



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O papel mediador do *work ability* na relação entre exigências mentais e *thriving* nos trabalhadores mais velhos

Daniela Castilho Baltazar

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Doutora Inês C. Sousa, Professora Auxiliar convidada do
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional (IBS)

Novembro, 2022

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O papel mediador do *work ability* na relação entre exigências mentais e *thriving* nos trabalhadores mais velhos

Daniela Castilho Baltazar

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Doutora Inês C. Sousa, Professora Auxiliar convidada do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional (IBS)

Novembro, 2022

Agradecimentos

Chega ao fim mais uma etapa do meu percurso. Foram 5 anos, duas cidades, muita aprendizagem e muitos caminhos cruzados. Momentos de dúvida, de algumas certezas, alguma procrastinação, mas também esforço e dedicação. Um caminho bonito que se fez em parte solitário, mas noutra bem acompanhado. Deste modo, não posso de deixar de agradecer, em primeiro lugar aos grandes patrocinadores do meu futuro, os meus pais Nita e Carlos. Obrigada pelos esforços realizados e pelas possibilidades que me têm proporcionado ao longo da vida.

A vocês, Cláudia e Beatriz, companheiras de licenciatura e amigas que levo para a vida. Partilhamos e continuamos a partilhar muitas gargalhadas e muitas lágrimas ao longo destes cinco anos.

Agradecer também aqueles que, mais ou um pouco menos perto fisicamente, sempre me têm apoiado nas diversas etapas: Zé, Leonor, Ana e 'Xico.

Por último, agradecer à minha orientadora, Prof^a Inês, pelas palavras encorajadoras, motivação e acompanhamento ao longo deste último ano tão desafiante.

Fecha-se assim um ciclo que abrem-se novas portas e possibilidades de crescer. Vamos a isso!

Resumo

O envelhecimento demográfico tem-se acentuado nas últimas décadas. Aliado a isso, verifica-se um aumento da participação da força laboral mais velha, influenciando a forma como os indivíduos gerem as suas vidas profissionais e como as organizações gerem os seus recursos humanos. Numa perspetiva de sustentabilidade de carreira, o estado de *thriving* torna-se relevante na compreensão de novas formas de adaptação por parte dos indivíduos, ao longo da sua carreira, assim como o *work ability* é um conceito relevante no que diz respeito aos trabalhadores mais velhos e seu bem-estar no meio organizacional.

Este estudo tem como objetivos compreender o impacto das exigências mentais no estado de *thriving*, mais concretamente nas suas dimensões, aprendizagem e vitalidade, nos trabalhadores mais velhos. Para além disso, pretende perceber o papel mediador do *work ability* nestas duas relações.

Para isso, foi utilizada uma metodologia quantitativa, através da realização de um questionário online a 165 indivíduos, trabalhadores por conta doutrem ou por conta própria, com idade igual ou superior a 45 anos.

Os resultados obtidos demonstraram que a relação entre exigências mentais e aprendizagem não foi estatisticamente significativa, assim como se verificou o mesmo para a dimensão da vitalidade. O *work ability* mediou a relação das exigências mentais com a aprendizagem e a vitalidade.

Estes resultados contribuem para a literatura relacionada com o *thriving*, *work ability* e exigências mentais, assim como para a literatura relacionada com a sustentabilidade de carreira.

Palavras-Chave: *work ability*; exigências mentais; *thriving*; vitalidade; aprendizagem

Código de Classificação da APA

3600 Psicologia Industrial e Organizacional

3670 Condições de trabalho e segurança industrial

Abstract

Demographic change has been accentuated in recent decades. Allied to this, there is an increased participation of the older workforce, influencing the way individuals manage their professional lives and how organizations manage their human resources. From a perspective of career sustainability, thriving at work becomes relevant to understand how individuals adapt throughout their careers. Besides that, work ability is a relevant concept with regard to older workers and their well-being in the workplace.

This study aims to understand the impact of mental demands on older workers' thriving, more specifically in its dimensions, learning and vitality. In addition, understand the mediating role of work ability in both relationships.

A quantitative methodology was used, through the administration of an online questionnaire to 165 individuals, employed or self-employed, aged 45 years or more. The results show that the relationship between mental demands and learning was not statistically significant, as well as for mental demands and vitality. Work ability mediated the relationship between mental demands and learning and vitality.

The empirical results are crucial for the literature related to thriving, work ability as well as for the literature related to career sustainability.

Key Words: work ability; mental demands; thriving; vitality; learning

APA Classification Code

3600 Industrial and Organizational Psychology

3670 Working conditions and industrial safety

Índice

Resumo.....	i
Abstract	iii
Índice de Tabelas	vi
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1 – Revisão da Literatura.....	5
1.1. Exigências Mentais do Trabalho.....	5
1.2. <i>Thriving At Work</i>	7
1.3. <i>Work Ability</i>	11
Modelos de Investigação	14
CAPÍTULO 2 - Metodologia	15
2.1. Método.....	15
2.2. Procedimento	15
2.3. Amostra.....	15
2.4. Instrumentos	16
2.4.1. Exigências do trabalho	16
2.4.2. <i>Thriving at Work</i>	16
2.4.3. <i>Work Ability</i> Percebido.....	16
2.5. Estratégia de Análise de Dados.....	17
CAPÍTULO 3 – Resultados Empíricos	19
3.1. Análise descritiva e correlações entre variáveis	19
CAPÍTULO 4 - Discussão.....	23
4.1. Implicações Práticas	26
4.2. Limitações e futuras pesquisas	28
Conclusão	31
Referências Bibliográficas	33

Índice de Tabelas

Tabela 3.1- Matriz de Médias, Desvio-Padrão e Correlações	19
Tabela 3.2- Resultados de regressão para o modelo de mediação (aprendizagem)	20
Tabela 3.3- Resultados de regressão para o modelo de mediação (vitalidade)	22

Introdução

Desde o final do século XX, globalmente, o envelhecimento demográfico tem vindo a acentuar-se. As Nações Unidas (2019) chamaram-lhe a “revolução da longevidade”, que se posiciona como “mega tendência”, graças aos avanços, nas últimas décadas, em campos como a saúde pública, medicina, e aos desenvolvimentos económicos e sociais relativos a mortes precoces, doenças e lesões. Conjuntamente, a percentagem de jovens (entre os 0 e os 19 anos), na União Europeia, tem decrescido nos últimos 20 anos (Eurostat, 2021). Com o aumento da longevidade, que se reflete no envelhecimento demográfico (Organização Mundial da Saúde, 2022), o número de pessoas a viver para lá dos 65 anos aumentou 9% entre 1990 e 2019 (Nações Unidas, 2019). Entre 2001 e 2020, a população com idade igual ou superior a 65 anos aumentou 5% na União Europeia (Eurostat, 2021). A nível nacional, o contexto demográfico acompanha esta tendência, sendo que Portugal é considerado um dos países mais envelhecidos da União Europeia, ao lado de países como a Grécia e Itália (Eurostat, 2019). Em 2019 a percentagem de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos estava nos 21,8% (INE, 2020) e, de acordo com as projeções do INE (2020), até 2080 prevê-se que por cada 100 jovens existam 300 idosos.

Fruto deste envelhecimento demográfico, de uma maior longevidade e do debate relativo à sustentabilidade dos sistemas de Segurança Social (Nações Unidas, 2019; Boehm et al., 2021), desde os anos 90, que se verifica um aumento na participação da força laboral mais velha (Boissonneault et al., 2020). Desta forma, a influência das alterações demográficas tem-se repercutido nos indivíduos e na organização das suas vidas profissionais, e nas empresas, na forma como gerem os seus recursos humanos (Henkens, 2021).

O futuro da vida profissional passará então, como se tem vindo a constatar, pelo seu alargamento, tendo os trabalhadores de lidar com incertezas e riscos, assumindo novas responsabilidades ou até novos papéis (Henkens et al., 2018). Consequência deste prolongamento, sociedade, empresas e indivíduos deparam-se com a necessidade de adiar a reforma, ao mesmo tempo que têm de manter a motivação, desempenho e saúde dos trabalhadores, ao longo da sua vida profissional (Boehm et al., 2021).

Simultaneamente a esta tendência demográfica, a natureza do trabalho também tem vindo a sofrer alterações, devido às transformações económicas e tecnológicas das últimas décadas (De Vos & Van der Heijden, 2017; Johnson et al., 2011). De trabalhos predominantemente exigentes a nível físico (e.g., trabalho fabril, movimentação de cargas), passaram a existir muitas mais profissões e serviços pautados pela complexidade e exigências de cariz cognitivo/mental (Johnson et al., 2011). A par das rápidas mudanças tecnológicas, a constante inovação e o

conhecimento intensivo de conteúdo do trabalho, são questões com as quais tanto os trabalhadores, como as organizações, têm de lidar atualmente (De Vos & Van der Heijden, 2017). Já no início do século XXI se apontava que, tais transformações na natureza do trabalho, afetariam os *timings* de saída dos trabalhadores, prolongando assim o seu percurso profissional (Johnson et al., 2011).

Podemos considerar as exigências do trabalho, tendo por base o Modelo das Exigências-Recursos (*Job Demands-Resources Model*) de Bakker & Demerouti (2007), cujo ponto de partida é o de que, em qualquer trabalho, existem exigências e recursos. As exigências (*job demands*) dizem respeito às características do trabalho, que requerem esforço ou habilidade física e/ou psicológica, podendo ter associados custos a nível fisiológico e psicológico. Apesar destas exigências não serem necessariamente negativas ou prejudiciais, na ausência de recursos (*job resources*) como a autonomia ou o feedback, estas podem levar ao aumento da tensão, diminuição da motivação e, em última instância, afetar a capacidade dos indivíduos para desempenharem o seu trabalho (*work ability*) (Bakker & Demerouti, 2007; Brady et al., 2020). Considera-se o *work ability* a perceção que o indivíduo tem da sua habilidade (e.g., recursos mentais, físicos) para ir ao encontro das exigências do trabalho (Cadiz et al., 2019; Sousa et al., 2021). Por ser um conceito amplamente estudado na literatura sobre o envelhecimento, trabalho e a reforma, tem merecido o destaque não só pela comunidade científica, como pelas organizações que, na tentativa de enfrentarem as consequências das alterações demográficas e envelhecimento da força laboral, cada vez mais tentam perceber como podem manter e melhorar a *work ability* dos seus trabalhadores (Cadiz et al., 2019). Esta é uma preocupação que se reflete no facto de o *work ability* ser um preditor da idade da reforma, atitudes de trabalho e até mesmo mortalidade (Cadiz et al., 2019).

Com todas estas alterações no mundo laboral quer em termos da demografia, quer da natureza do mesmo, importa então considerar de que forma e em que esferas da sua vida profissional, as exigências do trabalho afetam os indivíduos. Para além disso, considerar também que recursos poderão equilibrar os efeitos das mesmas. Deste modo, é fulcral atender ao papel das organizações, às suas práticas e a importância das mesmas na facilitação do prolongamento da vida profissional dos seus trabalhadores (Boehm et al., 2021). Ainda mais, considerar o trabalho e as suas dinâmicas numa perspetiva de sustentabilidade de carreira torna-se imperativo, uma vez que esta se revela importante no sucesso, no desempenho e funcionamento ótimo dos indivíduos no mercado de trabalho (De Vos & Van der Heijden, 2017).

Neste sentido de sustentabilidade de carreira, e considerando que esta perspetiva integra características como a satisfação, segurança, sentimento de bem-estar, possibilidade de

evolução ao longo da carreira (De Vos & Van der Heijden, 2017), podemos considerar, entre vários, o conceito de *thriving*, que reflete o estado psicológico que confere ao indivíduo um sentimento de progresso e dinâmica no seu autodesenvolvimento (Spreitzer et al., 2005). Ao conferir o sentimento de vitalidade e aprendizagem, o *thriving* está relacionado, a nível individual, com a saúde e bem estar (e.g., melhor saúde psicológica e satisfação com a vida), relações interpessoais positivas no trabalho (Goh et al., 2021; Kleine et al., 2019), entre outros. Já a nível organizacional, contribui para um desempenho sustentável e criativo (Goh et al., 2021), diminui as intenções de *turnover*, afeta positivamente o comprometimento (Kleine et al., 2019), está relacionado com uma maior adaptabilidade e resiliência. Para os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos que apresentem este estado de *thriving*, a evidência empírica mostra que tendem a reportar níveis elevados de empregabilidade percebida, sugerindo autoavaliações de carreira mais positivas (Goh et al., 2021).

Ao considerar as experiências que o indivíduo vive ao longo da sua vida profissional e o impacto que estas têm para o mesmo, nas várias esferas da sua vida, a perspetiva de sustentabilidade permite-nos olhar para estas questões reconhecendo os diferentes interlocutores deste cenário, naquilo que é o percurso profissional de cada um e a sua sustentabilidade (De Vos & Van der Heijden, 2017).

Posto isto, os principais objetivos deste estudo são, em primeiro lugar, analisar o impacto das exigências mentais no *work ability* e, conseqüentemente, no *thriving* dos trabalhadores mais velhos.

Este estudo estará dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo, será enquadrada uma revisão de literatura sobre cada uma das variáveis abordadas e suas possíveis relações: em primeiro lugar a definição das exigências do trabalho, a evolução das exigências mentais nas últimas décadas e suas conseqüências; numa segunda parte, aprofundaremos o conceito de *thriving at work*, definindo-o e explorando as suas conseqüências e relações; de seguida, a definição de *work ability* e o seu potencial papel mediador no modelo, seguido do modelo de análise. O segundo capítulo comporta a metodologia utilizada, amostra, instrumentos de avaliação e procedimentos. Seguidamente, serão apresentados os resultados empíricos e, por fim, a discussão dos mesmos, implicações teóricas e práticas, limitações da investigação e sugestões para futuras pesquisas.

CAPÍTULO 1

Revisão de Literatura

1.1. Exigências Mentais do Trabalho

A forma como o trabalho se tem transformado nas últimas décadas tem vindo a alterar o paradigma daquilo que é a predominância da natureza das exigências do trabalho e seus impactos nos indivíduos. Os avanços tecnológicos, a digitalização de diversos processos e as mudanças económicas têm contribuído para uma diminuição dos trabalhos predominantemente exigentes a nível físico e, conseqüentemente, um aumento daquilo que são trabalhos pautados por exigências maioritariamente mentais/cognitivas (Johnson et al., 2011).

À luz do Modelo Exigências-Recursos (*Job Demands-Resources Model*) entende-se por exigências do trabalho qualquer aspeto físico, psicológico, social ou organizacional, que requer esforço ou uma competência continuada (físico e/ou psicológico, cognitiva e emocional) e que estão associados a determinados custos fisiológicos e/ou psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). Apesar de não serem necessariamente negativas, podem transformar-se em stressores quando, ao ser confrontado com estas exigências, o esforço realizado pelo indivíduo não é recuperado adequadamente (Demerouti & Bakker, 2011).

As exigências do trabalho, como supramencionado, podem ser de diferentes naturezas. Concretamente, as exigências mentais e sua operacionalização não são completamente consensuais na literatura, na medida em que alguns autores agrupam as exigências mentais não distinguindo o emocional do cognitivo. Esse é o caso de Brady et al. (2020) que agruparam as exigências em cinco categorias: quantitativas, mentais/emocionais, físicas, condições ambientais e incivilidade no trabalho. Já Sonnega et al. (2018) agrupam as exigências em três domínios: físico, emocional e cognitivo, enquanto que Cadiz et al. (2019) distinguem exigências físicas, mentais, emocionais, psicossociais e condições de trabalho. Esta diferença, em termos operacionais, leva a que existam diferentes construtos apelidados de “exigências mentais” o que, em última análise, pode levar a diferentes relações entre este e outros construtos, justificando os resultados mistos que se têm verificado na literatura (Cadiz et al., 2019).

Apesar da sua categorização poder variar ligeiramente, definimos exigências mentais como aspetos da realização ou coordenação de tarefas que requerem esforço mental contínuo e que estão relacionados com a memória, o processamento, a tomada de decisão, atenção e os requisitos de aprendizagem do trabalho (Abbasi & Bordia, 2019; Sluiter, 2006). Neste sentido,

as exigências mentais dizem respeito a indicadores como a ambiguidade, o conflito direto de papéis (Brady et al., 2020), a pressão de tempo (Abbasi & Bordia, 2019; Prem et al., 2017), carga de trabalho e resolução de problemas (Abbasi & Bordia, 2019).

Concretamente nos trabalhadores mais velhos, ainda que as mudanças físicas e cognitivas associadas ao envelhecimento sugiram que os trabalhadores se adequam melhor a trabalhos menos exigentes fisicamente e com mais exigências mentais (Abbasi & Bordia, 2019), as consequências provenientes de uma exposição excessiva às exigências do trabalho pode resultar em tensão, ansiedade, depressão, exaustão emocional e problemas de sono (Bakker & Demerouti, 2007), fraco bem estar psicológico, stress, doenças coronárias, entre outros (Abbasi & Bordia, 2019). Para além disso, algumas exigências do trabalho são também apontadas como antecedentes do *thriving* (conceito que abordaremos no próximo sub-capítulo), nomeadamente a pressão de tempo, a ambiguidade e a sobrecarga de trabalho (Goh et al., 2021). Por exemplo, indivíduos que experienciem as suas tarefas como ambíguas têm menor possibilidade de experienciar o estado de *thriving* (Jiang et al., 2019). Na mesma linha, as exigências mentais também surgem na literatura relacionadas negativamente com o *work ability* (Brady et al., 2020), sendo que quando se reportam níveis elevados de exigências mentais no trabalho, as pessoas tendem a percecionar-se como menos capazes de desempenhar as suas funções laborais. Por outro lado, alguns estudos mais recentes apontam benefícios das atividades intelectualmente estimulantes no trabalho, nomeadamente a sua relação com um menor risco de demência. Segundo Rodriguez et al. (2021), as atividades que comportam mais exigências mentais contribuem para a estimulação neurológica e plasticidade cerebral, diminuindo o risco de desenvolver esta condição, ainda que os mecanismos inerentes a este processo sejam pouco claros. À sua semelhança, Prem et al. (2017) sugerem as exigências mentais, mais concretamente a pressão de tempo, como promotoras da aprendizagem. Quando perspetivadas como desafios (*challenge stressors*), os indivíduos sentem estar a aprender e aplicar mais conhecimento no seu trabalho. Estes resultados vão ao encontro da premissa do Modelo Exigências-Recursos, que nos diz que as exigências do trabalho não são necessariamente negativas (Demerouti & Bakker, 2011). Porém, a presença de recursos que ajudem a comportar os custos fisiológicos e psicológicos das exigências é fundamental no equilíbrio destas duas peças.

Os possíveis resultados provenientes da exposição às exigências do trabalho, mais concretamente às exigências mentais que pautam, cada vez mais, a realidade dos trabalhadores, são particularmente relevantes quando falamos numa população mais envelhecida. Numa ótica de prolongamento da vida profissional e consequente adiamento da reforma, a relevância das

exigências e o papel das organizações em acompanhar e de certa forma, otimizar as mesmas, ao mesmo tempo que têm de manter a competitividade (Boehm et al., 2021), torna-se parte da temática de sustentabilidade de carreira. Neste sentido, o estudo deste tipo de exigências e a sua relação com outras variáveis é necessário para que os trabalhadores mais velhos, na impossibilidade de seguirem os padrões até então estabelecidos (e.g., reforma estabelecida a partir de certa idade), possam ver e experienciar o prolongamento das suas vidas profissionais de uma forma positiva, sustentável e digna. Esta experiência positiva ao longo da vida profissional tem inerente diferentes componentes, entre as quais o *thriving*.

1.2. *Thriving At Work*

Assistimos cada vez mais à crescente relevância, para as organizações, da manutenção de uma vantagem competitiva que permita atingir a excelência no desempenho, através das melhores práticas (Abid et al., 2018). O conceito de *thriving at work* surge dentro desse mesmo contexto e da premissa de que, cada vez mais, as pessoas têm vindo a dedicar grande parte do seu tempo ao trabalho (Spreitzer et al., 2005). Com a complexidade do mundo laboral atual, surge a necessidade de compreender de que formas as pessoas se adaptam dentro das organizações, para lá dos modelos tradicionais de regulação baseados no controlo (Jiang, 2017; Spreitzer et al., 2005). Para além disso, dentro da temática da sustentabilidade das organizações, o *thriving* surge como mecanismo relevante para compreender a dimensão humana da mesma (Spreitzer et al., 2012).

Spreitzer et al. (2005), que propuseram o modelo referente ao conceito de *thriving* (*SEMT - Socially Embedded Model of Thriving*), abordam o mesmo numa perspetiva positiva organizacional e conceptualizam-no enquanto estado psicológico bidimensional, no qual os indivíduos experienciam uma sensação de vitalidade e aprendizagem no trabalho. Globalmente, o sentido de vitalidade e aprendizagem que formam o *thriving* conferem ao indivíduo um sentimento de progresso e dinâmica no seu autodesenvolvimento, que lhes permite criar recursos ao invés de os esgotar (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2012; Spreitzer et al., 2005). Este desenvolvimento ocorre através de interações com outros, num sistema social (Ren et al., 2022). Ao estar profundamente enraizado nos sistemas sociais, tal como sugere o próprio nome do modelo (*Socially Embedded Model of Thriving*), desenvolve-se dentro de uma perspetiva relacional do crescimento humano, através da qual os indivíduos crescem e o desenvolvimento do *self* ocorre (Ren et al., 2022). A sua principal premissa é a de que, quando os indivíduos se situam num determinado contexto de trabalho, são mais prováveis de experienciar este estado de *thriving*. A especificidade deste contexto de trabalho reside na existência de características

contextuais (poder de decisão, partilha de informação e clima de confiança e respeito) e recursos produzidos (conhecimento, significado positivo, recursos afetivos positivos e recursos relacionais), que por sua vez irão contribuir para uma maior probabilidade de os indivíduos terem comportamentos de agência no trabalho, que conseqüentemente promovem o *thriving* (Spreitzer et al., 2005).

Como supramencionado este estado psicológico é composto por duas dimensões: vitalidade e aprendizagem. A vitalidade representa a componente afetiva deste estado e compreende o avanço da vida com entusiasmo, força, prazer, zelo e energia, enquanto a aprendizagem diz respeito à componente cognitiva e traduz-se na sensação de que o indivíduo está a adquirir e consegue aplicar os seus conhecimentos e competências (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005, 2012).

A vitalidade e conseqüente energia, considerada ausência de fadiga, é gerada pelo entusiasmo pelo trabalho, sendo também apontada como um dos resultados centrais do bem-estar na teoria do autodesenvolvimento (Hakanen et al., 2019). Indivíduos que sentem esta energia e ânimo no trabalho conseguem-na, entre outras, através da realização de tarefas (Kleine et al., 2022). Porath et al. (2012) apontam ainda a vitalidade como neutralizadora de emoções negativas tais como a preocupação e depressão, sendo responsável pelo aumento da resiliência perante situações mais stressantes. Tem também sido estudada como preditora das intenções de *turnover* (e.g., Collie & Collie, 2022), tendo apresentado, num estudo realizado com professores, uma relação negativa com essa mesma variável. Quanto mais energia e motivação os indivíduos sentiam na realização do seu trabalho, menos intenções tinham de sair (Collie & Collie, 2022). Nesta linha, altos níveis de vitalidade também têm sido relacionados, por um lado, com maior *work engagement*, enquanto que por outro lado, os baixos níveis de vitalidade se traduzem em exaustão (Hakanen et al., 2019).

Mais recentemente, Rn et al. (2022), num estudo qualitativo, refletiram também sobre que fatores do trabalho poderiam impactar a vitalidade e, conseqüentemente, a disposição dos indivíduos para continuar a trabalhar até, ou após, a sua idade de reforma. Concluíram que os estes fatores se dividiam em externos e internos. A oportunidade de utilizar conhecimento e competências, o significado do trabalho, relações e comunidade, condições e benefícios foram as principais categorias valorizadas pelos trabalhadores mais velhos (Rn et al., 2022).

Já a aprendizagem refere-se ao crescimento através de novas competências e conhecimento (Spreitzer et al., 2012). Esta experiência preenche as necessidades psicológicas de competência, relacionamento e autonomia, contribuindo para o aumento do envolvimento dos trabalhadores nas suas tarefas, colaboração em situações nas quais a sua *expertise* seja necessária, assim como

assumir responsabilidades (Kleine et al., 2022). Indivíduos que estejam efetivamente neste processo de aprendizagem caracterizam-se por desafiar o *status quo*, sendo autodidatas que procuram ativamente novas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento (Spreitzer et al., 2012).

De facto, um ambiente promotor de conhecimento e aprendizagem, é capaz de manter os trabalhadores *engaged*. O Modelo das Exigências-Recursos explica-nos isso mesmo através do processo motivacional via recursos (Bakker & Demerouti, 2007). Neste sentido, os recursos têm um papel tanto de motivação intrínseca como extrínseca. Esta motivação intrínseca é responsável precisamente pela promoção do crescimento, aprendizagem e desenvolvimento dos trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

Uma particularidade do *thriving* reside no facto de, para que este ocorra, serem necessárias ambas as experiências de aprendizagem e vitalidade. Isto é, se um indivíduo estiver a aprender um determinado procedimento, mas se sentir esgotado, sem energia e motivação para o seu trabalho, então o estado de *thriving* não se verifica (Kleine et al., 2019; Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005; Spreitzer 2012). O mesmo acontece quando o indivíduo tem energia e motivação, mas lhe faltam oportunidades de aprendizagem e crescimento - o *thriving* não se verifica e o sentimento é de estagnação (Spreitzer et al., 2012).

No que toca aos seus antecedentes, a literatura tem evidenciado o papel das exigências do trabalho, nomeadamente a pressão de tempo, a ambiguidade e a sobrecarga de papéis (Goh et al., 2021). Por um lado, existem estudos que reportam exigências como a pressão de tempo positivamente relacionadas com o *thriving* (Prem et al., 2017), tendo-se verificado que, quando esta pressão é encarada como um desafio ao invés de um entrave, pode fomentar o estado de *thriving* nos indivíduos, através do aumento da dimensão da aprendizagem. Já Cullen et al. (2018) reportam a sobrecarga de papéis com uma relação negativa com o *thriving*, visto que quando os indivíduos experienciam uma quantidade desproporcional de informação que devem transmitir aos seus colegas, sentindo-se sobrecarregados com as exigências do seu papel, têm menor probabilidade de alcançar este estado. Já a ambiguidade, num estudo realizado por Jiang et al (2019), aparece negativamente relacionada com o *thriving*, verificando-se assim que a ausência de informação clara relativamente ao trabalho ou ao papel que a pessoa desempenha no mesmo, reduz o *thriving* dos trabalhadores. À semelhança de Jiang et al. (2019), também Cullen et al. (2018) verificam uma relação negativa da ambiguidade de papéis com este estado. A nível de práticas organizacionais, a flexibilidade, reconhecimento e oportunidades de formação também apresentam relações positivas significativas com este estado (Goh et al., 2021). Para além disso, as autoavaliações que os indivíduos fazem acerca das suas capacidades

e competências apresentam uma relação forte e positiva com o *thriving* dos mesmos (Goh et al., 2021; Kleine et al., 2019; Walumbwa et al., 2018).

Uma vez que se trata de um construto inserido numa perspetiva positiva, os benefícios com os quais está relacionado têm também sido aprofundados na literatura ao longo dos últimos anos, sendo considerado essencial para a sustentabilidade do desempenho organizacional (Abid & Contreras, 2022; Goh et al., 2021; Kleine et al., 2022). Com o crescente interesse na temática do *thriving at work*, são vários os estudos que têm procurado identificar e compreender as relações do *thriving* com a saúde e bem-estar físico e psicológico/mental (e.g., Kleine et al., 2022). A literatura em torno deste conceito tem provado que o *thriving* é responsável pelos efeitos positivos em ambas as variáveis (e.g., Goh et al., 2021), podendo agrupá-los em benefícios individuais e organizacionais, sendo que os primeiros, como que numa espiral, beneficiarão os segundos.

O *thriving* tem o potencial de contribuir para o desenvolvimento de carreira e saúde geral, satisfação com o trabalho, diminuição do *burnout*, baixas intenções de *turnover* e compromisso organizacional (Goh et al., 2021; Kleine et al., 2019; Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005). Os trabalhadores que sentem que estão a aprender e têm energia e motivação no desenvolvimento do seu trabalho, estão mais comprometidos e sentem-se mais satisfeitos no mesmo, tendo também menos intenções de o abandonar. Ao experienciar este estado, os indivíduos também reportam menos visitas ao médico, o que se traduz em poupanças de saúde e menos custos organizacionais (Walumbwa et al., 2018). São ainda mais propensos à criação de recursos, empenhando-se mais para alcançar objetivos organizacionais de forma eficaz e eficiente (Abid et al., 2018). Spreitzer et al. (2012) afirmam ainda que, nos estudos desenvolvidos, estes indivíduos tomavam mais iniciativa na procura de oportunidades de carreira que lhes permitissem crescer e evoluir, eram mais resilientes face a possíveis adversidades e também possuíam relações de melhor qualidade com colegas de trabalho. Neste sentido, Lu et al., (2022) sugerem que esta rede de contactos no trabalho (de amizade e de aconselhamento) constituía-se importante enquanto moderadora da relação entre chefia abusiva e *thriving*.

Outro aspeto inerente a este estado e sua complexidade é que este pode ocorrer com ou sem adversidade. Isto é, a sua presença não é gerada pelo simples facto de se removerem ou diminuírem os stressores que a podem influenciar, podendo estar, por isso, dependente do crescimento de determinadas características individuais, relacionais e contextuais (Kleine et al., 2019). Curiosamente, o *thriving* no trabalho vai para lá da dimensão laboral, tendo a capacidade de, como num efeito dominó, afetar consequentemente a vida pessoal dos indivíduos. Isto é, os

indivíduos que reportaram este estado no seu contexto laboral também o verificam na sua esfera pessoal junto de família, amigos e comunidade (Spreitzer et al., 2012).

Considerando a perspetiva positiva organizacional na qual o estudo do *thriving* surgiu e se posiciona (Spreitzer et al., 2005), esta é uma variável de extrema relevância para a sustentabilidade das organizações e dos indivíduos neste contexto (Spreitzer et al., 2012). Enquanto estado psicológico fundamental para os trabalhadores, sua vida profissional e pessoal, seus inúmeros benefícios individuais (e.g., saúde geral, satisfação com o trabalho) e organizacionais (e.g., intenções de turnover, *engagement*), pode, no entanto, ser afetado por diversas variáveis, tais como as exigências do trabalho (Goh et al., 2021). Estas exigências estão presentes em todas as profissões, em maior ou menor quantidade, podendo o seu excesso ou desadequação repercutir-se negativamente nos indivíduos (Bakker & Demerouti, 2007). De entre as várias exigências, as mentais, que se encontram maioritariamente presentes nos contextos atuais de trabalho, têm-se demonstrado como antecedentes do estado psicológico *thriving*, podendo impactar negativamente o mesmo (Goh et al., 2021). Particularmente, nos indivíduos mais velhos que agregados aos desafios que enfrentam no mundo laboral atual (Henkens et al., 2018), acrescem ainda possíveis declínios físicos e/ou cognitivos, inerentes ao seu natural envelhecimento biológico (Tuomi et al., 2001), os efeitos das exigências no seu estado de *thriving* são algo que merece maior aprofundamento, assim como possíveis variáveis explicativas desta relação. Apesar da forte consolidação no que diz respeito ao aprofundamento da literatura relacionada com o *thriving*, seus antecedentes e consequências, existem ainda várias relações a explorar (Abid & Contreras, 2022; Porath et al., 2012). Neste sentido, e de acordo com o estado da arte, postulamos as seguintes hipóteses:

H1: As exigências mentais do trabalho influenciam negativamente a aprendizagem dos trabalhadores mais velhos.

H2: As exigências mentais do trabalho influenciam negativamente a vitalidade dos trabalhadores mais velhos.

1.3. Work Ability

O conceito de *work ability* surge enquanto mecanismo explicativo do bem-estar, atitudes e comportamentos dos trabalhadores mais velhos e é considerado como o seu bem mais precioso (Ilmarinen & Bonsdorff, 2016). É definido como a capacidade (*work ability* objetivo) ou perceção da capacidade (*work ability* percebido) dos indivíduos irem ao encontro das exigências do seu trabalho (Brady et al., 2020; Ilmarinen & Bonsdorff, 2016; McGonagle et al., 2015). Podemos considerá-lo o equilíbrio entre os recursos do indivíduo e as exigências do trabalho

(Ilmarinen & Bonsdorff, 2016). Apontado como um dos fatores facilitadores/promotores de uma melhor e mais duradoura vida profissional, o *work ability* é influenciado por variáveis como os recursos de saúde, competência, valores, motivação e atitudes (Ilmarinen et al., 2005). Ilmarinen e Bonsdorff (2016) conceptualizam-no como uma casa que contém quatro andares, em que os primeiros três pisos representam os recursos individuais das pessoas (saúde, funcionalidade, competência, valores, atitudes e motivação) e o último andar contém os vários aspetos do trabalho. Todos os pisos interagem uns com os outros através da escada desta casa. Por fora, estão outros fatores externos à vida laboral, que poderão afetar a *work ability* de forma positiva ou negativa, sendo eles a família, o ambiente social e o ambiente operacional externo. A sua promoção ao longo do processo de envelhecimento é referida como central tanto para a melhoria da saúde, como para a qualidade e produção de trabalho, qualidade de vida e bem-estar (Tuomi et al., 2001).

De acordo com a literatura, o *work ability* decresce com a idade (Brady et al., 2019; Cadiz et al., 2019; Tuomi et al., 2001), sendo este decréscimo mais acentuado para aqueles a partir dos 50 anos e com profissões mais exigentes a nível físico (Cadiz et al., 2019; Tuomi et al., 2001). Apesar destes dados, outros estudos reportam, por exemplo, inconsistências entre idade e WA (e.g., McGonagle et al., 2013, 2015). Esta pluralidade pode, no entanto, estar relacionada, por um lado, com a instrumentalização do *work ability* (objetivo vs. percebido), por outro com razões como as diferenças entre idade cronológica e outras conceptualizações de idade (McGonagle et al., 2013). Isto é, para além do debate mencionado anteriormente sobre a definição das exigências do trabalho na literatura, também o *work ability* tem sido alvo de escrutínio relativamente à forma como é abordado e distinguido. Se por um lado o *work ability* objetivo integra relatos sobre a condição médica dos indivíduos, o *work ability* percebido diz respeito somente às perceções que os indivíduos têm da sua capacidade para desempenhar o trabalho (Brady et al., 2020; Cadiz et al., 2019). Acrescendo o facto de existirem presentemente vários instrumentos para medir este construto, alguns apenas focados no percebido, outros no objetivo e ainda aqueles focados em ambas as dimensões do conceito (e.g., Work Ability Index [WAI]) (Brady et al., 2020). Tendo em consideração estas diferenças, este estudo em particular foca-se no *work ability* percebido.

Este construto tem sido abordado tanto como preditor, como resultado e o seu estudo está até à data bastante consolidado. Enquanto preditor, o *work ability* prediz as intenções e idade da reforma, atitudes de trabalho (Brady et al., 2020; Cadiz et al., 2019), baixa médica e saída da força laboral (McGonagle et al., 2015), apresenta relações positivas com desempenho e motivação (Brady et al., 2020). Indivíduos com bons níveis de *work ability* apresentam também

melhor qualidade de vida, bem-estar e interesse em permanecer nas suas funções (Tuomi et al., 2001). Para além disso, numa perspetiva de longevidade de carreira, posiciona-se, não só como preditor importante do percurso profissional, como ainda influencia poderosamente o percurso de vida dos indivíduos, ao apresentar uma relação negativa com a mortalidade (Cadiz et al., 2019).

Sabemos ainda que o *work ability* é influenciado pelas exigências do trabalho (Brady et al., 2019; Cadiz et al., 2019; McGonagle et al., 2015), nomeadamente as exigências mentais. Contudo, o estudo destas variáveis tem sido inconsistente, fruto da diversidade de conceptualização das exigências mentais e não só, mas também da instrumentalização do *work ability* (objetivo vs. percebido) (Cadiz et al., 2019), como mencionado anteriormente. Por exemplo, McGonagle et al. (2013) falam do declínio do *work ability* como resultado de as exigências do trabalho excederem os recursos dos trabalhadores e reportam, numa das populações estudadas, relações significativas negativas entre exigências mentais e este construto. Tuomi et al. (2004) também corroboram esta relação, ao afirmarem as diminuições nas exigências físicas e mentais como promotoras desta variável. No entanto, noutros estudos, a relação entre exigências e *work ability* só se verificou numa das três amostras, nomeadamente a pressão de tempo (McGonagle et al., 2015). De todas as formas, Tuomi et al. (2001) reportam variáveis como a carga de trabalho fortemente associada a um fraco *work ability*, ou seja, quando os indivíduos percecionam excessiva quantidade de trabalho sentem-se menos capazes de realizar o mesmo. Além disso, a ambiguidade de papéis surgiu associada ao *work ability* nos indivíduos que experienciavam tanto exigências físicas, como mentais no seu trabalho. Para além destas relações, alguns estudos sugerem que baixos níveis de *work ability* estão associados a problemas de sono (Fischer et al., 2006).

Estas relações também são evidenciadas, para além das exigências, em recursos do trabalho como a autonomia, oportunidades de desenvolvimento e apoio das chefias (McGonagle et al., 2015). Os indivíduos que se autoavaliam como capazes de realizar o seu trabalho reportam também menos perdas de produtividade, mais satisfação com a vida e altos níveis de bem-estar subjetivo (Cadiz et al., 2019).

No que diz respeito ao *work ability* e o *thriving*, a literatura carece de algum aprofundamento, no entanto, alguns estudos mencionam a componente do conhecimento e aprendizagem como aspetos que fomentam o *work ability*. Nomeadamente as práticas de recursos humanos inclusivas da idade, que se traduzem em práticas fomentadoras do conhecimento, competências, capacidade e motivação, têm sido relacionadas positivamente a este construto (Rudolph & Zacher, 2020).

Considerando as relações negativas evidenciadas na literatura entre exigências e *work ability*, apesar destas apontarem para uma relação mais significativa entre exigências físicas (e.g., Tuomi et al., 2001), dada a mudança de paradigma no contexto laboral atual, a relação entre exigências mentais e *work ability* pode estar, atualmente, mais acentuada. Sendo o *work ability* uma das principais variáveis estudadas no âmbito dos trabalhadores mais velhos e predizendo variados resultados como atitudes de trabalho (Cadiz et al., 2019), bem-estar (Tuomi et al., 2001), entre outros, acreditamos que poderá explicar a relação entre as exigências mentais e o *thriving* dos trabalhadores mais velhos. O facto de, para que o *thriving* ocorra, serem necessárias não só a diminuição dos stressores que a comprometem, mas também de certas variáveis individuais, relacionais e contextuais (Kleine et al., 2019), traz consigo a ideia de que, a relação entre exigências e *thriving* poderá implicar outros fatores explicativos. Neste sentido, se os trabalhadores mais velhos percecionarem os seus trabalhos como mentalmente exigentes isto terá um impacto negativo na sua perceção de *work ability* que, por sua vez, poderá impactar o *thriving*. Desta forma, postulamos as seguintes hipóteses:

H3: A relação entre as exigências mentais e a aprendizagem é mediada pelo *work ability*.

H4: A relação entre as exigências mentais e a vitalidade é mediada pelo *work ability*.

Modelos de Investigação

Figura 1 – O papel mediador do *work ability* na relação entre exigências mentais e aprendizagem

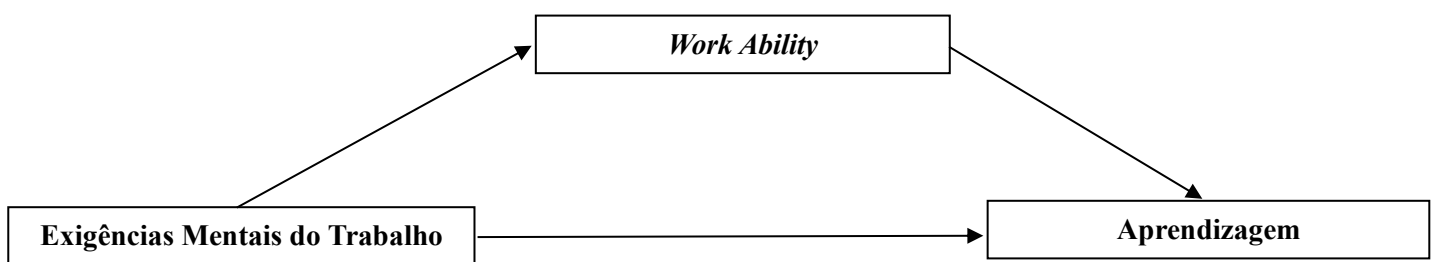
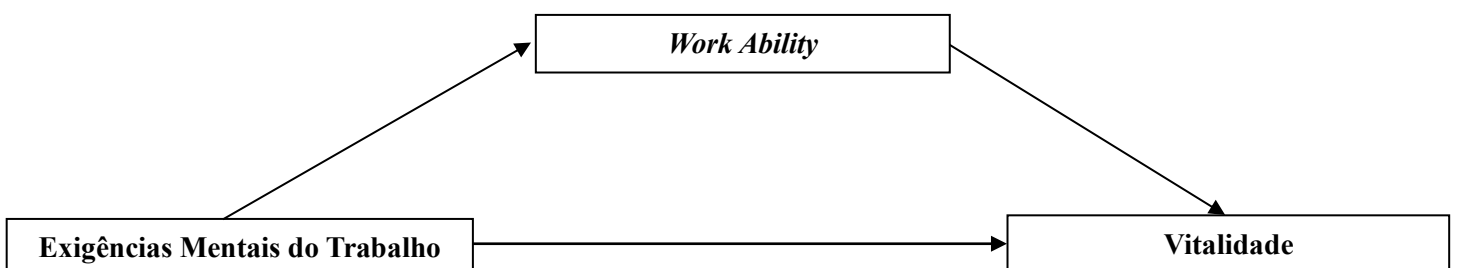


Figura 2 – O papel mediador do *work ability* na relação entre exigências mentais e vitalidade



CAPÍTULO 2

Metodologia

2.1. Método

De forma a compreender as hipóteses estipuladas que propunham dois modelos de mediação, foi realizado um estudo de correlacional. Optou-se, assim, pela metodologia quantitativa com recurso a um questionário.

2.2. Procedimento

Para este efeito, foi elaborado um questionário com recurso à plataforma *Qualtrics*, posteriormente divulgado através de várias plataformas e redes sociais da equipa de investigação (e.g., LinkedIn, Facebook). O questionário esteve acessível de 6 de abril de 2022 a 31 de maio de 2022.

Num primeiro momento do questionário, encontram-se discriminados o consentimento informado com os objetivos do estudo, os critérios de inclusão e a duração média do mesmo (entre 5 a 7 minutos). Foram assegurados total confidencialidade e anonimato dos dados. Num segundo momento são apresentadas várias questões relacionadas com as variáveis em análise assim como algumas questões sociodemográficas entre as quais a idade cronológica, antiguidade na organização e setor de atividade.

2.3. Amostra

Foi utilizada uma amostra por conveniência e definidos como critério de amostragem que os participantes teriam de ser trabalhadores por conta doutrem ou por conta própria e ter uma idade igual ou superior a 45 anos. Uma vez que o foco são trabalhadores mais velhos e a literatura é bastantes dispersa no que toca a categorização de “mais velhos” e “mais novos” (Abbasi & Bordia, 2019; Ng & Feldman, 2015), este foi o critério utilizado, dado que no contexto laboral, alguns autores consideram as idades compreendidas a partir do 40, como “mais velhas” (Rauschenbach et al., 2013).

A amostra total correspondeu a 165 participantes, com idades entre os 45 e os 70 ($M=52,87$, $DP=5,94$), sendo 64,2% dos inquiridos do sexo feminino. Quanto ao nível de escolaridade, 58,8 % dos participantes completou o ensino superior, mais concretamente 37,6% licenciatura, 18,8% mestrado e 2,4% possui doutoramento.

No que diz respeito ao setor de atividade, as principais áreas representadas foram a “Educação e formação” (16,4%), “Saúde e apoio social” (16,4%), “Consultoria, informática e atividades científicas” (9,1%) e “Construção” (8,5%).

Quanto à antiguidade na empresa 21,2% dos inquiridos trabalha na organização há mais de 30 anos, 17,6% entre 1-5 anos e 15,8% trabalha na mesma organização entre os 21-25 anos.

2.4. Instrumentos

2.4.1. Exigências do trabalho

Para medir o grau de exigências mentais que os trabalhadores percebem, foi utilizada uma versão reduzida do Job Content Questionnaire (JCQ), de Karasek et al. (1998), adaptada por Carvalho & Chambel (2014). Esta escala contém 7 itens que dizem respeito à carga de trabalho, pressão de tempo, sendo cada um dos itens conotado numa escala de Likert de 1 a 5, em que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”. Alguns exemplos de itens são: “O meu trabalho exige que eu trabalhe intensamente”, “Sinto que não tenho tempo para terminar o meu trabalho”. A consistência interna da escala revelou-se boa ($\alpha=0,87$).

2.4.2. Thriving at Work

Para medir o *thriving*, foi utilizada uma tradução da escala de Porath et al (2012), que mede as dimensões da vitalidade e aprendizagem, sendo composta por 10 itens, cinco deles respetivos à primeira dimensão e os restantes à segunda. A pontuação varia entre 1 e 7 numa escala de Likert, correspondendo o 1 a “discordo totalmente” e o 7 corresponde a “concordo totalmente”. Um exemplo de um item correspondente a dimensão da vitalidade é: “Tenho energia e ânimo no trabalho.”. Um exemplo de item correspondente a dimensão da aprendizagem : “À medida que o tempo passa, sinto que aprendo cada vez mais no trabalho.”. As escalas revelaram uma boa consistência interna quer para a dimensão da vitalidade ($\alpha=0,83$), como para a dimensão da aprendizagem ($\alpha=0,90$).

2.4.3. Work Ability Percebido

A escala de *work ability* percebido utilizada diz respeito a uma versão de utilizada por Sousa et al. (2019), adaptada de McGonagle et al., 2015; Tuomi et al., 1998; Weigl et al., 2013. A escala é composta por quatro itens que dizem respeito à percepção dos indivíduos sobre as suas capacidades físicas e mentais presentes e futuras. Um exemplo de item é “Como avalia a sua atual capacidade para o trabalho relativamente às exigências mentais?”. A pontuação varia entre

1 e 5 numa escala de Likert, sendo que o 1 corresponde a “muito fraca” e o 5 corresponde a “muito boa”. Foi alcançada uma boa consistência interna para esta escala ($\alpha=0,85$).

2.5. Estratégia de Análise de Dados

Em primeiro lugar, para efeitos de análise de dados, consideraram-se somente os questionários que foram completados e que cumpriram os requisitos. As análises descritivas de caracterização da amostra (género, idade, habilitações literárias, antiguidade) e análise de qualidade psicométrica dos instrumentos utilizados, mais concretamente da consistência interna e correlações entre variáveis, foram realizadas com recurso ao programa estatístico *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS v.26.0). Posteriormente, foi utilizado o modelo 4 da macro PROCESS (Hayes, 2018) para analisar os modelos de mediação do estudo e testar as hipóteses formuladas.

CAPÍTULO 3

Resultados Empíricos

3.1. Análise descritiva e correlações entre variáveis

Num primeiro momento, anterior à testagem das hipóteses propostas, foi realizada a análise descritiva das variáveis em estudo (médias, desvios-padrão e correlações de *Pearson*) e respectiva consistência interna. Na Tabela 3.1., consta a matriz de médias e correlações entre as variáveis. A média mais alta diz respeito à aprendizagem ($M = 5,04$; $DP = 1,24$) e a mais baixa às exigências mentais ($M = 3,46$; $DP = 0,80$). Relativamente às correlações, destacam-se as relações negativas das exigências mentais com o *work ability* ($r = -0,22$; $p < 0,001$), com a vitalidade ($r = -0,21$; $p < 0,001$) e aprendizagem ($r = -0,16$; $p < 0,05$). As dimensões de vitalidade ($r = 0,54$; $p < 0,001$) e aprendizagem ($r = 0,41$; $p < 0,001$) também apresentaram uma relação estatisticamente significativa e positiva com o *work ability*.

Tabela 3.1. Matriz de Médias, Desvio-Padrão, Correlações das variáveis em estudo

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.Exigências Mentais	3,46	0,8							
2. <i>WorkAbility</i>	3,5	0,75	-,22**						
3.Aprendizagem	5,04	1,24	-,16*	,41**					
4.Vitalidade	4,71	1,14	-,21**	,54**	,66**				
5.Gênero	1,36	0,48	-,11	,19*	,08	,01			
6.Escolaridade	3,69	1,02	,01	,16*	,08	-,05	-,08		
7.Antiguidade	4,93	2,33	,17*	-,04	-,14	-,04	,05	,00	
8.Idade Cronológica	52,87	5,94	-,08	-,09	,06	,23**	,03	-,04	,36**

Nota: $N=165$; M = Média. DP = Desvio-padrão. * $p < 0,05$. ** $p < 0,001$

De seguida foi analisado o papel mediador do *work ability* na relação entre as exigências mentais e a dimensão de aprendizagem, que integra o *thriving*. Como podemos verificar (Tabela 3.2), o modelo foi significativo ($F(2, 162) = 16,665$, $p < .001$, $R^2 = 0,171$). Ao contrário do esperado, o efeito direto das exigências na aprendizagem não é estatisticamente significativo ($B = -0,119$, $t = -1,047$, IC 95% [-0,342, 0,105]), não se verificando a H1. O efeito indireto do *work ability* na relação das exigências com a aprendizagem é significativo ($B = -0,133$; IC 95% [-0,245, -0,034]), suportando a H3. Quanto ao efeito total as exigências mentais apresentaram uma relação negativa e significativa com a aprendizagem ($B = -0,252$, $t = -2,108$, $p < .05$, $R^2 = 0,027$).

Tabela 3.2

Resultados de regressão para o modelo de mediação (aprendizagem)

					R ²
Modelo 1: variável mediadora no modelo	Outcome: <i>Work ability</i>				0,049
	Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>	
Exigências Mentais	-0, 205	0,071	-2,895	0,004	
Modelo 2: variável outcome no modelo	Outcome: Aprendizagem				0,171
	Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>	
Exigências Mentais	-0, 119	0,113	-1,047	0,297	
<i>Work Ability</i>	0, 648	0,122	5,306	< 0,001	
<i>Bootstrapping para o efeito indireto</i>					
	Coef.	EP	LI 95% IC	LS 95% IC	
Efeito indireto das exigências mentais na aprendizagem via <i>work ability</i>	-0, 086	0,034	-0,154	-0,022	

N = 165; EP= Erro-padrão. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*; LI – limite inferior; LS – limite superior; IC – Intervalo de confiança.

Quanto à análise do papel mediador do *work ability* na relação entre exigências mentais e a dimensão da vitalidade (Tabela 3.3), que integra o *thriving*, o modelo foi estatisticamente significativo ($F(2, 162)=35,018$; $p<.001$, $R^2=0,302$). À semelhança da dimensão da aprendizagem, também o efeito direto das exigências com a vitalidade não foi estatisticamente significativo ($B= -0,139$, $t=-1,454$, IC 95% $[-0,327, 0,050]$), não suportando a H2. Verificou-se que o *work ability* mediou a relação entre as exigências e a vitalidade, sendo o efeito indireto estatisticamente significativo ($B=-0,115$; IC 95% $[-0,204, -0,024]$), confirmando a H4. Quanto ao efeito total as exigências mentais apresentaram uma relação negativa e significativa com a vitalidade ($B=-0,301$, $t= -2,780$, $p<.05$, $R^2=0,21$).

Tabela 3.3

Resultados de regressão para o modelo de mediação vitalidade

					R ²
Modelo 1: variável mediadora no modelo	Outcome: <i>Work ability</i>				0,049
	Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>	
Exigências Mentais	-0,205	0,071	-2,895	0,004	
Modelo 2: variável outcome no modelo	Outcome: Vitalidade				0,302
	Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>	
Exigências Mentais	-0,139	0,095	-1,454	0,148	
<i>Work Ability</i>	0,793	0,103	7,716	< 0,001	
	<i>Bootstrapping para o efeito indireto</i>				
	Coef.	EP	LI 95% IC	LS 95% IC	
Efeito indireto das exigências mentais na vitalidade via <i>work ability</i>	-0,163	0,045	-0,295	-0,034	

N = 165; EP= Erro-padrão. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*; LI – limite inferior; LS – limite superior; IC – Intervalo de confiança.

CAPÍTULO 4

Discussão

A influência das alterações demográficas (Henkens, 2021) e a mudança de paradigma na natureza das exigências do trabalho (anteriormente pautadas por mais exigências físicas, para atualmente predominantemente mentais) fruto das transformações económicas e tecnológicas das últimas décadas (De Vos & Van der Heijden, 2017; Johnson et al., 2011), tem-se repercutido nos indivíduos e organizações (Henkens, 2021). A sustentabilidade de carreira tem então sido uma temática cada vez mais aprofundada, posicionando-se como central para o sucesso, desempenho e funcionamento ótimo dos indivíduos no mundo laboral (De Vos & Van der Heijden, 2017). À sua semelhança, o estudo e aprofundamento do *thriving* tem também emergido (Abid & Contreras, 2022) posicionando-se como central na compreensão das formas de adaptação dos indivíduos, para lá dos modelos tradicionais de regulação baseados no controlo (Jiang, 2017; Spreitzer et al., 2005). O presente estudo procurou investigar em que medida o *work ability* mediava a relação entre as exigências mentais e ambas as dimensões do *thriving* (vitalidade e aprendizagem), nos trabalhadores mais velhos.

No que diz respeito às duas primeiras hipóteses, propunha-se que as exigências mentais prediziam a diminuição da aprendizagem (H1) e da vitalidade (H2). Estas hipóteses não foram corroboradas. Contrariamente aquilo que alguma literatura retrata (e.g., Collie & Collie, 2022; Goh et al., 2021; Kleine et al., 2019) e que o próprio Modelo das Exigências-Recursos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011) nos diz acerca das exigências do trabalho poderem esgotar a energia dos indivíduos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011), a relação entre exigências mentais, vitalidade e aprendizagem, não foi estatisticamente significativa. Quando falamos em exigências mentais, em termos operacionais, têm-se verificado resultados mistos na literatura (Cadiz et al., 2019). Por um lado alguns autores têm utilizado algumas escalas para medir estas exigências que englobam para além da pressão de tempo e da sobrecarga de papeis, a ambiguidade (e.g., Goh et al., 2021), entre outros. Por outro lado, alguns estudos têm abordado, para além do papel negativo, o papel positivo dessas mesmas exigências mentais no *thriving*, como foi o caso de Prem et al. (2017) e Yang & Li (2021). Prem et al. (2017) concluíram que os efeitos negativos da pressão de tempo e exigências de aprendizagem, também não foram significativos, mais concretamente na componente da vitalidade. Consequentemente, podemos distinguir duas formas de olhar para as exigências: enquanto desafios (*challenge*), que terão presumivelmente impactos positivos no indivíduos, ou enquanto obstáculos (*hindrance*), que impactarão negativamente (Liu & Huang, 2019; Prem et al., 2017). Desta forma, a quantidade de exigências poderá não ter necessariamente

consequências negativas uma vez que, ao interpretá-las positivamente e tendo recursos para lidar com estas, o indivíduo segue o processo psicológico motivacional retratado no Modelo Exigências-Recursos através do qual mantém o desempenho, desenvolve competências e continua a aprender, satisfazendo as suas necessidades básicas (Bakker & Demerouti, 2007; Liu et al., 2021).

De acordo com a literatura, o *thriving* pode variar ao longo do tempo (Kleine et al., 2022; Niessen et al., 2012) e por isso, alguns estudos avaliam-no faseadamente, de modo a perceber melhor os seus efeitos e desenvolvimento a longo prazo. A ausência de resultados significativos, no caso de Prem et al. (2017) é justificada pelos *timings* de aplicação das escalas. Na mesma linha, uma possível justificação para a ausência de relações estatisticamente significativas no caso destas hipóteses, pode dever-se à aplicação única do questionário, que não permitiu avaliar os índices de vitalidade e aprendizagem dos participantes, em mais do que um momento e/ou durante um determinado período (Kleine et al., 2022; Niessen et al., 2012; Prem et al., 2017). No caso de Kleine et al. (2022), cujo estudo também foi dividido em vários momentos de avaliação, concluíram que apenas a aprendizagem apresentou relações estatisticamente significativas com a saúde mental, sugerindo que os efeitos destas flutuações podem não ser visíveis de imediato. Além disso, apesar de apresentar uma boa consistência interna, a escala utilizada pode não ter sido a mais adequada, uma vez que, como mencionado anteriormente, a pressão de tempo tem apresentado resultados mistos e até mesmo sem significância estatística. Outro aspeto a considerar, diz respeito à amostra em questão. Aquando das perguntas colocadas, questionamos os indivíduos acerca do seu setor de atividade. A maior parte deles insere-se dentro das categorias “Educação e formação”, “Saúde e Apoio Social”, “Consultoria, informática e atividades científicas” e “Construção”, no entanto Abbasi & Bordia (2019) alertam para a questão da especificidade do tipo de tarefas e trabalhos. Por exemplo, o tipo de pressão de tempo que um enfermeiro perceciona pode diferir do tipo de pressão de tempo que um consultor perceciona, quer pelas características inerentes a cada função, como por aspetos individuais de cada um. Neste sentido, e de acordo com as especificidades de cada função, os trabalhadores mais velhos também apresentam um maior acumular de conhecimento técnico, processual e experimental, cujo pico se dá aos 50 anos. A partir daí, existe um declínio progressivo (Abbasi & Bordia, 2019). Consequentemente, o tipo de exigências retratadas por si só, juntamente aos aspetos supramencionados, podem não ter sido suficientes para que conseguíssemos confirmar as hipóteses 1 e 2.

As últimas duas hipóteses propõem que o *work ability* medeia a relação entre as exigências mentais, aprendizagem (H3) e a vitalidade (H4). Os resultados suportaram ambas as hipóteses.

Para a H3, as exigências mentais impactaram negativamente a aprendizagem através do enfraquecimento da *work ability*, e para a H4 o mesmo se verificou, para a dimensão da vitalidade, tendo essa relação sido mais relevante nesta última dimensão.

Enquanto aspetos do trabalho que têm associados esforço e competência continuada e determinados custos psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011), e apesar das mudanças físicas e cognitivas que se associam ao envelhecimento (Tuomi et al., 2001) sugerirem que os trabalhadores mais velhos se adequam melhor a trabalhos menos exigente fisicamente e com mais exigências mentais (Abbasi & Bordia, 2019), sabemos que na ausência de recursos ou recuperação adequada, os efeitos das exigências podem ter impactos negativos nos indivíduos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). Quando percecionadas como stressoras e reportados altos níveis de exigências mentais no trabalho, os indivíduos tendem a percecionar-se como menos capazes de desempenhar as suas funções (*work ability*) (Brady et al., 2020). Podemos analisar o *work ability* aos olhos do Modelo das Exigências-Recursos onde o podemos considerar, neste caso, no caminho de deterioração da saúde, através da influência negativa das exigências do trabalho (Brady et al., 2020). O estudo de McGonagle et al. (2013) sugere este último caminho, uma vez que quando na presença de níveis altos de exigências mentais, as pessoas apresentaram baixos níveis de *work ability*. No mesmo sentido, Tuomi et al. (2001) também sugerem que os indivíduos cujo trabalho comporta uma carga mental elevada e onde existe ambiguidade de papéis, também se sentem menos capazes de desempenhar o seu trabalho. Desta forma, quando na presença de pressão de tempo, sobrecarga de trabalho, os indivíduos tendem a percecionar-se como menos capazes de trabalhar.

O *work ability* é considerado um processo dinâmico (Ilmarinen et al., 2005; Rudolph & Zacher, 2020), à semelhança do *thriving* (Niessen et al., 2012; Spreitzer et al., 2005). Kleine et al. (2022) sugerem que apenas a dimensão da vitalidade apresentou uma relação significativa com a saúde mental, enquanto que a aprendizagem não. Considerando que as exigências mentais e seus efeitos negativos estão intrinsecamente ligadas ao processo de tensão que se gera na ausência ou indisponibilidade de recursos (Bakker & Demerouti, 2007), esta poderá ser uma possível explicação para o facto do efeito mediador do *work ability* ter sido maior para essa dimensão. Para além disso, sugerem que quanto à dimensão da aprendizagem, estes efeitos podem só ser notados a longo prazo, o que não foi possível de examinar no presente estudo.

4.1. Implicações Práticas

Os resultados do presente estudo constituem um acréscimo não só para a literatura relacionada com o *thriving*, *work ability* e trabalhadores mais velhos, como para o mundo organizacional, principalmente numa altura em que nunca se falou tanto de bem-estar e sustentabilidade de carreira, como agora.

No que toca às implicações teóricas, ainda que em crescente investigação (Abid & Contreras, 2022), a literatura relacionada com *thriving* carece de aprofundamento, mais concretamente acerca dos mecanismos subjacentes às relações entre *thriving* e seus antecedentes (Yang & Li, 2021). O presente estudo contribui para esse aprofundamento ao propor o efeito mediador do *work ability* na relação entre exigências mentais e ambas as dimensões do *thriving* (aprendizagem e vitalidade).

Na temática de sustentabilidade de carreira, numa sociedade e mercado cada vez mais heterogéneo, estamos perante um momento desafiante sobre como desenvolver sistemas de carreira resilientes, que permitam aos indivíduos satisfazer as suas necessidades individuais, promovam e desenvolvam o seu talento e que, ao mesmo tempo, permitam às organizações responder de forma flexível às flutuações do mercado (De Vos & Van der Heijden, 2017). A um nível micro, propusemos estudar as perceções dos indivíduos sobre estas três variáveis (exigências mentais, *work ability* e *thriving*), uma vez que este confronto geracional nas organizações traz consigo a necessidade de perceber de que formas e em que medida os empregadores podem contribuir e fomentar uma vida laboral mais plena (Boehm et al., 2021; De Vos & Van der Heijden, 2017).

Os resultados obtidos sugerem uma especial atenção às exigências e *work ability* para que os trabalhadores mais velhos possam sentir que estão a progredir no seu autodesenvolvimento, tendo um sentimento de energia e aprendizagem no trabalho. Ao sentirem que as exigências mentais são elevadas, os trabalhadores sentem-se menos capazes de desempenhar as suas funções, o que conseqüentemente impacta a sua perceção de vitalidade e aprendizagem no trabalho. Desta forma, as organizações devem atentar ao papel das exigências e, mais do que reduzi-las, importa também considerar a tipologia do trabalho e características do indivíduo (Abbasi & Bordia, 2019; Brady et al., 2020). Neste sentido, devem ser auscultadas as perceções dos indivíduos sobre a sua saúde, bem-estar e satisfação, para que se possam posteriormente adotar as políticas e práticas mais adequadas às necessidades desta faixa etária (Sousa et al., 2019). Potenciar recursos psicológicos também ajuda a manter os indivíduos com bons níveis

de *work ability* (McGonagle et al., 2015), ao mesmo tempo que têm um efeito amortizador nos resultados negativos das exigências (Bakker & Demerouti, 2007). O *coaching* individual, principalmente numa fase de carreira mais avançada, pode ser uma medida interessante pois permite uma definição de objetivos adequada a fase de vida de cada um, trazendo mais clareza e confiança nas capacidades de desempenho do trabalho. Por sua vez, se sentirem que os objetivos traçados e exigências associadas aos mesmos são adequadas, sentem-se mais capazes de desempenhar as suas funções e conseqüentemente com mais energia e vontade de aprender. É ainda importante que as organizações atendam também aos estereótipos idadistas presentes em vários domínios como o da formação. Promover a formação e aprendizagem ao longo da carreira é a chave para manter a motivação e desempenho (Boehm et al., 2021). Neste sentido, tendo em conta as particularidades da andragogia, a promoção da aprendizagem nas gerações mais velhas deve passar por métodos de participação ativa, contrariando os moldes tradicionais de formação nos quais os formandos são passivos (Boehm et al., 2021). Aos 50 anos dá-se o pico da “inteligência cristalizada” (Abbasi & Bordia, 2019), até então, acumula-se conhecimento técnico, processual, que beneficia os indivíduos numa atuação mais rápida e eficiente, baseada na experiência. No entanto, simultaneamente, dá-se um processo de degradação da “inteligência fluída” (Abbasi & Bordia, 2019) que depende de processos cognitivos como, por exemplo, o raciocínio lógico-dedutivo. Assim, para que os trabalhadores mais velhos possam manter o seu desempenho ao longo da carreira, a definição das tarefas e ajuste de exigências, devem considerar estas alterações cognitivas pois irão impactar a perceção e a atuação dos indivíduos no seu trabalho e a forma como se sentem no mesmo, influenciando assim o seu autodesenvolvimento.

Por último, Spreitzer et al., (2012) apontam para a importância da monitorização do sentido de vitalidade durante períodos de maior aprendizagem, como por exemplo, na inserção de uma nova função. Em congruência com o modelo referente ao *thriving* (*SEMT*) (Spreitzer et al., 2005) este estado não se verifica sem ambas as dimensões presentes. Deste modo, em situações como a descrita, o desenvolvimento cognitivo inerente à componente da aprendizagem, sem esta monitorização da vitalidade, acaba por se perder. Assim, hábitos saudáveis como exercício físico, boa qualidade de sono, boa alimentação e atividades sociais em momentos de pausa, têm sido comprovados como facilitadores do *thriving* (Spreitzer et al., 2012) e não só mas também, do *work ability* (Cadiz et al., 2019). A promoção destes hábitos pode ser feita de diferentes formas, quer através de iniciativas internas como aulas para trabalhadores, protocolos com entidades externas, assim como através de benefícios associados aos contratos de trabalho (e.g., *plafonds* para saúde, educação, entre outros). Aliados a fomentação de hábitos saudáveis, vem

também a flexibilidade espacial e temporal, que é apontada como vantagem para manter a motivação, desempenho e *work ability* dos trabalhadores, a longo prazo (Cadiz et al., 2019). Dado o contexto pandêmico dos últimos anos, a flexibilidade tem estado na ordem do dia. A implementação de programas de flexibilidade, quer seja trabalho híbrido ou presencial com horários flexíveis, facilitam a conciliação da vida pessoal e profissional, contribuindo simultaneamente para o sucesso dos indivíduos no meio laboral.

Posto isto, o papel das organizações e suas práticas são fundamentais na facilitação do prolongamento da vida profissional trabalhadores (Boehm et al., 2021), e sem a sua atuação, é impossível progredir e melhorar as formas como o trabalho é percebido e realizado, de forma a que os trabalhadores mais velhos e mais novos, possam evoluir e sentir esse estado de *thriving* ao longo da sua carreira.

4.2. Limitações e futuras pesquisas

Podemos tecer alguns comentários relativamente a este estudo, suas limitações e sugestões futuras. Em primeiro lugar, a amostragem por conveniência constituiu uma impossibilidade à generalização dos resultados, aliada à sua dimensão. Em estudos futuros, para além de atentar à recolha dos dados, propor a adoção de uma metodologia longitudinal. Estudos anteriores apontam para a flutuação do *thriving* ao longo do tempo (Kleine et al., 2022; Niessen et al., 2012; Prem et al., 2017) e comprovaram que os efeitos de alguns variáveis nas dimensões do *thriving* podem não ter um efeito imediato, mas antes revelar-se mais tardiamente. Desta forma, uma metodologia longitudinal pode trazer conclusões mais interessantes sobre trabalhadores mais velhos, iniciando o estudo em fases de carreira iniciais e acompanhando o envelhecimento do trabalhador ao longo do tempo. Aliado a esta consideração, seria também pertinente considerar no futuro a tipologia da função, uma vez que no presente estudo apenas se abordou o setor de atividade.

Considerar exigências mentais como a ambiguidade e o conflito de papéis, poderá fazer sentido futuramente, uma vez que a pressão de tempo, por exemplo, tem apresentado resultados mistos na literatura. Uma vez que a H1 e H2 não apresentaram efeitos estatisticamente significativos, podemos supor que existirão outras variáveis nesta relação. Podem existir outras variáveis não analisadas, que impactem a relação das exigências e aprendizagem e vitalidade. Assim, futuramente, considerar uma variável moderadora, mais concretamente um recurso como a autonomia que se encontra bem retratada na literatura e é apontada pelo Modelo das Exigências-Recursos como *buffer* dos efeitos stressores das exigências do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007).

Uma vez que o *work ability* é um construto complexo que engloba não só as características do trabalho, como recursos humanos e fatores exteriores à vida laboral (Ilmarinen et al., 2005), poderá também fazer sentido explorar outras variáveis relacionadas, como por exemplo, o suporte familiar e ambiente social (Ilmarinen & Bonsdorff, 2016).

Conclusão

A participação da força laboral mais velha, fruto das alterações demográficas dos últimos anos (Boissonneault et al., 2020), aliado à mudança de paradigma das exigências do trabalho (Johnson et al., 2011), veio-se repercutir nos indivíduos e suas vidas profissionais, e nas organizações, na forma como gerem os seus recursos humanos (Henkens, 2021). Aliado a este tema, o *work ability* tem sido uma das variáveis mais estudadas no que diz respeito ao envelhecimento, trabalho e reforma, sendo um forte preditor das atitudes de trabalho, bem-estar, entre outros. Mais recentemente, e numa abordagem positiva e de sustentabilidade de carreira, o *thriving* também vem a desbravar caminho na literatura, sendo que ainda existem várias relações a serem consideradas, como as que dizem respeito aos mecanismos subjacentes às relações entre *thriving* e seus antecedentes (Yang & Li, 2021). Este estudo veio agregar valor a esta parte de literatura ainda subdesenvolvida.

Foram propostos dois modelos de mediação, em que a influência negativa das exigências mentais na aprendizagem e na vitalidade fora mediada pelo *work ability*. A relação entre as exigências mentais e a aprendizagem não foi estatisticamente significativa, assim como a relação das exigências mentais com a vitalidade. Os resultados demonstraram, por um lado a importância do papel mediador do *work ability*, dado que as exigências mentais do trabalho, via *work ability*, influenciaram negativamente ambas as dimensões do *thriving* (aprendizagem e vitalidade). Por outro lado, serão necessários mais estudos para podermos fazer uma generalização destas afirmações.

Posto isto, o estudo realizado sublinha a importância do desenvolvimento de investigação acerca das exigências mentais, do *work ability* e do *thriving* nos trabalhadores mais velhos, dado que cada vez mais, os indivíduos vêm o prolongamento da sua carreira acontecer para lá dos padrões até então estabelecidos.

Referências Bibliográficas

- Abbasi, A. A., & Bordia, P. (2019). Thinking, young and old: Cognitive job demands and strain across the lifespan. *Work, Aging and Retirement*, 5(1), 91–113. <https://doi.org/10.1093/workar/way013>
- Abid, G., & Contreras, F. (2022). Mapping Thriving at Work as a Growing Concept: Review and Directions for Future Studies. *Information (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/info13080383>
- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., & Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493712>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Boehm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-Related Human Resource Management Policies and Practices: Antecedents, Outcomes, and Conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 257–272. <https://doi.org/10.1093/workar/waab024>
- Boissonneault, M., Mulders, J. O., Turek, K., & Carriere, Y. (2020). A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries. *PLoS ONE*, 15(4), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231897>
- Brady, G. M., Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Caughlin, D. E., & Bodner, T. (2020). Opening the Black Box: Examining the Nomological Network of Work Ability and Its Role in Organizational Research. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 637–670. <https://doi.org/10.1037/apl0000454>
- Cadiz, D. M., Brady, G., Rineer, J. R., & Truxillo, D. M. (2019). A review and synthesis of the work ability literature. *Work, Aging and Retirement*, 5(1), 114–138. <https://doi.org/10.1093/workar/way010>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2014). Work-to-Family Enrichment and Employees' Well-Being: High Performance Work System and Job Characteristics. *Social Indicators Research*, 119(1), 373–387. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0475-8>
- Collie, R. J., & Collie, R. J. (2022). Job demands and resources, teachers' subjective vitality, and turnover intentions: an examination during COVID-19 and turnover intentions: an examination during COVID-19. *Educational Psychology*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2036323>
- Cullen, K. L., Gerbasi, A., & Chrobot-Mason, D. (2018). Thriving in Central Network Positions: The Role of Political Skill. *Journal of Management*, 44(2), 682–706. <https://doi.org/10.1177/0149206315571154>
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28(July), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands?Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Eurostat. (2021). *An Ageing Population*. Retirado de <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/demography/bloc-1c.html?lang=en>
- Eurostat. (2019). *Ageing Europe Looking at The Lives of Older People in the EU*. <https://doi.org/10.2785/26745>
- Fischer, F. M., Borges, F. N. da S., Rotenberg, L., Latorre, M. do R. D. de O., Soares, N. S., Rosa, P. L. F. S., Reis, L. R., Nagai, R., Steluti, J., & Landsbergis, P. (2006). Work ability

- of health care shift workers: What matters? *Chronobiology International*, 23(6), 1165–1179. <https://doi.org/10.1080/07420520601065083>
- Goh, Z., Eva, N., Kiazad, K., Jack, G. A., De Cieri, H., & Spreitzer, G. M. (2021). An integrative multilevel review of thriving at work: Assessing progress and promise. *Journal of Organizational Behavior*, November 2019, 1–17. <https://doi.org/10.1002/job.2571>
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2019). Testing demands and resources as determinants of vitality among different employment contract groups. A study in 30 european countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph16244951>
- Henkens, K. (2021). Forge Healthy Pathways to Retirement With Employer Practices: A Multilevel Perspective. *Work, Aging and Retirement*, XX(Xx), 1–6. <https://doi.org/10.1093/workar/waab016>
- Henkens, K., Van Dalen, H. P., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., Van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2018). What We Need to Know about Retirement: Pressing Issues for the Coming Decade. *Gerontologist*, 58(5), 805–812. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>
- Ilmarinen, J., & Bonsdorff, M. von. (2016). Work Ability. Em Work, health and wellbeing. <https://doi.org/10.2307/j.ctt9qgksh.16>
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3–7. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.060>
- INE.(2020).Portal do Instituto Nacional de Estatística. Retirado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=406534255&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Jiang, Z., Jiang, Y., & Nielsen, I. (2019). Workplace thriving in China. *International Journal of Manpower*, 40(5), 979–993. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0256>
- Johnson, R. W., Mermin, G. B. T., & Resseger, M. (2011). Job demands and work ability at older ages. *Journal of Aging and Social Policy*, 23(2), 101–118. <https://doi.org/10.1080/08959420.2011.551465>
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 973–999. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Kleine, A., Rudolph, C. W., Schmitt, A., Zacher, H., Rudolph, C. W., Schmitt, A., Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2022). Thriving at work : an investigation of the independent and joint effects of vitality and learning on employee health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 00(00), 1–12. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2102485>
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(8). <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- Lu, S., Wang, L., Ni, D., Shapiro, D. L., & Zheng, X. (2022). Mitigating the harms of abusive supervision on employee thriving: The buffering effects of employees' social-network centrality. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/00187267221091469>
- McGonagle, A. K., Barnes-Farrell, J. L., Di Milia, L., Fischer, F. M., Hobbs, B. B. B., Iskragolec, I., Kaliterna, L., & Smith, L. (2013). Demands, resources, and work ability: A cross-national examination of health care workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 830–846. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.819158>
- McGonagle, A. K., Fisher, G. G., Barnes-Farrell, J. L., & Grosch, J. W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 376–398. <https://doi.org/10.1037/a0037974>

- Nações Unidas, Departamento de Assuntos Económicos e Sociais.(2019). World Population Ageing 2019. <https://doi.org/10.18356/6a8968ef-en>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). The moderating effects of age in the relationships of job autonomy to work outcomes. *Work, Aging and Retirement, 1(1)*, 64–78. <https://doi.org/10.1093/workar/wau003>
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work — A diary study. 487(August 2010), 468–487. <https://doi.org/10.1002/job>
- Organização Mundial da Saúde. (2022). *Ageing and Health*. Retirado de <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at Work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 250–275. <https://doi.org/10.1002/job>
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior, 38(1)*, 108–123. <https://doi.org/10.1002/job.2115>
- Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M., & Hertel, G. (2013). Age and work-related stress: A review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology, 28(7)*, 781–804. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0251>
- Ren, S., Babalola, M. T., Ogbonnaya, C., Hochwarter, W. A., Akemu, O., & Agyemang-Mintah, P. (2022). Employee thriving at work: The long reach of family incivility and family support. *Journal of Organizational Behavior, 43(1)*, 17–35. <https://doi.org/10.1002/job.2559>
- Rn, T. S., Linda, S., & Rn, N. (2022). What is giving vitality to continue at work ? A qualitative study of older health professionals ' vitality sources. December 2020, 699–705. <https://doi.org/10.1111/scs.13031>
- Rodriguez, F. S., Hussenoeder, F. S., Spilski, J., Conrad, I., & Riedel-Heller, S. G. (2021). Evaluation of a multidisciplinary concept of mental demands at work on cognitive functioning in old age. *Aging and Mental Health, 25(9)*, 1649–1658. <https://doi.org/10.1080/13607863.2020.1758918>
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2020). Age Inclusive Human Resource Practices, Age Diversity Climate, and Work Ability: Exploring Between- And Within-Person Indirect Effects. *Work, Aging and Retirement, 7(4)*, 387–403. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa008>
- Sluiter, J. K. (2006). High-demand jobs: Age-related diversity in work ability? *Applied Ergonomics, 37(4 SPEC. ISS.)*, 429–440. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2006.04.007>
- Sonnega, A., Helppie-McFall, B., Hudomiet, P., Willis, R. J., & Fisher, G. G. (2018). A comparison of subjective and objective job demands and fit with personal resources as predictors of retirement timing in a national U.S. sample. *Work, Aging and Retirement, 4(1)*, 37–51. <https://doi.org/10.1093/workar/wax016>
- Sousa, I. C., Ramos, S., & Carvalho, H. (2019). Age-diversity practices and retirement preferences among older workers: A moderated mediation model of work engagement and work ability. *Frontiers in Psychology, 10(AUG)*, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01937>
- Sousa, I. C., Ramos, S., & Carvalho, H. (2021). ‘What could make me stay at work’: Retirement transition profiles. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01967-2>
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability. How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics, 41(2)*, 155–162. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009>
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science, 16(5)*, 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>

- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51(5), 318–324. <https://doi.org/10.1093/occmed/51.5.318>
- Tuomi, Kaija, Vanhala, S., Nykyri, E., & Janhonen, M. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees: A follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*, 54(2), 115–121. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqh005>
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249–261. <https://doi.org/10.1002/job.2216>
- Yang, Y., & Li, X. (2021). The Impact of Challenge and Hindrance Stressors on Thriving at Work Double Mediation Based on Affect and Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.613871>