociais associados ao trabalho para que não se convertam num risco para a segurança e saúde dos trabalhadores.

As políticas organizacionais são essenciais para o bom funcionamento das organizações, pois garantem o alinhamento da visão e da estratégia com os processos e procedimentos organizacionais. A gestão integrada de riscos, nomeadamente, dos riscos psicossociais, espelha-se nos instrumentos de gestão que as organizações utilizam e da sua integração nas práticas organizacionais. Esta interligação permite não só o cumprimento regulamentar e legislativo (e.g. Lei 102/2009 de 10 de setembro – Lei-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho), mas também o cumprimento dos normativos relativos a normas de gestão da qualidade ou gestão de sistemas de saúde e segurança no trabalho (e.g. NP ISO 45001, NP ISO 9001 e ISO 45003), ou de sustentabilidade organizacional. É reconhecido que a existência de quadros regulamentares ao nível nacional, promove uma maior implementação de políticas e estratégias de prevenção dos fatores de risco psicossociais nas organizações (Jain et al., 2022) e que, por sua vez, nos países em que esta implementação e monitorização das políticas e estratégias é efetiva, a exposição a eventos geradores de stress nos contextos ocupacionais é menor (Wahrendorf & Siegrist, 2014). Deste modo, esta abordagem torna a organização diferenciadora pelo valor acrescentado para os seus produtos e serviços, mas também pelo reconhecimento de boas práticas para com os seus trabalhadores e para a comunidade na qual se insere. Esta apreciação de riscos psicossociais, torna-se assim muito mais do que o cumprimento de uma obrigação legal passando a ser um imperativo para as empresas no respeitante a sustentabilidade e responsabilidade social.

A avaliação de fatores de natureza psicossocial no trabalho deve integrar-se no sistema de gestão de segurança e saúde aplicado a todos os níveis e funções da organização (NP ISO 45001:2019; NP ISO 31000:2018). Este sistema deve estar assente

numa política coerente que inclua um planeamento estratégico e rigoroso devidamente suportado pela gestão de topo (Fernandes et al., 2022; Lovelock, 2019; Nielsen et al., 2010; Dollard & Bakker, 2010), sendo este critério fortemente enfatizado na norma ISO 45003:2021 (ISO, 2021). Dito por outros termos, a avaliação dos fatores psicossociais não pode limitar-se a uma avaliação circunstancial, devendo estar integrada nas políticas, práticas e procedimentos dirigidos à segurança e saúde e suportada pela estrutura de comando, em particular, pela gestão de topo.

Para que a avaliação dos fatores psicossociais seja devidamente integrada na política organizacional é fundamental construir uma estratégia coerente assente no compromisso para a gestão destes fatores, na definição de objetivos, na atribuição de responsabilidades e competências, no fornecimento dos recursos humanos e financeiros necessários para o correto funcionamento, no desenvolvimento de planos estratégicos e respetivos processos de reporte, na avaliação do desempenho do sistema formação dos trabalhadores e no incentivo à participação de todos os trabalhadores (ISO, 2021).

Acresce ao exposto, a necessidade da política e dos objetivos associados à estratégia de gestão dos fatores psicossociais estarem devidamente concertados com o desenvolvimento económico e os objetivos estratégicos da organização (Hesketh & Cooper, 2019). Concretamente, a integração da avaliação dos fatores psicossociais na política organizacional deve estar alinhada com o propósito de garantir que se mantém, através da construção de uma estratégia coerente, a qualidade de vida e bem-estar no trabalho sempre que possível, especificando todos os objetivos necessários para assegurar esse desígnio.

Revela-se, também, de grande importância incluir na política de gestão de fatores psicossociais, um conjunto de critérios de monitorização de desempenho com vista a assegurar a melhoria contínua do sistema e potenciar o seu sucesso, que devem ser avaliados e redefinidos periodicamente. Os indicadores de desempenho podem ser de natureza variada e, de preferência, proativos, o que não impede a sua complementação com estratégias de análise reativa, tais como o estudo do absentismo, *turnover*, ou a monitorização do estado de saúde do trabalhador (Fernandes et al., 2022; Hesketh & Cooper, 2019; Kumar & Mani, 2022).

Nesta vertente, o Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais pode constituir uma ferramenta útil para a obtenção de dados que permitam definir uma política de prevenção de fatores psicossociais nas empresas devidamente integrada na realidade do problema.

2.3. O desenvolvimento do Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais

Todos os empregadores necessitam de mapear os fatores de risco psicossocial existentes nas suas organizações através de processos participativos, que promovam o envolvimento dos trabalhadores e a sua adesão à etapa de avaliação e de definição de medidas de prevenção dos riscos e de promoção da saúde e segurança do trabalho (DGS, 2021; OIT, 2020), mas também para conseguirem transpor para as políticas organizacionais aspetos relevantes para a sustentabilidade e produtividade das organizações. Isto pode ser feito mais facilmente através de uma plataforma digital que forneça informações relevantes e confiáveis aos gestores, aos trabalhadores, aos decisores e a outras partes interessadas para avaliar, fundamentar e apoiar a tomada de decisão e as políticas de saúde ocupacional. A criação do Observatório Português de

Fatores Psicossociais Ocupacionais - Popsy@Work (marca registada 678951) teve como metas de desenvolvimento, ao longo do tempo, a disponibilização de informação sobre dados a nível nacional, valores de referência e médias por setor de atividade (e outras variáveis pertinentes, e.g. idade e sexo), permitindo a comparação de dados com os resultados nacionais e fomentando práticas de *benchmarking* em cada empresa ou sector, região ou país.

O processo de criação do Observatório Português dos Fatores Psicossociais Ocupacionais iniciou-se em 2021, com a definição da sua estrutura e da arquitetura da informação, onde se privilegiou dar destaque aos valores de referência obtidos pelas versões médias do COPSOQ II e do COPSOQ III, facilitando o processo de identificação destes dados pela comunidade e partes interessadas. Após um período de testes de usabilidade e de finalização do projeto, a sua divulgação pública decorreu em novembro de 2021, tendo sido registada a marca POPsy@Work em 12 de janeiro de 2022, com respetiva publicação no Boletim de Propriedade Industrial n.º 2022/01/18.

O Observatório tem como objetivo promover e fomentar as melhores práticas organizacionais tendo por base a criação e transferência do conhecimento científico de acordo com o estado da arte. Os dados apresentados e disponibilizados no Observatório baseiam-se nos dados recolhidos através das versões médias do COPSOQ II e III sobre os fatores de risco psicossociais, os fatores protetores e os riscos para a saúde. Estes dados permitem a identificação dos desafios que as empresas terão de enfrentar, mas também dos fatores protetores, positivos que devem ser promovidos ou mantidos, se já se encontrarem em níveis elevados. A plataforma subjacente ao Observatório permite que a recolha de dados seja efetuada de forma central e através de utilizadores autorizados, contribuindo para a atualização progressiva e cumulativa dos dados.

O Observatório disponibiliza informação essencial para uma leitura da realidade dos vários setores de atividade relativamente aos fatores psicossociais, o que contribui para uma avaliação e/ou desenho de cenários que permitirão aos governos, associações, confederações sectoriais e organizações laborais incluir na sua prática dados científicos para apoiar a tomada de decisão, a elaboração e fundamentação de políticas organizacionais, setoriais ou de saúde pública e a promoção da prática baseada nas melhores evidências científicas.

É especialmente diferenciadora a abordagem longitudinal proposta pelo Observatório para a avaliação dos riscos psicossociais e a sua gestão, pois a mudança contínua do ambiente (desde crises económicas a cenários de pandemia), a volatilidade dos mercados (preço e disponibilidade de matérias-primas), a mudança dos modelos empresariais e das configurações da organização do trabalho, a digitalização da economia, a intensificação do trabalho e a racionalização dos recursos, são variáveis que influenciam os fatores psicossociais de modo dinâmico, o que requer uma permanente atualização da informação. Este ecossistema em evolução e em constante mudança resulta, também, na emergência e diversificação dos fatores de risco psicossociais e suas consequências no âmbito da saúde no trabalho. Por outro lado, esta perspetiva está de acordo com as correntes atuais que analisam os fatores de risco no trabalho numa visão da exposição a fatores adversos ao longo da vida, tanto individual como coletivamente. É reconhecido que nos países que não têm políticas ativas de proteção da saúde e segurança no trabalho, os trabalhadores têm maior exposição a fatores psicossociais adversos (Wahrendorf & Siegrist, 2014), enquanto naqueles que possuem

regulamentação específica, um maior número de empresas implementa boas práticas (Jain et al., 2022).

A utilização de um instrumento reconhecido internacionalmente, como suporte à recolha de dados através do Observatório, permite a comparabilidade global e, por conseguinte, irá contribuir para a harmonização da informação e das estatísticas internacionais sobre o trabalho e os fatores psicossociais no local de trabalho.

3. Contributo para a gestão dos fatores psicossociais nas organizações

De acordo com a ISO 45003 (ISO, 2021), para a definição de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho que inclua a gestão de riscos psicossociais, compete à gestão de topo: Demonstrar compromisso para a gestão de riscos psicossociais; Assumir as responsabilidades na gestão de riscos psicossociais; Determinar os recursos necessários para assegurar o seu correto funcionamento; Garantir a sustentabilidade do sistema, desenvolvendo planos estratégicos e implementando processos de reporte; Implementar sistemas de monitorização e avaliação de desempenho do sistema; Garantir a participação e compromisso dos trabalhadores na identificação e controlo de fatores de risco psicossocial; Garantir a formação dos trabalhadores; Incentivar a participação de todos os trabalhadores na gestão de riscos psicossociais.

A garantia de bem-estar psicossocial nas organizações é possível através de uma abordagem holística aos sistemas de trabalho que assegure, entre outras, a manutenção de uma boa capacidade mental e física dos trabalhadores (Fernandes & Pereira, 2016a; Fernandes & Pereira, 2016b). Para atingir esses objetivos, será imprescindível um sistema que monitorize as mudanças nos fatores de saúde e do trabalho, e que permita a definição de medidas para a melhoria da saúde e bem-estar das pessoas e das condições de trabalho.

Em Portugal, pouco se sabe sobre o perfil psicossocial dos trabalhadores e as suas mudanças ao longo da vida laboral. Neste sentido, o desenvolvimento do Observatório Português dos Fatores Psicossociais Ocupacionais é uma forma de monitorizar as alterações dos fatores psicossociais dos trabalhadores e contribuir para a definição de estratégias globais de prevenção dos fatores de risco e de promoção da saúde e bem-estar. A transparência no acesso à informação através do Observatório poderá contribuir para uma maior sensibilização para os riscos psicossociais por empregadores e trabalhadores, de modo a reduzir o afastamento frequente na perceção deste tipo de riscos por ambos os grupos e traduzir-se numa melhoria do diálogo social nas organizações, à semelhança do preconizado por Houtman et al. (2020).

Todos os empregadores devem receber orientações para uma boa gestão dos riscos psicossociais, de modo a permitir que os trabalhadores mantenham sua produtividade, saúde, bem-estar e qualidade de vida (Fernandes & Pereira, 2016b; OCDE, 2019). Isto pode ser feito mais facilmente através de uma plataforma, como o Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais, disponibilizando informação sobre dados a nível nacional, ao longo dos anos, permitindo a comparação de dados com os resultados nacionais.

Além do exposto, o Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais é uma infraestrutura técnico-científica que pretende ser uma referência nacional na análise e investigação dos fatores psicossociais ocupacionais, visa estudar e transferir conhecimento sobre a evolução dos fatores psicossociais da população ativa portuguesa

para a sociedade e contribuir para a definição de estratégias globais de prevenção dos fatores de risco e de promoção da saúde e bem-estar no trabalho. Esta infraestrutura permite a operacionalização de investigação e da intervenção baseada na evidência científica no âmbito dos fatores psicossociais através da criação e partilha de valores de referência nacionais com empregadores, trabalhadores e instituições de investigação e regulamentação nacionais e internacionais.

O Observatório Português de Fatores Psicossociais Ocupacionais permitirá, ainda, responder às metas de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (UNIRIC, 2018), na promoção de locais de trabalho saudáveis e inclusivos que garantam a saúde e bem-estar dos trabalhadores ao longo da vida e na promoção de práticas e implementação de medidas para eliminação da exposição a fatores de risco psicossociais e de potenciação de fatores salutogénicos, reforçando as boas práticas para locais de trabalho dignos e inclusivos, permitindo o acesso a dados pelos decisores e empregadores para o desenho de políticas empresariais de promoção de emprego produtivo e trabalho digno para todos os trabalhadores.

No futuro, a gestão dos fatores psicossociais tenderá a ser cada vez mais complexa, com a rápida digitalização dos sistemas de trabalho e a implementação de mudanças nos modelos de organização do trabalho, tendentes para a globalização (Jain et al., 2022; Leka, 2021) e frequentemente geradoras de maior insegurança laboral. Estas alterações nas exigências do trabalho determinam um maior foco na prevenção dos fatores de risco psicossociais e a necessidade de processos ágeis direcionados para a prevenção e para a sustentabilidade das organizações, numa perspetiva de saúde global. Isto significa que, também, as metodologias e tecnologias que suportam a análise e intervenção em saúde e segurança do trabalho deverão mudar e acompanhar as necessidades dos trabalhadores e das empresas para o futuro, ao encontro dos princípios para um trabalho digno (Schulte et al., 2022).

Em suma, o Observatório pretende fornecer dados e evidência científica para proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e protegidos para todos, assumindo uma importância estratégica relevante através do conhecimento da evolução e preponderância destes riscos e delinear estratégias de atuação com interligação a redes nacionais, que se encontra assente na experiência e colaboração numa equipa de investigadores, desde 2006, na validação e implementação de instrumentos de caracterização dos fatores psicossociais.

4. Conclusões

As abordagens organizacionais sistemáticas, baseadas em intervenções holísticas, mas definidas em função das necessidades de cada organização, permitem alcançar resultados mensuráveis e consistentes, no âmbito da prevenção dos riscos psicossociais.

Uma comunicação clara, transparente e aberta é essencial no processo de envolvimento dos empregadores, trabalhadores, organizações patronais e sindicais, decisores políticos e sociedade em geral, num processo participado de gestão dos riscos psicossociais. A existência do Observatório permite um acesso aberto e partilhado aos dados setoriais, permitindo construir uma visão comum sobre esta problemática.

Apesar da regulamentação existente determinar que a avaliação e gestão dos riscos psicossociais é uma obrigação legal, verificou-se uma lacuna relativamente à necessidade de uma prática baseada na evidência. Assim, este Observatório vem preencher esta lacuna relativa à partilha do conhecimento científico com a comunidade, à devolução e à

divulgação do conhecimento à comunidade. O Observatório constitui-se como uma ferramenta útil na sensibilização e consciencialização de empregadores e trabalhadores sobre este tema e na difusão do conhecimento de forma prática e acessível. Alicerçado na evidência científica, este Observatório, disponível a todas as partes interessadas, pretende contribuir para a promoção da saúde e bem-estar em contexto de trabalho, dando resposta à necessidade de se avaliar para mudar comportamentos e para potenciar organizações promotoras da saúde e sustentáveis. Paralelamente, o Observatório contribui para o desenvolvimento de políticas de saúde pública, de promoção da saúde física e mental alicerçadas nos contextos de trabalho, nas necessidades das empresas e em dados reais da população ativa.

5. Referências bibliográficas

- Alves, D., Ramos, S., & Fugas, C. (2015). Condições de Trabalho, Stress e Sintomas de Mal-Estar Físico e Psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos. *International Journal on Working Conditions*, N.º 10, 81-100.
- Assembleia da República (2009). Lei 102/2009, de 10 de setembro – Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. *Diário da República*, 1.ª série, N.º 176, 6167- 6192.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nubling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., et al. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482-503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cefaliello, A. (2021). Psychosocial Risks I Europe: National examples as inspiration for the future. *Etui Policy Brief*, 2021.16. https://www.etui.org/sites/default/files/2021-12/Psychosocial%20risks%20in%20Europe_2021_1.pdf
- Centro de Informação Regional das Nações Unidas para a Europa Ocidental [UNIRIC] (2018). *Guia sobre o desenvolvimento sustentável*. Disponível em: <http://www.unric.org/pt>
- Cotrim, T., Bem-Haja, P., Amaral, V., Pereira, A., & Silva, C.F. (2017). Evolução do Questionário Psicossocial de Copenhaga: do COPSOQ II para o COPSOQ III. *International Journal on Working Conditions*, N.º 14, 105-115.
- Cotrim, T.P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., S. Pinto, J., Kanazawa, F., Souto, I., Brito, E., & Silva, C. F. (2022). The Portuguese third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary validation studies of the middle version among municipal and healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Cotrim, T.P., Ribeiro, C., Teles, J., Reis, V., Guerreiro, M.J., Janicas, A.S., Candeias, S., & Costa, M. (2019). "Monitoring Work Ability Index during a two-year period among Portuguese municipality workers". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 3674. doi:10.3390/ijerph16193674
- Cotrim, T., Soares, G., Ferreira, P., Barnabé, R., Teles, J., & Prata, N. (2020). Measuring psychosocial factors and predicting work ability among cemetery workers. *Work*, 65(1), 111-119. Doi: 10.3233/WOR-193063
- Davison C., Cotrim T.P., & Gonçalves S. (2019). Analysis of Socio-Demographic, Lifestyle and Psychosocial Risk Factors Among a Sample of Portuguese Emergency Medical Technicians. In: Cotrim T., Serranheira F., Sousa P., Hignett S., Albolino S., Tartaglia R. (eds), *Health and Social Care Systems of the Future: Demographic Changes, Digital Age and Human Factors*. HEPS

2019. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol. 1012. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24067-7_8
- Dicke, T., Marsh, H.W., Riley, P., Parker, P.D., Guo, J., & Horwood, M. (2018). Validating the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) using Set-ESEM: Identifying psychosocial risk factors in a sample of school principals. *Front. Psychol.*, 9, 584. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00584
- DGS - Direção Geral da Saúde (2021). *Guia Técnico nº3: Vigilância da Saúde dos trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. Edição da DGS. Coordenação: Moreira, S., Nunes, C., Rocha Nogueira, J. Disponível em: https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf.aspx
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Eguchi, H., Watanabe, K., Kawakami, N., Ando, E., Imamura, K., Sakuraya, A., Sasaki, N., Inoue, A., Tsuno, K., Otsuka, Y., Inoue, R., Nishida, N., et al., (2023). Work-related psychosocial factors and inflammatory markers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 170, 111349. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2023.111349>
- Fernandes, C., Cotrim, T., & Pereira, A. (2022). Avaliação e Promoção da Saúde Psicossocial no Trabalho: Sistemas Integrados de Gestão. *Revista Psicologia, Saúde & Doenças*, 23 (2), 544-550. <https://doi.org/10.15309/22psd230225>
- Fernandes, C., Cotrim, T., & Pereira, A. (2023). Psychosocial literacy at work: The role of digital data. *European Journal of Public Health*, 33 (Supplement_2, October), ckad160.1488, <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad160.1488>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016a). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: Revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, 50, 1-15. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016b). Implementing psychosocial risk management in industrial SMEs: What does practice tells us?. *British Medical Journal*, 73(1). <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-103951.553>
- Hesketh, I., & Cooper, C. (2019). *Wellbeing at work: How to design, implement and evaluate an effective strategy*. Kogan Page Publishers.
- Houtman, I., van Zwieten, M., Leka, S., Jain, A., & Vroome, E. (2020). Social dialogue and psychosocial risk management: Added value of manager and employee representative agreement in risk perception and awareness. *Int J Environ Res Public Health*, 17 (10), 3672. doi: 10.3390/ijerph17103672
- ISO – International Organization for Standardization (2021). ISO 45003:2021 - Occupational health and safety management - Psychological health and safety at work - guidelines for managing psychosocial risks. Geneve: ISO.
- Jain, A., Torres, L.D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science and Medicine*, 302, 114987. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>
- Juster, R.-P., McEwen, B.S., & Lupien, S.J. (2010). Allostatic load biomarkers of chronic stress and impact on health and cognition. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 35, 2–16. Doi: 10.1016/j.neubiorev.2009.10.002
- Kanazawa F.K., & Cotrim T.P. (2021). Assessment of Psychosocial Risk Factors at Work: A Literature Review on the COPSOQ Evolution. In: Black N.L., Neumann W.P., Noy I. (eds), *Proceedings of the 21st Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021)*. IEA 2021. *Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 219. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74602-5_95

- Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is More than a questionnaire. *Scand. J. Public Health*, 38(3_suppl), 149–155. <https://doi.org/10.1177/1403494809354437>.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438–449. <http://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Kumar, M., & Mani, M. (2022). Sustainability Assessment in Manufacturing for Effectiveness: Challenges and Opportunities. *Front. Sustain.*, 3, 837016. doi: 10.3389/frsus.2022.837016
- Leka, S. (2021). The future of working in a virtual environment and occupational safety and health: Discussion paper. European Agency for Safety & Health at work. Retirado de: <https://osha.europa.eu/en/publications/future-working-virtual-environment-and-occupational-safety-and-health>.
- Leka, S, van Wassenhove, W., & Jain, A (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71, 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.014>
- Lovelock, K. (2019). Psychosocial hazards in work environments and effective approaches for managing them. *WorkSafe*. Retirado de: <https://www.worksafe.govt.nz/research/psychosocial-hazards-in-work-environments-and-effective-approaches-for-managing-them/>
- Moncada, S., Pejtersen, J. H., Navarro, A., Llorens, C., Burr, H., Hasle, P., & Bjorner, J. B. (2010). Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 137-148. <http://doi.org/10.1177/1403494809353825>
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain - A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(1), 97-107. <http://doi.org/10.1002/ajim.22238>
- Nielsen, K., Randall, R., Holten, A. L., & González, E. R. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works?. *Work & Stress*, 24(3), 234-259. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.515393>
- Nuebling, M. & Hasselhorn, H.M. (2010). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire in Germany: From the validation of the instrument to the formation of a job-specific database of psychosocial factors at work. *Scandinavian Journal of Public Health*, 10, 120-124. DOI: 10.1177/1403494809353652
- IPQ – Instituto Português da Qualidade (2015). *NP ISO 9001:2015 – Sistemas de Gestão da Qualidade - Requisitos*. IPQ
- IPQ (2018). *NP ISO 31000:2018 – Gestão do risco – Linhas de orientação*. IPQ
- IPQ (2019). *NP ISO 45001:2019 – Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho – Requisitos e orientação para a sua utilização*. IPQ.
- OECD. (2019). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. Paris, France: OECD Publishing.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho (2020). *Gestão dos Riscos Psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia Covid-19*. ISBN: 9789220357804. Genebra.
- OPP - Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020). *Contributo OPP – O Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho em Portugal*. Retirado de: <https://recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio/estudo/o-custo-do-stress-e-dos-problemas-de-saude-psicologica-no-trabalho-em-portugal>
- OPP (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho em Portugal*. Retirado de: <https://recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio/estudo/prosperidade-e-sustentabilidade-das-organizacoes-relatorio-do-custo-do-stresse-e-dos-problemas-de-saude-psicologica-no-trabalho-em-portugal-versao-2>

- Ose, S.O., Lohmann-Lafrenz, S., Bernstrøm, V.H., Berthelsen, H., & Marchand, G.H. (2023). The Norwegian version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III): Initial validation study using a national sample of registered nurses. *PLoS ONE* 18(8): e0289739. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289739>
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 8–24. <http://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Schulte, P.A., Iavicoli, I., Fontana, L., Leka, S., Dollard, M., Salmen-Navarro, A., Salles, F.J., Olympio, K.P.K., Lucchini, R., Fingerhut, M., Violante, F., Seneviratne, M., Oakman, J., Lo, O., Alfredo, C.H., Bandini, M., Silva-Junior, J.S., Martinez, M., Cotrim, T., Omokhodion, F., & Fischer, F.M. on behalf of the Workgroups on the Future of Decent Work and Demographic Changes and Occupational Health, (2022). Occupational Safety and Health Staging Framework for Decent Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 10842. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710842>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Rodrigues, V., Pereira, Anabela, Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*, 1ª Ed, Ed. Análise Exacta, FCT: PTDC/SAL-ESA/66163/2006
- Silva, I., Pinto, C., Santos, G. G., Ferreira, A.T., & Veloso, A. (2021). Work-family conflict, perceived organisational support and organizational commitment among Portuguese freight drivers. *International Journal on Working Conditions*, 22, 80-98. <https://doi.org/10.25762/cer7-bm31>
- Stamatogianni, E., Anyfantis, I.D., Dimopoulos, C., & Boustas, G. (2019). Validating the accuracy of ESENER-II in assessing psychosocial risks for the case of micro firms in Cyprus. *Safety Science*, 120, 783-797. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.006>
- Useche, S.A., Montoro, L., Alonso, F., & Pastor, J.C. (2019). Psychosocial work factors, job stress and strain at the wheel: Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in professional drivers. *Front. Psychol.*, 10, 1531. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01531
- Wahrendorf, M., & Siegrist, J. (2014). Proximal and distal determinants of stressful work: Framework and analysis of retrospective European data. *BMC Public Health*, 14(1), 1–12. <http://doi.org/10.1186/1471-2458-14-849>
- WHO - World Health Organization (2008). *PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: A resource for employers and worker representatives*. In: *Protecting Workers' Health Series*, No. 9, WHO, Geneva.