



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Manuela Isabel Campos Viana

**Envelhecimento, Capacidade para o Trabalho e Características do Trabalho: Estudo de Caso**



**Universidade do Minho**

Escola de Psicologia

Manuela Isabel Campos Viana

**Envelhecimento, Capacidade para o Trabalho e Características do Trabalho: Estudo de Caso**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Psicologia Aplicada

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva**

junho de 2016

## DECLARAÇÃO

**Nome:** Manuela Isabel Campos Viana

**Endereço eletrónico:** isabelviana05@gmail.com

**Telemóvel:** -----

**Número do Bilhete de Identidade:** 14184220

**Dissertação de Mestrado:**

Envelhecimento, Capacidade para o Trabalho e Características do Trabalho: Estudo de Caso.

**Orientadora:**

Professora Doutora Isabel Maria Soares da Silva

**Ano de Conclusão:** 2016

**Designação do Mestrado:** Mestrado em Psicologia Aplicada

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE.

Universidade do Minho, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract .....	v
Introdução.....	6
Envelhecimento da População.....	6
Envelhecimento da População Ativa.....	6
Capacidade para o Trabalho .....	7
Caraterísticas do Trabalho e Capacidade para o Trabalho .....	8
Práticas e Programas de Suporte ao Trabalhador .....	9
Objectivos.....	11
Metodologia .....	11
Participantes.....	12
Instrumentos .....	12
Procedimentos .....	14
Resultados .....	15
Discussão dos Resultados.....	23
Referências Bibliográficas .....	26

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Resultados da Análise Fatorial Exploratória do MJDQ – 4 Fatores Finais.....	17
Tabela 2 - Estatística descritiva, matriz de correlações entre a idade, as dimensões do MJDQ e a capacidade para o trabalho. Alpha de Cronbach em cada dimensão (apresentados na diagonal).....	20

## Agradecimentos

Em primeiro lugar, quero agradecer à Professora Doutora Isabel Silva, pelo apoio, disponibilidade, dedicação, pela exigência pretendida ao longo do desenvolvimento deste estudo.

Ao Doutor Ricardo e aos Encarregados Operacionais, pelo apoio e disponibilidade para colaborar comigo ao longo deste projeto, sem vocês teria sido certamente muito mais difícil.

Ao João, por todo o apoio ao longo de todo o meu percurso académico, por me ajudares a atingir os meus objetivos, pelo carinho, estabilidade e amor que me transmites. Por todas as conversas, preocupação, sorrisos e companheirismo.

Aos meus Pais, por todo o apoio, por estarem sempre presentes na minha vida e pela preocupação que sempre demonstraram.

Aos meus manos, pelo apoio, pela alegria que me transmitem e por serem simplesmente o que são.

Aos meus Avós, pelo apoio, por cuidarem de mim e por todo o orgulho que demonstram em todo o meu progresso como pessoa e profissional.

À Gi, por ter sido sempre um apoio ao longo de todo o meu percurso académico, pela boa disposição, pela disponibilidade para ajudar, por todas as conversas e séries partilhadas. Acima de tudo, pelo companheirismo e amizade.

À Andreia e Joa, pelas longas conversas, por me ajudarem sempre que precisei, pela amizade, pelo apoio e principalmente pela boa disposição e sorrisos partilhados.

À Sara, Nádia, Piwi e Susana, por todo o apoio durante o meu percurso académico, pela boa disposição que me transmitem, por todas as conversas e amizade.

Ao mestre Carlos Correia e a toda a equipa Alta Tensão, pelo companheirismo, boa disposição e valores transmitidos que foram sem dúvida importantes no meu crescimento e desenvolvimento como pessoa.

À minha família, por estarem presentes, por fazerem parte da minha vida e por serem sempre uma fonte de apoio e inspiração.

Aos restantes amigos e colegas, que me marcaram de alguma forma, obrigado por tudo!

“Cada um que passa na nossa vida, leva um pouco de nós mesmos, e deixa um pouco de si mesmo. Há os que levam muito, e há os que deixam muito, mas não há os que não deixam nada...” (Antoine de Saint-Exupéry)

## Envelhecimento, Capacidade para o Trabalho e Características do Trabalho: Estudo de Caso

### Resumo

Devido ao envelhecimento da população e ao aumento do número de trabalhadores mais velhos, é importante questionar a capacidade para o trabalho destes trabalhadores. Este estudo teve como principais objetivos: (a) avaliar o impacto da idade e das características do trabalho na capacidade para o trabalho; (b) analisar a perceção da chefia acerca da capacidade para o trabalho ao longo do envelhecimento dos trabalhadores e, (c) identificar medidas para lidar com o envelhecimento na perspetiva da chefia e dos trabalhadores. Participaram neste estudo 208 Assistentes Operacionais e a respetiva chefia. Os dados foram recolhidos utilizando o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), MJDQ e questões abertas. Com base numa análise fatorial exploratória do MJDQ identificaram-se 4 fatores: Habilidade e Especialização da Tarefa; Trabalho Físico; Trabalho Cognitivo e *Feedback* e Participação. Os resultados mostraram que apenas a idade e o “*Feedback* e Participação”, estavam relacionadas com a perceção da capacidade para o trabalho. Os dados obtidos na entrevista à chefia são consistentes com a ideia de que a idade influencia a capacidade para o trabalho. As medidas de apoio identificadas pela chefia foram apenas reconhecidas por uma minoria dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** envelhecimento; capacidade para o trabalho; características do trabalho; medidas para lidar com o envelhecimento;

## Aging, work ability and work characteristics: case study

### **Abstract**

Due to the aging of the population, and the increasing number of older workers, it is important to pose questions regarding their work capacity. Thus, this study had as main aims: (a) to assess the impact of age and work characteristics in the work ability; (c) to analyze the perception of the director responsible for the workers in regard to their work ability throughout aging and; (d) to identify measures to deal with the workers' aging in the perspective of the director and the workers themselves. 208 operational assistants and their responsible participated in this study. The data was collected using the Work Ability Index (WAI), the MJDQ and open questions. Based on an exploratory factor analysis of the MJDQ 4 factors were identified: Task ability and specialization; Physical Ease; Cognitive Simplicity and Feedback and Participation. Results showed that only age and "Feedback and Participation", were related to the perception regarding work ability. Data obtained in the interview with the responsible were consistent with the idea that age influences work ability. The support measures identified by the responsible were only recognized by a minority of the workers.

**Key-words:** aging; work ability; work characteristics; measures to deal with aging.

## Introdução

### Envelhecimento da População

O envelhecimento da população é uma tendência muito significativa no século XXI e prevê-se que esta se intensifique a um ritmo cada vez maior (Jay, Kenny, Martineau, & Yardley, 2008; Pestana, 2003). Este fenómeno acontece devido à redução da taxa de natalidade e, por outro lado, ao aumento da esperança média de vida (Jay et al., 2008; Pinto, 2014). Na União Europeia (UE), assiste-se a um aumento anual de dois milhões de pessoas com idade superior a 60 anos (Pereira, 2014) e a Organização Internacional do Trabalho (ILO) prevê que em 2025 as pessoas com mais de 55 anos representarão 32% da população europeia (Chung et al., 2015). Em Portugal este fenómeno tem-se tornado cada vez mais evidente, uma vez que o índice de envelhecimento da população tem vindo a aumentar significativamente ao longo das últimas décadas (Pinto, 2014).

### Envelhecimento da População Ativa

Como consequência dos fatores anteriormente referidos, tem-se assistido ao envelhecimento da população ativa (Ilmarinen, 2012; Pestana, 2003; Pinto, 2014). Entre 2010 e 2030, haverá um aumento na UE de 16,2% da população ativa pertencente ao grupo etário dos 55 aos 64 anos, enquanto todos os outros grupos etários apresentarão uma tendência decrescente (Ilmarinen, 2012). Prevê-se também que na UE, até 2025, existirão duas vezes mais trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos do que trabalhadores com idade inferior a 25 anos (Ilmarinen, 2001). Consequentemente, os trabalhadores mais velhos tornar-se-ão um recurso cada vez mais importante no mercado de trabalho, pois no que se refere aos jovens em idade ativa, estes serão cada vez menos e não é expectável que se antecipe a sua entrada no mundo de trabalho, considerando as atuais políticas educativas (Pestana, 2003).

A faixa etária entre os 45 e os 50 anos tem sido a mais utilizada para definir o momento a partir do qual os trabalhadores são considerados mais velhos, sendo esta definição baseada no facto de este grupo etário, em vários países da UE, ter sido definido para iniciar a realização de programas de auxílio aos trabalhadores mais velhos (Fula, Amaral, & Abraão, 2012). Com o aumento do número de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, é importante questionar a capacidade para o trabalho destes trabalhadores (Ilmarinen et al., 1991a).



## Capacidade para o Trabalho

O termo capacidade para o trabalho começou a ser utilizado nos anos 80 (Chung et al., 2015), tendo a sua definição sofrido alterações ao longo do tempo, tornando-se cada vez mais holística (Ilmarinen, Gould, Jarvikoski, & Jarvisalo, 2008). O Modelo Multidimensional da capacidade para o trabalho foi desenvolvido pelo Instituto Finlandês da Saúde Ocupacional e a sua elaboração foi baseada em diversos estudos realizados nos anos 90 relacionados com o bem-estar ocupacional, abrangendo variados grupos profissionais e etários (Ilmarinen, 2001; Ilmarinen et al., 2008; Ilmarinen, 2012; Ilmarinen & Tuomi, 2004; Tuomi, Huuhtanen, Nykyri, & Ilmarinen, 2001). Este modelo será então descrito segundo os estudos atrás referidos. O Modelo Multidimensional da capacidade para o trabalho é representado sob a forma de uma “casa” composta por quatro andares e o ambiente que a rodeia. Assim, os três primeiros andares são compostos pelos Recursos do Indivíduo: (1º) “Saúde e Capacidade Funcional”; (2º) “Competências e Experiência Profissional”; (3º) “Valores, Atitudes e Motivação”. O “quarto andar” representa as Características do Trabalho (Conteúdo e Exigências do Trabalho; Comunidade de Trabalho; Ergonomia; Gestão e Liderança; Ambiente e Organização do Trabalho). Na “casa” existem escadas entre os andares, o que significa que todos os componentes interagem entre si. O ambiente que rodeia a “casa” é dividido em duas camadas. A camada mais interna, o Microambiente, representa a família, os amigos, os vizinhos, a comunidade circundante e as organizações que apoiam o trabalho (e.g., saúde ocupacional e segurança). Este afeta diariamente a capacidade para o trabalho do indivíduo, uma vez que, o estilo de vida do trabalhador fora do local de trabalho irá afetar a sua saúde e a sua capacidade funcional. As interações e relações fora do trabalho influenciam as atitudes, os valores e a motivação do trabalhador. A camada mais externa, o Macroambiente, representa a sociedade e envolve os apoios sociais, a saúde, as políticas ocupacionais e os serviços. A capacidade para o trabalho resulta então do equilíbrio entre as Características do Trabalho e os Recursos do Trabalhador, sendo também influenciada pelo ambiente que rodeia o trabalhador fora do local de trabalho.

Os componentes da capacidade para o trabalho estão constantemente em interação, podendo influenciar positivamente ou negativamente a capacidade para o trabalho (Ilmarinen et al., 2008). A estrutura fundamental da capacidade de trabalho vai-se alterando ao longo da carreira do trabalhador, uma vez que o envelhecimento influencia os Recursos do Trabalhador, e as Características do Trabalho vão-se também alterando (e.g., introdução de novas tecnologias) (Ilmarinen et al., 2008). Segundo o mesmo autor, influenciar

positivamente a capacidade para o trabalho requer o conhecimento simultâneo de vários processos, exigindo a existência de cooperação entre o trabalhador e a entidade empregadora.

A percepção dos trabalhadores acerca da sua capacidade para o trabalho pode ser medida através do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) (Ilmarinen, 2012; Silva et al., 2000). A capacidade de previsão do ICT é bastante elevada. Por exemplo, num estudo realizado na Finlândia, 60% das pessoas com idades compreendidas entre os 45 e os 57 anos que obtiveram como resultado “fraco” eram, passados 11 anos, titulares de uma pensão de invalidez (Ilmarinen, 2012). Segundo Ilmarinen, Tuomi, e Klockars (1997) e Ilmarinen (2012) quando as pessoas atingem uma determinada idade, a sua capacidade para o trabalho tende a diminuir significativamente, continuando a decrescer com o passar do tempo. Segundo um estudo realizado por Ilmarinen (2012), as diferenças individuais na capacidade para o trabalho vão aumentando com a idade, uma vez que os resultados obtidos com trabalhadores de idade superior a 45 anos foram muito heterogêneos (15 a 30% obtiveram resultados de nível moderado/fraco), ao passo que, os resultados dos trabalhadores mais jovens foram muito homogêneos (mais de 90% percecionam a sua capacidade para o trabalho como sendo boa/excelente). A partir dos 45 anos pode observar-se o declínio na capacidade para o trabalho, sendo este ainda mais evidente a partir dos 50 anos (Isles et al., 2004 como citado em Padula et al., 2013), podendo também observar-se a diminuição da capacidade funcional física/mental dos trabalhadores (Ilmarinen, 1997, 2001; Tuomi et al., 1997a; Tuomi, Ilmarinen, Martikainen, Aalto, & Klockars, 1997c).

### **Caraterísticas do Trabalho e Capacidade para o Trabalho**

Existem três categorias de trabalho onde o declínio da capacidade para o trabalho é mais evidente: (1) Trabalho Físico Excessivo/Inadequado; (2) Trabalho Stressante ou Ambiente de Trabalho Perigoso; (3) Organização do Trabalho Pobre (Kloimuller, Karazman, Geissler, Karazman-Morawetz, & Haupt, 2000). Pode ser considerado Trabalho Físico Excessivo/Inadequado: (1) o trabalho muscular estático; (2) uso de força muscular; (3) levantamento/transporte de pesos; (4) trabalhos repetitivos/monótonos; (5) utilização excessiva das mãos; (6) posturas inadequadas; (7) risco de acidentes; (8) temperatura, humidade, ruído e sujidade; (9) equipamentos/ferramentas inadequadas (Ilmarinen et al., 1991b; Tuomi et al., 1991, 1997b; Seitsamo, Tuomi, Ilmarinen, & Gould, 2008). Existem também categorias de trabalho que podem ser consideradas Cargas Mentais Inadequadas, por exemplo: (1) pressão de tempo; (2) conflito de papéis; (3) conflito com as chefias/colegas; (4) volume de trabalho; (5) restrição de uso de capacidades e competências; (6) pouco controlo

sobre o trabalho; (7) nível de responsabilidade; (8) limitação no desenvolvimento profissional; (9) trabalho stressante; (10) falta de reconhecimento; (11) turnos de trabalho consecutivos (Aittomaki, Lahelma, & Roos, 2003; Seitsamo et al., 2008; Tuomi et al., 1991).

O declínio da capacidade para o trabalho é mais evidente em trabalhos fisicamente exigentes do que em trabalhos onde o uso de capacidades mentais é predominante (Padula et al., 2013; Seitsamo et al., 2008). É também esperado que o desempenho dos trabalhadores ao longo do envelhecimento diminua em trabalhos onde são utilizadas capacidades influenciadas pela idade (e.g., capacidade cardiorrespiratória, força muscular e memória) (Ilmarinen, 2012) e onde a experiência tem pouca relevância (Silverstein, 2008). Em trabalhos onde são utilizadas capacidades que são mantidas/aperfeiçoadas ao longo do envelhecimento (e.g., o pensamento estratégico, a capacidade decisória e de racionalização, a capacidade de cooperação, a sabedoria, as capacidades linguísticas, a consciência estrutural da empresa, os contactos e a compreensão das mudanças no ambiente operacional) e onde a experiência é uma vantagem, a relação entre o envelhecimento e o desempenho é positiva (Ilmarinen, 2012; Silverstein, 2008). A experiência profissional pode compensar o declínio de alguns processos cognitivos, como a memória ou competências psicomotoras (Ilmarinen, 2012). A possibilidade de influenciar o trabalho, a oportunidade de desenvolvimento pessoal e o respeito/apoio dos supervisores/colegas estão também relacionadas com a manutenção de uma boa capacidade para o trabalho (Seitsamo et al., 2008).

### **Práticas e Programas de Suporte ao Trabalhador**

Considerando que a capacidade para o trabalho pode ser influenciada por diversas variáveis e atendendo ao envelhecimento da população ativa, torna-se cada vez mais importante o desenvolvimento de práticas/programas para a manutenção/promoção da mesma. Estes programas influenciam positivamente a saúde, bem-estar, qualidade e satisfação com a vida, trazendo também consequências positivas para as organizações (e.g., produtividade, redução do absentismo, qualidade do trabalho e compromisso) e para a sociedade em geral (e.g., redução da atribuição de reformas por incapacidade e da assistência a doenças) (Ilmarinen & Tuomi, 2004; Tuomi et al., 2001). Os efeitos destes programas podem também ser observados após a idade da reforma, visto que reformados que foram alvo destas ações apresentaram melhores condições de saúde, capacidade funcional e qualidade de vida (Ilmarinen & Tuomi, 2004; Tuomi et al., 2001). Este facto demonstra que o investimento realizado na promoção da capacidade para o trabalho durante a carreira do trabalhador tem efeitos a longo-prazo (Tuomi et al., 2001).

O Modelo Básico para a Manutenção/Promoção da Capacidade para o Trabalho é constituído por quatro dimensões: (1) Melhoria na Organização e na Gestão do Trabalho; (2) Melhoria no Ambiente de Trabalho, Ergonomia e Engenharia dos Fatores Humanos; (3) Promoção da Saúde e da Capacidade Funcional; (4) Desenvolvimento das Competências Profissionais e Conhecimentos (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo, & Koskinen, 2008; Ilmarinen, 2001; Ilmarinen & Tuomi, 2004). Com base num estudo longitudinal de 11 anos realizado por Tuomi, Ilmarinen, Martikainen, Aalto, e Klockars (1997c) com o ICT, o Instituto Finlandês da Saúde Ocupacional, desenvolveu um programa denominado “*Respect For The Ageing*”, publicado por Ilmarinen e Louhevaara (1999), como citado em Silva et al. (2000). Este programa pretendia promover a capacidade para o trabalho através de atividades, envolvendo os trabalhadores e os locais de trabalho. As principais áreas-alvo deste programa foram: (1) Exigências e Ambiente de Trabalho; (2) Organização do Trabalho; (3) Comunidade de Trabalho; (4) Saúde dos Trabalhadores; (5) Capacidade Funcional, e (6) Competências Profissionais (Silva et al., 2000).

Segundo Tuomi et al. (1997c) e Ilmarinen (2001), a capacidade para o trabalho dos trabalhadores mais velhos é mais efetivamente promovida se os programas se focarem na (1) gestão em função da idade, (2) implementação de ergonomia em função da idade, (3) programas de exercício físico no local de trabalho, (4) formação adaptada de novas tecnologias, (5) melhoria das condições de trabalho, (6) aumento dos períodos de descanso, (7) valorização da individualidade, (8) atitude positiva em relação ao envelhecimento por parte dos outros, (9) redução da carga física e (10) diminuição de movimentos repetitivos.

Em certos fatores os trabalhadores mais velhos são mais competentes e produtivos (e.g., têm mais experiência, competência e especialização). Porém, existem outros onde estes são mais vulneráveis (e.g., perda de saúde, capacidade física e dificuldade na adaptação a novas tecnologias) (Pestana, 2003; Walker, 2005). Os pontos fortes dos trabalhadores de todos os grupos etários devem ser devidamente identificados e aproveitados, por exemplo, repartindo a carga de trabalho tendo em consideração as características singulares dos trabalhadores (Ilmarinen, 2012). As organizações que não tenham em consideração a capacidade funcional física/mental dos trabalhadores mais velhos e que não implementem programas/práticas necessárias para o suporte destes trabalhadores sofrerão, nalguns casos, consequências negativas na qualidade, produtividade, segurança no trabalho e no compromisso dos trabalhadores (Silverstein, 2008). Neste contexto, torna-se então relevante a adequação/adaptação do trabalho às características dos trabalhadores, assumindo este processo maior importância junto dos trabalhadores mais velhos (Pereira, 2014). A forma

mais fácil de identificar possíveis áreas de melhoria/necessidades da organização é questionar os trabalhadores acerca de como é que gostariam de melhorar/mudar o seu trabalho (Ilmarinen, 2012).

O investimento realizado na promoção da capacidade para o trabalho é compensado pelas consequências positivas que daí advêm (e.g., as pessoas permanecem mais tempo no local de trabalho, o ambiente de trabalho melhora, a produtividade aumenta e os problemas relacionados com a idade diminuem). A análise do custo-benefício demonstra que o retorno sobre 1 euro de investimento chega a ser superior a 3,5 euros após alguns anos, devendo-se este retorno, por exemplo, à redução do número de licenças por doença (Ilmarinen, 2012). A introdução de alguns programas (“Age Master” e “80 90 100”) que incidem sobre a redução da carga de trabalho e sobre o aumento do tempo livre ao longo do envelhecimento, demonstram que os trabalhadores mais velhos podem e estão dispostos a atrasar a entrada na reforma, em cerca de três anos, quando têm a possibilidade de dar resposta ao trabalho que desempenham. Concluindo, a promoção/manutenção da capacidade para o trabalho é um processo de adaptação permanente e dinâmico da organização às capacidades, competências e saúde do trabalhador (Ilmarinen, 2012).

Devido ao envelhecimento da população ativa, à importância desta temática e dado que existem poucas políticas para a proteção dos trabalhadores ao longo do envelhecimento, este estudo mostra-se relevante para colmatar a escassez de estudos nesta área em Portugal.

## **Objectivos**

O estudo realizado apresenta três objetivos centrais:

- I. Analisar o impacto da idade e das características do trabalho na capacidade para o trabalho dos trabalhadores;
- II. Analisar a perspectiva da chefia acerca da capacidade para o trabalho dos trabalhadores ao longo do envelhecimento;
- III. Analisar se foram implementadas medidas para lidar com o envelhecimento dos trabalhadores e identificar que medidas acham importantes serem implementadas no futuro, na perspectiva da chefia e dos trabalhadores.

Em paralelo com os objetivos acima referidos, o presente estudo pretende ainda contribuir para a validação do Multimethod Job Design Questionnaire para o contexto português.

## **Metodologia**

Trata-se de um estudo de caso, de carácter exploratório, sendo o *design* de investigação misto.

## **Participantes**

A amostra foi constituída por 208 Assistentes Operacionais (AO) de uma Unidade Hospitalar portuguesa. Dos 208 participantes, 163 (78.4%) eram do sexo feminino e 45 (21.6%) do sexo masculino. Apresentaram idades compreendidas entre os 18 e os 66 anos ( $M = 46.85$  anos,  $DP = 11.60$ ).

Em relação às habilitações literárias, a maioria dos participantes tinha o 12º ano de escolaridade ( $n = 92$ , 44.2%), 58 participantes tinham o 9º ano de escolaridade (27.9%), 36 participantes tinham o 6º ano (17.3%), 16 participantes tinham o 4º ano de escolaridade (7.7%), 5 participantes tinham uma Licenciatura (2.4%) e 1 participante tinha o Bacharelato (0.5%).

Relativamente ao contexto ocupacional, 120 participantes pertenciam a serviços de internamento (57.69%) e 88 participantes a outros tipos de serviços (e.g. posto informativo, central telefónica) (42.30%). O número de anos que os Assistentes Operacionais trabalhavam no hospital variaram entre alguns meses e 45 anos ( $M = 16.89$  anos,  $DP = 11.14$ ). Em relação às funções, 16 participantes avaliaram-nas como sendo predominantemente físicas (7.7%), 13 participantes avaliaram-nas como sendo predominantemente mentais (6.3%) e 179 participantes avaliaram as suas funções como mentais e físicas (86.1%).

Foi também realizada uma entrevista à chefia responsável pelos AO, que se encontrava nesta função há cerca de 1 ano.

## **Instrumentos**

### **Questionário Sociodemográfico e Profissional**

Este questionário tinha como objetivo recolher informação sobre os participantes e o seu local de trabalho, para que fosse possível realizar a caracterização da amostra. Este era constituído por questões acerca de variáveis sociodemográficas e profissionais (e.g., idade, sexo, nível de escolaridade, antiguidade na função).

### **Capacidade para o Trabalho**

Para medir a auto-perceção da capacidade para o trabalho dos trabalhadores, foi utilizada a versão portuguesa do questionário Índice de Capacidade para o Trabalho (Silva et al., 2000). O ICT é constituído por 7 itens: (1) capacidade laboral atual comparada com a melhor capacidade revelada ao longo da vida até ao presente (0-10 pontos); (2) capacidade laboral atual em relação às exigências do trabalho (2-10 pontos); (3) número de doenças diagnosticadas por médico (1-7 pontos); (4) estimativa do prejuízo causado no trabalho por

doença (1-6 pontos); (5) tempo de baixa por doença nos últimos 12 meses (1-5 pontos); (6) prognóstico pessoal da capacidade laboral nos dois anos a contar do momento da avaliação (1, 4 ou 7 pontos); (7) auto-avaliação dos recursos psicológicos (1-4 pontos) (Silva, 2000). Os resultados do ICT são obtidos através da soma dos itens e podem ser classificados segundo 4 níveis: pobre (7-27 pontos), moderada (28-36 pontos), boa (37-43 pontos) e excelente (44-49 pontos) (Silva et al., 2000).

### **Caraterísticas do Trabalho**

De forma a avaliar a percepção que os trabalhadores tem das caraterísticas do seu trabalho, foi realizada a tradução, retrotradução e análise psicométrica do Multimethod Job Design Questionnaire (MJDQ) (Campion, 1988). Este questionário foi utilizado devido ao facto de não existir um questionário validado para a população portuguesa com caraterísticas semelhantes, ou seja, que permitisse avaliar certas caraterísticas do trabalho como descrito de seguida.

Na versão original este instrumento é constituído por 48 itens, sendo as respostas dadas segundo uma escala *Likert* constituída por 5 pontos (de 1 – Concordo Completamente a 5 – Discordo Completamente), tendo ainda a hipótese de resposta “não sabe” ou “não se aplica”. Nesta versão, os itens estão organizados em quatro escalas gerais para a caraterização do trabalho: (1) *escala motivacional*, constituída por 18 itens, engloba itens acerca do enriquecimento do trabalho, motivação intrínseca, sistemas sociais e técnicos; (2) *escala mecanicista*, constituída por 8 itens, inclui itens desde a engenharia industrial clássica até itens acerca da especialização das tarefas, simplificação de habilidades e repetição; (3) *escala biológica*, constituída por 10 itens, abrangendo a biomecânica, fisiologia e ergonomia do trabalho, centrando-se sobre os requisitos das tarefas físicas e fatores ambientais (e.g., o ruído) e; (4) *escala perceptiva/motora*, composta por 12 itens, derivando estes da engenharia dos fatores humanos, habilidades cognitivas e processamento de informação (Edwards, Scully, & Brtek, 1999). O resultado para cada escala é calculado a partir da média das respostas aos itens.

Estudos em que este questionário foi utilizado reportaram *Alphas de Cronbach* para estas quatro escalas, variando entre 0.81 a 0.94 para a *escala motivacional* (Campion & McClelland, 1991; Wong & Campion, 1991), entre 0.75 a 0.89 para a *escala mecanicista*, entre 0.72 a 0.88 para a *escala biológica* e entre 0.85 a 0.93 para a *escala perceptiva/motora* (Campion, 1988; Campion & McClelland, 1991).

### **Informação sobre práticas de apoio ao envelhecimento**

Foi também construído um questionário com 5 questões para os AO, 2 questões de resposta fechada (“sim” ou “não”) e 3 questões de resposta aberta. A primeira questão “Considera que na organização onde trabalha atualmente existe alguma iniciativa/medida que apoie os/as trabalhadores/as ao longo do processo de envelhecimento?” era de resposta fechada, e apenas respondiam à segunda questão se tivessem respondido afirmativamente a esta questão (“Se respondeu sim, qual ou quais?”). Quem respondeu negativamente à primeira questão, passava à terceira (“Se respondeu não, acha que seria importante a organização implementar alguma iniciativa/medida que apoie os/as trabalhadores/as ao longo do envelhecimento?”). Os participantes que respondessem afirmativamente à terceira questão, passavam para a quarta questão (“Se respondeu sim, que tipo de iniciativas/medidas?”). A quinta, e última questão, era dirigida a todos os participantes, independentemente das respostas anteriores (“Considerando agora apenas o tipo de trabalho que faz, acha que a organização deveria fazer alguma coisa para apoiar os/as trabalhadores/as ao longo do envelhecimento?”).

### **Entrevista Semi-Estruturada**

Para conhecer a percepção da Chefia acerca da capacidade para o trabalho dos trabalhadores e também acerca da implementação de medidas para lidar com o envelhecimento da força de trabalho, foi desenvolvido um guião de entrevista semi-estruturada.

Este guião era composto por 5 questões, a primeira era referente à percepção da Chefia em relação à capacidade do trabalho dos trabalhadores ao longo do envelhecimento. A segunda questão referia-se à existência ou não de medidas de apoio aos trabalhadores e a terceira questão referia-se a eventuais medidas a ser implementadas no futuro (“A organização pensa implementar outro tipo de medidas/iniciativas? Se sim, quais?”). A quarta questão questionava a Chefia acerca de possíveis fatores que poderiam influenciar a implementação destas medidas (“Considera que existem fatores que facilitam ou dificultam a implementação dessas práticas? Em que medida? Dê exemplos, por favor.”). Na última questão, era dada a oportunidade à Chefia de acrescentar alguma informação sobre o tema.

### **Procedimentos**

Numa fase inicial, foi negociado o acesso à Unidade Hospitalar, através de uma carta de apresentação do estudo dirigida ao responsável desta organização. Posteriormente, foi pedida autorização à Comissão de Ética da Unidade Hospitalar para a realização da recolha de



dados. Após o acesso à organização ter sido aceite, procedeu-se à marcação de datas para a recolha de dados.

Inicialmente, foi realizada a entrevista à Chefia dos AO. Antes da realização da entrevista, foram explicados os objetivos do estudo e foi solicitada autorização para a realização e gravação da mesma. A entrevista foi realizada no gabinete da Chefia, durou aproximadamente 15 minutos e foi gravada com recurso a um gravador. Durante a entrevista foram colocadas questões não sendo dado qualquer limite de tempo para as respostas nem sendo feitas interrupções. Posteriormente foi feita a transcrição e realizada uma análise de conteúdo qualitativa (Giles, 2002).

Antes da aplicação do MJDQ aos participantes, foi realizado um pré-teste a 4 Encarregados Operacionais da instituição, sendo-lhes pedido que preenchessem o questionário e que dessem uma apreciação qualitativa acerca do mesmo. De seguida, foi realizada a recolha de dados com os AO. Em primeiro lugar, foi-lhes explicado em que consistia o estudo e estes deram o seu consentimento informado, em formato papel, o qual foi guardado num envelope à parte. Posteriormente, foi solicitado aos participantes que respondessem aos questionários, estes poderiam escolher responder individualmente ou com ajuda do investigador. A recolha de dados durou aproximadamente 3 semanas, durante o mês de abril.

Para a análise dos dados quantitativos recorreu-se ao programa estatístico de análise de dados *Statistical Packade for the Social Sciences* (IBM® SPSS®, versão 23.0.0). Foi também realizada uma análise de conteúdo qualitativa (Giles, 2002) à entrevista realizada à Chefia e às questões abertas aos AO.

## **Resultados**

### **Análise das propriedades psicométricas do Questionário MJDS**

Uma vez que o MJDQ não se encontrava validado para o contexto português, iniciou-se a análise dos dados pelo estudo das suas propriedades psicométricas.

Através da análise de frequências foi possível verificar que 5 itens apresentavam respostas “não sabe ou não se aplica”, considerados valores omissos, que variaram entre 42.31% (item 38, “Ecrãs”) e 50.96% (item 30, “Sentado”). Seguindo as recomendações de Bryman e Cramer (2003) estes itens foram eliminados das análises seguintes.

Para o estudo da validade do MJDQ efetuou-se uma primeira análise fatorial exploratória dos componentes principais, com rotação Varimax, em 43 itens, através do critério de normalização de Kaizer (*eigenvalue*  $\geq 1$ ). A análise de fidelidade foi realizada

através do cálculo do coeficiente de consistência interna *Alpha de Cronbach*. A medida de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy*) verificou a adequação da amostra para a análise,  $KMO = 0.765$ , que se encontra acima do limite aceitável de 0.5 (Field, 2013). O teste de esfericidade de Bartlett ( $p < 0.001$ ), indicou que a correlação entre os itens era suficientemente grande, permitindo a continuidade das análises.

Desta análise resultou a extração de 11 fatores, que explicavam 70.54% da variância total. De acordo com as recomendações de Pestana e Gageiro (2008), que defendem que um fator deve no mínimo ser constituído por 3 itens, foram eliminados 3 fatores uma vez que eram constituídos por dois ou menos itens, ficando com 8 fatores. Como critérios para a exclusão de itens dos fatores foram tidos em consideração as seguintes situações: (1) itens com valores de saturação abaixo de 0.40 (Stevens, 2002); (2) itens que quando excluídos aumentavam o valor de *Alpha de Cronbach* do respetivo fator (Pestana & Gageiro, 2008) e (3) itens que não se adequavam em termos teóricos ao fator em que saturavam (Pestana & Gageiro, 2008). A aplicação de tais critérios resultou na exclusão de 9 itens. Tendo em conta que a saída de 2 destes itens levou a que 2 fatores ficassem apenas com 2 itens, e que nova análise fatorial confirmou que os mesmos não saturavam em nenhum outro fator, estes 2 fatores foram também eliminados, resultando na exclusão de mais 4 itens.

Foi então realizada uma nova análise fatorial exploratória de componentes principais, com rotação Varimax, em 30 itens. Verificou-se que estavam cumpridos os pressupostos: adequação de amostragem,  $KMO = 0.767$ , superior ao limite aceitável de 0.50 (Field, 2013) e o teste de esfericidade de Bartlett significativo,  $p < 0.001$ , indicou que a correlação entre os itens era suficientemente grande, permitindo a continuidade das análises.

Desta análise, resultou a extração de 7 fatores, que tinham *eigenvalues* acima do critério de Kaiser (1960) de 1, e explicavam 65.11% da variância. Assim, foram retidos este 7 fatores, dada a convergência do gráfico de escarpa e o critério de Kaiser (1960).

Após a extração dos fatores, foram analisados os itens pormenorizadamente. Verificou-se que o item 5 (“Clareza das tarefas”) saturava em 2 fatores, e uma vez que a diferença do peso de saturação era abaixo do recomendado por Pestana e Gageiro (2008) ( $< 0,15$ ), optou-se pela eliminação deste item. Dos 7 fatores extraídos, um foi eliminado uma vez que o valor de *Alpha de Cronbach* era significativamente abaixo de 0.70, considerado o valor aceitável por Kline (1999) ( $\alpha = 0.54$ ). Foram também eliminados mais 2 fatores uma vez que eram constituídos por 3 itens e um não se adequava do ponto de vista teórico. A eliminação destes 3 fatores levou à exclusão de mais 9 itens. No final, o questionário ficou reduzido a 20 itens, agrupados em 4 fatores, como se pode verificar na Tabela 1.

**Tabela 1***Resultados da Análise Fatorial Exploratória do MJDQ – 4 Fatores Finais*

Itens	Fatores			
	1	2	3	4
1.Autonomia	.118	.077	.039	<b>.844</b>
2.Feedback direto do seu trabalho	.126	-.037	-.155	<b>.726</b>
3.Feedback exterior ao seu trabalho	.254	-.152	.033	<b>.598</b>
6.Variedade das tarefas	<b>.562</b>	-.350	.045	.117
8.Nível de habilidade/competência requerida	<b>.817</b>	-.144	-.152	.076
9.Variedade de habilidades/competências.	<b>.843</b>	-.155	-.113	.081
10.Significado da tarefa	<b>.414</b>	-.121	-.090	.273
11.Crescimento/Aprendizagem	<b>.692</b>	.087	-.110	.116
14.Participação	.341	.067	.011	<b>.528</b>
19.Especialização do trabalho	<b>.749</b>	-.015	.015	.309
20.Especialização de ferramentas e procedimentos	<b>.424</b>	.112	.358	-.107
27.Força	-.125	<b>.804</b>	.165	.015
28.Elevação	-.068	<b>.885</b>	.084	-.044
29.Resistência	-.049	<b>.881</b>	.134	-.009
32.Movimento do pulso	.020	<b>.519</b>	.316	.060
43.Entrada de informação	-.135	.231	<b>.816</b>	-.084
44.Saida de informação	.003	.213	<b>.789</b>	-.019
45.Processamento de informação	-.085	.139	<b>.842</b>	-.045
46.Memória	-.072	.127	<b>.812</b>	.064
47.Stress	-.034	<b>.648</b>	.325	.015
<b>Variância Explicada Por Fator</b>	<b>13.66</b>	<b>11.72</b>	<b>11.27</b>	<b>7.57</b>

Os 4 fatores finais explicavam 44.22% de variância total. Na designação dos fatores foi tida em consideração os itens que os compunham e a literatura disponível.

Como podemos verificar através da análise da Tabela 1, o primeiro fator, denominado de “Habilidade e Especialização da Tarefa”, explica 13.66% da variância e nele saturam os itens 6, 8, 9, 10, 11, 19 e 20. Este fator foi assim designado pois os itens que o constituem são similares aos que constituem uma das escalas, com o nome “Itens das Habilidades”, obtidas num estudo realizado por Edwards et al. (1999) (com o MJDQ). Uma vez que os itens 19 e 20 não faziam parte da escala, do estudo referido anteriormente, foi acrescentada a denominação “especialização da tarefa”, pois estes dois itens abordam esta temática (e.g., *o seu trabalho é*

*altamente especializado em termos de propósito, tarefas ou atividades*). Pontuações altas neste fator significam que o trabalho requer a utilização de um baixo nível de competências, competências pouco variadas e que o trabalho, assim como as ferramentas, são pouco especializadas.

O segundo fator, denominado “Trabalho Físico”, explica 11.72% da variância e é constituído pelos itens 27, 28, 29, 32 e 47. Este foi assim designado pois os itens que o constituem são similares aos que constituem a escala, com o mesmo nome, num estudo realizado por Edwards et al. (1999). Pontuações elevadas neste fator significam que o trabalho realizado exige muito esforço físico e que provoca muito *stress*.

O terceiro fator, denominado “Trabalho Cognitivo”, explica 11.27% da variância e engloba os itens 43, 44, 45 e 46. Os itens que constituem este fator avaliam questões relacionadas com aspetos cognitivos como a memória e o processamento de informação (e.g., *a quantidade de informação que deve ter em conta de modo a realizar o seu trabalho é relativamente pouca*). Pontuações elevadas neste fator significam que o trabalho requer o processamento de muita informação e também a utilização da memória.

O quarto, e último, fator denominado “*Feedback* e Participação”, agrupa os itens 1, 2, 3 e 14, e explica 7.57% da variância total. Este fator foi designado desta forma pois os itens que o constituem avaliam questões relacionadas com a origem do *feedback*, autonomia e com a participação do trabalhador na tomada de decisão relacionada com o seu trabalho (e.g., *o seu trabalho permite a participação na tomada de decisões relacionadas com o mesmo*). Pontuações elevadas neste fator significam que o trabalhador percebe receber pouco *feedback*, tem pouca autonomia e participa pouco nos processos de tomada de decisão.

De seguida, foi analisada a consistência interna (*Alpha de Cronbach*) para cada um dos fatores. Verificou-se que este coeficiente oscilava entre 0.67 (“*Feedback* e Participação”) e 0.85 (“Trabalho Físico”). Os coeficientes para os 4 fatores podem ser observados na Tabela 2. Nesta tabela são também apresentados os resultados obtidos através das análises de correlações entre os diferentes fatores.

### **Relação entre a idade, características do trabalho e capacidade para o trabalho**

A análise exploratória de dados revelou não estarem sempre cumpridos os pressupostos subjacentes à utilização de testes paramétricos (Martins, 2011), pelo que foram utilizados testes não-paramétricos na análise de dados, quando adequado.

A Tabela 2 apresenta as medidas descritivas das principais variáveis em estudo, bem como os resultados das análises de correlações entre elas. Como se pode constatar na referida

tabela, os participantes revelaram ter em média, uma percepção da sua capacidade para o trabalho como sendo boa, ou seja, superior a 36 (Silva et al., 2000).

Como pode ser verificado, foi encontrada uma associação negativa e estatisticamente significativa entre a idade e a capacidade para o trabalho dos participantes,  $r_s = -0.47$ ,  $p < 0.001$ , sendo que quanto maior a idade menor a percepção da capacidade para o trabalho.

Foram também encontradas associações estatisticamente significativas entre a idade dos participantes e as características do trabalho, nomeadamente “Trabalho Físico”,  $r_s = -0.17$ ,  $p = 0.020$ , “Trabalho Cognitivo”,  $r_s = -0.15$ ,  $p = 0.037$ , e “Feedback e Participação”,  $r_s = 0.18$ ,  $p = 0.014$ . Desta forma, participantes mais velhos obtiveram pontuações inferiores em termos de “Trabalho Físico” (e.g., percecionavam utilizar poucas capacidades físicas) e “Trabalho Cognitivo” (e.g., percecionavam utilizar pouco o processamento de informação/memória) e pontuações superiores em relação ao “Feedback e Participação” (e.g., percecionavam receber pouco *feedback*).

Em relação às características do trabalho, apenas alguns fatores se encontraram positivamente correlacionadas entre si. Encontrou-se uma associação positiva significativa entre os fatores “Habilidade e Especialização da Tarefa” e “Feedback e Participação”,  $r_s = 0.39$ ,  $p < 0.001$ . Encontrou-se também uma associação positiva significativa ente os fatores “Trabalho Físico” e “Trabalho Cognitivo”,  $r_s = 0.36$ ,  $p < 0.001$ . Desta forma, os participantes que obtiveram pontuações mais elevadas no fator “Habilidade e Especialização da Tarefa” obtiveram também pontuações superiores no fator “Feedback e Participação”. Os participantes que obtiveram pontuações elevadas no fator “Trabalho Físico” obtiveram também pontuações elevadas no fator “Trabalho Cognitivo”.

Por fim, a capacidade para o trabalho mostrou estar negativamente associada com o fator “Feedback e Participação”,  $r_s = -0.20$ ,  $p = 0.006$ , sendo que participantes com pontuações inferiores no “Feedback e Participação” (ou seja, que percecionavam receber mais *feedback*) mostraram ter uma percepção da capacidade para o trabalho como sendo superior.

**Tabela 2**

*Estatística descritiva, matriz de correlações entre a idade, as dimensões do MJDQ e a capacidade para o trabalho. Alpha de Cronbach em cada dimensão (apresentados na diagonal)*

Variáveis	Média	Desvio Padrão	1	2	3	4	5
1.Idade	46.85	11.61					
2.Habilidade e Especialização da Tarefa	2.39	0.67	0.10	(0.80)			
3. Trabalho Físico	3.53	0.99	-0.17*	-0.14	(0.85)		
4. Trabalho Cognitivo	3.10	0.85	-0.15*	-0.08	0.36***	(0.84)	
5. Feedback e Participação	2.34	0.57	0.18*	0.39***	-0.03	-0.02	(0.67)
6.Capacidade para o Trabalho	39.05	6.80	-0.47***	-0.12	0.08	0.00	-0.20**

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$  \*\*\*  $p < 0.001$

### **Análise de associações entre grupos etários, capacidade para o trabalho e características do trabalho**

Tendo em consideração os objetivos deste estudo, de seguida foram realizadas análises de associações separadamente para participantes mais jovens e para participantes mais velhos.

Assim, a variável idade foi recodificada e organizada em dois grupos. Dada a literatura e a distribuição da amostra em termos de idade, foi definido como ponto de corte os 50 anos. Assim, esta variável ficou dividida em participantes com idade inferior a 50 anos (“Trabalhadores mais Jovens”) e participantes com idade superior a 50 anos (“Trabalhadores mais Velhos”). A distribuição dos participantes era praticamente simétrica, sendo que 115 (55.3%) pertenciam ao grupo de “Trabalhadores mais Jovens” e 93 (44.7%) pertenciam ao grupo “Trabalhadores mais Velhos”.

A variável Capacidade para o Trabalho foi também recodificada em dois grupos, no sentido de facilitar a realização de análises posteriores. Assim, foi organizada em Fraca/Moderada e Boa/Excelente. De acordo com esta nova codificação, a maioria dos participantes encontra-se na categoria Boa/Excelente ( $n = 145$ , 69.7%), ao passo que os restantes 63 participantes (30.3%) se encontram na categoria Fraca/Moderada.

De modo a analisar a associação entre a faixa etária em que os trabalhadores se encontravam e a sua perceção em termos da capacidade para o trabalho, foi utilizado o Teste de Qui-Quadrado. Verificou-se a existência de uma associação estatisticamente significativa entre a idade dos trabalhadores e a perceção da capacidade para o trabalho,  $\chi^2(1) = 29.29$ ,  $p <$

0.001. Pôde constatar-se que a maioria dos Trabalhadores mais Jovens (85.2%) caracterizaram a sua capacidade para o trabalho como sendo Boa/Excelente, ao passo que em relação aos Trabalhadores mais Velhos verificou-se que cerca de metade (50.5%) caracterizou a sua capacidade para o trabalho como sendo Boa/Excelente.

De seguida, foram também dicotomizados os fatores relacionados com as características do trabalho de acordo com a mediana, e foram analisadas as associações entre características do trabalho e capacidade para o trabalho para o grupo de “Trabalhadores mais Jovens” e para o grupo “Trabalhadores mais Velhos”, separadamente.

Foram então feitas análises de associação entre as características do trabalho e a capacidade para o trabalho para os “Trabalhadores mais Jovens”, utilizando Testes de Qui-Quadrado. Foi encontrada uma associação significativa entre o fator “*Feedback e Participação*” e a capacidade para o trabalho,  $\chi^2 (1) = 5.91, p = 0.015$ . A maioria dos participantes que percecionava a sua capacidade para o trabalho como Fraca/Moderada (64.7%) obteve pontuações mais altas em termos de “*Feedback e Participação*”, o que significa que percecionavam obter menos feedback e participar menos na tomada de decisão relacionada com o trabalho. Por outro lado, a maioria dos participantes que percebia a sua capacidade para o trabalho como sendo Boa/Excelente (66.3%) obteve pontuações mais baixas neste fator, o que significa que entendiam obter mais feedback e participar mais na tomada de decisão relacionada com o seu trabalho. Não foram encontradas associações significativas entre “Habilidade e Especialização da Tarefa” ( $\chi^2 (1) = 0.04, p = 0.85$ ), “Trabalho Físico” ( $\chi^2 (1) = 0.87, p = 0.35$ ) e “Trabalho Cognitivo” ( $\chi^2 (1) = 0.14, p = 0.70$ ) e a capacidade para o trabalho.

De seguida, foram também utilizados Testes de Qui-Quadrado para analisar as associações entre as características do trabalho e a capacidade para o trabalho para os “Trabalhadores mais Velhos”. Não foram encontradas associações estatisticamente significativas entre “Habilidade e Especialização da Tarefa” ( $\chi^2 (1) = 1.85, p = 0.17$ ), “Trabalho Físico” ( $\chi^2 (1) = 0.28, p = 0.60$ ), “Trabalho Cognitivo” ( $\chi^2 (1) = 0.09, p = 0.76$ ) e “Feedback e Participação” ( $\chi^2 (1) = 0.10, p = 0.76$ ) e a capacidade para o trabalho.

### **Perceção da Chefia relativamente à capacidade para o trabalho ao longo do envelhecimento dos trabalhadores**

Como referido, foi também realizada uma análise de conteúdo qualitativa (Giles, 2002) à entrevista realizada à Chefia. Em relação à perspetiva acerca da capacidade para o trabalho ao longo do envelhecimento, este refere que é possível verificar que “(...) nos

*trabalhadores (...) com maior idade, a capacidade quer física quer mental, mental no sentido de disponibilidade para, é muito mais diminuta (...)*. É também da opinião que *“A capacidade laboral aos mais diversos níveis é diminuída à medida que aumenta a idade do trabalhador”*.

### **Medidas/estratégias para lidar com o envelhecimento dos trabalhadores**

Quando questionado acerca da existência de medidas de apoio aos trabalhadores ao longo do envelhecimento, na opinião da Chefia, a organização tem em consideração a idade dos trabalhadores no processo de *“(...) formação no âmbito da segurança e higiene no trabalho”*. Em termos de medidas, menciona que a *“(...) a grande política que nós temos nesta instituição a esse nível, é o acompanhamento que é feito pela medicina no trabalho (...) que consoante se vai apercebendo das capacidades ou incapacidades/limitações vai procurando canalizá-los para locais de trabalho (...) que lhes permita que não se agrave a sua capacidade para o trabalho”*. A organização tem verificado que *“(...) à medida que a idade vai aumentando, os pedidos de mobilidade para serviços mais leves, é maior (...)”* e tem procurado *“(...) fazer uma orientação estratégica dos recursos humanos, canalizando (...) as pessoas mais antigas com maiores constrangimentos físicos para serviços claramente mais leves, (...), quer de ponto de vista essencialmente físico, quer de ponto de vista da concentração ou das exigências cognitivas a que eles estão sujeitos”*.

Relativamente a medidas futuras, a Chefia refere haver também previsões de que no futuro exista *“(...) uma política de ginástica laboral (...) para melhorar a capacidade laboral dos trabalhadores, através de políticas de prevenção”*. Defende ainda que *“O foco agora vai ser claramente na reestruturação e prevenção”*. Relativamente às dificuldades encontradas na implementação de medidas de apoio aos trabalhadores ao longo do envelhecimento, este refere que *“(...) os constrangimentos na contratação de novas pessoas, não nos permitem fazer uma gestão adequada das capacidades dos trabalhadores”* e que *“O aumento da carga horária, das 35 para as 40 horas, criou (...) algumas dificuldades, ou seja, se até podíamos ter implementado uma medida que nos trabalhadores com maior antiguidade, por exemplo reduzir ao horário, com esta mudança já não podemos implementar essas medidas”*.

Em relação aos AO, foi-lhes também questionado se consideravam que na organização existia alguma medida de apoio aos trabalhadores ao longo do processo de envelhecimento. A maioria (85.6%) considerou que não existia nenhuma medida, ao passo que 14.4% responderam de modo positivo. As principais medidas reconhecidas pelos participantes que



responderam afirmativamente a esta questão foram a existência de “*trabalhos moderados*”, “*mais elementos por turno*” e “*formação*”.

Aos participantes que responderam negativamente à primeira questão, foi-lhes perguntado se achariam importante a implementação de medidas de apoio aos trabalhadores ao longo do envelhecimento. Em relação a esta questão a maioria (86.4%) considerou importante a implementação de alguma medida, ao passo que 13.6% consideraram não ser importante.

As principais medidas referidas pelos Assistentes Operacionais como sendo importantes para o apoio dos trabalhadores foram “*(...) sessões de relaxamento e ginástica*”, “*fisioterapia*”, “*formação*”, “*reduzir a carga horária*”, “*mais períodos de descanso*”, “*(...) anulação dos turnos rotativos consoante a idade*”, “*maior número de elementos por turno (...)*”, “*(...) aumento do vencimento*”, “*adequar as funções dos trabalhadores à sua idade*”, “*mobilidade para serviços mais leves (...)*”, “*apoio psicológico*” e “*material pensado em reduzir o esforço físico (...)*”.

### **Discussão dos Resultados**

Este estudo vem juntar-se à pouca literatura incidente sobre esta temática realizada no contexto português (e.g., Silva et al., 2000).

Tendo em consideração o primeiro objetivo, foram analisadas as relações entre a idade, características do trabalho e capacidade para o trabalho.

Em relação à análise da perceção que os trabalhadores de diferentes faixas etárias têm da sua capacidade para o trabalho, foi possível verificar que à medida que as pessoas vão envelhecendo as diferenças individuais na capacidade para o trabalho vão também aumentando, tal como defende Ilmarinen (2012). Os resultados obtidos junto dos trabalhadores mais jovens foram bastante homogéneos (mais de 80% percecionam a sua capacidade para o trabalho como sendo boa/excelente) ao passo que, os resultados obtidos junto dos trabalhadores mais velhos foram muito heterogéneos (mais de 40% percecionaram a sua capacidade para o trabalho como sendo fraca/moderada e cerca de 50% como boa/excelente).

Em relação às características do trabalho, verificou-se que apenas um fator, “Feedback e Participação” estava relacionado com a capacidade para o trabalho. Assim participantes que percecionavam obter mais *feedback*, mais autonomia e mais participação na tomada de decisão relacionada com o seu trabalho, entendiam ter uma capacidade para o trabalho superior. Este resultado é congruente com a literatura existente (e.g., Aittomaki et al., 2003;

Seitsamo et al., 2008; Tuomi et al., 1991), na medida em que estes estudos têm mostrado que a oportunidade de participar e influenciar o trabalho, está relacionada com uma melhor capacidade para o trabalho. Por outro lado, não foram encontradas relações com os outros fatores das características do trabalho, nomeadamente “Trabalho Físico”, “Trabalho Cognitivo” e “Habilidade e Especialização da Tarefa”. Este resultado não vai ao encontro do que a literatura defende, dado que alguns estudos têm comprovado, por exemplo, que o declínio da capacidade para o trabalho é mais evidente em trabalhos fisicamente exigentes do que em trabalhos onde o uso de capacidades mentais é predominante (Padula et al., 2013; Seitsamo et al., 2008). É possível que a capacidade para o trabalho não estando associada com as características do trabalho analisadas neste estudo, esteja relacionada com outras dimensões das características do trabalho que não foram analisadas, por exemplo, pressão de tempo, conflito de papéis, conflito com os supervisores/colegas e volume de trabalho (e.g., Aittomaki et al., 2003; Seitsamo et al., 2008; Tuomi et al., 1991).

Quando foram feitas análise separadas por grupo etário, foi apenas encontrada uma associação significativa entre o fator “*Feedback e Participação*” e a perceção da capacidade para o trabalho, no grupo “Trabalhadores mais Jovens”. Assim este resultado sugere que os trabalhadores mais jovens podem valorizar mais esta dimensão do que os trabalhadores mais velhos.

Por fim, foi realizada uma análise de conteúdo qualitativa tendo em vista o segundo e terceiro objetivos. Em relação à perceção da Chefia acerca da capacidade para o trabalho dos trabalhadores ao longo do envelhecimento, esta vai ao encontro dos resultados acima referidos e à literatura existente mostrando que, ao longo do envelhecimento a capacidade para o trabalho tende a diminuir significativamente (Ilmarinen et.al., 1997; Ilmarinen, 2012).

Relativamente às medidas existentes para lidar com o envelhecimento dos trabalhadores, na perspetiva da Chefia, nomeadamente a existência de formação adaptada aos trabalhadores mais velhos e a mobilidade para serviços mais leves tendo em conta as limitações dos trabalhadores, vai ao encontro do recomendado por vários autores (e.g., Ilmarinen & Tuomi, 2004; Ilmarinen, 2001; Gould et. al., 2008). Porém, segundo a literatura (e.g., Tuomi et. al., 1997c; Ilmarinen, 2001), existem muitas outras medidas que podem ser implementadas de forma a apoiar os trabalhadores, nomeadamente a implementação de programas de exercício físico no local de trabalho, mencionada como uma medida a ser implementada no futuro.

Apesar de terem sido apontadas medidas já implementadas pela Chefia, apenas uma minoria dos AO (14.4%), reconheceu a existência dessas medidas. Em relação às iniciativas

apontadas pelos AO como sendo importantes de ser implementadas, estas vão ao encontro do recomendado por vários autores (e.g., Tuomi et. al., 1997c; Ilmarinen, 2001), o que é consistente com o defendido por Ilmarinen (2012) de que a forma mais fácil de identificar possíveis áreas de melhoria e/ou necessidades da organização é questionar os trabalhadores acerca de como é que gostariam de melhorar/mudar o seu trabalho.

É importante ter em consideração também algumas limitações deste estudo. Em primeiro lugar, na análise de propriedades psicométricas do questionário MJDQ, foi difícil replicar a estrutura fatorial original, tendo sido excluídos muitos itens. De referir que esta é a primeira vez que este questionário é analisado para a população portuguesa, pelo que estes resultados podem refletir a realidade desta população em específico. No futuro, sugere-se a utilização deste questionário em amostras portuguesas maiores e mais heterogéneas, tal como foi feito noutros países (e.g., Champion, 1988; Champion & McClelland, 1991; Champion & Thayer, 1985; Edwards et al., 1999), visto que uma das principais limitações deste estudo é a homogeneidade da amostra. Outra limitação é o facto deste estudo ser de carácter correlacional o que limita as conclusões a retirar, pois não permite estabelecer relações causa-efeito. Seria importante no futuro outros estudos focarem também outras características do trabalho que possam estar relacionadas com a perceção da capacidade para o trabalho.

Em conclusão, e apesar destas limitações, este parece ser o primeiro estudo a associar a idade, as características do trabalho e a capacidade para o trabalho, em contexto português. Desta forma, estes resultados mostram que a idade é um fator importante a ter em consideração em termos da capacidade para o trabalho dos trabalhadores e que os trabalhadores têm consciência do que pode ser feito na organização de forma a proteger a sua capacidade para o trabalho.

### Referências Bibliográficas

- Aittomaki, A., Lahelma, E., & Roos, E. (2003). Work conditions and socioeconomic inequalities in work ability. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29(2), 159-165.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS para Windows* (3ª edição portuguesa). Oeiras: Celta Editora.
- Campion, M. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467-481.
- Campion, M., & McClelland, C. (1991). Interdisciplinary examination of the costs and benefits of enlarged jobs: A job design quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 186-198.
- Campion, M., & Thayer, P. (1985). Development and field evaluation of an interdisciplinary measure of job design. *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 29-43.
- Chung, J., Park, J., Cho, M., Park, Y., Kim, D., Yang, D., & Yang, Y. (2015). A study on the relationships between age, work experience, cognition, and work ability in older employees working in heavy industry. *Journal of Physical Therapy Science*, 27(1), 155-157.
- Edwards, J. R., Scully, J. A., & Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the multimethod job design questionnaire. *Personnel Psychology*, 52, 305-334.
- Field, A. P. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics: And sex and drugs and rock 'n' roll* (4<sup>th</sup> ed.). London: Sage.

- Fula, A., Amaral, V., & Abraão, A. (2012). Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. *Análise Psicológica*, 30(3), 285-300.
- Giles, C. (2002). *Advanced research methods in psychology*. London: Routledge
- Gould, R., Ilmarinen, J., Jarvisalo, J., & Koskinen, S. (2008). Dimensions of work ability: Summary and conclusions. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Jarvisalo & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of work ability: Results of health 2000 survey* (pp. 165-173). Helsinki: Finnish Centre of Pensions, The Social Insurance Institution, National Public Health Institute, and Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J. (1997). Aging and work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(1), 3-5.
- Ilmarinen, J. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58, 546-551.
- Ilmarinen, J. (2012). Promoting active ageing in the work place. *European Agency for Safety and Health at Work*.
- Ilmarinen, J., & Tuomi, K. (2004). Past, presente and future of work ability. *People and Work Research Reports*, 65, 1-25.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Jarvikoski, A., & Jarvisalo, J. (2008). Diversity of work ability. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Jarvisalo & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of work ability: Results of health 2000 survey* (pp. 13-23). Helsinki: Finnish Centre of Pensions, The Social Insurance Institution, National Public Health Institute, and Finnish Institute of Occupational Health.

- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 7(1), 49-57.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., Eskelinen, L., Nygård, C-H., Huuhtanen, P., & Klockars, M. (1991a). Background and objectives of the finnish research project on aging workers in municipal occupations. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(1), 7-11.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., Eskelinen, L., Nygård, C-H., Huuhtanen, P., & Klockars, M. (1991b). Summary and recommendations of a project involving cross-sectional and follow-up studies on the aging worker in finnish municipal occupations (1981-1985). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(1), 135-141.
- Jay, O., Kenny, G., Martineau, L., & Yardley, J. (2008). Physical work capacity in older adults: Implications for the aging worker. *American Journal of Industrial Medicine*, 51, 610-625.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151. doi: [10.1177/001316446002000116](https://doi.org/10.1177/001316446002000116)
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Routledge.
- Kloimüller, I., Karazman, R., Geissler, H., Karazman-Morawetz, I. & Haupt, H. (2000). The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 25, 497-502.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados com Recurso ao IBM SPSS*. Braga: Psiquilíbrios.

- Padula, R., Comper, M., Moraes, S., Sabbagh, C., Junior, W., & Perracini, M. (2013). The work ability index and functional capacity among older workers. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, 17(4), 382-391.
- Pereira, C. (2014). *Promoção da segurança e saúde nas empresas*. In IV Encontro Ibérico De Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis, Lisboa, 2 Dezembro 2014. Fundacion MAPFRE.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS (5ª ed.)*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Pestana, N. N. (2003). *Trabalhadores mais velhos: Políticas públicas e práticas empresariais*. Lisboa, Portugal: MSST/DGERT.
- Pinto, L. M. P. (2014). *Gestão da mão-de-obra e idade dos trabalhadores: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia – Universidade do Porto, Portugal.
- Seitsamo, J., Tuomi, K., Ilmarinen, J., & Gould, R. (2008). Work and the work environment. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Jarvisalo & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of work ability: Results of health 2000 survey* (pp. 99-107). Helsinki: Finnish Centre of Pensions, The Social Insurance Institution, National Public Health Institute, and Finnish Institute of Occupational Health.
- Silva, C., Silvério, J., Nossa, P., Rodrigues, V., Pereira, A., & Queirós, A. (2000). Envelhecimento, ritmos biológicos e capacidade laboral – versão portuguesa do work ability index (WAI). *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 329-339.
- Silverstein, M. (2008). Meeting the challenges of an aging workforce. *American Journal of Industrial Medicine*, 51, 269-280.

- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4<sup>th</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Earlbaum. Taylor & Francis Group.
- Tuomi, K., Eskelinen, L., Toikkanen, J., Jarvinen, E., Ilmarinen, J., & Klockars, M. (1991). Work load and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(1), 28-34.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational and Environmental Medicine*, 51(5), 318-324.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Klockars, M., Nygård, C-H., Seitsamo, J., Huuhtanen, P., Martikainen, R., & Aalto, L. (1997a). Finnish research project on aging workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(1), 7-11.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martikainen, R., Aalto, L., & Klockars, M. (1997c). Aging, work, life-style and work ability among finnish municipal workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(1), 58-65.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Seitsamo, J., Huuhtanen, P., Martikainen, R., Nygård, C-H., & Klockars, M. (1997b). Summary of the finnish research project (1981-1992) to promote the health and work ability of aging workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(1), 66-71.
- Walker, A. (2005). Trabalhadores mais velhos e envelhecimento ativo na europa. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 8, 7-33.
- Wong, C., & Campion, M. (1991). Development and test of a task level model of motivational job design. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 825-837.