

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar
até aos 60 anos: Análise comparativa entre Portugal e Finlândia

Mariana de Figueiredo Simões de Barros

Dissertação submetida para obtenção do grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Helena Maria Sousa Lopes, Professora Associada com agregação,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientadora:

Maria Teresa Delgado Calapez, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2018



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar
até aos 60 anos: Análise comparativa entre Portugal e Finlândia

Mariana de Figueiredo Simões de Barros

Dissertação submetida para obtenção do grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Helena Maria Sousa Lopes, Professora Associada com agregação,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientadora:

Maria Teresa Delgado Calapez, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2018

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos:

Análise comparativa entre Portugal e Finlândia, Mariana Barros

Setembro, 2018

Agradecimentos

Agradeço às Professoras Doutoras Helena Lopes e Teresa Calapez, pela dedicação e competência com que orientaram a minha Dissertação de Mestrado e pelo apoio incansável demonstrado ao longo de todas as fases deste árduo trabalho. Sempre disponíveis, mostram-se grandes exemplos do que é, na minha perspetiva, o papel de um professor: ensinar e guiar para o caminho certo.

Agradeço à minha família, namorado e amigos, pelo apoio emocional. Foram e serão sempre os meus “pilares”, nesta e em todas as fases da minha vida. Sem eles nada seria possível.

A todos, um sincero obrigada por toda a paciência e apoio!

Resumo

Neste trabalho realiza-se uma análise comparativa entre Portugal e Finlândia no que diz respeito aos riscos psicossociais e a sua relação com a capacidade para trabalhar até aos 60 anos.

O tema dos riscos psicossociais tem sido cada vez mais explorado e alvo de uma elevada importância, no entanto, existem poucos trabalhos que relacionem este tema com a capacidade do trabalhador para exercer até à idade da reforma, numa altura em que esta tem aumentado significativamente, fruto de uma maior esperança média de vida. Para além disso, os riscos para a saúde mental do indivíduo têm-se agravado fruto de uma maior e mais elevada exposição aos riscos psicossociais.

Para realizar a pesquisa empírica, foram usados os micro-dados do inquérito “*European Working Conditions Survey*”.

Relativamente aos resultados, foi possível constatar que o número de inquiridos que percecionam não ser capazes de trabalhar até aos 60 anos é consideravelmente superior na Finlândia. De uma forma geral, esse número é baixo em ambos os países; no entanto, na Finlândia, existe também um maior número de preditores psicossociais que influenciam a ocorrência do fenómeno em estudo, face ao panorama português.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais; Saúde Mental/Psicológica no Trabalho; Trabalhar até à idade da reforma

Abstract

This is a comparative work between Portugal and Finland regarding the psychosocial risks and their relationship with the working capacity until the age of 60.

The issue of psychosocial risks has been increasingly explored and high in importance, however, there are few studies that relate this topic to the working ability until the retirement age, at a time it has increased, result of an advanced average life expectancy. In addition, the risks to the individual's mental health are higher and higher because the exposure to those risks is also higher.

The empirical study was based on the data collected by the European Working Conditions Survey.

According to the results, it was possible to realise that the number of interviewed who perceived not being able to work until the age of 60 is considerably higher in Finland. In general, this number is low in both countries; however, in Finland, there is a greater number of psychosocial predictors that influence the occurrence of the phenomenon under study, compared to the Portuguese context.

Key Words: Psychosocial Risks; Mental / Psychological Health at Work; Working until retirement age

Índice

| | |
|--|-----|
| Agradecimentos | i |
| Resumo | ii |
| Abstract..... | iii |
| Introdução..... | 1 |
| Relevância do tema..... | 1 |
| Objetivo e pergunta de partida | 1 |
| Métodos | 3 |
| Estrutura do trabalho | 3 |
| Capítulo I: Fatores psicossociais e saúde no trabalho | 5 |
| 1.1. Contextualização | 5 |
| 1.2. Saúde (Psicológica) no Trabalho..... | 7 |
| 1.3. Fatores de Riscos Psicossociais..... | 8 |
| 1.4. <i>Stress</i> no trabalho | 11 |
| 1.5. O papel do suporte social no trabalho | 12 |
| 1.6. Consequências para as entidades empregadoras | 14 |
| Capítulo II: Trabalhar até à idade da reforma..... | 15 |
| 2.1. Contextualização | 15 |
| 2.2. <i>Engagement</i> e utilidade no trabalho | 16 |
| 2.3. Idade de saída do mercado de trabalho em Portugal e na EU | 17 |
| Capítulo III: Metodologia, construção de variáveis e resultados empíricos..... | 21 |
| 3.1. Definição da Pesquisa empírica..... | 21 |
| 3.2. Análise descritiva da amostra | 23 |
| 3.3. Variáveis em estudo..... | 24 |
| 3.4. Construção dos Preditores | 28 |
| 3.5. Comparação dos preditores entre os dois países em estudo | 31 |

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

| | |
|---|----|
| 3.6. Relação entre os Preditores e a capacidade para trabalhar até aos 60 anos..... | 33 |
| Capítulo IV: Conclusão | 37 |
| 4.1. Principais conclusões..... | 37 |
| 4.2. Limitações da Pesquisa..... | 38 |
| Referências Bibliográficas..... | 39 |
| ANEXO A – Análise variáveis em estudo | 43 |
| ANEXO B – Pseudo Coeficiente de Determinação de Nagelkerk, <i>RN2</i> | 47 |

Índice de Tabelas

| | |
|---|----|
| Tabela 1- Frequência dos fatores de risco em empresas na EU-28 (%) | 9 |
| Tabela 2 – Idade atual da Reforma na EU..... | 17 |
| Tabela 3 – Idade da Reforma em Portugal ao longo dos anos..... | 18 |
| Tabela 4 – Análise descritiva da amostra: País, Género, Idade e Tempo de trabalho..... | 23 |
| Tabela 5 - % de resposta Q61 – Sempre/A maior parte das vezes..... | 24 |
| Tabela 6 - % de resposta Q87 – Sempre/A maior parte do tempo..... | 26 |
| Tabela 7 - % de resposta Q90– Sempre/A maior parte das vezes..... | 27 |
| Tabela 8 - Q93 “Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante até aos 60 anos? [Se o inquirido tiver mais de 55 anos: Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante daqui a 5 anos?]” – Portugal e Finlândia..... | 28 |
| Tabela 9 – Matriz de pesos referente à Análise em Componentes Principais sobre o grupo de questões Q61 do EWCS..... | 29 |
| Tabela 10 – Matriz dos pesos referente à Análise em Componentes Principais sobre o grupo de questões Q87 do EWCS..... | 30 |
| Tabela 11 – Matriz dos pesos referente à Análise em Componentes Principais sobre o grupo de questões Q90 do EWCS..... | 31 |
| Tabela 12 – Comparação dos preditores entre os dois países em estudo – Médias..... | 32 |
| Tabela 13 - Influência dos preditores na capacidade para trabalhar até os 60 anos..... | 33 |
| Tabela 14 – Análise Suporte Social Finlândia..... | 43 |
| Tabela 15 – Análise Suporte Social Portugal..... | 43 |
| Tabela 16 – Análise Satisfação com o Trabalho Finlândia..... | 44 |
| Tabela 17 – Análise Satisfação com o Trabalho Portugal..... | 44 |
| Tabela 18 – Análise de Perceção de Utilidade e Desempenho – Finlândia..... | 45 |
| Tabela 19 – Análise da Perceção de Utilidade e Desempenho – Portugal..... | 45 |

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

| | |
|--|----|
| Tabela 20 – Análise Estado Psicológico – Finlândia..... | 46 |
| Tabela 21 – Análise Estado Psicológico – Portugal..... | 46 |
| Tabela 22 – Pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk (Finlândia + Portugal) | 47 |
| Tabela 23 – Pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk (Finlândia)..... | 47 |
| Tabela 24 – Pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk (Portugal)..... | 47 |

Introdução

Relevância do tema

A presente dissertação tem como tema geral “Riscos psicossociais no trabalho e efeitos sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores”.

A escolha deste tema deve-se ao facto de ser um tema atual e bastante documentado, tendo recentemente ganho uma importância assinalável no plano das preocupações e/ou prioridades das empresas, dos sindicatos, dos governos e dos académicos. De facto, as doenças de cariz psicológico relacionadas com o trabalho têm aumentado muito significativamente nas últimas décadas, em praticamente todos os países “desenvolvidos”. É, portanto, de salientar que é urgente compreender quais as causas organizacionais e as consequências individuais que estes riscos originam no trabalhador, de modo a que seja efetuada uma prevenção adequada e necessária para aqueles.

Apesar de este ser um tema bastante estudado, não significa que a literatura existente tenha conseguido encontrar soluções eficientes. Pelo contrário, os riscos psicossociais são um tema que tem vindo a ganhar uma relevância acentuada, sendo identificados como uma das grandes ameaças contemporâneas para a saúde e segurança dos trabalhadores, mas as soluções propostas são de difícil implementação.

Esta dissertação centra-se, em particular, nos riscos de foro mental/psicológico devido ao facto das doenças mentais causadas pelo trabalho serem uma situação preocupante e recorrente nos dias de hoje. Prova disso é o facto de o tema escolhido para o ano de 2017, pela Organização Mundial de Saúde, para o Dia Mundial da Saúde Mental, celebrado a 10 de outubro, foi o da “Saúde Mental no Local de Trabalho” (Dianova, 2017).

Objetivo e pergunta de partida

O objetivo central deste trabalho é relacionar os riscos psicossociais no trabalho com a perceção de capacidade por parte dos trabalhadores, para trabalhar até aos 60 anos de idade. Deste modo, estarei a contribuir para avançar o conhecimento sobre este tema, já que existe bastante literatura acerca da explicação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho e de

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

como se pode atuar na sua prevenção, mas não existe uma análise precisa de como esses riscos podem influenciar trabalhar até à idade, até à qual se é obrigado por lei. Esta questão possui uma elevada pertinência, já que atualmente a idade da reforma tem vindo a aumentar, devido a uma maior esperança média de vida. Deste modo, a pergunta geral associada a esta dissertação é a seguinte: Qual a influência dos riscos psicossociais no trabalho na perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos?

As perguntas específicas associadas são:

- Qual a relação entre qualidade de vida no trabalho e a perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos?

- Qual a relação entre o estado psicológico do trabalhador e a perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos?

- Em que medida a perceção, por parte do/a trabalhador/a, do seu desempenho e da utilidade do seu trabalho está relacionada com a perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos?

- Em que medida a perceção de exercer um trabalho com energia, por parte do/a trabalhador/a, está relacionada com a perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos?

Colocando as perguntas de investigação sob a forma de objetivos, temos como objetivo geral e específicos os seguintes:

Objetivo Geral: Relacionar riscos psicossociais no trabalho com a perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos.

Objetivos específicos:

1. Perceber as implicações dos riscos psicossociais no trabalho no bem-estar psicológico dos trabalhadores.
2. Compreender a relação existente entre qualidade de vida no trabalho e perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos.
3. Perceber a relação existente entre o estado psicológico do trabalhador e a sua perceção para trabalhar até aos 60 anos.

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

4. Compreender de que modo o desempenho do trabalhador e a utilidade do seu trabalho estão relacionados com a sua perceção para trabalhar até aos 60 anos.
5. Perceber de que modo a perceção, por parte do trabalhador, de que o seu trabalho é desempenhado com energia está relacionada com a perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos.
6. Analisar a incidência de alguns fatores psicossociais no trabalho em Portugal e na Finlândia e estabelecer comparações entre os dois países.

Métodos

O estudo empírico incide sobre Portugal e Finlândia, comparando dois países da Europa, mas com diferentes geografias: o primeiro pertencente ao sul e o outro nórdico. Esta análise comparativa terá como base os dados obtidos no inquérito “*European Working Conditions Survey*”, correspondente ao ano de 2015, e serão selecionadas várias perguntas relevantes, provenientes desse método, para medir os riscos psicossociais e identificar várias dimensões dos mesmos. Será realizada uma Análise em Componentes Principais e o estudo será econométrico, visto que se relacionará os riscos psicossociais com a perceção de capacidade para trabalhar até aos 60 anos.

Estrutura do trabalho

A presente investigação encontra-se estruturada da seguinte forma: a) No Capítulo I discutem-se as conceptualizações teóricas considerados como as mais relevantes, até à presente data, através dos quais, organismos e instituições públicos têm dado o seu contributo nesta matéria. Nesse capítulo, são abordados os contributos teóricos do conceito “riscos psicossociais” e apresentados os fatores de risco existentes, bem como a sua implicação para a saúde mental do trabalhador; b) No Capítulo II são apresentados os principais contributos teóricos acerca do que representa, nos dias de hoje, trabalhar até à idade da reforma, em Portugal; c) No Capítulo III é explicada a metodologia de investigação empírica e apresentados os principais resultados do estudo em questão; d) No Capítulo IV, correspondente à conclusão da investigação, os resultados empíricos são sintetizados e

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

discutidos, tendo por base a informação recolhida através do inquérito em estudo e serão apresentadas as limitações inerentes à pesquisa realizada.

Capítulo I: Fatores psicossociais e saúde no trabalho

1.1. Contextualização

O atual mercado de trabalho, de caráter instável e incerto, não garante um emprego para a vida, na mesma organização ou função, exigindo aos trabalhadores flexibilidade para se adaptarem a um contexto de trabalho em mudança (Schaufeli & Greenglass, 2001). Estas mudanças resultaram em riscos ditos emergentes (ou seja, novos riscos em crescimento), nomeadamente, os psicossociais.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, os fatores psicossociais no trabalho influenciam a saúde e o bem-estar do indivíduo e/ou do grupo, tendo origem no indivíduo e na própria estrutura da organização do trabalho. Estes riscos incluem aspetos sociais, culturais e psicológicos, tais como as formas de interação no seio dos grupos, métodos tradicionais de resolução de conflitos e atitudes, as crenças e os traços de personalidade, respetivamente (OMS, 1981 *cit in.* Matos, 2014: 2). Por outro lado, a Organização Internacional do Trabalho refere que estes fatores estão associados, não só às interações do ambiente de trabalho, ao conteúdo, natureza e condições de trabalho, mas também às capacidades, necessidades, costumes, cultura e condições de vida dos trabalhadores, fora do trabalho. Estes fatores são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho (OIT, 1986 *cit in.* Matos, 2014: 3). Também a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho contribui para a conceptualização deste tema, referindo que estes riscos se referem a aspetos relacionados com o desenho do trabalho, com a organização e gestão do mesmo e com o seu contexto social e ambiental, podendo causar danos de foro físico, social ou psicológico (AEEST, 2005 *cit in.* Matos, 2014).

Os riscos psicossociais têm assumido uma importância elevada, pois são “[...] menos tangíveis e por isso mais difíceis de avaliar, gerir e prevenir” (EU-OSHA, 2007; Eurofound, 2012; Leka & Cox; WHO, 2008b *cit in.* Luís & Ramos, 2015: 41), sendo que o seu aumento está relacionado com um maior número de perigos existentes que conduzem ao risco, fruto das mudanças de caráter organizacional, relativas à natureza, organização e gestão do trabalho, bem como social, ocorridas nas últimas décadas (Luís & Ramos, 2015; Pinho, 2015). Nessa mesma linha, é de salientar que o mundo do trabalho evoluiu e o conceito de organização tradicional foi-se perdendo ao longo dos anos, dando lugar a organizações

dinâmicas e necessariamente adaptáveis a um ambiente mutável e exigente (Costa & Santos, 2013: 41). Neste sentido, é de referir que nos Países Nórdicos a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho é uma prática generalizada desde há muito, sem ser necessária a existência de uma legislação mais específica e explícita. Na Suécia, por exemplo, foi criada em 1978, anos antes de este país aderir à União Europeia, a Lei do Ambiente de Trabalho (*The Work Environment Act*), “[...] na qual os aspectos mentais e psicossociais do trabalho já eram largamente considerados, mesmo ao nível do ambiente físico” (Coelho, 2009: 160-161). Também na Finlândia, 10 anos antes da implementação da Lei do Ambiente de Trabalho na Suécia, foi criada a Lei da Segurança Ocupacional (*Occupational Safety Act*), na qual inúmeras cláusulas se referiam aos fatores psicossociais no trabalho. Para além destes países, na Holanda, em 1990, foi implementada a Lei das Condições de Trabalho (*Working Conditions Act*), na qual era explícito que o *stress* no trabalho era uma grande prioridade e reforçada a necessidade de promover a gestão do risco na fonte (Coelho, 2009).

A experiência do indivíduo no trabalho assume-se como um dos grandes fatores determinantes do seu bem-estar geral, pois é no ambiente laboral que este despende grande parte do seu tempo (Dianova, 2017). Os riscos psicossociais baseiam-se em perceções e experiências que incidem sobre testemunhos individuais, podendo estes últimos referir-se ou não a fatores relacionados com o local de trabalho, no entanto, possuem repercussões no mesmo (ILO, 1985 *cit in*. Luís & Ramos, 2015). Edith Silva (1992:73) adota uma perspetiva semelhante, alertando para três pontos: existe uma interação dinâmica e continuada entre o nível psíquico (individual) e a experiência laboral (coletivo micro-social); as dinâmicas processadas agregam vivências individuais que, através da intersubjetividade afetam a vertente coletiva; e, por fim, o sofrimento vivido pelos indivíduos, através dessas conexões, origina duas formações – o sistema coletivo contra o sofrimento e o sistema de resistência emancipatória e de compromisso ético.

Os riscos psicossociais assumem-se como sendo fatores organizacionais que podem provocar consequências negativas para o bem-estar dos trabalhadores (Cox & Griffiths, 2005 *cit in*. Matos, 2014). Os fatores psicossociais podem ser definidos como as características das condições de trabalho e da própria organização que afetam a saúde das pessoas, através de mecanismos psicológicos e fisiológicos, denominados de *stress* (Istas, 2004 *cit in*. Matos, 2014).

1.2. Saúde (Psicológica) no Trabalho

No século XXI, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores são fatores essenciais para o sucesso das suas organizações (WHO, 2017). A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009: 1) cita a Organização Mundial de Saúde (2009) referindo a saúde mental como “um estado de bem-estar em que o indivíduo é capaz de realizar o seu potencial, fazer face ao *stress* normal da vida, trabalhar de forma produtiva e proveitosa e dar o seu contributo em benefício da comunidade a que pertence”. Neste conceito é necessário envolver o homem no seu todo biopsicossocial, o contexto social no qual este está inserido, bem como a fase de desenvolvimento na qual se encontra. Assim, a saúde mental é um equilíbrio dinâmico resultante da interação do indivíduo com os seus vários ecossistemas: com o seu meio interno e externo, com as suas características orgânicas e com os seus antecedentes pessoais e familiares (Fonseca, 1985 *cit in*. Martins, s.a.)

Nesta perspetiva, a saúde mental assume-se como uma condição básica para o bem-estar do indivíduo, bem como para o seu normal funcionamento e das comunidades (AESST, 2009). Um local de trabalho saudável pode ser definido como aquele no qual trabalhadores e gestores contribuem ativamente para o ambiente de trabalho que promove e protege a saúde, segurança e bem-estar de todos os colaboradores (WHO, 2017).

Os riscos para a saúde mental incluem políticas inadequadas de saúde e segurança, práticas de comunicação e gestão inadequadas, participação limitada na tomada de decisões e/ou baixo controlo do trabalhador sobre a área de trabalho, reduzidos níveis de apoio ao trabalhador, horas de trabalho inflexíveis e tarefas e/ou objetivos pouco claros (WHO, 2017). O reconhecimento social na situação de trabalho é um ponto chave neste tema. Casos em que, ao invés de um reconhecimento social positivo, o trabalhador se sente como alvo de rejeição, muitas vezes, representam uma situação de ameaça à sua saúde mental (Silva, 1992).

O desgaste mental está associado a número considerável de perdas para o trabalhador, tanto a nível humano como financeiro, que se expressam, igualmente, no campo da saúde e da produtividade (Silva, 1992). Existem determinadas profissões e funções que, devido à sua natureza e conteúdo, envolvem a esfera psicoafectiva do trabalhador, nomeadamente, profissões que envolvem riscos para a própria vida ou colocam em causa a integridade física do trabalhador, que exigem um elevado autocontrolo a nível emocional ou, até mesmo, que exigem especial responsabilidade com vidas humanas. Vários estudos têm demonstrado que

as condições de desenvolvimento do trabalho, tais como a oportunidade de controlo, a adequação entre as exigências do cargo e as capacidades do indivíduo para o desempenhar, as relações interpessoais e a segurança física, são fatores determinantes para o bem-estar psicológico dos trabalhadores e para a sua saúde mental (Martins, s.a.).

De acordo com um relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) realizado às empresas, em 2010, “[...]15% a 20% da população ativa desenvolve perturbações psicológicas no exercício da função” (Nunes, 2018: 55). A principal causa de incapacidade a nível mundial é a depressão, sendo que mais de 300 milhões de pessoas sofrem desse problema, simultaneamente, com sintomas de ansiedade associados (WHO, 2017). Um estudo da Organização Mundial de Saúde averiguou que a depressão e os transtornos de ansiedade custam à economia global US \$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade (WHO, 2017). Portugal, entre 33 países, ocupa o sétimo pior lugar, com o *stress* associado a exigências elevadas e baixos recursos (Nunes, 2018). É de salientar que já em 2000, há 18 anos atrás, o *stress*, conjuntamente com outros tipos de riscos psicossociais, era responsável por mais de 50% do número total de dias de trabalho perdidos na Europa (EU-OSHA, 2000 *cit in*. Alves, Ramos & Fugas., 2015). Mais recentemente, sabe-se que cerca de 55 milhões de trabalhadores europeus reportaram exposição a situações que afetaram o seu bem-estar no exercício do seu trabalho, sendo que mais de 40 milhões afirmaram sentir-se afetados pelo *stress* no trabalho (EU- OSHA, 2013 *cit in*. Luís & Ramos, 2015). As perspetivas futuras apontam para que um em cada seis trabalhadores sofrerá de perturbações mentais causadas pela exposição prolongada a riscos psicossociais (EU-OSHA, 2014 *cit in*. Alves, Ramos & Fugas, 2015).

1.3. Fatores de Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais no trabalho podem estar associados a diversos fatores, tais como, o trabalho por turnos, a planificação do trabalho demasiado rígida e/ou inadequada, o controlo escasso sobre o trabalho executado, o nível elevado de exigências profissionais, o grande volume de trabalho, a existência de prazos apertados, a informação insuficiente, a justiça deficiente da organização, o reduzido trabalho em equipa, as relações interpessoais insatisfatórias, a falta de apoio social, o trabalho isolado, a redução de efetivos e a insuficiência de recursos (McNeely, 2005; Cox & Griffiths, 1996; Jettinghoff & Houtman,

2009 *cit in.* AESST, 2009: 2). A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, no seu Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos (ESENER-2, 2014), demonstrou que, de 16 fatores de risco identificados em empresas da União Europeia (EU-28), 7 são considerados de risco psicossocial: lidar com clientes, pacientes, alunos difíceis; pressão relativamente a prazos a cumprir; horário de trabalho longo ou irregular; comunicação e cooperação fracas dentro da organização; precariedade do emprego; falta de controlo dos trabalhadores sobre a cadência e os processos de trabalho e discriminação, nomeadamente, de género, da idade ou da etnia.

Tabela 1- Frequência dos fatores de risco em empresas na EU-28 (%)

| | |
|---|------------|
| Lidar com clientes, pacientes, alunos, etc., difíceis | 58% |
| Posições cansativas ou dolorosas, incluindo o trabalho sentado por longos períodos | 56% |
| Movimentos repetitivos da mão ou do braço | 52% |
| Risco de acidentes com máquinas ou ferramentas manuais | 48% |
| Elevação ou deslocação de pessoas ou cargas pesadas | 47% |
| Risco de acidentes com veículos no trabalho | 46% |
| Pressão relativamente aos prazos a cumprir | 43% |
| Substâncias químicas ou biológicas | 38% |
| Risco acrescido de escorregadelas, tropeções e quedas | 36% |
| Calor, frio ou correntes de ar | 36% |
| Ruído intenso | 30% |
| Horário de trabalho longo ou irregular | 23% |
| Comunicação e cooperação fracas dentro da organização | 17% |
| Precariedade do emprego | 15% |
| Falta de controlo dos trabalhadores sobre a cadência e os processos de trabalho | 13% |
| Discriminação, em razão nomeadamente do género | 2% |

Fonte: AESST - ESENER-2, 2014

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

De acordo com Cooper, Dewe e O’Driscoll (2001) *in* Alves, Ramos & Fugas. (2015: 84), existem dois tipos de fatores de *stress* numa organização: os físicos, tais como a luz natural ou artificial, a temperatura ambiente, ruídos, a qualidade do ar e o conforto ergonómico; e os psicossociais, ou seja, relacionados com o conteúdo do trabalho (autonomia, estilos de liderança, responsabilidade; apoio dos colegas e do chefe, entre outras). Para além disso, é de salientar que o próprio “histórico de uma empresa [...] poderá influenciar a situação psicossocial do coletivo dos seus trabalhadores (Silva, 1992: 72).

Existe um vasto número de modelos explicativos da relação ente os fatores de risco e a saúde dos trabalhadores, sendo que um dos mais conhecidos nesta matéria é o da exigência-controlo-apoio (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988 *cit in*. AESST, 2009). Este modelo salienta três fatores psicossociais de *stress* que influenciam o bem-estar dos trabalhadores: o nível da exigência psicológica, a amplitude do controlo/poder de decisão e o apoio social. Neste sentido, as reações negativas ao *stress*, entre elas, a fadiga, a ansiedade, a depressão ou doenças de carácter físico, surgem quando o nível de exigência psicológica é elevado e o controlo/poder de decisão relativamente ao trabalho realizado é reduzido. Relativamente ao apoio social, este pode servir de amortecedor (AESST, 2009: 2).

Edith Silva (1992) aborda o tema do controlo como uma moeda de duas faces, pois este é exercido sobre o trabalhador e, simultaneamente, este último aplica-o sobre a realização das suas tarefas laborais. Nas empresas ditas mais modernizadas, o poder organizacional exerce o seu controlo sobre os trabalhadores, criando estímulos que conduzam ao aumento da produtividade e da inovação, favorecendo os interesses da própria empresa, mas também, criando um “espaço de prazer” ao trabalhador. Para acrescentar, “os avanços tecnológicos cada vez mais aumentam as exigências cognitivas, determinando esforços mentais sempre maiores” (Silva, 1992: 74). Neste ponto, é de notar que essas atividades se desenvolvem no decorrer de longas jornadas e são submetidas a pressões de produtividade, causando situações de fadiga e irritabilidade aos trabalhadores (Silva, 1992, 75). Para além disso, os próprios equipamentos (computadores e telemóveis, por exemplo) são uma fonte de controlo “invisível” que, muitas vezes, nem chega a ser identificado pelos trabalhadores (Silva, 1992: 76).

1.4. *Stress* no trabalho

De acordo com Istas (2004) *in* Matos (2014), o *stress* é algo inato, visto que todo o ser humano possui uma resposta do seu organismo quando presente numa situação de alerta, para deste modo, proceder à atuação. O *stress* como risco surge quando a situação de alerta é prolongada no tempo, impedindo o organismo de relaxar, ficando permanentemente em tensão. Essa experiência de *stress* vivida pelo trabalhador, por longos períodos de tempo e de forma excessiva, resulta no *burnout* (Matos, 2014; Carlotto, 2011; Lekka *et al.*, 2010 *cit in*. Pinho, 2015). Este termo consiste num estado de exaustão física, emocional e mental, resultante do envolvimento do trabalhador em situações emocionalmente exigentes (Schaufeli & Greenglass, 2001), sendo que o *stress* e o *burnout* são apontados como fatores que contribuem para o desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas (McGrath *et al.*, 1989 *cit in*. Schaufeli & Greenglass, 2001). Segundo Carlotto (2011: 404), o *burnout* é considerado como:

[...] um fenómeno psicossocial constituído de três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e Baixa Realização Profissional. A Exaustão Emocional caracteriza-se por uma falta ou carência de energia e um sentimento de esgotamento emocional, sendo sua maior causa a sobrecarga de trabalho. A Despersonalização ocorre quando o profissional passa a tratar os clientes, os colegas e a organização de forma distante e impessoal. Por fim, a Baixa Realização Profissional caracteriza-se por uma tendência do trabalhador em se autoavaliar de forma negativa, sentindo-se insatisfeito com seu desenvolvimento profissional, experimentando um declínio no sentimento de competência e na sua capacidade de interagir com as pessoas.

Neste sentido, também Wanderley Codo e Iône Vasques-Menezes (1999) consideram que esta síndrome envolve três fatores que podem surgir associados, mas são independentes: exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal no trabalho. A exaustão emocional ocorre quando os trabalhadores não se sentem capazes de dar mais de si mesmos a nível afetivo, já que a sua energia e os seus recursos emocionais se esgotam devido ao contacto diário com situações e problemas desgastantes. A despersonalização remete para o surgimento de sentimentos e atitudes de cariz negativo, nomeadamente para com as pessoas às quais o trabalho se destina (clientes, por exemplo). No que diz respeito à falta de envolvimento pessoal no trabalho, esta verifica-se quando existe uma tendência para evoluir

de forma negativa no trabalho, afetando as capacidades do indivíduo na realização do seu trabalho e, posteriormente, no contacto com terceiros no contexto profissional. Neste cenário verifica-se uma baixa realização pessoal no trabalho, originando uma perda de investimento afetivo atribuído ao mesmo.

1.5. O papel do suporte social no trabalho

O trabalho é caracterizado como um sistema de relações sociais que proporciona a superação das necessidades dos indivíduos, bem como a realização profissional dos mesmos (Antunes & Alves, 2004 *cit in.* Andrade, Estivaleta & Gomes, 2012). No entanto, quando analisadas as condições e o contexto sociocultural em que o trabalho ocorre, o referido sistema de relações sociais pode tornar-se, pelo contrário, fonte de desconforto e sofrimento (Tamayo, 2007 *cit in.* Andrade, Estivaleta & Gomes, 2012). Esse desequilíbrio entre o indivíduo e o seu ambiente laboral pode contribuir para o crescimento do sofrimento mental e o aparecimento de distúrbios psicológicos.

Neste contexto, o suporte social e organizacional no trabalho constitui um importante e relevante fenómeno psicossocial (Berthelsen, Hjalmer & Söderfeldt, 2008 *cit in.* Andrade, Estivaleta & Gomes, 2012). Os estudos sobre esta temática ganharam uma maior relevância a partir de 1970, especialmente, com os estudos pioneiros de Cobb (1976). Na perspetiva deste autor, o suporte social é definido como “a informação que permite ao sujeito acreditar que é querido, amado e estimado, sendo membro de uma rede de obrigações sociais mútuas” (Cobb, 1976 *cit in.* Andrade, Estivaleta & Gomes, 2012: 26). Já Rodriguez e Cohen (1998) afirmam que este consiste no processo pelo qual os indivíduos gerem os recursos psicológicos e materiais disponíveis através das suas redes sociais, para enfrentarem mais facilmente situações stressantes, para satisfazerem as suas necessidades sociais e alcançarem os seus objetivos. Por outro lado, Cohen (2004) define o suporte social como “uma rede social de prestação de recursos psicológicos e materiais, destinados a beneficiar as habilidades do indivíduo para lidar com o stress” (Andrade, Estivaleta & Gomes, 2012: 26). O suporte no trabalho pode atuar de forma direta ou indireta para atender às necessidades dos trabalhadores, quer sejam elas no campo emocional, instrumental ou informacional, contribuindo para o bem-estar do indivíduo no trabalho (Siqueira e Gomide *cit in.* Estivaleta

et. al., 2016). Esses estudos enfatizam a influência do suporte social na predisposição e proteção contra doenças, principalmente aquelas relacionadas com situações de *stress*. O suporte social e organizacional contribui para o bem-estar, para a saúde física e mental dos indivíduos, reduzindo o nível de *stress* no trabalho (Van Yperen, 1998; Tamayo & Tróccoli, 2002; Plaisier, Bruijn, Graaf, Have, Beekman & Pennin, 2007 *cit in*. Andrade, Estivaleta & Gomes, 2012).

Os trabalhadores desenvolvem crenças sobre a retribuição dos esforços que realizaram para alcançar os objetivos organizacionais, sendo este fenómeno designado de percepção do suporte organizacional (Eisenberger & Huntington, 1986 *cit in*. Estivaleta *et al.*, 2016). De acordo com Siqueira e Gomide (2004) citados por Taís Andrade, Vania Estivaleta e Tarízi Gomes (2013: 25), “[...] a percepção de suporte social e organizacional pode ser compreendida como uma cognição com capacidade de influenciar não somente vínculos com o trabalho e vínculos afetivos com a organização, como também de impactar positivamente ações individuais que podem contribuir para a efetividade organizacional”. A percepção de suporte organizacional fornece, não só benefícios aos indivíduos, como também às organizações, tais como a redução do absentismo e a intenção de abandono da empresa, aumento do desempenho, maior envolvimento com o trabalho e comprometimento afetivo com a organização e com a equipa de trabalho (Siqueira & Gomide, 2004; Edwards, 2009 *cit in*. Andrade, 2013).

De acordo com o modelo de JCS (*Job Demand Control*) formulado por Karasek (1979), as “exigências do trabalho” são causadoras de *stress* psicológico, podendo referir-se a excesso de trabalho, insuficiência de tempo ou mesmo exigências contraditórias (Karasek, 1979 *cit in*. Wecki, 2015). Este modelo em particular menciona agentes de *stress* associados a efeitos psicológicos como, por exemplo, a ansiedade gerada por trabalhar num local agitado e o *stress* relacionado com não conseguir acompanhar determinado ritmo de trabalho (Fox, Dwyer, & Ganster, 1993 *cit in*. Wecki, 2015: 7). Neste sentido, o *stress* no trabalho pode causar depressão, problemas de sono, exaustão, consumo de medicamentos e insatisfação (Wallace, 2005 *cit in*. Wecki, 2015: 7). Este “desgaste no trabalho” surge de uma interação na qual as exigências são elevadas e o controlo é escasso. O controlo no trabalho consiste na capacidade do trabalhador em controlar as suas próprias atividades e competências (Karasek & Theorell, 1990), sendo composto por dois elementos: o nível de autoridade de que o trabalhador dispõe para tomar decisões e a variedade de capacidades que utiliza no seu local de trabalho (Fox, Dwyer, & Ganster, 1993 *cit in*. Wecki, 2015: 7). As exigências e o controlo

no trabalho determinam quatro tipos de trabalho: trabalho passivo, trabalho calmo, trabalho ativo e trabalho tenso (Karasek, 1979). Du, Chen, Yang & Huang (2011) são citados por Wecki (2015: 8), referindo que:

Um trabalho ativo pressupõe que as exigências são elevadas, mas que os indivíduos têm uma grande capacidade de controlo, sendo agentes ativos no processo de tomada de decisão e na utilização dos seus recursos. Um trabalho tenso pode ser caracterizado por muitas exigências e baixo poder de tomada de decisão. O trabalho calmo, por sua vez, é caracterizado por uma grande capacidade de tomada de decisão e baixas exigências, enquanto o trabalho passivo tem tanto baixas exigências como baixa tomada de decisão.

Deste modo, empresas que suportam a autonomia e controlo dos seus trabalhadores aumentam o bem-estar e motivação dos mesmos (Ryan & Frederick, 1997). Os autores do modelo JCS introduziram posteriormente o conceito de suporte social no modelo e mostraram que o suporte social pode diminuir significativamente o *stress* provocado por elevadas exigências no trabalho.

1.6. Consequências para as entidades empregadoras

Emília Luís e Sara Ramos (2015) afirmam que o problema dos riscos psicossociais no trabalho ultrapassa os custos financeiros, acarretando, igualmente, custos a nível do sofrimento e saúde dos trabalhadores. A importância atribuída a este tema deve-se à escassez de uma solução eficiente para os perigos/riscos já reconhecidos; ao surgimento de novos riscos, fruto de mudanças de cariz social, laboral e demográfico; e à maior consciencialização social para os custos, visíveis e invisíveis, que o mal-estar transporta para as empresas e economias (Alves, Ramos & Fugas, 2015: 82),

Os riscos psicossociais provocam consequências negativas não só para o trabalhador, mas também para a organização, visto que tendem a aumentar a frequência e a gravidade de determinados acidentes de trabalho e erros, o absentismo e, até, a ocorrência de greves. Para além disso, a organização pode registar uma diminuição da produtividade global, da satisfação, da motivação e do envolvimento do trabalhador (Alves, Ramos & Fugas, 2015: 85). Os efeitos oriundos dos riscos psicossociais refletem não só uma ação direta sobre o indivíduo, mas também promovem mal-estar na própria organização, uma vez que os trabalhadores acabam por ter consciência ou medo de estarem expostos a esses riscos (Matos, 2014: 8).

Capítulo II: Trabalhar até à idade da reforma

2.1. Contextualização

A saúde decresce com a idade, não só devido a atividades não-laborais e a fatores de carácter biológico, mas também devido ao trabalho (Millanvoye, 1998; Welford, 1985 *cit in.* Vendramin *et al.*, 2012). Análises comparativas comprovam a existência de relações entre modelos organizacionais e a saúde (Stansfeld & Candy, 2006; Valeyre, 2006; Lohela *et al.*, 2009; Bambra, 2011 *cit in.* Vendramin *et al.*, 2012). Quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalhador cria sentimentos de confiança em si próprio, aumenta a motivação, a capacidade de trabalho, a satisfação no trabalho e melhora a sua saúde (WHO, 2010). Uma das mais relevantes categorias de preditores da reforma é a do emprego e fatores organizacionais, incluindo a satisfação no trabalho, o *commitment* organizacional e o facto de até que ponto a organização cumpriu as exigências inerentes às necessidades do indivíduo de apoio à aposentação (Taylor & Shore, 1995).

Existe uma relação entre a pretensão de reforma e a satisfação no trabalho, ou seja, se o indivíduo estiver satisfeito no seu trabalho, bem como com o envolvimento no mesmo, mais facilmente quererá permanecer no ativo (Topa, 2009: 40).

Vários estudos constatam ainda que os fatores mais relevantes que levam à reforma do trabalhador são a saúde física e a situação financeira do indivíduo (Talaga & Beehr, 1989 *cit in.* Taylor & Shore, 1995). A saúde tem sido considerada ao longo do tempo como responsável por um elevado número de atitudes e comportamentos impulsionadores da reforma (McPherson & Guppy, 1979; Parnes, 1981 *cit in.* Taylor & Shore, 1995). Deste modo é expectável que trabalhadores com saúde tendem a aposentar-se mais tardiamente do que trabalhadores que vêm a sua saúde afetada de alguma forma.

Trabalhadores expostos a riscos, sejam eles de natureza física ou psicológica, apresentam uma maior probabilidade de ter problemas de saúde e de declarar que não conseguirão continuar a trabalhar até aos 60 anos, abandonando a força de trabalho prematuramente (AESST, 2017). Neste contexto, é igualmente importante perceber que um nível profissional mais baixo está associado a um maior número de problemas de saúde e a um menor bem-estar, especialmente no que se refere a profissões de nível baixo e médio, normalmente expostas a condições de trabalho mais difíceis ao longo da vida. Assim, é

provável que o impacto de más condições laborais desde uma idade jovem se acumule, tendo repercussões na idade mais avançada (AESST, 2017).

2.2. *Engagement* e utilidade no trabalho

O *engagement* no trabalho é “um estado mental positivo e de preenchimento caracterizado por vigor, dedicação e absorção”, que pode ser considerado como o oposto a uma situação de *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004 *cit. in* Wicke, 2015: 11) O vigor é caracterizado por elevados níveis de energia ao trabalhar, podendo ser manifestado através de esforço e persistência. A dedicação remete para um significado, entusiasmo e inspiração por parte do trabalhador. Já a absorção ocorre quando o trabalhador está completamente focado e concentrado, sentindo-se intrinsecamente feliz (Schaufeli & Bakker, 2004 *cit. in* Wicke, 2015).

Quando há *engagement* no trabalho, o trabalhador sente-se com qualidade de vida, atingindo um estado de bem-estar, fruto da autorrealização que sente por cumprir o seu potencial, sentindo-se incluído, mais satisfeito não só com a sua vida profissional, mas também com a sua vida pessoal (Diener *et al.*, 1985 *cit. in* Wicke, 2015), tendo ainda uma perceção positiva da sua saúde (Ware, Davies-Avery & Donal, 1978 *cit. in* Wicke, 2015).

O significado do trabalho advém da representação que a tarefa ou função desempenhada tem para o trabalhador, seja a nível individual, coletivo ou social. O nível individual refere-se ao facto de o indivíduo identificar o seu trabalho no resultado da tarefa, o nível coletivo representa o sentimento de pertença a um grupo pela execução do mesmo trabalho e o nível social envolve o sentimento de execução de um trabalho que contribua para a sociedade (Silva & Tolfo, 2012). O sentido do trabalho está associado à utilidade da tarefa executada para a organização à qual se pertence, à autorrealização e satisfação e ao sentimento de desenvolvimento e evolução profissional (Tolfo & Piccinini, 2007 *cit. in* Silva & Tolfo, 2012).

Alguns estudiosos identificaram ainda que o significado do trabalho está associado à liberdade e autonomia existente para a execução do trabalho (Silva & Tolfo, 2012). É possível constatar que quanto menor a autonomia do trabalhador na organização da sua atividade em contexto laboral, maiores serão as possibilidades de o indivíduo ficar exposto a transtornos na sua saúde mental (Glina *et al.*, 2001.).

2.3. Idade de saída do mercado de trabalho em Portugal e na EU

A idade média da reforma dos cidadãos da UE situa-se nos 63 anos (Guerreiro, 2018) e, atualmente, a idade da reforma, em Portugal, é de 66 anos e 4 meses de idade, aumentando um mês, face ao ano de 2017 (Silva, 2018).

Tabela 2 – Idade atual da Reforma na EU

| Idade da Reforma (2018) – União Europeia | | |
|---|-------------------|-------------------|
| | Homens | Mulheres |
| Áustria | 65 anos | 60 anos |
| Bélgica | 65 anos | 65 anos |
| Bulgária | 66 anos e 2 meses | 66 anos e 2 meses |
| Croácia | 65 anos | 62 anos |
| Chipre | 65 anos | 65 anos |
| Rep. Checa | 63 anos e 4 meses | 62 anos e 8 meses |
| Dinamarca | 67 anos | 67 anos |
| Estónia | 63 anos 6 meses | 63 anos e 6 meses |
| Finlândia | 65 anos | 65 anos |
| França | 65 anos e 9 meses | 65 anos e 9 meses |
| Alemanha | 65 anos e 7 meses | 65 anos e 7 meses |
| Reino Unido | 65 anos | 65 anos |
| Grécia | 67 anos | 67 anos |
| Hungria | 63 anos | 63 anos |
| Irlanda | 66 anos | 66 anos |
| Itália | 66 anos | 66 anos |
| Letónia | 63 anos e 3 meses | 63 anos e 3 meses |
| Lituânia | 63 anos e 8 meses | 62 anos e 4 meses |
| Luxemburgo | 65 anos | 65 anos |
| Malta | 62 anos | 62 anos |
| Holanda | 66 anos | 66 anos |

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

| | | |
|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Polónia | 65 anos | 60 anos |
| Portugal | 66 anos e 4 meses | 66 anos e 4 meses |
| România | 65 anos | 60 anos e 10-11 meses |
| Eslováquia | 62 anos e 4 meses | 62 anos e 4 meses |
| Eslovénia | 65 anos | 65 anos |
| Espanha | 65 anos e 5 meses | 65 anos e 5 meses |
| Suécia | 65 anos | 65 anos |

Fonte: Finnish Centre for Pensions, 2018

É ainda importante referir que existe a possibilidade de sair do mercado de trabalho mais cedo, no entanto, tal facto implica, necessariamente, cortes. No ano de 2018, quem passar à reforma antes da idade estabelecida por lei, sendo esta a atual idade normal de acesso à pensão, “[...] conta com um fator de sustentabilidade de 0,8550, o mesmo que dizer que está em causa um corte de 14,5% no valor da pensão [...]”. Para além disso, “[...] as novas pensões antecipadas têm um corte de 0,5% por cada mês de antecipação [...]” (Silva, 2018). Apesar disso, os trabalhadores que contam com um número mais elevado de anos de trabalho, têm direito a uma atenuação nestes cortes e os que têm carreiras muito longas já não são alvo de qualquer tipo de corte inerente à reforma antecipada (Silva, 2018).

Tabela 3 – Idade da Reforma em Portugal ao longo dos anos

| Ano | Idade da Reforma |
|------------|-------------------------|
| 2013 | 65 anos |
| 2014 | 66 anos |
| 2015 | 66 anos |
| 2016 | 66 anos e 2 meses |
| 2017 | 66 anos e 3 meses |
| 2018 | 66 anos e 4 meses |
| 2019 | 66 anos e 5 meses |

Fonte: Eco – Economia Online, 2017

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

Muitos trabalhadores não reúnem as condições físicas e psicológicas para trabalharem até à idade da reforma, de forma saudável. Por exemplo, são visíveis os efeitos da idade na tolerância ao turno noturno, causador de distúrbios do sono e fadiga (Barbini *et al.*, 2007; Brugere *et al.*, 1997 *cit in.* Vendramin *et al.*, 2012). Alguns trabalhadores mais velhos afastam-se desses tipos de horários, sempre que possível, sendo que em alguns países, setores ou empresas, a exposição ao trabalho noturno confere aos trabalhadores o direito de cessar a vida profissional mais cedo (Vendramin *et al.*, 2012). Nos primeiros três meses de 2018, em comparação com o mesmo período de 2017, foram pedidas mais cerca de 800 baixas médias por dia, em Portugal. Em suma, no primeiro trimestre de 2018 foram pedidas, em média, 5 mil baixas por dia (Guedes, 2018). É de notar ainda que, os grupos etários com maior incidência de baixas médicas são o dos 60 anos aos 64 anos (21% do total das pessoas singulares com remunerações declaradas à Segurança Social nesta faixa etária eram beneficiárias de prestações de doenças) e, seguidamente, o dos 55 anos aos 59 anos (19%), de acordo com dados do mês de março registados pela Segurança Social (Lourenço, 2018). Neste sentido, é de realçar que:

Segundo as projeções de Jorge Bravo, professor da Universidade Nova de Lisboa — Information Management School (NOVA IMS), vai atingir 67 anos em 2026, 68 anos em 2040 e 69 anos em 2054, chegando aos 69 anos e quatro meses em 2060 (último ano da projeção). Já os “anos de vida saudável aos 65 anos” (um indicador apurado pelo Eurostat) são de sete anos para os homens e de cinco anos e cinco meses para as mulheres. Isto significa uma esperança de vida sem incapacidades de 72 anos para os homens e de 70 anos e cinco meses para as mulheres, segundo os últimos dados disponíveis, relativos a 2015. Ora, este indicador quase não registou ganhos em Portugal no espaço de uma década e até diminuiu desde 2012. (Lourenço, 2018)

Capítulo III: Metodologia, construção de variáveis e resultados empíricos

3.1. Definição da Pesquisa empírica

De acordo com Quivy & Campenhoudt (1998), a escolha dos métodos de recolha dos dados a serem utilizados deve ser feita em função dos objetivos e das hipóteses de trabalho, existindo duas abordagens distintas da metodologia da investigação: a qualitativa e a quantitativa. Estas abordagens mostram conceções distintas tanto da natureza, como do próprio objetivo da investigação. Assim, a escolha da abordagem metodológica a utilizar é um ponto essencial da investigação, na medida em que os resultados serão influenciados pela mesma. Para estudar o fenómeno da capacidade para trabalhar até aos 60 anos é necessário analisar os fatores psicossociais que o influenciam. Deste modo, o estudo em questão é de carácter quantitativo, indutivo e explicativo. Na pesquisa quantitativa os resultados são quantificáveis, sendo realizada uma “análise de dados brutos, recolhidos com auxílio de instrumentos padronizados e neutros” (Gerhardt & Silveira, 2009 *cit in*. Fonseca, 2002: 33).

O estudo consiste numa pesquisa explicativa, já que procuramos explicar causas e consequências da ocorrência do fenómeno descrito anteriormente (Gerhardt & Silveira, 2009), ou seja, as variáveis independentes irão explicar as dependentes.

O estudo empírico basear-se-á em dados secundários, oriundos do inquérito “*European Working Conditions Survey*”, recolhidos pela *Eurofound* - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, referente ao ano de 2015 (i.e. serão micro-dados). É de notar que este inquérito é realizado de 5 em 5 anos, tendo sido lançado em 1990 e tendo, desde então, fornecido uma visão acerca das condições de trabalho na Europa, incluindo temas como: status de emprego, duração e organização do trabalho, fatores de risco físico e psicossocial, saúde e segurança, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, participação dos trabalhadores, ganhos e segurança financeira, assim como trabalho e saúde, entre outros (Eurofound, 2015a).

Esses dados serão tratados com recurso ao Software informático SPSS, sendo realizado um “tratamento quantitativo que permita comparar respostas globais de diferentes categorias sociais e analisar as correlações entre variáveis” (Quivy & Campenhoudt, 1998: 190). Nesse sentido, serão realizadas análises em componentes principais (ACP) que irão permitir condensar a informação, originalmente disponível em vários indicadores, num

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

número reduzido de novas variáveis. Estas últimas serão utilizadas, posteriormente, nas análises econométricas.

Dados os objetivos do estudo, a variável selecionada como dependente, correspondente à questão número 93 do inquérito em estudo, é a seguinte: “Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante até aos 60 anos?” (Q93). Relativamente às independentes, foram selecionadas variáveis correspondentes às questões (blocos de variáveis) números 61, 87 e 90, respetivamente: “Qualidade de vida no trabalho” (Q61), “Estado Psicológico” (Q87), “Sentimento do indivíduo na realização do seu trabalho” (Q90). Através da análise econométrica, será possível perceber quais destas variáveis têm mais influência sobre a variável dependente.

Finalmente, será efetuada uma análise comparativa entre os dados de Portugal e os dados da Finlândia, recorrendo ao EWCS dos respetivos países, para comparar os resultados de Portugal com um país nórdico.

3.2. Análise descritiva da amostra

Os dados em análise têm por referência 1514 indivíduos empregados, sendo que 47,80% são portugueses e 52,2% finlandeses. Deste total de inquiridos, 56,6 % são do género feminino e 43,3% do género masculino.

Relativamente à idade média dos inquiridos, em Portugal esta situa-se nos 45,4 anos e na Finlândia nos 43,9 anos. Já no que diz respeito ao tempo de trabalho, 10,1% dos inquiridos trabalham em *part-time* em Portugal e 12,7% na Finlândia, verificando-se, desta forma, que a maioria trabalha a tempo inteiro. Em Portugal o grau de escolaridade baixa é bastante elevado (47% contra 7,4% na Finlândia), sendo que na Finlândia verifica-se uma predominância de indivíduos com nível de educação elevado (54,3% contra 22,6% em Portugal).

Tabela 4 – Análise descritiva da amostra: País, Género, Idade e Tempo de trabalho

| Variáveis | | Estimativas | |
|---|--------------------|--------------|-------|
| País: Portugal=1 | | 47,80% | |
| Género: Feminino=1 | | 56,60% | |
| Idade | | | |
| Portugal (Média, Desvio Padrão) | | 45,4 (12,08) | |
| Finlândia (Média, Desvio Padrão) | | 43,9 (11,74) | |
| Tempo de Trabalho (<i>Part-Time</i>=1) | | | |
| Portugal | | 10,10% | |
| Finlândia | | 12,70% | |
| Nível de escolaridade | | | |
| Até ao 9º ano | Escolaridade Baixa | Portugal | 47,0% |
| | | Finlândia | 7,4% |
| Ensino Secundário ou CET* | Escolaridade Média | Portugal | 30,5% |
| | | Finlândia | 38,3% |

| | | | |
|-----------------------------|-------------------|-----------|-------|
| Ensino Superior ou + | Escolaridade Alta | Portugal | 22,6% |
| | | Finlândia | 54,3% |

*Curso de Especialização Tecnológica

3.3. Variáveis em estudo

Neste estudo comparativo entre Portugal e Finlândia recorreu-se a três (grupos de) questões do inquérito EWCS que serão utilizadas em forma de variáveis independentes: Q61, Q87 e Q90. Cada grupo de questões é constituído por um conjunto de perguntas cujas respostas, em formato tipo Likert, se situam entre o “1=Sempre” e o “5=Nunca” (Q61 e Q90) ou entre o “1=Sempre” e o “6=Em nenhum momento” (Q87).

As perguntas do grupo Q61 remetem para aspetos do que pode ser considerado a “Qualidade de vida no trabalho”. No grupo Q87, as perguntas têm por objetivo avaliar de certa forma o “Estado psicológico do indivíduo”. Finalmente, no grupo Q90, encontram-se questões associadas ao “Sentimento do indivíduo na realização do seu trabalho”. Nas tabelas subsequentes apresentam-se as percentagens de inquiridos que responderam nas duas primeiras categorias (Sempre e a maior parte das vezes/tempo).

Tabela 5 - % de resposta Q61 – Sempre/A maior parte das vezes

| | Finlândia | Portugal | Total |
|---|------------------|-----------------|--------------|
| Q61a - Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a | 85,4% | 78,3% | 82,1% |
| Q61b - O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a | 72,0% | 68,9% | 70,5% |
| Q61c - É consultado/a antes de serem determinados objectivos para o seu trabalho | 53,7% | 36,2% | 45,5% |
| Q61d - Está envolvido na melhoria da organização de trabalho ou dos processos | 46,8% | 31,1% | 27,1% |

| de trabalho do seu departamento ou organização | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Q61e - Pode dar opinião sobre a escolha dos seus/suas colegas | 43,3% | 27,9% | 36,2% |
| Q61f - Pode fazer uma pausa quando desejar | 65,0% | 37,2% | 51,8% |
| Q61g - Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho | 72,3% | 75,2% | 73,7% |
| Q61h - O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito | 72,5% | 82,8% | 77,4% |
| Q61i - Pode pôr em prática as suas ideias no seu trabalho | 68,2% | 48,7% | 59,0% |
| Q61j - Tem a sensação de realizar um trabalho útil | 89,1% | 86,9% | 88,1% |
| Q61k - Sabe o que é esperado de si no trabalho | 95,9% | 91,5% | 93,8% |
| Q61l - É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho | 92,4% | 84,8% | 88,7% |
| Q61m - Sente stress no seu trabalho | 15,2% | 27,8% | 46,8% |
| Q61n - Pode influenciar decisões que são importantes para o seu trabalho | 59,6% | 30,7% | 46,0% |
| Q61o - O seu trabalho requer que não mostre os seus sentimentos | 26,9% | 27,1% | 27,0% |

No que diz respeito à análise das respostas da Q61, é possível verificar que os inquiridos da Finlândia respondem mais positivamente às perguntas colocadas, o que indica que a “qualidade de vida no trabalho” é superior neste país face a Portugal.

No que diz respeito a questões que realçam o suporte de colegas e chefia, 85,4% e 72% dos Finlandeses inquiridos afirmam, respetivamente, que os colegas e chefe apoiam-nos sempre/a maioria das vezes. Já no que diz respeito aos Portugueses, apenas 78,5% e 68,9%, respetivamente, consideram que os colegas e chefe apoiam-nos sempre/a maioria das vezes. É de notar que no que diz respeito à alínea f), 65% dos Finlandeses afirmam poder fazer sempre/a maioria das vezes uma pausa quando desejarem e apenas 37,2% dos Portugueses afirmam

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

poder fazê-lo. Na alínea m) é possível verificar que somente 15,2% dos Finlandeses afirmam sentir *stress* no trabalho em contrapartida com o panorama português, no qual quase o dobro dos inquiridos, 27,8%, afirma o mesmo. Também na alínea n) é possível verificar valores contrastantes no que diz respeito aos dois países em estudo: 59,6% dos Finlandeses afirma poder influenciar sempre/a maioria das vezes decisões que são importantes para o seu trabalho e apenas 30,7% dos Portugueses afirmam o mesmo.

Estes valores são notoriamente contrastantes e revelam que os Finlandeses, de um modo geral, possuem uma maior qualidade de vida no trabalho.

Tabela 6 - % de resposta Q87 – Sempre/A maior parte do tempo

| | Finlândia | Portugal | Total |
|--|------------------|-----------------|--------------|
| Q87a - Tenho-me sentido alegre e de bom humor | 70,5% | 62,0% | 66,5% |
| Q87b - Tenho-me sentido calmo/a e relaxado | 55,3% | 58,2% | 56,7% |
| Q87c - Tenho-me sentido ativo e vigoroso | 61,0% | 58,7% | 59,9% |
| Q87d - Acordei a sentir-me fresco/a e descansado/a | 51,5% | 52,9% | 52,2% |
| Q87e - O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam | 64,4% | 58,5% | 61,6% |

De acordo com a análise às repostas da Q87, é possível verificar que os valores das percentagens de respostas de concordância às afirmações desta questão não são muito disparens na maioria dos casos. Apenas se denota uma maior diferença na alínea a), pois 70,5% dos Finlandeses afirmam ter-se sentido alegres e de bom humor sempre/a maior parte do tempo e apenas 62% dos Portugueses afirmam o mesmo. A tendência para se sentir calmo e relaxado e para acordar a sentir-se fresco e descansado é maior em Portugal (58,2% e 52,9%, respetivamente) e ligeiramente menor na Finlândia (55,3% e 51,5%, respetivamente). Já no que diz respeito à tendência para se sentir ativo e vigoroso e para considerar o dia-a-dia

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

preenchido com coisas que lhe interessam é maior na Finlândia (61% e 64,4%, respetivamente) e menor em Portugal (58,7% e 58,5%, respetivamente).

De forma geral, os entrevistados finlandeses parecem ter um “estado psicológico” ligeiramente melhor do que os portugueses.

Tabela 7 - % de resposta Q90– Sempre/A maior parte das vezes

| | Finlândia | Portugal | Total |
|--|------------------|-----------------|--------------|
| Q90a - Quando estou a trabalhar sinto-me cheio/a de energia | 73,9% | 64,5% | 69,4% |
| Q90b - Sinto-me entusiasmado/a com o meu trabalho | 79,8% | 66,3% | 73,4% |
| Q90c - O tempo passa a voar quando estou a trabalhar | 81,5% | 55,6% | 69,1% |
| Q90e - Tenho dúvidas sobre a importância do meu trabalho | 3,3% | 9,2% | 6,1% |
| Q90f - Na minha opinião, faço um bom trabalho | 94,2% | 93,2% | 93,7% |

Através da análise da tabela acima apresentada referente à Q90, é possível constatar que, mais uma vez, os Finlandeses inquiridos se identificam, com um maior grau de concordância, com as afirmações que lhes foram apresentadas, face aos Portugueses. Para além de se sentirem com mais energia (73,9%), também se sentem mais entusiasmados com o seu trabalho (79,8% contra 66,3%). Para além disso, é de notar que consideram com mais frequência que o tempo passa a voar sempre/a maior parte das vezes quando estão a trabalhar (81,5%), sendo que apenas 55,6% dos Portugueses partilham da mesma opinião. Outro ponto notório centra-se na alínea e), na qual apenas 3,3% dos Finlandeses afirmam ter dúvidas sobre a importância do seu trabalho sempre/a maior parte das vezes, no entanto, 9,2% dos Portugueses consideram o mesmo. No que diz respeito à opinião dos inquiridos relativamente ao facto de considerarem fazer um bom trabalho, os Finlandeses e os Portugueses inquiridos possuem um grau de concordância aproximado, situado nos 94,2% e nos 93,2%, respetivamente.

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

O “sentimento do indivíduo na realização do seu trabalho” é assim nitidamente mais positivo na Finlândia do que em Portugal.

Os três grupos de questões anteriormente referidos irão ser objeto de uma análise econométrica para procurar explicar a variável dependente, sendo esta oriunda da Q93 do inquérito em estudo: “Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante até aos 60 anos?”. Esta variável requer uma resposta simples, de “Sim” ou “Não”, e remete para a perceção da capacidade do trabalhador em exercer até aos 60 anos, estando assim diretamente relacionada com o objetivo desta dissertação.

Tabela 8 - Q93 “Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante até aos 60 anos? [Se o inquirido tiver mais de 55 anos: Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante daqui a 5 anos?]” – Portugal e Finlândia

| | | Portugal | Finlândia | Total |
|--|------------|-----------------|------------------|--------------|
| Q93 - Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante até aos 60 anos? [Se o inquirido tiver mais de 55 anos: Acha que vai conseguir fazer o seu trabalho atual ou outro semelhante daqui a 5 anos?] | Sim | 82,6% | 69,8% | 75,4% |
| | Não | 17,4% | 30,2% | 24,6% |

Através da análise acima apresentada é possível verificar que os Portugueses consideram-se capazes para trabalhar até os 60 anos com uma maior frequência que os Finlandeses (82,6% contra 69,8%). É ainda de notar que do total da amostra (=1514), 149 indivíduos não responderam a esta pergunta, representando, assim, 9,8% do total.

3.4. Construção dos Preditores

Com base nas variáveis originais, os preditores a utilizar resultaram da aplicação de Análises em Componentes Principais sobre vários conjuntos de questões do inquérito. A realização das ACP surgiu da necessidade de construir outro conjunto de variáveis credíveis que pudessem explicar a realidade em estudo, sem “grande” perda de informação. Este novo conjunto de variáveis – denominadas componentes principais – obtêm-se por combinações lineares das variáveis originais, ou seja, por somas ponderadas das mesmas. Por consequência, procedeu-se à inversão da quantificação inicial das escalas, pois fará mais

sentido por uma questão de interpretação que quanto maior o número da escala, maior a frequência percebida da atitude ou sentimento em questão.

3.4.1. Q61 – Qualidade de vida no trabalho

Da realização de uma Análise em Componentes Principais do grupo Q61 do inquérito – cujos resultados apontam para uma boa adequabilidade ($KMO = 0.825$) – foram extraídas 4 componentes que combinam os diferentes aspetos acerca da Qualidade de vida no trabalho, e que explicam cerca de 57,9% da variância total. A tabela 9 abaixo mostra os pesos (*loadings*) das variáveis de entrada em cada uma das componentes principais. Estes pesos correspondem às correlações entre as variáveis e as componentes, pelo que a sua análise permite detetar quais as variáveis que mais se correlacionam com cada uma das componentes principais, permitindo, assim, a interpretação destas. Note-se que para aligeirar a tabela, sem comprometer a interpretação, se optou por não mostrar correlações de valor absoluto inferior a 0,2, o que não compromete a interpretação efetuada.

Tabela 9 – Matriz de pesos referente à Análise em Componentes Principais sobre o grupo de questões Q61 do EWCS⁽¹⁾

| | Envolvimento/Autonomia no trabalho | Satisfação com o trabalho | Suporte Social | Stress no trabalho |
|--|---|----------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Q61n - Pode influenciar decisões que são importantes para o seu trabalho | 0,798 | | | |
| Q61d - Está envolvido na melhoria da organização de trabalho ou dos processos de trabalho do seu departamento ou organização | 0,749 | | | 0,211 |
| Q61c - É consultado/a antes de serem determinados objectivos para o seu trabalho | 0,701 | | 0,293 | |
| Q61e - Pode dar opinião sobre a escolha dos seus/suas colegas | 0,688 | | | |
| Q61i - Pode pôr em prática as suas ideias no seu trabalho | 0,688 | 0,245 | | |
| Q61f - Pode fazer uma pausa quando desejar | 0,586 | | | -0,254 |
| Q61h - O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito | | 0,756 | | |
| Q61j - Tem a sensação de realizar um trabalho útil | | 0,730 | | |
| Q61k - Sabe o que é esperado de si no trabalho | | 0,701 | | |
| Q61g - Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho | | 0,634 | | -0,290 |
| Q61l - É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho | | 0,545 | <u>0,382</u> | |
| Q61a - Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a | | | 0,852 | |

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

| | |
|---|-------|
| Q61b - O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a | 0,836 |
| Q61m - Sente stress no seu trabalho | 0,774 |
| Q61o - O seu trabalho requer que não mostre os seus sentimentos | 0,740 |

⁽¹⁾ Loadings inferiores a 0,2 em valor absoluto não são apresentados

3.4.2. Q87 – Estado Psicológico

É de ressaltar que na questão número 87, após a realização da ACP – na qual os resultados apontam para uma boa adequabilidade ($KMO = 0.848$) – apenas se obteve uma componente principal, explicando esta 63,4% da variância total. Desta forma, permaneceu a designação de “Estado Psicológico” para esta componente, visto que as alíneas deste grupo remetem substantivamente para questões relacionadas com a perceção dos inquiridos face ao seu estado psicológico no e fora do contexto de trabalho. Segue a tabela na qual é perceptível a existência de apenas uma componente associada a esta questão:

Tabela 10 – Matriz dos pesos referente à Análise em Componentes Principais sobre o grupo de questões Q87 do EWCS⁽¹⁾

| | Estado Psicológico |
|---|--------------------|
| Q87b - Tenho-me sentido calmo/a e relaxado | 0,835 |
| Q87a - Tenho-me sentido alegre e de bom humor | 0,826 |
| Q87d - Acordei a sentir-me fresco/a e descansado/a | 0,800 |
| Q87c - Tenho-me sentido ativo e vigoroso | 0,782 |
| Q87e - O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam | 0,733 |

⁽¹⁾ Loadings inferiores a 0,2 em valor absoluto não são apresentados

3.4.3. Q90 - Sentimento do indivíduo na realização do seu trabalho

No que diz respeito à questão número 90 do inquérito, após a realização da ACP – na qual os resultados apontam para uma adequabilidade média ($KMO = 0.725$) – optou-se pela retenção de duas componentes: “Perceção de trabalho com energia” e “Perceção de utilidade e desempenho”. Estas componentes explicam cerca de 56,5% da variância total.

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

Numa primeira fase, procedeu-se à realização de uma ACP com todos as alíneas pertencentes a este grupo. Neste sentido, verificou-se que a alínea d) “Sinto-me exausto/a ao fim do dia de trabalho” não se encontrava bem representada numa solução com duas componentes. Tendo-se experimentado uma solução com três componentes verificou-se também que a terceira componente se revelava quase em exclusivo estruturada por esta alínea. Para além do mais, do ponto de visto substantivo, esta alínea remete para uma dúvida interpretação, já que a exaustão pode simultaneamente corresponder a causas físicas e psicológicas. Estas circunstâncias levaram a que se optasse pela sua exclusão da ACP final. Abaixo encontra-se a tabela de pesos correspondente à análise efetuada:

Tabela 11 – Matriz dos pesos referente à Análise em Componentes Principais sobre o grupo de questões Q90 do EWCS⁽¹⁾

| | Trabalho com energia | Utilidade e desempenho |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Q90c - O tempo passa a voar quando estou a trabalhar | 0,803 | |
| Q90b - Sinto-me entusiasmado/a com o meu trabalho | 0,797 | 0,259 |
| Q90a - Quando estou a trabalhar sinto-me cheio/a de energia | 0,768 | 0,279 |
| Q90f - Na minha opinião, faço um bom trabalho | | 0,811 |
| Q90e - Tenho dúvidas sobre a importância do meu trabalho | | -0,752 |

⁽¹⁾Loadings inferiores a 0,2 em valor absoluto não são apresentados

Note-se o valor negativo da correlação entre a alínea Q90 e) e a componente *Utilidade e Desempenho*, o qual é substantivamente justificável, já que é expectável que a níveis mais elevados de dúvida sobre a importância do (seu) trabalho correspondam a valores mais baixos de perceção de utilidade do mesmo.

3.5. Comparação dos preditores entre os dois países em estudo

No que diz respeito à comparação das médias de Portugal e da Finlândia relativamente aos preditores (variáveis independentes), podemos verificar que a nível de envolvimento/autonomia, de perceção do trabalho com energia e ao estado psicológico, Portugal encontra-se abaixo da média e, naturalmente, a Finlândia acima. Pelo contrário, a

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

Finlândia encontra-se abaixo da média quanto a satisfação com o trabalho, suporte social, *stress* e a nível da perceção de trabalho com desempenho.

Tabela 12 – Comparação dos preditores entre os dois países em estudo - Médias

| | Portugal (Média, Desvio Padrão) | Finlândia (Média, Desvio Padrão) | Total (Média, Desvio Padrão) |
|---|--|---|---|
| Envolvimento/Autonomia no Trabalho | -0,408 (1,061) | 0,306 (0,828) | 0,00 (1,000) |
| Satisfação com o trabalho | 0,207 (1,170) | -1,555 (0,816) | 0,00 (1,000) |
| Suporte Social | 0,003 (1,061) | -0,033 (0,952) | 0,00 (1,000) |
| Stress no trabalho | 0,056 (1,078) | -0,042 (0,935) | 0,00 (1,000) |
| Perceção de trabalho com energia | -0,207 (1,113) | 0,187 (0,843) | 0,00 (1,000) |
| Perceção de utilidade e desempenho | 0,275 (1,091) | -0,248 (0,836) | 0,00 (1,000) |
| Estado Psicológico | -0,016 (1,071) | 0,014 (0,931) | 0,00 (1,000) |

Estes dados podem parecer contraditórios face aos apresentados relativamente às percentagens de concordância, no entanto, é possível verificar que as alíneas no seu global representam interpretações diferentes face à análise independente de cada alínea, sendo a análise da tabela acima apresentada, por vezes, contraditória face à análise descritiva (Ver tabelas que comprovam as afirmações em Anexo A). Por exemplo, no que diz respeito à satisfação com o trabalho, é possível concluir que o comportamento não é homogéneo, daí a incongruência com os valores apresentados na análise descritiva. Quando as alíneas são consideradas como um todo, a satisfação com o trabalho vai resultar numa maior satisfação com o trabalho em Portugal.

É de notar que, em termos globais, não existem diferenças relevantes entre Portugal e Finlândia no que diz respeito ao suporte social, apesar da média em Portugal ser ligeiramente superior à da Finlândia. Neste caso, as médias de Portugal e Finlândia são semelhantes à média global, no entanto, ao analisar a distribuição de respostas às questões do inquérito que estruturam esta componente (Q61 a) e b)) e desagregando a resposta “Sempre” e “Quase Sempre” é possível constatar que em Portugal a opção “Sempre” é mais escolhida do que na Finlândia, embora o peso conjunto das duas categorias mais elevadas (“Sempre” e “Quase Sempre”) seja superior neste último país. Também na perceção de utilidade e desempenho é possível verificar que na alínea e) “Tenho dúvidas sobre a importância do meu trabalho”, existe uma maior resposta da opção “Raramente” na Finlândia e uma maior resposta da opção “Nunca” em Portugal, o que torna esta variável mais favorável para Portugal. Deste modo, é natural que a média seja mais elevada em Portugal no que diz respeito à perceção de utilidade e desempenho.

No que diz respeito ao Estado Psicológico as diferenças entre as médias de Portugal e Finlândia não são muito acentuadas, sendo que a média na Finlândia é superior pois analisando a distribuição das variáveis que a estruturam, a percentagem de resposta à opção “A maior parte do tempo” é ligeiramente mais elevada neste país.

3.6. Relação entre os Preditores e a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

Para aferir os efeitos das variáveis independentes (preditores) sobre a variável dependente (Capacidade para trabalhar até os 60 anos), foi realizada uma análise econométrica e foram inseridas quatro variáveis de controlo presentes no inquérito: idade, trabalho a tempo parcial versus tempo inteiro, género e nível de escolaridade/educação. Estas variáveis servem para eliminar o efeito das características sociodemográficas no modelo econométrico.

Seguindo a interpretação convencional dos resultados econométricos, é de ressaltar que coeficientes estimados negativos indicam a redução das chances de sucesso (i.e., sentir-se capaz para trabalhar até os 60 anos), enquanto que coeficientes positivos aumentam as chances de sucesso. Os impactos (positivos e negativos) apenas são considerados significativos se a respetiva probabilidade de significância (Sig ou valor-p) estiver abaixo do

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

valor de referência considerado (assumiu-se, no âmbito deste trabalho, um valor de significância de referência igual a 0,1).

Tabela 13 - Influência dos preditores na capacidade para trabalhar até os 60 anos

| Preditores | Portugal | | | Finlândia | | | Total | | |
|---|------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|------------------|-------|--------|
| | B ⁽¹⁾ | Sig. | Exp(B) | B ⁽¹⁾ | Sig. | Exp(B) | B ⁽¹⁾ | Sig. | Exp(B) |
| Idade | 0,013 0,012 | 0,282 | 1,013 | 0,001 0,008 | 0,898 | 1,001 | 0,001 0,006 | 0,877 | 1,001 |
| Género (Masculino=1) | -0,144 0,265 | 0,587 | 0,866 | 0,247 0,195 | 0,205 | 1,281 | 0,019 -0,152 | 0,899 | 1,020 |
| Trabalho a tempo parcial vs. tempo inteiro (Part-time=1) | -0,338 0,416 | 0,417 | 0,713 | -0,788 0,269 | 0,003 | 0,455 | -0,748 0,218 | 0,001 | 0,473 |
| Nível de Escolaridade | | 0,646 | | | 0,008 | | | 0,005 | |
| Nível de Escolaridade Baixo vs. Alto (Baixo=1) | 0,038 0,385 | 0,921 | 1,039 | -0,390 0,399 | 0,328 | 0,677 | 0,188 0,227 | 0,408 | 1,207 |
| Nível de Escolaridade Médio vs. Alto (Médio=1) | -0,226 0,363 | 0,532 | 0,797 | -0,607 0,195 | 0,002 | 0,545 | -0,410 0,164 | 0,012 | 0,664 |
| Envolvimento/Autonomia | 0,050 0,140 | 0,718 | 1,052 | 0,099 0,118 | 0,402 | 1,104 | 0,003 0,085 | 0,972 | 1,003 |
| Satisfação com o trabalho | 0,013 0,120 | 0,911 | 1,014 | 0,235 0,136 | 0,085 | 1,264 | 0,142 0,086 | 0,099 | 1,152 |
| Suporte social | -0,051 0,129 | 0,690 | 0,950 | -0,122 0,102 | 0,228 | 0,885 | -0,086 0,078 | 0,267 | 0,917 |
| Stress no Trabalho | -0,083 0,131 | 0,528 | 0,921 | -0,050 0,106 | 0,636 | 0,951 | -0,059 0,078 | 0,451 | 0,943 |
| Perceção de trabalho com energia | 0,358 0,144 | 0,013 | 1,430 | 0,221 0,131 | 0,092 | 1,247 | 0,206 0,0901 | 0,024 | 1,299 |
| Perceção de utilidade e desempenho | 0,238 0,132 | 0,070 | 1,269 | 0,089 0,121 | 0,463 | 1,093 | 0,191 0,085 | 0,025 | 1,211 |
| Estado psicológico | 0,140 0,142 | 0,323 | 1,150 | 0,235 0,111 | 0,033 | 1,265 | 0,199 0,085 | 0,019 | 1,220 |

⁽¹⁾ Na linha abaixo de cada coeficiente estimado encontra-se o valor do respetivo erro padrão

O pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk, R_N^2 , é bastante reduzido nas três situações (Ver Anexo B), o que significa que o fenómeno da perceção de capacidade para

trabalhar até aos 60 anos depende de outros fatores que não serão explicados nesta dissertação.

Através da análise da tabela acima apresentada é possível verificar que, no que diz respeito ao panorama finlandês, a idade e o género não possuem impacto significativo na capacidade para trabalhar após os 60 anos ($\text{sig} > 0,1$). No entanto, o nível de escolaridade e o regime de trabalho (*part-time/full-time*) influenciam significativamente a capacidade para trabalhar após os 60 anos ($\text{sig} < 0,1$). Trabalhar em regime de tempo parcial apresenta um coeficiente estimado negativo, o que significa que as chances de trabalhar até aos 60 anos diminuem para os trabalhadores nesse regime. No caso da escolaridade, a diferença significativa refere-se ao nível de escolaridade médio, pelo que um trabalhador com esse nível de escolaridade terá menos chances de vir a trabalhar até aos 60 que um outro com nível de escolaridade elevado, nas mesmas condições. No que diz respeito a Portugal, é possível constatar que a idade, o tempo de trabalho, género e o nível de escolaridade não possuem impacto significativo na capacidade para trabalhar até aos 60 anos.

Para os finlandeses, o envolvimento/autonomia, o suporte social, o *stress* no trabalho e a perceção de utilidade e desempenho não têm impacto significativo na capacidade para trabalhar até aos 60 anos. Pelo contrário, a satisfação com o trabalho, a perceção de trabalho com energia e o estado psicológico possuem impacto significativo sobre o fenómeno em estudo, com coeficientes estimados positivos, ou seja, provocando, com o seu aumento, um acréscimo das chances de vir a trabalhar até aos 60 anos. Em Portugal os resultados são bem distintos, já que a perceção de trabalho com energia e a perceção de utilidade e desempenho são os únicos preditores com impacto significativo na capacidade para trabalhar até aos 60 anos, aumentando as chances do sucesso.

De um modo geral, e tendo em conta a opinião dos portugueses e dos finlandeses no seu conjunto, trabalhar em *part-time* e possuir um nível de escolaridade médio (por comparação a um grau elevado) são os preditores que possuem um elevado impacto sobre a capacidade para trabalhar até os 60 anos. No entanto, o género e a idade, bem como possuir um nível baixo de educação não possuem qualquer impacto para o fenómeno em estudo. É de notar que possuir um nível médio de educação tem um impacto significativo, no entanto, diminui as chances do sucesso, quando em comparação com possuir um grau de escolaridade elevado. A nível global, a satisfação com o trabalho, a perceção de trabalho com energia, a perceção de utilidade e desempenho e o estado psicológico assumem um impacto significativo

Efeitos dos fatores psicossociais sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos

sobre essa capacidade para trabalhar até aos 60 anos. Em contrapartida, o envolvimento/autonomia no trabalho, o suporte social e o *stress* no trabalho não têm impacto significativo sobre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos.

Capítulo IV: Conclusão

4.1. Principais conclusões

Através dos dados apresentados é possível constatar que as diferenças entre a capacidade para trabalhar até aos 60 anos em Portugal e na Finlândia são notórias, sendo importante salientar que, em Portugal, os preditores com impacto significativo sobre esse fenómeno são unicamente a perceção de trabalho com energia e a perceção de utilidade e desempenho, em contrapartida com a Finlândia, que regista como fatores com impacto significativo a satisfação com o trabalho, a perceção de trabalho com energia e o estado psicológico. Relativamente à influência das variáveis de controlo selecionadas, é possível constatar que possuir o nível de escolaridade médio e trabalhar em *part-time* possui impacto significativo na capacidade para trabalhar até aos 60 anos, na Finlândia. Englobando as opiniões dos finlandeses e portugueses, podemos verificar que trabalhar em *part-time*, possuir um nível de escolaridade médio, a satisfação com o trabalho, a perceção de trabalho com energia, a perceção de utilidade e desempenho e o estado psicológico assumem-se como os preditores que têm impacto significativo sobre essa capacidade para trabalhar até aos 60 anos.

Através da análise das médias para cada país em questão percebemos que a Finlândia está abaixo da média em mais um nível que Portugal, o que pode parecer contraditório face ao que se sabe sobre o panorama dos riscos psicossociais nos países nórdicos, que já aplicavam leis de proteção contra esses riscos muito antes de surgir uma norma mais específica a nível europeu (Coelho, 2009).

Para acrescentar a esta análise, verifica-se que o número de inquiridos que percecionam não ser capazes de trabalhar até aos 60 anos, em Portugal, é consideravelmente baixo e, na Finlândia, esses dados apesar de não serem altos, são consideravelmente superiores aos de Portugal. Tal facto poderá estar relacionado com as reformas penalizadoras existentes em Portugal, que, involuntariamente, criam um sentimento nos trabalhadores que têm de ser capazes de trabalhar até aos 60 anos ou mais (no caso da idade da reforma atual), caso contrário, sofrerão de um corte de 14,5% no valor da pensão e a novas pensões antecipadas têm um corte de 0,5% por cada mês de antecipação (Silva, 2018). Para além disso, o panorama português não se encontra favorável no que diz respeito às perspetivas de mudança de carreira em estádios mais avançados da vida.

Apesar dos dados recolhidos serem algo surpreendentes, as várias estatísticas e visões de teóricos mostram que o número de problemas de foro mental provocados pelo trabalho tem vindo a aumentar e que o tema dos riscos psicossociais tem uma extrema importância no mercado de trabalho atual (Luís & Ramos, 2015; Pinho, 2015). Nesse sentido, é necessária a implementação de medidas que favoreçam um envelhecimento ativo no seio das empresas europeias. Na Finlândia, cerca de 30% da população considera não ter capacidade para trabalhar até os 60 anos e este número representada uma parte considerável do todo.

4.2. Limitações da Pesquisa

Antes de mais, é de notar que, tendo este estudo por base um inquérito, com uma amostra representativa de uma população, neste caso dos Finlandeses e Portugueses, os dados obtidos são de natureza subjetiva, ou seja, tratam-se de perceções e de *self-reports* podendo, portanto, estar enviesados quando comparados com dados objetivos (estado de saúde, consumo de medicamentos, etc.). Esse instrumento de recolha de dados pode caracterizar-se por alguma falta de rigor, que não permite uma análise de processos mais complexos e um estudo com elevado grau de profundidade (Quivy & Campenhoudt, 1998: 189). A lacuna desta pesquisa está ligada com o próprio método de recolha dos dados e não com as fraquezas teóricas ou metodológicas aplicadas (Quivy & Campenhoudt, 1998: 189).

A capacidade explicativa deste modelo é bastante reduzida, prova disso é o facto de o pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk apresentar um valor bastante baixo, o que pressupõe a existência de muitos mais fatores na explicação do fenómeno “capacidade para trabalhar até aos 60 anos”. É de notar que a capacidade explicativa do modelo não se alterou aquando da inserção da variável “Nível de Escolaridade” o que, *a priori*, seria uma questão que faria a diferença. Deste modo, este estudo teria de ser alvo de uma investigação mais profunda e que incluísse um leque de variáveis mais avultado para, deste modo, se obterem conclusões mais fiáveis.

Referências Bibliográficas

- Alves, Daniel, Ramos, Sara e Fugas, Carlos (2015), “Condições de trabalho, stresse e sintomas de mal-estar físico e psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos”, *International Journal on Working Conditions*, (Online), (10), pp.82-100. Disponível em http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.10_Alves,Ramos&Fugas_p.81.100.pdf
- Andrade, Taís, Estivaleta, Vânia e Gomes, Tírizi (2013), “Suporte Social e Organizacional no Trabalho: um diagnóstico do setor bancário público e privado”, *Revista Eletrónica de Ciência Administrativa*, (Online), 12 (1), pp.23-38. Disponível em <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/1290/689>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2009), “Promoção da saúde mental no setor da saúde”. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/e-facts/efact46/view>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2014). “Segundo Inquérito Europeu às Empresas Sobre Riscos Novos – ESENER – 2”. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/tools-and-publications/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener/view>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2017), “Locais de trabalho saudáveis para todas as idades: Promover uma vida profissional sustentável”. Disponível em http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Locais_de_trabalho_saudaveis.pdf
- Carlotto, Mary (2011), “Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados”, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, (Online), 27(4), pp.403-410. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v27n4/03.pdf>
- Codo, Wanderley e Vasques-Menezes, Iône (1999), “O que é Burnout?”. Disponível em <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>
- Coelho, João (2008), *Gestão Preventiva dos Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais do no Quadro da União Europeia*, Tese de Doutoramento em Ciências Sociais (Especialização em Estudos Europeus), Porto, Universidade Fernando Pessoa. Disponível em https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1388/1/TeseDout_AguiarCoelho2009.pdf
- Costa, Lúcia e Santos, Marta (2013), “Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos”, *International Journal on Working Conditions*, (Online), (5), pp.39-58. Disponível em https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=88066
- Dianova (2017), “Saúde Mental no Local de Trabalho”. Disponível em <https://dianova.pt/dianova-junta-campanha-mundial-da-oms-saude-mental-no-local-trabalho/>
- Estivaleta, Vânia, Andrade, Tais, Faller, Lisiane, Stefanan, Aline e Souza, Daiane (2016), “Suporte Social e Suporte Organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspetiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária”, *Revista de Administração da UNIMEP*, (Online), 14(2), pp.31-56. Disponível em <http://www.redalyc.org/pdf/2737/273746863002.pdf>
- Eurofound (2015a). “European Working Conditions Survey (EWCS)”. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

- Eurofound (2015b). “6th European Working Conditions Survey - Portugal Translation”. Disponível em https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/pt_questionnaire.pdf
- Finnish Centre for Pensions (2018), “Retirement Ages in Member States”. Disponível em <https://www.etk.fi/en/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/#toggle-id-1>
- Gerhart, Tatiana e Silveira, Denise (2009), *Métodos de Pesquisa*, Porto Alegre, Editora da UFRGS.
- Glina, Débora, Rocha, Lys, Batista, Maria e Mendonça, Maria (2001), “Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática”. *Caderno de Saúde Pública*, (Online), 17(3), pp.607-616. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102311X2001000300015&script=sci_abstract&tlng=pt
- Guedes, Nuno (2018), “Baixas médicas disparam. 5 mil portugueses metem baixa por dia”, TSF Rádio Notícias (Online). Disponível em <https://www.tsf.pt/sociedade/interior/baixas-medicas-disparam-mais-800-subsidios-de-doenca-por-dia-em-2018-9337426.html>
- Guerreiro, Pedro (2018), “Com que idade as pessoas se reformam na Europa? E quanto cobram?”. Disponível em <https://pt.linkedin.com/pulse/com-que-idade-pessoas-se-reformam-na-europa-e-quanto-cobram-pedro>
- Karasek, Robert e Theorell, Töres (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Nueva York, Basic Books. Disponível em <https://www.questia.com/read/99885646/healthy-work-stress-productivity-and-the-reconstruction>
- Lourenço, Sónia (2018), “Tempo de reforma com saúde está a encurtar”, Expresso (Online). Disponível em <https://expresso.sapo.pt/economia/2018-04-08-Tempo-de-reforma-com-saude-esta-a-encurtar#gs.u7dBMgA>
- Luís, Emília e Ramos, Sara (2015), “Diagnóstico de riscos psicossociais e intervenção numa indústria transformadora portuguesa”, *International Journal on Working Conditions*, (Online), 10, pp.41-57. Disponível em <https://ciencia.iscte-iul.pt/publications/diagnostico-de-riscos-psicossociais-e-intervencao-numa-industria-transformadora-portuguesa/29356>
- Martins, Conceição (s.a.), “Fatores de Risco Psicossociais para a Saúde Mental. *Educação, Ciência e Tecnologia*”, (Online), pp.225-268. Disponível em <http://www.ipv.pt/millennium/Millennium29/33.pdf>
- Matos, Simão (2014), *Riscos Psicossociais em Trabalhadores na Arábia Saudita*, Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene do Trabalho, Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/8202>
- Nunes, Bruno (2018), “Quando o stresse no trabalho se torna doença”, *Human Resources Portugal*, (91), pp.3-98.
- Pinho, Rute (2015), *Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho*, Lisboa, Direção Geral da Saúde. Disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/relatorios-e-publicacoes/nacionais.aspx>

- Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (1998), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva.
- Schaufeli, Wilmar e Greenglass, Esther (2001), “Introduction to special issue on burnout and health”, *Psychology and Health*, (Online), 16, pp.501-510. Disponível em <https://pdfs.semanticscholar.org/61a2/1990bdbbb1412efd0c549da43194b146548e.pdf>
- Silva, Cristina (2018), “Aumento confirmado: idade de reforma sobe para 66 anos e cinco meses em 2019”, *Economia Online*. Disponível em <https://eco.pt/2018/01/18/aumento-confirmado-idade-de-reforma-sobe-para-66-anos-e-cinco-meses-em-2019/>
- Silva, Edith (1992), “Uma inter-relação trabalho-saúde mental: um estudo de casa”, *Revista de Administração de Empresas*, (Online), 32 (4), pp.70-90. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v32n4/a07v32n4.pdf>
- Silva, Narbal e Tolfo, Suzana (2012), “Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações”, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, (Online), 12 (3), pp.341-354. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008
- Taylor, Mary e Shore, Lynn (1955), “Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model”, *Psychology and Aging*, (Online), 10 (1), pp.76-83. Disponível em <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.508.7228&rep=rep1&type=pdf>
- Topa, Gabriela, Moriano, Juan, Depolo, Marco, Alcover, Carlos e Morales, José (2009), “Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: a meta-analysis and model”, *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp.38-55.
- Vendramin, Patricia, Valenduc, Gérard, Molinié, Anne-Françoise, Volkoff, Serge, Ajzen, Michel e Léonard, Evelyn (2012), *Sustainable work and the ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions-social-policies/sustainable-work-and-the-ageing-workforce>
- Wecki, António (2015), *O Modelo de Karasek e a mediação pelo Engagement como forma de prever o bem-estar*, Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, Lisboa, Faculdade de Psicologia da Universidade Lisboa. Disponível em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/20715/1/ulfpie047464_tm.pdf
- WHO (2010), *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, Geneva, World Health Organization. Disponível em http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf;jsessionid=64DA79B9ED97B7D5843120FF3485A2FC?sequence=1
- WHO (2017), “Mental health in the workplace”. Disponível em http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/

ANEXO A – Análise variáveis em estudo

Tabela 14 – Análise Suporte Social Finlândia

| | Sempre | A maior parte das vezes | Algumas vezes | Raramente | Nunca | Total |
|--|---------------|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|
| Q61a - Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a | 41,3% | 44,1% | 11,5% | 2,6% | 0,5% | 100,0% |
| Q61b - O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a | 33,7% | 38,3% | 17,4% | 8,1% | 2,6% | 100,0% |

Tabela 15 – Análise Suporte Social Portugal

| | Sempre | A maior parte das vezes | Algumas vezes | Raramente | Nunca | Total |
|--|---------------|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|
| Q61a - Os/As seus/suas colegas ajudam-no/a e apoiam-no/a | 50,5% | 27,8% | 17,0% | 2,7% | 2,1% | 100,0% |
| Q61b - O/A seu/sua chefe apoia-o/a e ajuda-o/a | 40,1% | 28,8% | 19,9% | 7,1% | 4,1% | 100,0% |

Tabela 16 – Análise Satisfação com o Trabalho Finlândia

| | Sempre | A maior parte das vezes | Algumas vezes | Raramente | Nunca | Total |
|--|---------------|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|
| Q61g - Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho | 17,7% | 54,6% | 16,3% | 9,7% | 1,8% | 100,0% |
| Q61h - O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito | 21,3% | 51,1% | 21,3% | 21,3% | 21,3% | 21,3% |
| Q61j - Tem a sensação de realizar um trabalho útil | 42,6% | 46,5% | 9,0% | 1,4% | 0,5% | 100,0% |
| Q61k - Sabe o que é esperado de si no trabalho | 53,1% | 42,9% | 3,1% | 0,9% | 0,1% | 100,0% |
| Q61l - É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho | 41,8% | 50,6% | 5,7% | 1,7% | 0,3% | 100,0% |

Tabela 17 – Análise Satisfação com o Trabalho Portugal

| | Sempre | A maior parte das vezes | Algumas vezes | Raramente | Nunca | Total |
|--|---------------|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|
| Q61g - Tem tempo suficiente para terminar o seu trabalho | 41,7% | 33,4% | 16,8% | 5,8% | 2,3% | 100,0% |
| Q61h - O seu emprego transmite-lhe a sensação de um trabalho bem feito | 57,1% | 25,6% | 12,7% | 3,2% | 1,3% | 100,0% |
| Q61j - Tem a sensação de realizar um trabalho útil | 64,3% | 22,7% | 9,5% | 1,5% | 2,1% | 100,0% |
| Q61k - Sabe o que é esperado de si no trabalho | 71,0% | 20,4% | 6,2% | 1,3% | 1,1% | 100,0% |
| Q61l - É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho | 49,4% | 35,4% | 11,5% | 2,2% | 1,5% | 100,0% |

Tabela 18 – Análise de Perceção de Utilidade e Desempenho - Finlândia

| | Sempre | A maior parte das vezes | Algumas vezes | Raramente | Nunca | Total |
|--|---------------|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|
| Q90e - Tenho dúvidas sobre a importância do meu trabalho | 1,3% | 2,0% | 19,4% | 43,8% | 33,5% | 100,0% |
| Q90f - Na minha opinião, faço um bom trabalho | 29,8% | 64,4% | 5,4% | 0,1% | 0,3% | 100,0% |

Tabela 19 – Análise da Perceção de Utilidade e Desempenho – Portugal

| | Sempre | A maior parte das vezes | Algumas vezes | Raramente | Nunca | Total |
|--|---------------|--------------------------------|----------------------|------------------|--------------|--------------|
| Q90e - Tenho dúvidas sobre a importância do meu trabalho | 2,2% | 7,0% | 13,6% | 27,0% | 50,1% | 100,0% |
| Q90f - Na minha opinião, faço um bom trabalho | 66,1% | 27,1% | 5,6% | 0,7% | 0,6% | 100,0% |

Tabela 20 – Análise Estado Psicológico – Finlândia

| | Sempre | A maior parte do tempo | Mais de metade do tempo | Menos de metade do tempo | Algumas vezes | Em nenhum momento | Total |
|---|---------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------|--------------------------|--------------|
| Q87a - Tenho-me sentido alegre e de bom humor | 14,9% | 55,6% | 21,3% | 6,2% | 1,9% | 0,1% | 100,0% |
| Q87b - Tenho-me sentido calmo/a e relaxado | 12,0% | 43,3% | 27,2% | 11,4% | 5,3% | 0,8% | 100,0% |
| Q87c - Tenho-me sentido ativo e vigoroso | 16,2% | 44,7% | 26,5% | 9,6% | 2,5% | 0,4% | 100,0% |
| Q87d - Acordei a sentir-me fresco/a e descansado/a | 9,0% | 42,5% | 22,3% | 14,4% | 8,6% | 3,2% | 100,0% |
| Q87e - O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam | 21,8% | 42,6% | 23,7% | 7,4% | 4,3% | 0,3% | 100,0% |

Tabela 21 – Análise Estado Psicológico – Portugal

| | Sempre | A maior parte do tempo | Mais de metade do tempo | Menos de metade do tempo | Algumas vezes | Em nenhum momento | Total |
|---|---------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------|--------------------------|--------------|
| Q87a - Tenho-me sentido alegre e de bom humor | 19,7% | 42,3% | 27,2% | 5,2% | 5,3% | 0,3% | 100,0% |
| Q87b - Tenho-me sentido calmo/a e relaxado | 15,5% | 42,7% | 25,1% | 9,6% | 6,4% | 0,7% | 100,0% |
| Q87c - Tenho-me sentido ativo e vigoroso | 19,2% | 39,5% | 26,9% | 7,4% | 6,0% | 1,0% | 100,0% |
| Q87d - Acordei a sentir-me fresco/a e descansado/a | 13,4% | 39,5% | 26,5% | 9,2% | 8,7% | 2,7% | 100,0% |
| Q87e - O meu dia-a-dia tem sido preenchido com coisas que me interessam | 19,7% | 38,8% | 25,2% | 7,3% | 8,2% | 0,7% | 100,0% |

ANEXO B – Pseudo Coeficiente de Determinação de Nagelkerk, R_N^2

Tabela 22 – Pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk, R_N^2 (Finlândia + Portugal)

| |
|--------------|
| R_N^2 |
| 0,090 |

Tabela 23 – Pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk, R_N^2 (Finlândia)

| |
|--------------|
| R_N^2 |
| 0,106 |

Tabela 24 – Pseudo coeficiente de determinação de Nagelkerk, R_N^2 (Portugal)

| |
|--------------|
| R_N^2 |
| 0,095 |