

**G E S T Ã O D A V I D A
P R O F I S S I O N A L C O M
S A Ú D E E
S E G U R A N Ç A :
D A A T I V I D A D E À
A P O S E N T A Ç Ã O**

GRAÇA MARIA RAMALHEIRO MOTA

Provas para obtenção do grau de Mestre em Gestão da Segurança e Saúde
no Trabalho

Novembro de 2020

Versão definitiva

ISEC Lisboa | Instituto Superior de Educação e Ciência

Escola de Tecnologias e Engenharia

Provas para obtenção do grau de Mestre em Gestão da Segurança e Saúde
no Trabalho

**GESTÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM SAÚDE E SEGURANÇA:
DA ATIVIDADE À APOSENTAÇÃO**

Autora: Graça Maria Ramalheiro Mota

Orientadora: Maria de Fátima dos Santos Ramalho Arrabaço, Prof^a
Adjunta, ISEC Lisboa

Co-Orientador: Doutor Raul Manuel da Silva Laureano, Prof. Auxiliar,
ISCTE–IUL

Novembro de 2020

À minha filha Carolina

“O trabalho é a face da dignidade e o pilar que sustém a identidade pessoal e social. A dimensão subjectiva do trabalho é um eixo fundamental para reconhecer e valorizar o contributo das pessoas para o processo de produção e para a construção de uma narrativa.”
Papa Francisco

AGRADECIMENTOS

À Prof^a Fátima Ramalho pela orientação, pelos ensinamentos, pela disponibilidade, por dar-me ferramentas para ir mais além, pela presença, pelo incentivo e sobretudo por me fazer acreditar em mim e na minha capacidade para seguir em frente.

Ao Doutor Raul Laureano que mais uma vez foi um apoio hercúleo numa dissertação, desta feita na orientação. A sua disponibilidade, a sua dedicação ímpar permitiu-me descobrir novos caminhos, ... nem sempre os mais fáceis, mas seguramente os melhores.

Aos meus professores de mestrado que me ensinaram o que eu procurava, mostrando-me um novo caminho e dotando-me de uma nova ferramenta.

Ao Dr. António Costa Tavares por me ter ensinado os primeiros passos sobre segurança e saúde no trabalho, o que veio a despoletar a minha vontade de aprofundar conhecimentos sobre esta matéria, culminado (ou não ... talvez iniciando) na presente dissertação.

A todos os participantes, pela sua disponibilidade e participação e pelo muito que contribuíram para o desenvolvimento da investigação – cada particularidade foi ímpar.

À minha grande amiga Paula Lourenço, pelos anos de amizade, pela sua perseverança na leitura deste trabalho, por estar sempre lá ... por ser quem é!

Ao Rui Mota, meu irmão, pela revisão da estrutura do trabalho, pela sua dedicação e pela disponibilidade.

Ao Diogo Gaspar Silva pelo tempo que dedicou em explicações estatísticas.

Aos serviços académicos do ISEC pelo excelente atendimento ao longo de todo este percurso.

À minha família, em particular aos meus pais pelo incentivo durante este percurso, por me fazerem acreditar que é possível e por todas as minhas ausências.

Aos meus colegas de trabalho, principalmente aos que o eram quando iniciei este percurso académico, pelo incentivo, pela paródia, por colmatarem a minha ausência, no local de trabalho, permitindo-me uma tranquilidade durante os dias destinados ao estudo e pelo incentivo: Sónia Rocha, Fátima Ferreira, Ana Amaro, Salvador Duarte e Daniel Alves.

Aos meus amigos por todo o tempo de ausência.

Por fim, mas não menos importante, à minha filha Carolina. A melhor filha que podia ter. Um ser único e que é exatamente o que pedi a Deus. Uma miúda que sempre me preencheu, que aceitou a minha ausência durante este percurso académico e que me torna uma mãe em constante crescimento. Será sempre a grande luz da minha vida. E, ao seu namorado, o Bernardo, os dois juntos acrescentam mais luz à minha vida e preencheram os meus dias.

A todos, o meu muito obrigada!

RESUMO

O envelhecimento é um processo lento que decorre ao longo da vida do indivíduo, logo durante o tempo de vida profissional. Com o aumento da esperança média de vida, quer à nascença, quer à idade da aposentação atual, o trabalhador vê a sua entrada na aposentação cada vez mais tarde, visto que a cada ano que passa, tem aumentado a idade para a aposentação. Esta longevidade leva a que os trabalhadores estejam cada vez mais anos no mercado de trabalho, vendo algumas das suas expectativas defraudadas, uma vez que alguns dos atuais trabalhadores já estariam aposentados com as medidas anteriores. Com o objetivo de perceber como se encontram os trabalhadores face a sua situação profissional pretendeu-se caracterizar a fadiga ocupacional e as características sociodemográficas e profissionais, bem como compreender a relação entre a capacidade para o trabalho e essas características e ainda a relação entre a fadiga e a capacidade para o trabalho. Para o efeito conjugou-se inquéritos por questionário e entrevista (n=28), através de uma caracterização sociodemográfica e profissional, dos instrumentos ICT e SOFI e algumas questões abertas. Os principais resultados revelam uma fadiga ocupacional baixa, cerca de 2 pontos e uma capacidade para o trabalho, maioritariamente, boa a excelente, tendo as características sociodemográficas e profissionais revelado uma relação muito fraca a franca, na sua maioria, no entanto a categoria profissional revelou uma relação moderada. Em suma, quer a fadiga ocupacional, quer a capacidade para o trabalho revelam-se essencialmente com as especificidades da função de cada um e como os indivíduos encaram o seu dia a dia. Contudo, evidencia-se que quando a fadiga aumenta a capacidade para o trabalho diminui.

Palavras-Chave: Índice Capacidade para o Trabalho, ICT; Fadiga Ocupacional; SOFI; Envelhecimento, Teletrabalho

ABSTRACT

Ageing is a slow process that takes place throughout the individual's life, right through the professional life span. With the increase in the average life expectancy, both at birth and at the current retirement age, the worker sees his entry into retirement more and more later, since with each passing year, the age for retirement has increased. This longevity leads workers to spend more and more years in the labor market, seeing some of their expectations defrauded, since some of the workers would already be retired with the previous measures. In order to understand how workers are in their professional situation, the aim was to characterize occupational fatigue and sociodemographic and professional characteristics, as well as to understand the relationship between work capacity and these characteristics and also the relationship between fatigue and the ability to work. For this purpose, questionnaires and interviews were combined (n = 28), through a sociodemographic and professional characterization, of the WAI and SOFI instruments and some open questions. The main results reveal a low occupational fatigue, around 2 points and a good to excellent work capacity, with the sociodemographic and professional characteristics showing a very weak to frank relationship, most of them, however, the professional category revealed a moderate relationship. In short, both occupational fatigue and the ability to work are revealed essentially with the specifics of each person's role and how individuals view their daily lives. However, it is evident that when fatigue increases, the ability to work decreases.

Keywords: *Work Ability Index, WAI; Occupational Fatigue, SOFI; Aging, Telework*

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	vii
RESUMO	ix
ABSTRACT	xi
Abreviaturas	xix
1. Introdução.....	1
2. Revisão da literatura	7
2.1. Envelhecimento e estratégias: saber envelhecer	7
2.1.1. Envelhecimento versus saúde: de Alma-Ata a Astana	9
2.2. Capacidade para o trabalho	12
2.2.1. Capacidade para o trabalho e a sua contemporaneidade	13
2.2.2. Capacidade de Trabalho e Envelhecimento	14
2.2.3. Idade no local de trabalho	19
2.2.4. Teletrabalho.....	27
2.3. Fadiga ocupacional.....	32
2.3.1. Fadiga Ocupacional: causas	34
2.3.2. Sono – sua importância	35
2.4. Resumo de estudos	37
2.5. Saúde Ocupacional.....	40
3. Metodologia.....	45
3.1. Posicionamento da investigação	45
3.2. Contexto empírico.....	46
3.3. População e amostra	46
3.4. Instrumentos de recolha de dados	47
3.5. Questões Éticas	49
3.6. Técnicas de análise de dados.....	50
4. Análise e discussão dos resultados.....	53

4.1. Caracterização da amostra	53
4.2. Avaliação da fadiga ocupacional e as suas dimensões	56
4.2.1. Fadiga ocupacional e as características sociodemográficas e profissionais	61
4.3. Avaliação do índice de capacidade para o trabalho e as suas dimensões	68
4.3.1. Índice de capacidade para o trabalho e as características sociodemográficas e profissionais	73
4.4. Fadiga ocupacional e capacidade para o trabalho	75
4.5. Teletrabalho versus confinamento: antes e depois	76
4.6. Discussão de Resultados	84
5. Considerações Finais.....	89
5.1. Contributos para investigação futura	91
REFERÊNCIAS BLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	103
Anexo I.....	104
Anexo II.....	107
Anexo III.....	110
Anexo IV.....	113
Anexo V.....	114

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Casa Modelo da Capacidade de Trabalho	15
Figura 2 – População por grupos etários na UE27 em 2010, 2030 e 2050	18
Figura 3 – Teletrabalho por via da internet.....	32
Figura 4 – Multidisciplinaridade em saúde ocupacional	41
Figura 5 – Promoção da capacidade de trabalho	43
Figura 6 – Nuvem de palavras obtida através dos itens da fadiga ocupacional	65
Figura 7 – Nuvem de palavras obtida dos motivos para a fadiga ocupacional.....	65

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Definições de capacidade para o trabalho	12
Tabela 2 – Medidas para uma carreira profissional mais longa.....	17
Tabela 3 – Prejuízos relacionados com a idade.....	22
Tabela 4 – Alterações associadas à idade	22
Tabela 5 – Envelhecimento e o aumento do desempenho.....	23
Tabela 6 – Definições de teletrabalho.....	28
Tabela 7 – Benefícios e desafios do teletrabalho.....	31
Tabela 8 – Definições de fadiga.....	33
Tabela 9 – Fadiga / Organização.....	34
Tabela 10 – Estudos: Índice Capacidade para o Trabalho e Fadiga Ocupacional ...	38
Tabela 11 – Correspondência entre questões, objetivos e inquéritos	52
Tabela 12 – Distribuição das características sociodemográficas dos entrevistados	54
Tabela 13 – Distribuição das características profissionais dos entrevistados	55
Tabela 14 – Característica do sono dos entrevistados.....	56
Tabela 15 – Medidas descritivas da dimensão falta de energia	57
Tabela 16 – Medidas descritivas da dimensão Esforço Físico.....	57
Tabela 17 – Medidas descritivas da dimensão desconforto físico.....	58
Tabela 18 – Medidas descritivas da dimensão falta de motivação.....	59
Tabela 19 – Medidas descritivas da dimensão sonolência	60
Tabela 20 – Medidas descritivas do índice da fadiga ocupacional	61
Tabela 21 – Influência das características sociodemográficas e profissionais qualitativas na fadiga ocupacional	63
Tabela 22 – Influência das características sociodemográficas e profissionais quantitativas na fadiga ocupacional.....	64
Tabela 23 – Medidas descritivas do ICT e as suas dimensões.....	69
Tabela 24 – Influência das características sociodemográficas e profissionais qualitativas na capacidade para o trabalho	74
Tabela 25 – Influência das características sociodemográficas e profissionais quantitativas na capacidade para o trabalho.....	75
Tabela 26 – Influência da fadiga com a capacidade para o trabalho.....	75

Tabela 27 – Medidas descritivas da situação atual face ao pré-pandemia	77
Tabela 28 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho	80
Tabela 29 – Categoria e subcategorias: percepção sobre o futuro.....	81

ABREVIATURAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AP	Administração Pública
DGS	Direção-Geral da Saúde
ICT	Índice de Capacidade para o Trabalho
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OSHA	Occupational Health and Safety Administration
OSHAS	Occupational Health and Safety Assessments Series
PNSOC	Programa Nacional de Saúde Ocupacional
SOFI	Swedish Occupational Fatigue Inventory
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
UE	União Europeia
WAI	Work Ability Index
VPN	Rede Privada Virtual

1. Introdução

Com o aumento da idade mínima para a aposentação, os trabalhadores têm uma idade mais avançada e face ao aumento da esperança média de vida e da baixa natalidade, a tendência para esse envelhecimento nos locais de trabalho é uma realidade.

Consultado o Instituto Nacional de Estatística¹, online, os dados revelam que em Portugal a esperança média de vida tem aumentado nas últimas cinco décadas. Durante estes anos melhoraram as condições de vida, as vias de comunicação, a tecnologia, a saúde, etc. São diversos os fatores que promoveram a longevidade da vida humana e por isso, também, a vida dos trabalhadores enquanto inseridos no mercado de trabalho.

A longevidade que o homem atingiu com estas melhorias e condições de vida, que contribuíram para o seu bem-estar, conduziu a políticas que têm vindo a adiar a idade para a aposentação ao longo dos últimos anos, levando cada trabalhador a permanecer na vida profissional até mais tarde.

Ao estudar o tema, observou-se que a questão do envelhecimento no local de trabalho é uma realidade que tem vindo a despertar cada vez mais interesse em diversos campos, surgindo como uma crescente preocupação em perceber qual o impacto que terá no trabalhador, designadamente no estado físico, mental e emocional, no fim da sua vida profissional.

Com efeito, a questão do envelhecimento e do impacto que tem na vida profissional dos trabalhadores, permitiu uma reflexão mais aprofundada do índice de capacidade para o trabalho e da fadiga ocupacional, como instrumento de avaliação da perceção e da capacidade para o trabalho, em contexto individual.

De forma muito sucinta a capacidade para o trabalho é percebida como uma harmonia entre as capacidades ou recursos de cada indivíduo e o seu emprego (Kazami et al 2019; Juszczuk et al 2019; Cotrim et al 2019; Silva et al 2011; Ilmarinen 2005).

¹ www.ine.pt

E a fadiga é entendida como um estado ou sensação de cansaço ou falta de energia/exaustão (Freitas 2019; Santino et al 2017; Santos et al 2017; Johansson et al 2008).

A capacidade para o trabalho tem vindo a ser estudada há décadas em diversos setores de atividade, através do índice de capacidade para o trabalho², permitindo uma análise da realidade dos trabalhadores face às suas capacidades e expectativas. O estudo da fadiga é importante permanecer em paralelo com a capacidade para o trabalho, pois é um alerta face às limitações do trabalhador e poderá acarretar constrangimentos para a saúde. A este respeito, Freitas (2019 p.655) esclarece que a fadiga sendo ocasional não se reflecte de forma significativa na saúde, no entanto, se *“não se descansar o suficiente e se mantiver uma actividade intensa, a fadiga normal converte-se em crónica e a nossa saúde corre riscos sérios”*, uma vez que estando em constante estado de fadiga, poderá transformar-se em fadiga patológica.

Como referido atrás, a temática tem sido abordada em estudos de diversas áreas e em países com características sociodemográficas diferentes. A título exemplificativo dá-se nota de alguns desses estudos: com trabalhadores brasileiros de um hospital foi abordado o índice de capacidade para o trabalho e fadiga (Silva et al 2018) para avaliar o desconforto músculoesquelético em enfermeiros; em docentes universitários brasileiros Santino et al (2017) verificou a influência da fadiga na capacidade para o trabalho; os estudos passaram igualmente por trabalhadores municipais, em Portugal, numa investigação de Cotrim et al (2019), que pretendeu caracterizar as mudanças na capacidade de trabalho entre os anos de 2015 e 2017; Juszczuk et al (2019) avaliou o atual valor da capacidade de trabalho em funcionários cobertos pelo maior provedor de saúde ocupacional da Polónia; Kazemi et al (2019) investigou o efeito simultâneo do nível de ruído e deformação fisiológica e as características individuais na capacidade para o trabalho dos trabalhadores de uma fábrica de borracha iraniana; um outro estudo comparou a perceção da capacidade para o trabalho de funcionários do setor público de três países, Espanha, Bósnia e Herzegovina e Monte Negro, (Pranjic et al, 2019); ainda outro estudo, realizado por Garzaro et al (2019) com funcionários de um

² Work Ability Index – Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Finlândia – <https://www.ttl.fi/en/>

banco italiano, em particular os operadores de terminais de exibição de vídeo (VDT)³ pretendeu determinar que as características sociodemográficas, estilos de vida e ocupacionais estão associadas à diminuição da capacidade para o trabalho.

Os estudos referidos são recentes e revelam as preocupações centradas na capacidade para o trabalho, bem como na fadiga dos trabalhadores, como forma de antecipar os efeitos do envelhecimento.

Dada a crescente importância em matéria de segurança e saúde no trabalho, julga-se pertinente perceber como estão a envelhecer os trabalhadores, qual a preocupação inerente ao avanço da idade cronológica, mas também ao aumento da idade para aposentação e, neste par de idades, perceber os constrangimentos que possam advir da atividade profissional enquanto a idade avança.

O aumento da idade da aposentação e as condições de trabalho são assuntos que dizem respeito a todos os trabalhadores, enquanto vinculados no mercado de trabalho, onde permanecem grande parte do seu tempo ativo e que por sua vez onde também envelhecem. Além do mais, segundo a Direção-Geral da Saúde (2020, p.8) é

“indispensável que as empresas identifiquem e avaliem os riscos existentes no local de trabalho, visando a adoção de medidas de prevenção (ex. modificação do local de trabalho, dos seus processos e/ou da sua organização), que garantam que o trabalho é realizado da forma mais adequada, segura e aceitável à luz dos atuais conhecimentos, e que atestem que as medidas instituídas evitam, efetivamente, os efeitos adversos na saúde dos trabalhadores”.

Daí a importância para debruçar sobre esta problemática, com o propósito de aprofundar o conhecimento sobre o envelhecimento dos trabalhadores no local de trabalho e da sua capacidade para o trabalho durante esse processo.

No entanto e no seguimento de diversas pesquisas de estudos sobre a temática da capacidade para o trabalho verificou-se que não se impôs idade específica para elaborar a investigação sobre o tema (Silva et al 2010; Monteiro e Fernandes 2006), dando nota que *“a preservação da capacidade para o trabalho deve ocorrer em qualquer idade”* e, ainda, salienta que *“medidas preventivas são mais eficazes do que curar ou reabilitar”* (Silva et al 2010, p.163).

Quando se abordam questões sobre o envelhecimento, de um modo geral faz-se a leitura de que estamos a abordar o tempo que se segue à idade da aposentação e na

³ Video Display Terminal

própria aposentação. Mas, o envelhecimento começa antes dessa dita idade – a idade para a aposentação, que por sua vez tem vindo a aumentar. Ou seja, o envelhecimento é um processo lento ao longo da vida do indivíduo, trabalhador ou não, e não somente quando este se aposenta. Pesquisa efetuada aos dados estatísticos do Instituto Nacional de Estatística⁴, verificou-se que existe um constante aumento da esperança média de vida, nos últimos quarenta a cinquenta anos. Com este aumento de idade, a vida laboral tornou-se mais longa para os trabalhadores que, a cada ano que passa, tendencialmente trabalham durante mais tempo.

No entanto é necessário garantir condições de trabalho que sejam capacitantes e inclusivas, uma vez que a vida profissional será mais longa. Desta forma é premente que a capacidade para o trabalho seja assegurada ao longo da vida ativa, com especial incidência a partir dos 45 anos em que as faculdades do trabalhador vão diminuindo (Silva 2011).

Como referido anteriormente a capacidade para o trabalho tem sido alvo de investigação há várias décadas, ocorrendo em vários setores de atividade e em diversas populações, continuando a ser um tema atual e adequado, visto que as tarefas vão mudando, tal como os ambientes e condições de trabalho, tendo estes setores preocupações com a saúde ocupacional, ou seja, com a segurança e saúde no trabalho.

Neste apreço, Guidotti (2019) refere que a saúde ocupacional também é global, visto que o comércio é global e a mobilidade dos indivíduos para países ou regiões diferentes, bem como para diferentes setores e ocupações são afetados com grande rapidez ou até ao mesmo tempo, tendo em conta a grande evolução das vias de comunicação. Referindo, ainda, que as pessoas doentes não produzem bens e serviços, gastam mais dinheiro com a sua saúde e nos grupos mais vulneráveis poderá gerar pobreza.

A gradual importância que se atribui aos trabalhadores e às suas condições de trabalho, bem como ao envelhecimento durante a vida profissional permite um maior foco para o seu bem-estar justificando a pertinência do estudo. Como refere Silva et al (2010, p.158) *“a capacidade para o trabalho é a base do bem-estar para o ser humano*

⁴ Dados consultados a 19 de outubro de 2018

e a sua manutenção envolve condições de saúde e trabalho adequadas". Ora estas condições devem existir para o trabalhador desde o início, promovendo, assim, uma cultura de segurança e saúde no trabalho. Silva et al (2010, p.159) salienta ainda que as adequadas condições de trabalho e de saúde sejam elas respeitantes às relações interpessoais como ambientais, traduzem-se em resultados *"de uma melhor qualidade de vida dentro e fora do trabalho, uma maior produtividade e um período de aposentadoria mais proveitoso"*.

Assim, para compreender a realidade em que os trabalhadores exercem a sua atividade profissional pretende-se dar resposta às seguintes questões de investigação:

- (1) Quais as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores que influenciam a fadiga ocupacional?
- (2) Em que medida a capacidade para o trabalho é influenciada pela fadiga ocupacional características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores?
- (3) Qual a perceção dos trabalhadores sobre o teletrabalho?

Para responder às questões de investigação colocadas e de forma a elaborar uma reflexão sobre a fadiga ocupacional dos trabalhadores e a sua capacidade para o trabalho, formularam-se os seguintes objetivos gerais:

1. Caracterizar a fadiga ocupacional e a sua relação com as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores;
2. Compreender a relação entre a capacidade para o trabalho, características sociodemográficas e profissionais e a fadiga ocupacional;
3. Caracterizar as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Para o desenvolvimento da investigação e um maior contributo, os objetivos específicos do estudo são os seguintes:

- (1) avaliar a fadiga ocupacional e as suas dimensões falta de energia, esforço físico, desconforto físico, falta de motivação e sonolência;
- (2) identificar a relação entre a fadiga ocupacional e as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores;
- (3) avaliar o índice de capacidade para o trabalho e as suas dimensões capacidade de trabalho em relação às exigências da função, estado de saúde e recursos psicológicos;
- (4) identificar e avaliar a relação entre a capacidade para o trabalho e as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores;

- (5) relacionar a fadiga ocupacional com o índice de capacidade para o trabalho;
- (6) identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Desta forma pretende-se realizar uma pesquisa das características influenciadoras da capacidade para o trabalho com maior detalhe dos trabalhadores participantes no estudo.

No decorrer da investigação surgiram limitações do estudo devido a dificuldades temporais, uma vez que se pretende um projeto ambicioso e face à complexidade no seu todo. Atendendo a que serão utilizados dois inquéritos por questionário, admite-se algum constrangimento no prazo delineado para a investigação que se pretende.

Existiu, ainda, como limitação ao estudo para a dimensão da amostra, a participação ser livre e consentida e carecer de uma maior disponibilidade por parte dos participantes.

A estrutura do trabalho divide-se em cinco capítulos, sendo o primeiro com a introdução ao trabalho, onde se aponta o que se pretende fazer e dando nota dos objectivos gerais e específicos. O segundo capítulo reserva-se à revisão da literatura sobre os temas tidos como pertinentes à condição do trabalhador enquanto tal. No terceiro capítulo aborda-se a metodologia aplicada na investigação. No capítulo quarto são apresentados e discutidos os resultados. Por fim, no quinto capítulo tecem-se considerações finais e alguns contributos para investigação futura.

2. Revisão da literatura

De forma a enquadrar a temática do estudo, apresenta-se neste capítulo o enquadramento teórico, onde se descrevem os aspetos relacionados com envelhecimento e estratégias: saber envelhecer, incidindo posteriormente no tema da capacidade para o trabalho, e finalizando com a abordagem à fadiga ocupacional e à importância do sono.

A revisão da literatura tem continuidade abordando a saúde ocupacional e promoção da saúde, visto que um estado de saúde bom ou excelente promove melhores condições de vida, permitindo melhor capacidade para o trabalho.

2.1. Envelhecimento e estratégias: saber envelhecer

Para Rosa (2012) o conceito de envelhecimento não é estanque e pode ser dividido em dois conceitos diferentes, o envelhecimento individual e o envelhecimento coletivo. O envelhecimento individual tem ainda uma subdivisão, que remete para o envelhecimento cronológico e o envelhecimento biopsicológico, sendo que, o primeiro refere-se à idade – ocorrendo inevitavelmente e de forma progressiva e o segundo é vivido por cada indivíduo e acontece dependendo de cada um – reflexo das suas vivências ao longo da vida, tendo em conta a sociedade onde se insere.

Assim, Rosa (2012, p.20) afirma que *“cada pessoa manifesta os sinais de envelhecimento de modo singular”*. Quanto ao envelhecimento coletivo, aponta, igualmente que existem duas ideias deste envelhecimento, o envelhecimento demográfico e o envelhecimento societal. Para o envelhecimento demográfico esclarece que o mesmo se confirma através de indicadores como o aumento da idade média da população, a percentagem de idosos ou de jovens, direcionando-nos para o índice de envelhecimento. Já o envelhecimento societal refere-se à estagnação de alguns pressupostos organizativos da sociedade, dando nota que a maior visibilidade deste envelhecimento é uma sociedade deprimida, em que esta se sente ameaçada com a sua evolução etária e com as mudanças que ocorrem (Rosa 2012).

Pretende-se com isto dizer que os indivíduos começam a envelhecer na categoria de trabalhadores, ou seja, enquanto população ativa que se define como a mão-de-

obra disponível para trabalhar, incluindo-se na população ativa os trabalhadores que estão empregados e desempregados e a idade ativa a população com idade compreendida entre os 15 e os 64 anos, Pordata (2018). Isto é, o envelhecimento é um processo longo com início muito antes da referida idade de aposentação. Idade, esta que, por sua vez tem vindo a aumentar. Afinal, quando é que se envelhece, considerando que nos últimos anos a idade para a aposentação aumentou?!

O envelhecimento da população é um fenómeno que se tem verificado, principalmente, a partir dos anos 70 do séc. XX, tendo a esperança média de vida aumentado desde essa época, observando-se que a cada década que passa se vive até mais tarde. Nesta sequência de acontecimentos prevê-se que a idade para a aposentação chegará num futuro cada vez mais longínquo. Até 2013, a idade para culminar a vida laboral estaria pelos 65 anos e atualmente, conforme disposto no artigo 1.º da Portaria 30/2020 de 31 de janeiro, encontra-se nos 66 anos e seis meses com tendência para aumentar. De salientar que o Estado, por via de publicação em Decreto-Lei n.º 203/74, de 15 de maio de 1974, assegurou a proteção na velhice através de novas providências, que anteriormente eram parcas ou nulas.

Os trabalhadores que iniciaram o seu vínculo laboral há vinte ou trinta anos atrás tinham outra perspetiva do futuro, tanto em termos laborais, como em opções e expectativa de vida.

Nos últimos anos tem-se verificado uma alteração ao nível da organização e métodos de trabalho bem como outro tipo de funções e tarefas.

Nas últimas duas décadas (entre janeiro de 2000 e dezembro de 2019), verificou-se uma diminuição do número de trabalhadores em cerca de 20 mil trabalhadores. Nos trabalhadores mais jovens, em idade ativa até aos 24 anos a diminuição da presença dos mesmos no mercado de trabalho, ultrapassou largamente os 300 mil jovens.⁵

A constante diminuição de trabalhadores requer ajustes à dinâmica laboral, uma vez que se caminha para o desenvolvimento tecnológico, para novas funcionalidades, mais informatizadas/robotizadas, ou seja, encaminhamo-nos para uma indústria 4.0, em que poderão ocorrer o fim de muitos dos atuais postos de trabalho e a criação de

⁵ www.ine.pt – acedido em fevereiro de 2020

outros postos de trabalho (Silva 2018). Por forma a precaver esta dinâmica deverá analisar-se o índice de envelhecimento para que se adotem medidas adequadas.

De referir que a Organização Mundial da Saúde (2002) define envelhecimento ativo como o processo de otimização das oportunidades para a saúde, participação e segurança, para melhorar a qualidade de vida das pessoas que envelhecem. (Cf. WHO Active Ageing, A Policy Framework)⁶. E no que diz respeito ao índice de envelhecimento, para que se tenha a real noção da população ativa, jovem ou envelhecida, resume-se na fórmula que é o cálculo da relação entre a população com 65 anos e mais anos por cada 100 jovens com menos de 15 anos, ou seja, (população com 65 anos e + anos / população com 0-14 anos) x 100), Narareth (2007, 2009).

2.1.1. Envelhecimento versus saúde: de Alma-Ata a Astana

Tanto no final do século XX, como no início do século XXI realizaram-se várias Conferências Internacionais com foco na promoção da saúde. A promoção da saúde permite condições condignas de vida e por sua vez o prolongamento de um bom estado de saúde, resultando em mais anos de vida com melhor saúde e num envelhecimento saudável.

Questões sobre o envelhecimento, a saúde e a segurança e saúde no trabalho há muito que são abordadas. Na segunda metade do séc. XX promoveram-se Conferências sobre a temática, sendo exemplo disso a Declaração de Alma-Ata (1978) e a Carta de Ottawa (1986). A Declaração de Alma-Ata (1978, p.1) *“ênfatiza a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade”* e a Declaração de Ottawa (1986, p.1) pretendeu gerar um novo movimento de saúde pública, dando especial atenção à promoção da saúde nos locais de trabalho, advogando que esta *“é o processo que visa aumentar a capacidade dos indivíduos e das comunidades [...] Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social, [...] a saúde é entendida como um recurso para a vida e não como uma finalidade de vida”*.

⁶ <https://www.dgs.pt/paginas-de-sistema/saude-de-a-a-z/saude-do-idoso.asp>

Avançando mais uma década deparamo-nos com a Declaração de Jakarta (1997, p.3) – Promoção de Saúde no Século XXI. Nesta Conferência é assumido *um “compromisso ambicioso para com uma estratégia mundial de Saúde para Todos”,* sendo a primeira a incluir o setor privado no apoio à promoção da saúde. A promoção da saúde é um investimento valioso, considerada como *“um direito humano fundamental e essencial para o desenvolvimento social e económico.”* (p.8). Declara ainda, dando conta que esta se efetua *“pelo e com o povo, e não sobre e para o povo”,* *“é um processo que deve permitir que as pessoas tenham maior controle sobre sua saúde para melhorá-la”* e que a *“paz, abrigo, instrução, segurança social, relações sociais, alimento, renda, direito de voz das mulheres, um ecossistema estável, uso sustentável dos recursos, justiça social, respeito aos direitos humanos e equidade”* (p. 3-4) são pré-requisitos essenciais para a saúde. Ou seja, o indivíduo é um todo que necessita de uma série de fatores para o seu bem-estar e não um ser fragmentado de peças soltas.

No novo milénio, em agosto de 2007, realizou-se a Conferência Internacional de Saúde para o Desenvolvimento, em Buenos Aires, dando origem à Declaração do México (2007, p.2), legando que a *“saúde é uma causa e fator gerador de desenvolvimento e crescimento de uma nação”,* motivo pelo qual a saúde foi considerada como *“investimento e não como despesa”,* mas igualmente como uma *“responsabilidade do Estado e do conjunto da sociedade.”*

Ao longo de todas estas décadas, questões sobre a saúde têm sido o ponto fulcral para o desenvolvimento das populações e em pleno século XXI onde se caminha para a tecnologia e robótica as preocupações continuam, entendendo que para *“alcançar equidade em saúde é imperativo avançar em direção à cobertura universal e integral de saúde para a população mundial, com enfoque de género, inclusão, não-discriminação e priorização de grupos vulneráveis”* (Declaração do México 2007, p. 2).

Mais recentemente surgiu a Declaração de Astana (2018, p.1), realizada no Cazaquistão, onde os Estados-membros prometeram *“fortalecer os seus sistemas de cuidados de saúde primários como um passo essencial para a cobertura universal de saúde.”*

Em 2018, com a declaração de Astana, reafirmaram a Declaração de Alma-Ata, a primeira Conferência. Passados quarenta anos ainda existe a necessidade de salientar

a importância da saúde no sentido de continuar a trabalhar para que a saúde fique ao alcance de todo o ser humano afirmando que *“todos têm a responsabilidade solene de garantir que a declaração sobre cuidados primários de saúde permita que todas as pessoas, em todos os lugares, exerçam o seu direito fundamental à saúde”* (Declaração de Astana 2018, p.2).

Nesta última Conferência a Organização Mundial da Saúde desperta a consciência que nos últimos quarenta anos o progresso tem sido desigual. Através desta Conferência pretende-se um trabalho conjunto definindo *“as obrigações de países, pessoas, comunidades, sistemas de saúde e parceiros para alcançar estilos de vida mais saudáveis através de cuidados de saúde primários sustentáveis.”* (Declaração de Astana 2018, p.3).

Sendo a saúde um fator importante para o desenvolvimento das populações, das nações é fundamental que subsistam preocupações com os trabalhadores no decorrer do seu percurso profissional, uma vez que tendencialmente se está a viver até mais tarde e, por conseguinte, a trabalhar, também, até mais tarde.

Com este prolongamento da esperança de vida e da vida profissional, questiona-se como será a adaptação dos trabalhadores às mudanças que, naturalmente surgem nos seus locais de trabalho e com que capacidades irão adaptar e executar novas tarefas, principalmente quando alguns destes trabalhadores já estariam na aposentação se a idade para a referida aposentação não tivesse vindo a aumentar e desta forma como estará assegurada a sua segurança e saúde no trabalho. A este respeito Cotrim (2009, p.175) refere que *“as transformações resultantes da idade se podem tornar incompatíveis com as exigências e as condições de trabalho”*, o que significa que se vamos trabalhar mais anos e até mais tarde é de suma importância que se proporcione bem-estar e qualidade de vida ao trabalhador para que este acompanhe as novas tarefas, os novos propósitos de vida laboral, enquanto este vai envelhecendo.

A ter em conta que nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na sua redacção atual (Lei n.º3/2014, de 28 de janeiro), entende-se por trabalhador

“uma pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário, o aprendiz e os que estejam na

dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego” (p.2),

e por local de trabalho o *“lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, no qual esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador” (p.2).*

2.2. Capacidade para o trabalho

De acordo com a atualidade que se vive no mercado de trabalho, onde se trabalha até mais tarde e conseqüentemente a idade dos trabalhadores é cada vez mais avançada, é pertinente que se procure estudar como se relacionam os trabalhadores com esta realidade, uma vez que a idade para a aposentação parece estar cada vez mais distante. Ou seja, importa perceber em que medida a capacidade para o trabalho se mantém no patamar adequado para o bem-estar do trabalhador no ambiente em que está inserido.

Na revisão de literatura encontraram-se algumas definições de capacidade para o trabalho de diversos autores em diferentes contextos de trabalho. Para uma melhor compreensão, os principais resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Definições de capacidade para o trabalho

Autores	Definições
Kazami et al (2019)	Grau em que os trabalhadores são capazes de se adaptar às suas necessidades ocupacionais física ou mentalmente, com base no seu nível de saúde.
Juszczuk et al (2019)	Relacionamento entre os recursos e os requisitos de uma pessoa específicos para um tipo específico de trabalho. É o resultado da interação entre os requisitos do trabalho em termos de tensão física e mental, capacidades e habilidades do empregado, bem como sua condição de saúde e avaliação própria do funcionamento numa dada situação organizacional e social.
Cotrim et al (2019)	Equilíbrio entre fatores individuais e fatores de trabalho.
Silva et al (2011)	Consideração entre a exigência física e mental do trabalho, e o estado de saúde e recursos do trabalhador. A capacidade para o trabalho é a base do nosso bem-estar.
Ilmarinen (2005)	Equilíbrio entre os recursos de uma pessoa e as necessidades de trabalho. Os recursos de uma pessoa consistem em saúde e habilidade, educação e competência, valores e atitudes.

Independentemente do autor ou do tipo de estudo, a capacidade para o trabalho reflete preocupações para com o trabalhador no que diz respeito às suas condições físicas e mentais. Também se devem ter em conta as condições emocionais do trabalhador, como forma de garantir o bem-estar.

Os autores Silva (2011) e Matinez (2010) fazem referência ao enfraquecimento da capacidade para o trabalho, destacando que a partir dos 45 anos com o surgimento ou agravamento de diversos tipos de doença ou sintomatologia, a competência funcional física e mental dos trabalhadores tende a reduzir-se.

Saliente-se que para Ilmarinen (2012, p.3) capacidade de trabalho consiste no *“equilíbrio entre o emprego e os recursos individuais”*, em que a família e a comunidade envolvente, bem como o local de trabalho influenciam esse equilíbrio. Por sua vez, o índice de capacidade para o trabalho consiste numa ferramenta de trabalho para ser usado em saúde ocupacional e permite aferir quão apto está o trabalhador para realizar as tarefas que lhe estão destinadas à realização do seu trabalho (Silva, 2011).

2.2.1. Capacidade para o trabalho e a sua contemporaneidade

Desde os anos 80 que se desenvolvem estudos e investigações sobre a capacidade para o trabalho, bem como os estilos de vida que melhor perpetuam a qualidade de vida em ambiente laboral e por conseguinte para o trabalhador e para as pessoas que lhes são mais próximas. (Ilmarinen 2019; Pranjic 2019).

Para Martinez (2010) os estilos de vida saudáveis e a prática de atividade física são modelos a ter em conta para que a capacidade para o trabalho não diminua precocemente.

A abordagem à capacidade para o trabalho tem importância em qualquer idade, uma vez que no desenvolvimento de um estudo realizado por Monteiro, Ilmarinen e Gomes (2005, p.89) sobre a capacidade para o trabalho, saúde e ausência por doença de trabalhadoras brasileiras de um centro de pesquisa que cujo resultado sugere que *“a capacidade para o trabalho das trabalhadoras mais velhas neste Centro de Pesquisa estava melhor que o esperado e que as mulheres mais jovens apresentaram alarmantes evidências de problemas na capacidade para o trabalho”*. Este estudo

permite uma reflexão mais profunda sobre a capacidade para o trabalho e a variável idade, uma vez que explana uma situação invertida. A diminuição da capacidade para o trabalho afeta os trabalhadores mais antigos, ou estamos perante uma mudança, sugerindo uma análise aos trabalhadores mais jovens? Que causas poderão estar associadas a esse facto? Que fatores estarão adjacentes para que tal aconteça? As mudanças ligadas à profissão, como por exemplo a extinção de postos de trabalho existentes para dar lugar a novas tarefas e as exigências profissionais poderão alterar, num primeiro impacto, a capacidade de trabalho, sendo necessário uma adaptação gradual à nova realidade?

O contexto laboral interfere com a capacidade para o trabalho? Qual a pertinência de averiguar onde e como nos encontramos a este nível?

Se o estudo, realizado por Monteiro, Ilmarinen e Gomes (2005), indicou que mulheres mais novas poderão não estar tão aptas para o trabalho, em relação às mulheres com mais idade, poderá ser um indicativo de que dependendo das funções, os trabalhadores com mais idade e naturalmente com mais experiência, em determinados setores poderão ou estarão mais aptos para o desempenho dessas mesmas funções.

Ao longo da revisão da literatura verificou-se que nas investigações sobre a capacidade para o trabalho, a idade não terá que ser um fator de exclusão. Poderá sim ser uma variável indicadora de qual a interferência na capacidade para o trabalho, tendo em conta as especificidades das funções a desempenhar.

2.2.2. Capacidade de Trabalho e Envelhecimento

A capacidade para o trabalho provém do equilíbrio entre fatores individuais e fatores de trabalho que se revelam cruciais para a capacidade individual para o trabalho.

A Figura 1 mostra a representação desses fatores, através da Casa Modelo de capacidade de trabalho. Assim, no primeiro patamar está representado a saúde e aptidões funcionais; no segundo insere-se a competência; o terceiro inclui os valores, as atitudes e a motivação; por fim o quarto patamar abrange a vida ativa. A ter em

conta que, no terceiro patamar existe uma varanda, que permite ver o ambiente próximo do local de trabalho, a família e a comunidade envolvente (Ilmarinen 2012).

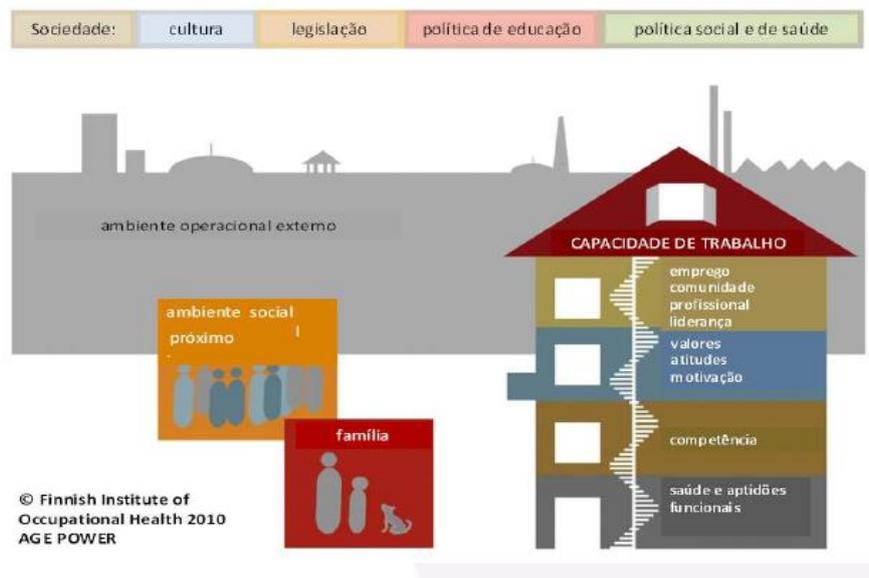


Figura 1 – Casa Modelo da Capacidade de Trabalho

Fonte: EU-OSHA

Como foi definido anteriormente, a capacidade para o trabalho é o resultado da conciliação entre o emprego e os recursos individuais, originando melhor capacidade para o trabalho quando estes se complementam, não esquecendo a família e a comunidade envolvente.

Cada andar da casa modelo para a capacidade para o trabalho representa importantes patamares da vida do trabalhador, sendo que cada um deles reflete-se no patamar seguinte, ou seja, os cuidados existentes no primeiro andar influenciarão o segundo andar e seguintes, evidenciando uma maior capacidade de trabalho se, em todos os andares existirem as devidas medidas preventivas. Isto é, cada andar representa os cuidados a ter, quer por parte dos trabalhadores, quer por parte dos empregadores, por forma a tornar a vida mais saudável à medida que o envelhecimento vai produzindo os seus efeitos.

O primeiro andar carece de um cuidado para um estilo de vida mais saudável, onde se incluem as atividades físicas e preocupação com as horas de sono; o segundo andar respeita a atualização de conhecimentos e competências e reforço de novos conhecimentos, tendo em conta que a *“aquisição de conhecimentos são diferentes*

entre os trabalhadores mais jovens e os mais velhos” (Ilmarinen 2012, p.6); o terceiro andar significa que os trabalhadores devem sentir-se confortáveis com as funções que desempenham, bem como sentir que são respeitados pelo seu trabalho e igualmente pela condição de trabalhadores mais velhos; por fim o quarto andar, referente ao ambiente de trabalho, alude aos processos laborais e tarefas individuais que deverão ser adaptadas ou adstritas consoante a idade do trabalhador, privilegiando os pontos fortes de cada trabalhador, essencialmente nos trabalhadores mais velhos, pois são detentores de experiência e conhecimento que os trabalhadores mais novos ainda não possuem.

Tal como Ilmarinen (2012, p.7) refere, promover a capacidade de trabalho dos trabalhadores mais velhos, traz vantagens, uma vez que os trabalhadores podem *“continuar a trabalhar de forma produtiva, o ambiente de trabalho melhora, a produtividade aumenta, e os problemas relacionados com a idade diminuem”*.

Para que estas medidas produzam efeitos duradouros, é importante rever o envelhecimento ativo, reformando medidas para que haja melhorias nas carreiras dos trabalhadores mais velhos, tendo em conta que a idade para a aposentação tende a aumentar. Estas reformas permitirão a estes trabalhadores decidir se querem manter-se no mercado de trabalho, ou se preferem a aposentação, uma vez que é tida em conta a melhoria para a capacidade para o trabalho.

A tabela seguinte (Tabela 2) demonstra algumas das reformas às quais se devem dar relevância, com vista a reduzir, essencialmente, a aposentação antecipada.

Tabela 2 – Medidas para uma carreira profissional mais longa

Tipos de Reforma	Medidas a implementar
Reforma comportamental	Criar atitudes justas e adequadas em relação aos trabalhadores mais velhos;
Reforma no plano da gestão	Identificar e tirar proveito dos pontos fortes dos trabalhadores mais velhos;
Reforma da vida profissional	Criar para todas as gerações uma vida ativa compatível com a idade
Reforma do sistema de pensões	Ter em conta as grandes diferenças no plano individual entre trabalhadores mais velhos, prevendo um leque flexível de datas de passagem à reforma e um bónus financeiro para os que optam por prolongar a vida ativa;
Reforma organizacional	Melhorar a cooperação entre os diferentes intervenientes e agentes com influência na consecução do objetivo de melhoria e prolongamento da vida profissional;
Reforma dos serviços de saúde	Reforçar os serviços preventivos e pró-ativos de saúde no trabalho.

Fonte: Ilmarinen 2012

Para Ilmarinen (2012), é imperativo criar novas formas de prolongar a vida ativa dos trabalhadores e também a idade da aposentação, fazendo referência a alguns exemplos de boas práticas, proporcionando mais tempo livre para os trabalhadores, reduzindo a carga de trabalho com o aumento da idade. Dos exemplos que aponta, verificou que houve um aumento, em cerca de três anos, para a aposentação de alguns dos trabalhadores. Os exemplos são os seguintes, que se transcrevem na íntegra

“Uma empresa fabril introduziu um regime, que designou de “Age Master”, que oferece dias de folga extra aos trabalhadores com mais de 58 anos de idade. Isto deu-lhes mais tempo de descanso após a execução de trabalho manual exigente e de precisão, que inclui o fabrico de fechaduras de portas. O número de dias de folga pagos aumentou de 6 (para os trabalhadores com 58 anos de idade) para 14 (para os de 63 anos de idade). Os ‘Age Masters’ puderam e quiseram trabalhar cerca de três anos mais do que até então e passar à reforma aos 63 anos. Uma empresa do setor da energia introduziu o programa ‘80-90-100’, que permite aos seus trabalhadores reduzir o tempo de trabalho em 20%, com uma redução do salário de 10% mas mantendo a 100% os seus direitos de pensão. Cerca de 25% dos empregados e dos trabalhadores aproveitaram esta oportunidade. A idade de reforma efetiva aumentou cerca de três anos, para os 64 anos.” (Ilmarinen 2012, p.8).

Com as medidas que se pretendem tomar e tendo em conta a esperança média de vida à nascença, bem como a esperança de vida aos 65 anos, perspetiva-se um aumento de trabalhadores mais velhos no mercado trabalho.

A Figura 2 que apresenta a população por grupos etários na UE27 em 2010, 2030 e 2050, revela que o grupo etário que permanecerá no mercado de trabalho no futuro, com tendência para subir, será o grupo dos 65 e mais anos. A população terá um duplo

envelhecimento na pirâmide etária, isto é, segundo o estudo desenvolvido por Nazareth

“a europa atual tem 733 milhões de habitantes e tende para uma população que estabilizará entre 2025 e 2050 à volta dos 600 milhões de habitantes. No mesmo período passará de 16% de pessoas com mais de 65 anos para 28%. Em 2050 existirá um conjunto de países (onde se inclui Portugal) com mais de 30% de pessoas com mais de 65 anos, ou seja, o dobro da importância dos jovens” (Nazareth 2009, p.157).

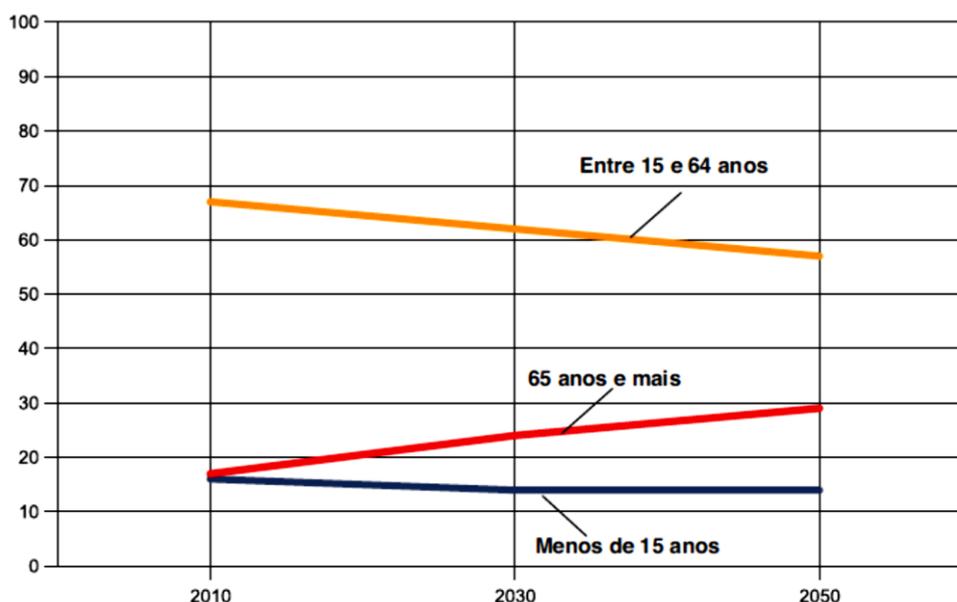


Figura 2 – População por grupos etários na UE27 em 2010, 2030 e 2050

Fonte: Eurostat (Cenário de Convergência)

Perante o cenário apresentado é de extraordinária necessidade reforçar as garantias de segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo uma cultura de ajuda intergeracional entre os trabalhadores mais jovens e os trabalhadores mais velhos, maximizando as competências de uns e de outros. Observa a União Europeia (2010, p.26) que

“a definição e implementação de estratégias eficazes de equilíbrio entre vida profissional e vida familiar (licenças, teletrabalho, etc.) é o primeiro passo para aumentar a participação da população ativa. O objetivo a alcançar deve consistir em proporcionar as condições para que as pessoas, especialmente as mulheres com filhos pequenos e os trabalhadores mais velhos, possam permanecer em atividade”.

Estes exemplos inovadores mostram que as pessoas mais velhas podem e estão dispostas a trabalhar mais anos quando têm melhores possibilidades de dar resposta à carga e ao horário de trabalho. Tanto os empregadores como os empregados se mostraram satisfeitos com os novos modelos.

2.2.3. Idade no local de trabalho

No âmbito do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações 2012, que teve como premissa a promoção da qualidade de vida e o bem-estar da população europeia, essencialmente das pessoas com mais idade, mas também incentivar a camaradagem entre os mais novos e os mais velhos, aborda a questão da idade e da saúde, bem como da experiência profissional, como forma de compensar o declínio cognitivo e das competências psicomotoras (Ilmarinen, 2012).

A idade é tida como um fator importante no desenvolvimento das tarefas, uma vez que existe um conhecimento por parte dos trabalhadores mais velhos, que os mais novos ainda não adquiriram. Citando Ilmarinen (2012, p.2) o *“pensamento estratégico, a sagacidade, a consideração pelos outros, a sabedoria, a capacidade decisória, a capacidade de racionalização, o controlo da própria vida, a perceção holística e as competências linguísticas melhoram com a idade”*. Surge então o conceito de Gestão da Idade (GI), onde devem ser tidos em conta diversos fatores na vida laboral, como por exemplo o modo de organizar o trabalho, bem como nas tarefas que cabe a cada trabalhador para que este se sinta capacitado a atingir os objetivos propostos, tanto por ele como pela organização.

Segundo o mesmo autor, a Gestão da Idade (GI) tem oito objetivos. Transcreve-se na íntegra esses objetivos, Ilmarinen (2012, p.2):

1. *Melhor consciencialização sobre o envelhecimento;*
2. *Atitudes justas em relação ao envelhecimento;*
3. *GI como função e dever fundamentais dos gestores e supervisores;*
4. *Integração da GI na política de recursos humanos;*
5. *Promoção da capacidade de trabalho e da produtividade;*
6. *Aprendizagem ao longo da vida;*
7. *Formas de trabalho compatíveis com a idade;*
8. *Transição segura e digna para a reforma.*

A Comissão Europeia num comunicado de imprensa em janeiro de 2012, também no âmbito do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre as Gerações 2012, fez referência à idade para ser jovem nalguns países. Assim, esclarece que em *“Malta, Portugal e na Suécia, as pessoas com menos de 37 anos são*

consideradas jovens, enquanto em Chipre e na Grécia as pessoas são assim vistas até aos 50 anos.” (p.1).

Noutro comunicado de imprensa, em abril de 2016, também, da Comissão Europeia (p.1), devido ao *“Lançamento de uma campanha à escala europeia para promover o trabalho sustentável e o envelhecimento saudável para todos”*, foram abordadas novamente estas questões de envelhecimento no local de trabalho em que a Comissária Marianne Thyssen sublinhou que numa época em que se

“travam importantes discussões sobre o futuro da segurança e saúde no trabalho na UE, esta campanha é extremamente pertinente. Temos de começar já a responder às necessidades futuras dos locais de trabalho e dos trabalhadores europeus. As empresas que enfrentarem desde já os desafios de saúde colocados por uma mão de obra em envelhecimento ganharão em produtividade, o que só as poderá beneficiar a elas e aos trabalhadores” (Comissão Europeia, Thyssen 2016, p.1).

Por sua vez, no mesmo comunicado, o representante da Presidência dos Países Baixos, Lodewijk Asscher (2016, p.1) refere a necessidade para o futuro sustentável do mercado de trabalho na Europa, sendo que cada um de nós deverá contribuir para que assim seja, faz um alerta para as novas profissões, ou seja, *“os postos de trabalho de hoje poderão desaparecer no futuro ou serão muito diferentes do que são agora. É importante não esperar passivamente pela mudança, mas prepará-la a tempo e de modo adequado”*, ressalva, ainda, que é primordial tomar medidas desde o início até ao fim.

Também a diretora da EU-OSHA, Christa Sedlatschek (2016, p.1) acrescentou ao comunicado que *“destacar sustentabilidade do trabalho durante toda a vida ativa, estamos a ajudar os trabalhadores a proteger melhor a sua saúde e as empresas a obter maiores benefícios”*. São quatro os objetivos desta campanha, dando especial atenção a um envelhecimento saudável desde o início da vida ativa, à prevenção dos riscos durante esse percurso, ao fornecimento de informações e instrumentos de gestão da saúde e segurança no trabalho, no que diz respeito ao envelhecimento da população ativa e por último auxiliar a troca de informações e de boas práticas.

Medidas para as boas práticas na saúde e segurança no trabalho há muito que entram nas preocupações laborais, no entanto é necessário estar sempre atento, pois as alterações são uma constante, quer nas pessoas, quer nas tarefas laborais que, com a evolução tecnológica, também, se vão alterando.

Estas alterações entram na agenda política, visto que o Programa do XXII Governo Constitucional para 2019-2023, tem em linha de conta o crescimento global da automação e robotização dos processos produtivos, como caminho a seguir sendo o futuro dos postos de trabalho. Desse Programa (2019-2023, p.192-193) explanam-se alguns excertos, nomeadamente: *“a natureza do trabalho está a modificar-se, trazendo novas realidades e preocupações acrescidas quanto ao futuro das relações laborais”* ou *“promover a sua devida regulação, com vista a salvaguardar o direito a um emprego digno e de qualidade para todas as pessoas”*, não esquecendo a qualidade de vida dos trabalhadores *“garantindo o equilíbrio das responsabilidades e riscos, a efetividade da proteção social, a proteção contra despedimento arbitrário, o acesso pleno a formação profissional contínua e a condições adequadas de segurança e saúde no trabalho para todos os trabalhadores.”* (p. 193). As medidas do Programa XXII Governo Constitucional (2019-2023, p.193) pretende que o *“futuro do trabalho seja um futuro de bem-estar e de coesão social reforçada, em especial para os jovens e para os ‘millenials’”*.

Todavia, o Governo entende que para existir uma cultura de preocupação para com a saúde se deve apostar *“desde os primeiros anos de vida”*, referindo *“a prevenção nos primeiros anos de vida das futuras gerações é uma prioridade, uma vez que crianças e adolescentes saudáveis tendem a tornar-se adultos saudáveis, mais autónomos e independentes, até ao envelhecimento.”* (XXII Governo Constitucional 2019-2023, p.20).

Em diversas áreas as preocupações com o envelhecimento em idade ativa e os constrangimentos que advêm são fonte de encontros para partilhar estudos e investigações. Exemplo disso foi a realização da III Conferência Internacional “Ergonomia, Envelhecimento e Trabalho” (Ergo age 2018), que se realizou em Sintra, onde o palestrante Professor Clas-Hakan Nygard abordou a temática do envelhecimento em idade ativa e questionou quais os prejuízos relacionados com a idade no desempenho humano. A Tabela 3 traduz a sua visão sobre esses prejuízos.

Tabela 3 – Prejuízos relacionados com a idade

Quais são os prejuízos relacionados com a idade no desempenho humano?
<ul style="list-style-type: none">• Redução da capacidade física máxima, reduzindo o tempo para a atividade física pesada principal;• Redução da força e resistência muscular, aumentando a tensão e incidência de distúrbios músculo-esqueléticos;• Mobilidade reduzida e articulações mais rígidas, reduzindo o desempenho em trabalhos que exigem mobilidade e, indiretamente, o aumentando da tensão em tais trabalhos;• Alterações no equilíbrio, aumentando o risco de cair, escorregar e tropeçar;• Diminuição da tolerância ao calor e frio extremos e dificuldades de adaptação às diferenças de temperatura.

Fonte: Clas-Hakan Nygard (Ergo age2018)

Foi igualmente abordado o tema sobre as alterações pelas quais o trabalhador passa à medida que o seu envelhecimento vai surgindo, bem como a qualidade de vida e bem-estar que irá ter no decorrer do processo de envelhecimento, apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 – Alterações associadas à idade

Trabalhador “envelhecido” – Principais alterações:
<ul style="list-style-type: none">• Memória e processamento de informação, com redução da velocidade, da flexibilidade e do desempenho (no entanto compensado pela experiência acumulativa);• Visão, com diminuição da capacidade de ajustar a visão a objetos próximos e da capacidade de ver com iluminação reduzida;• Audição, com consequência para a comunicação e na perceção dos perigos, especialmente em ambientes ruidosos;• Padrões de sono, com implicações no trabalho noturno ou por turnos que exijam concentração intensiva por longos períodos de tempo.

Fonte: Clas-Hakan Nygard (Ergo age2018)

O conhecimento de que os trabalhadores com mais idade são detentores e a experiência e a sabedoria que foram adquirindo ao longo dos anos de trabalho revelam-se uma mais valia para as organizações, na transmissão desse conhecimento, bem como complemento às novas realidades laborais que naturalmente irão surgir, tal como referido na Tabela 5.

Tabela 5 – Envelhecimento e o aumento do desempenho

Trabalhador “envelhecido” – também pode melhorar o desempenho global:
<ul style="list-style-type: none">• Pensamento estratégico, por ex. capacidade de escolher as maneiras mais corretas, fáceis e seguras de operar, ou melhorar capacidade para evitar riscos;• Sabedoria, por ex. acumulação de conhecimento profissional;• Experiência, acumulação das competências nas práticas de trabalho;• Capacidade de pensar e motivar, por ex. para melhorar a própria atividade;• Motivação para aprender, aumentando a capacidade de adaptação às alterações na vida profissional;• Maior lealdade, resultando em diminuição do absentismo.

Fonte: Clas-Hakan Nygard (Ergo age2018)

O envelhecimento ativo não alude somente ao tempo que se segue à aposentação. É também um processo que decorre durante o percurso profissional e que se desenvolve de forma gradual. Mais lento nos primeiros anos da vida profissional e mais acelerado nos últimos anos. São questões pertinentes e preocupantes dado que a população em idade ativa está cada vez mais envelhecida, a esperança média de vida está a aumentar, bem como a idade para a aposentação a cada ano que passa.

Neste processo deveremos ter em conta que as tarefas laborais têm vindo a modificar-se ao longo dos tempos. Os modos de trabalho de antigamente já não são os mesmos de hoje. A este respeito Morgado (2017, p.137), citando o filósofo sul coreano Byung-Chul Han, salienta que *“hoje, cada um de nós é um trabalhador que se explora a si próprio na sua empresa.”*, acrescentando ainda que cada indivíduo é dono e escravizado por si mesmo. Nesta análise que Morgado (2017) tece à reflexão de Han, é devastador o que o homem está a fazer a si próprio com o seu ganha pão. A tradição passou para segundo plano, ou seja, o que era antes, ficou nesse tempo pertencente ao passado. As empresas deixaram de ter empregados para surgirem os “colaboradores” ou prestadores de serviços que são externos à empresa, acrescentando, ainda, que os *“empresários passaram a empreendedores”* (Morgado 2017, p.137). Trabalhar desta forma aumenta a competitividade entre os indivíduos, sejam eles trabalhadores ou colaboradores, empresários ou empreendedores levando a que, nalgumas situações, a produtividade seja proporcional à remuneração, incitando a que muitas vezes se trabalhe muito para lá do horário laboral estipulado.

Estas questões devem ser repensadas para que se cuidem dos trabalhadores durante o seu ciclo de vida laboral. Uma constante competitividade, excesso de trabalho acabam por difundir um mau ambiente de trabalho e um desgaste enorme no indivíduo, que no futuro refletir-se-á na debilidade da saúde e bem-estar. Convidando à reflexão acerca do que é hoje o trabalho,

“ilusão de que a automatização dos processos produtivos poderia conduzir à redução das necessidades de trabalho humano com conseqüente aumento dos tempos de lazer e fruição, a verdade é que o trabalho continua a ser um elemento central da vida humana no século XXI. Trabalhamos muito e, por vezes, em condições altamente adversas. Do trabalho e da relação que cada um estabelece com ele podem resultar patologias que incluem as doenças psiquiátricas.” (Morgado 2017, p.138),

faz-nos pensar para onde caminhamos e aonde queremos chegar. Esta reflexão não se fica por aqui, o mesmo autor salienta a necessidade de se observar as tendências do mercado de trabalho para que seja possível ajustar ações consistentes com a realidade laboral e assim mitigar e atenuar os seus efeitos. Desta forma, a sociedade terá melhores profissionais com uma maior produtividade – *“Sem saúde e sem felicidade, não há seguramente, boa produtividade.”* (Morgado 2017, p.139).

Embora se tenha em conta as mudanças laborais e a adaptação a essas mudanças, estudos de Guaglianone, Ravelli e Loretto (2016) abordam com pertinência um outro lado desta questão que alude ao impacto de ficar a trabalhar até mais tarde, ou seja, trabalhar mais anos. Se por um lado, permite ao Estado menos custos com as pensões, por outro não é de descuidar o trabalho por via de voluntariado que um trabalhador pode exercer após a aposentação, quer nos apoios aos familiares, tais como cuidar dos pais e netos, quer em apoios à comunidade. Para além destas hipóteses há que ter em conta a vontade do trabalhador – quer ficar a trabalhar, depois do tempo para a aposentação ou quer aposentar-se?

A este respeito, os autores Guaglianone e Ravelli (2016) afirmam, relativamente à realidade italiana que as políticas de envelhecimento ativo mostram falta de estratégia, tendo este país, Itália, adotado pouquíssimas iniciativas no campo do envelhecimento ativo. Afirmam, ainda, que a abordagem se tem baseado mais em medidas coercivas, como o aumento da idade para aposentação, do que em incentivos e medidas promocionais. Já para Loretto (2016) na análise do Inquérito Britânico às Forças de Trabalho, refere que apenas uma minoria, independentemente do sexo, tem um emprego remunerado com idade superior a 65 ou mais anos, questionando, então,

até que ponto as pessoas desejam realmente prolongar a sua vida profissional, referindo ainda que, a abolição da idade para aposentação está numa fase embrionária, sendo provável que haja um atraso nos comportamentos devido à falta de consciência para a mudança. Em Portugal, esta matéria encontra-se, igualmente em discussão e numa fase primária.

Quando avançamos na idade e já se atingiu maturidade no trabalho, naturalmente estas questões colocam-se. Afinal queremos terminar a vida laboral com qual(idade) e em que condições, sejam elas físicas, sensoriais, psicológicas, emocionais. Segundo Cury (2015), o nosso cérebro não para, sofremos de SPA – Síndrome do Pensamento Acelerado. Estamos sempre ativos – informação que recebemos, atividades que desenvolvemos, preocupações que nos avassalam, uso de equipamentos eletrónicos, enfim, usufruímos de uma parafernália de equipamentos e conhecimento para estarmos constantemente ativos. Para o autor o *“excesso de informação torna-se entulho, que prejudica a ousadia, a capacidade de observação, a assimilação”* e acrescenta ainda que no *“mundo em que vivemos atualmente, que é mais do que nunca, competitivo e consumista ou aprendemos a ser seres humanos ou seremos máquinas de trabalho”* (Cury 2015, p.111).

Somos avassalados com conhecimento, com tarefas diárias com menor ou maior esforço e exigência. Deste modo, até que ponto estamos expostos a riscos profissionais. Cada vez mais se aborda os riscos emergentes no posto de trabalho, mas verdadeiramente qual a nossa noção desses riscos?

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) esclarece que

“a prevenção de riscos profissionais e a promoção de condições mais seguras e saudáveis nos locais de trabalho são essenciais para melhorar a qualidade do emprego, o bem-estar no local de trabalho, a competitividade das empresas, designadamente através da redução do absentismo relacionado com os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Manter os trabalhadores saudáveis tem um impacto positivo direto e quantificável na produtividade e na saúde do trabalhador, contribuindo para melhorar a sustentabilidade dos sistemas de segurança social.” (ACT 2016, p.3).

Urge pensar como serão os postos de trabalho no futuro, uma vez que a perspetiva é a de trabalhar até mais tarde e a que fatores de risco profissionais ou psicossociais estamos expostos no dia a dia. Na sua generalidade é conhecido e corrobora a ACT (2016, p.5) que os *“custos associados às doenças profissionais são inúmeros e diversos”*, onde a curto prazo far-se-á sentir na produtividade, com desgaste na saúde

e por sua vez perda de qualidade de vida, ou seja, as repercussões sentir-se-ão quer em custos com seguros e/ou indemnizações, quer numa progressiva falta de capacidade para o trabalho, afetando os trabalhadores, as famílias, as organizações e a própria sociedade. Rematando, a ACT (2016, p.5) refere que *“é essencial a prevenção eficaz das doenças relacionadas com o trabalho, o que exige uma atuação precoce ao nível dos fatores de risco que as podem desencadear.”*

No que alude aos riscos psicossociais, embora estes sejam mais camuflados, a preocupação deve ser uma constante, pois são também destrutivos e incapacitantes da força de trabalho do indivíduo. Neste sentido a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA 2013, p.4) aborda o stresse no trabalho como um fator de risco, que ocorre quando *“as exigências do emprego excedem a capacidade do trabalhador para lhes dar resposta”*.

Quando o mundo do trabalho é sobrecarregado de tarefas, cujas metas se tornam difíceis de cumprir, essencialmente por falta de tempo, o surgimento de constrangimentos é inevitável. Com isto, a vida do trabalhador reflete-se, degradando o seu bem-estar, levando nalgumas situações a um esgotamento.

Os resultados de uma sondagem de opinião Pan-Europeia sobre segurança e saúde no local de trabalho, em 2013, sobre o que pensam os europeus sobre o stresse relacionado com o trabalho demonstram que

“72% dos trabalhadores consideram que a reorganização do trabalho ou a insegurança em termos de emprego constitui uma das causas mais comuns de stresse relacionado com o trabalho; 66% atribuem o stresse a «horas de trabalho excessivas ou carga de trabalho»; 59% atribuem o stresse ao facto de «estarem sujeitos a comportamentos inadmissíveis, como bullying ou assédio»; 51% de todos os trabalhadores dão conta de que o stresse relacionado com o trabalho é algo que é comum no seu local de trabalho; e cerca de quatro em cada dez trabalhadores considera que o stresse não é corretamente gerido no seu local de trabalho.” (EU-OSHA 2013, p.7).

O estudo mencionado é uma chamada de atenção para pensar ou repensar como se estruturam as organizações, pois é indicativo de que algo não está bem. Para além do stresse laboral, poderá surgir o assédio moral, levando o trabalhador a julgar que não é suficientemente capaz, quando na realidade tem excesso de trabalho, que poderá levar a uma desvalorização e desmotivação do próprio trabalhador (Torres et al, 2016).

Com todas as mudanças laborais que têm vindo a surgir nos últimos anos e com aquelas que se avizinham, quer no futuro próximo, quer num futuro mais longínquo, é inevitável que as organizações reflitam o modo de trabalho, principalmente porque o caminho se direciona cada vez mais para a industrialização e a robótica. Com todas estas alterações ao nível laboral, como percecionam os trabalhadores a sua capacidade para o trabalho e em que nível de capacidade para o trabalho se encontram? São por isso questões que importam desenvolver, para assim serem acautelados cuidados promotores de saúde e bem-estar dos trabalhadores. A vida do trabalhador não termina com a aposentação, é apenas o fim de uma etapa e o início de outra. Durante o tempo que medeia estas duas etapas é importante sensibilizar os trabalhadores e empregadores que se a primeira etapa for cuidada, a segunda estará preparada para um prolongamento de saúde e bem-estar.

2.2.4. Teletrabalho

O ano de 2020, do século XXI trouxe alterações rápidas e profundas ao mundo do trabalho e do trabalhador, devido à pandemia ao nível mundial, ao vírus SARS-CoV 2, e consequentemente da COVID-19, isto porque os trabalhadores foram remetidos para as suas casas, como forma de evitar o contágio pelo novo coronavírus, alterando por completo o modo de laborar da maioria destes trabalhadores. Ou seja, o teletrabalho ganhou expressão e durante meses foi o dia de trabalho de cada trabalhador à escala global. A este respeito poderá ser consultado, a título de exemplo, o boletim informativo Destaque – Informação à comunicação social, do Instituto Nacional de Estatística (INE), de 5 de agosto de 2020 sobre o inquérito ao emprego, 2º semestre de 2020, “Trabalho a partir de casa” em que a população-alvo foi constituída pela população empregada, sendo estimada em 4 731,2 mil pessoas. Desta população cerca de 1094,4 mil pessoas trabalharam sempre ou quase sempre em casa na semana de referência ou nas três semanas anteriores, representando 23,1% da população empregada. E segundo os inquiridos deveu-se à pandemia COVID-19, representando 91,2%.

O teletrabalho não é uma figura recente no mundo do trabalho, pois remonta à década de 70, do século XX (Silva et al, 2000; Rebelo, 2002). Feitas algumas pesquisas

sobre a sua definição, constata-se que não varia muito. Essencialmente nesta definição insere-se a distância e as tecnologias de informação e comunicação, pese embora em 2020 a OIT já faz referência ao uso de equipamentos eletrónicos pessoais (2020). A Tabela 6 exemplifica alguns exemplos dessas definições.

Tabela 6 – Definições de teletrabalho

Autor	Definição
OIT (2020)	trabalhadores que usam tecnologia da informação e comunicação (TIC) ou telefone fixo para realizar o trabalho remotamente (...) o teletrabalho pode ser realizado em diferentes locais fora do local de trabalho padrão. O que faz do teletrabalho uma categoria única é que o trabalho realizado remotamente inclui o uso de dispositivos eletrónicos pessoais.
OIT (2017)	o teletrabalho é uma forma de organizar e / ou executar trabalhos, usando tecnologia da informação, no contexto de um contrato / relacionamento de trabalho, onde o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações regularmente.
Código do trabalho (2009)	prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
Rebelo (2004)	nova forma de organizar o trabalho, cuja característica principal é a de estabelecer entre duas partes (v.g., uma entidade empregadora e um trabalhador) um conjunto de relações laborais à distância asseguradas por instrumentos informáticos e/ou instrumentos de telecomunicações.
Livro Verde Sociedade Informação (1997)	modo flexível de trabalho, cobrindo várias áreas de actividade, em que os trabalhadores podem desempenhar as suas funções remotamente a partir de casa ou de um local de trabalho (telecentro), numa determinada percentagem dos seus horários de trabalho. As telecomunicações e as tecnologias de informação constituirão cada vez mais ferramentas indispensáveis no desempenho do trabalho remoto, quebrando barreiras geográficas e permitindo a partilha de informação num ambiente electrónico disperso.

No entanto, existem outros entendimentos que remontam aos finais da década de 80, do século XX em que o teletrabalho estava circunscrito a atividade realizada fora da empresa entre 2 a 4 dias por semana (Silva et al, 2000 citando Gil Gordon, 1987) ou o trabalho realizado por meio ou com recurso às tecnologias da comunicação, substituindo as deslocações casa-trabalho-casa (Silva et al 2000 citando Jack Nilles 1988).

Ou seja, o teletrabalho poderá ser desenvolvido *“através de acordos negociados entre empregadores e trabalhadores, quer temporariamente (por exemplo, durante um dia ou alguns dias), quer sob formas de trabalho realizadas a partir de casa ou remotamente, afastado do empregador.”* (OIT 2018, p.81). Todavia a OIT, muito antes

de estarmos a atravessar este período de pandemia, faz referência que o teletrabalho poderia ter maior destaque ao final do dia

“quando um trabalhador está fora do local de trabalho, mas continua a receber e responder a comunicações (por exemplo, chamadas telefónicas, e-mails e mensagens de texto) do trabalho. Isto pode distorcer completamente a fronteira entre o horário de trabalho e de descanso dos trabalhadores, e, a longo prazo, pode ter consequências negativas para a sua saúde e bem-estar.” (Ibidem).

No final da década de 90 foi criado o “Livro Verde para a Sociedade da Informação” onde o teletrabalho é abordado como uma forma de repensar a cultura das empresas e suas localizações. No preâmbulo o então Ministro da Ciência e da Tecnologia, José Mariano Gago (1997, p.5), salienta que o Livro Verde é o

“rasto momentâneo e simbólico de um movimento amplo na sociedade, movimento cada vez mais participado e exigente, cuja força vital se confunde com a própria vitalidade do País em busca do futuro. As sociedades não perdem o seu lastro histórico; o desejo da Sociedade da Informação – e do Conhecimento – não faz uma sociedade nova: é antes a renovação de um ideal antigo, a proclamação de uma liberdade desejada, a fome de modernidade e de justiça, como se, de repente, as possibilidades técnicas tornassem insuportáveis os entraves burocráticos, a sufocação autoritária, a privação de informação e de saber.”

A ideia do teletrabalho vai marcando a entrada no século XXI, uma vez que vão surgindo indicações sobre a potencialidade do teletrabalho, como por exemplo a Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2000, de 10 de julho (p.3027). onde é afirmado que a *“utilização das novas tecnologias e as potencialidades do teletrabalho poderão ter impacte na criação de emprego ao nível local, contribuindo para a disseminação pelo território do emprego mais qualificado e com níveis de produtividade mais elevados.”*

É factual que o início da segunda década do século XXI é marcada por um grande número de trabalhadores do sector público e do sector privado em teletrabalho, conforme já referenciado, no entanto o teletrabalho há muito que entra na agenda política ao nível europeu, pois no princípio do deste mesmo século a União Europeia (UE) assinou um Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho, para dar mais segurança aos teletrabalhadores da UE que *“beneficiará trabalhadores e empresas”*, salienta Anna Diamantopoulou, Comissária para o Emprego e Assuntos Sociais (2002, p.1).

O teletrabalho tem vantagens para toda uma comunidade, trabalhadores e empresas. A este respeito o Livro Verde para a Sociedade de Informação (1997, p.58)

realça que a possibilidade de se trabalhar a partir de casa ou outro local “evita um gasto diário financeiro e de tempo em transportes, com benefícios ambientais evidentes, e permite a flexibilização total do horário de trabalho de forma a que se estabeleça uma melhor integração com os restantes aspectos da vida de cada um”. Não obstante também ressalva as desvantagens, uma vez que poderá ser uma forma “precarização do emprego, caso não veja associados meios cautelares de promoção da segurança na relação de trabalho. Pode igualmente potenciar o isolamento dos indivíduos” (Ibidem).

O teletrabalho ganha uma dimensão interessante ao pensarmos que há mais de vinte anos que foram abordadas questões tão atuais e vividas nesta pandemia global, que decorre neste ano de 2020 do século XXI, onde as tecnologias de informação e comunicação fazem parte do dia a dia, também à escala global. Tanto mais se torna pertinente esta forma de trabalho que, aquando da sua elaboração o Livro Verde para a Sociedade de Informação em Portugal (1997, p.65) apontou, por forma à promoção do teletrabalho quer nas empresas, quer no sector público,

“conceber enquadramentos legislativos e organizacionais que reconheçam e incentivem o teletrabalho. Fomentar a implantação de práticas de teletrabalho na Administração Pública nos casos de atividades em que tal seja possível e desejável, quer pela racionalização de recursos, quer pelo efeito de demonstração que possibilitem. O aparecimento e incentivação de tais práticas poderá passar por desbloquear novas admissões quando o trabalho seja realizado em centros de teletrabalho fora dos centros das grandes cidades; por permitir aos serviços a utilização de parte dos meios libertos com a desocupação de instalações nos centros das cidades para financiarem a implantação de centros de teletrabalho, a melhoria das condições de trabalho, formação, etc., ou ainda por criar condições para aquisição de serviços externos em regime de teletrabalho.”

Contudo é necessário ter em conta que o uso das tecnologias no e para o trabalho pode vir a ser prejudicial, uma vez que são ferramentas disponíveis a qualquer hora do dia ou da noite. A este apreço a Organização Internacional do Trabalho (2018,p.83) refere que

“A recente iniciativa de regulamentar o teletrabalho coloca Portugal na vanguarda dos países que reconhecem a necessidade de equilíbrio entre os impactos positivos e negativos que esta forma de tecnologia pode ter sobre os trabalhadores e os empregadores. Para além disso, a recente resolução da Assembleia da República relativamente aos trabalhadores “de prevenção”, com implicações no “direito a desligar”, pode ser uma importante medida para ajudar a facilitar a conciliação trabalho-família dos trabalhadores.”

Na Tabela 7 espelham-se os benefícios e os desafios emanados pela OIT sobre o teletrabalho, no que concerne aos empregadores, trabalhadores e na sociedade.

Tabela 7 – Benefícios e desafios do teletrabalho

	Benefícios	Desafios
Empregadores	<ul style="list-style-type: none"> ● despesas gerais reduzidas ● Margens aumentadas ● Menor rotatividade ● Maior diversidade de mão de obra qualificada ● Barato, benéfico e desejável 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumento da procura das TIC ● Problemas de segurança ● Pode não funcionar para algumas tarefas ● Alguma perda de controle
Trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> ● Redução do tempo / custos de deslocação ● Flexibilidade de escolha de vida ● Flexibilidade nos cuidados à pessoa dependente ● Maior autonomia ● Maior satisfação no trabalho ● Menor stress ● Redução do conflito trabalho-família 	<ul style="list-style-type: none"> ● Perda dos limites da vida profissional ● Trabalho de férias ● Difícil de desligar do trabalho ● Isolamento social e profissional ● Oportunidades perdidas
Sociedade	<ul style="list-style-type: none"> ● Benefício ambiental ● Redução do stress da infraestrutura (menos tráfego, o que reduz o desgaste da infraestrutura) ● Melhoria de condições de saúde pública/ grupos de risco ● Integração de pessoas portadoras de deficiência 	<ul style="list-style-type: none"> ● Expansão urbana (morar a uma distância maior do escritório) ● Divisão de género reforçada em trabalho doméstico não remunerado

Fonte: OIT 2016

Jack Nilles (1998) dizia que o acesso à internet permitiria o teletrabalho uma vez que os trabalhadores que estão cada vez mais propensos a usar computadores enquanto trabalham à distância, visto que a percentagem de profissionais da informação que usam computadores diariamente em escritórios tradicionais estava a crescer. Através de uma Rede Privada Virtual (VPN), os teletrabalhadores acedem de forma segura ao trabalho.

A Figura 3 exemplifica as possibilidades de trabalho independentemente da distância.

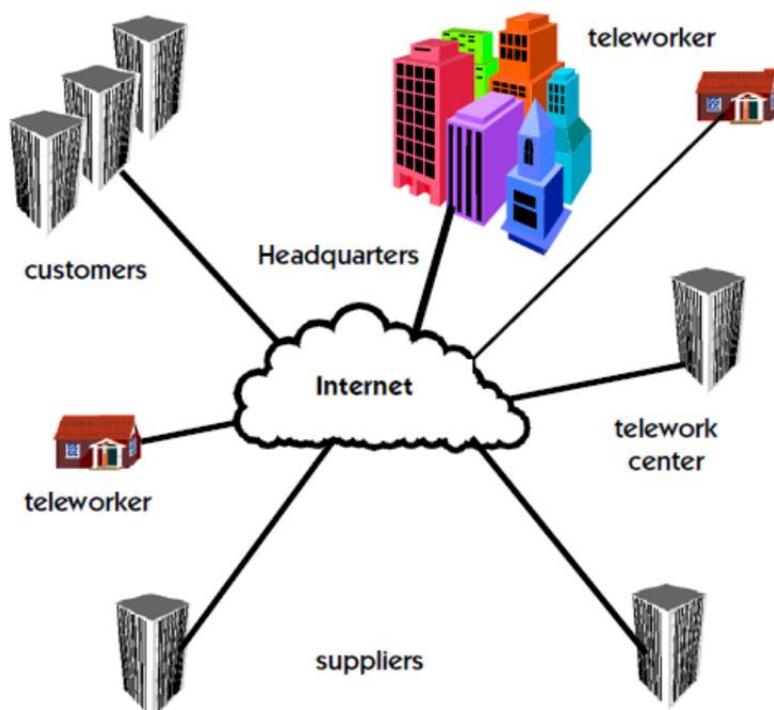


Figura 3 – Teletrabalho por via da internet

Fonte: Jack Nilles 1998

Ou seja, hoje em dia quem tem as suas principais funções através de um computador ou outro equipamento similar com acesso à internet trabalha em qualquer parte, também à escala global, com a polivalência que o teletrabalho possibilita estabelecer um ritmo adaptado às exigências individuais de cada trabalhador (Nakrošienė et al 2019).

2.3. Fadiga ocupacional

As condições de trabalho são, igualmente, tidas em conta quando existe uma preocupação com a fadiga. Esta deve estar alinhada com o bem-estar porque a fadiga traduz-se no cansaço físico e mental, que poderá ser de maior ou menor intensidade, mas também resulta de um sono insuficiente (Santos et al 2017).

É importante que a fadiga entre na equação ao avaliar a capacidade para o trabalho, uma vez que quando é elevada poderá afetar com maior intensidade

indivíduos com doenças agudas ou crônicas, refletindo-se no dia a dia e na capacidade para o trabalho (Freitas 2019).

Apresenta-se na Tabela 8, para melhor leitura, algumas definições sobre fadiga, sendo os seus autores unânimes no que refere ao cansaço.

Tabela 8 – Definições de fadiga

Autores	Definições
Freitas (2019)	Um sinal de alerta. Estado de mal estar ou de cansaço que provoca a diminuição do funcionamento do corpo, da capacidade de trabalho.
Santino et al (2017)	Fenómeno multidimensional que envolve aspectos fisiológicos e psicológicos e está relacionada à sensação de cansaço, falta de energia e exaustão, diminuindo a capacidade de realizar tarefas do dia a dia.
Santos et al (2017)	Condição de se sentir muito cansado, cansado ou com sono, resultante de sono insuficiente, trabalho mental ou físico prolongado, períodos prolongados de stresse ou ansiedade.
Johansson et al (2008)	A fadiga primária pode ser o resultado de processos no sistema nervoso central e/ou de desregulação imune e/ou neuro endócrina.

Para estes autores a fadiga está associada ao cansaço físico ou mental e também à falta de sono. Todos os indivíduos de uma forma ou outra têm experiências que os levam à fadiga. Esta sendo pontual acaba por se desvanecer com repouso, porém se for prolongada irá passar de “boa fadiga” para “má fadiga”, (Carvalho e Neto 2018, p.115).

A fadiga reduz as capacidades e rendimento dos trabalhadores comprometendo as decisões. Destacam-se algumas das consequências da fadiga, são elas:

“cansaço, exaustão, desgaste, fraqueza, astenia, diminuição da capacidade funcional ou da capacidade de realizar atividades diária, falta de recursos/energia/capacidade latente, redução de eficiência para responder a um estímulo, desconforto, sonolência, diminuição da motivação, aversão a atividades, sofrimento e necessidade extrema de descanso” (Carvalho e Neto citando Åhsberg 1998 e Aires & Neto 2018; 2018, p.115).

Todas estas consequências, poderão transformar-se em fatores de risco para o surgimento de acidentes de trabalho. A fadiga também pode surgir secundariamente como resultado mau humor e sono prejudicado (Johansson et al 2008).

2.3.1. Fadiga Ocupacional: causas

Segundo Santino et al (2017, p.86) a Revolução Industrial veio colocar em evidência uma “*relação direta entre a atividade laboral e o processo saúde-doença*”, isto porque o trabalhador passou a estar sujeito a trabalho com grande carga horária, trabalho com tarefas repetitivas, provocando um maior desgaste físico e psicológico, posteriormente em detrimento com o tempo para dedicar à família.

Existem diversos fatores relacionados com o ambiente físico que com o tempo irão contribuir para a fadiga. Fatores como, o ruído, o ambiente térmico, temperatura elevada *versus* temperatura baixa, a iluminação provoca desconforto e são favoráveis para o aumento do cansaço, que poderá resultar em acidente de trabalho (Freitas 2019).

A Tabela 9 identifica a relação entre a fadiga ao nível individual e o que representa para a Organização. Evidencia as consequências que poderão advir para a Organização numa situação de fadiga continuada. Os transtornos são bem demonstrados quer para o trabalhador quer no local de trabalho, transformando-se em dupla perda. Com a continuação a saúde ficará deficitária.

Como forma de evitar os estados de fadiga nas Organizações existem medidas que poderão ser vantajosas quer para o trabalhador, quer para a Organização, tais como:

“flexibilidade horária, o controlo do trabalho suplementar, a melhoria das condições de SST, o estímulo da participação e o favorecimento do interesse pelo trabalho e desenho específico de turnos em função dos horários de maior incomodidade, em particular o trabalho nocturno” (Freitas 2019, p.656).

Tabela 9 – Fadiga / Organização

Consequências nível individual	Representação na Organização
<ul style="list-style-type: none">- dores de estômago e cabeça;- insónias;- alergias;- cardiopatias;- pressão sanguínea elevada;- irritabilidade;- estado depressivo.	<ul style="list-style-type: none">- baixa produtividade;- taxas elevadas de absentismo;- qualidade de trabalho medíocre;- acidentes de trabalho frequentes e graves;- relações sociais difíceis.

Fonte: Freitas, 2019 (adaptação própria)

Um estudo elaborado por Paterson et al (2015) abordou a fadiga ocupacional de jovens trabalhadores australianos relacionando o sono e a segurança e saúde no trabalho, visto que estes trabalhadores frequentemente agendam diversos compromissos e têm maior probabilidade de trabalhar longos dias, com horários irregulares e noturnos, resultando em redução do sono e reduzindo o tempo disponível para dormir, salientando que existem evidências de que os jovens são mais vulneráveis à sonolência diurna e possuem menos mecanismos para lidar com a sonolência e a fadiga como resultado da inexperiência (Paterson et al 2015). Ora o sono reduzido e acumulado tende a aumentar do risco de fadiga. O mesmo autor sugere, ainda, que os trabalhadores mais jovens sejam menos capazes de gerir e relatar o estado de fadiga.

A ausência de tempo adequado para descansar e para recuperar as forças poderá manifestar-se em fadiga aguda. No entanto, se esta ausência de tempo para recuperar o descanso e a força se mantiver ao longo do tempo, a fadiga será uma constante evoluindo para uma situação crónica (Santos 2017).

2.3.2. Sono – sua importância

Como foi dito anteriormente, uma forma de reduzir o estado de fadiga é através do repouso e do sono. Na literatura, existem autores que às questões do sono, fazem referência como *“higiene do sono”*, (Paiva 2015); *“saúde do sono”*, (Buysse 2014); e *“doenças do sono”* (Soares 2010).

Deste modo o sono adquire maior relevância visto que *“provoca desconforto, mal-estar, alterações de humor e pode até desencadear agressividade”*, (Soares 2010, p. 5). Segundo este autor (2010, p. 13) o sono *“é uma atividade fisiológica normal, necessária e indispensável, que, quando contrariado, dá mau resultado”*, daí que respeitar as horas de sono e de descanso é fundamental.

Em prefácio Fernando Lopes da Silva⁷ clarifica que das propriedades biológicas, o *“sono é a única cuja privação não pode ser mantida mais do que cinco ou seis dias*

⁷ Professor do Center of Neurosciences do Swammerdam Institute for Life Sciences da Universidade de Amesterdão e do Instituto Superior Técnico da Universidade Técnica de Lisboa

sem que alterações comportamentais e fisiológicas apareçam com risco da própria vida” (Paiva 2010, p.10), uma vez que esta privação reduz o desempenho psicomotor.

No entanto os hábitos foram-se alterando, foi o surgimento da eletricidade, o desenvolvimento tecnológico, as vias de comunicação, nomeadamente a televisão, permitindo informação 24 horas todos os dias, transformando a realidade de hábitos de vida e de trabalho (Paiva 2015). Um indivíduo se quiser tem entretenimento 24 horas por dia, todos os dias. No entanto a privação do sono acarreta riscos e consequências que poderão ser gravosas para o estado de saúde. Para a neurologista

Teresa Paiva

“em todas as idades e em todos os continentes, dormir de menos ou de mais aumenta o risco de obesidade, hipertensão arterial, diabetes tipo II, acidentes, cancro, depressão, insónia, morte mais precoce. Sobrepostos a todos estes riscos há os que atingem o cérebro, diminuindo a memória, a aprendizagem, a criatividade, a resolução de problemas, e afetando as emoções e a estabilidade emocional” (Paiva 2015, p.14),

o que corrobora Freitas (2019) referenciado na tabela 9, relativamente às causas da fadiga. De facto, as horas a que se vai descansar/dormir, as horas de sono são fatores importantes para que o processo de desenvolvimento ou reestruturação do corpo se proceda de uma forma saudável. O sono tem *“uma relação estreita e complexa com a imunidade, e o não dormir aumenta o risco de doenças infecciosas e eventualmente autoimunes”* (Paiva 2015, p.17), também contribui de forma ativa na *“elaboração duma memória bem estruturada”* (Soares 2010, p.23). Por isso, o período da noite para dormir é melhor que o período durante o dia, deixando os trabalhos por turnos ou durante a noite mais propícios à fadiga. Contudo, o momento de descanso deve ocorrer ao ritmo de cada um, nem todos têm as mesmas necessidades. *“O sono tem uma higiene própria que não pode ser descurada (...) enquadra-se na higiene da vida. É tão importante ou mais que a higiene do corpo”* (Paiva 2015, p.58-59).

Em suma, a falta de cuidado com o sono ou, em situação clínica, as perturbações do sono provocam uma reduzida qualidade do sono, provocando sonolência durante o tempo em que se está acordado e por consequência prejudica as atividades, podendo levar ao acidente de trabalho ou outro.

2.4. Resumo de estudos

No decorrer da revisão de literatura, nomeadamente em janeiro de 2020 procedeu-se à pesquisa de estudos na plataforma *Web of Science* sobre a temática explanada e verificou-se que nas últimas décadas foram produzidos diversos estudos sobre a capacidade para o trabalho, fadiga ocupacional ou até mesmo sobre o sono em realidades distintas, onde se relacionam e complementam. Existem diversos instrumentos para avaliar essas realidades. Na Tabela 10 apresentam-se alguns desses estudos, evidenciado a sua pertinência e um olhar sobre a realidade que afeta os trabalhadores.

Relativamente aos estudos apresentados é importante dar nota que o índice de capacidade para o trabalho em complemento com outras ferramentas permite um estudo mais aprofundado acerca da realidade dos trabalhadores. Por outro lado, os trabalhadores ao participarem nos estudos com os instrumentos que lhe são apresentados adquirem sensibilidade e perceção da sua própria condição face ao trabalho e estilo de vida/bem-estar (Juszczuk et al, 2019).

Revela-se, igualmente, importante a diversidade dos estudos, pois é entendido como uma preocupação generalizada com o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores e por conseguinte das Organizações. Para determinar fatores que influenciam a capacidade para o trabalho é importante avaliar os fatores relacionados com o trabalho, bem como os fatores individuais (Kazemi et al 2019). Estes, podem equiparar-se à Casa Modelo citada por Ilmarinen (2012, 2019), visto que cada patamar vai complementando o patamar seguinte e no seu todo permite uma estrutura de saúde e bem-estar ao indivíduo, desde que assegurados os vários fatores que se complementam entre si, uma vez que a baixa capacidade de trabalho aumenta o risco de afastamento prolongado e aposentação precoce (Juszczuk et al 2019).

Tabela 10 – Estudos: Índice Capacidade para o Trabalho e Fadiga Ocupacional

Autor	Objetivos	Amostra	Instrumentos	Resultados
Juszczuk et al (2019)	Avaliar o valor atual do Índice de Capacidade de Trabalho numa amostra de funcionários na Polónia	668 Participantes cobertos pelo provedor de saúde ocupacional	ICT – Índice de capacidade para o trabalho;	O valor médio do ICT foi de $37,5 \pm 7,7$, e 37% dos participantes representavam baixa a moderada capacidade para trabalhar. Os resultados não mostraram correlação significativa entre o valor do ICT e seus 7 compostos e variáveis demográficas. No entanto, foi observada uma dependência entre o nível ICT e o ramo industrial.
Punakallio et al (2019)	Investigar a associação entre o significado pessoal do trabalho e a capacidade percebida de trabalho entre trabalhadores de meia idade com trabalho fisicamente extenuante ou leve	4420 Participantes – Avaliação do curso de 31 a 46 anos	ICT – Índice de capacidade para o trabalho; Perguntas do Job Content Questionnaire	A capacidade de trabalho percebida diminuiu durante os 15 anos de acompanhamento nos grupos de trabalho extenuante e leve, e foi menor entre os trabalhadores com trabalho extenuante. A capacidade de trabalho percebida permaneceu fraca ou diminuiu em 22% dos homens e 21% das mulheres no grupo de trabalho extenuante 14% e 13% no grupo de trabalho leve. Após o ajuste para fatores de confusão, os participantes de ambos os grupos que relataram baixo significado pessoal do trabalho corriam um risco duas vezes maior de ter baixa capacidade de trabalho percebida aos 46 anos, em comparação com os participantes que relataram alto significado pessoal do trabalho.
Kazemi et al (2019)	Investigar o efeito simultâneo de nível de ruído e deformação fisiológica, bem como características individuais na capacidade de trabalho.	197 Participantes da linha de produção de uma fábrica selecionados aleatoriamente	Questionário com questões demográficas; ICT – Índice de capacidade para o trabalho; Dosímetro de ruído TES	A idade, o período de trabalho, nível equivalente de pressão sonora contínua (Leq), PSI e <i>status</i> de emprego tiveram correlações significativas com o índice de capacidade para o trabalho ($p < 0,05$.)
Oriyama et al (2019)	Investigar sonolência, fadiga e desempenho após uma soneca de 120 minutos durante o turno noturno simulado de 16 horas, com base em avaliações subjetivas e objetivas	14 participantes na faixa etária dos 20 anos sem experiência de trabalho por turnos. Sesta: - 22:00h às 00:00h – Soneca 22; - 00:00h às 02:00h – Soneca 00; - 02:00h às 04:00h – Soneca 02.	Os itens de medição foram parâmetros do sono, temperatura sublingual, uma Escala Visual Analógica para sonolência e fadiga, uma tarefa aritmética mental de um dígito (por 10 minutos) e variabilidade da frequência cardíaca.	Não houve diferença nos parâmetros do sono no momento do cochilo entre as três condições. Imediatamente após uma soneca de 120 minutos, a sonolência e a fadiga aumentaram, e o número de cálculos realizados na tarefa aritmética mental de um dígito diminuiu em qualquer uma das condições. Em particular, imediatamente após a soneca 02, a fadiga e a potência de alta frequência foram maiores do que após a soneca 22. No início da manhã (das 05:00 às 09:00), na soneca 22, a sonolência e a fadiga aumentaram, e o desempenho e a temperatura sublingual diminuíram mais do que na soneca 00 e a soneca 02. Além disso, a proporção de erros foi significativamente menor na soneca 00 do que na soneca 22 no início da manhã.
Cotrim et al (2019)	Caracterizar as mudanças na capacidade de trabalho dos trabalhadores entre 2015 e 2017 e identificar os principais preditores.	2015 – 868 Participantes 2017 – 1140 Participantes	ICT – Índice de capacidade para o trabalho COPSOQ II – Questionário Psicossocial II de Copenhague	Em dois anos a capacidade de trabalho diminuiu e os principais fatores foram idade, dor lombar, percepção negativa da saúde, presença de <i>burnout</i> e realização de esforços manuais. Alguns fatores são evitáveis e devem ser geridos com relação a um processo de envelhecimento saudável nos locais de trabalho. Ainda assim, existem fatores que devem ser aumentados no futuro, porque eles agem como preditores positivos de uma excelente capacidade para o trabalho, como formação / prática, um bom senso de comunidade no trabalho e um significado favorável ao trabalho
Pranjic et al (2019)	Examinar a percepção da capacidade para o trabalho de funcionários do setor público com 55 anos ou mais e as diferenças de género em três países europeus.	1653 participantes	Desenho prospectivo do estudo longitudinal ICT – Índice de capacidade para o trabalho.	Sexo e idade não foram associados a excelente ou reduzida capacidade para o trabalho. A capacidade para o trabalho não diminuiu com a idade entre mulheres e homens, funcionários do setor público. A capacidade para o trabalho depende de saúde e segurança, promoção e atividades preventivas no local de trabalho
Silva et al (2018)	Avaliar o desconforto musculoesquelético, a capacidade para o trabalho e a fadiga residual em profissionais de enfermagem que trabalham em Hospital.	110 participantes	Questionário nórdico de sintomas; Índice de capacidade para o trabalho; Escala de necessidade de descanso (fadiga).	86,24% dos trabalhadores relatou desconforto osteomuscular, com maior prevalência na coluna cervical, torácica e lombar. 43% dos profissionais apresentaram fadiga residual. Associação significativa entre fadiga e redução da capacidade para o trabalho, assim como associação entre menor idade e maior fadiga.
Santino et al (2017)	Verificar a influência da fadiga ocupacional na capacidade para o trabalho de professores do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde de uma Instituição de Ensino Superior pública do Brasil.	89 participantes	Questionário de Características Sociodemográficas e Laborais; ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho; Questionário de Fadiga de Yoshitake (QFY).	A medida que aumenta a presença da fadiga, diminui-se a capacidade para o trabalho. Associação entre género e a presença de problemas para dormir com a ocorrência de fadiga ocupacional.

Revelam os estudos da Tabela 10 que a capacidade para o trabalho não pode dissociar-se da fadiga, ou seja, quanto maior for a fadiga apresentada pelos trabalhadores, menor será a sua capacidade para o trabalho.

É preciso ter em conta que existem profissões onde se desempenham funções vinte e quatro horas por dia, sete dias na semana, resultando em turnos rotativos onde se enquadra o trabalho nocturno. Ora, se *“dormir de dia não é tão eficaz como o dormir de noite, e é negativo acordar cedo de mais”* (Paiva 2015, p.29), há que redobrar cuidados sob pena de os níveis de fadiga se evidenciarem e comprometerem as funções a desempenhar no local de trabalho. A este respeito Oriyama et al (2019) desenvolveu um estudo sobre os efeitos de uma sesta durante o período da noite. Como resultado foi identificado que a falta de sono à noite aumenta o risco de acidentes, verificando-se, ainda, que a hora a que se tira a sesta interfere com as tarefas. No estudo em concreto os resultados demonstraram que para dormir uma sesta durante a noite, o melhor período para a iniciar é a partir da meia-noite, uma vez que é mais eficaz na redução da sonolência, da fadiga e do erro no início da manhã.

As atividades com trabalho noturno ou trabalho por turnos não deixarão de existir ou até mesmo no caso das atividades relacionadas com a saúde e por vezes com cargas horárias elevadas, daí a importância da adoção de estilos de vida saudáveis, por forma a equilibrar o bem-estar deste tipo de trabalhadores. Para Silva (2018) a profissão de enfermeiro tem como risco associado a dupla jornada, as horas extra, a complexidade da própria atividade na assistência aos pacientes e as sobrecargas do trabalho, sejam físicas ou mentais. O que Silva (2018) verificou no estudo foi que os trabalhadores mais jovens demonstram uma maior fadiga residual, para o facto aponta algumas razões, tais como, por exemplo, expectativas muito elevadas face às funções que lhes são acometidas, tentando ser mais perfeccionistas e envolvidos no trabalho, o que exige mais deles e salienta que a experiência e maturidade permitem adquirir estratégias laborais para melhor lidar com situações de conflito. O que permite ir de encontro à opinião de Ilmarinen (2012) no que concerne à gestão da idade, adequando o trabalho à idade.

Os estudos realizados por Punakallio et al (2019) e Cotrim et al (2019) remetem para o acompanhamento de trajetórias da capacidade para o trabalho durante um

período de tempo, mas também para a percepção entendida pelos trabalhadores. Durante o período de tempo avaliado as realidades mudam, os trabalhadores envelhecem, a conjuntura muda, ou seja, naturalmente a capacidade para o trabalho vai diminuindo, no entanto, a importância com que é percebida, os fatores que a fazem alterar, o significado pessoal do trabalho são contributos que permitem uma análise da realidade e tomada de medidas para combater o enfraquecimento da força de trabalho e conseqüentemente a preparação da fase que se segue à aposentação.

À medida que os trabalhadores envelhecem, as suas capacidades físicas, fisiológicas e psicossociais mudam, daí que manter os trabalhadores mais velhos saudáveis é um objetivo fundamental, uma vez que fornecer perspectivas educacionais e de carreira pode contribuir para manter a capacidade de trabalhar durante toda a sua vida profissional (Pranjic et al 2019).

Os estudos apresentados na Tabela 10 expõem a importância de avaliar a capacidade para o trabalho, a fadiga, mas também a questão do sono e sua qualidade, porque trabalhar em adequadas condições físicas e mentais promove qualidade de vida e bem-estar no trabalhador e reduz possíveis causas para o acidente. Por outro lado, Punakallio et al (2019) sugere que um significado pessoal positivo do trabalho influencia positivamente a capacidade para o trabalho.

2.5. Saúde Ocupacional

Segundo o Programa Nacional de Saúde Ocupacional na sua extensão 2018-2020 (PNSOC: Extensão 2018/2020, da Direção-Geral da Saúde), Saúde Ocupacional também designada por Segurança e Saúde no Trabalho tem como *“finalidade a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde do trabalhador”* (PNSOC 2018, p.4), através dos seus objetivos gerais, que são *“aumentar os ganhos em saúde”* e *“garantir o valor da saúde do trabalhador”* (Ibidem, p.13).

A Saúde Ocupacional propõe asseverar que, os ambientes de trabalho sejam saudáveis de modo a que a saúde do trabalhador não seja exposta a fatores de risco profissional, pretende ainda o aumento da qualidade de vida no trabalho, proporcionando excelentes níveis de conforto, bem-estar físico, mental e social aos trabalhadores, promovendo um magnífico estado de saúde. Estas preocupações fazem

parte do PNSOC: Extensão 2018/2020 (2018, p.5) que enfatiza a promoção de “*contextos favoráveis ao longo do ciclo de vida*”, como forma de contribuir para os objetivos do Plano Nacional de Saúde 2020: Revisão e Extensão a 2020. É necessário que sejam acauteladas estas premissas, pois na prevenção, promoção e manutenção da saúde obtêm-se ganhos que a curto prazo darão os seus resultados com a diminuição de doenças associadas ao posto de trabalho e redução de acidentes. Neste contexto, faz-se, ainda, referência que o PNSOC: Extensão 2018/2020 refere a Saúde Ocupacional como uma área de intervenção que valoriza o local de trabalho como espaço privilegiado para a prevenção dos riscos profissionais, a proteção e promoção da saúde e o acesso dos trabalhadores aos Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). E, segundo a OHSAS 18001 (2007, p.3) segurança e saúde no trabalho são “*condições e fatores que afetam, ou podem afetar, a segurança e saúde dos empregados e de outros trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários e pessoal subcontratado), dos visitantes e de qualquer outra pessoa que se encontre no local de trabalho*”

Como refere o PNSOC a Saúde Ocupacional requiere a existência de profissionais de diversas áreas para uma maior complementaridade de competência e conhecimento para assim abranger uma dinâmica para a promoção e prevenção da saúde e bem-estar. A Figura 4 retrata essa multidisciplinaridade.



Figura 4 – Multidisciplinaridade em saúde ocupacional

Fonte: PNSOC: Extensão 2018/2020

Segundo o estudo de Tuomi et al (2019), a promoção para a capacidade de trabalho durante o envelhecimento é um modo de obter boa capacidade e saúde no trabalho, mas também alta qualidade de trabalho e produção, tendo em conta, ainda, uma elevada qualidade de vida e bem-estar pensando igualmente numa aposentação ativa e significativa. Uma conclusão importante evidenciada foi que a promoção da saúde deveria mudar o seu foco da proteção contra a doença, para a promoção da saúde e capacidade para o trabalho. À medida que o processo de envelhecimento vai acontecendo, a capacidade física de homens e mulheres começa a deteriorar-se, logo após a entrada na idade adulta. A capacidade mental precisa de apoio principalmente por causa da mudança rápida e constante dos conteúdos, ferramentas e relações no trabalho, sendo o resultado do desenvolvimento, da tecnologia da informação, da globalização e das redes. À medida que velhos costumes, estruturas e valores mudam na atual era da informação, apoiar toda a comunidade de trabalho torna-se mais importante, pois pode fortalecer o compromisso de uma pessoa com a organização do trabalho e sua vontade de cooperar com os colegas de trabalho.

Os autores Sakowski e Marcinkiewicz (2019) realizaram um estudo sobre a prevenção e promoção de saúde ocupacional na Europa, salientado que para lidar adequadamente com as questões de saúde ocupacional, os países organizaram serviços de saúde ocupacional de uma forma que permita a participação dos profissionais de saúde ocupacional com uma atividade independente, visando proteger a saúde dos trabalhadores. Identificaram que na maioria dos países o principal objetivo do serviço de saúde ocupacional é a certificação da capacidade para o trabalho, mas também, a vigilância no local de trabalho visando as atividades de avaliação de risco ocupacional e promoção da saúde, com foco em doenças relacionadas com o trabalho. Ou seja, os profissionais de saúde ocupacional estão bem posicionados para realizar ações direcionadas à promoção da saúde e à profilaxia de uma ampla gama de doenças, não apenas doenças ocupacionais relacionadas com o trabalho, mas também não transmissíveis, principalmente as doenças relacionadas com o estilo de vida. No entanto, asseguram que o envolvimento dos serviços médicos ocupacionais na prevenção de problemas de saúde não relacionados com o trabalho seria valioso, embora fosse inevitável que os encargos ficassem a cargo dos empregadores.

Uma saúde ocupacional adequada ao local de trabalho e ao trabalhador exerce uma dupla funcionalidade, além de cuidar do trabalhador integrado no mercado de trabalho, ajudando a que a sua capacidade para o trabalho se mantenha em níveis bastante satisfatórios, exerce medidas preventivas para quando passar à situação de aposentado. Esta noção ganha maior importância nos trabalhadores mais velhos, Tuomi et al (2019).

A Figura 5 exemplifica quão vantajoso é a promoção da capacidade para o trabalho, uma vez que cuida da adaptação ao ambiente onde o trabalhador se insere, mas também valoriza as competências dos trabalhadores, tornando-os motivados no trabalho e integrados na comunidade.

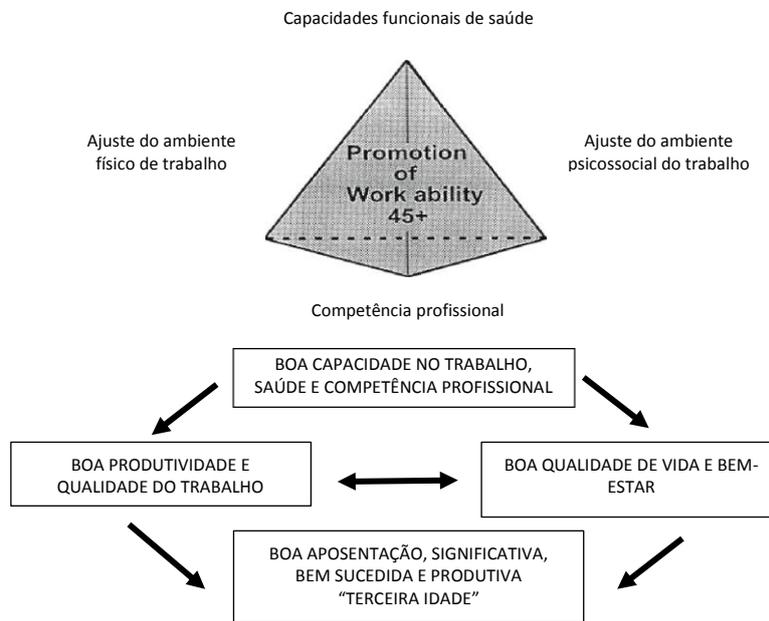


Figura 5 – Promoção da capacidade de trabalho

Fonte: Tuomi et al, 2001 (Tradução livre)

Para Ilmarinem (2019) uma promoção bem-sucedida da capacidade para o trabalho tem efeitos a longo prazo e pode afetar indiretamente o processo de envelhecimento, isto é, o bem-estar no local de trabalho não pode ser criado sem a capacidade de trabalho. E acrescenta que um futuro aspeto importante para a pesquisa da capacidade para o trabalho será a gerontologia ocupacional.

3. Metodologia

Neste capítulo irá descrever-se e fundamentar-se a metodologia na qual que se baseou a investigação. Será apresentado o posicionamento da investigação em relação ao paradigma, o contexto, a população e a amostra, os instrumentos de recolha de dados, bem como o método de tratamento estatístico utilizado.

O estudo desenvolvido teve uma combinação do método quantitativo e qualitativo de modo a tornar o estudo mais rico. A este respeito Carmo (citando Patton, 1990, 1998, p.183.) esclarece que *“uma forma de tornar um plano de investigação mais sólido é através da triangulação, isto é, da combinação de metodologias (...) a combinação de abordagens quantitativas e qualitativas”* No que se refere à triangulação, existe, a título de exemplo, a triangulação dos dados, que se expõe diversas fontes num mesmo estudo ou triangulação metodológica, ou seja, usa diferentes métodos para o estudo (Carmo 1998).

3.1. Posicionamento da investigação

Para qualquer investigação que se pretenda desenvolver, implica a escolha da abordagem ao respetivo estudo, bem como o paradigma subjacente. Importa escolher a metodologia para abordar os fenómenos e conceber a realidade.

Para Fortin (2009, p.26), na *“condução da investigação, os fundamentos filosóficos diferem segundo as percepções individuais da realidade, da ciência e da natureza humana”*. Deste modo, se existem diferenças do conhecimento filosófico, existirão diversos olhares do conhecimento, bem como distintos métodos de investigação.

Clarifica-se que um *“método de investigação comporta dois elementos: o paradigma do investigador e a estratégia utilizada para atingir o objectivo fixado”*, (Norwood 2000, citado por Fortin 2009, p.27). Sendo que, o

“paradigma do investigador refere-se à sua visão do mundo, às suas crenças, que determinam a perspectiva segundo, a qual ele coloca uma questão de investigação e estuda um fenómeno. Quanto à estratégia, esta refere-se à metodologia ou aos procedimentos utilizados pelo investigador para estudar o fenómeno que suscita o seu interesse.” (Fortin 2009, p.27).

A escolha do método para a presente investigação recai sobre o paradigma naturalista ou interpretativo, onde *“cada realidade é baseada nas percepções dos*

indivíduos e muda com o tempo.” (Ibidem, p.31). Assim, com uma investigação qualitativa o indivíduo tem a possibilidade de dar o devido significado que o fenómeno tem para si.

O que se pretende com a presente investigação é descobrir, evidenciar e descrever os fenómenos para assim compreender melhor a sua essência, dando nota das preocupações dos participantes. Assim, optou-se por uma abordagem qualitativa, “o que supõe uma abordagem interpretativa (...) estuda as coisas no meio natural e interpreta os fenómenos baseando-se nos significados que os participantes dão a estes mesmos fenómenos” (Fortin 2009, p.29), ou seja, procura “compreender a significação das descrições que as pessoas fazem da sua experiência”. (Ibidem, p.37).

Adicionalmente, adotou-se uma abordagem quantitativa, que visou evidenciar e “estabelecer factos, pôr em evidência relações entre variáveis por meio de verificação de hipóteses, predizer resultados de causa e efeito ou verificar teorias ou proposições teóricas” (Fortin 2009, p.30).

3.2. Contexto empírico

O estudo foi desenvolvido em três organismos da Administração Pública. Dois destes organismos pertencem à administração direta do Estado e são dotados de autonomia administrativa, um terceiro organismo é do domínio da administração indireta do Estado, tendo autonomia administrativa e financeira.

3.3. População e amostra

Atendendo ao objetivo, a população alvo é constituída por trabalhadores da Administração Pública com idades a partir dos 30 anos, como forma de representar a população mais jovem, mas também que incluísse trabalhadores mais próximos da aposentação ou que noutros tempos já estariam aposentados.

Tendo em conta ao número de indivíduos que constitui a população ser consideravelmente elevado, procedeu-se à seleção de uma amostra para o seguimento do estudo.

Para o efeito o método de amostragem foi não probabilístico, uma vez que a amostra pode ser selecionada *“tendo como base critérios de escolha intencional”* (Carmo 1998, p.197), no entanto *“corre o risco de não ser representativa e, por conseguinte, menos fiável”* (Fortin 2009, p.321). Assim, a constituição da amostragem foi acidental ou de conveniência, quer isto dizer que foram utilizados trabalhadores da Administração da Pública facilmente alcançáveis e que correspondessem aos critérios de inclusão (Carmo 1998; Fortin 2009). Deste modo, selecionaram-se três organismos públicos de que a investigadora tem conhecimento da sua atividade e dentro destes convidaram-se 28 indivíduos, cuja caracterização é apresentada com capítulo quatro, para participar no estudo.

3.4. Instrumentos de recolha de dados

A estratégia para a recolha de dados que é definida pelo investigador e visa recolher dados sem atribuir um número exato para a amostra que, por sua vez será dimensionada ao princípio de saturação dos dados. Esta saturação verifica-se quando já não existem dados novos na recolha dos mesmos, tendo em conta que os dados recolhidos espelham o ponto de vista dos participantes (Fortin 2009).

Para o efeito utilizou-se o inquérito que é uma ferramenta que permite descobrir algo, possibilitando uma recolha sistematizada de dados passíveis de serem comparados (Carmo 1998), e a entrevista que permite a comunicação entre entrevistador e entrevistado, sendo que o primeiro recolhe dados e o segundo fornece-os (Fortin 2009).

Uma forma de construir dados é através do inquérito por questionário, citando Ferreira (2005, p.165) *“tudo se resume a saber fazer perguntas e a identificar os elementos constituintes da resposta.”*. No entanto, o inquérito por entrevista permite *“abrir a área livre dos dois interlocutores no que respeita à matéria da entrevista, reduzindo, por consequência, a área secreta do entrevistado e a área cega do entrevistador.”* (Carmo 1998, p.126).

Na investigação, a escolha do método deve ser considerada pela preferência do investigador, uma vez que *“o valor dos resultados obtidos depende em grande parte da*

capacidade do investigador realizar todas as tarefas” (Norwood 2000, citado por Fortin 2009, p.39).

Portanto, o instrumento de recolha de dados conjuga um inquérito por questionário e um inquérito por entrevista. A conjugação dos instrumentos selecionados para a investigação, que se encontram validados para a população portuguesa, foram os seguintes:

- Elaboração de um questionário que integra a caracterização sociodemográfica e profissional da população/amostra;
- ICT – o questionário sobre o índice de capacidade para o trabalho é um instrumento que visa avaliar a aptidão do trabalhador para realizar as tarefas inerentes ao seu posto de trabalho, *“tendo em conta exigência física e mental do trabalho, e o estado de saúde e recursos do trabalhador”* (Silva 2011, p.6). A equipa de investigação que validou o inquérito foi liderada pelo investigador Carlos Silva;
- SOFI – o questionário sobre a fadiga ocupacional é uma ferramenta para avaliar a fadiga e prevenir lesões relacionadas ao trabalho. A equipa que validou o inquérito foi liderada pela investigadora Joana Santos.

Estes instrumentos são constituídos por um conjunto de perguntas, na sua maioria fechadas, uma vez que desta forma não se permitem respostas ambíguas. Sendo que o ICT é constituído por sete itens que serão avaliados por uma ou mais questões em cada item, por forma a calcular o resultado do ICT; o SOFI é composto por cinco dimensões, totalizando vinte questões. Foi uma entrevista semi-dirigida com a finalidade de *“compreender a significação de um acontecimento ou de um fenómeno vividos pelos participantes.”* (Fortin 2009, p.376).

Devido à situação de pandemia COVID-19, optou-se pela aplicação dos dois questionários por entrevista através da plataforma Skype e WhatsApp, assegurando-se assim o desenvolvimento do estudo. As entrevistas foram realizadas entre 25 de agosto e 14 de setembro de 2020.

Tendo em conta o decorrer deste ano de 2020 em que se vive uma pandemia à escala global, a COVID-19 foi criada uma tabela de comparação à pré / pós pandemia.

Faz parte integrante do estudo a caracterização sociodemográfica e profissional.

No que concerne aos questionários que estão validados para a população portuguesa, não foram criados de raiz, no entanto, apresentam uma linguagem simples e direta.

Para a validação dos instrumentos de recolha de dados realizou-se um pré-teste do instrumento a ser utilizado, junto de quatro trabalhadores com funções análogas, por forma a garantir que a redação, o formato e a sequência das questões se encontravam corretos. Após a finalização dos pré-testes procedeu-se a alguns ajustes necessários para que fosse precavido o discurso de modo a que não se tornasse repetitivo.

Desta forma a totalidade do instrumento é composto por questões de escala nominal (ex. género), de escala ordinal (ex. habilitações académicas), de escala quantitativa (ex. idade), escalas ordinais tipo *likert* (ex. valor apercebido) e questões abertas como forma de complemento indicando a perceção do trabalhador.

Os inquéritos por questionário foram respondidos através de uma entrevista com a duração média de uma hora e que, como referido anteriormente, se realizou entre os dias 25 de agosto e 14 de setembro de 2020. As referidas entrevistas foram gravadas em formato áudio com a devida autorização dos participantes. Realizaram-se no total 28 entrevistas.⁸

3.5. Questões Éticas

A qualidade de investigadora preceitua o dever de desenvolver atividades inerentes à investigação. Assim, pretende-se atender aos princípios éticos realizados pelo grupo de trabalho *“Énoncé de politique de trois Conseils, de 1998 que constitui a norma ética da investigação com sujeitos humanos”* (Fortin 2009, p.185).

Os princípios são sete:

- Respeito pelo consentimento livre e esclarecido;
- Respeito pelos grupos vulneráveis;
- Respeito pela vida privada e pela confidencialidade das informações pessoais;
- Respeito pela justiça e pela equidade;
- Equilíbrio entre vantagens e inconvenientes;
- Redução dos inconvenientes;
- Optimização das vantagens.

⁸ Guião de entrevista no Anexo V

Foram elaborados os seguintes pedidos de autorização para a utilização dos inquéritos Índice de capacidade para o trabalho e Fadiga:

- Solicitação de autorização para a utilização do inquérito índice de capacidade para o trabalho ao autor responsável pela validação para a população portuguesa, e preenchido um termo de responsabilidade para a utilização; (Anexo III)
- Solicitação de autorização para a utilização do inquérito fadiga ocupacional ao autor responsável pela validação para a população portuguesa, o autor informou como deverá ser referenciada a utilização do inquérito; (Anexo III)
- elaboração de consentimento voluntário e informado aos participantes no estudo, que foi lido em voz alta uma vez que a aplicação dos inquéritos revestiu o formato de entrevista pelo meio de comunicação smartphone ou via Skype. Antecipadamente foi dada a indicação a cada participante de que a videoconferência iria ser gravada em formato áudio, solicitando a devida autorização que por sua vez foi corroborada no início da entrevista. Foi declarado que os dados recolhidos serão tratados confidencialmente e que os trabalhadores não serão em momento algum identificados, mantendo o total anonimato. Foi dada, ainda, a indicação de que a informação e os resultados poderão ser apresentados em eventos científicos da área, garantindo o sigilo e o anonimato. (Anexo IV)

3.6. Técnicas de análise de dados

Para registo dos dados, no decorrer das entrevistas, criou-se previamente uma base de dados em folha de cálculo excel para anotar as pontuações que cada entrevistado dava às perguntas fechadas relacionadas com a capacidade para o trabalho (ICT) e a fadiga ocupacional (SOFI). Desta forma, cada entrevistado tomava conhecimento do resultado obtido, quer no ICT, quer no SOFI.

No decurso da entrevista tomaram-se notas na referida base de dados, pese embora e como referido anteriormente, a investigação decorreu com recurso às tecnologias para gravação das entrevistas em formato áudio. Após a conclusão das mesmas, cada entrevista foi transcrita na íntegra e levou em média cerca de quatro horas a ser transcrita.

Seguidamente, selecionaram-se os dados passíveis de terem tratamento estatístico e exportou-se para o *software Statistical Program for Social Sciences (SPSS)/IBM SPSS Statistics (versão 20)*.

Para caracterizar a amostra recorreu-se à análise univariada, através de medidas como a frequências, média, desvio padrão, máximo, mediana e mínimo que são apresentadas em tabelas.

Utilizaram-se testes de correlação para determinar a correlação entre duas variáveis quantitativas e qualitativas.

Atendendo a que a fadiga ocupacional é medida através de 20 itens, todos numa escala de 0 (nada) a 6 (muitíssimo) e é composta por cinco dimensões (Falta de energia, Esforço físico, Desconforto físico, Falta de motivação, Sonolência), avaliou-se a consistência interna de cada através do indicador *Alpha de Cronbach*, tendo-se considerado como adequada um valor de alfa superior a 0,7 (Laureano e Botelho, 2017). Assim, as cinco dimensões formam operacionalidades através de índices que correspondem à média aritmética das respostas dos entrevistados aos itens que constituem cada dimensão. O mesmo procedimento foi aplicado para se avaliar a fadiga global.

Para elaboração de nuvem de palavras recorreu-se ao *software Wordle Windows (versão 2.0)*.

No que diz respeito à análise de conteúdo que trata de “*medir a frequência, a ordem ou a intensidade de certas palavras, de certas frases ou expressões ou de certos factos e acontecimentos.*” (Fortin 2009, p.379), procedeu-se à leitura dos discursos para extrair a informação pertinente ao estudo, ou seja, “descrever as situações, mas também interpretar o sentido do que foi dito.” (Guerra 2006, p.69). Para o efeito criaram-se categorias que são “*rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registo, no caso da análise conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efectuado em razão das características comuns destes elementos.*” (Bardin 2020, p.145).

A Tabela 11 reproduz o desenvolvimento da investigação, fazendo ligação dos instrumentos de recolha de dados e as técnicas de análise dos dados utilizadas.

Tabela 11 – Correspondência entre questões, objetivos e inquéritos

QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	Q1: Quais as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores que influenciam a fadiga ocupacional? Q2: Em que medida a capacidade para o trabalho é influenciada pela fadiga ocupacional, características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores? Q3: Qual a percepção dos trabalhadores sobre o teletrabalho?		
OBJETIVOS GERAIS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES DO INQUÉRITO	TÉCNICA
O1: Caracterizar a fadiga ocupacional e a sua relação com as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores	OE1: Avaliar a fadiga ocupacional e as suas dimensões: falta de energia, esforço físico, desconforto físico, falta de motivação e sonolência	SOFI Interrogações sobre respostas dadas	Medidas descritivas; Análise de conteúdo; Nuvem de palavras
	OE2: Identificar a relação entre a fadiga ocupacional e as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores	SOFI Características sociodemográficas e profissionais	Medidas Correlação Análise de conteúdo;
O2: Compreender a relação entre a capacidade para o trabalho, características sociodemográficas e profissionais e a fadiga ocupacional	OE3: Avaliar o índice de capacidade para o trabalho e as suas dimensões capacidade de trabalho em relação às exigências da função, estado de saúde e recursos psicológicos	ICT Interrogações sobre respostas dadas	Medidas descritivas; Análise de conteúdo;
	OE4: Identificar a relação entre a capacidade para o trabalho e as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores	ICT Características sociodemográficas e profissionais	Medidas Correlação Análise de conteúdo;
	OE5: Relacionar a fadiga ocupacional com o índice de capacidade para o trabalho	ICT vs SOFI	Medidas Correlação
O3: Caracterizar as vantagens e desvantagens do teletrabalho	OE6: Identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho	Inquérito - Situação atual face ao pré-pandemia Interrogações sobre respostas dadas	Análise de conteúdo

4. Análise e discussão dos resultados

Neste capítulo apresentam-se os principais resultados obtidos, através de análise estatística e de análise de conteúdo.

Numa primeira parte elabora-se a caracterização sociodemográfica e profissional da amostra, onde se inclui algumas características relativamente aos seus comportamentos do dia a dia. Seguidamente é apresentada a análise descritiva das diversas variáveis complementadas com o discurso recolhido das entrevistas.

4.1. Caracterização da amostra

Os entrevistados que fazem parte da amostra são caracterizados pelas principais características sociodemográficas descritas na Tabela 12, nomeadamente, género, idade, estado civil, escolaridade e se têm filhos em idade escolar que necessitem de apoio, como, por exemplo, levar à escolar e estudar.

Relativamente à idade, esta foi agrupada em três grupos. Um primeiro grupo para uma geração de trabalhadores mais novos, outro para uma geração de trabalhadores que, eventualmente, se encontram a meio do percurso profissional e um último grupo de trabalhadores mais antigos e que segundo Silva (2011, p.4) *“os fatores que enfraquecem a capacidade para o trabalho começam a acumular-se na meia-idade e são essencialmente observados em trabalhadores a partir dos 45 anos.”*

Assim, a amostra é constituída por treze indivíduos do género feminino e quinze do género masculino, correspondendo a 46,4% e 53,6% respetivamente, com idades que variam entre os 30 anos e os 64 anos, sendo o grupo de idades entre 41 e 50 anos o mais representativo com 39,3% da amostra, de salientar que a média de idades é de 47 anos (DP=9,64). No que diz respeito ao estado civil, destaca-se que treze vivem em conjugalidade (casados e união de facto), tendo uma representação de 46,4%, já os solteiros e divorciados têm uma representam de 53,6%. A escolaridade predominante é o ensino superior com 67,9% (n=19), em que dois destes possuem mestrado e quatro doutoramento, o que reflecte uma elevada qualificação dos entrevistados.

Por fim, destaca-se que sete têm filhos em idade escolar (25%) que necessitam de acompanhamento e entenda-se que este acompanhamento é direto dos pais.

Tabela 12 – Distribuição das características sociodemográficas dos entrevistados

	Características	Entrevistados	%
Género	Feminino	13	46,4
	Masculino	15	53,6
	Total	28	100,0
Escala etária	30 a 40 anos	8	28,6
	41 a 50 anos	11	39,3
	51 a 64 anos	9	32,1
	Total	28	100,0
Estado Civil	Solteiro/a	7	25,0
	Casado/a	9	32,1
	Divorciado/a	8	28,6
	União de facto	4	14,3
	Total	28	100,0
Escolaridade	Ensino básico	1	3,6
	Secundário	8	28,6
	Licenciatura	12	42,9
	Mestrado	2	7,1
	Doutoramento	5	17,9
	Total	28	100,0
Filhos em idade escolar com acompanhamento	Sim	7	25,0
	Não	21	75,0
	Total	28	100,0

Por outra perspetiva, a Tabela 13 descreve características profissionais, como sejam, o organismo, os anos de serviço, a categoria profissional, as principais exigências profissionais, se está em teletrabalho e se tem um espaço e/ou condições para exercer funções em teletrabalho.

O organismo foi substituído por letra, por forma a preservar o anonimato. A distribuição dos entrevistados é muito uniforme. Em relação aos anos de serviço foi criado um grupo dos 0 aos 15 anos com sete trabalhadores (25%), dos 16 aos 30 anos com treze trabalhadores, representado 46,4% e por fim um grupo dos 31 aos 50 anos de serviço, que representam 28,6% dos trabalhadores (n=8). A média de anos de serviço é de 25,8 anos (DP=11,22), sendo o mínimo 6 anos e o máximo 46 anos de serviço.

Tabela 13 – Distribuição das características profissionais dos entrevistados

Características		Entrevistados	%
Organismo	A	9	32,1
	B	9	32,1
	C	10	25,8
	Total	28	100,0
Anos de serviço	Até 15 anos	7	25,0
	16 a 30 anos	13	46,4
	31 a 46 anos	8	28,6
	Total	28	100,0
Categoria Profissional	Assistente Técnico	4	14,3
	Coordenador Técnico	2	7,1
	Técnico Superior	12	42,9
	Investigador/a	5	17,9
	Militar	4	14,3
	Inspetor/a	1	3,6
Total	28	100,0	
Principais exigências profissionais	Mentais	22	78,6
	Físicas	1	3,6
	Ambas	5	17,9
	Total	28	100,0
Está em teletrabalho	Sim	4	14,3
	Misto	7	25,0
	Esteve	9	32,1
	Nunca esteve	8	28,6
	Total	28	100,0
Espaço/condições para exercer funções em teletrabalho	Não	3	10,7
	Não se aplica	9	32,2
	Sim	16	57,1
	Total	28	100,0

Relativamente à categoria profissional doze correspondendo a 42,9% encontram-se na categoria de técnico superior e no que refere às principais exigências, estas centram-se nas exigências mentais (n=22), representando 78,6% dos trabalhadores em estudo.

À data da recolha dos dados (25 de agosto a 14 de setembro de 2020), quando questionados se se encontravam em teletrabalho, nove responderam que estiveram, mas já não estavam, oito referiram que nunca estiveram devido às suas funções, sete encontravam-se numa situação mista/espelho (15 dias em casa, 15 dias no local de trabalho) e quatro disseram que estavam em teletrabalho. Ou seja, os que experienciaram o teletrabalho representam 71,4% contra 28,6% que nunca estiveram em teletrabalho. Quando questionados se tinham espaço e/ou condições para exercer as suas funções em teletrabalho, a maioria respondeu sim, 57,1%, (n=16), embora nos seus discursos se perceba que muitos deles tiveram de adaptar um espaço ou simplesmente colocaram o seu computador na mesa da sala e daí fizeram o seu local

de trabalho. Nove dos trabalhadores nunca estiveram em teletrabalho ou apenas precisavam de estar contactáveis pelo seu telefone móvel e três disseram não ter condições.

Por fim, o tipo de sono pode ser muito relevante para a capacidade para o trabalho e para a fadiga, pelo que os entrevistados foram questionados sobre a dificuldade que tinham em adormecer (Tabela 14). Destaca-se que 42,9% nunca têm dificuldade em adormecer. Relativamente às horas de sono por noite, a maioria dorme mais de sete horas, 64,3%.⁹

Tabela 14 – Característica do sono dos entrevistados

Característica do sono		Entrevistados	%
Dificuldade em adormecer	Não	12	42,9
	Sim	7	25,0
	Às vezes	9	32,1
	Total	28	100,0
Horas de sono	4	1	3,6
	5	2	7,1
	6	7	25,0
	7	13	46,4
	8	5	17,9
	Total	28	100,0

4.2. Avaliação da fadiga ocupacional e as suas dimensões

Para dar resposta ao primeiro objetivo da investigação, avaliaram-se os índices das dimensões da fadiga ocupacional individualmente e no seu total. Estas cinco dimensões, com quatro itens por dimensão, num total de vinte itens, são medidos numa escala de 0 (nada) e 6 (muitíssimo).

Em relação à dimensão falta de energia os participantes do estudo revelaram que sentem alguma falta de energia, com uma média de 3,27 pontos (Tabela 15). Os itens mais elevados desta dimensão apresentam uma média de 4,25 pontos para o item sobrecarregado e uma média de 4,04 para o item desgastado. No entanto, envolvem-se nas suas tarefas, uma vez que a média para a falta de envolvimento é de 1,50 pontos, sendo a mais baixa desta dimensão. Mas tendo em conta que o ponto central da escala é três, esta dimensão revela alguma fadiga.

⁹ No anexo I, encontram-se outras variáveis.

Tabela 15 – Medidas descritivas da dimensão falta de energia

Falta de energia	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Desgastado	4,04	2,01	0,00	4,00	6,00
Exausto	3,29	2,34	0,00	4,50	6,00
Falta de envolvimento	1,50	1,90	0,00	0,50	6,00
Sobrecarregado	4,25	1,92	0,00	5,00	6,00
Índice Falta de Energia	3,27	1,57	0,25	3,5,	5,50

Nota: N=28; Alpha Cronbach=0,764; escala de 0 (Nada) a 6 (Muitíssimo)

As razões para a falta de energia apresentadas pelos entrevistados podem ser diversas, tanto de foro profissional, como passar pela esfera familiar ou pessoal.

Alguns exemplos:

“Às vezes a pessoa por problemas familiares anda mais stressado.” – E1;

“alguma instabilidade, fruto da vida pessoal (...) cansaço acumulado, cansaço mental ... desgaste, sou o tipo de pessoa que pensa muito nas coisas e isso desgasta muito. (...) e ainda por cima com falta de actividade física, (...) acho que também é muito importante para o equilíbrio mental, como físico.” – E7;

“a vida profissional, às vezes, o facto de acordar durante a noite, o facto de haver algum fluxo de trabalho e estar bastante tempo em frente ao computador faz com que o cérebro muitas das vezes não descanse o suficiente.” – E12;

“pensar que não estou à altura das exigências e tentar superar a expectativa” – E14;

“tem como resultado com duas crianças, porque estava a gerir o meu tempo e a gerir o tempo dos miúdos (...) os meus filhos reagiram muito mal à teleescola e acharam que não sabiam aprender e então, olharam para nós pais, como os professores! Então sentavam-se ali à espera que os ensinasse (...) tinha de dar o meu telemóvel para um estar a fazer uma videoconferência, dar um tablet para o outro estar a fazer...” – E15.

A dimensão esforço físico revela não ter grande expressão para a fadiga ocupacional, uma vez que a sua média apenas se aproxima de um ponto, conforme Tabela 16. Nesta dimensão o item suor foi o que teve a pontuação mais alta, no entanto sem grande expressão, sendo os restantes abaixo de 1 ponto.

Tabela 16 – Medidas descritivas da dimensão Esforço Físico

Esforço físico	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Palpitações	0,89	1,64	0,00	0,00	5,00
Suar	1,43	1,87	0,00	0,50	6,00
Ofegante	0,79	1,52	0,00	0,00	5,00
Falta de ar	0,68	1,66	0,00	0,00	6,00
Índice Esforço Físico	0,95	1,29	0,00	0,50	4,50

Nota: N=28; Alpha Cronbach=0,767; escala de 0 (Nada) a 6 (Muitíssimo)

No entanto, importa evidenciar os discursos dos entrevistados que apontam questões de saúde e a idade como fatores que justificam a pontuação. Assim,

“a idade. No dia a dia se for trabalho de gabinete o esforço físico é zero, Se for trabalho de campo, a idade já tem o seu peso.” – E5;

“suar tem a ver com a questão de foro profissional, a maneira como o meu corpo reage é suando, não tenho palpitações (...) isso é uma questão hormonal.” – E6;

“o lupus tem esta componente que quando existem factores externos, nomeadamente, que ataquem o sistema nervoso fazem com que a fadiga aumente e como na altura do confinamento vivia muito stressada. Eu fui trabalhadora, mãe, filha e também tinha que gerir a minha casa, porque eu tinha os meus pais comigo, mas era eu que tinha de sair, depois da hora de serviço e fazer as compras e essas coisas todas, o que me fatigou muito e trouxe muitas dores, muito cansaço.” – E15;

“é o modo vida que vamos tendo no dia a dia na cidade. Assim que saio ou tento sair da garagem entro logo um parafuso, em stress – ninguém pára para eu sair, começo logo a ficar revoltado com a situação, portanto isso provoca-me logo um mau estar inicial.” – E17.

Já no que concerne à dimensão desconforto físico, verifica-se que a tensão muscular e as dores são os itens com maior expressão, respetivamente com 3,07 pontos e 2,64 pontos (Tabela 17), sendo a média de 2,16 pontos.

Tabela 17 – Medidas descritivas da dimensão desconforto físico

Desconforto físico	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Tensão muscular	3,07	2,23	0,00	4,00	6,00
Dormência	1,04	1,99	0,00	0,00	6,00
Articulações rígidas	1,89	2,20	0,00	0,50	6,00
Dores	2,64	2,26	0,00	2,50	6,00
Índice Desconforto Físico	2,16	1,82	0,00	1,88	5,25

Nota: N=28; Alpha Cronbach=0,856; escala de 0 (Nada) a 6 (Muitíssimo)

As causas para o desconforto físico são diversas, mas são essencialmente patologias clínicas diagnosticadas pelo médico e má postura em ambiente de trabalho.

“o desconforto é proveniente de um acidente que tive, nomeadamente na parte músculo-esquelética e de estar, também, muitas horas sentada na mesma posição” – E6;

“o que me provoca mesmo desconforto total é a dor no braço (...) as dores vão aumentando ao longo do dia, o braço adormece e eu fico com a mão completamente dormente e, portanto, isto acaba por me causar um grande desconforto.” – E10;

“tem a ver com o facto de o trabalho ser sentado ao computador e obriga-me a estar algum tempo em frente ao computador e muitas das vezes, se calhar, tenho de me levantar meia hora (...) as cadeiras não são as melhores.” – E12;

“por causa da hérnia discal que eu tenho, que me causa todos esses sintomas e dependo dos dias. Se tiver um dia em que eu tenha de estar muitas horas a mexer com o rato, chego ao final do dia com a mão, com o braço todo inchado, as costas completamente tensas, como um bloco, incha-me a perna do lado direito, o pé (...) é assim, eu disse que tinha as

condições para estar em casa a trabalhar, mas falta-me a parte da ergonomia, não é? eu não tenho uma cadeira que tenha ergonomia necessária para eu estar em casa a trabalhar.” – E18;

“tem a ver com as minhas dores nas costas e enxaquecas (...) origem nas viagens e o stress do trabalho, porque a enxaqueca vem mesmo daí. A enxaqueca vem da falta de dormida, que é aquilo que eu não durmo (...) enquanto isto da pandemia eu estive em casa, eu acho que tive, desde março até junho, duas vezes enxaquecas, porque estava em casa, podia descansar mais, não tinha a viagem.” – E22;

A dimensão seguinte aborda a falta de motivação. A Tabela 18 aponta, de acordo com as respostas dos entrevistados, como principal fator estar extenuado, com uma média de 2,32 pontos, sendo os restantes itens muito similares na pontuação. A média desta dimensão é relativamente baixa de 1,67 pontos.

Tabela 18 – Medidas descritivas da dimensão falta de motivação

Falta de motivação	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Extenuado	2,32	1,94	0,00	2,00	6,00
Passivo	1,50	2,01	0,00	0,50	6,00
Indiferente	1,29	1,82	0,00	0,00	6,00
Desinteressado	1,57	2,15	0,00	0,00	6,00
Índice Falta de Motivação	1,67	1,70	0,00	1,13	5,75

Nota: N=28; Alpha Cronbach=0,879; escala de 0 (Nada) a 6 (Muitíssimo)

Ainda assim importa referenciar os motivos nos discursos dos entrevistados, apontando como principais razões o ambiente de trabalho, a estrutura organizacional, a não valorização profissional, os anos de trabalho e as chefias que, também, entram em linha de conta para a justificação da falta de motivação.

“a falta de motivação poderá ser devido à falta de organização no trabalho, para mim é muito importante.” – E8;

“o me levava a estar mais motivada era ser avaliada em conformidade com aquilo que eu acho que deva ser. Acho que o esforço que tenho feito ao longo dos anos para dar resposta ao trabalho e a tudo aquilo que me é proposto (...) não sentir que estou a ser valorizada, isto provoca-me desmotivação” – E10;

“acho que a organização não facilita, os procedimentos, não são fáceis. Mesmo que tenhas ideias giras e queiras por em prática, o peso da hierarquia, o tempo que demoras a concretizar as coisas tira a motivação. Um excessivo peso institucional atrasa os processos ou impede as pessoas de atingir os objetivos rapidamente e perde-se um tempo a justificar coisas. É contraproducente.” – E16;

“a minha falta de motivação decorre de factores organizacionais, sobretudo da falta de reconhecimento das tarefas que nós executamos, o facto de não ser muito frequente o dar feedback positivo sobre as tarefas que nós realizamos, mais frequentemente recebemos feedback negativo (...) muita instabilidade, do ponto de vista de entrada e saída de pessoas.” – E24;

“o excesso de anos de trabalho, cansaço, a responsabilidade em cima de mim, preocupações.” – E25;

“já aprendi o que tinha de aprender ali, preciso de um desafio novo” – E26;

“é a chefia! Uma pessoa acaba por ficar limitada (...) então se é assim, não vale a pena o esforço. As coisas não devem ser assim, mas ok – leva sempre nega que acaba por desistir.” – E27;

Por fim a última dimensão da fadiga ocupacional é a sonolência, Tabela 19. Nesta dimensão observa-se que também a média do índice é relativamente baixa, de 2,01 pontos, tendo-se destacado o item sonolento com 2,46 pontos, estando logo abaixo a preguiça e o bocejar, ambos com 2,14 pontos.

Tabela 19 – Medidas descritivas da dimensão sonolência

Sonolência	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Preguiça	2,14	2,32	0,00	1,50	6,00
Sonolento	2,46	2,32	0,00	2,00	6,00
Bocejar	2,14	2,19	0,00	1,50	6,00
Adormecer	1,29	2,00	0,00	0,00	6,00
Índice Sonolência	2,01	1,80	0,00	1,63	5,75

Nota: N=28; Alpha Cronbach=0,831; escala de 0 (Nada) a 6 (Muitíssimo)

As principais justificações para a sonolência são o cansaço provocado pelo excesso de trabalho, questões de saúde, questões pessoais e/ou familiares.

“é o cansaço acumulado (...) tu tens uma séria de reuniões de sete horas, coisa que nunca tinha feito na minha vida e tu tens que secretariar uma reunião (...) é exigente, é muito desgastante mentalmente, tens de estar focada em muitas coisas ao mesmo tempo e isto é drenante, isso é esgotante.” – E4;

“está relacionado com situações que aconteceram na vida pessoal e tiraram-me o sono (...) e é claro que, se não durmo durante a noite, chego ao trabalho e por muito forte que seja, por muitos cafés que beba, chega uma altura que vou abaixo” – E7;

“aquele problema de saúde que eu tenho, desregulando e não tem mal eu posso dizer que é o caso da anemia. A anemia tem de andar controlada, ou seja, se tens sobrecargas emocionais (...) a anemia dá muita sonolência, infelizmente, e muito cansaço e sonolência, mas isso tem a ver com o meu estado de saúde.” – E11;

“às cinco da manhã o meu filho acordou e eu já não consegui dormir mais. Interfere no resto do dia e vai interferindo porque foi hoje, depois talvez amanhã consiga dormir, mas depois no outro dia já não consigo.” – E18;

“tenho sempre sono. Tendo a tensão sempre baixa, normalmente isso dá sono. A tensão baixa dá sono por si. E depois como eu durmo pouco, estou num gabinete sem janela, o meu gabinete não tem janela e ninguém passa, não há barulho e isso propicia a gente ter sono. Se a pessoa dorme mal, está em frente ao computador, calor ou frio...” – E28.

Como forma de observar em simultâneo os índices da fadiga ocupacional, apresenta-se a Tabela 20 que retrata a fadiga geral dos entrevistados. A média geral

está nos 2,01 pontos, encontrando-se assim abaixo do ponto central da escala que é 3. Somente o índice de falta de energia ficou ligeiramente acima do ponto central. No entanto, o ponto máximo do índice de fadiga ocupacional dos entrevistados encontra-se nos 4,55 pontos revelando uma fadiga moderada e o mínimo de 0,10 pontos, o que significa uma fadiga baixa. Se observarmos aos pontos máximos de cada dimensão, estes verificam-se elevados, ou seja, somente a dimensão de esforço físico está abaixo dos 5 pontos. Quer isto dizer que, determinados itens de cada dimensão foram muito pontuados, isto é, existem entrevistados que em determinado momento se sentiram no limite, uma vez que a pontuação máxima da escala é 6.

Tabela 20 – Medidas descritivas do índice da fadiga ocupacional

Fadiga Ocupacional	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Índice Falta de Energia	3,27	1,57	0,25	3,50	5,50
Índice Esforço Físico	0,95	1,29	0,00	0,50	4,50
Índice Desconforto Físico	2,16	1,82	0,00	1,88	5,25
Índice Falta de Motivação	1,67	1,70	0,00	1,13	5,75
Índice Sonolência	2,01	1,80	0,00	1,63	5,75
Índice Fadiga Ocupacional	2,01	1,17	0,10	1,92	4,55

Nota: Alpha Cronbach=0,896

4.2.1. Fadiga ocupacional e as características sociodemográficas e profissionais

Com o propósito de dar resposta ao segundo objetivo específico, ou seja, identificar a relação entre fadiga ocupacional e as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores (variáveis qualitativas), identificou-se com análise descritiva quais as variáveis que se relacionam com a fadiga.

O resultado que se apresenta na Tabela 21 revela que a relação entre as características sociodemográficas e profissionais e a fadiga ocupacional, na sua maioria, é fraca.

Somente a categoria profissional ($\eta^2=0,611$) tem uma relação moderada (0,4 a 0,7) que poderá explicar alguma fadiga, nomeadamente as categorias de técnico superior e assistente técnico que têm em média uma fadiga de 2,63 e 2,33 pontos, respetivamente, sendo os seus máximos de 4,55 pontos para a categoria de técnico superior e 2,33 para a categoria de assistente técnico. As restantes categorias encontram-se abaixo dos dois pontos.

Embora com as restantes características a relação seja muito fraca ou fraca, no entanto, ressalta-se que as mulheres apresentam maior fadiga que os homens, ou seja 2,48 pontos e 1,60 respetivamente. O que poderá dever-se ao facto de as mulheres desempenharem um papel mais cuidador. A fadiga é, também, superior nos que têm filhos, em relação aos que não têm.

“talvez necessitasse de dicas para conseguir gerir o meu tempo ao nível profissional e familiar, para dois filhos (...) criar estratégias aos meus filhos para que eles sejam mais autónomos ao nível de estudo, porque eles estão muito focados em mim.” – E15.

Salienta-se, também, a relação da fadiga com o sono, pois esta aumenta nos trabalhadores que têm dificuldade em adormecer, por comparação aos restantes. Daí a importância do sono.

“é de dormir pouco. Basicamente na altura do stress durmo poucas horas e, portanto, o cansaço acumula.” – E14;

Ressalta-se o resultado do tempo gasto no percurso casa trabalho e vice-versa, uma vez que, quem consome maior tempo nestes percursos, e o tempo máximo é de 180 minutos, curiosamente é quem apresenta menor fadiga, 0,55 pontos. Quando se analisa e se procura saber quem são e quais as características, verifica-se que um é do género masculino, com um filho, com 40 anos de idade e 15 anos de trabalho, o outro é do género feminino, sem filhos, 59 anos de idade e 38 anos de trabalho. Atendendo às diferenças, procurou-se nos discursos alguma semelhança:

“eu acho que conseguindo fazer aquilo que eu gosto, porque eu gosto efetivamente daquilo que faço” – E22;

“tenho que ir mais além (...) para viver e me sentir bem comigo (...) auto motivo-me” – E23.

Estes trabalhadores têm em comum o gosto pelas funções que desempenham e o mesmo organismo.

Como foi referido anteriormente o ponto central da escala é três e a valoração da fadiga tem uma escala de zero a seis.

Tabela 21 – Influência das características sociodemográficas e profissionais qualitativas na fadiga ocupacional

	Nº	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo	Medida de associação
Género							
Masculino	15	1,60	1,02	0,60	1,25	3,90	Eta=0,382 Eta ² =0,146
Feminino	13	2,48	1,20	0,10	2,35	4,55	
Escalão etário							
30 - 40	8	1,55	0,98	0,60	1,35	3,30	Spearman=0,083
41 - 50	11	2,55	1,17	0,85	2,25	4,55	
51 - 64	9	1,76	1,19	0,10	1,55	3,90	
Estado Civil							
Solteiro/a	7	1,76	1,16	0,60	1,90	3,30	Eta=0,209 Eta ² =0,044
Casado/a	9	1,88	1,34	0,10	1,55	4,10	
Divorciado/a	8	2,37	1,29	0,85	2,03	4,55	
União de facto	4	2,03	0,69	1,00	2,30	2,50	
Escolaridade¹⁰							
≤ Secundário	9	1,62	1,23	0,10	1,15	4,10	Spearman=0,226
Licenciatura	12	2,13	1,01	0,60	1,93	3,90	
Pós-graduado	7	2,31	1,40	0,60	2,50	4,55	
Categoria Profissional							
Assistente Técnico	4	2,33	1,25	1,15	2,03	4,10	Eta=0,611 Eta ² =0,373
Coordenador Técnico	2	0,45	0,49	0,10	0,45	0,80	
Inspetor/a	1	1,90		1,90	1,90	1,90	
Investigador/a	5	1,66	0,95	0,60	1,55	2,75	
Militar	4	1,09	0,42	0,80	0,93	1,70	
Técnico Superior	12	2,63	1,14	0,60	2,53	4,55	
Dificuldades adormecer							
Sim	7	2,64	0,90	1,25	2,50	3,90	Eta=0,326 Eta ² =0,106
Não	12	1,70	1,16	0,10	1,73	4,10	
Às vezes	9	1,94	1,30	0,80	1,70	4,55	
Filhos em idade escolar com acompanhamento?							
Sim	7	2,33	1,55	0,85	1,90	4,55	Eta=0,159 Eta ² =0,025
Não	21	1,90	1,05	0,10	1,95	4,10	
Anos Trabalho							
0 - 15	7	1,66	1,01	0,60	1,70	3,30	Spearman=0,019
16 - 30	13	2,39	1,20	0,80	2,25	4,55	
31 - 50	8	1,70	1,22	0,10	1,55	3,90	
Tempos gasto Casa Trabalho e vice-versa							
0 – 30'	11	2,05	1,25	0,80	1,90	4,55	Spearman=0,052
31 – 60'	7	2,09	1,30	0,60	1,95	4,10	
61 – 120'	8	2,26	0,94	0,80	2,30	3,60	
121 – 180'	2	0,55	0,64	0,10	0,55	1,00	

No que refere às características sociodemográficas e profissionais com variáveis quantitativas, estas revelam não ter relação com a fadiga (Tabela 22). Salienta-se que o estudo é meramente descritivo dada a dimensão da amostra e a sua não representatividade (amostra não aleatória). Assim, não faz sentido realizarem testes de hipóteses, no caso à significância do coeficiente de correlação de Pearson, e por

¹⁰ Sendo a escolaridade uma variável qualitativa ordinal e a fadiga quantitativa, o coeficiente de correlação ordinal de Spearman é o mais adequado para medir a intensidade e o sentido da relação.

isso, não se efetuaram testes de normalidade. No entanto, o Pearson é considerado um teste robusto. Atendendo a que as horas de trabalho ou sono e a fadiga são duas variáveis quantitativas pode ter interesse ver a intensidade e o sentido da sua relação linear e, daí, usar-se o coeficiente de correlação linear de Pearson.

Contudo, observa-se que quem trabalha mais horas revela menos fadiga perante os restantes, por sua vez quem dorme mais horas, apresenta fadiga superior.

“tendo a tensão sempre baixa, normalmente isso dá sono, a tensão baixa dá sono por si (...) estou num gabinete sem janela, ninguém passa, não há barulho e isso propicia a gente ter sono. Se a pessoa dorme mal, está em frente ao computador, calor, ou frio...” – E28

Tabela 22 – Influência das características sociodemográficas e profissionais quantitativas na fadiga ocupacional

	Nº	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo	Medida de associação
Horas trabalho/dia							
7,00	9	2,56	1,18	1,00	2,35	4,55	Pearson=-0,215
8,00	12	1,62	0,98	0,10	1,80	3,60	
9,00	7	1,97	1,36	0,60	1,55	4,10	
Horas de sono							
4,00	1	1,95		1,95	1,95	1,95	Pearson=-0,151
5,00	2	2,58	1,87	1,25	2,58	3,90	
6,00	7	1,81	1,05	0,80	1,55	3,60	
7,00	13	1,63	0,91	0,10	1,90	3,30	
8,00	5	3,08	1,46	0,80	3,20	4,55	

De um modo geral a fadiga ocupacional destes trabalhadores é baixa em todas as variáveis apresentadas, podendo haver situações de maior detalhe que preconizam uma fadiga pontal mais elevada, referida anteriormente na avaliação das dimensões, mas que não se reflete na fadiga geral de cada um, não se observando relação direta. Ainda assim para uma melhor perceção sobre o que provoca fadiga e quais as razões, pontuais ou não, criou-se uma nuvem de palavras que espelha quais os itens onde foram registados maior fadiga e uma segunda nuvem de palavras com as razões apontados para essa fadiga. Assim, a Figura 6 assinala os itens da fadiga ocupacional que tiveram maior valoração, sendo os de maior expressão os seguintes: desgastado, sobrecarregado, exausto, tensão muscular, dores, etc, vai diminuindo até ao que pontuou menos, ou seja, falta de ar.

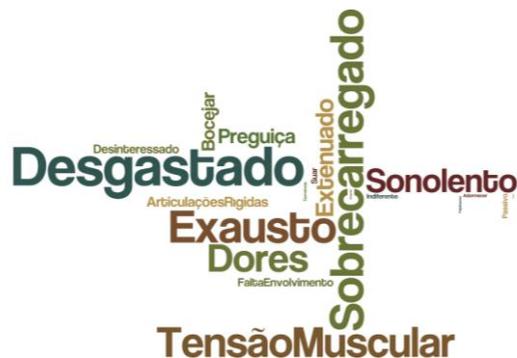


Figura 6 – Nuvem de palavras obtida através dos itens da fadiga ocupacional

Estes itens, tal como foi dito atrás fazem parte das cinco dimensões que constituem a fadiga ocupacional e consoante a dimensão que tivesse pontuação mais elevada, questionou-se ao longo da entrevista as razões para tal. Estes discursos foram objeto de análise de conteúdo que é uma *“técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação.”* (Berelson, Cit. Bardin 2020, p.20) e desta forma foram criadas categorias para a diferenciar os discursos que motivam a fadiga. Neste sentido, apresentam-se na Figura 7 as categorias criadas, e as que têm maior expressão são, questões de saúde, desgaste psicológico, défice do sono, falta de motivação, excesso de trabalho e de cansaço, condições de trabalho, cultura organizacional, a idade também entra nos motivos para a fadiga.



Figura 7 – Nuvem de palavras obtida dos motivos para a fadiga ocupacional

Contudo, quando colocada a questão sobre qual o ajuste ou quais os ajustes que poderão ser feitos para melhorar a fadiga por forma a reduzi-la ou até mesmo eliminá-la as respostas são variadas.¹¹

Neste ponto, irá fazer-se referência às categorias com alguns relatos para dar um panorama dos argumentos dos entrevistados.

Portanto, há trabalhadores que não pretendem fazer nada, justamente porque se encontram no final de carreira a poucos anos para a aposentação e face à sua saturação profissional ou situação pessoal, apenas garantem que o dia de trabalho passe de forma tranquila:

“no fim da minha vida profissional, dois anos, não vou alterar nada, não vou fazer nada! Sair para a aposentação a andar, tocava ao de leve as questões das pré-reformas, que as pessoas a partir de certa altura, fisicamente e às vezes mentalmente e psicologicamente, já não podem oferecer aquilo que antes ofereciam, o início de carreira, o meio de carreira que têm que arranjar outra forma, outra maneira de aproveitar pessoas como eu, que chegaram ao fim das carreiras e que algumas questões que a gente já, ou pelos avanços das técnicas informáticas, de outras atitudes que em termos de trabalho se vão usando, pá outras maneiras de atuar e para quem está no fim da carreira ou falta de motivação ou por outra coisa qualquer, da notoriedade, ou poder físico não conseguem acompanhar e as pré-reformas se calhar eram importantes.” – E1;

“porque tenho a minha mãe a meu cargo (...) não posso fazer uma atividade qualquer que queira, porque venho sempre a correr para casa para estar com ela - pode ela precisar (...) não posso fazer nada.” – E25.

Por outro lado, há quem se preocupe com a carreira e queira geri-la da melhor forma possível para dinamizar a sua vida profissional, no entanto a falta de pessoal na organização é uma constante provocando o excesso de trabalho e por sua vez o aumento da fadiga:

“portanto é diminuição da carga horária e aumentar o tempo para a execução das tarefas. Mas isso é uma coisa que tem de partir da instituição, não depende de mim. Quer dizer, de mim pode ser a exigência perante os chefes que o trabalho não pode ser executado naquele período de tempo. Isso é o que eu tenho de fazer, tentar conseguir alargar o período das tarefas ou então solicitar ajuda de outros colegas para fazer o trabalho.” – E14;

“tenho de tentar procurar quais é que são os pontos de desmotivação, que eu posso estar a sentir: Eu já os identifiquei e já defini estratégias para alterar, especificamente é alterar o local de trabalho e alterar as tarefas. Depois existe uma dimensão que é externa a mim que é a dimensão organizacional que também causa bastante stresse diário, sobretudo a comunicação com os colegas, a entrada e a saída de colegas, a desorganização e a pressão para fazer o trabalho em tempo record e são tarefas que não são passíveis de serem feitas rapidamente. São uma fonte de stresse, de desmotivação, de desinteresse que existe, que eu não consigo controlar, que é externa, é externa a mim, mas faz parte do contexto

¹¹ Para o efeito foram, também, criadas categorias para agrupar discursos idênticos, Anexo I, Tabela A6.

organizacional que tem bastante importância na minha fadiga, mas que aí eu posso ter intervenção, posso falar com a minha chefia, posso falar com os meus colegas, mas também tem de haver uma atitude da parte do todo organizacional e não apenas de mim.” – E24.

Nestes ajustes há também uma vertente a ter em conta uma vez que para uns tem muita importância que é a gestão das emoções, como forma de garantir bem-estar e menor fadiga:

“se eu não sentisse tanto ou não desse valor a tantas coisas (...) não stressar tanto, não ficar tão ansiosa, não ser tão tímida (...) acho que ia melhorar.” – E3;

“relevar, não me preocupar tanto com aquilo que não é de todo ou que não deveria de todo preocupar-me.” – E6.

A sensibilidade para a questões do sono é outra preocupação a ter em conta para quando a fadiga aumenta e se pensa que poderá ser um factor causador do cansaço:

“eu acho que é ter uma melhor higiene do sono, tentar respeitar melhor.” – E9;

“poderia dormir um bocadinho mais. O meu cansaço muitas vezes é porque faço muita coisa e depois tenho pouco tempo para dormir.” – E20

No ímpeto das preocupações também entra em linha de conta cuidar da saúde e deste modo reduzir a fadiga e privilegiar, com esta preocupação, a qualidade de vida:

“todas as questões podem ter a ver com a dor na perna, tenho de ir ao médico e resolver o problema do joelho. O trabalho em si não me causa fadiga emocional, nem física, nem nada disso. É exigente, exige concentração, mas não me causa fadiga.” – E13;

“é a condição de saúde. É continuar a disciplina da rotina, da alimentação ao descanso. O descanso é mesmo uma coisa que eu tenho de respeitar, porque senão a fadiga aumenta logo.” – E19

Para alguns dos entrevistados, pelas especificidades das suas vidas ou da sua condição, mudar de vida seria o ideal para que a fadiga fosse reduzida no imediato. Para um entrevistado que vive e trabalha na mesma cidade seria deixar de enfrentar o trânsito, para o outro seria reduzir a distância entre concelhos que medeia o local de trabalho e a sua residência:

“mudar de vida, ir para a província, para a aldeia. Estar a ouvir os passarinhos logo de manhã. Não entrar em stresse logo de manhã, quando saio de casa.” – E17;

“os ajustes que eu podia fazer, os que eu podia fazer era só aproximar mais do local do trabalho. Porque se eu morasse em Lisboa ou ali perto, o desgaste seria menor.” – E22.

Por fim, também foi referido a gestão do tempo, como necessidade de ter mais tempo para si e executar atividades para a promoção do bem-estar:

“ter mais tempo para mim se calhar. Fazer desporto às vezes.” – E23.

É este o panorama da percepção que cada um tem sobre as suas necessidades e que poderão ser uma fonte de melhoria face à fadiga que sentem.

4.3. Avaliação do índice de capacidade para o trabalho e as suas dimensões

Para executar o terceiro objetivo específico que pretende avaliar o índice de capacidade para o trabalho e as suas dimensões capacidade de trabalho em relação às exigências da função, estado de saúde e recursos psicológicos apresenta-se na Tabela 23 as medidas descritivas de cada uma das dimensões.

Portanto, a capacidade para o trabalho atual comparada com o seu melhor, os entrevistados consideram que têm uma capacidade para o trabalho muito boa, uma vez que a média se encontra nos 8,57 pontos, sendo o máximo 10 pontos. No que diz respeito à dimensão capacidade de trabalho em relação às exigências da função, físicas e mentais, apresenta-se com um resultado ao nível de boa capacidade com médias de 4,21 e 4,32 pontos, respetivamente, em que a classificação mínima foi de 3 pontos e a máxima de 5. De referir que na sua maioria os trabalhadores têm exigências mentais. Ao nível da dimensão da saúde, que importa saber quantas doenças foram diagnosticadas pelo médico e de uma lista de 51 doenças, o máximo foram 11 doenças num trabalhador e o mínimo 0, ou seja, há trabalhadores sem doenças diagnosticadas pelo médico, ficando a média pelos 3,25 pontos. Neste seguimento, a estimativa do grau de incapacidade para o trabalho tem uma média de 5,12 pontos, o que significa que está muito próximo do melhor resultado que é não ter limitações ou não ter doenças. Ao nível do absentismo, este revela-se baixo uma vez que a pontuação está em 4,71, sendo o máximo 5,00 pontos (nenhum dia de falta ao trabalho). E quando questionados da probabilidade de capacidade para o trabalho daí a dois anos, a maioria respondeu “Quase de certeza”, sendo a pontuação de 6,57 pontos, num máximo de sete.

No que se refere aos recursos psicológicos as médias variam consoante os itens. Quando questionados sobre os últimos tempos, no seu dia a dia a média é de 2,68 pontos, sentir-se ativo é de 3,14 pontos e quanto a estar otimista em relação ao futuro é 2,86 pontos.

Por fim, o índice de capacidade para o trabalho revela uma média de 39,96 pontos o que significa uma boa capacidade para o trabalho, com um mínimo de 29 pontos (capacidade moderada) e o máximo de 49 pontos (capacidade excelente).

Tabela 23 – Medidas descritivas do ICT e as suas dimensões

Dimensões do ICT	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Capacidade de trabalho atual, comparada com o seu melhor ⁽¹⁾	8,57	1,35	6,00	8,00	10,00
Capacidade para as exigências físicas no trabalho ⁽²⁾	4,21	0,83	3,00	4,00	5,00
Capacidade para as exigências mentais no trabalho ⁽²⁾	4,32	0,67	3,00	4,00	5,00
Nº de doenças diagnosticadas pelo médico ⁽³⁾	3,25	2,85	0,00	3,00	11,00
Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doenças ⁽⁴⁾	5,12	0,95	3,00	5,00	6,00
Faltas ao trabalho em dias completos por problemas de saúde, últimos 12 meses ⁽⁵⁾	4,71	0,46	4,00	5,00	5,00
Considerando o estado de saúde no momento, será capaz de realizar a sua atividade de trabalho atual daqui a dois anos ⁽⁶⁾	6,57	1,35	1,00	7,00	7,00
Nos últimos tempos gosta atividades habituais do dia a dia ⁽⁷⁾	2,68	0,98	0,00	3,00	4,00
Nos últimos tempos sente-se ativo ⁽⁷⁾	3,14	0,97	1,00	3,00	4,00
Nos últimos tempos sente-se otimista em relação ao futuro ⁽⁷⁾	2,86	0,93	1,00	3,00	4,00
Índice Capacidade para o Trabalho ⁽⁸⁾	39,96	5,04	29,00	40,00	49,00

Nota:

(1) Escala de 0 (Incapacidade total) a 10 (Capacidade total);

(2) Escala de 1 (Muito fraca) a 5 (Muito boa);

(3) Escala 0 (nenhuma) a 51 (máximo listado);

(4) Escala 1 (Incapaz para trabalhar) a 6 (Não tenho limitações/não tenho doenças)

(5) Escala 1 (100-365 dias) a 5 (Nenhum dia)

(6) Escala 1 (Improvável), 4 (Talvez) e 7 (Quase de certeza)

(7) Escala de 0 (Nunca) a 4 (Sempre)

(8) Escala 7 (Pobre) a 49 (Excelente)

Com os resultados apresentados, procurou-se nos discursos dos entrevistados razões que descrevam a sua perceção para a capacidade para o trabalho.¹²

Relativamente ao desgaste que sentem em relação às exigências da função, seja ao nível das exigências físicas ou mentais, como referido atrás, a maioria tem exigências mentais e os motivos que apresentaram para se sentirem mais desgastados está

¹² Para o efeito criaram-se categorias para melhor enquadrar os discursos, Anexo I, Tabela A8

diretamente relacionado com a exigência própria da função. Apresentam-se alguns exemplos,

“interpretar algo, em que tenha várias interpretações, em que não exista jurisprudência e tenha que haver ali um somatório de interpretações, cria-me obviamente algum desgaste, mas por outro lado também me cria motivação porque é algo que eu gosto bastante, de lidar com situações.” – E2;

“é a quantidade de trabalho que eu tenho, que se deve às solicitações que nos fazem chegar e à insuficiência de pessoal, sobre tudo ao nível de renovação de gerações.” – E5;

“a complexidade das matérias, porque digamos que nós não temos um caso igual ao outro, a componente humana (...) nós temos que gerir muitas vezes situações de conflito com a entidade empregadora e os trabalhadores (...) temos uma intervenção que é multifacetada, uma componente pedagógica, informativa, bem como uma componente coerciva e autoridade e isto acresce à complexidade das situações e depois temos uma responsabilidade muito grande, em que quando intervimos podemos mudar a vida da empresa ou do trabalhador e temos que lidar com as situações todas com um elevado nível de rigor a par com a multiplicidade de cenários possíveis que abranja todas as atividades do ser humano que se possam imaginar.” – E9;

No entanto, também houve apontamentos de algum desgaste psicológico que não se refere às funções em concreto, mas sim ao momento que se vive atualmente, como por exemplo:

“porque precisas de estar bem. E aqui o estar bem, neste contexto que que estamos, fora do nosso ambiente normal, da nossa família (...) Primeiro é preciso que os outros estejam bem, lá em casa” – E13;

“são muitas horas, pouco trabalho e pronto, é a prisão de estar ali, porque não há trabalho que se justifique estarmos 7 horas ali (...) e tenho de estar ali” – E25.

No que diz respeito ao estado saúde, salvaguardou-se a privacidade de cada um, e nesse sentido não foi explorada as razões de maior ou menor número de doenças, no entanto no decorrer da entrevista percebeu-se que as doenças apontadas foram na sequência de acidentes de viação, doença crónica e por situações pontuais.

Por fim, com os recursos psicológicos pretendeu-se perceber como se sentiam face à sua rotina dos dias e quanto ao futuro. E neste sentido nas atividades do dia a dia a pontuação é variada e os motivos para gostarem mais ou menos das suas atividades é igualmente diversa, desde uma pontuação mais elevada porque gostam do que fazem, como uma pontuação por contraposição porque não gostam do que fazem. Relembra-se que a recolha dos dados foi no decorrer da pandemia, situação atípica para todos, o que também revela a diversidade dos discursos.

“isto para mim é muito monótono. Não gosto de trabalhar em casa, não gosto de estar fechada. Gosto de sair de manhã e ir à minha vida, estar fora do meu local onde vivo.” – E3;

“gosto de conhecer outras pessoas, para não ser sempre as mesmas. Além do trabalho normal o chamado trabalho liberal desapareceu, entre 2002 e 2005, depois nestes dois últimos anos apareceu e depois veio a pandemia (...) em muito tem a ver com a pandemia.” – E17;

“já está tão mecanizado, que eu não funciono bem se não tiver esse ritmo todo, desde que me levanto até à noite.” – E21;

“o excesso de anos de trabalho e cada vez eu estou a ver a reforma mais longe e desmotivada (...) se fosse com a antiga lei eu estava aposentada há cinco anos!” – E25.

Quando colocada a questão aos entrevistados para saber se se sentem ativos, perante a resposta (e nenhuma foi dada pela escala mais baixa, nunca) solicitou-se que esclarecessem como pensavam manter ou melhorar essa condição, para poder melhorar os seus dias e manter ou elevar a capacidade para o trabalho. E as respostas são variadas e passam por nunca terem pensado no assunto, por manter rotinas ou sair delas, pela motivação, ou seja, existe um conjunto de situações que levam a que a pessoa se sinta melhor ou pior.

“à medida que vais estando numa zona de conforto, onde te sentes à vontade, efetivamente é um perigo porque poderás baixar um pouco a guarda. Muitas vezes aparecem situações novas (...) a Administração Pública e na área do pessoal as novidades são constantes (...) não deixar entrar na zona de conforto, estar sempre preparado para ir puxando à medida que os novos desafios vão chegando e que as novas realidades também vão chegando.” – E2;

“preciso de um desafio profissional. Neste momento, aquilo que eu faço já não é desafiante. Não é que não haja espaço para crescer e para melhorar, há! Não sinto esse apoio por parte das chefias, portanto isso causa alguma desmotivação.” – E3;

“eu acho que se manter a cabeça sã e corpo são vou conseguir continuar a fazer aquilo que eu gosto e manter-me ativo e continuar a desempenhar as minhas funções, sejam elas em casa, fora de casa.” – E22

“sinceramente não penso melhorar, nem quero melhorar isso. Eu acho que às vezes é preciso, na vida laboral e pessoal parar um bocadinho, ser ... como é a palavra certa?... procrastinado. (...) São as duas, a vida pessoal e a vida profissional, às vezes não estou motivado a acabar aquele procedimento e não acabo, deixo para o dia seguinte. E quando estou mal a nível pessoal as coisas também não andam bem a nível profissional, não consigo estar tão concentrado.” – E26.

Para finalizar a dimensão dos recursos psicológicos, a última questão tinha a ver com o otimismo de cada um em relação ao futuro e por fim como o perspectivam. As respostas, de um modo geral, revelaram algumas reservas principalmente pela fase que atravessamos ao nível global.

“em termos globais gostaria de pensar que esta fase vai ser uma aprendizagem. Uma aprendizagem sobre nós, sobre o mundo em que vivemos. Acho que vamos ganhar algum respeito pelos outros e por aqueles que cuidam de nós, e pelo meio que nos rodeia, em termos sociais, em termos ambientais, em termos naturais (...) possivelmente vamos ganhar uma noção da nossa fragilidade, fragilidade da nossa condição que não tínhamos. Se calhar achávamos que éramos um bocadinho mais fortes, se calhar achávamos que neste mundo não há nada que não possa ser resolvido com um tratamento ou comprimido

ou uma cirurgia ou o que seja e esta situação está a mostrar-nos que não, há situações que ainda nos escapam, nos ultrapassam, para as quais não existe o remédio a não ser o histórico e arcaico distanciamento social, máscara e eu, por exemplo, acho que há uma lição aprender e há uma reestruturação necessária a fazer. Em termos de teletrabalho, acho que o teletrabalho é possível, se calhar possível até em casos que não era, acho que pode ser benéfico. No meu caso, não me estou a ver todos os dias a trabalhar em casa, mas uma vez, algumas vezes em casa sobretudo quando há casos em que requer maior concentração, que têm uma complexidade específica, nesses casos, vejo uma grande vantagem. As próprias aulas, a própria escolaridade pode ser, também, passada a viver de outra forma, com essa dupla vertente, se calhar não nos primeiros anos, mas mais tarde quando os alunos já adquiriram alguma maturidade, se calhar pode ser, também, uma boa opção, o que pode facilitar até o acesso ao ensino superior, para alguns alunos que estão mais distanciados, em zonas geograficamente mais remotas. Basicamente é isso, há lições a aprender e há uma adaptação que vamos ter que fazer e se soubermos ser inteligentes e proactivos acho que há muita coisa que pode melhorar.” – E4;

“não adivinho um futuro brilhante porque o Estado não é organizado, não há organização das instituições, poucos incentivos. Incentivos desde as condições de trabalho, monetários, da saúde, de tudo. Sociais, tudo (...) as pessoas deveriam ser mais valorizadas pelo trabalho que fazem, ou seja, as pessoas deviam ser compensadas, os seus salários deviam ser compensados pelo mérito do seu trabalho. Uma pessoa que não faz nada e que não quer saber do seu trabalho, ganha o mesmo que uma pessoa que trabalha por ela e por outras.” – E12;

De seguida remete-se para o resultado geral da capacidade para o trabalho que os trabalhadores tiveram. Conforme o resultado de cada um tentou-se perceber como poderiam melhorar, sustentar ou manter o seu nível de capacidade. E, independentemente, do resultado a maioria referiu a motivação como o fundamental para aumentar ou manter a sua capacidade para o trabalho.

“eu acho que se nós tivermos um incentivo maior, independentemente da instituição onde a gente trabalha. Porque se as pessoas que estão à frente das instituições, onde nós trabalhamos, nos dessem oportunidade para ter mais formação, investir nas pessoas que gostam de exercer as funções, poder dar-lhes umas responsabilidades maiores para que a própria pessoa se sinta com vontade e garra para conseguir chegar mais à frente, mais além.” – E3;

“uma vivacidade e uma motivação que me dê essa energia e essa vitalidade, que vai permitir manter uma boa capacidade, já que na minha função necessito (...) que eu acho que nunca se deve deixar em mãos alheias e temos e cuidar também do nosso corpo, cuidar da nossa forma física, cuidar da alimentação, ter uma excelente higiene do sono, que é para poder manter com os índices físicos para sustentar essa actividade mental, porque nós somos seres integrados e uma coisa não funciona sem a outra.” – E9;

Os discursos revelam a necessidade da motivação para que a capacidade para o trabalho permaneça ou se mantenha num nível equilibrado. E esse equilíbrio tanto é ao nível da profissão como do foro pessoal.¹³

¹³ No anexo I encontra-se a Tabela A9 com a distribuição por nível de motivação por entrevistado, bem como outras referências para explicar ou justificar a sua capacidade ou ausência de uma melhor capacidade para o trabalho, uma vez que há situações que se prendem com saúde e não se prevê que melhorem.

4.3.1. Índice de capacidade para o trabalho e as características sociodemográficas e profissionais

Nesta fase pretende-se concretizar o quarto objetivo específico que propõe identificar a relação entre a capacidade para o trabalho e as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores (variáveis qualitativas). Nesta tabela as variáveis são todas qualitativas ou tratadas como tal, uma vez que para algumas destas variáveis criaram-se escalões. Assim, quando uma variável tem escalões passa a variável qualitativa ordinal.

Assim, verifica-se através da Tabela 24, que existe uma relação moderada entre a capacidade para o trabalho com o género ($\text{Eta}=0,486$), o estado civil ($\text{Eta}=0,431$) e a categoria profissional ($\text{Eta}=0,470$).

No que refere ao género os homens têm melhor capacidade para o trabalho com uma média de 42,20 pontos e com um máximo de 48 pontos, do que as mulheres que têm uma média de 37,38 pontos, mas com um máximo de 49 pontos.

Os solteiros e os que vivem em união de facto apresentam melhor capacidade para o trabalho, com uma média de 42,57 para solteiros, com um máximo de 48 pontos e uma média de 42,50 para quem vive uma relação em união de facto, com um máximo de 44 pontos, por comparação com os casados e divorciados, contudo é nos casados que existe a pontuação máxima de 49 pontos.

A relação entre a categoria profissional e a capacidade para o trabalho, que é uma relação moderada, é nas categorias de assistente técnico e técnico superior que revelam alguma quebra, uma vez que têm pontuação inferior, a primeira com uma média de 36 pontos e a segunda com 38,92 pontos, as restantes categorias encontram-se acima dos 40 pontos. Todavia está ao nível de uma capacidade para o trabalho de moderada e boa, nestas duas categorias.

Por fim, de referir que, pese embora a idade tenha uma relação fraca negativa com a capacidade para o trabalho, salienta-se para o facto de o grupo etário entre os 41 e 50 anos revelar uma capacidade inferior aos outros grupos. Poderá ser indicador o fato de nesse escalão do meio existirem filhos em idade escolar que ainda precisam de acompanhamento por parte dos pais, o que gera uma multiplicidade de papéis.

Tabela 24 – Influência das características sociodemográficas e profissionais qualitativas na capacidade para o trabalho

	Nº	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo	Medida de associação
Género							
Masculino	15	42,20	3,86	36,00	43,00	48,00	Eta=0,486
Feminino	13	37,38	5,12	29,00	37,00	49,00	Eta ² =0,236
Idade							
30 - 40	8	43,25	4,27	34,00	44,00	48,00	Spearman= -0,329
41 - 50	11	38,18	4,69	29,00	39,00	46,00	
51 - 64	9	39,22	5,14	32,00	38,00	49,00	
Estado Civil							
Solteiro/a	7	42,57	6,32	29,00	44,00	48,00	Eta=0,431 Eta ² =0,186
Casado/a	9	39,89	5,30	35,00	37,00	49,00	
Divorciado/a	8	37,00	3,38	32,00	37,50	41,00	
União de facto	4	41,50	2,08	39,00	41,50	44,00	
Escolaridade							
≤. secundário	9	39,67	5,61	32,00	39,00	49,00	Spearman=0,105
Licenciatura	12	39,67	5,30	29,00	40,00	46,00	
Pós-graduado	7	40,86	4,41	34,00	42,00	46,00	
Categoria Profissional							
Assistente Técnico	4	36,00	2,94	32,00	36,50	39,00	Eta=0,470 Eta ² =0,221
Coordenador Técnico	2	44,00	7,07	39,00	44,00	49,00	
Inspetor/a	1	43,00		43,00	43,00	43,00	
Investigador/a	5	42,00	3,94	36,00	42,00	46,00	
Militar	4	41,75	5,91	34,00	42,50	48,00	
Técnico Superior	12	38,92	5,14	29,00	38,50	46,00	
Dificuldades adormecer							
Sim	7	39,00	5,35	29,00	39,00	46,00	Eta=0,240
Não	12	41,33	4,60	36,00	41,00	49,00	Eta ² =0,058
Às vezes	9	38,89	5,49	32,00	39,00	48,00	
Filhos em idade escolar com acompanhamento							
Sim	7	39,14	5,87	29,00	41,00	45,00	Eta=0,096
Não	21	40,24	4,86	32,00	39,00	49,00	Eta ² =0,009
Anos Trabalho							
0 - 15	7	42,57	4,12	34,00	44,00	46,00	Spearman= -0,270
16 - 30	13	39,08	5,14	29,00	39,00	48,00	
31 - 50	8	39,13	5,38	32,00	37,50	49,00	
Tempo gasto Casa Trabalho e vice-versa							
0 - 30'	11	40,45	5,05	32,00	41,00	48,00	Spearman= -0,008
31 - 60'	7	40,00	4,28	34,00	39,00	46,00	
61 - 120'	8	37,63	5,01	29,00	37,00	46,00	
121 - 180'	2	46,50	3,54	44,00	46,50	49,00	

Para os entrevistados a capacidade para o trabalho poderá advir da conciliação de diversos fatores da vida de cada um, como por exemplo:

“acho que mente são e corpo são (...) eu acho que conseguindo fazer aquilo que eu gosto, porque eu gosto efetivamente daquilo que faço, que é o contacto com as pessoas (...) gosto de fazer desporto, isso ajuda-me. Jogo à bola aqui com os amigos e isso ao nível físico se me mantiver bem e se não houver nada que mentalmente me leve abaixo, eu julgo que vou conseguir manter estas capacidades para o trabalho!” – E2;

“Já vem da pessoa, felizmente sou saudável e enquanto for saudável e não tiver nenhuma doença, estou apto para o serviço A única coisa que estou à espera é transitar do sítio que estou para os recursos humanos. Já sei que as perspetivas de futuro na função pública é o

que é, portanto não tenho grandes perspectivas. As carreiras estão o que estão, os ordenados estão o que estão, a única coisa que satisfaz na função pública é fazer aquilo que nós gostamos, quem tem esse privilégio.” – E23.

No que diz respeito à relação entre a capacidade para o trabalho e as características sociodemográficas e profissionais com as variáveis quantitativas, a Tabela 26 evidencia que não existe relação.

Tabela 25 – Influência das características sociodemográficas e profissionais quantitativas na capacidade para o trabalho

	Nº	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo	Medida de associação
Horas trabalho/dia							
7,00	9	36,89	4,65	29,00	38,00	44,00	Pearson=0,345
8,00	12	41,58	5,16	34,00	42,00	49,00	
9,00	7	41,14	3,93	36,00	42,00	46,00	
Horas de sono							
4,00	1	39,00		39,00	39,00	39,00	Pearson= -0,100
5,00	2	42,00	5,66	38,00	42,00	46,00	
6,00	7	39,43	3,21	35,00	39,00	44,00	
7,00	13	40,92	5,25	32,00	42,00	49,00	
8,00	5	37,60	7,23	29,00	36,00	48,00	

4.4. Fadiga ocupacional e capacidade para o trabalho

O quinto objetivo específico deste estudo visa relacionar a fadiga ocupacional com o índice de capacidade para o trabalho (Tabela 26). A relação existente é uma relação moderada negativa ($Pearson=-0,579$), ou seja, se a fadiga aumenta, diminui a capacidade para o trabalho, contribuindo para o efeito as dimensões desconforto físico ($Pearson=-0,576$) e a falta de motivação ($Pearson=-0,463$).

Tabela 26 – Influência da fadiga com a capacidade para o trabalho

	Fadiga Ocupacional	Falta de Energia	Esforço Físico	Desconforto Físico	Falta de Motivação	Sonolência
Índice de capacidade para o trabalho	-0,579	-,269	-,336	-0,576	-0,463	-0,396

Estas questões, fadiga e capacidade para o trabalho têm uma relação moderada, e quando se questiona o que pensam fazer para melhorar a sua capacidade para o trabalho, os discursos são variados, porque os trabalhadores sabem em que ponto se encontram na sua vida profissional e têm bem definido o que precisam para o seu dia a dia.

“não penso. Estou a dois anos da reforma não penso melhorar (...) já não tenho idade para estar agora a pensar em mudar a minha capacidade para o trabalho, nem tão pouco mais ou menos, nem penso nisso. Ir vivendo o dia-a-dia à espera que a reforma venha para ver se ainda, como disse aqui à minha chefe, quero sair daqui com os pés a mexer. (...) este tipo de coisas, as chefias têm algumas culpas no cartório, ou a pessoa anda aqui motivada ou então, se a motivação não é grande, a gente também não pode melhorar.” – E1;

“para melhorar só se saísse mesmo daqui (trabalho). (...) eu almejo mais, mas vou fazer 60 anos, na Administração Pública (AP) uma pessoa com 60 anos já é considerada velha para poder ascender a lugares de chefia, uma vez que é o patamar a seguir, mas é difícil uma vez que a AP tem gente nova – 50 anos é uma pessoa nova.” – E6;

“eu tenho uma exigência própria, exijo muito de mim e não me permito que o meu desempenho funcional seja abaixo de um determinado patamar ou padrão (...) não me interessa muito melhorar porque é um desgaste sem ter proveito. No meu caso concreto sei o que posso fazer, porque já fiz, sei o que contribui para certas pessoas subirem e sei daquilo que sou capaz (...) sem grandes incrementos, não me interessa fazer, porque é zero.” – E7;

“continuar a cumprir os meus deveres e tentar dar o máximo e para além dos conhecimentos que já adquiri, continuar a mantê-los atualizados ou ainda adquirir mais para poder executar melhor. (...) já estava em casa há dois anos, mas não me desmotivou. O problema da sociedade é que quando idealizam uma situação, por exemplo, o meu caso concreto, eu quando entrei para o Estado eu saía com 58 anos, 36 anos de serviço, com autorização do chefe, mas foi esse o meu projeto – sair com 36 anos de serviço e 58 de idade, entretanto em 2005/2006 o estatuto da aposentação foi completamente alterado, passou a haver a igualdade com a Segurança Social” – E21.

4.5. Teletrabalho versus confinamento: antes e depois

Para finalizar a investigação, e porque a mesma decorreu em plena pandemia devido ao vírus SARS-CoV 2, o último objetivo específico visou aprofundar o estudo com a opinião de cada um dos entrevistados acerca da sua situação atual face ao pré-pandemia, isto é, reportando ao período de janeiro ou fevereiro de 2020, isto é, identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

A tabela seguinte (Tabela 27) espelha o resultado obtido de diversas variáveis sobre o antes e o depois, em que a maioria dos participantes experienciou o teletrabalho. Poder-se-á dizer que de um modo geral os trabalhadores entendem que a sua situação atual face ao pré-pandemia, mantém-se.

Tabela 27 – Medidas descritivas da situação atual face ao pré-pandemia

Situação atual face ao pré-pandemia	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Nível de capacidade para o trabalho está	2,96	0,84	1,00	3,00	5,00
Nível de absentismo está	2,93	0,38	2,00	3,00	4,00
Nível psicológico está	2,71	0,98	1,00	3,00	5,00
Nível de carga de trabalho está	2,71	0,94	1,00	3,00	4,00
Nível de atividade física está	2,57	0,96	1,00	2,50	5,00
Nível de energia está	3,11	0,69	1,00	3,00	4,00
Nível de esforço físico necessário para desenvolvimento da atividade está	3,07	0,72	2,00	3,00	5,00
Nível físico está	3,00	0,67	2,00	3,00	4,00
Nível de motivação está	2,86	0,76	1,00	3,00	4,00
Nível de sonolência está	3,04	0,64	1,00	3,00	4,00
Nível de fadiga geral	3,00	0,82	1,00	3,00	4,00
Nível de qualidade de vida está	2,89	0,79	1,00	3,00	4,00
Resultados obtidos	2,91	0,46	1,67	2,83	3,92

Nota: N=28; Alpha Cronbach=0,828; escala de 1 (Muito Pior) a 5 (Muito Melhor)

As médias apresentadas para cada variável são muito próximas, sendo que a mais baixa tem um valor de 2,57 pontos para o “nível de atividade física está” e 3,11 pontos para o “nível de energia”. A média para os resultados obtidos é de 2,91 pontos, com o valor mínimo foi de 1.67 pontos e o valor máximo foi de 3,92 pontos, ou seja, apenas está perto de se ter melhorado com o confinamento e o teletrabalho.

Como forma de complementar o resultado obtido, foi pedido, a cada entrevistado, para justificar a pontuação dada de modo a identificar as razões e/ou os sentimentos manifestados durante a fase que se vive.

Desta forma, e atendendo à escala das questões apresentadas, pretendeu-se saber o que melhorou, o que piorou ou o porque se manteve. As razões apresentadas são diversas, nomeadamente a adaptação ao dia a dia, devido à pandemia, às medidas de confinamento bem como à diminuição da liberdade de circulação e ao encerramento de atividades de lazer. Por outro lado, são apontadas razões de foro profissional, uma vez que esta realidade revelou alguns constrangimentos de estrutura organizacional, na medida em que, os trabalhadores ao serem remetidos para a nova modalidade de trabalho, o teletrabalho, viram acentuadas as fragilidades das organizações, nomeadamente na carência de recursos humanos.

Portanto, das razões apontadas no que se refere à adaptação aos dias atuais, prendem-se com as alterações de rotinas, quer profissional, quer familiar – adaptação à realidade atual

“tive muita dificuldade em adaptar-me a estas entrevistas assim, porque não estava habituada a falar assim com as pessoas, para mim foi pior. A capacidade para o trabalho também, pois se uma pessoa não está motivada para uma coisa (...) para falar verdade, a gente em casa relaxa sempre mais.” – E3;

“que me afetou mais foi ao nível das escolas e das universidades terem sido fechadas, isso causou uma tensão familiar grande.” – E5;

No que refere ao dia a dia é referenciada a diminuição ou a falta de contactos de interação profissional ou de lazer – ausência de atividades

“a única coisa, honestamente, que sinto falta é de ir ao teatro, que era uma coisa que eu fazia muito e gostava muito e neste momento não faço, porque não consigo estar uma hora e meia, duas horas num espaço fechado com máscara, incomoda e por opção não vou.” – E4;

“todas estas medidas restritivas, retiram aspectos da nossa vida que faziam parte do dia a dia, e, portanto, ao haver essa redução de contacto pessoal, das opções ao nível de horários, de estar em determinados sítios (...) essa restrição trouxe diminuição da qualidade de vida.” – E9;

“a pandemia só teve impacto ao nível de socialização.” – E16;

“quase não me mexo, vou da cozinha até à sala, da sala à cozinha, não me mexo.” – E18

“deixei de ir aos concertos, ao teatro” – E20;

“os ginásios fecharam, podia fazer em casa, mas dava a preguiça.” – E23;

“deixei de poder fazer natação e ginásio.” – E27.

Relativamente à atividade profissional, os entrevistados, apontaram a falta de recursos humanos nas instituições e que nesta fase foi percecionada acentuadamente na organização do trabalho, pelos esforços que tiveram para dar resposta às exigências solicitadas – estrutura organizacional

“essencialmente a falta de organização (...) tem a ver com o trabalho. Ao nível do esforço físico porque há menos pessoal, logicamente já não tenho ninguém para ajudar.” – E8;

“após a pandemia ali nos princípios houve determinadas situações com as quarentenas e as pessoas ficarem em casa (...) atrasou-se o serviço e quando começou a chegar, começou a haver acumulações e até dar vazão às situações piorou, porque depois com as directivas ninguém sabia se fazia de uma maneira ou se fazia de outra, houve ali um bocado de confusão até nos adaptarmos à nova rotina (...) e mesmo directivas do próprio Governo.” – E21;

não há trabalho, não se justifica estarmos lá todos (...) a gente quer trabalho para ajudar a passar o tempo (...) não há nada para fazer. Continuo a dizer que o pessoal está mal distribuído.” – E25.

Por fim, apresentam-se os discursos relativamente à modalidade de trabalho para a qual a maioria foi remetida e onde é manifestada a forma como é encarado – teletrabalho

“o teletrabalho, que acho que é uma ferramenta que já deveria ser muito mais utilizada por todos os trabalhadores e que andava um pouco presa, mas que agora acho que acabou por vir ao de cima ... e mostrar que é uma ferramenta muito útil e que fazes à mesma o teu trabalho.” – E2;

“mau porque trabalho sozinha, estou sozinha o dia inteiro em casa. Como sou uma pessoa muito sociável faz-me alguma confusão estar sozinha e não poder falar, conviver (...) para mim o teletrabalho é só porque estamos em pandemia, porque no psicológico não me traz qualquer mais-valia” – E6;

“sou a favor do teletrabalho, gostei! Uma vez que não tinha de apanhar uma hora para ir para o trabalho e regressar mais uma hora (...) foi tempo que eu aproveitei para estar a trabalhar efetivamente e conseguia ter sete horas de trabalho (...) não tinha que apanhar stresses de trabalho, stresses no trânsito. Considero que trabalhar em casa é muito produtivo.” – E14;

“quando estás em casa estás sempre a trabalhar, não tens momentos, não consegues ter aqueles momentos que separam, a linha que separa (...) Traz algumas vantagens, ao nível monetário não gasto tanto.” – E18;

“nada nas minhas funções implica que eu tenha de estar no espaço físico hoje em dia.” – E26.

No que ao teletrabalho diz respeito, não se espelharam todas as opiniões, uma vez que se verifica que existe uma diversidade de apreciações desta modalidade de trabalho, demonstrando as vantagens e as desvantagens do teletrabalho que vêm corroborar os benefícios e desafios da OIT 2016 retratados no subcapítulo sobre teletrabalho. Ou seja, ao desafio do que é estar em teletrabalho foram feitas diversas caracterizações que se entendeu pertinente, face ao que se está a viver neste ano de 2020 em pleno séc. XXI em que o teletrabalho parece ter vindo para ficar, elaborar a Tabela 28 com as vantagens e desvantagens do teletrabalho, retiradas dos discursos dos entrevistados, onde apontam os prós e os contras para apreciar o teletrabalho ou para não gostar desta nova forma de trabalhar.

Tabela 28 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Teletrabalho			
Vantagens	Entrevistado	Desvantagens	Entrevistado
Poupar tempo em deslocações	E1, E6, E14, E17, E18, E28	Ausência de horário: trabalho/lazer	E18, E24, E28
Economicamente vantajoso	E2, E18	Aumento do volume de trabalho	E24, E28
Qualidade de vida	E2, E6	Solidão; Depressão; Tristeza	E6
Maior produção	E14, E26	Inércia	E17
Maior concentração Assistência aos filhos	E18	Preparação para a nova realidade	E22
Tempo de descanso alargado; Alimentação saudável	E19	Desmotivação; Necessidade de sair	E24
Cuidar dos pais Modalidade de trabalho útil	E2	Maior desgaste	E26
Preferência/Maior satisfação Menos aborrecimentos dos colegas	E26	Sedentarismo	E28

Para complementar a investigação e finalizar a entrevista, a última questão colocada aos entrevistados, visou saber como perspetivam o futuro após passar a pandemia, ou seja, saber qual a perceção de cada entrevistado sobre um possível regresso à normalidade. Isto é, saber se esta pandemia veio alterar o nosso dia a dia para sempre ou se é uma questão de tempo até esquecermos que o mundo abrandou a sua atividade com origem num vírus.

Para esta variável criaram-se duas categorias. A primeira diz respeito aos que pensam que vai voltar ao mesmo, tendo sido criadas cinco subcategorias, e a segunda refere-se aos que acham que não vai voltar ao mesmo, ou seja, antes da pandemia, com a criação de quatro categorias. O resultado apresenta-se na Tabela 29.

O relato dos entrevistados manifesta as preocupações e as angústias por um ano tão atípico, como o ano de 2020, em que nenhum vivenciou a experiência de um dia a dia baseado em confinamentos e planos de contingência nacional, mas também à escala mundial. Todavia, existem relatos que expressam uma esperança na ciência e na tecnologia para a obtenção de resultados para fazer face à pandemia que assolou o mundo inteiro.

Tabela 29 – Categoria e subcategorias: percepção sobre o futuro

Categoria	Subcategoria	Entrevistas	Categoria	Subcategoria	Entrevistas
Voltar ao mesmo, mas ...	Valores / Regras	E1, E17	Não vai voltar ao mesmo	Teletrabalho	E3, E6, E9, E13, E26
	Rotinas	E5, E11, E15, E20		Aprendizagem	E4, E7, E8, E19
	Vacina	E22, E23		Consequências	E10, E12, E16, E18, E24, E25, E28
	Comportamentos	E21, E27			
	Teletrabalho	E2, E14			

Assim, na categoria “Vai voltar ao mesmo, mas...” (n=12), categorizou-se deste modo porque, embora os entrevistados entendam que vai voltar ao mesmo, a maioria teve um “mas” a justificar. Este voltar ao mesmo refere-se ao pré-pandemia, isto é, alguns dos entrevistados pensam que logo que a pandemia desapareça, seja por vacinação ou outro tratamento que reduza o contágio e/ou elimine o vírus, os dias voltarão ao que eram, com ressalva de alguns incrementos que a pandemia e o confinamento trouxeram.

Seguidamente, na subcategoria “regras e valores” os discursos são os seguintes:

“vai voltar aos valores que tinha (...) as pessoas vão andar sempre com um pé atrás quando estão mais junto.” – E1;

“com algumas regras. O grande problema desta doença tem a ver com o contacto, não quer dizer que não haja adaptações ao teletrabalho, porque há situações que está comprovado que não é necessário ir ao local de trabalho para executar esse tipo de trabalho.” – E17.

Para os entrevistados, “voltar ao mesmo” será o regresso às atividades pessoais, profissionais e sociais tendo em conta as medidas que foram exigidas e que foram aprendidas, no entanto referem que existirá sempre a memória deste período pandémico e da forma como foi vivido por todos ao nível mundial.

Significa igualmente o desejo de um regresso às “rotinas”, nesta subcategoria é espelhada esta necessidade, nomeadamente dos entrevistados com filhos e o regresso à escola, calendário escolar e atividades socioculturais.

“as rotinas estavam melhores e as atividades escolares, acho que é urgente voltar ao que estava (...) mas não tenho certezas.” – E5;

“acho que havemos regressar à normalidade, eu acredito, não vou andar de máscara para toda a vida, não digo daqui a um ano ou daqui a dois, mas sim vamos.” – E11;

“quero ter esse pensamento positivo! Com o início da escola, eu estou com um bocado de receio (...) mas é também a adaptação das crianças à nova realidade, porque temos que ter em conta que é mais de meio ano sem irem à escola.” – E15;

“para o meu caso não mudei muito. Ao nível pessoal, eu espero que melhore essa parte de poder voltar a ir aos concertos, ir ao teatro (...) mas espero que isso melhore e que voltemos ao que era antes.” – E20.

O regresso à vida do dia a dia como era conhecida está muito vincado na voz dos entrevistados, ansiando por esse momento. A esperança é manifestada pela existência de uma “vacina” considerada a forma de evitar a transmissão pelo SARS Cov-2. Enunciam-se alguns destes discursos nesta subcategoria:

“estou otimista no sentido que após uma vacina isto vai ser quase do género de uma constipação.” – E22;

“vai ficar tudo igual ao pré-pandemia. Quando houver vacina volta tudo ao mesmo.” – E23.

Percebe-se que existe um misto de saturação, apreensão, mas igualmente esperança que tudo passe rápido para que seja possível o regresso à tão esperada normalidade, dando nota que para cada um de nós os comportamentos de hoje, como forma de prevenção à COVID-19, poderão ficar enraizados com o intuito da prevenção para outra situação idêntica. Temos então a subcategoria “comportamentos”:

“acho que se mantém. Nós vamos ter que ir vivendo tal como antigamente, comíamos com as mãos e agora comemos de faca e garfo, aqui também há diversas situações que vão ficar como a questão da higiene, dos contactos (...) vai haver algumas alterações nos comportamentos, mas de resto ...” – E27.

Mas quando se fala em comportamentos, há quem pense num sentido mais macro e se refira ao impacto na sociedade:

“espero que se volte à situação de janeiro e fevereiro, nem sequer me passa outra ideia pela cabeça (...), mas sim a médio prazo ou a longo prazo, vai custar um bocadinho a recuperação, quer económica, quer noutras situações (...) isto ainda vai cair mais um bocadinho e depois então é que pode vir a levantar-se e que vai mexer com a sociedade em si.” – E21

Tendo em conta que a maioria viveu o período de confinamento na modalidade de teletrabalho, criou-se esta subcategoria que, à presente data grande parte dos trabalhadores tem a obrigatoriedade de regressar ao teletrabalho, ou nalguns casos se têm mantido. E portanto, alguns dos entrevistados julga que vamos voltar ao que era, com a ressalva desta modalidade de trabalho, que para a maioria é nova, embora não o seja em termos globais como vimos anteriormente.

“que se mantenha em termos profissionais (...) acho que é uma forma de mostrar que o teletrabalho é possibilidade e acredito que possa ser, depois da pandemia, uma realidade no meu caso e outros (...) em termos sociais, acredito que o ser humano sendo um ser social, assim que tiver essa possibilidade, obviamente vai deixar marcas, mas que vão ser depois degradadas com o tempo e acredito que mais cedo ao mais tarde as coisas voltem aquilo que eram.” – E2;

“acho que muitas instituições estão a aderir ao teletrabalho e isso vai trazer uma alteração significativa na vida das pessoas (...) no próximo ano ainda vai haver algum afastamento social, cumprimentar, dar dois beijinhos às pessoas, mas depois vai voltar tudo ao normal.” – E14.

O teletrabalho parece ser a opção para aqueles que pensam que vai voltar tudo ao mesmo, uma vez que entendem que esta modalidade de trabalho veio para ficar. Contudo, tem um impacto maior ao longo dos discursos na categoria “não vai voltar ao mesmo” (n=16). Assim, para espelhar as opiniões dos participantes do estudo, de que nada vai voltar ao mesmo, que nada vai ser como era, explanamos agora a subcategoria “teletrabalho” na vertente oposta:

“penso que isto vai a uma segunda vaga e acho que este teletrabalho vai ser adaptado cada vez mais para o futuro.” – E3;

“nada vai voltar ser igual ao que era antes da COVID-19, porque há relacionamentos que se perdem (...) Os próprios organismos tomaram ou vão tomar o teletrabalho – experienciaram este teletrabalho ao nível da Administração Pública e chegaram à conclusão que é uma poupança significativa ao nível de gastos, de recursos dos serviços (...) no futuro ficará implementado na Administração Pública o teletrabalho como um dado adquirido (...) o futuro da Administração Pública será: uma parte trabalhará no serviço e a outra ficará em teletrabalho. Vai ser um aproveitamento inteligente por parte dos nossos Governantes e/ou dos nossos organismos e/ou de quem dirige os organismos (...) haverá sempre aquelas alturas em que uma pessoa terá que ir ao serviço, reuniões, etc. Enfim para desanuviar, mas sim o futuro passará pelo teletrabalho.” – E6;

“acho que as coisas nunca mais vão ser as mesmas, mas temos assim os efeitos práticos no mundo do trabalho, principalmente na administração pública que é capaz de demorar 5 a 10 anos a interiorizar o teletrabalho, que seja uma cultura nossa, em que os chefes consigam ver que os trabalhadores conseguem ser tão ou mais produtivos em casa e que conseguem reduzir despesa pública (...) vai ter um grande impacto nos próximos anos, principalmente para os mais jovens (...) aqueles que andam agora à procura do primeiro emprego (...) acho que vai mudar muito e já há muitas empresas que já só estão a contratar para estar em teletrabalho.” – E26.

O teletrabalho promove um discurso que não tem só um sentido para o trabalhador, mas também torna o discurso mais abrangente, pensando nas organizações, no impacto que tem e que, de uma forma ou de outra, refletir-se-á no trabalhador. Porém, há uma “aprendizagem”, que é outra subcategoria, que se pode assimilar e perceber que de um momento para o outro tudo muda e as pessoas têm que se adaptar rapidamente:

“aprendemos qualquer coisa, ganhamos competências, aprendemos mais sobre as nossas capacidades, a nossa resiliência (...) acredito que vai haver uma sociedade antes e uma sociedade pós pandemia.” – E4;

“a partir de agora tudo vai ser condicionado com a existência deste vírus e pela possibilidade do contágio da dita doença. Primeiro que se deixe de usar máscara, vai demorar. Primeiro que se deixe de estar aos gritos num guiché porque está lá uma coisa de acrílico e que a pessoa que lá está não ouve, porque além de uma máscara, tem uma viseira e está tudo aos gritos, e isso vai demorar a passar (...) eu não preciso de usar

máscara porque estou num gabinete sozinha (...) e parecendo que não, isso é uma liberdade descomunal.” – E19.

Uma outra visão sobre o futuro descreve-se na subcategoria seguinte, “consequências”, que remete para as preocupações sobre o resultado desta pandemia em termos económicos e sociais bem como na necessidade de mudança. Citam-se alguns exemplos:

“acho que nós nos tempos mais próximos e os tempos mais próximos, se calhar falo daqui a 3 ou 4 anos, nós ainda vamos estar numa situação debilitada, não vamos estar ainda em situação de pré-pandemia, em que as pessoas andem à vontade.” – E10;

“a gente vai passar um mau bocado, porque a conjectura vai-nos atingir. Acho que vamos ter pior qualidade de vida (...) provavelmente vão-nos reduzir o ordenado, num futuro não muito longínquo.” – E16;

“os estragos que foram feitos durante estes meses, a sociedade e o Governo não vão conseguir corrigir tão cedo (...) os problemas e as desigualdades sociais e os fossos, os endividamentos e os estragos psicológicos que fizeram às pessoas (...) as pessoas que já estavam melhores ao nível de problemas psicológicos, voltaram a ser internados nos hospitais, os problemas de alcoolismo voltaram a aumentar, porque estavam em casa e bebiam mais, a violência doméstica aumentou (...) há pessoas que perderam as casas (...)” – E28.

Nestes discursos, sentem-se as preocupações a um nível mais abrangente pela probabilidade de tocar a todos e de perçecionarmos as nossas vidas numa situação reduzida em termos de qualidade de vida na sua generalidade.

Na atualidade, novembro de 2020, o país regressou ao estado de emergência com restrições na liberdade de circulação e um apelo acentuado ao teletrabalho como forma de controlar a transmissão do SARS Cov-2.

4.6. Discussão de Resultados

A presente investigação visa identificar quais as características que incitam a fadiga ocupacional e alteram a capacidade para o trabalho e qual a relação entre as duas.

Em relação à fadiga ocupacional e tendo em conta os resultados apresentados, em que a média geral da fadiga ocupacional foi de 2,01 pontos, os entrevistados revelam uma fadiga baixa, face ao ponto central da escala, que é 3.

Embora a média de idade destes trabalhadores seja de 47 anos e a média de anos de trabalho cerca de 26 anos, a relação existente entre a fadiga e as características sociodemográficas e profissionais foi ao nível da categoria profissional, com uma relação moderada, as restantes características demonstraram uma relação muito fraca

ou fraca. Tendo em conta que as dimensões que obtiveram maior pontuação foram falta de energia, com 3,27 pontos e desconforto físico, com 2,16 e que em cada uma delas os itens que mais pontuaram foram, desgastado, sobrecarregado, tensão muscular e exausto, corrobora que a singularidade das tarefas que cada trabalhador desempenha poderá ter influência no aumento ou diminuição da fadiga, todavia a forma como cada um encara a vida e o desenrolar do seu dia ou a vida familiar poderá, igualmente, contribuir para o efeito.

A este respeito, no seu estudo Santino (2017) encontrou a relação da fadiga com o género, predominantemente no género feminino, de trabalhadores na docência universitária, mas também com a existência de problemas com o sono, que por sua vez poderá está associado a problemas de saúde, por outro lado Silva et al (2018) no seu estudo com profissionais de enfermagem, a fadiga apresenta-se ao nível do desconforto, facto este que provém das características da profissão, o que levará a crer que as particularidades de cada trabalhador na sua vida profissional poderão produzir efeito no aumento da fadiga.

Quanto à capacidade para o trabalho a evidência revela que a maioria tem uma boa capacidade para o trabalho, sendo a média de 40 pontos.

Quando se relaciona a capacidade para o trabalho com a capacidade para as exigências físicas e mentais os resultados apresentam-se muito positivos, com uma média superior aos quatro pontos em cada, numa escala que vai até cinco. No que concerne ao número de doenças diagnosticadas pelo médico, a média é relativamente baixa face à lista de doenças apresentada, o que significa que os entrevistados revelam estar de boa saúde e no que refere aos recursos psicológicos (gosto das atividades diárias, sentir-se ativo nos últimos tempos e ser otimista em relação ao futuro), os resultados diminuem um pouco.

Os trabalhadores em estudo apesar de trabalharem em organismos distintos e por conseguinte com áreas de atividade, igualmente, distintas não apresentam diferenças substanciais nos resultados. Este resultado poderá estar ligado ao processo de trabalho, ou seja, a título de exemplo, as funções de um jurista no organismo B são idênticas às de um jurista no organismo C. A este respeito Juszczyk et al (2019) num estudo realizado por sobre a população ativa revelou diferenças nos resultados na capacidade para o trabalho entre, por exemplo, profissionais de saúde e administração

pública, o que coloca em relevo as características da profissão. Outro estudo de Kazemi et al (2019) numa fábrica revela um índice de capacidade para o trabalho de moderado a fraco, o que se tornou preocupante uma vez que a população é relativamente jovem, o que significa que o ambiente de trabalho é importante, visto que os fatores tidos em conta foram a exposição ao ruído e calor.

Ao avançar na análise dos dados e quando relacionamos o índice de capacidade para o trabalho com as características sociodemográficas e profissionais dos entrevistados verificamos que existe uma relação moderada com o género, sendo os homens a apresentar melhor capacidade para o trabalho o que poderá relacionar-se com a multiplicidade de papéis que as mulheres desempenham e daí uma menor pontuação. Aliás, com o estado civil também existe uma relação moderada, onde a capacidade para o trabalho diminui ligeiramente entre os casados e os solteiros e embora exista uma relação muito fraca entre o ICT e a variável “filhos em idade escolar com acompanhamento”, os dados mostram que a capacidade para o trabalho diminui ligeiramente para quem tem filhos.

Onde se registou, também, uma moderada relação foi com a categoria profissional, que como foi referido, poderá relacionar-se com as tarefas no desempenho da função.

Seguidamente averiguou-se a relação entre a fadiga ocupacional e o índice de capacidade para o trabalho, existindo uma relação moderada negativa, ou seja, quando um sobe o outro desce, o que corrobora os estudos de Silva (2018) e Santino (2017) que indicam que quando os níveis de fadiga aumentam, existe uma deterioração da capacidade para o trabalho. Quando se aprofundou sobre quais as dimensões passíveis de se relacionarem com o ICT, percebeu-se que a dimensão do esforço físico e falta de motivação eram as dimensões que contribuía, ainda que de forma moderada, para a fadiga e por sua vez para a redução da capacidade para o trabalho, tendo sido apontado nos discursos, onde a realidade passa em grande medida pelas expectativas que são criadas e que poderão ser defraudadas:

“as expetativas que nós temos em relação a questões profissionais, como ao fim de alguns anos começo a perceber o que é que vai ser o futuro, as expectativas profissionais não são muito elevadas, logo a motivação também decresce um bocadinho.” – E7

E por último analisou-se a situação dos entrevistados face à pandemia que se começou a viver desde março de 2020, em Portugal, e que à data ainda se mantém.

Foram dados apontamentos sobre o que estava melhor ou pior por comparação ao período antes da pandemia, sendo que na sua generalidade os entrevistados disseram que a situação se mantinha, dando relevância ao teletrabalho que inicialmente foi imposto a todos aqueles que poderiam desenvolver a sua atividade a partir de casa. E desta forma, a modalidade de trabalho em teletrabalho entrou em massa na administração pública.

A par desta obrigatoriedade foram apontadas as vantagens e as desvantagens que cada um sentiu, em teletrabalho, em relação à reorganização da vida familiar e pessoal, mas também ao nível do desenvolvimento da sua profissão, nomeadamente o tempo que se poupa em deslocações casa trabalho e vice-versa, maior produção e qualidade de vida, como principais vantagens. Por oposição, foi apontado a dificuldade em gerir tempo de trabalho e tempo de lazer, o aumento do volume de trabalho e a solidão e tristeza, como desvantagens do teletrabalho. Segundo um estudo de Vries, Tummers e Bekkers (2019) sobre o teletrabalho no sector público, foram apontadas características muito análogas sobre o teletrabalho, mas essencialmente o isolamento social, ou seja, existe a necessidade de os trabalhadores terem uma comunicação de suporte, por forma a sentirem-se motivados e acompanhados por quem está a gerir as equipas. No entanto, também, salientam a necessidade que alguns trabalhadores têm em relação ao teletrabalho para realizar mais trabalhos, apesar desse isolamento. Deste modo, é imperativo uma atenção especial por parte das chefias, líderes ou coordenadores à condição dos seus trabalhadores face a esta modalidade de trabalho.

Um outro estudo realizado por Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) refere igualmente o isolamento social como um efeito negativo para o trabalhador, indo mais longe dizendo que pode diminuir a produtividade e prejudicar a saúde de quem está em teletrabalho. Contudo, destaca que a entrada do teletrabalho permite preservar a saúde dos funcionários, minimizando os riscos na atual crise resultante da COVID-19, ou seja, o contacto físico e a presença no local de trabalho foram considerados atividades de alto risco para o estado de saúde dos funcionários, tendo o teletrabalho resolvido este problema para a continuidade da atividade e desta forma manter com saúde e em segurança os trabalhadores.

De salientar que no decorrer desta fase pandémica a DGS emitiu documentação de suporte com o intuito de ajudar os trabalhadores a desenvolver um trabalho produtivo

e saudável a partir de casa, mas também para os empregadores e chefias com a mesma intenção – trabalho produtivo e saudável.¹⁴

A ter em conta que o teletrabalho para alguns dos trabalhadores foi muito desafiante, uma vez que em vários agregados familiares foi realizado em *“condições exigentes (como por exemplo, com crianças em casa, falta de espaço adequado) e tornou-se uma experiência menos positiva para alguns, especialmente para as mulheres confrontadas com uma maior carga de trabalho doméstico.”* (Rebelo 2020, p.19).

Salienta-se ainda que a República Portuguesa no seu XXI Governo Constitucional criou em 2018 o “3 em Linha-Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, 2018-2019” com diversas medidas onde se destaca a medida “+ Segurança e saúde na AP”, que visa desenvolver planos de segurança e saúde ocupacional com o intuito, de gerir, essencialmente, os riscos profissionais com ênfase às diversas fases da vida dos trabalhadores.

¹⁴ Encontram-se no Anexo II, Dicas quer para trabalhadores, quer para empregadores e chefias.

5. Considerações Finais

O presente estudo teve como premissa a fadiga ocupacional e a capacidade para o trabalho numa amostra de trabalhadores da Administração Pública, por forma a compreender as perceções de cada um e com quais características sociodemográficas e profissionais se relacionam.

Verificou-se que a relação entre estas características e a fadiga ocupacional ou a capacidade para o trabalho foi fraca a moderada, visto que existiu pouca relação entre ambas. No entanto, pelos discursos registou-se que o que interfere nesta relação são as condições em que cada um se encontra. Evidenciando que é dentro de cada organização e com as suas particularidades que interferem na fadiga e na capacidade de trabalho. Porém, estas particularidades são transversais aos trabalhadores em estudo, independentemente da sua condição ou organismo onde trabalham. Ou seja, a fadiga ou a capacidade para o trabalho é maior ou menor devido às características individuais de cada um e à forma como é encarada a profissão dentro da organização. Por exemplo, no presente estudo existem dois trabalhadores com a mesma idade, escolaridade e género, mas de organismos diferentes, que pelo regime antigo ambos estariam aposentados, no entanto um teve uma excelente capacidade para o trabalho com a pontuação máxima (49 pontos), com o mínimo de pontuação para a fadiga (0,10 numa escala até 6), por comparação com uma moderada capacidade para o trabalho (32 pontos) e uma fadiga ligeiramente acima de um ponto. Todavia estas diferenças, também, se verificam entre trabalhadores mais jovens e menos jovens, em que a fadiga ou a capacidade para o trabalho é comum a todos.

Percebe-se nos discursos, a existência de outros fatores causadores de fadiga e/ou que interferem com a capacidade para o trabalho como a motivação, a valorização profissional e pessoal e as chefias, nomeadamente as chefias intermédias. Ou seja, o desempenho das funções por si só não são promotoras de fadiga ou de uma redução da capacidade para o trabalho, mas sim todo um conjunto de fatores que interfere na vida de cada um – o excesso de trabalho, com origem na má gestão ou por falta de pessoal; o tipo de chefia, pouca flexibilidade ou carência de conhecimentos para ou cargo que desempenham; a falta de reconhecimento por parte das chefias, mas com exigências cada vez maiores; a falta de identificação com as funções que

desempenham. E por agregação a uma parte da vida, no caso a vida profissional, arrasta-se para a vida pessoal. Por sua vez, são apontados problemas de foro pessoal que se refletem na vida profissional. E esta complementaridade vai assolando os dias de quem trabalha e que em determinadas situações sentem-se desprotegidos e desprovidos de apoios para uma melhor resposta.

O trabalhador no exercício das suas funções é também toda uma identificação enquanto pessoa dotada de sentimentos de pertença e de obrigações pessoais ou familiares. Quando uma destas características se encontra diminuída, irá refletir-se nas demais, retirando parte do todo. Daí a importância de locais de trabalho seguros e saudáveis, dando enfoque à conjugação da vida profissional, pessoal e familiar.

É sabido que a Administração Pública está a envelhecer e que a renovação de gerações é diminuta ou muito lenta, no entanto a tendência é para que a idade para a aposentação aumente a cada ano que passa, uma vez que a esperança média de vida está a aumentar tanto à nascença, como após os 65 anos. Assim, é importante que se pense de uma forma cada vez mais acentuada sobre o envelhecimento no local de trabalho, que se faça uma gestão da vida profissional para que se trabalhe até mais tarde (porque é imposto), mas com uma boa qualidade de vida, o que corrobora o que foi abordado sobre a casa modelo para capacidade para o trabalho, no segundo capítulo.

Destaca-se, ainda, que o trabalhador com mais idade é dotado de um maior conhecimento e competências, adquiridas ao longo dos anos e ainda com capacidade para acompanhar a evolução das tecnologias de que a AP está dotada ou se vai dotando. Deste modo, importa reconhecer que o trabalhador é um todo e que se estiver bem é o momento em que todos ganham – trabalhadores e organismos.

Também não se deve negligenciar o papel dos mais jovens que ressaltam os seus conhecimentos para a era da informação e das tecnologias e que ao reforçarem os mapas de pessoal da AP, em conjunto complementam os conhecimentos com os trabalhadores mais antigos.

Portanto, sendo o envelhecimento um processo que decorre ao longo de muitos anos, é importante que nesta trajetória, os trabalhadores se sintam acompanhados na sua carreira profissional, que se avizinha cada vez mais longa, para que seja gerida com

competência e vivacidade, uma vez que as competências aumentam, as expectativas mudam e o que em determinada fase da vida era aliciante, noutra pode não ser.

Para o efeito, e porque os organismos públicos são entidades com grande número de trabalhadores seria um excelente contributo criarem-se gabinetes de apoio (para os organismos que não têm) aos trabalhadores onde fosse possível expor situações para melhoria do bem-estar, quer ao nível profissional, quer ao nível pessoal, como veículo motivador de sucesso e aprendizagem ao longo da vida. Por outro lado não nos podemos esquecer que na AP existem situações com problemas com substâncias psicoativas que reduzem capacidades e competências e prevenindo antecipadamente é um investimento que poderá reduzir custos variados no futuro.

O decorrente ano de 2020 vem acrescentar algumas preocupações, visto que todos nós vivenciamos a experiência do que é viver em situação pandémica com todos os constrangimentos que acarretou, sociais e psicológicos e a massificação do teletrabalho na Administração Pública.

5.1. Contributos para investigação futura

A presente investigação poderá contribuir para a consciencialização do envelhecimento no local de trabalho, para que no futuro sejam tomadas medidas de apoio ao trabalhador, na instituição onde está vinculado. Este apoio permitirá antecipadamente precaver constrangimentos futuros, lesões, incidentes ou acidentes. É necessário ter em conta a vertente emocional e psicológica do trabalhador. A máxima de mente sã, corpo sã neste ano de 2020 tão atípico, adquire maior peso face à realidade vivida com o confinamento e o teletrabalho. Não é possível esquecer que numa entrevista foi referenciado que trabalhar num gabinete onde não está mais ninguém, admitindo não usar máscara é entendido como uma *“liberdade descomunal”*, em pleno séc. XXI.

O facto de esta investigação ser constituída por uma amostra pequena e de diversos organismos, não permitiu observar com maior ênfase o que se poderá encontrar em cada trabalhador no seu dia a dia. Ou seja, as características sociodemográficas e profissionais revelaram não existir grande relação com a fadiga e

a capacidade para o trabalho, ficando sem saber se com uma amostra maior em cada organismo a realidade seria outra.

Sugere-se que se apliquem estes instrumentos ou similares nas instituições como apoio à condição física, mental e emocional dos trabalhadores, de modo a perceber quão saudáveis os trabalhadores se encontram e que haja uma monitorização dos resultados, a cada dois anos, por exemplo, dependendo da idade ou situação, através da criação de um gabinete de saúde ocupacional.

Desta forma poderá haver uma melhoria contínua em cada organismo, preservando os trabalhadores nos seus locais de trabalho e que se destacam pelas suas capacidades ou melhorar os que apresentam dificuldades e, estando a Administração Pública envelhecida, incentivar os jovens a fazer carreira a favor do serviço público.

REFERÊNCIAS BLIOGRÁFICAS

ACT-AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO – **Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020**. Lisboa: ACT. 2016. ISBN 978-989-807694-6.

BARDIN, Laurence – Análise de conteúdo. 4ª ed. Coimbra: Edições 70, Lda, 2020. ISBN 978-972-44-1154-5.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – **Guia de campanha: Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. 2013. ISBN 978-92-9240-097-2.

BELZUNEGUI-ERASO, Angel; ERRO-GARCÉS, Amaya – Teleworking in the Context of the COVID-19 Crisis. **Sustainability**. Nº 12, 3662 (2020); doi:10.3390/su12093662.

BUYSSE, Daniel J. – Sleep Health: Can We Define It? Does It Matter? **In Sleep Medicine Institute and Department of Psychiatry**. Pittsburgh. V. 37. N.º 1 (Jan/2014), p. 9-17. <https://doi.org/10.5665/sleep.3298>.

CARMO, Hermano; FERREIRA, Manuela Malheiro – **Metodologia da Investigação, Guia para auto-aprendizagem**. Lisboa: Universidade Aberta. 1998. ISBN 972-674-231-5.

CARVALHO, Diana Teixeira e NETO, Hernâni Veloso – Fadiga, stresse, burnout e estratégias de coping nu serviço social de uma IPSS. **International Journal on Working Conditions**. Porto. ISSN 2182-9535. N. 15 (Jun/2018), p.113-129.

COMISSÃO EUROPEIA – **Lançamento de uma campanha à escala europeia para promover o trabalho sustentável e o envelhecimento saudável para todos**. 2016 [consult. 08 novembro 2018]. Disponível na internet: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_16_1384

COMISSÃO EUROPEIA – **Europeus prontos para o «envelhecimento ativo»**. 2012 [consult. 08 novembro 2018]. Disponível na internet: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-16_pt.htm

COMISSÃO EUROPEIA – **Telework: new Agreement is good news for workers and business.** 2002 [consult. 30 julho 2020]. Disponível na internet: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_02_1057

CONSELHO EUROPEU – Projeto Europa 2030, Desafios e Oportunidades. **In Relatório ao Conselho Europeu do Grupo de Reflexão sobre o Futuro da UE 2030.** Luxemburgo, 2010. ISBN 978-92-824-2711-8.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA. Diário da República n.º 86/1976, Série I.

COTRIM, Teresa – Evolução da idade e capacidade de trabalho em enfermeiros. In **Colóquio Internacional de Segurança e Higiene Ocupacionais.** Guimarães, 2009.

COTRIM, Teresa [et al] – Monitoring work ability index during a two-year period among portuguese municipality workers. **In International Journal of Environment Research and Public Health.** Volume 19, N. 16 (set.2019). <https://doi: 10.3390/ijerph16193674>

CURY, Augusto – **Ansiedade. Como enfrentar o mal do século.** 1ª ed. Lisboa: Editoria Pergaminho, 2015. ISBN 978-989-687-265-6.

DIÁRIO DA REPÚBLICA, Lei n.º 3 de 28 de janeiro de 2014, **Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.**

DIÁRIO DA REPÚBLICA, Lei n.º 102 de 10 de setembro de 2009. **Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.**

DIÁRIO DA REPÚBLICA, Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009. **Código do trabalho.**

DIÁRIO DO GOVERNO, Decreto-Lei n.º 203 de 15 de maio de 1974, **Programa do Governo Provisório.**

DIÁRIO DO GOVERNO, Portaria n.º 30/2020 de 31 de janeiro, **Estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2021.**

DIÁRIO DA REPÚBLICA, Resolução do Conselho de Ministros n.º 81 de 10 de julho de 2000. **Plano Nacional de Emprego.**

DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE. **Saúde Ocupacional. As vantagens para as empresas,** 2020, Lisboa. [consult. 18 novembro 2020]. Disponível na internet:

<https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/guias-tecnicos/saude-ocupacional-as-vantagens-para-as-empresas-pdf.aspx>

DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE. **Programa Nacional de Saúde Ocupacional**, 2020, Lisboa. [consult. 18 novembro 2020]. Disponível na internet: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/COVID-19-novo/teletrabalho.aspx>

DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE. Disponível na internet: <https://www.dgs.pt/paginas-de-sistema/saude-de-a-a-z/saude-do-idoso.asp> [consult. 10 novembro 2018]

DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE – **Programa Nacional de Saúde Ocupacional**, 2013, Lisboa. [consult. 11 novembro 2018]. Disponível na internet: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/apresentacao6.aspx>

ECONOMIA *ON LINE*, [consult. em 06 novembro 2018]. Disponível na internet: <https://eco.pt/2017/11/30/idade-de-reforma-sobe-para-66-anos-e-cinco-meses-em-2019/>

ERGO age 2018 – **3ª Conferência Internacional em Ergonomia, Envelhecimento e Trabalho**. Sintra.

FERREIRA, Virgínia – O inquérito por questionário na construção de dados Sociológicos. In **Metodologia das ciências sociais**. 13ª ed. Porto: Edições Afrontamento, 2005. ISBN 972-36-0503-1. cap VII, p.165-196.

FREITAS, Luís Conceição – **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. 4ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, Lda, 2019. ISBN 978-989-561-026-6.

FORTIN, Marie-Fabienne [et al] – **Fundamentos e etapas do processo de investigação**. Loures_Lusodidacta, 2009. ISBN 978-989-8075-18-5.

GARZARO, Giacomo [et al] – Work Ability among Italian Bank Video Display Terminal Operators: Socio-Demographic, Lifestyle, and Occupational Correlates. In **International Journal of Environmental Research and Public Health**. Volume 9, N. 16, (2019) 1653; <https://doi:10.3390/ijerph16091653>

GUERRA, Isabel – **Pesquisa Qualitativa e análise de conteúdo. Sentidos e formas de uso**. 1ª ed. Cascais: Príncipia Editora, Lda, 2006. ISBN 978-972-8818-66-1.

GUAGLIANONE, Luciana; RAVELLI, Fabio – Active ageing in Italy: Labour market perspectives and access to welfare. In **Challenges of active ageing. Equality law and the workplace**. London: Palgrave Macmillan. 2016. ISBN 978-1-1-137-53251-0. Cap. 6, p.117-138.

GUIDOTTI, Tee L. – Occupational health is global, too. In **Archives of Environmental Occupational Health**. ISSN 2154-4700. Volume 6, Nº74, (out 2019), p. 295-296. [consult. 28 janeiro 2020] <https://doi.org/10.1080/19338244.2019.1672279>

ILMARINEN, Juhani – From work ability research to implementation. In **International Journal of Environmental Research and Public Health**. ISBN 978-3-03928-065-0. V.16, 2882, (ago2019), p. 1-7. [consult. 28 janeiro 2020] <https://doi.org/10.3390/ijerph16162882>

ILMARINEN, Juhani – Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho. In **European year for active ageing and soldarity between generation, 2012**. [consult. 02 fevereiro 2020]. Disponível na internet: <https://osha.europa.eu/pt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

ILMARINEN, Juhani – Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health. **Ministry of Social Affairs and Health**. Helsinki, 2005. ISBN 951-802-686-6.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA – **Destaque**. 2020. [consultado em 07-08-2020]. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2

JOHANSSON, Sverker [et al] – The swedish occupational fatigue inventory in people with Multiple sclerosis. **Foundation of Rehabilitation Information**. Stockholm. J Rehabil Med. 2008. ISSN 1650-1977. Volume 40, p.737–743.

JUSZCZYK, Grzegorz [et al]– Work ability index (wai) values in a sample of the working population in Poland. In **Annals of Agricultural and Environmental Medicine**. V 1, n.º 26 (Set.2019), p.78–84. <https://doi.org/10.26444/aaem/91471>

KAZEMI, Reza et al – Effects of noise and heat strain on the work ability index (wai) among rubber factory workers. In **Annals of Global Health**. V.1 n.º 85, 96, (Jul. 2019), p.1-6. <http://doi.org/10.5334/aogh.2515>

LAUREANO, Raul; BOTELHO, M. Carmo – **SPSS statistic o meu manual de consulta rápida**. 3ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, Lda, 2017. ISBN 978-972-618-886-5.

LORETTO, Wendy – Extended working lives: what do older employees want? In **Challenges of active ageing. Equality law and the workplace**. London: Palgrave Macmillan. 2016. ISBN 978-1-1-137-53251-0. Cap. 9, p.187-208.

MARTINEZ, Maria Carmem [et al] – Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro. 2010. ISSN 1678-4561. N.º 15 (Supl.1 – Jun. 2010), p.1553-1561.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E DA TECNOLOGIA. Missão para a Sociedade da Informação. **Livro verde para a Sociedade da Informação em Portugal / Missão para a Sociedade da Informação**. 1997. [consultado em 11-08-2020]. Disponível em: <http://homepage.ufp.pt/lmbg/formacao/lvfinal.pdf>

MONTEIRO, Maria Silva [et al] – Capacidade para o trabalho, saúde e ausência por doença de trabalhadores de um centro de pesquisa por grupos de idade. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo. 2005. ISSN 2317-6369. Volume 30, N.º 112 (Jul/Dez 2005), p.81-90.

MONTEIRO, Maria; FERNANDES, Angela – Work ability of workers from an information technology company. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília. 2006. ISSN 1984-0446. Volume 5, N. 59 (Set/Out 2006), p. 603-608.

MORGADO, Pedro – Impacto do trabalho na saúde mental – uma perspectiva do século XXI. In **Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação**. 1ª ed. Coimbra: Edições Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-7051-3. Cap. 7, p.129-140.

NAKROŠIENĖ Audronė, BUČIŪNIENĖ Ilona, GOŠTAUTAITĖ Bernadeta – Working from home: characteristics and outcomes of telework. In **International Journal of Manpower**. 2019. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>

NAZARETH, J. Manuel – **Crescer e envelhecer: constrangimentos e oportunidades do envelhecimento demográfico**. 1ª ed. Lisboa: Editorial Presença, 2009. ISBN 978-972-23-4113-4.

NAZARETH, J. Manuel – **Demografia, a ciência da população**. 2ª ed. Barcarena: Editorial Presença, 2007. ISBN 978-972-23-3153-1.

NILLES, Jack – Telework and Technology. In **Managing telework – Strategies for Managing the Virtual Workforce**. 1998, John Wiley & Sons, Inc. ISBN 0-471-29316-4.

OHSAS 18001 – **Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho – Requisitos**. 2007.

ORIYAMA, Sanae; MIYAKOSHI, Yukiko; RAHMAN, Md Moshir – The effects of a 120-minute nap on sleepiness, fatigue, and performance during 16-hour night shifts: A pilot study. In **Journal of Occupational Health**. Volume 5, N.61, (set.2019), p. 368–377. [https://doi: 10.1002/1348-9585.12063](https://doi.org/10.1002/1348-9585.12063)

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – **Declaração de Alma-Ata**. Conferência Internacional sobre cuidados primários de saúde. Alma-ata, URSS, 1978, 6 a 12 de setembro.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – **Carta de Ottawa**. Primeira Conferência Internacional sobre promoção da saúde. Ottawa, Canadá, 1986, 17 a 21 novembro.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – **Declaração de Jacarta**. Quarta Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde no Século XXI. Jacarta, República de Indonésia, 1997, 21-25 de julho.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – **Declaração do México**. Quinta conferência global sobre promoção da saúde: Rumo a uma Maior Equidade. Cidade do México México, 2000, 5 de junho.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – **Declaração de Astana**. Conferência Global sobre cuidados primários de saúde. Astana, Cazaquistão, 2018, 25 a 26 outubro. <https://news.un.org/pt/story/2018/10/1644602>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **COVID-19: Guidance for labourstatistics data collection**, 2020, [consultado em 31-07-2020]. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação** / Bureau Internacional do Trabalho, 2018, Genebra. ISBN 978-92-2-132124-8.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**, 2017 [consultado em 31-07-2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Potential benefits and challenges of telework**, 2016 [consultado em 31-07-2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_738257.pdf.

PAIVA, Teresa – **Bom sono, boa vida. Um guia para dormir melhor em todas as idades**. 7ª ed. Alfragide: Oficina do Livro, 2015. ISBN978-989-741-260-8.

PATERSON, Jessica [et al] – Occupational fatigue and other health and safety issues for young Australian workers: an exploratory mixed methods study. **In Industrial health**. V. 3, n.º 53 (Mar.2015), p.293-209, doi: 10.2486/indhealth.2014-0257.

PRANJIC, Nurka – Perceived work ability index of public service employees in relation to ageing and gender: a comparison in three European countries. **In National Institute of Public Health**. V. 4, n.º 58, (Out.2019) p.179-186. doi: 10.2478/sjph-2019-0023

PORDATA [consult. em 05 novembro 2018]. Disponível na internet: <https://www.pordata.pt/Glossario>

PROGRAMA DO XXII GOVERNO CONSTITUCIONAL 2019-2013. [consult. 19 novembro 2019]. Disponível na internet: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=programa-do-xxii-governo-constitucional>

PUNAKALLIO, Anne – Personal meaning of work and perceived work ability among middle-aged workers with physically strenuous work: a Northern Finland Birth Cohort

1966 Study. In **International Archives of Occupational and Environmental Health**. N.º 92 (Fev.2019), p.371-381, <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01412-9>

REBELO, Glória – Transição digital e teletrabalho. In **Dirigir & Formar**. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, N.º 28 (jun/set 2020), p.14-19. ISSN 2182-7532.

REBELO, Glória – **Teletrabalho e privacidade. Contributos e desafios para o direito do trabalho**. 1ª ed. Lisboa: Editora RH, 2004. ISBN 972-8871-00-7.

REBELO, Glória – **Trabalho e igualdade: Mulheres, Teletrabalho e trabalho a tempo inteiro**. 1ª ed. Oeiras: Celta Editora, 2002. ISBN 972-774-136-3.

REPÚBLICA PORTUGUESA – **3 em Linha-Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar 2018-2019**, [consultado em 26-11-2020]. Disponível em:<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAZszCxBAC2t1M6BAAAAB%3d%3d>

ROSA, Maria João. **O envelhecimento da sociedade Portuguesa**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2012. ISBN 978-989-8424-47-1.

ROSA, M. João, VIEIRA, Cláudia. **A população portuguesa no século XX**, Análise dos Censos de 1900 a 2001. Lisboa: Imprensa Ciências Sociais, 2003. ISBN 972-671-103-7.

SAKOWSKI, Piotr; MARCINKIEWICZ, Andrzej – Health promotion and prevention in occupational health systems in Europe. In **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**. Volume 3, N.º 32 (2019), p.353–361, <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01384>

SANTINO, Thayla; TOMAZ, Alecsandra; LUCENA, Neide – Influência da fadiga ocupacional na capacidade para o trabalho de professores universitários. In **Ciência & Trabajo**. N. 59 (mai/ago 2017), p. 86-90. www.cienciaytrabajo.cl

SANTOS, Joana [et al] – Portuguese version of the Swedish occupational fatigue inventory (SOFI), Among Assembly Workers: Cultural Adaptation, Reliability and Validity. In **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**. ISSN 1232-1087. Volume 30 (Março/2017), p.407-417, <http://ijomeh.eu/Portuguese-version-of-the-Swedish-Occupational-Fatigue-Inventory->

SOFI-among-assembly-workers-Cultural-adaptation-reliability-and-
validity,62882,0,2.html

SILVA, Fernando – A indústria 4.0, a economia circular e o emprego. *Revista Segurança*. Lisboa. ISSN 0870-8908. N.º 245 (Jul/Ago 2018), p.30-35.

SILVA, Carlos [et al] – Medição do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses. In **Índice Capacidade para o Trabalho, Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa** (PTDC/SAL-ESA/66163/2006). Universidade de Aveiro, 2011.

SILVA, Larrisa [et al] – Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de higiene e limpeza de um hospital universitário público. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. Goiânia. ISSN 1518-1944. N.º 1, V. 12 (Jan/Mar 2010), p.158-163.

SILVA, Ana Cristina [et al] – O teletrabalho em Portugal. Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP, 2000. ISBN 972-732-546-7.

SOARES, Ângelo – **O sono. Efeitos da sua provação sobre as defesas orgânicas**. Lousã: Lidel – Edições Técnicas, Lda, 2010. ISBN 978-972-757-663-0.

TORRES, Anália [et al] – **Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal**. Lisboa: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, CIEG, 2016. ISBN 978-972-8399-61-0.

TUOMI, K. [et al] – Promotion of work ability, the quality of work and retirement. **Occupational Medicine**. Helsinki, Finland. N.º 5 V. 51 (Aug/2001), p.318-324, <https://doi.org/10.1093/occmed/51.5.318>

VRIES, Hanna; TUMMERS, Lars; BEKKERS, Victor – The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? In **Review of Public Personnel Administration**. N.º 4, Vol. 39 (2019), p.570-593, DOI: 10.1177/0734371X18760124

ANEXOS

Anexo I

Análise dos dados

Tabela A1 – Idade

	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Idade	47,29	9,64	30,00	47,00	64,00

Tabela A2 – Médias das características sociodemográficas dos entrevistados

Características sociodemográficas e profissionais	Média	Desvio padrão	Mínimo	Mediana	Máximo
Anos de Serviço	25,75	11,22	6,00	26,50	46,00
Horas de trabalho por dia	7,93	0,77	7,00	8,00	9,00
Tempo gasto casa- trabalho / trabalho-casa	64,82	47,89	15,00	60,00	180,00
Horas de sono	6,68	0,98	4,00	7,00	8,00

Tabela A3 – Atendimento ao público

Atendimento público	N	%
Às vezes	5	17,9
Não	18	64,3
Sim	5	17,9
Total	28	100,0

Tabela A4 – Cumpre horário

Cumpre horário	N	%
Não	1	3,6
Sim	27	96,4
Total	28	100,0

Tabelas A5 – Distribuição das principais funções

Principais funções	N	%	% válida	% acumulativa
De acordo com a área de estudo	22	78,6	78,6	78,6
Diferente a área de estudo	5	17,9	17,9	96,4
Não se aplica (ensino básico)	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Tabela A6 – Distribuição dos motivos para fadiga ocupacional

Motivos para a fadiga ocupacional	
Categorias	Entrevistas
Questões de saúde	E3, E6, E9, E10, E13, E17, E18, E19, E22, E23, E27
Desgaste psicológico	E4, E7, E9, E11, E13, E14, E18, E22, E25, E26, E28
Falta de motivação	E2, E7, E16, E17, E20, E23, E26, E27, E28
Défice de sono	E7, E9, E14, E18, E20, E22, E26, E28
Excesso de trabalho	E2, E5, E8, E10, E12
Condições de trabalho	E11, E12, E13, 14, E24
Excesso de cansaço	E4, E15, E23, E25
Cultura organizacional	E8, E10, E16, E24
Idade	E1, E5
Sesta	E5, E16
Autoconfiança	E3
Teletrabalho	E15
Vida familiar	E1
Vida na cidade	E17
Sem pontuação	3 dimensões não pontuaram - E12
	4 dimensões não pontuaram - E21

Tabela A7 – Distribuição de ajustes para melhorar a fadiga ocupacional

Ajustes para melhorar a fadiga ocupacional	
Categorias	Entrevistas
Não pretende fazer nada	E1, E25
Gestão da carreira	E2, E5, E8, E10, E11, E12, E14, E15, E16, E21, E28
Gestão das emoções	E3, E6
Cuidar do sono	E4, E7, E9, E20
Cuida da saúde	E13, E19, E27
Mudar de vida	E17, E18, E22
Gestão do tempo	E23

Tabela A8 – Distribuição do desgaste das exigências da função

Desgaste face às exigências da função	
Categorias	Entrevistas
Exigências da função	E2, E5, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E21, E22, E24, E26
Desgaste psicológico	E4, E6, E13, E25, E28
Ambiente de trabalho	E3
Peso da idade	E1
Sem desgaste	E23, E27

Tabela A9 – Distribuição dos motivos para melhorar ou manter a capacidade para o trabalho

Motivos para aumentar ou manter a capacidade para o trabalho	
Categorias	Entrevistas
Ser motivado/a	E3, E4, E6, E7, E8, E9, E10, E13, E14, E16, E24
Manter a motivação	E2, E12, E20, E21, E22, E23, E26
Falta de motivação	E1, E11, E15, E25, E27, E28
Condições de trabalho	E17
Desgaste	E18
Saúde	E19
Sem estratégia	E5

12 Dicas para um produtivo e saudável trabalho a partir de casa.

Para que o seu trabalho a partir de casa possa ser produtivo e eficiente mantendo a sua saúde e bem-estar deverá ter em conta os seguintes aspetos:

1. Mantenha uma rotina diária estruturada. Ainda que possa existir alguma flexibilidade é importante a organização dos horários de acordar/deitar, de início/fim do período de trabalho e das principais refeições. A higiene pessoal diária e o vestuário, este último mesmo que mais casual, não deverão ser aspetos descuidados. Valorize o descanso noturno e a higiene do sono para restabelecer as energias vitais e o equilíbrio pessoal.

2. Defina um espaço para trabalhar. Independentemente da zona social da área da casa, é importante estabelecer um espaço que permita a concentração durante o trabalho e que facilite a desativação no final do dia. Caso o espaço seja partilhado com outro familiar devem ser estabelecidos horários de utilização. Se aplicável, procure definir um sinal com os familiares que indique que não deve ser interrompido naquele período de trabalho.

3. Adeque o seu ambiente de trabalho. O espaço para trabalhar deve estar limpo e arrumado e ter, sempre que possível, pouco ruído, temperatura confortável e janela para possibilitar iluminação natural e arejamento. As exigências visuais devem merecer atenção, pelo que se deve verificar a necessidade de aumentar ou reduzir a luz disponível e de recorrer a iluminação localizada.

4. Evite posições (posturas) de trabalho inadequadas. A inadequação dos espaços e equipamentos de trabalho que temos nas nossas habitações obriga a que se assumam, por vezes durante longos períodos, posições de trabalho (ou posturas) fora do conforto articular, que podem causar incómodo ou dor localizada. Procure ajustar o mobiliário e os equipamentos de trabalho de forma a ter o maior conforto e permitam bem-estar corporal.

5. Re)organize o tempo de trabalho. Estabeleça os períodos e as pausas de trabalho. As pausas deverão implicar uma mudança de espaço (ex. do escritório para a sala). Reconheça os fatores de distração (ex. redes sociais, televisão, jogos) e reduza-os durante o período de trabalho. Realize uma lista de tarefas diárias para se sentir organizado, motivado e produtivo enquanto trabalha em casa.

6. Adapte o seu trabalho. Poderá não conseguir realizar todas as atividades planeadas ou ter de realizar novas atividades que não estavam previstas. Estabeleça prioridades e objetivos de trabalho apresentando-os e negociando-os com a sua chefia.

7. Mantenha-se informado por fontes fidedignas. É importante estar atualizado quanto à evolução da epidemia da COVID-19. No entanto esta informação pode gerar ansiedade e preocupação acrescida, nomeadamente enquanto trabalha. Evite consultar fontes de informação que não sejam oficiais.

8. Ative e reforce a sua rede social de suporte. Recorra às novas tecnologias (ex. videoconferências, videochamadas) e a telefonemas para manter um contacto social

regular. Iniciativas como coffee break virtual, ou partilha virtual de hobbies, poderão ser positivos no estreitar de relações.

9. Pratique exercício físico. A prática de exercício físico ajuda a manter-nos fisicamente ativos, evita o sedentarismo e favorece o bem-estar mental. É importante a mobilização das principais articulações do corpo, sobretudo coluna e os membros superiores. O recurso a exercícios on-line poderá ser um bom incentivo.

10. Efetue uma boa alimentação. Realizar uma alimentação completa, variada e equilibrada, seguindo os princípios da Roda dos Alimentos e bebendo água com frequência são aspetos essenciais à saúde e ao bem-estar físico e mental. Deve-se evitar “lixo alimentar” (ex. snacks hipercalóricos, ricos em sal, açúcar e gordura) mesmo em situações de stress emocional.

11. Realize atividades aprazíveis fora do tempo de trabalho. Identifique as atividades que mais gosta de fazer e possíveis de realizar neste contexto de pandemia (ex. ler, pintar, meditar, dançar, ouvir música) e coloque-as em prática. Existem várias atividades on-line que poderá explorar (ex. visitar museus, ouvir concertos, ver teatro). Valorize os momentos diários (ex. tomar um chá ou apanhar sol na varanda).

12. Informe e aconselhe-se com o Serviço de Saúde Ocupacional (ou de Saúde e Segurança do Trabalho) da sua empresa. Emoções negativas como tristeza, preocupação, ansiedade, desmotivação ocorrem quando vivenciamos um distanciamento social. Podem ainda manifestar-se sintomas de dor ou desconforto para além do habitual, independentemente da sua localização corporal. Quando estas situações se prolongam no tempo e interferem com a sua atividade de trabalho deverá informar os respetivos Serviços de Saúde Ocupacional.

Autora: Sandra Moreira – Programa Nacional de Saúde Ocupacional

9 Dicas úteis para empregadores e suas chefias promoverem um produtivo e saudável trabalho dos seus trabalhadores

Os empregadores devem garantir a saúde, segurança e bem-estar dos seus trabalhadores em regime de teletrabalho. A liderança de equipas e de trabalhadores neste regime exige uma nova “cultura de gestão de trabalho” alicerçada em aspetos como os seguidamente indicados:

1. Estabeleça uma rotina de comunicação. Promova e fomente a comunicação e a boa relação entre trabalhadores (e equipas) à distância, visando evitar o trabalho isolado. Para o trabalhador é importante saber que a sua empresa (e o seu chefe) se preocupam consigo e com o bem-estar da equipa. Utilize as novas tecnologias (ex. videochamadas, videoconferências, chats) para potenciar o desenvolvimento e acompanhamento de atividades e projetos de trabalho. A informação comunicada deve ser partilhada com empatia e clareza, procurando reduzir a incerteza, insegurança e ansiedade entre os trabalhadores.

2. Planeie e organize o trabalho com devida antecedência. Clarifique o trabalhador (e equipa) quanto aos objetivos e metas de trabalho, assim como quanto

às expectativas de tempo de resposta das atividades em curso. Reorganize as prioridades das tarefas e possibilite flexibilidade na organização do trabalho para a apresentação de resultados. Agende reuniões de trabalho online que permitam ao trabalhador estar atualizado e informado sobre o desenvolvimento das tarefas que realizou e da sua equipa.

3. Motive os trabalhadores à distância. O reconhecimento do esforço e dos objetivos alcançados pelo trabalhador, assim como a partilha de feedbacks positivos, devem ser reforçados no contexto atual. É importante transmitir confiança aos trabalhadores em aspetos como gestão do tempo de trabalho (que implica o equilíbrio entre trabalho e a vida familiar/pessoal), autonomia e suporte institucional.

4. Faça com que os trabalhadores da sua equipa se sintam apoiados e próximos. Reforce o lado humano da sua equipa e o relacionamento informal entre os trabalhadores (ex. partilha de hobbies e de outros assuntos de interesse). Estes aspetos impulsionam o espírito de compromisso, de entreaajuda e de proximidade e aumentam a ligação social e relacional entre os trabalhadores, contribuindo para maiores níveis de satisfação profissional e de produtividade.

5. Respeite os tempos de trabalho e promova a flexibilidade do mesmo. Dado que o regime de teletrabalho poderá permitir uma flexibilidade de horário ao trabalhador – visando o equilíbrio entre as exigências do trabalho, os compromissos familiares e outras responsabilidades pessoais – o empregador (e respetiva chefia) deve conhecer e respeitar o período de trabalho de cada trabalhador.

6. Garanta os equipamentos e materiais de trabalho necessários. O teletrabalho implica ter condições de espaço e dotar o mesmo dos equipamentos essenciais. O empregador deve assegurar-se que o trabalhador tem os equipamentos e materiais adequados e necessários ao desempenho da atividade profissional e facultar os mesmos, sempre que necessário. Deve ser disponibilizado ao trabalhador apoio de backoffice.

7. Assegure formação e informação adequadas. As exigências tecnológicas e cognitivas do trabalhador para o desempenho da atividade profissional em regime de teletrabalho podem ser diferentes das habituais. Assegure-se que o trabalhador tem as necessárias competências para conseguir realizar as tarefas requeridas. Poderá haver necessidade de formar e capacitar o trabalhador em áreas específicas (ex. plataformas digitais).

8. Estimule a adoção de hábitos de vida saudáveis. Incentive os trabalhadores a concretizarem pausas no trabalho, a realizarem atividade física e a adotarem hábitos alimentares saudáveis. Valorize vivências sociais (ex. voluntariado, participação em teatro online, ensino de música online) praticadas pelos trabalhadores.

9. Informe e sensibilize os trabalhadores para os principais riscos profissionais do teletrabalho. Embora os trabalhadores desempenhem a sua atividade profissional à distância, as obrigações do empregador em matéria de saúde e segurança do trabalho mantêm-se. O trabalhador deve ser informado dos principais riscos profissionais associados ao teletrabalho e das necessárias medidas de prevenção estabelecidas pelos Serviços de Saúde Ocupacional (ou Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho).

Anexo III

Autorizações



Graca Mota <mota.graca@gmail.com>

Utilização do Inquérito SOFI

Carlos Alberto Alves Carvalhais <caa@ess.lpp.pt>

22 de novembro de 2019 13:11

Para: Graca Mota <mota.graca@gmail.com>

Cc: Joana Carvalho dos Santos <jds@ess.lpp.pt>

Cara Graça,

Agradeço o seu contacto.

Podrá utilizar o questionário (em anexo), sendo que deverá citar o artigo da versão portuguesa nas eventuais publicações resultantes do seu trabalho.

Este questionário está agrupado em dimensões diferentes, por isso para realizar uma intervenção mais dirigida, terá que se perceber qual a dimensão com pontuação mais elevada (o que depende da situação de trabalho). Pode efetuar o tratamento dos dados em SPSS.

Envio em anexo alguns artigos com aplicação do SOFI.

Obrigado pelo seu interesse no questionário.

Com os melhores cumprimentos,
Carlos Carvalhais

[Texto das mensagens anteriores oculto]

—

P.PORTO

POLITÉCNICO DO PORTO. ESCOLA SUPERIOR DE SAÚDE

Carlos Carvalhais

Área Técnico-Científica de Saúde Ambiental / Scientific Area of Environmental Health
Centro de Investigação em Saúde e Ambiente (CISA) / Research Centre on Health and Environment

M RUA DR. ANTÓNIO BERNARDINO DE ALMEIDA Nº 400 4200-072 PORTO, PORTUGAL.

T +351 222 061 000 F +351 222 061 001



I aspire to a responsible and a reliable work-life balance.

I don't expect a reply to this email from you outside of your normal working hours.

Aplicação do Inquérito ICT

tcotrim <tcotrim@fmh.ulisboa.pt>
Para: Graca Mota <mota.graca@gmail.com>

6 de dezembro de 2019 10:15

Bom dia,

Agradecemos o envio do termo de responsabilidade e enviamos em anexo o manual do ICT.
Qualquer informação adicional temos todo o gosto em colaborar.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

Teresa Patrone Cotrim
Professora Auxiliar de Ergonomia
Secção Autónoma de Ergonomia
FMH - Universidade de Lisboa
Centro de Investigação em Arquitetura, Urbanismo, Design e Ergonomia
tcotrim@fmh.ulisboa.pt
teresa.cotrim@gmail.com
Tel:214149132

On 2 Dec 2019, at 14:32, Graca Mota <mota.graca@gmail.com> wrote:

Muito boa tarde

Venho por meio do presente email solicitar autorização para a utilização do Inquérito do Índice de Capacidade para o Trabalho.

Para tal, remeto o Termo de Responsabilidade assinado digitalmente, comprometendo-me no final do trabalho a disponibilizar a base de dados, bem como cópia do trabalho final.

Mais se solicita a disponibilização de documentação necessária e útil para a realização do trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

Graca Mota



**TERMO DE RESPONSABILIDADE
para a UTILIZAÇÃO DO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O
TRABALHO**

O presente termo de responsabilidade define os termos de cedência e utilização do instrumento Índice de Capacidade para o Trabalho Portugal e PALOPS pela equipa de investigadores detentora dos direitos e liderada pelo Professor Carlos Fernandes da Silva (Universidade de Aveiro).

São responsabilidades da equipa de investigadores, representada no presente termo pela Professora Doutora Teresa Patrone Cotrim (Universidade de Lisboa):

- Disponibilizar o instrumento;
- Disponibilizar informação sobre o modo de utilização.

São responsabilidades do utilizador:

- Não utilizar o instrumento sem prévia autorização formal da equipa de investigadores;
- Disponibilizar a base de dados à equipa de investigadores, no final da recolha, para integrar a base de dados nacional;
- Disponibilizar uma cópia do trabalho realizado com o ICT.

Lisboa, 02 de 12 de 2019

Nome completo do utilizador _____

Nº do BI ou Cartão de Cidadão: _____

Email: mota.graco@gmail.com

Telefone: _____

Assinatura

**Graça Maria
Ramalheiro Mota**

Assinado de forma digital por
Graça Maria Ramalheiro Mota
Dados: 2019.12.02 14:22:26 Z

Anexo IV

Consentimento voluntário e informado aos participantes

No âmbito de uma dissertação de mestrado na área da Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, a realizar no Instituto Superior de Educação e Ciências de Lisboa (ISEC Lisboa) com o título “Gestão da vida profissional em saúde e segurança: da atividade à aposentação”, solicita-se e agradece-se a sua participação nesta investigação. Assim, agradece-se o seu consentimento e disponibilidade para uma entrevista semiestruturada, com duração prevista de uma hora, sobre capacidade para o trabalho e fadiga ocupacional. É assumida a responsabilidade e o compromisso com a privacidade e a confidencialidade dos dados recolhidos, tendo apenas os investigadores acesso a essa informação, e preserva-se integralmente o anonimato dos sujeitos da pesquisa e a garantia de que as informações obtidas são utilizadas somente para fins científicos. Adicionalmente, informa-se que pode ter acesso às suas respostas e solicitar qualquer esclarecimento às dúvidas que possam surgir. Assim, a aceitação deste termo pressupõe que entendeu completamente os objetivos e os riscos de sua participação no estudo e que concorda em participar de forma voluntária. Esta entrevista é constituída por uma parte que visa a caracterização sociodemográfica e o enquadramento profissional. As restantes partes visam conhecer a sua perceção sobre a capacidade de trabalho e fadiga e como estas se alteraram com a atual Pandemia. Por fim, importa referir que os questionários encontram-se validados para a população portuguesa e que a investigadora tem autorização dos autores para a sua aplicação.

Aceita participar no estudo? Sim Não

Permite a gravação da entrevista? Sim Não

Anexo V

Guião de entrevista

Entrevistado

Caracterização sociodemográfica e profissional

Género	
Idade	
Estado Civil	
Habilitações Literárias	
Área de Estudo	
Categoria Profissional	
Organismo	

Principais Funções

Anos de Trabalho		
Quantas horas trabalha por dia		
Mudou de funções depois do início da Pandemia?	Sim	Não

Descreva um dia normal de trabalho

As principais exigências da sua actividade de trabalho são:

Físicas | Mentais | Ambas

Em média quantos minutos, gasta no percurso casa-trabalho / trabalho casa?

|

Está em teletrabalho?

Esteve | Sim | Não | Misto

Que tipo de trabalho? Igual ao que tinha?

Cumprir horário

Sim | Não

Atendimento ao público (externo) | Sim | Não | Às vezes

Tem um espaço/condições para desempenhas as suas funções em teletrabalho? | Sim | Não

Justifique.

Tem filhos em idade escolar que precisem acompanhamento? | Sim | Não

Em média, qual o número de horas que dorme por noite? |

Tem dificuldade em adormecer? | Sim | Não | Às vezes

Índice de Capacidade para o Trabalho

1. Capacidade de trabalho atual comparada com o seu melhor.

Assuma que a sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor de 10 pontos. Que pontuação dá à sua capacidade para o trabalho atual? (0 significa a sua total incapacidade para o trabalho e 10 Capacidade total).

2. Capacidade de trabalho em relação às exigências da atividade.

Como avalia a sua atual capacidade para o trabalho relativamente às exigências **físicas**?

Muito boa	
Boa	
Moderada	
Fraca	
Muito fraca	

Como avalia a sua atual capacidade para o trabalho relativamente às exigências **mentais**?

Muito boa	
Boa	
Moderada	
Fraca	
Muito fraca	

3. Doenças Atuais

Na lista seguinte, assinale as suas doenças ou lesões. Indique também se foram **diagnosticadas ou tratadas** por um médico. Para cada doença, em caso afirmativo pode assinalar no campo respectivo, ou na ausência de doença, não assinale nenhuma alternativa.

Sim	
Opinião própria	Diagnosticada pelo médico

Lesões resultantes de acidente

01 Coluna / Costas		
02 Membro superior / mão		
03 Membro inferior / pé		
04 Outras partes do corpo. Zona e tipo de lesão?		

Lesão Músculo – Esquelética

05 Perturbação na parte superior das costas / pescoço, com dor frequente		
06 Perturbação na parte inferior das costas / coluna lombar, com dor frequente		
07 Ciática, dor das costas para a perna		
08 Perturbação dos membros superiores ou inferiores (mãos / pés), com dor frequente		
09 Reumatismo, dor nas articulações		

10 Outra perturbação musculo-esquelética

Doença no Aparelho Circulatório

11 Hipertensão (tensão arterial alta)		
12 Doença coronária, fadiga, dor no peito (angina de peito)		
13 Trombose coronária, enfarte do miocárdio		
14 Insuficiência cardíaca		
15 Outra doença cardiovascular		

Doença Respiratória

16 Infecções repetidas nas vias respiratórias (amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda)		
17 Bronquite crónica		
18 Sinusite / rinite crónica		
19 Asma		
20 Enfisema pulmonar		
21 Tuberculose pulmonar		
22 Outra doença respiratória		

Perturbação Mental

23 Problema de saúde mental grave (por exemplo, depressão grave)		
24 Perturbação mental ligeira (por ex: depressão ligeira, nervosismo, ansiedade, problemas de sono)		

Doença Neurológica e Sensorial

25 Doença ou lesão auditiva		
26 Doença ou lesão dos olhos (não considere a miopia, astigmatismo)		
27 Doença do sistema nervoso (por exemplo, AVC ou trombose, nevralgia, enxaquecas, epilepsia)		
28 Outra doença do sistema nervoso ou dos órgãos dos sentidos		

Doença Digestiva

29 Litíase (pedra) ou doença da vesícula		
30 Doença do fígado ou pâncreas		
31 Úlcera gástrica ou duodenal		
32 Desconforto / irritação gástrica ou duodenal		
33 Irritação do cólon ou colite		
34 Outra doença digestiva		

Doença Uro-Genital

35 Infecção urinária		
36 Doença renal		
37 Doença do aparelho reprodutor (por ex: infecção da próstata nos homens e dos ovários ou útero nas mulheres)		
38 Outra doença uro-genital		

Doença Dermatológica

39 Alergia / eczema		
40 Outro tipo de irritação da pele		
41 Outro tipo de doença da pele		

Tumor

42 Tumor benigno		
43 Tumor maligno (cancro)		

Doença Endócrina e Metabólica

44 Obesidade		
45 Diabetes		
46 Bócio ou outra doença da tiróide		
47 Outra doença hormonal ou metabólica		

Doença no Sangue

48 Anemia		
49 Outra doença no sangue		

Doença Congénita

50 Deficiência congénita		
--------------------------	--	--

Outro Problema ou Doença

51 Outro problema ou doença		
-----------------------------	--	--

Total de doenças diagnosticadas pelo médico |

4. Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença(s)

Considera a sua doença ou lesão uma limitação para o seu trabalho atual?

Assinale uma ou mais alternativas

Não tenho limitações / não tenho nenhuma doença	
Sou capaz de realizar o meu trabalho, mas provoca-me alguns sintomas	
Algumas vezes tenho que abrandar o ritmo do meu trabalho ou alterar o modo de trabalhar	
Frequentemente tenho que abrandar o ritmo do meu trabalho ou alterar o modo de trabalhar	
Devido à minha doença, sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial	
Na minha opinião, estou completamente incapaz para trabalhar	

5. Absentismo durante o último ano

Quantos dias completos faltou ao trabalho devido a problemas de saúde (doença ou exames) durante o último ano (12 meses)?

Nenhum dia	
No máximo 9 dias	
10 - 24 dias	
25 - 99 dias	
100 - 365 dias	

6. Prognóstico da capacidade de trabalho para daqui a dois anos

Considerando o seu estado de saúde neste momento, será capaz de realizar a sua atividade de trabalho atual daqui a dois anos?

Improvável	
Talvez	
Quase de certeza	

7. Recursos Psicológicos

Nos últimos tempos, gosta das suas atividades habituais do dia a dia?

Sempre	
Frequentemente	
Algumas vezes	
Raramente	
Nunca	
Justifique	

Nos últimos tempos sente-se ativo?

Sempre	
Frequentemente	
Algumas vezes	
Raramente	
Nunca	
Como poderá melhorar ou manter?	

Nos últimos tempos sente-se otimista em relação ao futuro?

Sempre	
Frequentemente	
Algumas veze	
Raramente	
Nunca	
Como o perspectiva?	

O resultado do seu ICT foi

Como pensa restituir a sua capacidade para o trabalho?

Relativamente à sua atividade disse-me que ela é predominante

Onde sente maior desgaste na sua actividade?

O seu prognóstico de capacidade para o trabalho daqui a dois anos foi

Porquê? No caso da resposta ser **Improvável ou Talvez**

Fadiga Ocupacional

Pense no que sentiu na altura em que esteve mais cansado(a). Em que medida as expressões abaixo descrevem como se sentiu? Para cada expressão, responda de forma espontânea, e marque com uma cruz (X) o número que corresponde a como se sente agora. Os números variam entre 0 (nada) e 6 (muitíssimo)

Dimensão	Itens	Nada						Muitíssimo
		0	1	2	3	4	5	6
Falta energia	Desgastado(a)							
	Exausto(a)							
	Falta de envolvimento							
	Sobrecarregado(a)							
Esforço físico	Com palpitações							
	A suar							
	Ofegante							
	Com falta de ar							
Desconforto físico	Com tensão muscular							
	Com dormência							
	Com articulações rígidas							
	Com dores							
Falta motivação	Extenuado(a)							
	Passivo(a)							
	Indiferente							
	Desinteressado(a)							
Sonolência	Com preguiça							
	Sonolento(a)							
	A bocejar							
	A adormecer							

O resultado da sua fadiga foi

Tendo em conta que o ponto central da escala é 3, que ajustes poderá fazer na sua vida para melhorar a sua condição?

Revelou maior incidência na Dimensão _____

O que lhe tira essa energia? Ex: vida profissional, familiar, pessoal

A Dimensão _____ teve a segunda maior incidência.

Quer explicar?

No entanto a dimensão _____ também manifestou algum incómodo.

Comentar

Em relação ao período pré-pandemia (janeiro/fevereiro) como avalia a sua atual situação nos seguintes aspectos associados ao seu trabalho, utilizando uma escala de cinco pontos (1 se a atual situação é muito pior do que a verificada no período pré-pandemia e 5 se a atual situação é muito melhor):

	1	2	3	4	5
	Muito Pior	Pior	Mantém	Melhor	Muito Melhor
O nível de capacidade para o trabalho está					
O nível de absentismo está					
O nível psicológico está					
A carga de trabalho está					
O nível de atividade física está					
O nível de energia está					
O nível de esforço físico necessário a esta atividade está					
O nível físico está					
O nível de motivação está					
O nível de sonolência está					
O nível de fadiga geral					
A sua qualidade de vida está					

Clarifique as suas respostas! Quais os aspectos positivos e negativos?

E passando esta fase como perspectiva o futuro - vai voltar ao pré-pandemia, quer a nível profissional, quer familiar e pessoal?

Se quiser deixar o seu e-mail para depois lhe enviar os resultados do estudo: _____