



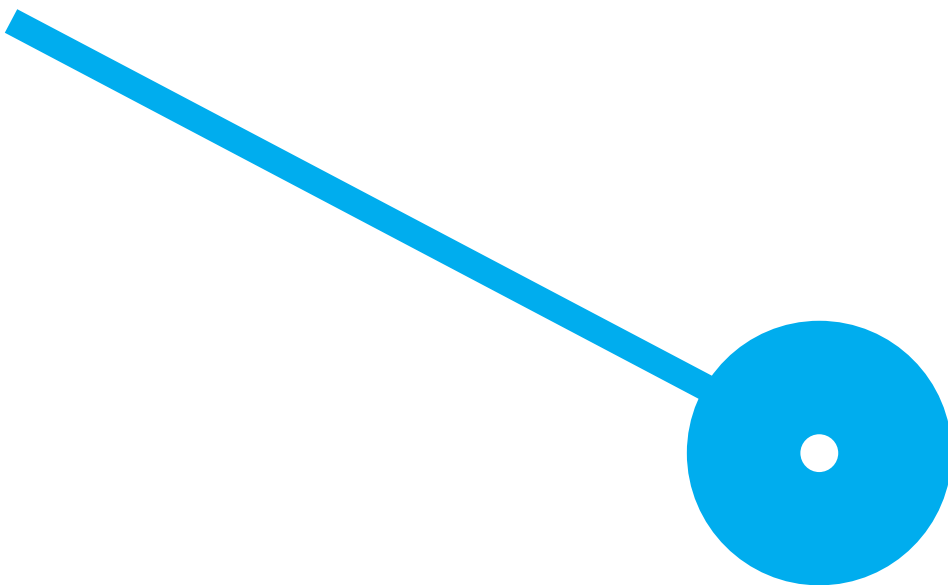
MESTRADO

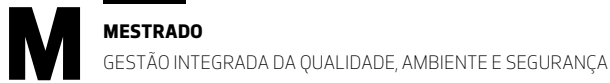
GESTÃO INTEGRADA DA QUALIDADE, AMBIENTE E SEGURANÇA

Abordagem Holística dos Fatores de Risco, Riscos e Consequências no Âmbito Psicossocial em Contexto Laboral

Luís Miguel Veloso Teixeira

12/2024





Abordagem Holística dos Fatores de Risco, Riscos e Consequências no Âmbito Psicossocial em Contexto Laboral

Luís Miguel Veloso Teixeira
8220059

Orientador(es)

Professora Doutora Cláudia Sofia Barros Vieira

Professora Doutora Liliana Maria da Silva Cunha

Professora Doutora Vanda Marlene Monteiro Lima

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão Integrada da Qualidade, Ambiente e Segurança pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto.

Declaração de Integridade

Eu, Luís Miguel Veloso Teixeira, estudante nº 8220059, do Mestrado de Gestão Integrada em Qualidade, Ambiente e Segurança da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, declaro que não fiz plágio nem auto-plágio, pelo que o trabalho intitulado “Abordagem Holística dos Fatores de Risco, Riscos e Consequências no Âmbito Psicossocial em Contexto Laboral” é original e da minha autoria, não tendo sido usado previamente para qualquer outro fim. Mais declaro que todas as fontes usadas estão citadas, no texto e na bibliografia final, segundo as regras de referência adotadas na instituição.

Agradecimentos

Aproveito este espaço para manifestar o meu profundo agradecimento:

Às Professoras Doutoras Cláudia Vieira, Liliana Cunha e Vanda Lima pela preciosa orientação. Foram absolutamente excepcionais auxiliando-me em todas questões que foram surgindo ao longo deste trabalho. Sem a vossa contribuição, não teria sido possível concluir esta dissertação.

À minha esposa Isabel, ao meu filho Gustavo e restantes familiares pelo incentivo, pela paciência e pela confiança que depositam em mim.

Aos meus amigos pelos momentos de alegria e de companheirismo com me presenteiam diariamente.

Resumo

Os riscos psicossociais têm vindo a ganhar preponderância ao longo dos últimos anos devido às alterações do contexto laboral que propiciam o seu aparecimento, atraindo consequentemente a atenção da comunidade científica para o estudo desta problemática. Existem vários fatores que estão a montante destes riscos. O elevado ritmo de trabalho, a repetitividade das tarefas, a baixa participação na tomada de decisões são apenas alguns dos exemplos destes fatores. As consequências da exposição a estes riscos têm impactos significativos a nível pessoal, organizacional e da sociedade em geral.

Assim, este estudo tem como objetivo efetuar uma análise e discussão crítica da produção científica dos últimos vinte anos sobre fatores de risco, riscos e consequências, no âmbito psicossocial do trabalho. Para alcançar este objetivo foi efetuada uma revisão sistemática de literatura e, complementarmente, foi realizada uma análise bibliométrica com recurso ao software Bibliometrix R-Tool.

O suporte social desempenha um papel central na temática dos riscos psicossociais no trabalho. Trata-se de um fator protetor que permite mitigar os efeitos nefastos dos fatores psicossociais. O suporte social revela-se determinante na prevenção de situações de stress.

O conflito vida profissional-pessoal tem vindo a ganhar preponderância, fruto das modificações ocorridas nos últimos anos, no ambiente psicossocial laboral. Estudos revelam o efeito direto deste fator psicossocial para o desenvolvimento de problemas cardiovasculares, stress e burnout.

Em termos gerais, salienta-se que a área da saúde apresenta uma maior densidade de publicações relativamente a outras áreas. Contudo, convém salientar que os riscos psicossociais afetam todos os setores de atividade. Relativamente à metodologia adotada nas publicações, denota-se uma prevalência de estudos de caráter quantitativo, sendo o questionário, a ferramenta mais utilizada para aferir estes riscos.

A combinação com metodologias qualitativas (e.g. observações *in situ*, entrevistas aos colaboradores, *focus group*) permitiria a obtenção de informação mais rica e com uma maior aproximação à realidade existente, assim como, a elaboração de medidas com vista a eliminar ou reduzir os riscos para os trabalhadores.

Palavras-chave: Fatores de Risco; Riscos Psicossociais; Consequências; Saúde Mental

Abstract

Psychosocial risks have been gaining prominence over the last few years due to changes in the labour context that lead to their appearance, consequently attracting the attention of the scientific community to the study of this issue. There are several factors behind these risks. The high pace of work, repetitive tasks and low participation in decision-making are just a few examples of these factors. The consequences of exposure to these risks have significant impacts on people, organisations and society in general.

The aim of this study is therefore to analyse and critically discuss the scientific output of the last twenty years on psychosocial risk factors, psychosocial risks and consequences in the workplace. In order to achieve this objective, a systematic literature review was carried out and, in addition, a bibliometric analysis was carried out using the Bibliometrix R-Tool software.

Social support plays a central role in the issue of psychosocial risks at work. It is a protective factor that mitigates the harmful effects of psychosocial factors. Social support is decisive in preventing stressful situations.

Work-life conflict has become increasingly important as a result of the changes that have taken place in recent years in the psychosocial environment at work. Studies show that this psychosocial factor has a direct effect on the development of cardiovascular problems, stress and burnout.

In general terms, the health sector has a higher density of publications than other areas. However, it should be emphasised that psychosocial risks affect all sectors of activity. With regard to the methodology adopted in the publications, there is a prevalence of quantitative studies, with the questionnaire being the tool most used to measure these risks.

Combining this with qualitative methodologies (e.g. on-site observations, employee interviews, focus groups) would make it possible to obtain richer information that is closer to the existing reality, as well as to draw up measures to eliminate or reduce the risks to workers.

Keywords: Risk Factors; Psychosocial Risks; Consequences; Mental Health

Índice

1	Introdução	1
2	Enquadramento teórico.....	3
2.1	Principais modelos teóricos relacionados com os riscos psicossociais	3
2.2	Fatores psicossociais de risco	6
2.3	Riscos psicossociais.....	12
2.4	Consequências dos riscos psicossociais	17
2.4.1	Consequências a nível individual.....	17
2.4.2	Consequências a nível organizacional	21
3	Metodologia de investigação	23
4	Apresentação de resultados	28
4.1	Informação genérica relativa à base de dados	28
4.2	Produção científica e média anual de citações.....	29
4.3	Revistas mais relevantes	30
4.4	Identificação dos principais autores.....	32
4.5	Rede de coocorrência de palavras-chave	32
5	Discussão de resultados	35
6	Conclusões.....	39
7	Referências.....	41
	Apêndice.....	55

Índice de Figuras

Figura 1 - Representação esquemática do modelo de Karasek.....	4
Figura 2 - Modelo de Stress Ocupacional de Cooper e Marshall.....	19
Figura 3 - Custos diretos e indiretos.....	22
Figura 4 - Principais efeitos na saúde resultantes da exposição a fatores psicossociais de risco.....	22
Figura 5 - Research 'onion'	24
Figura 6 - Fluxograma PRISMA.....	27
Figura 7 - Produção e média anual de citações	29
Figura 8 - Revistas mais relevantes.....	30
Figura 9 - Autores mais prolíficos	32
Figura 10 - Clusters.....	33

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Principais fatores psicossociais de risco	11
Tabela 2 – Consequências a nível individual	17
Tabela 3 – Palavras-chave utilizadas.....	26
Tabela 4 – Critérios de pesquisa na WOS e SCO	26
Tabela 5 – Informação geral (n=72 artigos).....	28
Tabela 6 – Quadro resumo das revistas mais relevantes	31

Lista de Abreviaturas

AESST - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

CE - Comissão Europeia

DGS - Direção-Geral da Saúde

ERI - Effort-Reward Imbalance

JDC - Job Demand-Control

JDCS - Job Demand-Control-Support

JD-R - Job Demand-Resources

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

SCO - Scopus

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação

WOS - Web of Science

1 Introdução

Nas últimas décadas, profundas mudanças económicas, sociais e políticas conduziram a uma considerável transformação do ambiente psicossocial laboral, tornando cada vez mais relevante a análise dos seus impactos na saúde dos trabalhadores. A expansão do setor terciário, e a procura de maior domínio das competências exigidas face à crescente utilização das tecnologias de informação são exemplo das razões para essa mutação (Korunka & Kubicek, 2017). Esta proliferação dos meios digitais promove uma aceleração dos ritmos de trabalho com exigências crescentes do ponto de vista da carga mental. Impulsionadas por uma concorrência cada vez mais acirrada, muitas organizações sofrem reestruturações, recorrem a métodos de gestão de desempenho por objetivos ou suprimem as necessidades de mão-de-obra com recurso ao trabalho precário. Em consequência disso, muitos trabalhadores têm de lidar com um aumento dos requisitos de flexibilidade e mobilidade aliada a uma incerteza laboral (Korunka & Kubicek, 2017; Roussos, 2023).

A crescente pressão sobre os trabalhadores por uma maior produtividade, e resposta a situações de hipersolicitação favoreceu a exposição a fatores psicossociais de risco. Esta exposição pode acarretar efeitos perniciosos para a saúde, para o desempenho profissional, e para a sustentabilidade dos percursos profissionais. Atualmente, o ambiente de trabalho é caracterizado por elevados padrões de exigência relativamente ao desempenho dos trabalhadores, frequentemente com longos horários de trabalho, redução do número de trabalhadores efetivos, trabalho em horários irregulares e uma falta de equilíbrio na conciliação trabalho-vida fora do trabalho associado a um regime de remunerações desajustado (Blanco-Donoso et al., 2023; Sandeva & Gidikova, 2020). Assim, as exigências em termos de esforço mental, ritmo de trabalho, níveis de atenção e concentração são cada vez maiores (Beltrán et al., 2013).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (2023) tem vindo a desenvolver um trabalho de sensibilização para as alterações ao nível do contexto laboral, alertando não só para os riscos físicos, químicos, biológicos e ergonómicos, mas também para os riscos psicossociais. Os riscos psicossociais e as consequências que daí advêm, são das questões que maiores desafios colocam em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST). Trata-se, portanto, de uma temática que assume uma especial relevância dado que tem um impacto significativo na saúde das pessoas, organizações e economias nacionais.

A gestão dos riscos psicossociais difere do controlo dos demais riscos ocupacionais (e.g. físicos, químicos, biológicos e ergonómicos), pois estes não podem ser geridos, medidos e observados de forma tangível (Leka et al., 2011). Os riscos psicossociais representam um problema

significativo na maior parte dos locais de trabalho. A natureza complexa destes riscos é caracterizada por relações causa-efeito de difícil diagnóstico (Jespersen et al., 2016).

Dados da Comissão Europeia (CE) (2021) indicam que cerca de metade dos trabalhadores da União Europeia considera que se encontra exposta a elevados ritmos e cargas de trabalho no seu quotidiano laboral. Como consequência dessa exposição surge o *stress*, sendo este a justificação para a perda de, sensivelmente, metade dos dias de trabalho. Assim, os riscos psicossociais são considerados os riscos ocupacionais mais desafiantes e um fator chave a ter em consideração na gestão moderna da SST, uma vez que implicam consequências para a saúde dos envolvidos, mas também apresentam impactos nos resultados relacionados com o desempenho como o absentismo ou a satisfação no trabalho.

A atenção redobrada aos riscos psicossociais e aos seus potenciais impactos na saúde mental e física dos trabalhadores é motivada pelas mudanças que estão a ocorrer no mercado laboral. As mudanças no mundo do trabalho e os recentes acontecimentos mundiais agravaram os riscos psicossociais existentes (Di Tecco et al., 2023).

O objetivo deste estudo é analisar e discutir de forma crítica a produção científica, dos últimos 20 anos, sobre fatores psicossociais de risco, riscos psicossociais e consequências em contexto laboral. Através de uma revisão sistemática de literatura, será efetuada uma contextualização dos conceitos de fator de risco, risco e consequência de acordo com as diferentes perspetivas existentes na literatura. Procurar-se-á também identificar lacunas neste âmbito e definir futuras áreas de pesquisa.

Esta revisão comporta ainda uma análise dos dados relativos, nomeadamente, à autoria, distribuição temporal, número de referências, tipo de estudo, método, instrumento(s) de recolha de dados, número de citações recebidas, área e classificação da revista.

Esta dissertação encontra-se dividida em cinco capítulos. O primeiro capítulo propõe uma breve apresentação da temática assim como, dos objetivos propostos. No capítulo seguinte, é dedicado à revisão de literatura. Este capítulo tem quatro subcapítulos. O terceiro capítulo está destinado à metodologia utilizada nesta dissertação. No quarto capítulo são apresentados os resultados relativos à base de dados selecionada. Essa apresentação de resultados é realizada com o auxílio do software Bibliometrix. O penúltimo capítulo é composto pela discussão de resultados. Por fim, no capítulo cinco são apresentadas as conclusões, limitações e sugestões para investigações futuras a realizar na área em que este trabalho se insere.

2 Enquadramento teórico

2.1 Principais modelos teóricos relacionados com os riscos psicossociais

A investigação sobre o ambiente de trabalho, ao nível psicossocial, é extensa e vários modelos foram desenvolvidos para descrever aspetos do ambiente laboral e a forma como estes se encontram conectados ao bem-estar dos trabalhadores. Alguns dos modelos mais influentes e relevantes nesta temática são, a seguir, apresentados.

O modelo *Job Demand-Control* (JDC) foi concebido por Karasek (1979) e tem sido amplamente disseminado, pese embora as críticas que são avançadas (e.g., Lacomblez e Vézina, 2008) como a base teórica para diversos estudos empíricos realizados na área dos riscos psicossociais (Mauno et al., 2016). Karasek considerou as exigências laborais e o controlo do trabalho como características essenciais para o bem-estar, motivação e produtividade dos trabalhadores. Neste modelo, o trabalho é caracterizado como uma combinação de duas dimensões psicossociais: as exigências laborais e o controlo do trabalho. As exigências compreendem aspetos físicos, sociais e organizacionais que requerem esforço físico ou mental e incluem carga de trabalho, ritmo de trabalho, pressão do tempo, entre outros. Por sua vez, o controlo do trabalho tem em consideração aspetos como a autonomia de decisão ou competência que têm para executar as tarefas que lhe são atribuídas (Karasek, 1979). Entre algumas das limitações apontadas por Lacomblez e Vézina (2008) a esta abordagem destacam-se o foco na relação do indivíduo com o trabalho desvalorizando a especificidade das condições de trabalho. Acresce ainda o facto do controlo do trabalho ser uma variável que se encontra predefinida.

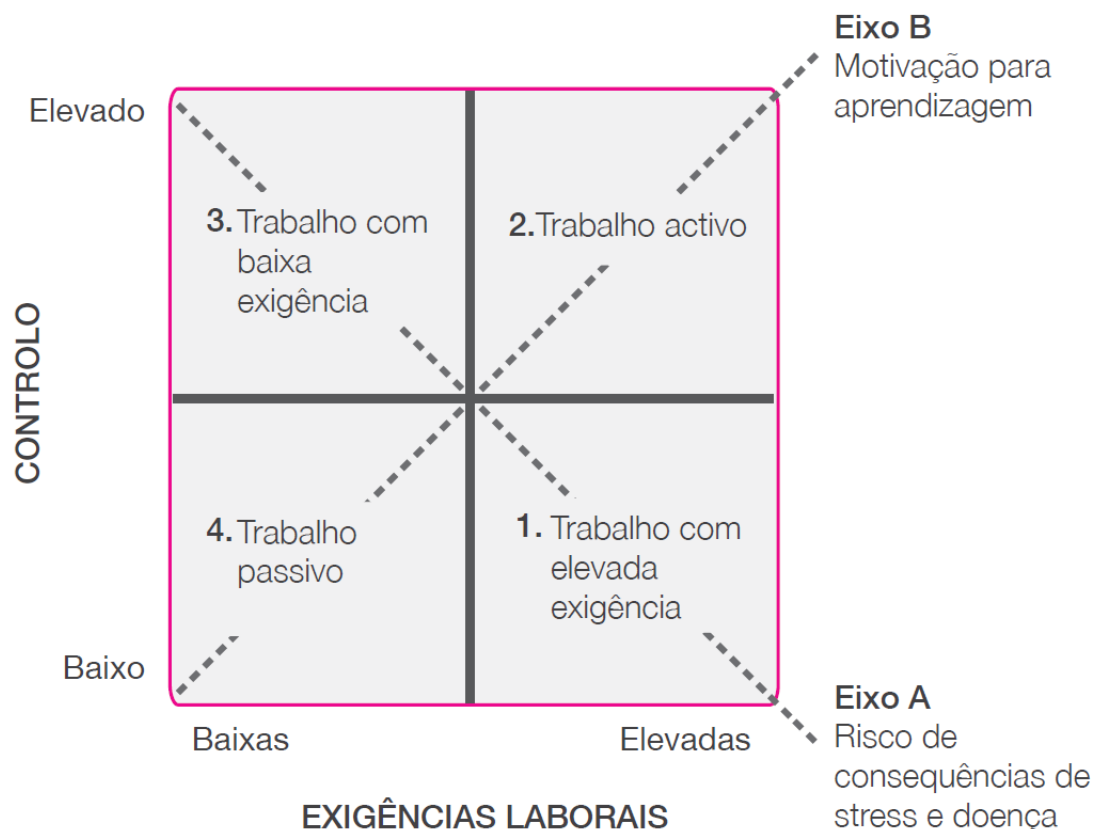


Figura 1 – Representação esquemática do modelo de Karasek

Fonte: Gonçalves (2013)

Assim, de acordo com Neffa (2015) e conforme evidenciado pela Figura 1, a dicotomia entre o controlo e as exigências do trabalho têm diferentes efeitos no bem-estar dos trabalhadores. Para elevadas exigências do trabalho e pouco controlo sobre o trabalho, o trabalhador irá apresentar um maior risco de *stress* e de doença física e mental. No entanto, para situações em que ambos os fatores (exigências laborais e controlo do trabalho) evidenciem níveis elevados, proporciona aumentos nos níveis de motivação e de predisposição para a aprendizagem.

Posteriormente, este modelo foi alterado para assim ter em conta uma nova dimensão, o suporte social, alterando a denominação para *Job Demand-Control-Support* (JDCS). Neste modelo, o suporte social é definido como a interação social disponível no local de trabalho e tem o potencial de atenuar ou acentuar o impacto das exigências do trabalho. Esse apoio pode ser prestado tanto a nível vertical como horizontal, ou seja, por chefias como por colegas de trabalho, respetivamente (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990). As diferentes combinações entre as exigências do trabalho, controlo do trabalho e suporte social pode conduzir a resultados distintos (Portoghese et al., 2020). Estudos realizados por Hammer et al. (2024), Harvey et al. (2017) e Magnusson Hanson et al. (2019) legitimam os efeitos que o baixo controlo do trabalho, exigências elevadas e baixo apoio social provocam na saúde mental dos trabalhadores.

O modelo JDCS constitui uma abordagem teórica muito útil para compreender as características do trabalho e suas consequências para a saúde ocupacional dos trabalhadores (Salin, 2015). De acordo com este modelo, o ambiente de trabalho pode ser descrito como uma combinação entre as exigências presentes no trabalho, as competências físicas e intelectuais que os trabalhadores detêm para cumprir com essas exigências e o apoio que recebem tanto da parte das chefias, assim como dos colegas de trabalho (Portoghese et al., 2020).

Este modelo tem sido usado em diferentes estudos (Ariza-Montes et al., 2018; Asif et al., 2018; Mivšek et al., 2018; Rong et al., 2019; Schilling et al., 2019) com o intuito de estudar o extenso espectro de reações (e.g. satisfação laboral, ansiedade, *stress*) que o ambiente laboral pode suscitar nos trabalhadores.

O modelo JCD e o modelo JDCS encontram-se entre as abordagens teóricas mais frequentemente utilizadas quando se pretende investigar relações entre as características do trabalho e o bem-estar dos trabalhadores (Ibrahim & Ohtsuka, 2012).

Outro modelo que serve para explicar as condições existentes no ambiente de trabalho é o modelo de *Effort-Reward Imbalance* (ERI) de Siegrist. Este modelo pressupõe o surgimento de problemas de natureza física e mental quando a dicotomia entre esforço despendido e recompensa obtida evidencia uma desproporção. Como esforço, podemos incluir a responsabilidade, a pressão do tempo, a exigência física e/ou mental. Em suma, trata-se dos deveres que o trabalhador tem de cumprir para satisfazer as necessidades da organização. Como recompensa, temos o ordenado, a progressão na carreira, prémios, bónus, assim como, ser valorizado e respeitado (Siegrist, 1996; Siegrist, 2002). A perceção do esforço realizado é influenciada por dois tipos de fatores:

- ❖ Fatores extrínsecos relacionados com as condições de esforço;
- ❖ Fatores intrínsecos que se relacionam com a personalidade da pessoa e forma como lidam com a pressão.

A perceção contínua de um desajuste entre as exigências e os recursos disponíveis para lidar com essas exigências facilita o aparecimento de problemas de saúde. Assim, os efeitos nocivos para a saúde resultam da perceção do desequilíbrio entre elevados esforços e baixas recompensas no ambiente de trabalho psicossocial, isto é, a falta de reciprocidade entre custos e ganhos (Ortiz, 2010; Ren et al., 2019).

Os modelos teóricos que estruturam a temática dos riscos psicossociais têm vindo a refletir as modificações que o ambiente laboral tem sofrido, apresentando, por conseguinte, uma complexidade crescente. Um dos modelos mais populares é o modelo *Job Demand-Resources* (JD-R) de Demerouti et al. (2001). Uma das razões mais importantes para essa popularidade assenta na sua flexibilidade. Este modelo postula que as condições de trabalho podem ser divididas em duas grandes dimensões: as exigências do trabalho e os recursos do trabalho. Assim, esta teoria pode ser

aplicada a todos os ambientes de trabalho e adaptada consoante a profissão em estudo. Há exigências e recursos transversais a quase todos os grupos profissionais, porém, existem profissões que necessitam de requisitos específicos. Por exemplo, as exigências físicas estão mais presentes nos trabalhadores da construção civil enquanto as exigências cognitivas são mais relevantes para os profissionais da classe médica (Bakker et al., 2014; Demerouti et al., 2001).

De acordo com este modelo, as exigências e os recursos despoletam dois processos independentes. Desta forma, as exigências laborais são geralmente os preditores mais importantes de *burnout* (Bakker et al., 2003; Hakanen et al., 2006). Por sua vez, os recursos do trabalho estão usualmente associados com a satisfação, a motivação e o envolvimento do trabalhador (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2010). Assim, o modelo JD-R relaciona a exposição a fatores psicossociais de risco, como a carga de trabalho, a ambiguidade de papéis e o conflito de papéis, a resultados relacionados com a saúde, como o esgotamento e o stress (Kortum et al., 2011).

2.2 Fatores psicossociais de risco

Segundo dados fornecidos pelo *Eurofound* (2017), o trabalho intenso é prática frequente na União Europeia e cerca de um terço dos trabalhadores está sujeito a prazos apertados e elevados ritmos de trabalho.

De acordo com Coelho (2010), Costa e Santos (2013) e Neto (2015), não existe consenso, ao nível da comunidade académica-científica, na definição do conceito de risco psicossocial no trabalho. Essa situação resulta da existência de diferentes definições, que foram surgindo ao longo dos anos, originando assim, uma extensa variedade terminológica e concetual em relação a este termo. Para Carlotto et al. (2018) e Coelho (2010), esta situação é justificada pela utilização do risco psicossocial como sinónimo de fator psicossocial de risco, condições psicossociais de trabalho ou de *stress* ocupacional.

Os fatores psicossociais são as condições presentes no contexto laboral diretamente relacionadas com a organização e gestão do trabalho (e.g. autonomia na tomada de decisões, carga de trabalho, horário de trabalho, clareza de papéis), contexto social (e.g. apoio das chefias, relações no trabalho, apoio dos colegas) e ambiente de trabalho (e.g. ambientes de trabalho ruidosos, iluminação deficiente) que têm a capacidade para afetar o desempenho e a saúde física e psicológica dos trabalhadores. Os fatores psicossociais podem ser benéficos ou prejudiciais para o desenvolvimento da atividade laboral e para a própria qualidade de vida do trabalhador. Esses fatores, quando são objeto de uma correta gestão por parte da organização, transformam-se em fatores de proteção, promovendo deste modo, o bem-estar, a satisfação, a produtividade e o envolvimento do trabalhador. Por sua vez, uma interação negativa entre as condições de trabalho e

os fatores humanos favorece o aparecimento dos riscos psicossociais e por conseguinte, de danos físicos, psicológicos ou sociais (Amponsah-Tawiah et al., 2013; Gil-Monte, 2009; Leka & Cox, 2008; Silva et al., 2011).

O conceito de fator de risco (perigo) é a propriedade intrínseca ou a potencial capacidade de um agente ou situação (incluindo o ambiente de trabalho, a organização do trabalho e as práticas laborais com consequências negativas) suscetível de provocar dano ou efeitos adversos para a saúde do trabalhador (Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, 2019).

Relativamente à temática dos fatores psicossociais de risco, é possível constatar a existência de diferentes concetualizações consoante o autor em questão. Importa salientar que estas perspetivas refletem e visam dar resposta à progressiva complexidade das condições de trabalho. Inicialmente, os fatores psicossociais foram caracterizados, pela Organização Mundial de Saúde (OMS), como fatores que influenciam o bem-estar e a saúde do trabalhador e do grupo (OMS, 1981).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1986) define os fatores psicossociais de risco como interações entre o trabalho (e.g. ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, tarefas executadas e condições de trabalho) e os trabalhadores (e.g. capacidades, necessidades, cultura e condições de vida) e que têm repercussões negativas ao nível da saúde e desempenho global dos trabalhadores.

Cox e Griffiths (2005) consideram fatores psicossociais de risco como contextos sociais e organizacionais relacionados com a conceção e gestão de trabalho e potencialmente indutores de danos à integridade física ou mental do trabalhador. Estes fatores estão relacionados com o conteúdo e o contexto onde se desenrola a atividade laboral.

Segundo Leka et al. (2003), os fatores psicossociais de risco são associados a, designadamente: tarefas do trabalho, volume e ritmo de trabalho, horário de trabalho, ambiente e equipamentos, controlo, desenvolvimento de carreira, papel na organização, relações interpessoais, cultura organizacional e relação entre a vida familiar e a vida profissional. Estas categorias organizam-se do seguinte modo:

❖ **Conteúdo do trabalho**

- Tarefas do trabalho
- Volume e ritmo de trabalho
- Horário de trabalho
- Ambiente e equipamentos de trabalho

❖ **Contexto do trabalho**

- Controlo
- Desenvolvimento profissional

- Papel na organização
- Relações interpessoais
- Cultura organizacional
- Relação entre a vida familiar e a vida profissional

O primeiro grupo (conteúdo do trabalho) refere-se aos fatores de risco relativos às condições e organização do trabalho. O impacto do volume de trabalho na saúde dos trabalhadores foi um dos primeiros aspetos do trabalho a ser estudado. Tanto a carga de trabalho quantitativo¹, como a carga de trabalho qualitativo² têm vindo a ser associados ao *stress*. As tarefas do trabalho incluem vários aspetos nocivos, como o baixo valor do trabalho, subaproveitamento das competências, falta de variedade e repetitividade das tarefas, incerteza, ausência de oportunidades de aprendizagem, tarefas que requerem muita atenção na sua execução, exigências pouco claras e recursos insuficientes. A incerteza pode ser expressa de diferentes modos, incluindo falta de *feedback* relativamente ao desempenho, indefinição acerca do comportamento pretendido (ambiguidade de papéis) e incerteza sobre o futuro (insegurança laboral) (Cox et al., 2000; Nowrouzi-Kia et al., 2023).

Grande parte da literatura sobre horários de trabalho foca-se sobre os efeitos críticos na saúde do trabalho por turnos e noturno e/ou da exposição a horários de trabalho longos. Estes fatores estão associados a perturbações dos ritmos biológicos, redução da duração e da qualidade do sono diurno e a exigências conflituosas entre vida profissional /particular que contribuem para aumentar o nível de *stress* e de fadiga. Por fim, um mau ambiente de trabalho e condições de trabalho deficitárias podem contribuir para afetar a saúde física e mental dos trabalhadores (Truchon et al., 2022; Utzet et al., 2014; Utzet et al., 2021).

O segundo grupo (contexto do trabalho) refere-se aos fatores de risco relacionados com a organização do trabalho e relações laborais. Na dimensão cultura organizacional, a organização é vista como o ambiente onde se executam as tarefas, como um local de resolução de problemas e de desenvolvimento pessoal e profissional. As organizações pobres nestes parâmetros estão associadas a aumento dos riscos psicossociais (Cox et al., 2000). O papel na organização é traduzido pela ambiguidade e conflito de papéis, sobrecarga de funções, subaproveitamento de competências e responsabilidade sobre terceiros (OMS, 2010). O subaproveitamento de competências está associado a pouca satisfação e comprometimento no trabalho (Hoboubi et al., 2017). O desenvolvimento de carreira é caracterizado pela estagnação profissional, insegurança laboral, pouco valor social do trabalho e remunerações desajustadas (Cox et al., 2000). De acordo

¹ Carga de trabalho quantitativo: quantidade de trabalho a ser realizado

² Carga de trabalho qualitativo: dificuldade do trabalho

com o modelo teórico JDCA, desenvolvido por Karasek e Theorell, a participação na tomada de decisão modera os efeitos negativos das exigências laborais e leva a uma diminuição da tensão psicológica (Karasek & Theorell, 1990). De um modo geral, a literatura indica que uma maior oportunidade de participação na tomada de decisão está diretamente relacionada com um aumento da autoestima e de satisfação (Cox et al., 2000). A relação trabalho-casa tem vindo a ser cada vez mais reconhecida como uma potencial fonte de *stress*, particularmente para os casais em que ambos têm uma carreira profissional e para os que enfrentam dificuldades financeiras ou crises (Uronen et al., 2017). Um equilíbrio adequado entre a vida profissional e a vida privada pode ser difícil de alcançar, em especial, quando os trabalhadores estão a viver um trabalho intenso e em ritmo acelerado, trabalho por turnos, horários de trabalho irregulares, ausência de relações sociais com os colegas de trabalho e tratamento altivo por parte das chefias (OIT, 2012). Os efeitos da exposição aos outros fatores psicossociais de risco são mais pronunciados quando se verifica pouco suporte social. As relações sociais desempenham assim, um papel moderador. Outra questão importante é a violência no local de trabalho que pode gerar níveis elevados de *stress*. A violência pode também ser uma consequência dos fatores psicossociais de risco relacionados com o trabalho. Por exemplo, vários fatores organizacionais foram identificados como contribuindo para a ocorrência de *bullying*, tais como trabalhos com elevado nível de *stress*, trabalhos monótonos, falta de definição de funções, carga de trabalho excessiva ou uma gestão de conflitos pobre ou inexistente (Cañavate-Buchón & Meneghel, 2023; López-Cabarcos et al., 2017).

Por sua vez, para Gollac e Bodier (2011), estes fatores psicossociais, evidenciados pela literatura científica, são agrupados em seis dimensões:

- ❖ Intensidade e tempos de trabalho;
- ❖ Exigências emocionais;
- ❖ Inexistência de autonomia ou autonomia insuficiente;
- ❖ Relações sociais precárias;
- ❖ Conflitos éticos e de valores;
- ❖ Insegurança na situação laboral.

Na ótica destes autores, o motivo pelo qual um risco, para a saúde no trabalho, é considerado psicossocial deve-se à sua origem, e não à sua manifestação. Assim, o que é determinante para a definição da natureza do risco, não são as consequências, mas sim as condições de trabalho e os fatores organizacionais e relacionais (Gollac & Bodier, 2011). Os autores fazem a distinção de riscos e fatores onde os primeiros têm origem nas condições de trabalho e nos fatores organizacionais e relacionais, isto é, o surgimento de riscos prevê modificações negativas destes fatores. De acordo com Costa (2015), estes autores consideram o trabalhador ativo na sua

relação com o ambiente de trabalho, bem como tem a possibilidade de controlar ou gerir estes fatores. Então, ao ter em consideração fatores psicossociais dificilmente o indivíduo adota um comportamento passivo. Antes, considera-se que tem a capacidade de reagir e modificar o seu ambiente em consequência desses mesmos fatores.

Recentemente, a Direção-Geral da Saúde (DGS) (2021) publicou os principais fatores a ter em consideração na avaliação de riscos psicossociais, os quais se encontram elencados na Tabela 1.

Tabela 1 – Principais fatores psicossociais de risco

Fator psicossocial de risco	
1. Natureza, conteúdo e carga de trabalho	
1.1 Monotonia do trabalho	A atividade profissional não possui variedade de tarefas (ex. o trabalho exige que o trabalhador esteja na mesma posição durante longos períodos).
1.2 Repetitividade de tarefas	A atividade profissional desenvolve-se pela contínua repetição de tarefa(s), movimento(s) ou solicitação(ões) igual(ais) ou muito similar(es) em ciclos de trabalho muito curtos (ex. situação de trabalho em que se reconhece a realização de movimentos idênticos realizados mais de duas a quatro vezes por minuto, acima de 50% do tempo de ciclo de trabalho, em ciclos de duração inferior a trinta segundos ou realizados durante mais de quatro horas, no total de um dia de trabalho).
1.3 Intensidade do ritmo de trabalho	A atividade profissional desenvolve-se a um ritmo acelerado e exigente, por vezes sem pausas, visando a conclusão da tarefa(s) no tempo previsto.
1.4 Exigência do trabalho	A realização da atividade profissional impõe determinadas exigências e condições excessivas ao trabalhador a nível cognitivo, emocional e/ou físico.
1.5 Inadequação da autonomia ou controlo sobre o trabalho	A atividade profissional é desenvolvida com limitadas oportunidades de gerir a sua própria forma de trabalho, desenvolvendo-se com baixa liberdade para a tomada de decisões, resolução de problemas e/ou desenvolvimento de ideias e soluções inovadoras.
1.6 Inadequação de competências	As competências do trabalhador e as que são exigidas para o desempenho da atividade não correspondem entre si.
1.7 Objetivos irrealistas	Os objetivos de trabalho são mal definidos, ambíguos, improváveis ou impossíveis de alcançar.
2. Condições, organização e tempo de trabalho	
2.1 Condições inadequadas do ambiente de trabalho	Atividade profissional é realizada em instalações precárias, inseguras, insalubres e/ou as condições do ambiente de trabalho, incluindo no contexto de teletrabalho, não estão em conformidade e são (ou podem ser) prejudiciais à sua segurança e/ou saúde.
2.2 Falta de requisitos do equipamento de trabalho	A atividade profissional implica a utilização de equipamento obsoleto, ineficaz ou para o qual o trabalhador não tem formação adequada.
2.3 Constrangimentos no tempo de trabalho (duração, pausas e organização)	A atividade profissional realiza-se num horário de trabalho relativamente ao qual, com frequência, não existe cumprimento da hora de início e/ou de termo. O horário de trabalho não tem em consideração as exigências de segurança e saúde do trabalhador (ex. intervalo de descanso, descanso diário, semanal e compensatório, etc.). O horário de trabalho não facilita ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e/ou a frequência de curso escolar, formação técnica ou profissional. O tempo de trabalho estabelecido é insuficiente para a(s) tarefa(s) requerida(s) e/ou compromete a qualidade do(s) resultado(s) da(s) tarefa(s).
2.4 Turnos	Qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
2.5 Horário noturno	É o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Este horário poderá ser diferente quando determinado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
3. Contextos sócio relacionais do trabalho	
3.1 Falta de suporte (ou apoio) social	A atividade profissional é realizada de forma isolada e/ou com baixos níveis de auxílio e apoio emocional, material, de apreciação e/ou informativo, por parte de pessoas do seu ambiente de trabalho.
3.2 Conflitos laborais	Durante a atividade profissional, o trabalhador está sujeito a pressões ou expectativas muito elevadas ou inconsistentes, existem discórdias ou desentendimentos de trabalho e/ou há um choque de personalidades.
3.3 Relações de poder e liderança disruptivas	Durante a atividade profissional, o trabalhador depende da autoridade, vontade ou decisão de outro, em que a dependência, controlo e/ou conduta interfere negativamente com a saúde e bem-estar do trabalhador, assim como com a satisfação e motivação profissional.
4. Relação trabalho/vida	
4.1 Conflito “trabalho-família”	A realização da atividade profissional interfere negativamente com a vida familiar, social e individual do trabalhador, incluindo as situações em que o trabalhador é contactado fora do horário de trabalho.
4.2 Insegurança no emprego	O trabalhador sente insegurança a nível: a) quantitativo, ou seja, medo de perder o emprego, sem ser a sua vontade; b) qualitativo, ou seja, medo de perder regalias ou certas características do trabalho que valoriza, aprecia e/ou tem direito (ex. ausência de subsídios).

Fonte: DGS (2021, pp. 27-29)

Para estes fatores serem catalogados de risco, é necessário, ter em conta, três premissas:

- ❖ O trabalhador tem de os considerar importantes
- ❖ As exigências serem superiores aos recursos do trabalhador (e.g. competências, conhecimentos)
- ❖ Sejam percebidos como excessivos e coexistam com uma perceção de fraco apoio social (DGS, 2021).

2.3 Riscos psicossociais

A organização e gestão do trabalho têm sofrido alterações significativas ao longo dos anos. Estas mudanças propiciaram um protagonismo aos riscos psicossociais, assim como aos desafios que estes riscos colocam no âmbito da SST (AESST, 2007).

Os riscos psicossociais e a sua gestão integram o conjunto das responsabilidades atribuídas aos empregadores no âmbito da Diretiva-Quadro 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989 relativa à segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho, a qual obriga todas as organizações a gerir os tipos de riscos presentes no ambiente laboral de forma preventiva (Leka et al., 2015).

O local de trabalho desempenha um papel importante e moderador na saúde dos trabalhadores e os riscos psicossociais constituem um aspeto determinante a ter em consideração (Koren et al., 2023; Lund et al., 2006). O relatório lavrado pelo *Eurofound* em 2019 sobre as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores, conclui que as exigências emocionais dos trabalhadores aumentaram sublinhando assim, a importância crescente dos riscos psicossociais. O controlo, o suporte social e as recompensas são aspetos moderadores a considerar na amenização destes riscos. Estes aspetos motivacionais desempenham um papel que pode ser decisivo na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Barros et al., 2019; Eurofound, 2019).

O aumento da incidência de determinados riscos psicossociais, tais como elevadas exigências quantitativas e baixo suporte social está associada a uma deterioração da saúde mental (Ghaddar et al., 2008; Utzet et al., 2016). Simultaneamente, a exposição dos trabalhadores à insegurança laboral tem vindo a alastrar-se no mercado de trabalho com consequências nefastas para a saúde mental (Salas-Nicás et al., 2018).

O impacto do ambiente de trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores tem sido largamente documentado ao longo das últimas décadas (Loerbroks et al., 2018). Diversos estudos salientaram a importância de um ambiente de trabalho, tanto físico como psicológico, seguro para garantir a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Daniels et al., 2021; Elovainio et al., 2015; Reason, 2000).

De um modo genérico, é possível definir risco como resultado da combinação da probabilidade de um evento e sua respetiva gravidade, isto é, a probabilidade de concretização do dano em função da exposição, interação ou condições de utilização (Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, 2019; OIT, 2017). O perigo e a exposição do trabalhador a esse fator de risco são os elementos que estão na base do risco (Neto et al., 2014; Neto, 2015). Relativamente à temática em apreço, o risco psicossocial pode ser visto/entendido como resultado da *"interação entre o indivíduo, as suas condições de vida e as suas condições de trabalho"* (Silva et al., 2011, p. 3).

Recentemente, a ISO 45003 (2021) definiu os riscos psicossociais como uma combinação da probabilidade de exposição a fatores de risco de natureza psicossocial relacionados com o trabalho e a gravidade dos danos que podem ser causados por esses perigos.

A OIT (2017) apresenta alguns exemplos de riscos psicossociais:

- ❖ Insegurança laboral;
- ❖ Baixo controlo sobre as suas tarefas;
- ❖ Elevadas exigências;
- ❖ Falta de harmonia na relação esforço-recompensa;
- ❖ Baixo suporte social.

Insegurança laboral

Este conceito é consubstanciado como a preocupação geral com a continuidade do emprego no futuro e depende da perceção do trabalhador, diferente para cada género. Uma das causas geradoras desta insegurança são os contratos de trabalho a termo certo ou incerto que não dão garantias ao trabalhador de estabilidade. Desta incerteza relativamente ao futuro, pode advir *stress*, ansiedade e diminuição do rendimento do trabalhador (De Sio et al., 2018; Piccoli et al., 2021).

Baixo controlo sobre as suas tarefas

O controlo do trabalho tem em consideração aspetos como a autonomia de decisão ou competência que têm para executar as tarefas que lhe são atribuídas (Karasek, 1979). Quando as exigências são superiores aos recursos ao dispor dos trabalhadores, aumenta a possibilidade de aparecimento de fadiga, ansiedade e *stress* (Dütsch, 2022; Giménez-Espert et al., 2020).

Elevadas exigências

As exigências laborais referem-se às tarefas que requerem, do trabalhador, contribuição física, emocional ou cognitiva. Alguns exemplos destes riscos englobam um elevado volume de trabalho, tempo exíguo para execução de tarefas ou exigências emocionais na interação com clientes de difícil trato (Alarcon, 2011; Moncada et al., 2014).

Um estudo, realizado por Alarcon (2011), confirmou o papel preponderante que as exigências laborais desempenham no burnout dos trabalhadores. Na sequência de uma prolongada exposição a elevadas exigências, o indivíduo pode manifestar exaustão crónica. Um fraco desempenho profissional é a consequência mais comum da síndrome (Bakker & Costa, 2014).

Falta de harmonia na relação esforço-recompensa

Refere-se à forma como os trabalhadores consideram que são tratados no seu local de trabalho. Essa perceção da ausência de justiça pode refletir-se em sentimentos de frustração, desmotivação e em casos extremos, de raiva (Kobayashi & Kondo, 2019).

Baixo suporte social

Está relacionado com o apoio técnico, instrumental e emocional recebido por parte de colegas de trabalho e chefias. Este apoio é importante para atenuar os efeitos das exigências laborais. Portanto, um baixo nível de apoio torna-se um risco para o trabalhador (Li et al., 2017; OMS, 2010).

Por fim, o assédio e violência no trabalho caracteriza-se pela peculiaridade de poder ser visto tanto como risco quer como consequência. Como tal, torna-se premente desenvolver um pouco mais este fenómeno (OIT, 2023).

Violência e assédio

Existe um vasto leque de definições de violência e assédio no trabalho (AESST, 2010; Chappell & Di Martino, 2006; Eurofound, 2015; OIT, 2016a; OIT, 2016b). Sintetizando, pode-se definir violência e assédio como práticas e comportamentos contínuos, de natureza inaceitável, suscetíveis de provocar dano ou sofrimento físico, psicológico ou sexual (OIT, 2016b).

Os empregadores, de acordo com os regulamentos de SST e normas internacionais de trabalho, são obrigados a tomar medidas para combater e prevenir a agressão no posto de trabalho e para criar um ambiente de trabalho saudável e seguro (OIT, 2020).

Estudos realizados por Baig et al. (2018), Dadfar e Lester (2021) e Stock e Tissot (2012) revelam que as consequências desta exposição apresentam resultados nefastos para a saúde, dos quais se destacam a depressão, perda de autoestima, irritabilidade, perturbações do sono, ansiedade, dificuldades de concentração e dores cervicais.

A violência e o assédio podem conduzir à ansiedade, *stress*, *burnout* e até ao suicídio (Einarsen et al., 2017; Garthus-Niegel et al., 2016; Meseguer-de-Pedro et al., 2019). Além disso, tem um impacto negativo, de acordo com Ferri et al. (2016), na motivação e envolvimento do trabalhador, originando assim, um aumento de absentismo e *turnover*.

Avaliação dos riscos psicossociais

A avaliação dos riscos psicossociais em contexto laboral torna-se crucial para os indivíduos, a sociedade e as economias de todo o mundo devido ao impacto devastador que estes fatores têm a nível individual, social e económico. Neste sentido, a avaliação e a medição do ambiente de trabalho psicossocial são, cada vez mais, consideradas vitais para o desenvolvimento de locais de trabalho saudáveis, tendo sido incorporadas de forma sistemática nos sistemas de gestão de SST. Esta evolução dos sistemas de gestão de SST implicou uma grande procura de instrumentos fiáveis e dignos de confiança que tenham não só impacto na investigação, mas também nos sistemas empresariais (Berthelsen et al., 2020; Fernandes & Pereira, 2016).

Ao ter em consideração os fatores psicossociais de risco como perigos, o próprio conceito de ambiente de trabalho sofre alterações. Deste modo, o ambiente de trabalho passa a ser composto por condições ambientais (fatores físicos, químicos e biológicos) mas também por fatores imateriais (fatores psicossociais). Ao contrário dos restantes perigos que estão presentes no ambiente de trabalho, não é possível estabelecer valores limites de exposição para estes riscos porque os seus efeitos dependem tanto das características do trabalhador, quer como das configurações específicas do ambiente de trabalho. Esta situação em concreto serve para realçar a especificidade e a singularidade dos riscos psicossociais comparativamente com os demais riscos ocupacionais (Sadłowska-Wrzesińska, 2016; Stauder et al., 2017).

Têm sido desenvolvidos diversos métodos para a avaliação das condições de trabalho no âmbito psicossocial, sendo de realçar a prevalência de questionários. A título de exemplo, passa-se a elencar alguns desses instrumentos: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) de Burr et al. (2019), Effort-Reward Imbalance Inventory (ERI) de Siegrist et al. (2004), Inquérito de Saúde e

Trabalho (INSAT) de Barros–Duarte e Cunha (2014), Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek (1985), Job Stress Survey (JSS) de Spielberger e Vagg (1999), Work Environment Scale (WES) de Moos (1994), entre outros.

Embora existam provas empíricas sólidas que determinadas características psicossociais, como o baixo suporte social ou elevadas exigências laborais, podem prejudicar a saúde mental e física dos trabalhadores (Anwer et al., 2021; Sousa & Barros, 2017; Taibi et al., 2021), a questão de como os riscos psicossociais devem ser avaliados no contexto da avaliação de riscos ainda está a ser debatida e a avaliação sistemática de riscos psicossociais tem sido insuficientemente implementada (Beck & Lenhardt, 2019; Ertel et al., 2010).

Normalmente, um processo de análise, avaliação e controlo de riscos compreende as seguintes etapas:

- 1) Descrição da instalação, posto de trabalho e/ou tarefas
- 2) Identificação dos perigos
- 3) Estimativa da exposição aos perigos e danos associados
- 4) Especificação e hierarquização dos riscos, isto é, valoração dos riscos
- 5) Decisão sobre a aceitabilidade dos riscos, ou seja, resultado da valoração dos riscos
- 6) Definição e implementação das medidas de eliminação ou controlo dos fatores de risco
- 7) Monitorização da implementação das medidas e determinação da sua eficácia (Neto et al., 2014).

No caso dos riscos psicossociais, constata-se a falta de uma avaliação de riscos similar à dos restantes riscos ocupacionais, isto é, verifica-se que normalmente o risco psicossocial não resulta da combinação da probabilidade de ocorrência de evento adverso e a severidade das suas consequências tal como se verifica nas abordagens tradicionais de matriz de risco (Taibi et al., 2022). Esta situação é justificada por diversos fatores como sejam, por exemplo, a falta de valores limite de referência e pelo facto de determinados riscos surgirem apenas em resultado de uma combinação específica de condições de trabalho (e. g. exigências elevadas e pouco controlo). Além disso, os riscos psicossociais são frequentemente associados a vários danos, dado que o efeito do risco é mediado indiretamente por processos psicológicos ao qual acresce um desfasamento temporal entre o início da exposição e a consequência (Jonge et al., 2001; Koslowsky, 2008).

2.4 Consequências dos riscos psicossociais

Em 2022, quase 60% da população mundial encontrava-se ativa no mercado de trabalho. Todos os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. O trabalho pode ser um fator de proteção da saúde mental, mas também pode contribuir para eventuais danos. O trabalho e saúde mental estão intimamente ligados. Um ambiente de trabalho seguro e saudável favorece a saúde mental, e uma boa saúde mental possibilita que as pessoas trabalhem de modo produtivo. Por sua vez, um ambiente de trabalho inseguro e pouco saudável pode prejudicar a saúde mental e, assim, interferir com o desempenho do trabalhador. Em todo mundo, trabalhadores, famílias, organizações e as economias nacionais sentem o impacto dos problemas de saúde mental (OMS & OIT, 2022).

Os problemas de saúde mental estão intimamente relacionados com os riscos psicossociais. No entanto, as consequências destes riscos não se circunscrevem ao domínio psicológico. A seguir, apresentam-se as consequências da exposição a estes fatores psicossociais de risco ao nível individual e ao nível organizacional.

2.4.1 Consequências a nível individual

A exposição crónica a riscos psicossociais tem vindo a ser associada a um largo espetro de perturbações físicas e mentais, incluindo ansiedade, depressão, tentativas de suicídio, perturbações do sono, dores de costas, fadiga crónica, problemas digestivos, doenças autoimunes, doenças cardiovasculares, hipertensão e úlceras pépticas (Cohen et al., 2012; Giorgi et al., 2018; Hoofman et al., 2009; Lecca et al., 2018; Mucci et al., 2016; Sobeih et al., 2006; Stansfeld & Candy, 2006).

Assim, na Tabela 2, apresentam-se algumas das consequências dessa exposição aos riscos psicossociais.

Tabela 2 – Consequências a nível individual

Consequências a nível individual	
A nível físico	Fadiga crónica, lombalgias, doenças autoimunes, imunodeficiência, problemas dermatológicos, doenças cardiovasculares, hipertensão arterial, cefaleias, distúrbios musculoesqueléticos, doenças gastrointestinais
A nível psicológico	Ansiedade, depressão, <i>burnout</i> , ideação suicida, suicídio, perturbações do sono, <i>stress</i>
A nível comportamental	Aumento do consumo de tabaco, álcool e drogas, alterações na capacidade de relaxamento ou no nível de irritabilidade

Fonte: Leka et al. (2003); Kortum et al. (2010); OIT (2020)

2.4.1.1 *Stress* ocupacional

O conceito de *stress* aplicado à saúde é generalizado por Selye (1936), que o definiu como resposta geral do organismo a qualquer estímulo ou situação stressante. Para a OIT (2016), o *stress* é a resposta física e emocional a um dano causado por um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos e capacidades que o indivíduo possui para fazer face a essas exigências.

O *stress* é uma interação dinâmica entre a pessoa e o ambiente de trabalho. O *stress* ocupacional é a reação que as pessoas podem ter quando são confrontadas com exigências e pressões no trabalho que não estão ajustadas aos seus conhecimentos e capacidades. O *stress* ocorre numa vasta gama de circunstâncias de trabalho, mas é frequentemente agravado quando os trabalhadores sentem que têm pouco apoio das chefias e dos colegas, bem como pouco controlo sobre os processos de trabalho (Cox et al., 2000; Leka et al., 2003; OMS, 2010; Autoridade para as Condições do Trabalho, 2012).

Embora o *stress* não seja considerado uma doença, se alguém estiver sob *stress* durante um longo período de tempo pode ficar doente. Esta situação pode traduzir-se em problemas de saúde mental, como o *burnout* ou a depressão e em problemas de natureza física, como doenças cardiovasculares e lesões musculoesqueléticas (AESST, 2018; OIT, 2016).

O *stress* pode ser causado por:

- ❖ Uma má organização do trabalho (forma como são concebidos os postos e sistemas de trabalho e respetiva gestão);
- ❖ Uma conceção do trabalho deficitária (falta de controlo sobre os processos de trabalho);
- ❖ Condições de trabalho insatisfatórias;
- ❖ Falta de apoio por parte das chefias e colegas.

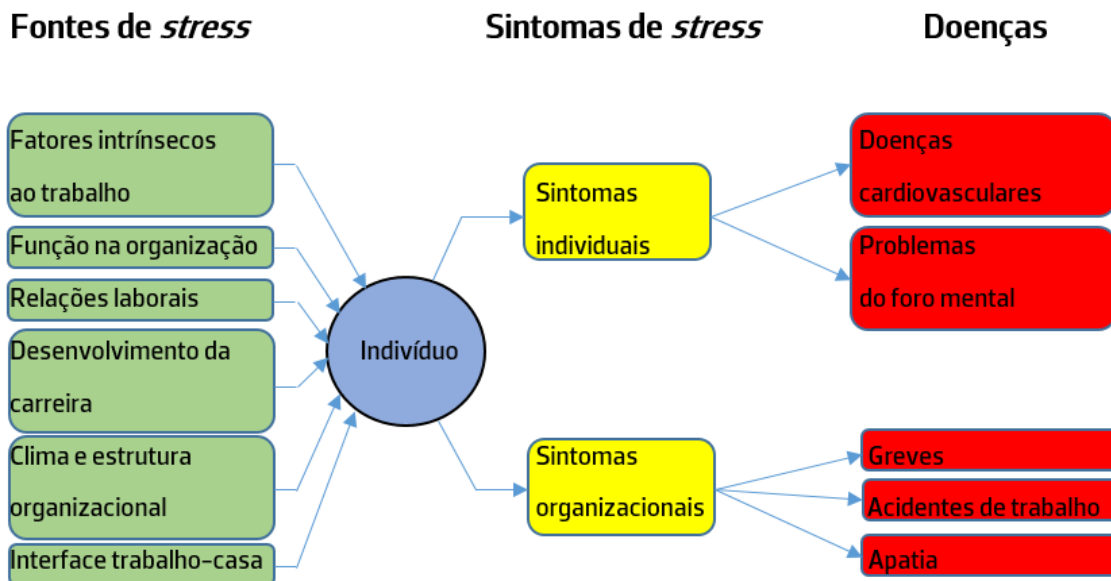


Figura 2 - Modelo de *Stress* Ocupacional de *Coopere Marshall*

Fonte: adaptado de *Coopere Marshall*(1976)

O modelo de *Stress* Ocupacional de *Coopere Marshall*, citado por *Väänänen* et al. (2004), encontra-se representado na Figura 2, onde os problemas do foro mental englobam *burnout*, ansiedade, depressão e intenções suicidas.

2.4.1.2 *Technostress*

O *technostress* é um fenómeno que surgiu na década de 80 associado à automatização do local de trabalho, tendo depois evoluído para problemas gerados pela utilização das tecnologias de informação e comunicação (TIC) (Brod, 1984; Polakoff, 1982; Shu et al., 2011).

No contexto organizacional, *Tarafdar* et al. (2007) pressupõem *technostress* como esforço individual para lidar com tecnologias de informação em permanente mudança. E tal como o *stress*, pode produzir resultados positivos ou negativos. Aliás, os resultados negativos advêm de um desequilíbrio entre as exigências e a capacidade para as suprir (*Lei & Ngai*, 2014; *Tarafdar* et al., 2019).

O *technostress* é composto por cinco componentes:

- ❖ Tecno-invasão
- ❖ Tecno-sobrecarga
- ❖ Tecno-incerteza
- ❖ Tecno-insegurança
- ❖ Tecno-complexidade.

A tecno-invasão refere-se ao *stress* causado pela necessidade de estar sempre conectado e contactável. A tecno-sobrecarga diz respeito ao *stress* causado devido ao aumento da velocidade e da carga de trabalho. A tecno-incerteza relaciona-se com a rápida evolução das TIC. A tecno-insegurança é provocada pelo receio de ser substituído por outro profissional. A tecno-complexidade está associada à obrigatoriedade de uma incessante atualização de conhecimentos e valências no âmbito das TIC (Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2011).

Entre as consequências resultantes do *technostress*, sobressaem a falta de satisfação e empenho no trabalho, intenções de rescisão do vínculo contratual (Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2007), ansiedade, depressão (Sprigg & Jackson, 2006), fadiga, exaustão e *burnout* (Ayyagari et al., 2011; Barber & Santuzzi, 2015; Galluch et al., 2015; Srivastava et al., 2015).

2.4.1.3 *Burnout*

Trata-se de uma doença que afeta mais de 40 milhões de trabalhadores em toda a União Europeia segundo dados do *Eurofound*. Além disso, é uma das doenças que mais afeta as organizações (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020).

Conceito inicialmente introduzido por *Freudenberger* (1974) e definido como um estado físico e mental de exaustão causado pela atividade profissional. A definição do termo tem sofrido alterações ao longo dos anos sendo a proposta de *Maslach* et al. (2001, p. 397) a mais consensual e define a síndrome como "*uma resposta prolongada a stressores emocionais e interpessoais crónicos no trabalho, definida por três dimensões de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal*", sendo:

- ❖ Exaustão emocional: falta de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos. A exaustão está relacionada com o *stress* do indivíduo;
- ❖ Despersonalização: adoção de uma postura de indiferença perante os outros. Dimensão representativa do contexto interpessoal;
- ❖ Baixa realização profissional: sensação de desmotivação e descontentamento com o trabalho. A falta de realização refere-se à autoavaliação.

A síndrome do *burnout* é um processo que se desenvolve ao longo do tempo. O aumento dos esforços para lidar com as exigências laborais leva à exaustão emocional. Essa exaustão despoleta a despersonalização que por sua vez, origina um sentimento de reduzida realização pessoal, aumentando ainda mais a exaustão emocional promovendo assim, um círculo vicioso (Maslach et al., 2001).

O *burnout* é caracterizado por sensações de fadiga extrema, perturbação dos processos mentais e cognitivos, esgotamento e alheamento. Este quadro de sintomas é acompanhado por um estado depressivo e incremento de reclamações de *stress* psicológico. Pode igualmente, surgir uma perda de motivação do trabalhador, que se manifesta através de sentimentos de insatisfação com o local de trabalho e num distanciamento em relação aos colegas de trabalho (Guseva Canu et al., 2021). A exposição dos trabalhadores a elevadas exigências no trabalho durante espaços temporais alargados propicia um processo de distanciamento psicológico e exaustão crónica. Além disso, se recursos protetores como a diversidade de tarefas, a autonomia, a justiça organizacional e o suporte social se revelarem deficitários pode conduzir ao aparecimento do *burnout*. Assim, a melhoria do ambiente de trabalho psicossocial é uma importante medida para a prevenção desta síndrome (Abdin et al., 2019; Aronsson et al., 2017; Bakker & de Vries, 2021; Knani et al., 2018).

Em janeiro de 2022, entrou em vigor a 11.^a revisão da Classificação Internacional de Doenças da OMS que reconhece a síndrome do *burnout* como doença ocupacional. Nesta revisão, consta uma breve descrição da doença, assim como o código que lhe foi atribuído (QD85) (Organização Mundial da Saúde, 2022).

2.4.2 Consequências a nível organizacional

Os riscos psicossociais representam um custo humano enorme, mas também têm um impacto significativo na sociedade e na economia. O Estado e as organizações perdem milhões de euros porque os trabalhadores são menos produtivos, menos eficientes ou estão ausentes por motivo de doença. Esta perda de produtividade pode custar às empresas portuguesas até 5,3 mil milhões de euros por ano. É importante salientar que este valor se refere somente a custos indiretos (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023).

Na Figura 3, estão representados os itens que foram considerados para o cálculo dos custos diretos e indiretos.

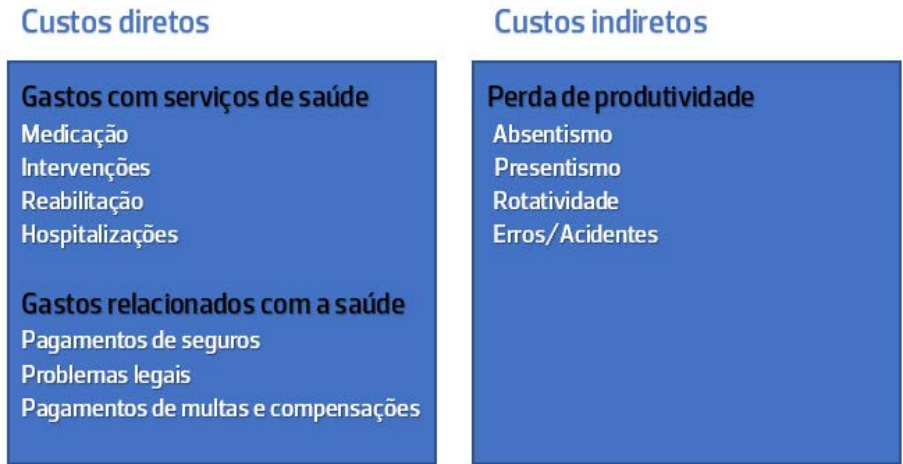


Figura 3 – Custos diretos e indiretos

Fonte: Hassard et al. (2021)

Entre as consequências mais relevantes a considerar, a nível organizacional, destaca-se o aumento do absentismo, presentismo, *turnover*, incumprimento de horários, acidentes, incidentes, subida de prémios de seguro, etc. (Lakiša et al., 2021; Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2020).

A seguir, encontra-se a Figura 4 que visa facilitar a compreensão da exposição aos fatores psicossociais de risco.

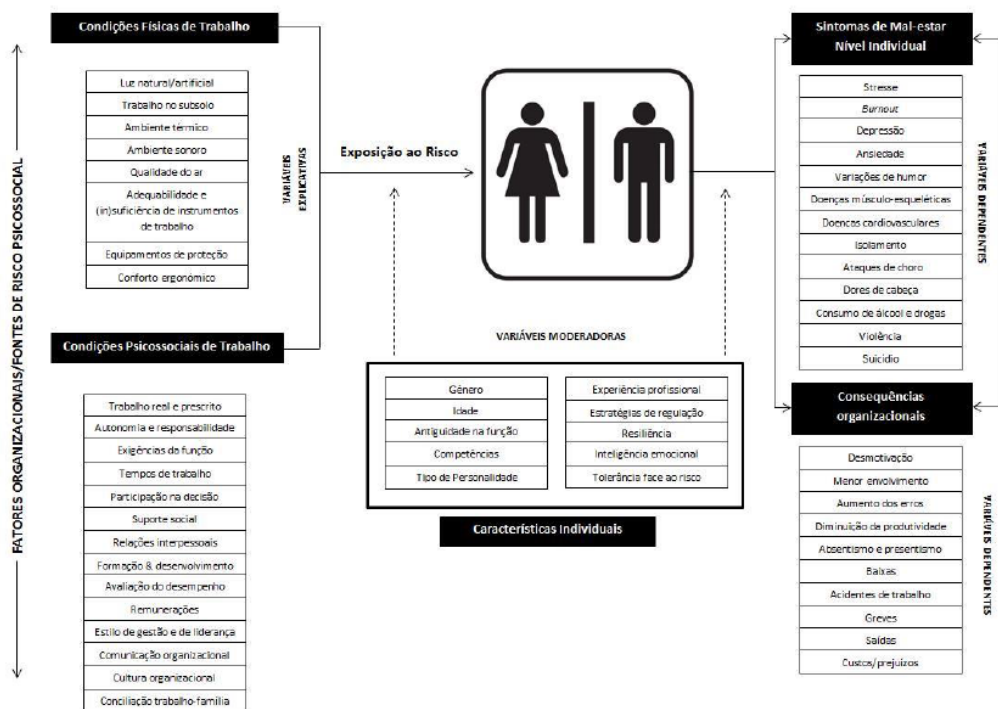


Figura 4 – Principais efeitos na saúde resultantes da exposição a fatores psicossociais de risco

Fonte: Alves et al. (2015)

As consequências dos riscos psicossociais costumam ser resultado da exposição a diferentes fatores de risco constituindo o produto da interação entre o trabalhador, a tarefa e a organização. Os fatores psicossociais de risco são de natureza diversa e o modo como o trabalhador os percebe é determinante no impacto sobre a sua saúde e bem-estar. A percepção e a forma como o indivíduo reage tem um papel decisivo no impacto desses riscos (Alves et al., 2015; DGS, 2021).

3 Metodologia de investigação

O propósito desta dissertação, como mencionado anteriormente, é, através de uma revisão sistemática de literatura, analisar e discutir de forma crítica a produção científica, dos últimos 20 anos, sobre fatores psicossociais de risco, riscos e consequências em contexto laboral. De forma a possibilitar a concretização do objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- ❖ Identificação dos principais fatores psicossociais de risco presentes no trabalho;
- ❖ Identificação das consequências associadas a esses fatores psicossociais de risco;
- ❖ Determinação da metodologia predominante no estudo desta temática.

Para dar resposta aos objetivos desta dissertação foi adotada uma revisão sistemática de literatura por se tratar de um método fiável e rigoroso que possibilita a condensação de um conjunto de informação com evidência científica (Borrego et al., 2014). As revisões sistemáticas de literatura dão contributos importantes para a apresentação de evidências, para além de permitirem demonstrar lacunas em determinadas áreas de conhecimento (Gough et al., 2012; Petticrew & Roberts, 2006). A revisão sistemática documenta as informações recolhidas, tal como todas as etapas que fazem parte do protocolo, no sentido de permitir um processo de seleção transparente, metódico e reproduzível. Estes procedimentos padronizados diminuem o risco de enviesamento dos resultados obtidos e possibilitam uma possível futura replicação integrando nova investigação, entretanto, realizada (Atkinson et al., 2015; Ribeiro, 2014).

Cientificamente, estão estudados diferentes tipos de estratégias de investigação. A Figura 5 apresenta as diferentes estratégias numa perspetiva de camadas. As duas primeiras camadas (com a cor azul) referem-se às abordagens e filosofias de investigação de carácter mais pragmático, indutivo, dedutivo, entre outras. Trata-se de camadas de mais alto nível numa perspetiva mais concetual daquilo que é a investigação (Saunders et al., 2019).

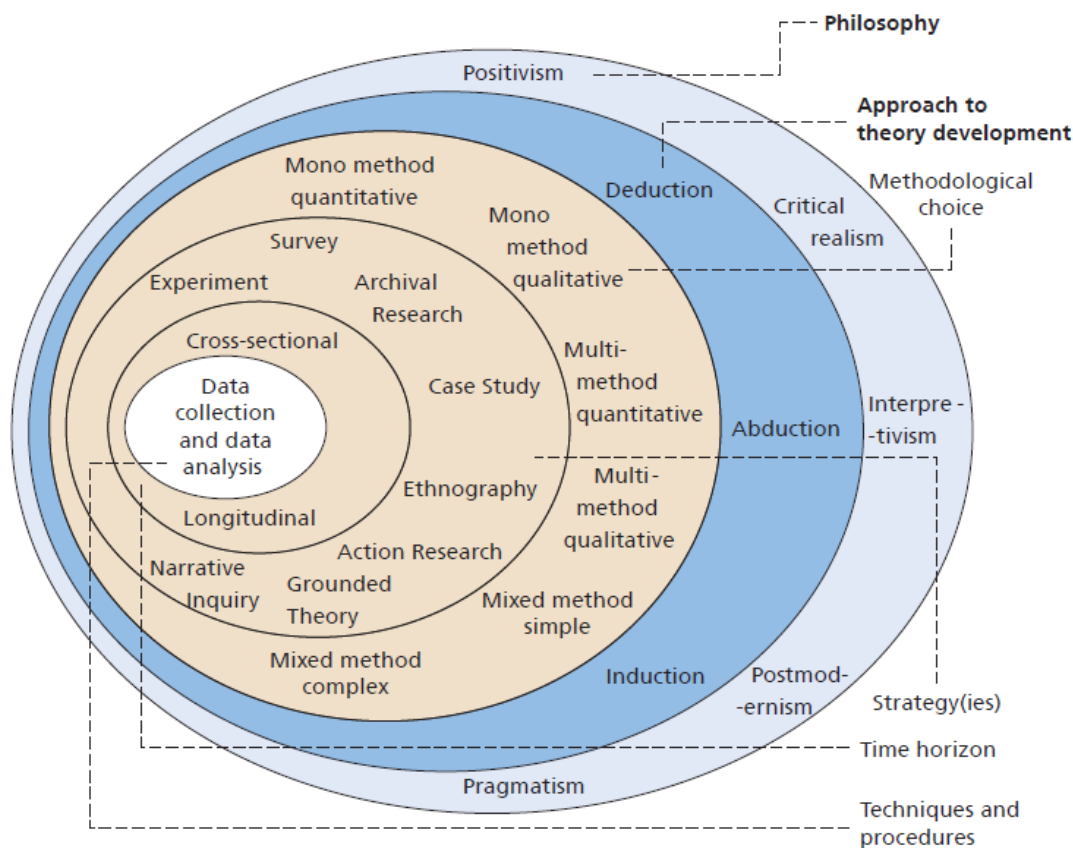


Figura 5 - Research 'onion'

Fonte: Saunders et al. (2019, p. 130)

A camada relativa à escolha metodológica é composta por três opções:

- ❖ Mono-método (*mono method*);
- ❖ Multi-método (*multimethod*);
- ❖ Método misto (*mixed method*).

O mono-método é caracterizado pela adoção de apenas uma técnica para a recolha e análise de dados. A técnica pode ser de matriz quantitativa ou qualitativa. O multi-método utiliza técnicas quantitativas e qualitativas. Contudo, para efeito de tratamentos de dados, a análise dos resultados obtidos em cada uma das técnicas é feita de modo independente. Por fim, o método misto recorre também aos dois tipos referidos anteriormente (quantitativo e qualitativo) porém, a análise dos resultados é realizada de maneira cruzada (Saunders et al., 2019).

O mono-método quantitativo (*mono method quantitative*) pode-se então, traduzir na recolha de dados através de um questionário analisado de forma estatística. O mono-método qualitativo (*mono method qualitative*) utiliza a entrevista para proceder à coleta de dados e analisá-la como narrativa. O multi-método quantitativo (*multimethod quantitative*) é caracterizado pela utilização de mais de que uma técnica quantitativa de recolha de dados associado a uma análise

estatística. O multi-método qualitativo (*multimethod qualitative*) utiliza mais do que técnica qualitativa para a colheita de dados (e.g. entrevista e diários) associado ao respetivo procedimento de análise (Saunders & Tosey, 2013).

Finalmente, o método misto simples (*mixed method simple*) pode, por exemplo, ter início com uma recolha e análise de dados qualitativos (e.g. através de um *focus group* para ajudar a determinar a amplitude dos possíveis fatores) e em seguida, recolha e análise de dados quantitativos (e.g. um questionário para definir a frequência relativa dos diferentes fatores). O método misto complexo (*mixed method complex*) pode usar técnicas de análise quantitativas para analisar dados qualitativos quantitativamente ou vice-versa (Saunders & Tosey, 2013).

Na elaboração da dissertação adotou-se o mono-método qualitativo (*mono method qualitative*), onde a colheita de dados foi consubstanciada por uma revisão sistemática de literatura. O tratamento dos dados teve o suporte do software *Bibliometrix R-Tool*.

A metodologia de investigação desenvolvida neste projeto posicionou-se na cor mais clara, mais propriamente na camada relativa às *Strategies* devido à aplicação da estratégia de investigação *archival research*.

A metodologia de investigação utilizada apoia-se em conhecimentos sociológicos e metodológicos adotando uma abordagem de carácter indutivo. Assim, esta *archival research* foi materializada com recurso a uma revisão sistemática de literatura (Haydam & Steenkamp, 2020).

A revisão sistemática de literatura possibilita uma síntese atualizada do estado da arte relativa ao tópico da pesquisa. A compilação destas evidências empíricas, por meio de métodos sistemáticos e explícitos, é de crucial relevo, pois permite fundamentar as conclusões que daí derivam (Lasserson et al., 2023).

O presente trabalho teve início com uma revisão do estado da arte com base na metodologia PRISMA no âmbito do tema do projeto: “Abordagem Holística dos Fatores de Risco, Riscos e Consequências no Âmbito Psicossocial em Contexto Laboral”. A pesquisa de artigos foi efetuada, com recurso a duas bases de dados científicas *Web of Science* (WOS) e *Scopus* (SCO).

Nas bases de dados acima mencionadas, foram utilizadas diferentes palavras-chave, conjugadas com o operador booleano “AND” conforme Tabela 3. A escolha do operador “AND”, em detrimento do “OR”, permitiu uma maior restrição dos resultados obtidos.

Tabela 3 – Palavras-chave utilizadas

Pesquisa	Palavras-Chave
1	"Psychosocial Risk*" AND Effects AND Workplace
2	"Psychosocial Risk*" AND Consequences AND Workplace

Fonte: elaboração própria

A utilização do símbolo de truncamento asterisco (*) na palavra-chave *Psychosocial Risk* visou abranger dois conceitos diferentes designadamente *Psychosocial Risks* e *Psychosocial Risk Factors*. No entanto, o uso do asterisco expande ainda mais os resultados obtidos na pesquisa pois, iremos obter qualquer combinação de caracteres à direita da palavra *Risk*. Por sua vez, as aspas foram utilizadas, com o intuito de efetuar a procura pelo termo composto, e não pelas palavras em separado.

Tabela 4 – Critérios de pesquisa na WOS e SCO

WOS e SCO	
Data	De 2004 a 2024
Texto do Artigo	Disponível na íntegra
Tipos de Fontes	Revistas Académicas
Idioma dos artigos	Inglês, português e castelhano

Fonte: elaboração própria

Os critérios de inclusão tiveram em consideração, para além dos pressupostos constantes na Tabela 4:

- ❖ Artigos que identifiquem os principais fatores psicossociais relacionados com o trabalho;
- ❖ Artigos que estudem a relação entre fatores psicossociais e consequências;
- ❖ Artigos que realizem a avaliação dos riscos psicossociais em populações trabalhadoras.

Com base nestes critérios, foram obtidos 307 artigos. Com o recurso ao software *Bibliometrix R-Tool*, procedeu-se, posteriormente, à exclusão de 105 artigos por duplicata. Deste processo, resultaram 202 artigos que foram submetidos a leitura do título e do resumo para posterior tomada de decisão relativamente à sua exclusão. Assim, resultaram 110 artigos que foram objeto de uma leitura integral. Por fim, emanaram 72 artigos que foram utilizados na análise bibliométrica. Na Figura 6, representa-se uma esquematização de todo este processo.



PRISMA 2009 Flow Diagram

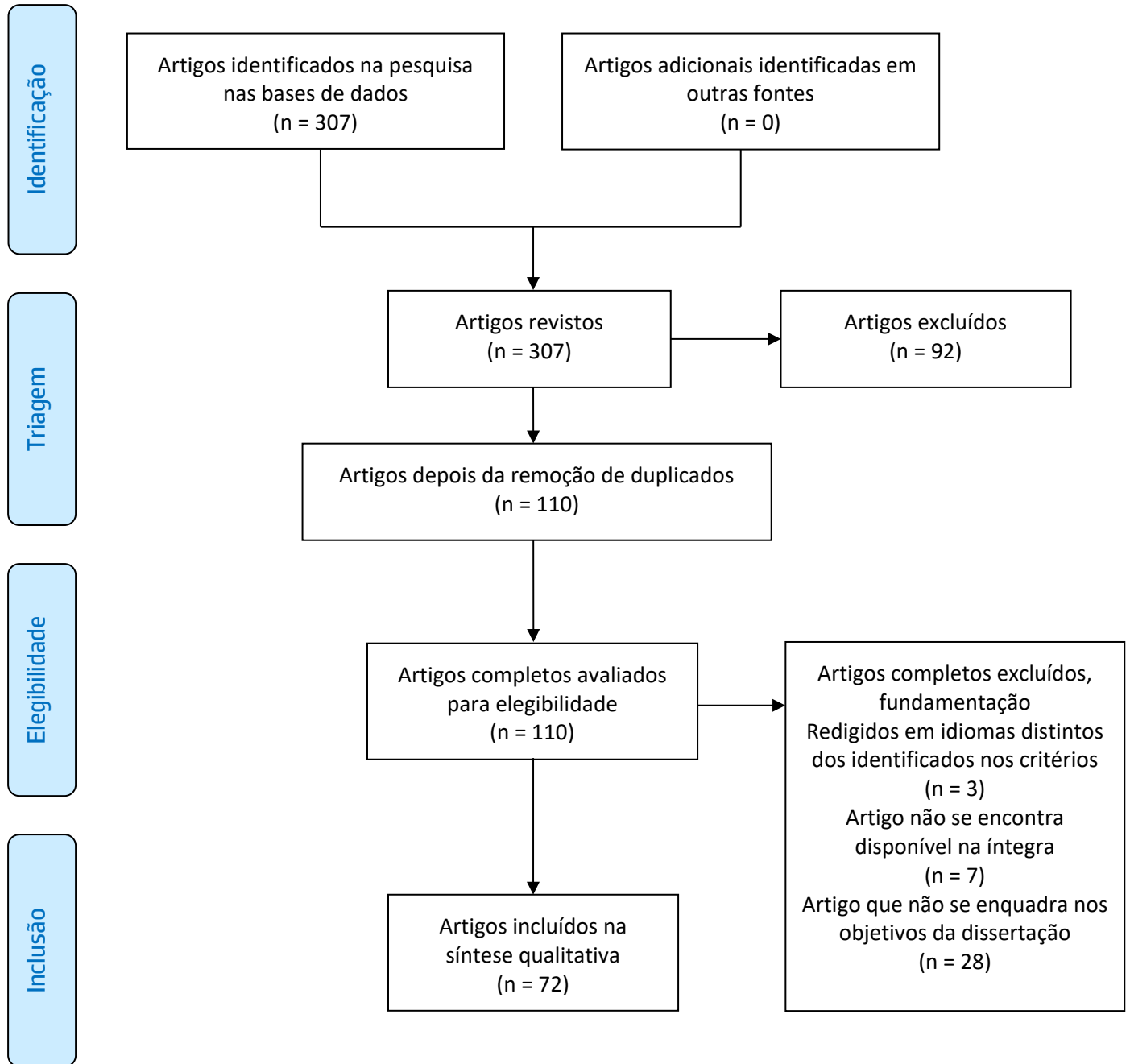


Figura 6 - Fluxograma PRISMA

Fonte: adaptado de Moher et al. (2009)

Após a revisão do estado da arte, foi realizada uma revisão bibliométrica que permitiu uma visão geral dos 72 artigos selecionados. De acordo com Araújo (2006), a bibliometria é uma técnica estatística e quantitativa de medição dos índices de produção de conhecimento científico, a partir do número de artigos publicados numa determinada área de conhecimento. Existem diversos

programas informáticos que suportam análises bibliométricas sendo os mais relevantes: *CitNetExplorer*, *VOSviewer*, *SciMAT*, *BibExcel*, *Science of Science (Sci2) Tool*, *CiteSpace*, *VantagePoint* e *Bibliometrix R-Tool* (Aria & Cuccurullo, 2017). Dentro das diferentes opções mencionadas, a escolha recaiu no software *Bibliometrix R-Tool*. Esta decisão é sustentada pelo facto deste programa fornecer um extenso conjunto de ferramentas para análises quantitativas, é de acesso livre e o seu algoritmo de natureza estatística permite uma visualização integrada dos dados que o diferencia das restantes alternativas.

Esta ferramenta facilitou a análise da frequência de publicações científicas entre os anos 2004 e 2024, a identificação das revistas com maior relevância na base de dados selecionada, a elaboração de clusters e a determinação da nacionalidade dos autores e respetivas áreas de interesse.

Foi ainda, elaborada uma tabela, a partir destes artigos, que condensa algumas informações. A tabela encontra-se no Apêndice 1. A análise crítica aos artigos (n = 72) foi efetuada no capítulo Análise e discussão de resultados.

4 Apresentação de resultados

4.1 Informação genérica relativa à base de dados

A Tabela 5 permite uma perspetiva geral da base de dados de 72 artigos.

Tabela 5 - Informação geral (n=72 artigos)

Descrição	Resultados
Espaço Temporal	2004:2024
Fontes (Revistas científicas, livros, etc)	56
Documentos	72
Média de anos da publicação	7,18
Média de citação por documento	21,44
Referências	2679
<i>Keywords</i> da revista	472
<i>Keywords</i> dos autores	259
Autores	285
Autor individual do documento	2
Autores em parceria dos documentos	283
Coautores por documento	4,22

Fonte: adaptado do Bibliometrix

A Tabela 5 tem em consideração um espaço temporal compreendido entre janeiro de 2004 e junho de 2024. Os artigos apresentam um conjunto de 2679 referências e 285 autores. Evidencia-se uma prevalência de artigos realizados em regime de coautoria. Neste caso, as fontes dos documentos são única e exclusivamente revistas científicas. As publicações têm uma média de 7,18 anos. No que concerne a citações, a média cifra-se nas 21,44. Finalmente, os coautores por documento são, em média, 4,22.

4.2 Produção científica e média anual de citações

A produção científica, assim como a média de citações anual é ilustrada na Figura 7. Os dados apresentados revelam uma produção com uma tendência crescente, pese embora algumas oscilações, sendo previsível que este ano, pelo menos, iguale a produção do ano transato.

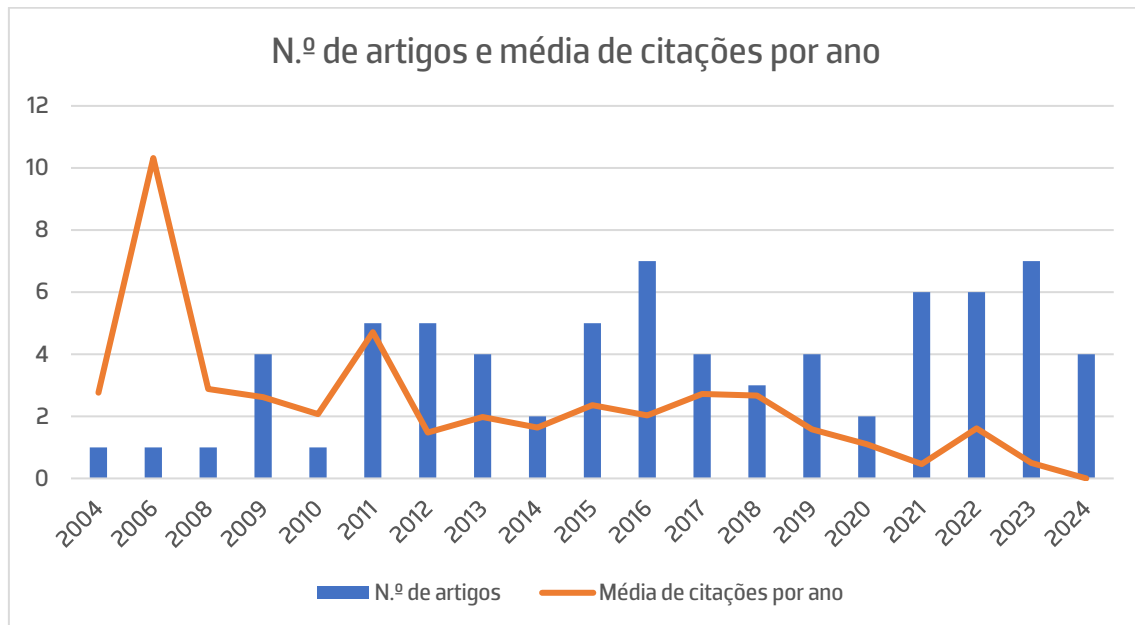


Figura 7 – Produção e média anual de citações

Fonte: adaptado do Bibliometrix

No que diz respeito às citações, denota-se a diminuição ao longo dos anos da média de citações não acompanhado por isso, a tendência da produção científica. Verifica-se a existência de dois picos designadamente nos anos de 2006 e 2011 apresentado estes valores médios de 10,3 e 4,7 citações anuais respetivamente.

4.3 Revistas mais relevantes

As revistas com maior relevância nesta base de dados encontram-se representadas na Figura 8.

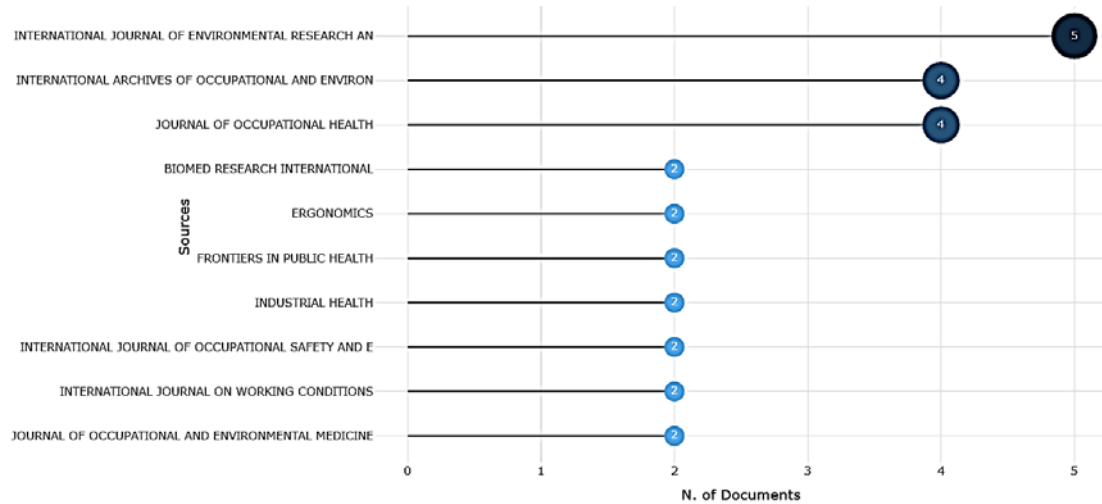


Figura 8 – Revistas mais relevantes

Fonte: Bibliometrix

As revistas que encabeçam esta listagem são:

- ❖ International Journal of Environmental Research and Public Health
- ❖ International Archives of Occupational and Environmental Health
- ❖ Journal of Occupational Health

A International Journal of Environmental Research and Public Health situa-se no quartil 2 na SCO na categoria Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública. No que diz respeito à WOS, a revista não se encontra indexada. A International Archives of Occupational and Environmental Health encontra-se posicionada no quartil 2 na base de dados WOS e no quartil 1 na base de dados SCO na categoria Saúde Ocupacional e Ambiental e Saúde Pública. Finalmente, a Journal of Occupational Health localiza-se no quartil 2 na categoria Saúde Ocupacional e Ambiental e Saúde Pública em ambas as bases de dados.

Em seguida, apresenta-se a Tabela 6 que compila informação das dez revistas mais relevantes.

Tabela 6 – Quadro resumo das revistas mais relevantes

Revista	Quartil (WOS)	Categoria	Quartil (SCO)	Categoria
International Journal of Environmental Research and Public Health	N/A	N/A	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública
International Archives of Occupational and Environmental Health	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública	Q1	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública
Journal of Occupational Health	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública
Biomed Research International	Q3	Medicina, Investigação e Experimentação	Q2	Medicina
Ergonomics	Q2	Psicologia	Q2	Fatores Humanos e Ergonómicos
Frontiers in Public Health	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública	Q1	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública
Industrial Health	Q3	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública
International Journal of Occupational Safety and Ergonomics	Q3	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública
International Journal on Working Conditions	Q4	Relações Industriais e Trabalho	N/A	N/A
Journal of Occupational and Environmental Medicine	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública	Q2	Saúde Ocupacional, Ambiental e Pública

Fonte: elaboração própria

As revistas mais relevantes posicionam-se preferencialmente no quartil 2.

4.4 Identificação dos principais autores

Este gráfico possibilita a identificação dos vinte autores com maior produção científica na área em que este projeto se insere. A Figura 9 estabelece a relação entre os autores (coluna central), o seu país de origem (coluna da esquerda) e os temas de investigação a que eles se dedicaram (coluna da direita). A leitura deste *output* é realizada através das dimensões dos retângulos.

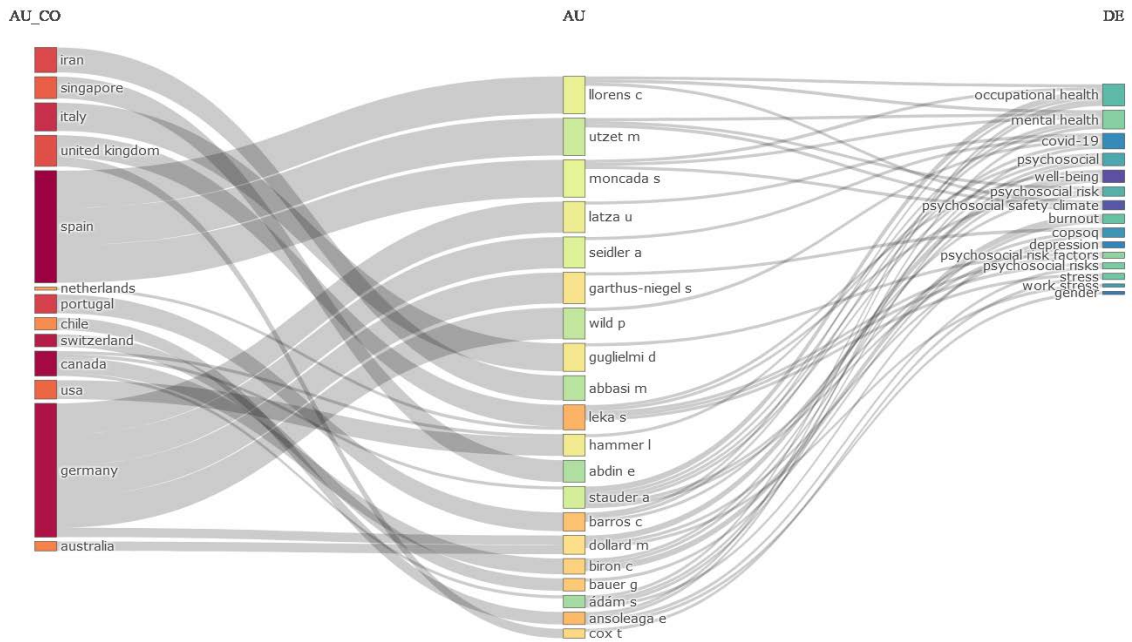


Figura 9 - Autores mais prolíficos

Fonte: Bibliometrix

Assim, os países dos autores que demonstraram maior produção científica são a Alemanha e Espanha. Por sua vez, as temáticas, que mais interesse suscitaram, foram a saúde mental, depressão, *burnout*, riscos psicossociais e saúde ocupacional.

4.5 Rede de coocorrência de palavras-chave

Os principais temas de investigação e respetivas conexões são agrupados com recurso ao *software* Bibliometrix. Assim, a análise da Figura 10 permite identificar a existência de 5 *clusters*.

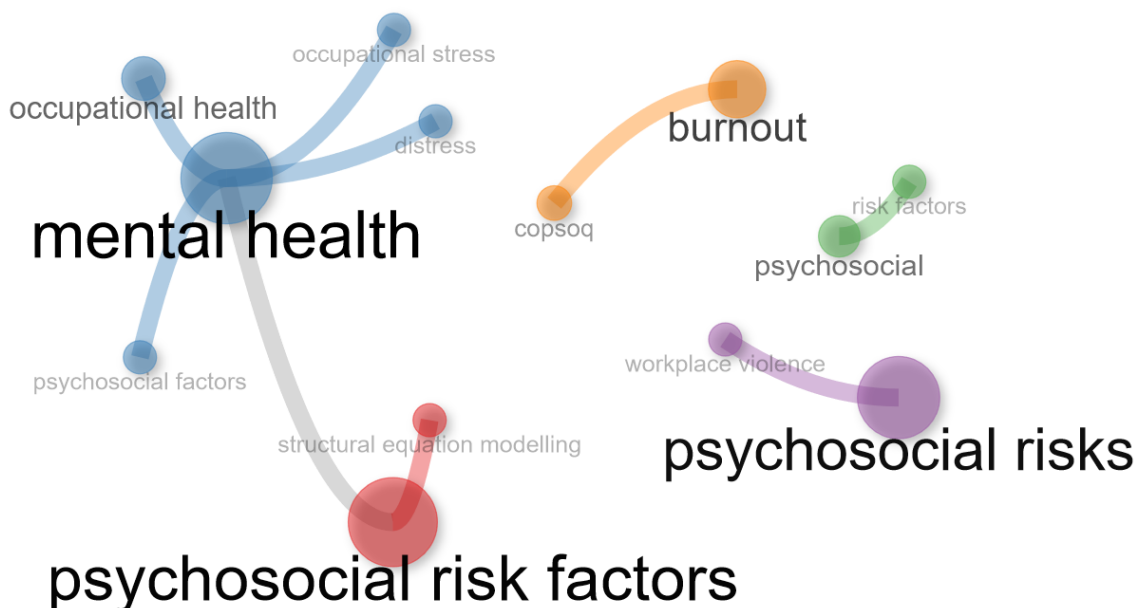


Figura 10 - Clusters

Fonte: Bibliometrix

O *cluster* lilás, que tem como tema principal os riscos psicossociais, agrupa artigos relacionados com a violência no local de trabalho. Neste cluster, o artigo de Palma et al. (2022) apresenta mais citações e estuda o papel mediador que a violência no local de trabalho desempenha no surgimento de problemas de saúde mental. As conclusões deste estudo confirmam a relação positiva entre a exposição à violência e o *stress* psicológico. Este entendimento corrobora os resultados de estudos anteriores realizados por outros autores.

O *cluster* dos fatores psicossociais de risco representado pela cor vermelha engloba os conceitos de *stress structural equation modelling*. O artigo mais relevante deste grupo é o de Tvedt et al. (2009). A *structural equation modelling* possibilita a realização de análises das diferentes variáveis em estudo e é composta por um conjunto de métodos que os investigadores utilizam quando realizam investigação de cariz observacional e experimental. O estudo em questão relatou relações positivas do controlo e suporte social nos processos de mudanças a nível orgânico no setor corporativo. Por sua vez, o *stress* apresenta associações negativas com as variáveis controlo e suporte social, ou seja, um elevado controlo combinado com um elevado apoio social está relacionado a menor risco de *stress*. Estas conclusões estão em consonância com a revisão de literatura efetuada no âmbito desta dissertação.

O *cluster* da saúde mental (cor azul) congrega vários conceitos. Os artigos abordam os impactos da Covid-19, os efeitos do *stress* e a preponderância dos fatores psicossociais no estado da saúde mental dos trabalhadores. Do conjunto de artigos que compõem este *cluster*, destaca-se o de Law et al. (2011). Este artigo aborda a importância de um ambiente psicossocial saudável.

Destaca a associação entre o assédio e problemas do foro mental. Refere ainda, os efeitos nefastos do assédio no comprometimento do trabalhador com a organização. As conclusões deste estudo encontram respaldo em evidências empíricas de outros estudos posteriormente realizados (Dormann et al., 2018; Encrenaz et al., 2019).

Neste mesmo *cluster*, é mencionado em vários artigos o *stress* negativo (*distress*) (Ansoleaga et al., 2016; Chevalier et al., 2011; Marin et al., 2020; Tomaszewska et al., 2022; Trudel et al., 2009). É possível fazer uma diferenciação entre dois tipos de *stress*: *stress* positivo e *stress* negativo. Levi (1970; 1976) foi o primeiro a fazer essa distinção e a relacioná-lo com o ambiente de trabalho. Selye definiu o *stress* positivo como *eustress* e surge como uma resposta positiva a fatores como a pressão e tensões. Muitos estudos realizados na área da psicologia sugerem que o *eustress* pode ajudar o indivíduo a manter-se motivado e focado nos objetivos, podendo mesmo funcionar como um propulsor na realização profissional e pessoal sem ficar desgastado psicologicamente (Pavithra & Sivakumar, 2020). Por sua vez, o *stress* negativo (*distress*), vulgarmente denominado de *stress*, surge quando o indivíduo não consegue adaptar-se ou lidar favoravelmente com tensões e pressões existentes. Esta incapacidade pode vir a causar depressão e ansiedade. Uma ideia importante a reter é a de que o *stress* não se traduz por aquilo que acontece, mas sim na forma como se reage (Bienertova-Vasku et al., 2020).

O *cluster* laranja agrupa o conceito de *burnout* e o instrumento de avaliação de riscos psicossociais COPSQ. Este questionário é utilizado para realizar avaliações dos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho e tem propósitos preventivos. O artigo de Ilić et al. (2017) tem como objetivo determinar as relações entre os riscos psicossociais, *stress*, características pessoais e *burnout* numa população composta por médicos e enfermeiros. Para cumprir com o seu objetivo, são aplicados dois questionários: COPSQ e o Copenhagen Burnout Inventory, este último é usado para avaliar o *burnout*. Trata-se de um instrumento composto por três subescalas: *burnout* pessoal, *burnout* relacionado com o trabalho e *burnout* relacionado com o cliente. As duas subescalas iniciais aplicam-se a todos os trabalhadores e a última é destinada aos trabalhadores dos serviços humanos, como médicos, enfermeiros e professores.

A falta de autonomia, as inúmeras tarefas a executar, o fraco suporte social e a falta de feedback revelam-se como os riscos mais significativos para os enfermeiros. Os médicos apresentam maiores exigências emocionais e cognitivas. Relativamente ao *burnout*, os médicos são afetados significativamente pelo *burnout* relacionado com o trabalho enquanto os enfermeiros apresentam o valor mais crítico no *burnout* relacionado com o cliente. Estes resultados estão relacionados com a tipologia do trabalho executado por cada uma das classes profissionais.

O *cluster* verde reúne fatores de risco com o termo psicossocial. Matsudaira et al. (2015) focam-se na atenção que se deve dedicar aos fatores psicossociais de risco. A gestão e prevenção

das lesões musculoesqueléticas é muito focada nos riscos ergonómicos. No entanto, o presente estudo, assim como outros, revelam que os riscos psicossociais desempenham um papel fulcral na redução do risco de desenvolver lesões musculoesqueléticas.

5 Discussão de resultados

Da análise dos artigos selecionados é possível tecer algumas considerações relativamente a diferentes aspetos dentro da temática dos riscos psicossociais.

A saúde e bem-estar no trabalho tem vindo a ganhar preponderância na nossa sociedade e a tornar-se uma prioridade em termos de saúde pública. Inúmeros estudos comprovam a importância dos riscos psicossociais para a saúde dos trabalhadores.

Existe uma predominância de estudos na área da saúde nos artigos escolhidos. Esta situação era previsível dado que os profissionais de saúde estão expostos a um vasto leque de fatores psicossociais de risco. Em 2020, cerca de 60% dos trabalhadores deste setor reportaram exposição a fatores de risco que podem afetar negativamente o seu bem-estar físico e mental. Esta percentagem representa o valor mais elevado de todos os setores, situando-se a média nos 44,6% (Eurostat, 2021).

Os resultados evidenciam o conflito vida pessoal-profissional e as exigências laborais, que englobam as exigências quantitativas, cognitivas e emocionais, como os que apresentam maior risco para os trabalhadores na área da saúde sendo as relações interpessoais a dimensão que estes profissionais de saúde avaliam como a mais importante (Carazo et al., 2022; Ilić et al., 2017; Roland-Lévy et al., 2014; Sureda et al., 2019). Um estudo realizado por Felicia et al. (2023) revela que os riscos psicossociais têm um impacto significativo na satisfação laboral. Trata-se de um dado relevante, pois a satisfação laboral é um preditor na intenção de abandono laboral. Assim, quanto menor é o nível de satisfação do trabalhador, maior é o seu desejo de mudar de emprego. As organizações devem ter em atenção este aspeto para assim, reduzir a taxa de *turnover* (Felicia et al., 2023; Sureda et al., 2019; Tatsuse & Sekine, 2013). Os profissionais de saúde mais jovens estão mais expostos à exaustão emocional. As elevadas exigências psicológicas associadas a um baixo suporte social propiciam situações de exaustão emocional (Leka et al., 2012). Foi, ainda, possível identificar uma correlação significativa entre exigências psicológicas e *stress*, logo qualquer ação para mitigar este fator psicossocial tem uma elevada probabilidade de apresentar reduções no nível de stress (Carazo et al., 2022; Leka et al., 2012). Estudos realizados por Ilić et al. (2017) e Ziemska et al. (2013) identificaram os médicos como a classe mais exposta aos riscos psicossociais apresentando um maior risco de burnout comparativamente aos restantes grupos profissionais. A

influência no trabalho, o grau de autonomia e o suporte social revelaram relação negativa com o *burnout*. Esta associação era expetável uma vez que qualquer um destes fatores é protetor.

Convém, no entanto, salientar que os riscos psicossociais afetam todos os setores de atividade. Trata-se, portanto, de uma problemática transversal a toda a sociedade. Aliás, na base de dados selecionada, verifica-se a existência de estudos no setor dos serviços, da construção civil, da segurança prisional, da psicologia, do ensino, da banca, dos transportes, indústria mineira, entre outros. Importa referir que, por vezes, existem alguns estudos que utilizam amostras representativas da população ativa e outros que agrupam trabalhadores de diferentes setores dentro de uma região ou país.

No que concerne à avaliação de riscos psicossociais, observa-se a utilização de uma diversificada gama de instrumentos como escalas, subescalas, questionários ou questões elaboradas pelos próprios autores. Este tipo de instrumentos de natureza quantitativa socorre-se de escalas de *Likert* com diferentes gamas de valores que permitem aferir a perceção da exposição dos trabalhadores relativamente às diferentes variáveis em estudo.

Entre os questionários mais utilizados encontra-se o questionário *Job Content* de *Karasek*. Este instrumento possibilita a avaliação das exigências psicológicas, controlo e suporte social através de uma escala de *Likert* de 4 pontos (em que 1 corresponde a discordar totalmente e 4 a concordar totalmente). As exigências psicológicas compreendem aspetos como número de interrupções, pressão em relação ao tempo despendido para executar a tarefa, exigências conflitantes, ritmo de trabalho, proporção de trabalho executado sob pressão, volume de trabalho, nível de concentração requerida e abrandamento do ritmo de trabalho por fatores alheios ao trabalhador. O controlo relaciona-se com a variedade de tarefas, baixo nível de repetitividade, oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de competências e autonomia na tomada de decisões. Por último, o suporte social refere-se ao apoio prestado por supervisores e colegas na resolução de problemas. Os artigos de Inoue et al. (2023) e de Parent-Lamarche e Biron (2022) comprovam a contemporaneidade do modelo de *Karasek* apesar das limitações atrás apontadas. Quando se pretende avaliar o desequilíbrio entre esforço realizado e recompensa recebida, é utilizado o questionário baseado no modelo ERI de Siegrist (Lavigne & Bourbonnais, 2010; Widanarko et al., 2015).

Em alguns dos artigos, verifica-se o uso de um questionário para recolha de variáveis sociodemográficas. Amiúde constata-se também que, quando se pretende estudar uma relação entre uma ou mais variáveis, se utilizam questionários em número proporcional ao número das variáveis em estudo.

Relativamente à metodologia adotada, denota-se uma prevalência de estudos de carácter quantitativo. No modelo de investigação quantitativa, de acordo com Richardson (1999), os

instrumentos de recolha de dados estão predefinidos e são caracterizados pelo emprego da quantificação na recolha de dados, assim como no tratamento dos dados através de técnicas estatísticas. Assim, a pesquisa quantitativa caracteriza-se por procurar a quantificação da ocorrência de um determinado fenómeno. Por sua vez, o emprego da investigação qualitativa tem o objetivo de estudar uma determinada temática, com recurso a entrevistas individuais, entrevistas realizadas em grupo ou observação de processos de trabalho. Assim, a pesquisa qualitativa procura interpretar e descrever de modo indutivo, retirando conclusões mais alargadas do que os dados obtidos de cada uma das partes.

Como tal, o motivo para a existência de uma predominância de estudos que se socorrem de metodologia quantitativa pode prender-se com os objetivos que os autores pretendem alcançar. No entanto, convém salientar que a associação de um método qualitativo à metodologia quantitativa possibilita uma melhor compreensão e visão do contexto do problema. A obtenção de dados de diferentes fontes e sua análise melhora a validade dos resultados alcançados (Duarte, 2009; Panari et al., 2012).

Da análise da base de dados, destaca-se o papel do suporte social na temática dos riscos psicossociais. A perceção de pouco suporte social prestado por colegas de trabalho e chefias associada a elevadas exigências laborais (quantitativas e qualitativas) apresenta relação com o aumento do nível de *stress* (Alves et al., 2015). Por sua vez, um artigo de Nielsen et al. (2009) identifica o suporte social como fator determinante no surgimento de *stress*. Nesse estudo, não se verifica correlação entre as exigências quantitativas e *stress*. De acordo com Madjarov et al. (2024), verificaram-se aumentos dos níveis de *stress* durante a situação pandémica. Num contexto de enorme adversidade, os trabalhadores dispuseram-se a prestar mais apoio aos seus colegas, aumentando o espírito de sacrifício e entreatajuda entre os colaboradores o que permitiu contrabalançar os efeitos nefastos do *stress*. Em outro estudo no setor da saúde, mas num espaço temporal distinto, verifica-se também o papel determinante da falta de apoio no aparecimento de *stress*. Um em cada cinco profissionais de saúde reportaram situações de *stress* ocupacional. Analisando este quadro por faixas etárias, verifica-se que os trabalhadores que apresentam um maior nível de exposição são os mais jovens, o que poderá ser justificado pelo início da carreira profissional destes. Tal situação, pode motivar uma maior necessidade de encontrar apoio junto dos colegas para fazer face aos desafios que se lhe deparam. Além disso, os trabalhadores, ao longo da sua vida profissional, vão desenvolvendo estratégias e competências que os torna mais aptos a lidar com este tipo de impactos (Leka et al., 2012; Molnár et al., 2024; Ramos et al., 2016).

O conflito vida profissional-pessoal é uma forma de conflito em que as responsabilidades e as exigências laborais interferem na esfera privada do trabalhador. Este fator tem vindo a ganhar relevância ao longo dos últimos anos em face da crescente pressão por parte das organizações na

total disponibilidade do trabalhador para atender e satisfazer solicitações da entidade empregadora a qualquer hora do dia. Espera-se do trabalhador uma devoção ao trabalho e que este faça concessões em detrimento da sua esfera familiar. Este desequilíbrio tem repercussões ao nível físico e mental do trabalhador. Os efeitos têm também consequências colaterais, isto é, a redução de produtividade e o *turnover* têm implicação nos resultados financeiros das organizações. Esta situação acaba por se revelar caricata, pois a ação das empresas acaba por se revelar prejudicial aos seus próprios interesses.

Assim, estudos realizados revelam o efeito direto deste fator psicossocial no aumento da pressão arterial, fator de risco para o desenvolvimento de problemas cardiovasculares. O *burnout* é outra das consequências, assim como o *stress*. O conflito vida profissional-pessoal e o *stress* apresentam relação direta com as lesões musculoesqueléticas (Abbasi et al., 2021; Buonomo et al., 2020; Guerrero et al., 2021; Hammer et al., 2015; Hämmig et al., 2011). Relativamente ao género, as mulheres tendem a apresentar um maior risco de evidenciar conflito entre a atividade profissional e a vida pessoal. Os motivos podem prender-se com o facto de dedicarem mais tempo na realização de tarefas domésticas ou na educação dos filhos, sendo que no caso das mães divorciadas ou solteiras este risco é ainda mais acentuado (Buonomo et al., 2020; Garthus-Niegel et al., 2016).

Num estudo sobre *stress*, obteve-se uma correlação positiva com a autonomia. No estudo realizado por Palumbo et al. (2023), verifica-se que um aumento da autonomia motiva um aumento do nível de stress entre os trabalhadores. Essa maior participação na tomada de decisão promove uma intensificação do ritmo de trabalho e da pressão para cumprir com os prazos estabelecidos. Estes resultados são contraditórios com o que postula o modelo JDC de Karasek (1979).

Por sua vez, as exigências laborais motivaram uma menor satisfação e bem-estar dos trabalhadores, assim como um aumento do *stress* percecionado por estes. As exigências laborais combinadas com situações de mudanças nos processos de trabalho podem também acentuar a probabilidade de ocorrência de *stress*. As alterações na rotina laboral podem provocar tensão e ansiedade, pois a incerteza e os processos de aquisição de novos conhecimentos geram sempre instabilidade nos trabalhadores (Bergh et al., 2018; Kwon et al., 2021; Lundqvist et al., 2024; Palma et al., 2022; Tvedt et al., 2009).

As lesões musculoesqueléticas afetam sobretudo, região cervical, dorsal e lombar, ombros, membros superiores e inferiores. Englobam todos os danos ou distúrbios das articulações ou de outros tecidos. Os trabalhadores com elevada exposição aos riscos psicossociais e aos riscos físicos apresentam maior probabilidade de desenvolverem lesões musculoesqueléticas. O assédio pode potenciar o aparecimento dessas mesmas lesões (Figueiredo-Ferraz et al., 2012; Vignoli et al., 2015). As elevadas exigências psicológicas revelam também uma forte e relevante associação com as lesões musculoesqueléticas sendo essa relação mais intensa quando se conjugam as exigências

psicológicas com as exigências físicas (Chanchai et al., 2016; Courvoisier et al., 2011; Freimann et al., 2016). O suporte social, o reconhecimento e o controlo desempenham um papel substancial na prevenção deste tipo de lesões. Estes fatores protetores revelam-se determinantes na diminuição do risco de desenvolver estes danos havendo vários exemplos na literatura científica que comprovam estes dados (Gawke et al., 2012; Kabongo & Naidoo, 2021; Matsudaira et al., 2015).

A maioria das lesões musculoesqueléticas não surgem no curto prazo, desenvolvendo-se ao longo tempo. Usualmente, não estão associadas a uma causa única, resultando da combinação de vários fatores de risco, quer sejam eles de cariz físico, ergonómico ou psicossocial, bem como de fatores individuais.

As limitações apresentadas pelos estudos revistos são de várias ordens. A generalização dos resultados, por vezes, fica comprometida devido à amostra apresentar desequilíbrios de género, isto é, um dos géneros (masculino ou feminino) apresenta uma percentagem demasiado elevada. A dimensão da amostra também é relevante. Para amostras demasiado pequenas, é possível apresentar resultados com viés ou então, efetuar uma avaliação dos riscos deficitária e não representativa da situação real. No preenchimento de inquéritos de autoavaliação, existe sempre uma subjetividade intrínseca dado que as respostas dependem da maneira como o participante percebe a realidade. Por fim, a maioria dos estudos de natureza cross-sectional aponta como principal necessidade a realização de um estudo longitudinal para assim, permitir uma maior fiabilidade das relações entre variáveis, assim como uma maior quantidade de dados que conferem uma maior solidez às conclusões alcançadas.

6 Conclusões

Esta dissertação visa proporcionar uma perspetiva abrangente dos fatores de risco, riscos e consequências que fazem parte da problemática dos riscos psicossociais. Trata-se de uma temática complexa que envolve várias áreas de conhecimento. Este estudo comprova a importância dos riscos psicossociais na saúde e bem-estar dos trabalhadores. A promoção e preservação da saúde mental dos trabalhadores está umbilicalmente ligada à exposição aos fatores psicossociais de risco.

No que concerne aos fatores psicossociais de risco, verifica-se a existência de um consenso. Embora existam diferentes conceitualizações consoante o autor em questão, de forma geral, estas não diferem muito entre si. A proposta da DGS faculta um maior detalhe relativamente às restantes. Porém, no essencial, todas englobam os conceitos fundamentais.

Relativamente aos riscos psicossociais, é possível identificar o questionário como instrumento primordial na avaliação dos riscos. Esta avaliação resulta da perceção que o sujeito tem

dos riscos. Este tipo de avaliação difere dos restantes riscos ocupacionais conferindo assim, um maior grau de subjetividade a esta avaliação. Após extensa análise da literatura existente, conclui-se que a forma como os diversos autores se exprimem relativamente a estes riscos faz com que estes não se diferenciem dos fatores de risco.

Os riscos psicossociais têm consequências importantes para a saúde, qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores. Essas consequências, no entanto, não se circunscrevem à esfera pessoal do indivíduo. As próprias organizações e a sociedade em geral têm de dedicar atenção a este fenómeno pois, envolvem custos relevantes.

A prevalência da utilização de instrumentos de matriz quantitativa está, por vezes, relacionada com os objetivos propostos pelos autores. No entanto, a combinação com metodologias qualitativas (e.g. observações *in situ*, entrevistas aos colaboradores, *focus group*) permitiria a obtenção de informação mais rica e com uma maior aproximação à realidade existente, assim como, a elaboração de medidas com vista a eliminar ou reduzir os riscos para os trabalhadores.

Apesar da intensificação dos estudos nesta área, é necessário prosseguir com a investigação para melhor identificar os fatores psicossociais que poderão surgir associados às mutações que o ambiente de trabalho enfrenta.

Espera-se que os resultados desta dissertação tenham contribuído para um maior conhecimento deste domínio científico.

Limitações do estudo e sugestões de investigação futura

Segundo Liberati et al. (2009), não existe um procedimento padrão a adotar para a seleção dos artigos. Contudo, a condução do processo por, pelo menos, dois investigadores pode proporcionar uma redução da probabilidade de exclusão de artigos relevantes para a investigação. Dada a complexidade das questões abordadas seria pertinente a constituição de uma equipa de investigação mais alargada e, preferencialmente, multidisciplinar.

A utilização de outras palavras-chave na pesquisa terá implicações na base de dados a seleccionar. Dada a existência de uma elevada quantidade de produção científica nesta área, foi necessário a utilização de combinações de três palavras-chave para assim, restringir a obtenção de resultados. Posto isto, sugere-se a adoção de combinações de apenas duas palavras-chave, pois proporcionará uma maior amplitude de *outputs* ou então, o emprego de outras palavras-chave na combinação de três palavras-chave.

A maioria dos estudos que constam da base de dados são de natureza *cross-sectional*. Logo, a causalidade inversa não pode ser excluída das relações estabelecidas, assim como, as inferências causais são limitadas. Então sugere-se a realização de estudos longitudinais que

comprovem os resultados obtidos nos estudos de cariz transversal, proporcionando robustez às conclusões. Estes estudos são uma mais-valia, pois permitem uma recolha de dados ao longo do tempo evitando, assim hipotéticos enviesamentos, uma vez que os dados recolhidos assentam em perceções dos trabalhadores. Existindo este desfazamento temporal atenua-se a possibilidade de enviesamentos.

7 Referências

Nota: Os artigos a negrito foram utilizados na análise bibliométrica

- Abbasi, M., Falahati, M., Kaydani, M., Madvari, R., Mehri, A., Ghaljahi, M., & Yazdanirad, S. (2021). The effects of psychological risk factors at work on cognitive failures through the accident proneness. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00669-5>
- Abdin, E., Subramaniam, M., Chan, A., Chen, J., Chong, C., Wang, C., . . . Gan, S. (2019). iWorkHealth: An instrument to identify workplace psychosocial risk factors for a multi-ethnic Asian working population. *PLoS One*, *14*(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220566>
- ACT. (7 de dezembro de 2012). *Eventos*. Obtido de <https://portal.act.gov.pt/>: <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Projetos%20apoiados%20SST/2016/Stresse%20ocupacional%20em%20profs%20do%20ensino%20e.pdf>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2007). *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks related to Occupational Safety and Health*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2010). *Workplace violence and harassment: A European picture (Bilbao)*. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2018). *Healthy workers, thriving companies – a practical guide to wellbeing at work*. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (10 de novembro de 2023). *Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho*. Obtido de Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health?fbclid=IwAR2arswgMRtdwilepe-Qx4YIzDrgPbLFcciKaIBWQKJsZz7u9b2v05zAjxQ>
- Alarcon, G. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *54*9–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Alves, D., Ramos, S., & Fugas, C. (2015). Condições de trabalho, stresse e sintomas de mal-estar físico e psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos. *International Journal on Working Conditions*, *81*–100.
- Amponsah-Tawiah, K., Jain, A., Leka, S., Hollis, D., & Cox, T. (2013). Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their implications for employees' safety experience. *Journal of Safety Research*, *75*–84. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.003>
- Ansoleaga, E., Díaz, X., & Mauro, A. (2016). Psychosocial risks, quality of employment, and workplace stress in Chilean wage-earning workers: a gender perspective. *Cadernos de Saúde Pública*, *32*(7). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
- Anwer, S., Li, H., Antwi-Afari, M., & Wong, A. (2021). Associations between physical or psychosocial risk factors and work-related musculoskeletal disorders in construction workers based on

- literature in the last 20 years: a systematic review. *International Journal of Industrial Ergonomics*. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103113>
- Araújo, C. (2006). Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. *Em questão*, 12(1), 11–32.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J., Han, H., & Law, R. (2018). Work environment and well-being of different occupational groups in hospitality: Job Demand–Control–Support model. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.010>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A. H., Marteinsdottir, I., Skoog, I., . . . Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Asif, F., Javed, U., & Janjua, S. (2018). The job demand-control-support model and employee wellbeing: A meta-analysis of previous research. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1), 203–221.
- Atkinson, K., Koenka, A., Sanchez, C., Moshontz, H., & Cooper, H. (2015). Reporting standards for literature searches and report inclusion criteria: Making research syntheses more transparent and easy to replicate. *Research Synthesis Methods*, 6, 87–95. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1127>
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 831–858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Baig, L., Ali, S., Shaikh, S., & Polkowski, M. (2018). Multiple dimensions of violence against healthcare providers in Karachi: Results from a multicenter study from Karachi. *The Journal of the Pakistan Medical Association*, 68(8), 1157–1165.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3–16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Bakker, A., & Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A., & de Vries, J. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety Stress Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). The socially induced burnout model. Em S. Shohov, *Advances in Psychology Research* (Vol. 25, pp. 13–30). Nova Science Publishers Inc.
- Barber, L., & Santuzzi, A. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 172–189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Barros, C., Fonte, C., Alves, S., & Baylina, P. (2019). Can psychosocial work factors influence psychologists' positive mental health? *Occupational Medicine*, 69(3), 204–210. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz034>
- Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2014). *Avaliação dos fatores psicossociais de risco: contributos do inquérito INSAT*.
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 435–451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>

- Beltrán, C., González, J., & Barraza Salas, J. (2013). Psychosocial Factors and Burnout Syndrome Found in Workers in the Dough Processing Industry, Tepic, Mexico. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, *42*(2), 167–172. [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(13\)70003-9](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(13)70003-9)
- Bergh, L., Leka, S., & Zwetsloot, G. (2018). Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks. *Safety and Health at Work*, *9*(1), 63–70. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.05.001>
- Berthelsen, H., Westerstlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *International journal of environmental research and public health*, *17*(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>
- Bienertova-Vasku, J., Lenart, P., & Scheringer, M. (2020). Eustress and Distress: Neither Good Nor Bad, but Rather the Same? *BioEssays*, *42*(7). <https://doi.org/10.1002/bies.201900238>
- Blanco-Donoso, L., Hodzic, S., Garrosa, E., Carmona-Cobo, I., & Kubicek, B. (2023). Work Intensification and Its Effects on Mental Health: The Role of Workplace Curiosity. *Journal of Psychology*, *157*(7), 423–450. <https://doi.org/10.1080/00223980.2023.2235069>
- Borrego, M., Foster, M., & Froyd, J. (2014). Systematic literature reviews in engineering education and other developing interdisciplinary fields. *Journal of Engineering Education*, *103*(1), 45–76. <https://doi.org/10.1002/jee.20038>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost Of The Computer Revolution*. Addison-Wesley.
- Buonomo, I., Fiorilli, C., Romano, L., & Benevene, P. (2020). The Roles of Work-Life Conflict and Gender in the Relationship between Workplace Bullying and Personal Burnout. A Study on Italian School Principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph17238745>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., . . . Pohrt, A. (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>
- Cañavate-Buchón, G., & Meneghel, I. (2023). Analysis of some demographic and psychosocial factors that influence in the perception of the workplace violence. *International Journal of Psychological Research*, *16*(1), 67–77. <https://doi.org/10.21500/20112084.5961>
- Carazo, S., Pelletier, M., Talbot, D., Jauvin, N., De Serres, G., & Vézina, M. (2022). Psychological Distress of Healthcare Workers in Québec (Canada) During the Second and the Third Pandemic Waves. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *64*(6), 495–503. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002487>
- Carlotto, P., Cruz, R., Guillard, R., Endrigo, R., Rocha, R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: Perspectivas Teóricas e Conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *37*(1), 52–70. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>
- Chanhai, W., Songkham, W., Ketsomporn, P., Sappakitchanchai, P., Siriwong, W., & Robson, M. (2016). The Impact of an Ergonomics Intervention on Psychosocial Factors and Musculoskeletal Symptoms among Thai Hospital Orderlies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *13*(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph13050464>
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work. 3rd edition*. International Labour Office.
- Chevalier, A., Dessery, M., Boursier, M., Grizon, M., Jayet, C., Reymond, C., . . . Calvez, T. (2011). Working conditions and psychosocial risk factors of employees in French electricity and gas company customer support departments. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *84*(1), 7–18. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0595-2>
- Coelho, J. (2010). *Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais*. Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., Doyle, W., Miller, G., Frank, E., Rabin, B., & Turner, R. (2012). Chronic stress, glucocorticoid receptor resistance, inflammation, and disease risk. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, *109*(16), 5995–9. <https://doi.org/10.1073/pnas.1118355109>

- Comissão Europeia. (2021). *Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução*. Comissão Europeia.
- Cooper, C., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Costa, L.S. (2015). *Cuidar do trabalho de quem trabalha para cuidar: o menos visível do trabalho e sua repercussão na saúde dos fisioterapeutas*. Porto.
- Costa, L.S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 39-58.
- Courvoisier, D., Genevay, S., Cedraschi, C., Bessire, N., Griesser-Delacretaz, A., Monnin, D., & Perneger, T. (2011). Job strain, work characteristics and back pain: a study in a university hospital. *European Journal of Pain*, 15(6), 634-640. <https://doi.org/10.1016/j.ejpain.2010.11.012>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice. Em J. Wilson, & N. Corlett, *Evaluation of Human Work*. Routledge.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Work-Related Stress*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Dadfar, M., & Lester, D. (2021). Workplace violence (WPV) in healthcare systems. *Nursing Open*, 8(2), 527-528. <https://doi.org/10.1002/nop2.713>
- Daniels, K., Watson, D., Nayani, R., Tregaskis, O., Hogg, M., Etuknwa, A., & Semkina, A. (2021). Implementing practices focused on workplace health and psychological wellbeing: A systematic review. *Social science & medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.113888>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *Biomed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. *La Medicina del lavoro*, 114(2). <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>
- Direção-Geral da Saúde. (2021). *GUIA TÉCNICO N.º 3 Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. Direção-Geral da Saúde.
- Dormann, C., Owen, M., Dollard, M., & Guthier, C. (2018). Translating cross-lagged effects into incidence rates and risk ratios: The case of psychosocial safety climate and depression. *Work & Stress*, 32(3), 248-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1395926>
- Duarte, T. (2009). *A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica)*. CIES e-Working Paper.
- Dütsch, M. (2022). COVID-19 and the labour market: What are the working conditions in critical jobs? *Journal for Labour Market Research*, 56(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-022-00315-6>
- Einarsen, K., Mykletun, R., Einarsen, S., Skogstad, A., & Salin, D. (2017). Ethical Infrastructure and Successful Handling of Workplace Bullying. Nordic journal of working life studies. *Nordic journal of working life studies*, 7, 37-54. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i1.81398>
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Jokela, M., Hakulinen, C., Penseau, J., Aalto, A., & Kivimäki, M. (2015). Stressful work environment and wellbeing: What comes first? *Journal of occupational health psychology*, 20(3), 289-300. <https://doi.org/10.1037/a0038684>
- Encrenaz, G., Laberon, S., Lagabrielle, C., Debryne, G., Pouyau, J., & Rascle, N. (2019). Psychosocial risks in small enterprises: the mediating role of perceived working conditions in the relationship between enterprise size and workers' anxious or depressive episodes.

- International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(3), 485–494.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1452457>
- Ertel, M., Stijlicanow, U., Iavicoli, S., Natali, E., Jain, A., & Leka, S. (2010). European social dialogue on psychosocial risks at work: benefits and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 16(2), 69–183. <https://doi.org/10.1177/0959680110364830>
- Eurofound. (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Eurofound.
- Eurofound. (2019). *Working conditions and workers' health*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound, Wilczynska, A., Cabrita, J., Parent-Thirion, A., Biletta, I., Vargas, O., . . . Vermeulen, G. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey - Overview Report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/784968>
- Eurostat. (September de 2021). *Self-reported work-related health problems and risk factors - key statistics*. Obtido em 2 de august de 2024, de Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics
- Felicia, F., Sudibjo, N., & Harsanti, H. (2023). Impact of psychosocial risk on intention to leave work during COVID-19 in Indonesia: The mediatory roles of burnout syndrome and job satisfaction. *Heliyon*, 9(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17937>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Rev Saude Publica*. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Ferri, P., Silvestri, M., Artoni, C., & Di Lorenzo, R. (2016). Workplace violence in different settings and among various health professionals in an Italian general hospital: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 263–275. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S114870>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., Grau-Alberola, E., Llorca-Pellicer, M., & García-Juesas, J. (2012). Influence of some psychosocial factors on mobbing and its consequences among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25(5), 455–463. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2012.00687>
- Freimann, T., Pääsuke, M., & Merisalu, E. (2016). Work-Related Psychosocial Factors and Mental Health Problems Associated with Musculoskeletal Pain in Nurses: A Cross-Sectional Study. *Pain Research and Management*. <https://doi.org/10.1155/2016/9361016>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galluch, P., Grover, V., & Thatcher, J. (2015). Interrupting the workplace: Examining stressors in an information technology context. *Journal of the Association for Information Systems*, 16(1), 1–47.
- Garthus-Niegel, S., Hegewald, J., Seidler, A., Nübling, M., Espinola-Klein, C., Liebers, F., . . . Letzel, S. (2016). The Gutenberg health study: associations between occupational and private stress factors and work-privacy conflict. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-2881-8>
- Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Letzel, S., Hegewald, J., Wagner, M., Wild, P. S., . . . Seidler, A. (2016). Development of a mobbing short scale in the Gutenberg Health Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 137–146. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1058-6>
- Gawke, J., Gorgievski, M., & van der Linden, D. (2012). Office work and complaints of the arms, neck and shoulders: the role of job characteristics, muscular tension and need for recovery. *Journal of Occupational Health*, 54(4), 323–330. <https://doi.org/10.1539/joh.11-0152-oa>
- Ghaddar, A., Mateo, I., & Sanchez, P. (2008). Occupational stress and mental health among correctional officers: a cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 50(1), 92–98. <https://doi.org/10.1539/joh.50.92>

- Gil-Monte, P. (2009). Some Reasons to Consider Psychosocial Risks in the Work and its Consequences on Public Health. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2).
- Giménez-Espert, M., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Giorgi, G. L.-P., Pignata, S., Demiral, Y., & Arcangeli, G. (2018). Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2018/5130676>
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Obtido de https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Gonçalves, S. (2013). *Stress e bem-estar no trabalho*. Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho.
- Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (2012). *An introduction to systematic reviews*. Sage.
- Guerrero, E., Carrillo, L., & Ruiz, L. (2021). Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Guseva Canu, I., Marca, S., Dell'Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., ... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scand J Work Environ Health*, 47(2), 95-107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hammer, L., Dimoff, J., Mohr, C., & Allen, S. (2024). A Framework for Protecting and Promoting Employee Mental Health through Supervisor Supportive Behaviors. *Occupational Health Science*, 8(2), 243-268. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00171-x>
- Hammer, L., Truxillo, D., Bodner, T., Rineer, J., Pytlovany, A., & Richman, A. (2015). Effects of a Workplace Intervention Targeting Psychosocial Risk Factors on Safety and Health Outcomes. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2015/836967>
- Hämmig, O., Knecht, M., Läubli, T., & Bauer, G. (2011). Work-life conflict and musculoskeletal disorders: a cross-sectional study of an unexplored association. *BMC Musculoskeletal Disorders*. <https://doi.org/10.1186/1471-2474-12-60>
- Harvey, S., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J., Tan, L., Mykletun, A., ... Mitchell, P. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and environmental medicine*, 74(4), 301-310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Hassard, J., Teoh, K., Thomson, L., & Blake, H. (2021). Understanding the cost of mental health at work: An integrative framework. Em T. Wall, C. Cooper, & P. Brough, *The SAGE Handbook of Organizational Wellbeing* (pp. 9-25). SAGE Publications Ltd.
- Haydam, N., & Steenkamp, P. (2020). A Methodological Blueprint for Social Sciences Research – The Social Sciences Research Methodology Framework. *The 15th Edition of the International Conference European Integration Realities and Perspectives*, (pp. 304-325).
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hooftman, W., van der Beek, A., Bongers, P., & van Mechelen, W. (2009). Is there a gender difference in the effect of work-related physical and psychosocial risk factors on musculoskeletal symptoms and related sickness absence? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(2), 85-95. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1316>
- Ibrahim, R., & Ohtsuka, K. (2012). Review of the job demand-control and job demand-control-support models: elusive moderating predictor effects and cultural implications. *Southeast Asia Psychology Journal*, 1, 10-21.

- Ilić, I., Arandjelović, M., Jovanović, J., & Nešić, M. (2017). Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout – Questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Medycyna Pracy*, *68*(2), 167–178. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516>
- Inoue, A., Eguchi, H., Kachi, Y., & Tsutsumi, A. (2023). Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources. *Journal of Occupational Health*, *65*(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12405>
- ISO 45003:2021. (2021). *Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks*. ISO.
- Jespersen, A., Hasle, P., & Tranetoft, K. (2016). The wicked character of psychosocial risks: Implications for regulation. *Nordic Journal of Working Life Studies*, *6*(3), 23–42. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5526>
- Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of Swedish working population. *American Journal of Public Health*, *78*(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>
- Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P., Dollard, M., Landeweerd, J., & Nijhuis, F. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: a cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 29–46. <https://doi.org/10.1348/096317901167217>
- Kabongo, K., & Naidoo, S. (2021). Factors associated with musculoskeletal pain in the past 12 months amongst female miners in a South African goldmine. *South African Journal of Physiotherapy*, *77*(1). <https://doi.org/10.4102/sajp.v77i1.1476>
- Karasek. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. (1985). Job content questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/t03609-000>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Knani, M., Fournier, P., & Biron, C. (2018). Psychosocial risks, burnout and intention to quit following the introduction of new software at work. *Work*, *60*(1), 95–104. <https://doi.org/10.3233/WOR-182714>
- Kobayashi, Y., & Kondo, N. (2019). Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214393>
- Koren, H., Milaković, M., Bubaš, M., Bekavac, P., Bekavac, B., Bucić, L., ... Jeličić, P. (2023). Psychosocial risks emerged from COVID-19 pandemic and workers' mental health. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1148634>
- Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: Health impact, Priorities, Barriers and Solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *23*(3), 225–238. <https://doi.org/10.2478/v10001-010-0024-5>
- Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2011). Perceptions of psychosocial hazards, work-related stress and workplace priority risks in developing countries. *Journal Occupational Health*, *53*(2), 144–155. <https://doi.org/10.1539/joh.o10016>
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). *Job demands in a changing world*. Springer Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0>
- Koslowsky, M. (2008). *Modelling the Stress-Strain Relationship in Work Settings*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203024102>
- Kwon, S., Kim, I., & Kim, Y. (2021). Emotional Demand and Mental Health in Korean Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph18147312>

- Lacomblez, M., & Vézina, N. (2008). Karasek. *Laboreal*, 4(2).
<https://doi.org/10.4000/laboreal.11592>
- Lakiša, S., Matisāne, L., Gobiņa, I., Vanadzīņš, I., Akūlova, L., Eglīte, M., & Paegle, L. (2021). Impact of Workplace Conflicts on Self-Reported Medically Certified Sickness Absence in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18031193>
- Lasserson, T., Tomas, J., & Higgins, J. (2023). Chapter 1: Starting a review. Em J. Higgins, J. Thomas, J. Chandler, M. Cumpston, T. Li, M. Page, & V. Welch, *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions version 6.4*. Cochrane.
- Lavigne, E., & Bourbonnais, R. (2010). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and psychotropic drug use among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 33(2), 122–129. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2009.12.005>
- Law, R., Dollard, M., Tuckey, M., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 43(5), 1782–1793.
<https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Lecca, L., Campagna, M., Portoghese, I., Galletta, M., Mucci, N., Meloni, M., & Cocco, P. (2018). Work Related Stress, Well-Being and Cardiovascular Risk among Flight Logistic Workers: An Observational Study. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph15091952>
- Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro. (2019). *Diário da República*, 1.ª série – N.º 228. Obtido em 20 de dezembro de 2023, de www.dre.pt
- Lei, C., & Ngai, E. (2014). The double-edged nature of technostress on work performance: a research model and research agenda. *35th International Conference on Information Systems* (pp. 1–18). Association for Information Systems.
- Leka, S., & Cox, T. (2008). The Future of Psychosocial Risk Management and the Promotion of Well-Being at Work in the European Region: A PRIMA Time for Action. Em S. Leka, & T. Cox, *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (pp. 174–184). Institute of Work, Health & Organisations.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization & Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Organização Mundial de Saúde.
- Leka, S., Hassard, J., & Yanagida, A. (2012). Investigating the impact of psychosocial risks and occupational stress on psychiatric hospital nurses' mental well-being in Japan. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 19(2), 123–131. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2011.01764>
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2015). An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future. *BioMed Research International*.
<https://doi.org/10.1155/2015/213089>
- Leka, S., Jain, A., Widerszal-Bazyl, M., Zolnierczyk-Zreda, D., & Zwetsloot, G. (2011). Developing a standard for psychosocial risk management: PAS 1010. *Safety Science*, 49(7), 1047–1057.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.02.003>
- Levi, L. (1970). *The psychosocial environment and psychosomatic diseases. Proceedings of an International Interdisciplinary Symposium held in Stockholm*. Oxford University Press.
- Levi, L. (1976). "Psychosocial conditions in the work environment: Effects on health and well-being" in *Arbetsmiljoutredningens betankande* (Vol. 2). Bilage.
- Li, Y., Long, Z., Cao, D., & Cao, F. (2017). Social support and depression across the perinatal period: A longitudinal study. *Journal of Clinical Nursing*, 26, 2776–2783.
<https://doi.org/10.1111/jocn.13817>
- Liberati, A., Altman, D., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P., Ioannidis, J., . . . Moher, D. (2009). The PRISMA Statement for Reporting Systematic Reviews and Meta-Analyses of Studies

- That Evaluate Health Care Interventions: Explanation and Elaboration. *PLoS Medicine*.
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000100>
- Loerbroks, A., Nguyen, X., Vu-Eickmann, P., Krichbaum, M., Kulzer, B., Icks, A., & Angerer, P. (2018). Psychosocial working conditions and diabetes self-management at work: A qualitative study. *Diabetes research and clinical practice*, *140*, 129–138.
<https://doi.org/10.1016/j.diabres.2018.03.023>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Gieure, C. (2017). Gender and age differences in the psychosocial risk factors of workplace bullying. *Psychology & Marketing*, *34*(11), 1023–1030. <https://doi.org/10.1002/mar.21041>
- Lund, T., Labriola, M., Christensen, K., Bültmann, U., & Villadsen, E. (2006). Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark. *BMJ*, *332*(7539), 449–452.
<https://doi.org/10.1136/bmj.38731.622975.3A>
- Lundqvist, D., Reineholm, C., Ståhl, C., & Hellgren, M. (2024). Occupational health and safety management: managers' organizational conditions and effect on employee well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, *17*(2), 85–101.
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2023-0151>
- Madjarov, N., Nikolova, R., Kundurzhiev, T., Hristova, L., Lyubomirova, K., & Tonev, I. (2024). Expansion of Psychosocial Distress in Nurses Working in Hemodialysis During Exposure to COVID-19 Pandemic in Bulgaria. *Acta Medica Bulgarica*, *57*(1), 43 – 49.
<https://doi.org/10.2478/amb-2024-0007>
- Magnusson Hanson, L., Rod, N., Vahtera, J., Peristera, P., Pentti, J., Rugulies, R., ... Westerlund, H. (2019). Multicohort study of change in job strain, poor mental health and incident cardiometabolic disease. *Occupational and environmental medicine*, *76*(11), 785–792.
<https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105595>
- Marin, A., Rubio-Valdehita, S., & Díaz-Ramiro, E. (2020). Trait-anxiety and job psychosocial conditions as determinants of mental health in nursing. *Ansiedad y Estrés*, *26*(2–3), 167–173. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2020.07.005>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matsudaira, K., Kawaguchi, M., Isomura, T., Inuzuka, K., Koga, T., Miyoshi, K., & Konishi, H. (2015). Assessment of psychosocial risk factors for the development of non-specific chronic disabling low back pain in Japanese workers—findings from the Japan Epidemiological Research of Occupation-related Back Pain (JOB) study. *Industrial Health*, *53*(4), 368–377.
- Mauno, S., Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). A longitudinal person-centred approach to the job demands-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *25*, 914–927. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1187135>
- Meseguer-de-Pedro, M., García-Izquierdo, M., Fernández-Valera, M., & Soler-Sánchez, M. (2019). The role of Resilience between Workplace Bullying and Health: A Mediation Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*(3), 177–182.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a16>
- Mivšek, P., Äimälä, A., Žvanut, B., & Tuomi, J. (2018). Midwifery students' well-being among undergraduates in Slovenia: A pilot study. *Midwifery*, *61*, 63–65.
<https://doi.org/10.1016/j.midw.2018.02.020>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, *6*(7).
<https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Molnár, L., Zana, A., & Stauder, A. (2024). Stress and burnout in the context of workplace psychosocial factors among mental health professionals during the later waves of the COVID-19 pandemic in Hungary. *Frontiers in Psychiatry*, *15*.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1354612>

- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Molinero, E., & Moreno, N. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moos, R. (1994). *The work environment scale manual. 3rd edition*. Consulting Psychologists Press.
- Mucci, N., Giorgi, G., Ceratti, S., Fiz-Pérez, J., Mucci, F., & Arcangeli, G. (2016). Anxiety, stress-related factors, and blood pressure in young adults. *Frontiers in Psychology, 7*, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01682>
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores.
- Neto, H. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions, 9*, 1–21.
- Neto, H., Areosa, J., & Arezes, P. (2014). *Manual sobre Riscos Psicossociais no trabalho*. Civeri Publishing.
- Nielsen, K., Albertsen, K., Brenner, S., Smith-Hansen, L., & Roepstorff, C. (2009). Comparing working conditions and physical and psychological health complaints in four occupational groups working in female-dominated workplaces. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 1229–1239*. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0464-z>
- Nowrouzi-Kia, B., Bani-Fatemi, A., Howe, A., Ubhi, S., Morrison, M., Saini, H., & Chattu, V. (2023). Examining burnout in the electrical sector in Ontario, Canada: A cross-sectional study. *AIMS Public Health, 10(4)*, 934–951. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023060>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Perguntas e Respostas sobre burnout*. Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. Lisboa.
- Organização Internacional do Trabalho. (1986). *Les facteurs psychosociaux au travail: nature, incidences et prévention*. Bureau International du Travail.
- Organização Internacional do Trabalho. (2012). *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies – Trainer's guide*. International Labour Office.
- Organização Internacional do Trabalho. (2016). *Workplace Stress – A Collective Challenge*. Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho. (2016a). Background paper for discussion at the Meeting of Experts. *Meeting of Experts on Violence against Women* (pp. 1–73). Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho. (2016b). *Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (Vol. 8). OIT/Naciones Unidas.
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19*. Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Safe and healthy working environments free from violence and harassment*. International Labour Organization.
- Organização Internacional do Trabalho. (2023). *Ensuring compliance with legislation on psychosocial risks*. Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Mundial da Saúde. (1 de janeiro de 2022). *International Classification of Diseases*. Obtido em 20 de abril de 2024, de Organização Mundial da Saúde: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en#129180281>

- Organização Mundial de Saúde & Organização Internacional do Trabalho. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. Organização Mundial de Saúde & Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Mundial de Saúde. (1981). *Santé et bien-être sur les lieux de travail: rapport sur la réunion d'un groupe de travail de l'OMS, Prague, 18-20 septembre 1979*. Bureau Régional de l'Europe.
- Organização Mundial de Saúde. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Organização Mundial de Saúde.
- Ortiz, V. (2010). Assessment of Psychosocial Stressors at Work: Psychometric Properties of the Spanish Version of the ERI (Effort-Reward Imbalance) Questionnaire in Colombian Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 147-156. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a6>
- Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Occupational Psychosocial Risks, Organizational Characteristics, and Mental Health: The Mediating Role of Workplace Violence. *Psyche*, 37(1). <https://doi.org/10.7764/psyche.2019.22383>
- Palumbo, R., Hinna, A., & Decastri, M. (2023). The imperfections of employee involvement: harnessing the consequences of involvement practices on psychosocial risks at work. *The International Journal of Organizational Analysis*, 31(8). <https://doi.org/10.1108/ijoa-10-2022-3451>
- Panari, C., Guglielmi, D., Ricci, A., Tabanelli, M., & Violante, F. (2012). Assessing and improving health in the workplace: an integration of subjective and objective measures with the STress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/1745-6673-7-18>
- Parent-Lamarche, A., & Biron, C. (2022). When bosses are burned out: Psychosocial safety climate and its effect on managerial quality. *International Journal of Stress Management*, 29(3), 219-228. <https://doi.org/10.1037/str0000252>
- Pavithra, A., & Sivakumar, V. (2020). Impact of Eustress on Work-life Balance: An Analysis on Public Sector Bank Employees in South India. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(3), 196-209. <https://doi.org/10.1177/2319510X21994045>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell.
- Piccoli, B., Reisel, W., & De Witte, H. (2021). Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect? *Journal of Career Development*, 48(2), 150-165. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>
- Polakoff, P. (1982). Technostress: Old villain in new guise. *Occupational Health & Safety*, 51(7), 32-33.
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M., Finco, G., d'Aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job Demand-Control-Support Latent Profiles and Their Relationships with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249430>
- Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B., & Qiang, T. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Ramos, R., Jenny, G., & Bauer, G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, 66(3), 230-237. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv172>
- Reason, J. (2000). Human error: models and management. *BMJ*, 320(7237), 768-770. <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7237.768>
- Ren, C., Li, X., Yao, X., Pi, Z., & Qi, S. (2019). Psychometric Properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire for Teachers (Teacher ERIQ). *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02047>

- Ribeiro, J. (2014). Revisão de investigação e evidência científica. *Psicologia, Saúde & Doenças, 15*, 671–682. <https://doi.org/10.15309/14psd150309>
- Richardson, R. (1999). *Pesquisa social: Métodos e Técnicas*. Atlas.
- Roland-Lévy, C., Lemoine, J., & Jeoffrion, C. (2014). Health and well-being at work: The hospital context. *European Review of Applied Psychology, 64*(2), 53–62. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.01.002>
- Rong, Y., Guo, K., Yin, H., Wu, Y., Li, S., & Sun, D. (2019). Evaluating the level of occupational stress and its influence factors among traffic police in a district in Shanghai. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases, 37*, 352–356. <https://doi.org/10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2019.05.007>
- Roussos, P. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences, 13*(2). <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Sadłowska-Wrzesińska, J. (2016). Assessment of safety and health of storage workers – a psychosocial approach. *Logforum, 12*(1), 25–35. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2016.1.3>
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., & Navarro, A. (2018). Cognitive and Affective Insecurity Related to Remaining Employed and Working Conditions: Their Associations With Mental and General Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 60*(11), 589–594. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001448>
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology, 56*, 69–77. <https://doi.org/10.1111/sjop.12169>
- Sandeva, G., & Gidikova, P. (2020). Current psychosocial risk factors in the healthcare sector. *Trakia Journal of Sciences, 18*, 63–71. <https://doi.org/10.15547/tjs.2020.s.01.011>
- Saunders, M., & Tosey, P. (2013). *The Layers of Research Design*.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8 ed.). Pearson.
- Schilling, R., Colledge, F., Ludyga, S., Pühse, U., Brand, S., & Gerber, M. (2019). Does cardiorespiratory fitness moderate the association between occupational stress, cardiovascular risk, and mental health in police officers? *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132349>
- Selye, H. (1936). A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. *Journal of Neuropsychiatry & Clinical Neurosciences*.
- Shu, Q., Tu, Q., & Wang, K. (2011). The impact of computer self-efficacy and technology dependence on computer-related Technostress: a social cognitive theory perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction, 27*, 923–939. <https://doi.org/10.1080/10447318.2011.555313>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. *Journal of occupational health psychology, 1*(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2002). Effort-Reward Imbalance at Work and Health. Em P. Perrewe, & D. Ganster, *Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 2: Historical and Current Perspectives on Stress and Health* (pp. 261–291). JAI Elsevier.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine, 58*(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., ... Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) – Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Sobeih, T., Salem, O., Daraiseh, N., Genaidy, A., & Shell, R. (2006). Psychosocial factors and musculoskeletal disorders in the construction industry: A systematic review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science, 7*(3), 329–344. <https://doi.org/10.1080/14639220500090760>

- Sousa, D., & Barros, C. (2017). Being a teacher in the current context of work: psychosocial risks and consequences for health and well-being. *International Journal on Working Conditions, 14*, 17–32.
- Spielberger, C., & Vagg, P. (1999). *Job Stress Survey: Professional Manual*. Psychological Assessment Resources.
- Sprigg, C., & Jackson, P. (2006). Call centers as lean service environments: Job-related strain and the mediating role of work design. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(2), 197–212. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.197>
- Srivastava, S., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal, 25*(4), 355–401.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*(6), 443–462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Stauder, A., Nistor, K., Zakor, T., Szabó, A., Nistor, A., Ádám, S., & Konkoly Thege, B. (2017). Quantifying Multiple Work-Related Psychosocial Risk Factors: Proposal for a Composite Indicator Based on the COPSQ II. *International Journal of Behavioral Medicine, 24*(6), 915–926. <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9651-6>
- Stock, S., & Tissot, F. (2012). Are there health effects of harassment in the workplace? A gender-sensitive study of the relationships between work and neck pain. *Ergonomics, 55*(2), 147–159. <https://doi.org/10.1080/00140139.2011.598243>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología, 35*(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Taibi, Y., Metzler, Y., Bellingrath, S., & Müller, A. (2021). A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Applied Ergonomics*. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103434>
- Taibi, Y., Metzler, Y., Bellingrath, S., Neuhaus, C., & Müller, A. (2022). Applying risk matrices for assessing the risk of psychosocial hazards at work. *Frontiers Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.965262>
- Tarafdar, M., Cooper, C., & Stich, J. (2019). The technostress trifecta – techno eustress, techno distress and design: theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal, 29*(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B., & Ragu-Nathan, T. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems, 24*(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T., & Ragu-Nathan, B. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM, 54*(9), 113–120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- Tatsuse, T., & Sekine, M. (2013). Job dissatisfaction as a contributor to stress-related mental health problems among Japanese civil servants. *Industrial Health, 51*(3), 307–318. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2012-0058>
- Tomaszewska, K., Majchrowicz, B., & DeLong, M. (2022). Impact of SARS-CoV-2 Pandemic on Psychosocial Burden and Job Satisfaction of Long-Term Care Nurses in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063555>
- Truchon, M., Gilbert-Ouimet, M., Zahiriarsini, A., Beaulieu, M., Daigle, G., & Langlois, L. (2022). Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ): an instrument to assess psychosocial risk and protective factors in the workplace. *Public Health, 48*–57. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2022.06.008>
- Trudel, L., Vonarx, N., Simard, C., Freeman, A., Vézina, M., Brisson, C., . . . Dugas, N. (2009). The adverse effects of psychosocial constraints at work: a participatory study to orient

- prevention to mitigate psychological distress. *Work*, **34**(3), 345–357.
<https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0933>
- Tvedt, S., Saksvik, P., & Nytrø, K. (2009). Does change process healthiness reduce the negative effects of organizational change on the psychosocial work environment? *Work & Stress*, **23**(1), 80–98. <https://doi.org/10.1080/02678370902857113>
- Uronen, L., Heimonen, J., Puukka, P., Martimo, K., Hartiala, J., & Salanterä, S. (2017). Health check documentation of psychosocial factors using the WAI. *Occupational medicine*, **67**(2), 151–154. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw117>
- Utzet, M., Llorens, C., Moriña, D., & Moncada, S. (2021). Persistent inequality: evolution of psychosocial exposures at work among the salaried population in Spain between 2005 and 2016. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, **94**(4), 621–629. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01609-3>
- Utzet, M., Moncada, S., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., & Navarro, A. (2014). The changing patterns of psychosocial exposures at work in the south of Europe: Spain as a labor market laboratory. *American Journal of Industrial Medicine*, **57**(9), 1032–1042. <https://doi.org/10.1002/ajim.22334>
- Utzet, M., Navarro, A., Llorens, C., Muntaner, C., & Moncada, S. (2016). Is the worsening of psychosocial exposures associated with mental health? Comparing two population-based cross-sectional studies in Spain, 2005–2010. *American Journal of Industrial Medicine*, **59**(5), 399–407. <https://doi.org/10.1002/ajim.22577>
- Väänänen, A., Kalimo, R., Toppinen-Tanner, S., Mutanen, P., Peiró, J., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2004). Role clarity, fairness, and organizational climate as predictors of sickness absence: a prospective study in the private sector. *Scand J Public Health*, **32**(6), 426–434. <https://doi.org/10.1080/14034940410028136>
- Vignoli, M., Guglielmi, D., Balducci, C., & Bonfiglioli, R. (2015). Workplace Bullying as a Risk Factor for Musculoskeletal Disorders: The Mediating Role of Job-Related Psychological Strain. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2015/712642>
- Widanarko, B., Legg, S., Devereux, J., & Stevenson, M. (2015). Interaction between physical and psychosocial risk factors on the presence of neck/shoulder symptoms and its consequences. *Ergonomics*, **58**(9), 1507–1518.
- Ziemska, B., Klimberg, A., & Marcinkowski, J. (2013). Psychosocial factors and health status of employees at the Poznan University of Medical Sciences. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, **20**(3), 539–543.

Apêndice

Apêndice 1 – Tabela resumo relativa à base de dados selecionada (n = 72)

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
1	Sureda, E.; Mancho, J.; Sesé, A. (2019)	Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model	Testar um modelo de interdependência sobre o efeito que os fatores psicossociais de risco geram sobre o conflito organizacional e satisfação laboral dos trabalhadores	Quantitativo	Um aumento do nível dos riscos psicossociais pode proporcionar um incremento dos conflitos, assim como uma diminuição da satisfação laboral. Os conflitos laborais também têm um impacto negativo na satisfação laboral.
2	Roland-Lévy, C.; Lemoine, J.; Jeoffrion, C. (2014)	Health and well-being at work: The hospital context	Medir a magnitude das seis dimensões do ambiente de trabalho psicossocial num hospital localizado em França Identificar as dimensões mais importantes de modo a propor medidas de prevenção desses riscos	Qualitativo + Quantitativo	As categorias que apresentaram maior nível de risco foram as exigências laborais e emocionais sendo as relações interpessoais a dimensão que estes profissionais avaliam como a mais importante. Foi identificada a necessidade de estudos futuros que tenham em consideração outros fatores de risco como o suporte social, desequilíbrio recompensa-esforço e interação casa-trabalho.
3	Alves, D.; Ramos, S.; Fugas, C. (2015)	Condições de Trabalho, Stresse e Sintomas de Mal-estar Físico e Psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos	Diagnosticar o efeito das condições de trabalho no stresse e nos sintomas de mal-estar físico e psicológico Identificar as condições de trabalho que, segundo as perceções dos trabalhadores, representam fontes de risco psicossocial Avaliar se as perceções de risco e de saúde variam consoante a idade do trabalhador e a sua	Quantitativo	O trabalho no subsolo e o trabalho por turnos foram as principais fontes de risco psicossocial identificadas. A integração da variável género não foi possível, pois a distribuição dos indivíduos, segundo o género, revelou-se desequilibrada. O nível de stress e a frequência de sintomas de mal-estar tendem a diminuir à medida que a idade aumenta. A perceção de exposição aos riscos é superior nos trabalhadores mais jovens.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
			antiguidade na empresa Testar um modelo explicativo do stresse e dos sintomas de mal-estar físico e psicológico		
4	Stock, S.R.; Tissot, F. (2012)	Are there health effects of harassment in the workplace? A gender-sensitive study of the relationships between work and neck pain	Determinar a prevalência de dores cervicais e assédio numa amostra representativa da população ativa do Quebec Estudar a relação entre a dores cervicais e as exposições físicas e psicossociais no local de trabalho, incluindo o assédio no local de trabalho tendo em consideração o género	Quantitativo	Correlação significativa entre violência e assédio e dores cervicais. Relação entre exigências psicológicas e dores cervicais. O assédio sexual foi muito maior no género feminino.
5	Felicia, F.; Sudibjo, N.; Retno Harsanti, H.G. (2023)	Impact of psychosocial risk on intention to leave work during COVID-19 in Indonesia: The mediatory roles of burnout syndrome and job satisfaction	Determinação do efeito do risco psicossocial na intenção de abandonar o posto de trabalho	Quantitativo	A influência do burnout na intenção de abandono laboral foi significativa, A satisfação laboral foi o maior preditor na intenção de turnover A organizações com níveis elevados de riscos psicossociais devem procurar aumentar os níveis de satisfação dos trabalhadores para assim, mitigar a intenção de abandono laboral.
6	Utzet, M.; Moncada, S.; Molinero, E.; Llorens, C.; Moreno, N.; Navarro, A. (2014)	The changing patterns of psychosocial exposures at work in the south of Europe: Spain as a labor market laboratory	Examinar o padrão de exposição ao risco psicossocial nos trabalhadores espanhóis nos anos de 2005 e 2010 e analisar as alterações nas desigualdades	Quantitativo	Aumento da exposição ao conflito vida pessoal-profissional, baixo suporte social, elevado ritmo de trabalho, assim como elevada insegurança na obtenção de um trabalho na eventualidade de perder o emprego atual. Redução da exposição à elevada insegurança laboral relativa à perda do

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
			de exposição por género e categoria profissional		emprego e à elevada insegurança relativamente à deterioração das condições de trabalho. A intensificação do trabalho em Espanha ocorreu sem que se tenha registado melhorias em relação a aspetos de controlo, que continua a ser baixo, pelo que estamos a assistir a uma mudança de cenário no qual se regista um aumento dos empregos de “alta tensão” (elevada exigência - baixo controlo). Não foram retiradas conclusões relativamente à variável género
7	Hammer, L.B.; Truxillo, D.M.; Bodner, T.; Rineer, J.; Pytlovany, A.C.; Richman, A. (2015)	Effects of a Workplace Intervention Targeting Psychosocial Risk Factors on Safety and Health Outcomes	Testar a eficácia de uma intervenção no local de trabalho que vise o stress ocupacional e os fatores psicossociais de risco	Quantitativo	O conflito vida pessoal-profissional foi o fator psicossocial associado ao aumento da pressão arterial. Assim, as medidas implementadas para redução deste fator resultaram numa melhoria nos resultados da pressão arterial dos trabalhadores.
8	López-Cabarcos, M.A.; Vásquez-Rodríguez, P.; Gieure, C. (2017)	Gender and age differences in the psychosocial risk factors of workplace bullying	Determinar a combinação de fatores psicossociais de risco que conduzem ao bullying	Qualitativo + Quantitativo	Os fatores psicossociais de risco têm um papel importante como antecedentes do assédio moral entre os funcionários prisionais. A condição imprescindível para o surgimento do bullying nos funcionários jovens do sexo feminino foi a falta de reconhecimento. A sobrecarga laboral e a falta de reconhecimento constituem os dois fatores principais. O suporte social é um fator importante para impedir a ocorrência de situações de assédio.
9	Kortum, E.; Leka, S.; Cox, T. (2011)	Perceptions of psychosocial hazards, work-related stress and	Estudar as perceções de um grupo de peritos sobre a natureza dos fatores psicossociais de risco	Qualitativo + Quantitativo	A insegurança laboral foi um dos principais riscos psicossociais identificados nos países africanos. Os riscos psicossociais e o stress relacionado com o trabalho foram intercambiáveis em termos de

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
		workplace priority risks in developing countries	prioritários nos países em vias de desenvolvimento		<p>origem e efeito e todos os participantes consideraram-nos uma preocupação para a força de trabalho.</p> <p>A perceção de desequilíbrio entre as capacidades dos trabalhadores, os recursos disponíveis e apoio disponibilizado foi confirmado pela literatura como um risco psicossocial prevalente. Estes riscos foram discutidos de maneira mais aprofundada nos modelos Control-Support-Demand e Effort-Reward- Balance.</p> <p>As principais consequências identificadas resultantes da exposição aos riscos psicossociais: stress, violência e assédio, acidentes, aumento do consumo de substâncias psicoativas</p> <p>Na região do Pacífico Ocidental, as lesões musculoesqueléticas foram identificadas como uma questão prioritária.</p> <p>Nos países em vias de desenvolvimento denota-se a inexistência de mecanismos e processos de avaliação de riscos. Além disso, a infraestrutura técnica e social existente nestes países é inadequada constituindo um problema para combater eficazmente os riscos profissionais existentes.</p>
10	Parent-Lamarche, A.; Biron, C. (2022)	When bosses are burned out: Psychosocial safety	Investigar o papel do burnout dos gestores na relação ao longo do tempo entre o clima psicossocial e a qualidade de gestão	Quantitativo	As elevadas exigências laborais estiveram diretamente relacionadas com o burnout. Esta evidência foi coerente com a teoria Job Demand-

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
		climate and its effect on managerial quality			Resources que destaca o papel determinante das elevadas exigências no burnout
11	Utzet, M.; Llorens, C.; Moriña, D.; Moncada, S. (2021)	Persistent inequality: evolution of psychosocial exposures at work among the salaried population in Spain between 2005 and 2016	<p>Analisar a evolução das exposições no local de trabalho às dimensões psicossociais exigência, controlo e suporte (baseado no modelo Karasek e Johnson), insegurança laboral e insegurança em relação às condições de trabalho na população ativa espanhola em 2005, 2010 e 2016.</p> <p>Analisar a evolução de acordo com a profissão e género.</p> <p>Estimar as relações entre as diferentes dimensões e saúde mental precária.</p>	Quantitativo	<p>Houve um aumento da insegurança laboral, assim como da insegurança relativa às condições de trabalho em relação aos anos anteriores.</p> <p>Relativamente aos restantes fatores, verifica-se uma melhoria dos níveis apresentados. Estes resultados foram parcialmente consistentes com os resultados do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho de 2019.</p> <p>A saúde mental débil foi associada a exposição a elevadas exigências e a baixo suporte social.</p>
12	Palumbo, R.; Hinna, A.; Decastri, M. (2023)	The imperfections of employee involvement: harnessing the consequences of involvement practices on psychosocial risks at work	Investigar a implicação de envolver os trabalhadores na tomada de decisão nos resultados do stress	Quantitativo	Um aumento da autonomia motivou um aumento do nível de stress entre os trabalhadores. Uma maior participação promoveu uma intensificação do trabalho e da pressão para cumprir com os prazos estabelecidos. Esta situação coloca, ao indivíduo, novos desafios na forma de lidar com o stress ficando este exposto a níveis adicionais de stress. O envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão têm resultados ambíguos relativamente ao stress. De modo, a minimizar os impactos negativos foi sugerida a adoção de

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					iniciativas que promovam o bem-estar nos trabalhadores.
13	Truchon, M.; Gilbert-Ouimet, M.; Zahiriharsini, A.; Beaulieu, M.; Daigle, G.; Langlois, L. (2022)	Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ): an instrument to assess psychosocial risk and protective factors in the workplace	Desenvolver e estabelecer as propriedades psicométricas de um dos instrumentos mais abrangentes de medição do ambiente de trabalho psicossocial até à data: Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ)	Quantitativo	O questionário mede um leque mais vasto de dimensões psicossociais possibilitando uma aferição mais completa dos impactos que o ambiente de trabalho psicossocial pode ter na saúde e bem-estar dos trabalhadores.
14	Dormann, C.; Owen, M.; Dollard, M.; Guthier, C. (2018)	Translating cross-lagged effects into incidence rates and risk ratios: The case of psychosocial safety climate and depression	Demonstrar como os efeitos cruzados podem ser usados para avaliar o rácio de risco dos diferentes níveis de clima de segurança psicossocial nas organizações	Quantitativo	Uma melhoria do ambiente de segurança psicossocial aliviou o risco de depressão.
15	Lundqvist, D.; Reineholm, C.; Ståhl, C.; Hellgren, M. (2024)	Occupational health and safety management: managers' organizational conditions and effect on employee well-being	Investigar se a condição dos gestores está associada com a conduzida pela SST e se esta está associada com o ambiente psicossocial e o bem-estar dos trabalhadores	Quantitativo	As exigências laborais motivaram uma menor satisfação laboral e bem-estar dos funcionários e um aumento do stress percecionado pelos trabalhadores. Por sua vez, os recursos evidenciaram uma relação oposta à apresentada pelas exigências laborais. Os recursos proporcionaram um incremento da satisfação laboral e bem-estar e diminuíram o stress. As exigências mostraram uma correlação fraca com os indicadores de bem-estar e satisfação e forte com o stress enquanto os recursos apresentaram correlação forte com a satisfação. Os resultados

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					expressam uma associação negativa entre exigências e recursos. Isto pode implicar que os recursos reduzem, em certa medida, as exigências do trabalho, mas principalmente, têm uma influência positiva na contribuição para o bem-estar do trabalhador. Estes resultados estão em conformidade com o argumento apresentado pelo modelo Job Demand-Resources.
16	Nielsen, K.; Albertsen, K.; Brenner, S.O.; Smith-Hansen, L.; Roepsdorff, C. (2009)	Comparing working conditions and physical and psychological health complaints in four occupational groups working in female-dominated workplaces	Investigar se as relações entre fatores psicossociais e queixas físicas e psicológicas, tendo simultaneamente em conta as diferenças entre grupos profissionais em profissões dominadas por mulheres	Quantitativo	O modelo Demand Control Support serviu de inspiração para identificar 4 fatores psicossociais. Neste estudo, não se verificou correlação entre exigências quantitativas e stress. O fator determinante no surgimento de stress foi o suporte social. O suporte social desempenhou um papel mediador na relação entre exigências e consequências nefastas para a saúde física e psicológica.
17	Hammer, L.B.; Dimoff, J.; Mohr, C.D.; Allen, S J. (2024)	A framework for protecting and promoting employee mental health through supervisor supportive behaviors	Compreender como os comportamentos positivos por parte dos supervisores pode servir para proteger os trabalhadores dos fatores de risco e promover as relações interpessoais e o sentimento de pertença entre estes	Quantitativo	O suporte social pode ser a abordagem essencial para proteger e promover a saúde mental dos trabalhadores.
18	Ghaddar, A.; Mateo, I.; Sanchez, P. (2008)	Occupational stress and mental health among	Investigar a relação entre riscos psicossociais e a saúde mental	Quantitativo	Os baixos níveis de saúde mental foram influenciados elevadas exigências psicológicas e pelo baixo controlo e influência.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
19	Blanco-Donoso, L.M.; Hodzic, S.; Garrosa, E.; Carmona-Cobo, I.; Kubicek, B. (2023)	Work Intensification and Its Effects on Mental Health: The Role of Workplace Curiosity	dos guardas prisionais num centro penitenciário espanhol Analisar o efeito da intensificação do trabalho no stress, na ansiedade e na depressão dos trabalhadores e explorar o papel do local de trabalho nestas relações	Quantitativo	A intensificação do trabalho foi associada a consequências como stress, ansiedade e depressão. Quando se teve em consideração a variável género, verificou-se que não há diferenças a registar em termos da sintomatologia. As características de personalidade influenciaram o grau dos efeitos, isto é, trabalhadores com interesse pela procura de resposta para os problemas foram mais afetados. Os efeitos da intensificação do trabalho na saúde mental podem apresentar resultados díspares consoante as características de personalidade dos trabalhadores. Medidas para eliminar ou reduzir estes efeitos: reduzir os riscos na origem, dar oportunidades aos trabalhadores para poderem recuperar do trabalho (e.g., introdução de pausas), facultar recursos aos trabalhadores para lidarem com stress (e.g. formação e suporte social).
20	Law, R.; Dollard, M.F.; Tuckey, M.R.; Dormann, C. (2011)	Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health	Estudar o modelo teórico multinível do clima de segurança psicossocial como um novo construto na literatura da Segurança e Saúde no Trabalho	Quantitativo	O ambiente e cultura organizacional foi associado negativamente com o assédio e a problemas de saúde psicológica. O ambiente e cultura organizacional foi associado de forma positiva com o reconhecimento e o envolvimento dos trabalhadores. Este fator (ambiente e cultura organizacional) despoletou resultados tanto em termos de saúde

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
		and employee engagement			quer em termos de motivação. Além disso, moderou de forma positiva a relação assédio e problemas de saúde psicológica e de maneira negativa o assédio e envolvimento. O ambiente e cultura organizacional foi o principal fator psicossocial de risco e um potencial moderador dos efeitos desses mesmos riscos.
21	Barros, C.; Fonte, C.; Alves, S.; Baylina, P. (2019)	Can psychosocial work factors influence psychologists' positive mental health?	Explorar e analisar a influência dos fatores psicossociais na saúde mental dos psicólogos	Quantitativo	Os fatores psicossociais podem influenciar positivamente a saúde mental. O trabalho complexo e o suporte social têm impacto no bem-estar emocional. O bem-estar psicológico foi influenciado pelo ritmo de trabalho, participação na tomada de decisão e trabalho complexo. Por fim, a constante alteração de tarefas e funções e participação na tomada de decisão foram determinantes nos resultados do bem-estar social. A saúde mental dos psicólogos foi influenciada positivamente pela organização do trabalho, relações laborais, exigências emocionais, suporte social e execução de trabalho autónomo e desafiante.
22	Gawke, J.C.; Gorgievski, M.J.; van der Linden, D. (2012)	Office work and complaints of the arms, neck and shoulders: the role of job characteristics, muscular tension and need for recovery	Investigar as características físicas, psicológicas e sociais do trabalho como potenciais fatores de risco para as queixas dos braços, pescoço e ombros e os efeitos mediadores da tensão	Quantitativo	Os fatores psicossociais de risco são importantes preditores de lesões musculoesqueléticas para determinados grupos ocupacionais. As medidas a aplicar no âmbito das lesões musculoesqueléticas devem não somente ter em consideração aspetos ergonómicos, mas também aspetos psicológicos e sociais. Assim, possibilita a redução da tensão

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
			muscular e da necessidade de recuperação		muscular, assim como do stress. Foram estudados os recursos do trabalho (autonomia, variedade de tarefas e suporte social) mas apenas o suporte social apresentou relevância na prevenção das lesões musculoesqueléticas.
23	Trudel, L.; Vonarx, N.; Simard, C.; Freeman, A.; Vézina, M.; Brisson, C.; Vinet, A.; Bourbonnais, R.; Dugas, N. (2009)	The adverse effects of psychosocial constraints at work: a participatory study to orient prevention to mitigate psychological distress	Explorar os mecanismos da relação entre os constrangimentos do ambiente psicossocial e o distress Identificar os objetivos de uma intervenção preventiva do distress	Qualitativo	Há vários estudos conduzidos segundo os modelos Job Demand-Control ou Effort-Reward Imbalance que evidenciam as relações entre ambiente de trabalho psicossocial e stress. No entanto, os mecanismos subjacentes ainda não estão bem compreendidos. As necessidades de reconhecimento dos colaboradores não se restringem a compensações monetárias. Eles pretendem também ter uma voz ativa e participativa na organização do trabalho.
24	Abbasi, M.; Falahati, M.; Kaydani, M.; Madvari, R.F.; Mehri, A.; Ghaljahi, M.; Yazdanirad, S. (2021)	The effects of psychological risk factors at work on cognitive failures through the accident proneness	Estabelecer relações entre os fatores psicossociais e as falhas cognitivas	Quantitativo	Alguns fatores psicossociais têm efeito direto nos erros ou falhas na execução do trabalho. Podem ter também um efeito indireto nestas falhas através da propensão para acidentes. O conflito vida pessoal-profissional e o suporte social foram os fatores mais relevantes no efeito direto. O conflito foi associado positivamente com os erros, isto é, quanto maior o nível de conflito, maior é probabilidade de ocorrência de erros. O suporte social apresentou uma correlação negativa. Relativamente aos fatores determinantes no efeito indireto, destacaram-se a falta de reconhecimento e o conflito vida pessoal-profissional.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
25	Tvedt, S.D.; Saksvik, P.Ø.; Nytrø, K. (2009)	Does change process healthiness reduce the negative effects of organizational change on the psychosocial work environment?	Investigar se os efeitos prejudiciais da mudança organizacional no ambiente de trabalho psicossocial são reduzidos pelos aspetos positivos dos processos de mudança	Quantitativo	A consciência da gestão de topo que a mudanças organizacionais pode ser experienciada de maneira distinta por diferentes indivíduos, a disponibilidade da gestão durante o processo, a forma como os conflitos são sanados de forma construtiva e a forma como as novas funções são transmitidas são comportamentos que podem ser adotados para atenuar os efeitos da mudança. As mudanças organizacionais apresentaram uma relação positiva de forma direta e indireta no stress sendo as exigências laborais o mediador do processo. Estes comportamentos podem não reduzir as exigências adicionais produzidas pelas mudanças organizacionais, mas podem ajudar a reduzir a experiência de stress e facilitar a resposta ao stress através da melhoria do ambiente de trabalho psicossocial.
26	Inoue, A.; Eguchi, H.; Kachi, Y.; Tsutsumi, A. (2023)	Perceived psychosocial safety climate, psychological distress, and work engagement in Japanese employees: A cross-sectional mediation analysis of job demands and job resources	Examinar as relações da percepção do clima de segurança psicossocial com o stress e o envolvimento no trabalho	Quantitativo	O ambiente e cultura organizacional apresentou uma relação negativa e positiva no stress e envolvimento respetivamente. As exigências e recursos do trabalho atuaram como mediadores do processo.
27	Garthus-Niegel, S.; Nübling, M.; Letzel, S.;	Development of a mobbing short scale in	Avaliar as propriedades psicométricas do COPSOQ e do	Qualitativo	O assédio é um fator de risco importante sendo um fator que afetou mais o género feminino.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
	Hegewald, J.; Wagner, M.; Wild, P.S.; Blettner, M.; Zwiener, I.; Latza, U.; Jankowiak, S.; Liebers, F.; Seidler, A. (2016)	the Gutenberg Health Study	Gutenberg Health Study, compará-los e testar o seu impacto diferencial nos parâmetros de resultados relevantes		
28	Buonomo, I.; Fiorilli, C.; Romano, L.; Benevene, P. (2020)	The Roles of Work-Life Conflict and Gender in the Relationship between Workplace Bullying and Personal Burnout. A Study on Italian School Principals	Investigar as relações entre o assédio no local de trabalho e o burnout, tanto direta como indiretamente, através do conflito vida pessoal-profissional	Quantitativo	O assédio e o burnout estiveram correlacionados independentemente da existência de conflito vida pessoal-profissional. O género não moderou todas as relações possíveis entre o assédio moral no local de trabalho, o conflito vida pessoal-profissional e burnout. A hipótese do género moderar a relação entre assédio e burnout não foi confirmada. De um modo geral, o sexo feminino aumentou o risco de percecionar o conflito vida pessoal-profissional assim como burnout, quando exposto a assédio moral. Quando os homens são vítimas de assédio aumentaram o risco de percecionar o conflito vida pessoal-profissional. Estes resultados contribuem para o debate sobre a influência do género para o risco de burnout e conflito vida pessoal-profissional.
29	Hämmig, O.; Knecht, M.; Läubli, T.; Bauer, G.F. (2011)	Work-life conflict and musculoskeletal disorders: a cross-sectional study of an unexplored association	Investigar a potencial relação entre conflito vida pessoal-profissional, como principal fator de risco, e lesões musculoesqueléticas como a consequência	Quantitativo	O conflito vida pessoal-profissional e o stress apresentaram relação direta com as lesões musculoesqueléticas. O efeito indireto do conflito vida pessoal-profissional nas lesões musculoesqueléticas foi medida pela variável stress. A variável género não teve influência nos resultados obtidos.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					Este estudo foi pioneiro na análise da potencial relação entre conflito vida pessoal-profissional e lesões musculoesqueléticas. Os resultados do estudo vêm juntar-se à investigação extensa, mas ainda incompleta, e às provas parcialmente insuficientes ou inconsistentes de que os fatores psicossociais aumentam o risco de lesões musculoesqueléticas.
30	Ziemska, B.; Klimberg, A.; Marcinkowski, J.T. (2013)	Psychosocial factors and health status of employees at the Poznan University of Medical Sciences	Fornecer resultados sobre o estado de saúde dos colaboradores da Universidade de Ciências Médicas de Poznan e analisar as relações entre os fatores psicossociais de risco e o estado de saúde dos funcionários	Quantitativo	Os médicos foram os profissionais que se encontravam mais expostos aos fatores psicossociais de risco. As principais consequências foram as seguintes: stress, fadiga crónica, hipertensão, insónias e depressão. Necessidade de implementação de programas de prevenção, aconselhamento psicológico, formações para gestão de conflitos, encorajar a atividade física como forma de relaxamento, verificação periódica das condições de trabalho de modo a eliminar ou reduzir fatores de risco no ambiente de trabalho. O stress é a ameaça mais grave à saúde dos trabalhadores.
31	Chanchai, W.; Songkham, W.; Ketsomporn, P.; Sappakitchanchai, P.; Siriwong, W.; Robson, M.G. (2016)	The Impact of an Ergonomics Intervention on Psychosocial Factors and Musculoskeletal Symptoms among Thai Hospital Orderlies	Avaliar os efeitos de uma intervenção ergonómica nos problemas musculoesqueléticos e fatores psicossociais de risco	Qualitativo + Quantitativo	As lesões musculoesqueléticas têm origem em causas físicas, mas também psicossociais. A intervenção preconizada permitiu uma melhoria nos resultados musculoesqueléticos evidenciados pelos trabalhadores. Os fatores psicossociais de risco foram afetados positivamente pela medida. Os fatores de risco que apresentaram maiores

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					alterações foram: ritmo de trabalho, influência do trabalho, significado do trabalho, previsibilidade, reconhecimento, conflito de funções e suporte social das chefias. O suporte social permitiu um incremento da eficiência dos trabalhadores. Os efeitos dos fatores psicossociais nas lesões musculoesqueléticas são, no entanto, questionáveis e deveriam ser observados por um período de tempo mais dilatado.
32	Amponsah-Tawiah, K.; Jain, A.; Leka, S.; Hollis, D.; Cox, T. (2013)	Examining psychosocial and physical hazards in the Ghanaian mining industry and their implications for employees' safety experience	Estudar em que medida as características do posto de trabalho e da organização prevêm o risco dos trabalhadores em matéria de sensação de segurança Estudar em que medida os fatores de risco físicos prevêm o risco dos trabalhadores em matéria de sensação de segurança Estudar em que medida os fatores psicossociais de risco prevêm o risco dos trabalhadores em matéria de sensação de segurança	Qualitativo + Quantitativo	Os trabalhadores com elevadas cargas de trabalho e falta de controlo evidenciaram índices mais elevados de incidentes. As elevadas exigências laborais e a falta de controlo foram preditores importantes nas lesões e acidentes experienciados ou testemunhados pelos trabalhadores. Os riscos psicossociais não podem ser descurados na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.
33	Madjarov, N.; Nikolova, R.; Kundurzhiev, T.; Hristova, L.;	Expansion of Psychosocial Distress in Nurses Working in	Investigar e avaliar o efeito dos fatores psicossociais de risco na pressão arterial de enfermeiros	Quantitativo	Os riscos psicossociais provocaram impactos nos trabalhadores, nomeadamente através do aumento da pressão arterial. Da análise dos períodos em

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
	Lyubomirova, K.; Tonev, I. (2024)	Hemodialysis During Exposure to COVID-19 Pandemic in Bulgaria	que trabalharam em hemodiálise durante a exposição à pandemia da COVID-19		estudo, verificou-se um aumento do suporte social e uma diminuição do controlo dos trabalhadores. Esta diminuição de controlo é especialmente relevante por se tratar de um preditor de stress no local de trabalho. Os níveis de suporte social aumentaram, permitindo assim, contrabalançar os efeitos nefastos do stress.
34	Stauder, A.; Nistor, K.; Zakor, T.; Szabó, A.; Nistor, A.; Ádám, S.; Konkoly Thege, B. (2017)	Quantifying Multiple Work-Related Psychosocial Risk Factors: Proposal for a Composite Indicator Based on the COPSOQ II	Determinar os valores nacionais de referência para o COPSOQ II Desenvolver uma pontuação composta para estimar o efeito cumulativo de múltiplos fatores de risco relacionados com o trabalho a fim de facilitar a implementação de diretivas de saúde no trabalho relativas à avaliação de riscos psicossociais	Quantitativo	Um ponto fulcral da segurança e saúde no trabalho foi a identificação do risco psicossocial significativo. Uma das dificuldades detetadas foi o facto dos diferentes aspetos medidos não serem independentes uns dos outros tornando assim, difícil definir o efeito independente de um fator individual. O efeito combinado de vários fatores de risco é um preditor das consequências em termos de saúde.
35	Kwon, S.C.; Kim, I.; Kim, Y.M. (2021)	Emotional Demand and Mental Health in Korean Employees	Investigar as relações entre as exigências emocionais e os resultados em matéria de saúde mental	Quantitativo	Os sintomas depressivos foram relacionados de forma significativa com as exigências emocionais. As exigências emocionais também se associaram significativamente com a depressão e ideação suicida. As exigências emocionais foram um fator de risco para stress, sintomas depressivos, depressão e ideação suicida. As probabilidades de depressão e ansiedade aumentaram quando as exigências emocionais são associadas à falta de autonomia. A dissonância emocional entre as emoções expressas e as reais foi provavelmente o

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					principal fator subjacente aos efeitos negativos para a saúde mental da ocultação de sentimentos no trabalho.
36	Encrenaz, G.; Laberon, S.; Lagabrielle, C.; Debruyne, G.; Pouyaud, J.; Rascle, N. (2019)	Psychosocial risks in small enterprises: the mediating role of perceived working conditions in the relationship between enterprise size and workers' anxious or depressive episodes	Testar o efeito mediador da percepção das condições de trabalho na relação entre a dimensão da empresa e os episódios de ansiedade ou depressão	Quantitativo	Os episódios de ansiedade ou depressão foram menos frequentes em organizações de pequena dimensão (< 10 trabalhadores). As exigências psicológicas foram também menores nestas empresas e a autonomia e suporte social mais elevados proporcionando assim, um ambiente mais favorável aos trabalhadores. As condições de trabalho percebidas pelo trabalhador têm um papel mediador na relação dimensão da organização e saúde mental. As exigências psicológicas desempenharam um papel preponderante nesta associação. Os fatores psicossociais (exigências psicológicas, autonomia e suporte social) foram relevantes para compreender os episódios de ansiedade ou depressão do que a dimensão da própria empresa. A prevalência de episódios de ansiedade ou depressão foi significativamente maior nas mulheres e menor nos trabalhadores mais jovens e mais velhos. A conceção de práticas de trabalho seguras exigiu o desenvolvimento de condições de trabalho que incluíam um bom suporte social e exigências de trabalho adequadas.
37	Carazo, S.; Pelletier, M.; Talbot, D.; Jauvin, N.; De	Psychological Distress of Healthcare Workers in Québec (Canada)	Medir a prevalência de distress entre profissionais de saúde do Québec durante a pandemia	Quantitativo	Metade dos profissionais de saúde apresentaram elevados níveis de stress sendo que 82% destes relacionaram esses resultados com motivos

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
	Serres, G.; Vézina, M. (2022)	During the Second and the Third Pandemic Waves	Avaliar o efeito dos fatores psicossociais de risco no distress entre profissionais de saúde infetados e não infetados pelo coronavírus		profissionais. Assim, o stress destes profissionais derivou da sua atividade profissional. Os elevados níveis de stress estiveram associados aos fatores psicossociais de risco para ambos os sexos. Os fatores determinantes foram: conflito vida pessoal-profissional, elevadas exigências psicológicas. A prevalência de elevados níveis de stress aumentou com o n.º de fatores psicossociais de risco a que o trabalhador está exposto. A importância de reduzir a exposição dos profissionais de saúde aos fatores psicossociais de risco, mais concretamente às elevadas exigências psicológicas, foi reforçada com este estudo. A implementação de medidas para incrementar o suporte social ou o reconhecimento do esforço dos trabalhadores pode ajudar a reduzir o nível das exigências psicológicas e assim, atenuar a prevalência de elevados níveis de stress. A correlação entre exigências psicológicas e stress foi significativa, logo qualquer ação para mitigar este perigo (exigências psicológicas) tem uma elevada probabilidade de apresentar reduções no nível de stress.
38	Garthus-Niegel, S.; Hegewald, J.; Seidler, A.; Nübling, M.; Espinola-Klein, C.; Liebers, F.; Wild, P.S.; Latza, U.; Letzel, S. (2016)	The Gutenberg health study: associations between occupational and private stress factors and work-privacy conflict	Investigar a distribuição e a prevalência de conflito vida pessoal-profissional Estudar a dependência do conflito vida pessoal-profissional num vasto leque de	Quantitativo	Foi identificada uma elevada prevalência do conflito vida pessoal-privada. O emprego a tempo inteiro e a depressão foram associados ao conflito vida pessoal-privada. As mulheres revelaram um maior risco de apresentarem conflito vida pessoal-privada. A depressão e o conflito via pessoal-

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
			características da vida pessoal e da vida privada assim como das condições de trabalho psicossociais		privada apresentaram uma forte correlação sendo as mulheres as que apresentam maior risco.
39	Lavigne, E.; Bourbonnais, R. (2010)	Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and psychotropic drug use among correctional officers	Determinar a prevalência do consumo de drogas psicotrópicas, medir a associação entre stress ocupacional, o rácio esforços extrínsecos-recompensas, a violência interpessoal e o consumo de drogas psicotrópicas entre os guardas prisionais que trabalham em estabelecimentos prisionais na província do Québec, no Canadá Estudar se a violência interpessoal no trabalho é um fator intermédio na cadeia causal entre os fatores psicossociais de risco no trabalho e o consumo de drogas psicotrópicas	Quantitativo	O desequilíbrio entre os esforços realizados e a recompensa recebida, o baixo suporte social dos colegas e chefias e o assédio psicológico foram fatores que promoveram o consumo de drogas psicotrópicas. O assédio psicológico não se revelou um mediador entre os fatores psicossociais de risco e o consumo de drogas psicotrópicas. O trabalho em regime de part-time revelou-se um fator protetor relativamente ao consumo destas substâncias. Isso pode ser explicado pela menor exposição aos fatores psicossociais de risco presentes no ambiente de trabalho.
40	Tatsuse, T.; Sekine, M. (2013)	Job dissatisfaction as a contributor to stress-related mental health problems among Japanese civil servants	Determinar como a insatisfação laboral está associada com problemas de saúde mental	Quantitativo	A satisfação no trabalho serviu para moderar a associação entre os fatores psicossociais de risco e os problemas de saúde, nomeadamente a fadiga e as insónias. A satisfação no trabalho teve um efeito protetor

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					contra os impactos negativos dos fatores psicossociais de risco.
41	Palma, A.; Gerber, M.; Ansoleaga, E. (2022)	Occupational Psychosocial Risks, Organizational Characteristics, and Mental Health: The Mediating Role of Workplace Violence	Investigar o papel mediador da violência laboral entre os riscos psicossociais, antecedentes organizacionais e problemas de saúde mental	Quantitativo	A exposição aos riscos psicossociais (elevadas exigências psicológicas, baixa autonomia e baixo suporte social) aumentou o nível de stress nos trabalhadores sendo que a violência laboral desempenhou um papel mediador neste processo. Os riscos psicossociais também se relacionam de forma positiva com a exposição à violência laboral. A falta de reciprocidade entre os esforços despendidos e as recompensas recebidas origina emoções negativas e pode conduzir a conflitos interpessoais que, caso não sejam resolvidos adequadamente, resultam em violência. Ponderar a necessidade de incorporar a violência laboral nos protocolos de vigilância de riscos laborais.
42	Guerrero, E.; Carrillo, L.; Ruiz, L. (2021)	Work psychosocial conditions influencing on absenteeism: Evaluation of an explicative model	Avaliar um modelo explicativo do absentismo laboral, com base na relação entre os fatores psicossociais de risco e a mediação da percepção das relações sociais e do stress ocupacional	Quantitativo	Algumas formas de absentismo resultam da conjugação do risco resultante das relações interpessoais, exigências laborais e conflito vida pessoal-profissional. O stress assumiu a mediação do processo. A exclusão do fator controlo foi inesperada, pois estudos anteriores identificavam uma maior relação deste com o absentismo que as exigências laborais. O suporte social desempenhou um papel protetor face ao absentismo.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					Normalmente, a SST tende a centrar as causas do absentismo na segurança e prevenção de acidentes. Este estudo permitiu observar a importância de não descuidar os riscos psicossociais na redução das ausências laborais.
43	Ramos, R.; Jenny, G.; Bauer, G. (2016)	Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement	Explorar sistematicamente as interações entre as diferentes características do emprego, a idade e as covariáveis da idade (ou seja, tempo de serviço e tipo de cargo) e a sua relação com os resultados de saúde ocupacional	Quantitativo	Os jovens trabalhadores com elevada permanência no emprego revelaram uma vulnerabilidade especial às exigências do trabalho e à falta de suporte social no emprego. Os trabalhadores mais velhos com cargos de gestão eram mais resilientes à falta de controlo. Os trabalhadores com mais experiência no trabalho, independentemente da idade que possuem, registaram uma queda acentuada do empenho e um aumento de burnout quando as exigências eram elevadas.
44	Väänänen, A.; Kalimo, R.; Toppinen-Tanner, S.; Mutanen, P.; Peiró, J.M.; Kivimäki, M.; Vahtera, J. (2004)	Role clarity, fairness, and organizational climate as predictors of sickness absence: a prospective study in the private sector	Examinar os preditores psicossociais, menos estudados, do absentismo por doença no sector privado em função do estatuto socioeconómico	Quantitativo	A falta de clareza na definição das funções originou uma maior taxa de absentismo de longa duração entre os trabalhadores masculinos com funções de chefia/gestão. A injustiça originou uma maior taxa de absentismo de longa duração entre os trabalhadores masculinos sem qualificações. O absentismo de curta duração entre a classe sem qualificações do género feminino deveu-se à fraca cultura organizacional. As medidas a adotar para reduzir os fatores psicossociais de risco associados ao absentismo devem ter em atenção as

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					necessidades específicas de cada grupo socioeconómico.
45	Hoofman, W.E.; van der Beek, A.J.; Bongers, P.M.; van Mechelen, W. (2009)	Is there a gender difference in the effect of work-related physical and psychosocial risk factors on musculoskeletal symptoms and related sickness absence?	Determinar se efeito da exposição aos fatores de risco físico e psicológico nas lombalgias, dores nos pescoço, ombros e pulsos varia em função do género	Quantitativo	Embora se espere que as mulheres sejam mais vulneráveis à exposição a fatores de risco relacionados com o trabalho, os resultados deste estudo mostraram que, em muitas situações, os homens são mais vulneráveis. Este estudo não conseguiu explicar a diferença de género nos sintomas musculoesqueléticos entre os trabalhadores. No absentismo devido a lesões musculoesqueléticas causado pela exposição aos fatores psicossociais de risco, a falta de suporte relevou-se o fator mais importante para o sexo feminino enquanto as elevadas exigências são preponderantes para o género masculino.
46	Lund, T.; Labriola, M.; Christensen, K.B.; Bültmann, U.; Villadsen, E. (2006)	Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark	Examinar os efeitos do ambiente de trabalho no absentismo por doença a longo prazo Investigar a interação entre os fatores de risco físicos e psicológicos	Quantitativo	Para os trabalhadores do género feminino, os efeitos negativos das más condições físicas de trabalho foram ainda maiores quando as condições psicossociais de trabalho também eram fracas. No que diz respeito aos fatores psicossociais de risco, o conflito de funções e as exigências emocionais foram os fatores determinantes no absentismo de longa duração.
47	Sadłowska-Wrzesińska, J. (2016)	Assessment of safety and health of storage workers - a psychosocial approach	Fornecer informação sobre os novos e emergentes riscos nos processos de trabalho com especial ênfase nos processos de logística	Quantitativo	Os riscos psicossociais presentes no ambiente logístico podiam levar à deterioração do estado de saúde dos trabalhadores, maior risco de acidentes de trabalho e pior desempenho no trabalho. Assim, estes riscos podem acarretar consequências

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					negativas tanto para os trabalhadores como para as organizações. Neste sentido, torna-se necessário aumentar a sensibilização para estes riscos quer a nível individual, quer a nível coletivo. A implementação de medidas deve ter em consideração a observação do local de trabalho, assim como a opinião dos trabalhadores.
48	Taibi, Y.; Metzler, Y.A.; Bellingrath, S.; Neuhaus, C.A.; Müller, A. (2022)	Applying risk matrices for assessing the risk of psychosocial hazards at work	Contribuir para o progresso metodológico na avaliação de riscos psicossociais adaptando as matrizes de risco usadas na avaliação dos riscos físicos	Quantitativo	Na área dos riscos psicossociais, não existe uma avaliação que utilize as matrizes de riscos. As matrizes de risco propostas pelos autores permitiram avaliar a relação entre perigo e consequência independentemente da teoria de stress aplicada ou da ferramenta utilizada para identificação dos perigos. Contribuir para possíveis desenvolvimentos na investigação empírica sobre a forma de avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho.
49	Sousa, D.; Barros, C. (2017)	Being a teacher in the current context of work: psychosocial risks and consequences for health and well-being	Identificar e caracterizar os fatores psicossociais de risco nos professores assim como identificar os principais problemas para a sua saúde e bem-estar.	Qualitativo + Quantitativo	A realização deste estudo permitiu identificar como fatores psicossociais de risco a intensidade e tempos de trabalho, exigências emocionais e má qualidade das relações sociais no trabalho, traduzindo-se estes riscos em situações de exaustão e fadiga entre a classe docente.
50	Marin, A.M.; Rubio-Valdehita, S.; Díaz-Ramiro, E.M. (2020)	Trait-anxiety and job psychosocial conditions as determinants of mental health in nursing	Determinar a relação entre a perceção dos fatores psicossociais de risco no trabalho, a ansiedade e a saúde mental em enfermagem	Quantitativo	Os fatores psicossociais de risco mais importantes na correlação entre as condições de trabalho e a saúde mental foram o suporte social, as exigências cognitivas e o controlo (autonomia) no trabalho. A falta de suporte social apresentou uma correlação

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					significativa com a ansiedade e insónia. As elevadas exigências cognitivas estão associadas a elevados níveis de ansiedade e insónia. A ausência de controlo foi um importante preditor de depressão. As condições psicossociais adversas do local de trabalho estão diretamente associadas a uma saúde mental mais debilitada independentemente do nível de ansiedade.
51	Knani, M.; Fournier, P.S.; Biron, C. (2018)	Psychosocial risks, burnout and intention to quit following the introduction of new software at work	Examinar as relações entre os riscos psicossociais, o modelo Job Demand-Control-Support, a síndrome de burnout e a intenção de abandono após a introdução de um novo software no trabalho	Qualitativo + Quantitativo	As exigências psicológicas, autonomia e o suporte social estiveram associadas ao burnout. O burnout, particularmente a despersonalização e a exaustão emocional, estiveram positivamente relacionadas com a intenção de abandono laboral. O suporte social foi um fator regulador de burnout, uma vez que reduziu a exaustão emocional e promoveu a realização profissional. Assim, o suporte social foi um fator determinante na mitigação do burnout.
52	Widanarko, B.; Legg, S.; Devereux, J.; Stevenson, M. (2015)	Interaction between physical and psychosocial risk factors on the presence of neck/shoulder symptoms and its consequences	Quantificar a interação entre os fatores físicos e psicossociais no aparecimento de dores no pescoço/ombros e suas consequências nomeadamente, redução da atividade e absentismo	Quantitativo	Os trabalhadores com elevada exposição aos fatores psicossociais de risco e físicos apresentaram maior probabilidade de desenvolverem lesões musculoesqueléticas. Os fatores psicossociais podem alterar comportamentos laborais. Por exemplo, a tensão laboral a que os trabalhadores se encontram sujeitos pode afetar o período de descanso destes e consequentemente, o período de recuperação. Esta situação pode ser agravada se estivermos na

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					presença de atividades profissionais que requerem intensa atividade física.
53	Figueiredo-Ferraz, H.; Gil-Monte, P.R.; Grau-Alberola, E.; Llorca-Pellicer, M.; García-Juesas, J.A. (2012)	Influence of some psychosocial factors on mobbing and its consequences among employees working with people with intellectual disabilities	Analisar a influência de alguns fatores psicossociais no assédio e suas consequências, ou seja, a tendência para o absentismo e as perturbações psicossomáticas	Quantitativo	O assédio assumiu um papel mediador na relação entre a ambiguidade de funções, baixo suporte social, conflitos interpessoais e desordens psicossomáticas (e.g. cefaleias, lesões musculoesqueléticas, insónia, ansiedade) e tendência para o absentismo. Relação significativa entre definição de funções e assédio. Uma clara definição de funções apresentou um importante papel preventivo do assédio. Relação significativa entre conflitos interpessoais e assédio. Foi também encontrada uma correlação significativa entre suporte social e assédio confirmando assim, o suporte social como uma importante ferramenta de proteção dos trabalhadores contra o assédio. Por fim, o assédio foi um preditor de desordens psicossomáticas e absentismo.
54	Courvoisier, D.S.; Genevay, S.; Cedraschi, C.; Bessire, N.; Griesser-Delacretaz, A.C.; Monnin, D.; Perneger, T.V. (2011)	Job strain, work characteristics and back pain: a study in a university hospital	Estudar a relação entre tensão laboral e as dores de costas	Quantitativo	As elevadas exigências físicas e psicológicas apresentaram uma forte e relevante associação com lesões musculoesqueléticas de vária ordem. Relação entre stress e lesões musculoesqueléticas. Esta relação foi mais forte quando se apresentaram exigências físicas e psicológicas em simultâneo.
55	Ilić, I.M.; Arandjelović, M.Ž.; Jovanović, J.M.; Nešić, M.M. (2017)	Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual	Determinar as relações entre os riscos psicossociais decorrentes do trabalho, o stress, as	Quantitativo	Os médicos apresentaram maiores exigências emocionais e cognitivas comparativamente com os enfermeiros. Os dois grupos profissionais

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
		factors and burnout – Questionnaire survey among emergency physicians and nurses	características pessoais e o burnout entre médicos e enfermeiros do Serviço de Emergência Médica		apresentaram um baixo grau de autonomia. O significado do trabalho, compromisso face ao local de trabalho e a insegurança laboral apresentaram valores elevados para ambos os grupos. Os médicos apresentaram um maior risco de burnout. A influência no trabalho, grau de autonomia e suporte social evidenciaram relação negativa com o burnout.
56	Beltrán, C.A.; González, J.L.; Barraza Salas, J.H.(2013)	Psychosocial Factors and Burnout Syndrome Found in Workers in the Dough Processing Industry, Tepic, Mexico	Analisar as relações entre os fatores psicossociais e a síndrome de burnout	Quantitativo	<p>Estar isolado durante largos períodos de tempo, sobrecarga de tarefas, ausência de pausas, tarefas repetitivas foram alguns dos fatores de riscos identificados.</p> <p>Não foi possível realizar a comparação dos dados obtidos com outros estudos realizados com uma população semelhante. No entanto, quando comparados com estudos realizados noutras áreas, os resultados não são tão elevados embora sejam suficientes para proposta de medidas que visem a sua diminuição e prevenção.</p>
57	Tomaszewska, K.; Majchrowicz, B.; Delong, M. (2022)	Impact of SARS-CoV-2 Pandemic on Psychosocial Burden and Job Satisfaction of Long-Term Care Nurses in Poland	Determinar o impacto da pandemia de SARS-CoV-2 na carga psicossocial e na satisfação profissional dos enfermeiros a laborar nos cuidados de longa duração	Quantitativo	<p>Os enfermeiros classificaram os riscos psicossociais a que estão expostos no ambiente de trabalho como médios. Os enfermeiros apresentaram um nível de stress mais baixo do que seria expetável. O horário de trabalho longo foi moderadamente correlacionado com ansiedade. A exposição elevada a riscos psicossociais foi associada com uma menor satisfação laboral. Dada a sua crescente preponderância, a prevenção do</p>

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					stress ocupacional é o maior desafio principalmente nos profissionais de saúde.
58	Kabongo, K.P.; Naidoo, S. (2021)	Factors associated with musculoskeletal pain in the past 12 months amongst female miners in a South African goldmine	Identificar os fatores associados à presença de lesões musculoesqueléticas durante um período de 12 meses entre as trabalhadoras de uma mina de ouro sul-africana.	Quantitativo	As participantes apresentaram elevadas exigências na realização do seu trabalho. Porém, estas exigências foram contrabalançadas com um elevado controlo, uma boa cultura organizacional e suporte social. Um nível elevado de controlo funcionou como um fator protetor em relação as lesões musculoesqueléticas. Uma boa cultura organizacional também teve um efeito protetor relativamente às consequências mencionadas anteriormente.
59	Bergh, L.I.V.; Leka, S.; Zwetsloot, G.I.J.M. (2018)	Tailoring Psychosocial Risk Assessment in the Oil and Gas Industry by Exploring Specific and Common Psychosocial Risks	Explorar os dados disponíveis recolhidos através do processo de gestão do risco psicossocial nos últimos 8 anos, a fim de explorar os riscos psicossociais específicos e comuns à indústria do petróleo e do gás	Qualitativo + Quantitativo	Foi encontrada uma relação significativa entre recursos (e.g. suporte social, controlo e função na organização) e sintomas de stress. Foi também detetada uma relação significativa entre exigências (e.g. carga de trabalho) e sintomas de stress. Tanto os recursos como as exigências foram importantes para a saúde e bem-estar dos trabalhadores.
60	Roussos, P.L. (2023)	The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation	Desenvolver um novo instrumento de avaliação dos riscos psicossociais no local de trabalho	Quantitativo	O PRIWA teve em conta as mudanças contínuas que têm ocorrido nas organizações, incluindo reestruturações, despedimentos e fusões e teve como objetivo avaliar a gama de impactos dos riscos psicossociais que podem surgir em tais condições. Este instrumento avaliou uma variedade

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					de variáveis/fatores concebidos para medir os resultados de questões psicossociais que ainda não foram incluídos nos instrumentos existentes. Primeiro instrumento a avaliar presentismo.
61	Panari, C.; Guglielmi, D.; Ricci, A.; Tabanelli, M.C.; Violante, F.S. (2012)	Assessing and improving health in the workplace: an integration of subjective and objective measures with the STress Assessment and Research Toolkit (St.A.R.T.) method	Introduzir um novo método de medidas subjetivas e objetivas para avaliar os fatores psicossociais de risco no trabalho e melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores	Qualitativo + Quantitativo	A utilização de uma metodologia mista possibilitou uma melhor compreensão das condições de trabalho dos trabalhadores. Os fatores psicossociais de risco relacionados com o contexto do trabalho apresentaram correlação entre as medidas dos dois instrumentos diferentes. Contrariamente, os resultados obtidos dos questionários e da checklist não evidenciaram relação com os fatores psicossociais de risco relacionados com o conteúdo do trabalho. Por essa razão, foi importante usar os dois métodos para determinar a perceção dos fatores psicossociais de risco relacionados com o conteúdo do trabalho. A utilização de instrumentos de medição quantitativa representou uma das maiores limitações da avaliação dos riscos psicossociais. Assim, a metodologia St.A.R.T. visou colmatar essa pecha. A metodologia qualitativa foi insuficiente para uma correta avaliação dos riscos psicossociais. Por outro lado, a utilização de questionário foi suscetível de produzir viés nos resultados devido à subjetividade inerente à interpretação pessoal dos fatores de risco.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
62	Ansoleaga, E.; Díaz, X.; Mauro, A. (2016)	Psychosocial risks, quality of employment, and workplace stress in Chilean wage-earning workers: a gender perspective	Estimar a prevalência do stress relacionado com o trabalho no Chile e a sua associação com a exposição a riscos psicossociais no local de trabalho e a qualidade do emprego, tendo em conta as diferenças de género	Quantitativo	Os trabalhadores expostos a riscos psicossociais têm mais chances de sofrer de stress. As mulheres apresentaram uma maior probabilidade de sofrer stress comparativamente com os homens. Os trabalhadores com vínculos laborais precários têm mais hipóteses de experienciar stress. As mulheres com vínculos precários foram o grupo mais vulnerável aos riscos psicossociais e stress.
63	Abdin, E.; Subramaniam, M.; Chan, A.; Chen, J.A.; Chong, C.L.; Wang, C.; Lee, M.; Gan, S.L. (2019)	iWorkHealth: An instrument to identify workplace psychosocial risk factors for a multi-ethnic Asian working population	Desenvolver o iWorkHealth, um instrumento auto-preenchimento válido e fiável que identifica os fatores psicossociais de risco no local de trabalho	Quantitativo	As elevadas exigências laborais foram significativamente associadas com burnout e depressão. Controlo, envolvimento da gestão de topo e dos colegas de trabalho e o suporte social das chefias e dos colegas revelaram-se fatores protetores.
64	Chevalier, A.; Dessery, M.; Boursier, M.F.; Grizon, M.C.; Jayet, C.; Reymond, C.; Thiebot, M.; Zeme-Ramirez, M.; Calvez, T. (2011)	Working conditions and psychosocial risk factors of employees in French electricity and gas company customer support departments	Descrever as condições de trabalho das equipas de atendimento ao cliente das empresas francesas de eletricidade e gás e identificar situações de risco psicossocial	Quantitativo	Os principais fatores associados ao stress foram o horário de trabalho com pausas desajustadas, trabalho sem significado, exposição ao assédio por parte de colegas ou clientes e condições de trabalho insatisfatórias. A insatisfação com as condições de trabalho, o facto deste emprego não ser uma primeira escolha dos trabalhadores e a exposição ao assédio constituíram os motivos mais frequentes para os trabalhadores procurarem mudar de ocupação profissional. Os funcionários destes call centers estiveram expostos a níveis superiores de stress comparativamente com os outros setores de atividade franceses.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
65	Cañavate-Buchón, G.; Meneghel, I. (2023)	Analysis of some Demographic and Psychosocial Factors that Influence in the Perception of the Workplace Violence	Avaliar o impacto dos riscos psicossociais, com base nas variáveis demográficas de sexo, idade e antiguidade, na perceção da violência no local de trabalho num grupo de trabalhadores de empresas espanholas	Quantitativo	Foi verificada correlação entre os riscos psicossociais e a perceção de violência no local de trabalho. Os indivíduos do sexo masculino apresentaram o maior nível de perceção de violência laboral. Por sua vez, os indivíduos do sexo feminino apresentaram o maior nível de discriminação. A perceção de violência no local de trabalho aumentou com a idade e antiguidade na organização. Esta perceção entre os mais velhos pode estar relacionada com uma maior preocupação destes em manter o emprego devidos aos encargos financeiros e responsabilidade familiares. Assim, podemos estar perante uma situação em que os aspetos emocionais adulteraram a perceção da realidade. A violência no local de trabalho surge mais frequentemente em ambientes de trabalho caracterizados por uma pressão excessiva, fracas relações interpessoais, falta de definição de funções ou estilos de liderança tóxica.
66	Leka, S.; Hassard, J.; Yanagida, A. (2012)	Investigating the impact of psychosocial risks and occupational stress on psychiatric hospital nurses' mental well-being in Japan	Examinar os fatores demográficos e os riscos psicossociais que estão associados a duas dimensões do bem-estar geral (sentir-se tenso e exaustão emocional) numa amostra de enfermeiros psiquiátricos japoneses	Quantitativo	Os profissionais de saúde mais jovens estiveram mais expostos à exaustão emocional. As elevadas exigências psicológicas associadas a um baixo suporte social propiciaram situações de exaustão emocional. A tensão/ansiedade esteve relacionada com elevadas exigências psicológicas, baixo controlo e falta de suporte social no local de trabalho.

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
					20% dos enfermeiros reportaram terem experienciado stress. As exigências psicológicas foram identificadas como o mais importante preditor do bem-estar dos enfermeiros.
67	Lakiša, S.; Matisāne, L.; Gobiņa, I.; Vanadziņš, I.; Akūlova, L.; Eglīte, M.; Paegle, L. (2021)	Impact of Workplace Conflicts on Self-Reported Medically Certified Sickness Absence in Latvia	Investigar a relação entre diferentes tipos de conflitos no local de trabalho e a baixa médica	Quantitativo	Os trabalhadores expostos a conflitos apresentaram probabilidades significativamente mais altas de absentismo. A taxa de absentismo foi mais elevada entre as mulheres, trabalhadores com idades compreendidas entre 25 e 44 anos e funcionários com remunerações mais altas. Os conflitos entre as chefias e funcionários apresentaram a associação mais significativa com o absentismo. Os conflitos entre funcionários e clientes e os conflitos entre funcionários também incrementaram as probabilidades de absentismo. Em termos de género, existem diferenças na prevalência dos conflitos. O risco da existência de conflitos com clientes foi maior nas mulheres enquanto o risco de conflito entre chefias e trabalhadores foi superior nos homens.
68	Vignoli, M.; Guglielmi, D.; Balducci, C.; Bonfiglioli, R. (2015)	Workplace Bullying as a Risk Factor for Musculoskeletal Disorders: The Mediating Role of Job-	Investigar a relação entre a exposição ao assédio moral e as consequências negativas de saúde (como as lesões musculoesqueléticas), testando o	Quantitativo	O assédio esteve correlacionado com as lesões musculoesqueléticas com exceção dos problemas relacionados com os ombros. O stress desempenhou um papel mediador nesta relação entre assédio e as lesões musculoesqueléticas. Necessidade de estabelecer

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
		Related Psychological Strain	papel mediador da tensão relacionada com o trabalho		estratégias preventivas que reduzam a presença dos fatores psicossociais de risco, nomeadamente o assédio.
69	Freimann, T.; Pääsuke, M.; Merisalu, E. (2016)	Work-Related Psychosocial Factors and Mental Health Problems Associated with Musculoskeletal Pain in Nurses: A Cross-Sectional Study	Descrever a prevalência de lesões musculoesqueléticas entre os enfermeiros hospitalares e explorar as relações entre os fatores psicossociais relacionados com o trabalho, os problemas de saúde mental e as lesões musculoesqueléticas	Quantitativo	As elevadas exigências quantitativas e emocionais, ritmo de trabalho, falta de justiça e de respeito no local de trabalho, influência ou controlo na organização do trabalho e o conflito de funções foram associados significativamente com lesões musculoesqueléticas. O stress também encontrou correlação com as dores musculares. Os fatores psicossociais de risco têm uma influência importante na ocorrência destas lesões.
70	Matsudaira, K.; Kawaguchi, M.; Isomura, T.; Inuzuka, K.; Koga, T.; Miyoshi, K.; Konishi, H. (2015)	Assessment of psychosocial risk factors for the development of non-specific chronic disabling low back pain in Japanese workers—findings from the Japan Epidemiological Research of Occupation-related Back Pain (JOB) study	Investigar as relações entre os fatores psicossociais e o desenvolvimento de lesões musculoesqueléticas crónicas	Quantitativo	O reconhecimento do trabalho e a satisfação laboral foram os fatores mais importantes. A exposição a estes fatores pode diminuir em oito vezes o risco de desenvolver lesões musculoesqueléticas. Os fatores psicossociais revelaram-se determinantes no desenvolvimento de lesões musculoesqueléticas. A Segurança Ocupacional deve ter em atenção não apenas os fatores ergonómicos, mas também os fatores psicossociais. Intervenções no âmbito psicossocial podem permitir a redução do impacto das lesões musculoesqueléticas no local de trabalho.
71	Nowrouzi-Kia, B.; Bani-Fatemi, A.; Howe, A.; Ubhi, S.; Morrison, M.;	Examining burnout in the electrical sector in Ontario, Canada: A cross-sectional study	Explorar uma associação entre o burnout, enquanto medida de saúde mental, e os vários fatores relacionados com o trabalho,	Quantitativo	A elevada carga de trabalho e a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional estiveram associadas a elevados níveis de burnout indicando assim, uma certa relação entre

N.º	Autores (Ano)	Título Artigo	Objetivos	Tipo de Estudo Método	Resultados Principais
	Saini, H.; Chattu, V.K. (2023)		apresentando as provas correspondentes		determinados fatores psicossociais de risco e níveis de burnout. Necessidade de melhor distribuição da carga de trabalho de forma a promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.
72	Molnár, L.; Zana, Á.; Stauder, A. (2024)	Stress and burnout in the context of workplace psychosocial factors among mental health professionals during the later waves of the COVID-19 pandemic in Hungary.	Avaliar os fatores psicossociais de risco nas unidades de cuidados intensivos em comparação com os outros serviços nos profissionais de saúde mental	Quantitativo	Os principais riscos psicossociais foram o elevado ritmo de trabalho, conflito de funções, escassa influência no trabalho, falta de previsibilidade e reconhecimento, falta de clareza de funções, falta de suporte social por parte das chefias e falta de satisfação laboral. O stress registou valores de cerca 50% entre a população analisada. Entre os psiquiatras, verificou-se que a participação nos cuidados aos pacientes infetados originou um aumento dos níveis de stress e burnout. O conflito vida pessoal-profissional, exigências emocionais e o envolvimento dos trabalhadores revelaram-se preditores de stress e burnout.