

Antes de mais, gostaria de agradecer o convite que me foi efetuado pelo Laboratório Fator Humano, da Universidade Federal de Santa Catarina, na pessoa do seu coordenador, o Professor Roberto Moraes Cruz, e agradecer a todos os membros da Comissão Organizadora, que se mostraram sempre disponíveis para esclarecer as dúvidas que me foram surgindo. É com muito gosto que participo no 2.º Seminário Fatores Humanos: Saúde e Segurança no Trabalho, uma excelente oportunidade para trocarmos ideias e conhecimentos sobre esta área de trabalho, tanto ao nível da investigação como da prática profissional. Além disso, é muito positivo ver este estreitar de ligações entre o Laboratório Fator Humano e a Universidade de Évora, mais concretamente com o Centro de Investigação em Educação e Psicologia. Queria também saudar todos os investigadores presentes, os quais irão partilhar connosco os seus conhecimentos, o público e as demais entidades presentes.

A área da segurança e saúde no trabalho tem vindo a ganhar cada mais relevância ao longo dos últimos anos, especialmente se considerarmos que as condições de trabalho psicossociais se têm vindo a degradar ao longo do tempo. O relatório *Working conditions and sustainable work: Psychosocial risks to workers' well-being – Lessons from the COVID-19 pandemic*, publicado pelo Eurofund em 2023, demonstrou que Portugal se encontra acima da média da União Europeia ao nível da insegurança no trabalho e da presença de um horário atípico de trabalho (i.e., trabalhar para além do horário estabelecido contratualmente e legalmente). Além disso, os trabalhadores portugueses, comparativamente aos restantes países europeus, têm uma jornada de trabalho mais longa, entre as 37 e as 39 horas semanais, só sendo superados pelos trabalhadores dos países do antigo bloco soviético. Esta degradação das condições de trabalho não respeita o objetivo oito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Trabalho digno e crescimento económico. Obviamente, esta situação tem efeitos negativos na felicidade global das pessoas, Portugal encontra-se em 56.º (quingagésimo sexto) lugar no *World Happiness Report*, atrás do Brasil que se encontra em 49.º (quadragésimo nono) e na saúde mental, e.g., ao nível do absentismo, presentismo, stresse e *burnout*. A Ordem dos Psicólogos publicou, em 2023, um relatório que demonstrou que as empresas portuguesas perderam 5.3 mil milhões de euros (€) devido ao presentismo e absentismo em 2022, sendo que em 2020 as perdas se tinham situado nos 3.2 mil milhões de euros (€). Relativamente ao *burnout*, um estudo citado pelo Eurofound indicou que numa amostra de 38.791 trabalhadores portugueses, dos setores público e privado, 15% apresentava um risco

moderado de *burnout*. Considerando as três dimensões de *burnout* propostas por Maslach e colegas, 73% dos participantes apresentava um risco moderador de desenvolver exaustão emocional, a dimensão mais preponderante deste conceito. Este mesmo estudo também indicou que num período de cinco anos, entre 2008 e 2013, a incidência de *burnout* tinha aumentado de 8% para 15%. Este cenário, juntamente com a instabilidade global vivida (e.g., conflito entre a Ucrânia e a Rússia, e o aumento da inflação), apontam para a necessidade de se fazer mais ao nível da promoção da segurança e saúde dos trabalhadores.

Depois da apresentação deste cenário global, gostaria de partilhar convosco o trabalho que temos vindo a realizar nos últimos anos ao nível da segurança e saúde no trabalho. Começando pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), da qual sou membro efetivo. Tem sido feito um esforço significativo na divulgação da importância da saúde no contexto de trabalho, quer através da divulgação de relatórios, como o Prosperidade e sustentabilidade das organizações: Relatório do custo do stresse e dos problemas de saúde psicológica no trabalho em Portugal, quer através da disponibilização do COPSOQ-II, uma ferramenta internacionalmente conhecida no âmbito da avaliação dos riscos psicossociais, para aplicação em grupo.

Passando ao trabalho que temos vindo a desenvolver. A maioria da investigação que temos feito no âmbito profissional tem-se baseado da Teoria *Job Demands-Resources* (Teoria de Exigências-Recursos) e tem sido conduzida em grupos profissionais que estão sujeitos a diversos riscos psicossociais, como os trabalhadores de hotelaria, os professores, os médicos, os enfermeiros e os psicólogos. Estes estudos têm procurado compreender que mecanismos organizacionais (e.g., justiça organizacional, a saúde organizacional, o suporte organizacional percebido, o suporte social das chefias e o suporte social dos colegas) e individuais (capital psicológico, motivação intrínseca e criatividade) contribuem para a saúde e bem-estar ocupacional (e.g., maior satisfação profissional, desempenho individual, empenhamento afetivo, menor stresse). Neste âmbito, cabe destacar uma parceria que surgiu recentemente, através de um estudo efetuado para uma dissertação de mestrado cuja amostra era de 1481 professores portugueses, com investigadores do Psychosocial Safety Climate Global Observatory, uma vez que um dos principais constructos da investigação era o clima de segurança psicossocial, i.e., a perceção dos colaboradores relativamente às preocupações da sua entidade patronal

quanto a questões de segurança e saúde psicológica. Além disso, a investigação realizada tem procurado identificar que mecanismos individuais (e.g., capital psicológico e estratégias de *coping*) mitigam os efeitos negativos de riscos psicossociais como a telepressão no trabalho, as exigências emocionais e o conflito trabalho-família.

Ainda a este nível, temos vindo a trabalhar na adaptação e validação de diversos instrumentos para avaliação, diagnóstico e intervenção organizacional. A este nível podemos salientar os estudos no âmbito da *Job Crafting Scale* (JCS), do *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q), da Escala de Telepressão no Trabalho, do Questionário de Saúde Docente, da Escala de Personalidade Criativa, do *Humor Styles Questionnaire* (HSQ) e de diferentes medidas de capital psicológico. Estes instrumentos têm sido trabalhados por equipas de investigadores e estudantes, de mestrado e de doutoramento, da Universidade de Évora e de outras instituições de ensino superior portuguesas e internacionais, entre as quais, a Universidade do Algarve e a Universidade Complutense de Madrid.

Ao nível da segurança cabe destacar um trabalho realizado com profissionais de arqueologia, que trabalham em escavações arqueológicas, que visou identificar as variáveis (e.g., clima de segurança psicossocial, práticas de segurança e perceção de risco) que promovem a adoção de comportamentos de segurança.

A título prático temos trabalhado no diagnóstico de riscos psicossociais, a mais recente conduzida numa Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS), com a utilização do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* versão II (COPSOQ-II). Neste estudo verificou-se que os trabalhadores desta instituição apresentavam um (a) risco médio para a insegurança laboral, saúde geral, *burnout*, ritmo de trabalho, problemas de sono, stresse, conflito trabalho-família e exigências quantitativas; e (b) um risco elevado para as exigências emocionais e quantitativas. Por fim, ainda que em menor escala, têm sido realizadas intervenções com o objetivo de fomentar o capital psicológico e a comunicação. O principal entrave à realização deste tipo de tarefas prende-se com o facto de o tecido empresarial não recorrer às instituições de ensino superior para este tipo de trabalho, preferindo, por exemplo, consultoras, e com a dificuldade das instituições de ensino superior em projetar os serviços que têm disponíveis para oferecer à comunidade. Por fim, gostaria de vos deixar um comentário para reflexão. No ano passado, foi

publicado um estudo para observar o efeito de programas de intervenção individuais na promoção do bem-estar dos trabalhadores. Partindo de uma amostra de mais de 40.000 trabalhadores do Reino Unido e baseando-se na Teoria *Job Demands-Resources* (Teoria de Exigências-Recursos), verificou-se que os programas de intervenção com foco individual não estão a facultar recursos laborais suficientes para os trabalhadores lidarem com as exigências laborais. Ou seja, a intervenção com foco individual não está a produzir os resultados desejáveis. Isto levanta muitas questões sobre a forma como selecionamos as intervenções a efetuar, como as implementamos, como selecionamos os participantes e como avaliamos a sua eficácia. Enquanto psicólogos do trabalho e das organizações, isto deve fazer-nos refletir e procurar possíveis explicações para que isto aconteça. Por exemplo, será que estamos a implementar as intervenções de que as organizações necessitam ou será que estamos a propor intervenções baseadas em modas passageiras? Tudo isto deve ser pensado de forma estruturada e refletida, para que possamos ser melhores investigadores e profissionais em segurança e saúde no trabalho.