



ARTIGOS

Submetido 10-05-2023. Aprovado 04-09-2023

Avaliado pelo sistema *double-anonymized peer review*. Editor Associado *ad hoc*: Diogo Helal

Pareceristas: Diogenes Bido , Universidade Presbiteriana Mackenzie, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, São Paulo, SP, Brasil. Silvia Amorim , Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belo Horizonte, MG, Brasil.

Relatório de revisão por pares está disponível neste link

Versão original | DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020240102>

EXIGÊNCIAS MENTAIS E PROSPERIDADE DOS TRABALHADORES MAIS VELHOS: O PAPEL DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Mental demands and thriving of older workers: The role of work ability

Exigencias mentales y prosperidad de los trabajadores mayores: El papel de la capacidad laboral

Inês C. Sousa*¹ | ines_carneiro_sousa@iscte-iul.pt | ORCID: 0000-0001-7438-819X

Daniela Baltazar² | daniela_baltazar@iscte-iul.pt | ORCID: 0009-0002-6592-1794

*Autora correspondente

¹Instituto Universitário de Lisboa, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, Lisboa, Portugal

²Instituto Universitário de Lisboa, Escola de Ciências Sociais e Humanas, Lisboa, Portugal

RESUMO

O envelhecimento da população ativa e as crescentes exigências mentais no trabalho representam um desafio para a sustentabilidade da vida profissional e para a competitividade das organizações. A investigação tem-se debruçado sobre a prosperidade no trabalho como um proxy da sustentabilidade de carreira, particularmente na sua fase final. No entanto, pouco ainda se sabe sobre os mecanismos subjacentes às relações entre prosperidade e seus antecedentes. O objetivo deste estudo é examinar o papel mediador da capacidade para o trabalho na relação entre as exigências mentais do trabalho e a prosperidade no grupo dos trabalhadores mais velhos. Uma amostra de 163 trabalhadores respondeu a um questionário on-line. Os resultados suportam a hipótese de mediação, mas o efeito direto das exigências mentais na prosperidade não foi significativo, o que enfatiza a importância da capacidade para o trabalho. As implicações teóricas e práticas são discutidas.

Palavras-Chave: exigências mentais, capacidade para o trabalho, prosperidade no trabalho, trabalhadores mais velhos, envelhecimento.

ABSTRACT

The aging of the working population and the increasing mental demands at work represent a challenge to the sustainability of working life and the organizations' competitiveness. Research has focused on thriving at work as a proxy for career sustainability, particularly in its final phase. However, there is limited knowledge about the mechanisms underlying the relationship between thriving and its antecedents. This study aims to examine the mediating role of work ability in the relationship between mental demands at work and thriving among older workers. A sample of 163 workers responded to an online questionnaire. Results support the mediation hypothesis, but the direct effect of mental demands on thriving was insignificant, emphasizing the importance of work ability. Theoretical and practical implications are discussed.

Keywords: mental demands, work ability, thriving at work, older workers, aging.

RESUMEN

El envejecimiento de la población activa y el aumento de las exigencias mentales en el trabajo representan un reto para la sostenibilidad de la vida laboral y la competitividad de las organizaciones. La investigación se ha centrado en la prosperidad en el trabajo como indicador proxy de la sostenibilidad de la carrera, especialmente en su fase final. Sin embargo, aún se sabe poco sobre los mecanismos que subyacen a la relación entre la prosperidad y sus antecedentes. El objetivo de este estudio es examinar el papel mediador de la capacidad de trabajo en la relación entre las exigencias mentales del trabajo y la prosperidad en el grupo de trabajadores mayores. Una muestra de 163 trabajadores respondió a un cuestionario online. Los resultados apoyan la hipótesis de mediación, pero el efecto directo de las demandas mentales sobre la prosperidad no fue significativo, lo que subraya la importancia de la capacidad de trabajo. Se discuten las implicaciones teóricas y prácticas.

Palabras Clave: exigencias mentales, capacidad de trabajo, prosperidad en el trabajo, trabajadores mayores, envejecimiento.

INTRODUÇÃO

Desde o final do século XX, o envelhecimento demográfico tem vindo a acentuar-se em nível global. As Nações Unidas (2019) chamaram-lhe a “revolução da longevidade”, desencadeada pela redução das mortes precoces e de doenças graves, graças aos avanços, nas últimas décadas, em áreas como a saúde pública ou a medicina, e ao desenvolvimento económico e social dos países. Fruto desse envelhecimento demográfico, de uma maior longevidade e do debate relativo à sustentabilidade dos sistemas de Segurança Social (Nações Unidas, 2019), desde 1990 que se verifica um aumento na participação da força laboral mais velha (Boissonneault et al., 2020). Assim, as alterações demográficas têm influenciado a forma como os indivíduos pensam as suas vidas profissionais e, simultaneamente, o modo como as empresas gerem os seus recursos humanos (Henkens, 2022).

O futuro da vida profissional passará, então, pelo seu alargamento, tendo os trabalhadores de lidar com incertezas e riscos, assumindo novas responsabilidades ou até novos papéis (Vos et al., 2020). Como consequência desse prolongamento da vida ativa, sociedade, organizações e indivíduos deparam-se com a necessidade de adiar o momento da reforma, enquanto promovem a motivação, desempenho e saúde dos trabalhadores ao longo da sua vida profissional (Boehm et al., 2021).

Simultaneamente, a natureza do trabalho também tem vindo a sofrer alterações, devido às transformações económicas e tecnológicas das últimas décadas (Johnson et al., 2011; Vos & Heijden, 2017). De trabalhos predominantemente exigentes no nível físico (e.g., trabalho fabril, movimentação de cargas), passaram a existir muitas mais profissões e serviços pautados pela complexidade e exigências de cariz mental (Johnson et al., 2011). A par das rápidas mudanças tecnológicas, a constante inovação e o conhecimento intensivo de conteúdo do trabalho são questões que tanto os trabalhadores como as organizações têm de gerir atualmente (Vos & Heijden, 2017). Já no início do século XXI se apontava que tais transformações na natureza do trabalho afetariam os momentos de saída dos trabalhadores da vida ativa, prolongando assim o seu percurso profissional (Johnson et al., 2011).

Com todas essas alterações no mundo laboral, em termos quer das estruturas etárias das empresas, quer da sua natureza, a investigação tem procurado identificar os fatores que podem contribuir para carreiras mais longas e saudáveis (Picco et al., 2022; Vos et al., 2020), destacando as organizações como facilitadoras do prolongamento da vida profissional dos trabalhadores mais velhos (Boehm et al., 2021). Aspectos como as exigências do trabalho ou as práticas de recursos humanos têm sido identificados como importantes para a sustentabilidade das carreiras (Heijden et al., 2020; Vos et al., 2020). Nesse sentido, este estudo pretende focar-se no papel que as organizações podem ter na promoção de experiências de trabalho positivas ao longo da vida, com o objetivo de analisar a influência das exigências mentais na prosperidade no trabalho dos trabalhadores mais velhos, assim como o papel mediador da capacidade para o trabalho nessa relação.

As exigências do trabalho são um importante aspeto a considerar na análise do trabalho, já que, segundo o Modelo das Exigências-Recursos de Bakker e Demerouti (2007), em qualquer trabalho existem exigências e recursos. Segundo os autores, as exigências referem-se às características do trabalho que requerem esforço ou capacidades físicas e/ou psicológicas e que, na ausência de recursos, podem ser prejudiciais para o indivíduo. Elevados níveis de exigências e poucos recursos, como autonomia ou *feedback*, podem, em última instância, afetar a capacidade dos indivíduos para desempenharem o seu trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Brady et al., 2020).

Considera-se capacidade para o trabalho a perceção que o indivíduo tem da sua habilidade (e.g., recursos mentais, físicos) para responder às exigências do trabalho (Cadiz et al., 2019; Sousa et al., 2019). Esse conceito tem merecido a atenção da comunidade científica e dos empregadores que, na tentativa de enfrentarem as consequências do envelhecimento da força laboral, procuram compreender como podem manter e melhorar a capacidade para o trabalho dos seus trabalhadores de modo a evitar uma saída precoce para a reforma (Cadiz et al., 2019).

Uma vez que a sustentabilidade de carreira inclui características como a satisfação, a segurança, o bem-estar ou a possibilidade de evolução ao longo da carreira (Vos & Heijden, 2017), podemos considerar, entre vários, o conceito de prosperidade no trabalho (em inglês, *thriving at work*), que reflete o estado psicológico que confere ao indivíduo um sentimento de progresso e dinamismo no seu autodesenvolvimento (Spreitzer et al., 2005). A evidência empírica mostra que, quando os trabalhadores mais velhos apresentam esse estado de prosperidade, reportam níveis elevados de empregabilidade percebida, sugerindo autoavaliações de carreira mais positivas (Goh et al., 2022).

Apesar da notável investigação sobre a prosperidade no trabalho na última década (Abid & Contreras, 2022; Goh et al., 2022), o papel das exigências do trabalho e da capacidade para o trabalho enquanto seus antecedentes carece ainda de maior aprofundamento. Por um lado, existem resultados mistos sobre as exigências promoverem ou dificultarem a prosperidade (Goh et al., 2022). Por outro, não existem, tanto quanto sabemos, estudos sobre a relação entre capacidade para o trabalho e prosperidade, e esta é uma das sugestões de investigação futura de Kleine et al. (2023).

Considerando a pandemia de Covid-19 como um choque de carreira (Akkermans et al., 2020), esta investigação proporciona uma melhor compreensão de como estão os indivíduos a lidar com as mudanças atuais nas exigências mentais do trabalho e o seu impacto na prosperidade. Por último, este estudo responde ao apelo de Vos et al. (2020) para estudar a sustentabilidade de carreira de diferentes grupos de trabalhadores, incluindo os mais velhos. Assim, este estudo apresenta também importantes contributos para a literatura sobre a saúde (i.e., capacidade para o trabalho) e a felicidade (i.e., prosperidade) de um grupo etário que, nas últimas décadas, goza de amplo reconhecimento como “talento sénior”, mas cujas taxas de emprego estão ainda distantes das de outros grupos etários (ver, por exemplo, dados de Pordata, 2023).

REVISÃO DE LITERATURA

Exigências mentais do trabalho

Nas últimas décadas, assiste-se a profundas alterações na natureza das exigências do trabalho e aos seus impactos nos indivíduos. Os avanços tecnológicos, a digitalização dos processos de trabalho e as mudanças económicas têm contribuído para uma diminuição dos trabalhos predominantemente exigentes em nível físico e, conseqüentemente, um aumento daquilo que são trabalhos pautados por exigências maioritariamente mentais (Johnson et al., 2011).

À luz do Modelo Exigências-Recursos, 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 estressores quando, ao ser confrontado com essas exigências, o indivíduo não se recupera adequadamente do esforço realizado (Demerouti & Bakker, 2011).

Apesar de a 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 de informação, a tomada de decisão, atenção e os requisitos de aprendizagem do trabalho (Abbasi & Bordia, 2019; Sluiter, 2006). Nesse sentido, as exigências mentais dizem respeito a indicadores como a ambiguidade, o conflito direto de papéis, a pressão de tempo, carga de trabalho e resolução de problemas (Abbasi & Bordia, 2019; Demerouti & Bakker, 2011).

Investigação anterior mostra que a exposição a elevadas exigências do trabalho pode resultar em tensão, ansiedade, depressão, exaustão emocional e problemas de sono (Bakker & Demerouti, 2007), fraco bem-estar psicológico, estresse, doenças coronárias, entre outros (Abbasi & Bordia, 2019). Além disso, algumas exigências do trabalho são também apontadas como antecedentes da prosperidade, nomeadamente a pressão de tempo, a ambiguidade e a sobrecarga de trabalho (Goh et al., 2022). Na mesma linha, as exigências mentais também surgem negativamente relacionadas com a capacidade para o trabalho (Brady et al., 2020), sendo que, quando reportam níveis elevados de exigências mentais, as pessoas tendem a percecionarem-se como menos capazes de desempenhar as suas funções laborais.

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 força de trabalho mais envelhecida. Numa ótica de prolongamento da vida profissional e conseqüente adiamento da reforma, a relevância das exigências e o papel das organizações em otimizá-las, enquanto têm de manter a competitividade (Boehm et al., 2021), torna-se parte da temática de sustentabilidade de carreira. Nesse sentido, o estudo desse tipo de exigências e da 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. Essa experiência positiva ao longo da vida profissional tem inerentes diferentes componentes, entre as quais a prosperidade.

Prosperidade no trabalho

O conceito de prosperidade é, segundo a [Organização Mundial de Saúde \(2022\)](#), um indicador de boa saúde mental, e o local de trabalho tem um papel crucial na prevenção de problemas psicológicos. As pessoas têm vindo a dedicar grande parte do seu tempo ao trabalho, pelo que a ideia de prosperidade deve ser também considerada nesse contexto, surgindo assim o conceito de prosperidade no trabalho ([Spreitzer et al., 2005](#)).

[Spreitzer et al. \(2005\)](#) definem prosperidade no trabalho como um estado psicológico bidimensional, no qual os indivíduos experienciam uma sensação de vitalidade e aprendizagem no trabalho. Globalmente, o sentido de vitalidade e aprendizagem que forma a prosperidade confere ao indivíduo um sentimento de progresso e dinâmica no seu autodesenvolvimento, que lhe permite criar recursos ao invés de os esgotar ([Porath et al., 2012](#); [Spreitzer et al., 2005](#); [Spreitzer et al., 2012](#)). O contexto de trabalho pode, assim, contribuir para que os indivíduos experienciem esse estado de prosperidade quando existem determinadas características (e.g., poder de decisão, partilha de informação) e recursos (e.g., recursos relacionais, recursos afetivos positivos) ([Spreitzer et al., 2005](#)).

Esse estado psicológico é composto por duas dimensões: vitalidade e aprendizagem. A vitalidade representa a componente afetiva desse estado e compreende o progresso ao longo 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](#); [Spreitzer et al., 2012](#)). A vitalidade, considerada ausência de fadiga, é gerada pelo entusiasmo pelo trabalho: Indivíduos que sentem essa energia e ânimo no trabalho conseguem-na, entre outras, por meio da realização de tarefas ([Kleine et al., 2023](#)). Nessa linha, altos níveis de vitalidade também têm sido relacionados, por um lado, com maior *engagement*, e, por outro lado, com menores níveis de exaustão ([Hakanen et al., 2019](#)).

A aprendizagem refere-se ao crescimento por meio de novas competências e conhecimento ([Spreitzer et al., 2012](#)). Essa 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 o fato de assumir responsabilidades ([Kleine et al., 2023](#)). Indivíduos que estejam efetivamente nesse 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](#)).

Uma particularidade da prosperidade 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 prosperidade não é atingido (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2005). O mesmo acontece quando o indivíduo tem energia e motivação, mas lhe faltam oportunidades de aprendizagem e crescimento – o sentimento é de estagnação (Spreitzer et al., 2012).

Nas últimas décadas, os investigadores têm prestado especial atenção a esse conceito devido ao seu papel essencial para o desenvolvimento de carreira, o desempenho e a sustentabilidade organizacional (Abid & Contreras, 2022; Goh et al., 2022; Taneva & Arnold, 2018). Os trabalhadores que sentem que estão a aprender e têm energia na concretização do seu trabalho estão mais satisfeitos e mais comprometidos com a organização, tendo também menos intenções de sair voluntariamente (Kleine et al., 2019; Porath et al., 2012). Segundo Spreitzer et al. (2005), ao experienciar esse estado, os indivíduos são também mais propensos à criação de recursos, empenhando-se mais para alcançar objetivos organizacionais de modo eficaz e eficiente. Spreitzer et al. (2012) afirmam ainda que esses indivíduos tomam mais iniciativa na procura de oportunidades de carreira que lhes permitam crescer e evoluir, são mais resilientes em face de possíveis adversidades e também possuem relações de melhor qualidade com colegas de trabalho. Os mesmos autores apontam ainda que os indivíduos que reportaram esse estado no seu contexto laboral também o verificam na sua esfera pessoal junto de família, amigos e comunidade. Mais recentemente, um estudo de Taneva e Arnold (2018), com trabalhadores mais velhos, revelou que a prosperidade é um antecedente do desempenho no trabalho.

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., 2022). Por um lado, existem estudos que reportam exigências como a pressão de tempo positivamente relacionadas com a prosperidade (Prem et al., 2017), tendo-se verificado que, quando essa pressão é encarada como um desafio, ao invés de um obstáculo, pode fomentar o estado de prosperidade nos indivíduos, por meio do aumento da perceção de aprendizagem. Pelo contrário, em estudos como o de Jiang et al. (2019), a ambiguidade surge negativamente relacionada com a prosperidade, verificando-se assim que a ausência de informação clara relativamente ao papel que a pessoa desempenha no trabalho reduz a oportunidade de prosperar. Em nível de práticas organizacionais, a flexibilidade, reconhecimento e oportunidades de formação também apresentam relações positivas significativas com esse estado (Goh et al., 2022).

O Modelo das Exigências-Recursos é adequado para explicar a relação entre exigências mentais e prosperidade no trabalho, por meio do processo motivacional (Bakker & Demerouti, 2007). Um local de trabalho com reduzidas exigências mentais permitirá que os indivíduos apliquem os seus recursos nas oportunidades de promoção de crescimento e desenvolvimento que surjam, o que resultará em elevados níveis de energia e aprendizagem (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011).

Em suma, a prosperidade pode então ser encarada como um estado psicológico fundamental para os trabalhadores, a sua vida profissional e pessoal, com inúmeras vantagens para indivíduos e organizações. No entanto, este pode ser afetado por exigências que 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). Entre as várias exigências, as mentais, que se encontram maioritariamente presentes nos contextos atuais de trabalho, têm-se demonstrado como antecedentes da prosperidade, podendo impactá-la negativamente (Goh et al., 2022). Particularmente, nos indivíduos mais velhos que enfrentam desafios no mundo laboral atual (Henkens et al., 2018), e ainda declínios físicos e/ou cognitivos, inerentes ao seu natural envelhecimento biológico (Tuomi et al., 2001), os efeitos das exigências no seu estado de prosperidade merecem maior aprofundamento, assim como possíveis variáveis explicativas dessa relação. Apesar da ampla literatura sobre a prosperidade, seus antecedentes e consequências, existem ainda relações para explorar, nomeadamente possíveis mecanismos explicativos da relação entre exigências mentais e prosperidade. Nesse sentido, este estudo propõe a capacidade para o trabalho como mediador dessa relação.

O papel mediador da capacidade para o trabalho

A capacidade para o trabalho 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 (capacidade objetiva) ou percepção da capacidade (capacidade percebida) de os indivíduos responderem às exigências do seu trabalho, mantendo a sua funcionalidade (Brady et al., 2020; Ilmarinen & Bonsdorff, 2016; McGonagle et al., 2015). Enquanto a capacidade para o trabalho objetiva refere-se a relatos sobre a condição médica dos indivíduos, a percebida diz respeito somente às percepções que os indivíduos têm da sua capacidade para desempenhar o trabalho (Brady et al., 2020; Cadiz et al., 2019). Este estudo em particular foca-se na capacidade para o trabalho percebida.

A capacidade para o trabalho tem sido discutida como preditor e resultado, e o seu estudo está, até à data, bastante consolidado. A capacidade para o trabalho é preditora das intenções e idade da reforma (Brady et al., 2020; Cadiz et al., 2019), baixa por doença (McGonagle et al., 2015), desempenho e motivação (Brady et al., 2020). Indivíduos com boa capacidade para o trabalho apresentam também melhor qualidade de vida, bem-estar e interesse em permanecer nas suas funções (Tuomi et al., 2001). Numa perspetiva de longevidade de carreira, e considerando que a capacidade para o trabalho decresce com a idade, esta é um importante preditor do percurso profissional e do percurso de vida dos indivíduos, ao apresentar uma relação negativa com a mortalidade (Cadiz et al., 2019).

A literatura mostra que essa variável é influenciada pelas exigências do trabalho (Brady et al., 2020; Cadiz et al., 2019; McGonagle et al., 2015), nomeadamente as exigências mentais. Contudo, o estudo dessas variáveis tem sido inconsistente, fruto da diversidade de conceptualização das exigências mentais e das formas de operacionalização da capacidade para o trabalho (objetivo vs. percebido) (Cadiz et al., 2019). Por exemplo, McGonagle et al. (2013) falam do declínio da capacidade para o trabalho 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 esse construto. Estudos anteriores ao de McGonagle et al. (2013) mostraram também que a diminuição das exigências físicas e mentais promove a capacidade para o trabalho (Tuomi et al., 2001).

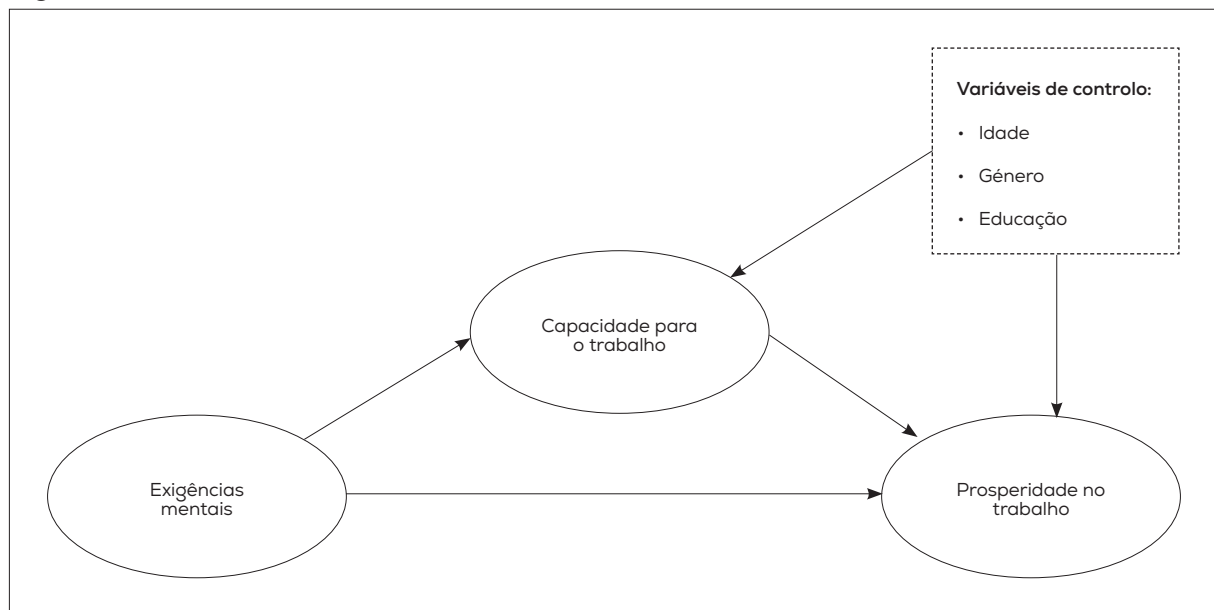
No que diz respeito à relação entre capacidade para o trabalho e prosperidade, a literatura é escassa. No entanto, o estudo de Kleine et al. (2023) mostrou que a prosperidade está positivamente relacionada com a saúde física e mental, o que nos sugere uma possível relação também com a capacidade para o trabalho – uma medida relacionada com a saúde. Assim, propomos que esta poderá explicar a relação entre as exigências mentais e a prosperidade dos trabalhadores mais velhos. De acordo com o processo de deterioração da saúde do Modelo das Exigências-Recursos, elevadas exigências mentais podem levar ao esgotamento dos recursos do indivíduo, resultando numa reduzida capacidade para o trabalho. Por sua vez, a ausência de recursos para responder às exigências poderá resultar no esgotamento de energia e ânimo do indivíduo, assim como na perceção de que não está a aprender nada no trabalho.

Em suma, se os trabalhadores mais velhos percecionarem os seus trabalhos como mentalmente exigentes, isso terá um impacto negativo na sua perceção de capacidade para o trabalho que, por sua vez, resultará na diminuição da prosperidade. Dessa forma, postulamos a seguinte hipótese:

H1: A capacidade para o trabalho mediará a relação entre as exigências mentais e a prosperidade no trabalho.

O modelo conceptual proposto encontra-se ilustrado na Figura 1.

Figura 1. Modelo Conceptual



Fonte: Elaboração própria.

METODOLOGIA

Amostra

A amostra é constituída por 163 participantes, com idades compreendidas entre os 45 e os 70 anos ($M = 52,80$, $DP = 5,94$), sendo 63,8% dos inquiridos do sexo feminino. Quanto ao nível de escolaridade, 58,9% dos participantes completaram o ensino superior. Relativamente à antiguidade na organização, 33,3% dos participantes trabalhavam na organização há 10 anos ou menos, e 29,7%, há mais de 25 anos. A maioria dos participantes não tinha cargo de chefia (58,0%) e 82,0% estavam a trabalhar em regime presencial.

Procedimento

Para testar a hipótese, foi elaborado um questionário com recurso à plataforma *Qualtrics*, posteriormente divulgado em várias plataformas e redes sociais da equipa de investigação. O questionário esteve disponível entre abril e maio de 2022. Como critério de inclusão na amostra, foi definido que os participantes teriam de ser trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria e ter uma idade igual ou superior a 45 anos (Billet et al., 2011).

Na primeira página do questionário, era apresentado o consentimento informado com identificação dos objetivos do estudo, dos critérios de inclusão e da sua duração média (de 5 a 7 minutos), assim como eram assegurados a confidencialidade e o anonimato dos dados. Os participantes eram ainda informados de que não existiam riscos associados à participação e poderiam desistir a qualquer momento. Após consentirem participar no estudo, os participantes tinham acesso às questões do estudo.

Medidas

Exigências mentais

Para medir o grau de exigências mentais que os trabalhadores percecionam, foi utilizada uma versão reduzida do Job Content Questionnaire (JCQ), de Karasek et al. (1998), adaptada para a língua portuguesa por Carvalho e Chambel (2014). Essa escala contém sete itens que dizem respeito à carga de trabalho e pressão de tempo, sendo cada um dos itens avaliado numa escala de 1 (“Discordo totalmente”) a 5 (“Concordo totalmente”). Um exemplo de item é “O meu trabalho exige que eu trabalhe intensamente”. Após realização da análise da consistência interna, o item número 7 (“Tenho de lidar com exigências contraditórias no meu trabalho”) não foi considerado na análise, uma vez que, com a sua eliminação, o valor do alfa de Cronbach aumentou. Assim, a escala com seis itens revelou boa fiabilidade ($\alpha=0,88$).

Capacidade para o trabalho

A escala da capacidade percebida para o trabalho diz respeito a uma versão da utilizada por Sousa et al. (2019). 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 resposta varia entre 1 (“Muito fraca”) e 5 (“Muito boa”). A consistência interna da escala é boa ($\alpha=0,85$).

Prosperidade no trabalho

Para medir este conceito, foi utilizada uma tradução da escala de Porath et al. (2012) que avalia as dimensões da vitalidade e aprendizagem, sendo composta por 10 itens, cinco deles respetivos à primeira dimensão e os restantes, à segunda. A escala de resposta varia entre 1, correspondente a “Discordo totalmente”, e 7, que corresponde a “Concordo totalmente”. Exemplos de itens são “Tenho energia e ânimo no trabalho” (vitalidade) e “À medida que o tempo passa, sinto que aprendo cada vez mais no trabalho” (aprendizagem). A escala, cujo construto foi tratado como unidimensional, apresentou muito boa consistência interna ($\alpha=0,91$).

Variáveis de controlo

Idade (em anos), género (0 – Feminino, 1 – Masculino) e educação (0 – Sem Ensino Superior, 1 – Com Ensino Superior) foram incluídas como variáveis de controlo no modelo em análise. A investigação anterior mostra correlações significativas, embora fracas, entre essas variáveis demográficas e a capacidade para o trabalho (Cadiz et al., 2019), e as variáveis e a prosperidade no trabalho (Kleine et al., 2019).

Estratégia de análise de dados

Para realizar a análise descritiva dos dados (média, desvio-padrão e correlações), a fiabilidade das medidas via alfa de Cronbach e a análise fatorial por meio da Análise de Componentes Principais (ACP), recorreu-se ao SPSS v. 28. O modelo de equações estruturais (modelo de medida e modelo estrutural) foi testado com recurso ao *software* AMOS v. 28. A decisão sobre a significância dos efeitos direto e indireto baseou-se no procedimento de reamostragem *bootstrap* por via da construção de intervalo de confiança a 95% (IC 95%) para 5000 amostras *bootstrap*. De modo a aferir o poder explicativo do modelo em estudo, primeiramente foi testado um modelo estrutural que incluía apenas a influência das variáveis de controlo na capacidade para o trabalho e na prosperidade (modelo 0) e, em segundo lugar, o modelo completo (modelo 1). No reporte dos resultados, são apresentadas duas casas decimais, à exceção dos intervalos de confiança e dos níveis de significância, em que são reportadas três casas decimais.

RESULTADOS

Modelo de medida e variância do método comum

Neste estudo, recorreu-se à Análise Fatorial Confirmatória (AFC), por meio do método de estimação de Máxima Verossimilhança, para testar o modelo de medida. Esse modelo apresenta um ajustamento muito bom: $\chi^2 (gl) = 229,45 (162)$, $p < 0,001$, $\chi^2 / gl = 1,42$, $CFI = 0,97$, $TLI = 0,96$, $RMSEA = 0,05$, $SRMR = 0,06$. Tal como apresentado na Tabela 1, esse modelo de medida apresenta melhores índices de ajustamento comparativamente com os modelos com menos fatores, e essas diferenças são estatisticamente significativas.

Tabela 1. Índices de ajustamento para AFC: Modelo base e modelos alternativos

Modelos	χ^2	gl	p	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modelo dos 3 fatores (modelo base)	229,45	162	< 0,001	1,42	0,97	0,96	0,05	0,06
Modelo de 2 fatores ^a	499,57	164	< 0,001	3,05	0,83	0,80	0,11	0,16
Modelo de 2 fatores ^b	362,49	164	< 0,001	2,21	0,90	0,88	0,09	0,20
Modelo de 2 fatores ^c	274,88	164	< 0,001	1,68	0,94	0,93	0,07	0,10
Modelo de 1 fator (teste de Harman)	572,89	165	< 0,001	3,47	0,79	0,76	0,12	0,20

Nota. χ^2 – qui-quadrado, gl – graus de liberdade, CFI – índice de ajuste comparativo, TLI – índice de Tucker-Lewis, RMSEA – Raiz do erro quadrático médio de aproximação, SRMR – Raiz do erro quadrático médio residual estandardizado

^a Exigências mentais e capacidade para o trabalho combinadas num único fator, prosperidade no trabalho como segundo fator

^b Exigências mentais e prosperidade no trabalho combinadas num único fator, capacidade para o trabalho como segundo fator

^c Capacidade para o trabalho e prosperidade no trabalho combinadas num único fator, exigências mentais como segundo fator

Fonte: Elaboração própria.

Os resultados da análise à fiabilidade e à validade dos construtos encontram-se nas Tabelas 2 e 3. Os construtos apresentam elevada fiabilidade interna, já que os indicadores alfa de Cronbach e Fiabilidade Compósita são superiores a 0,70 (Hair et al., 2010). A Variância Extraída Média (VME) é superior a 0,50 em todos os construtos, pelo que podemos afirmar que existe validade convergente (Hair et al., 2010). Relativamente à avaliação da validade discriminante, é possível verificar que a Variância Máxima Partilhada (VMP) é inferior à VME para todos os construtos (Tabelas 2 e 3). De acordo com os resultados disponíveis nas Tabelas 3 e 4, o critério Fornell-Larcker é cumprido, já que os valores da raiz quadrada da VME são maiores do que as correlações de Pearson (Fornell & Larcker, 1981) e os valores da medida HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) são inferiores a 0,85 (Henseler et al., 2015), confirmando a validade discriminante dos construtos em estudo.

Tabela 2. Fiabilidade e validade convergente dos construtos

Construto	FC	IC 95% FC	VME	IC 95% VME
Exigências mentais	0,865	0,770-0,926	0,519	0,363-0,676
Capacidade para o trabalho	0,838	0,717-0,915	0,573	0,410-0,732
Prosperidade no trabalho	0,848	0,647-1,005	0,742	0,490-1,011

Nota. FC – Fiabilidade Compósita; VME – Variância Média Extraída; IC 95% – Intervalo de confiança a 95%

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 3. Validade discriminante dos construtos

Construto	VMP	$\sqrt{\text{VME}}$	HTMT	
			1	2
1. Exigências mentais	0,048	0,720		
2. Capacidade para o trabalho	0,260	0,756	0,215	
3. Prosperidade no trabalho	0,260	0,861	0,167	0,510

Nota. VMP – Variância Máxima Partilhada; $\sqrt{\text{VME}}$ – Raiz-quadrada da Variância Média Extraída; HTMT – *Heterotrait-Monotrait Ratio*

Fonte: Elaboração própria.

Seguindo a recomendação de Podsakoff et al. (2003), foi realizado o teste do fator único de Harman para analisar potenciais enviesamentos nos resultados devido à variância do método comum. O modelo do fator único revelou um fraco ajustamento aos dados (Tabela 1). Adicionalmente, a análise fatorial de todas as variáveis preconiza a existência de quatro fatores, considerando o critério de Kaiser (i.e., com valores próprios superiores a 1), sendo que o primeiro fator explica apenas 35,09% da variância. Em conjunto, esses resultados sugerem que o risco de a variância do método comum invalidar os resultados é reduzido.

Análise descritiva

Na Tabela 4 são apresentados os resultados da análise descritiva às variáveis em estudo. Em média, os participantes percecionam a existência de um nível médio de exigências mentais no seu trabalho ($M = 3,44$; $DP = 0,85$). Estas encontram-se negativamente correlacionadas com a capacidade para o trabalho ($r = -0,22$, $p = 0,005$) e com a prosperidade no trabalho ($r = -0,18$, $p = 0,025$). Os indivíduos consideram também, em média, estar a prosperar no seu trabalho ($M = 4,89$; $DP = 1,08$), variável que está positivamente correlacionada com a capacidade para o trabalho ($r = 0,51$, $p < 0,001$).

Tabela 4. Análise descritiva das variáveis em estudo

Variável	M	DP	1	2	3	4	5
1. Exigências mentais	3,44	0,85					
2. Capacidade para o trabalho	3,51	0,74	-0,22 ^{**}				
3. Prosperidade no trabalho	4,89	1,08	-0,18 [*]	0,51 ^{***}			
4. Idade	52,80	5,94	-0,07	-0,08	0,17 [*]		
5. Género ^a	0,36	0,48	-0,10	0,18 [*]	0,04	0,04	
6. Educação ^b	0,59	0,49	-0,03	0,17 [*]	0,03	0,00	-0,07

Nota. M – Média, DP – Desvio-padrão

^a Feminino – 0, Masculino – 1

^b Sem Ensino Superior – 0, Com Ensino Superior – 1

^{*} $p < 0,050$, ^{**} $p < 0,010$, ^{***} $p < 0,001$

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente às variáveis de controlo, a idade mostrou-se positivamente correlacionada com a prosperidade no trabalho ($r = 0,17$, $p = 0,033$). Por sua vez, a capacidade para o trabalho está positivamente associada com o género ($r = 0,18$, $p = 0,019$) e com a educação ($r = 0,17$, $p = 0,028$).

Modelo estrutural

O modelo estrutural apresenta também um bom ajustamento aos dados: $\chi^2 (gl) = 316,80 (220)$, $p < 0,001$, $\chi^2 / gl = 1,44$, $CFI = 0,95$, $TLI = 0,94$, $RMSEA = 0,05$, $SRMR = 0,06$. Os resultados encontram-se na Tabela 5. O modelo proposto explica 51,6% da variância da prosperidade, um aumento considerável em face do modelo que incluía apenas as variáveis de controlo ($R^2 = 0,04$).

Tabela 5. Resultados do modelo estrutural

Variável	Capacidade para o trabalho			Prosperidade no trabalho		
	β	EP	IC 95% BC	β	EP	IC 95% BC
Modelo 0						
Variáveis de controlo						
Idade	-0,05	0,09	-0,235; 0,135	0,21	0,09	0,021; 0,371
Género	0,21	0,08	0,060; 0,364	-0,01	0,08	-0,177; 0,136
Educação	0,23	0,08	0,080; 0,372	0,02	0,08	-0,138; 0,185

Continua

Tabela 5. Resultados do modelo estrutural

Conclusão

	Capacidade para o trabalho			Prosperidade no trabalho		
	R ² = 0,10			R ² = 0,04		
<i>Modelo 1</i>						
<i>Efeito direto</i>						
Exigências mentais	-0,25	0,10	-0,423; -0,044	-0,04	0,08	-0,193; 0,118
Capacidade para o trabalho				0,71	0,07	0,568; 0,827
<i>Efeito indireto</i>						
Exigências mentais				-0,18	0,07	-0,320; -0,032
<i>Efeito total</i>						
Exigências mentais				-0,21	0,10	-0,410; -0,010
<i>Variáveis de controlo</i>						
Idade	-0,06	0,10	-0,245; 0,133	0,24	0,07	0,111; 0,368
Género	0,21	0,08	0,053; 0,353	-0,18	0,07	-0,311; -0,050
Educação	0,22	0,08	0,055; 0,361	-0,15	0,17	-0,273; -0,014
	R ² = 0,15			R ² = 0,52		

Nota. São reportados os valores estandardizados.

EP – Erro-padrão; IC 95% BC – Intervalo de confiança a 95% corrigido pelo enviesamento (*bias corrected*)

Fonte: Elaboração própria.

A evidência empírica sugere que as exigências mentais influenciam negativamente a capacidade para o trabalho ($\beta = -0,25$, IC 95% BC = -0,423, -0,044), e esta, por sua vez, tem uma influência positiva na prosperidade no trabalho ($\beta = 0,71$, IC 95% BC = 0,568, 0,827). O efeito indireto das exigências mentais na prosperidade via capacidade para o trabalho é significativo ($\beta = -0,18$, IC 95% BC = -0,320, -0,032), suportando a hipótese em estudo. Isso significa que quanto maior o nível de exigências mentais que os participantes percecionam no seu trabalho, menor a capacidade para o trabalho e, conseqüentemente, menor a percepção de que estão a prosperar no trabalho. É também de destacar que não existe efeito direto das exigências mentais na prosperidade ($\beta = -0,04$, IC 95% BC = -0,193, 0,118), o que sugere uma mediação total.

Relativamente às variáveis de controlo, género e educação têm uma influência positiva na capacidade para o trabalho ($\beta = 0,21$, IC 95% BC = 0,053, 0,353; $\beta = 0,22$, IC 95% BC = 0,055, 0,361, respetivamente). A idade influencia positivamente a prosperidade no trabalho ($\beta = 0,24$, IC 95% BC = 0,111, 0,368). Género e educação influenciam negativamente a prosperidade ($\beta = -0,18$, IC 95% BC = -0,311, -0,050; $\beta = -0,15$, IC 95% BC = -0,273, -0,014, respetivamente).

DISCUSSÃO

As alterações demográficas e a mudança de paradigma na natureza das exigências do trabalho têm-se repercutido nos indivíduos e organizações, colocando o tópico da sustentabilidade das carreiras na ordem do dia (Henkens, 2022; Vos & Heijden, 2017). Simultaneamente, a prosperidade tem também sido alvo de especial atenção na investigação, posicionando-se como central na promoção do envelhecimento bem-sucedido e da competitividade organizacional (Abid & Contreras, 2022; Taneva & Arnold, 2018). O presente estudo procurou, assim, investigar em que medida a capacidade para o trabalho mediava a relação entre exigências mentais e prosperidade, nos trabalhadores mais velhos, tendo os resultados suportado essa hipótese de mediação.

Segundo o Modelo das Exigências-Recursos, enquanto aspetos do trabalho que têm associados esforço e competência continuada e determinados custos psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007), e apesar de a literatura sugerir que os trabalhadores mais velhos se adequam melhor a trabalhos menos exigentes fisicamente e com mais exigências mentais (Abbasi & Bordia, 2019), os efeitos das exigências podem ter impactos negativos nos indivíduos se não existirem recursos adequados (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). Quando reportados altos níveis de exigências mentais no trabalho, os indivíduos tendem a perceber-se como menos capazes de desempenhar as suas funções (Brady et al., 2020). A capacidade para o trabalho apresenta-se, assim, como um mecanismo que explica a relação entre exigências e prosperidade por meio do processo de deterioração da saúde do Modelo das Exigências-Recursos, já que os efeitos negativos das exigências estão intrinsecamente ligados ao processo de tensão que se gera na ausência ou indisponibilidade de recursos (Bakker & Demerouti, 2007). O estudo de McGonagle et al. (2013) corrobora esse pressuposto ao mostrar que, na presença de níveis altos de exigências mentais, as pessoas apresentam baixos níveis de capacidade para o trabalho. Tuomi et al. (2001) sugerem também que os indivíduos cujo trabalho comporta uma carga mental elevada e onde existe ambiguidade de papéis se sentem menos capazes de desempenhar o seu trabalho. Dessa forma, quando na presença de pressão de tempo e sobrecarga de trabalho, os indivíduos tendem a perceber-se como menos capazes de trabalhar.

Apesar de não ter sido colocada uma hipótese para a relação direta entre exigências mentais e prosperidade, os resultados mostraram a ausência de efeito significativo. Esse resultado é contrário ao que é retratado por alguns estudos (Goh et al., 2022; Kleine et al., 2019) e à premissa do Modelo das Exigências-Recursos de que, na ausência de recursos, as exigências do trabalho podem esgotar a energia dos indivíduos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011). No entanto, quando falamos em exigências mentais, têm-se verificado resultados mistos na literatura. Prem et al. (2017) mostraram o papel positivo que as exigências podem ter na prosperidade ao concluir que existe um efeito significativo e positivo da pressão de tempo na dimensão aprendizagem.

Podemos, portanto, distinguir duas formas de olhar para as exigências: enquanto desafios, que terão presumivelmente impactos positivos na prosperidade, ou enquanto obstáculos, que terão impacto negativos (Yang & Li, 2021). Dessa 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, por meio do qual mantém o desempenho, desenvolve competências, sente-se autoeficaz e continua a aprender (Bakker & Demerouti, 2007; Yang & Li, 2021). Esta poderá ser a explicação para a ausência de relação direta significativa entre exigências e prosperidade neste estudo.

Estudos anteriores mostram que a prosperidade pode variar ao longo do tempo (Kleine et al., 2023; Niessen et al., 2012). Assim, outra possível justificação para a ausência de relação direta significativa entre exigências e prosperidade pode ser a aplicação única do questionário, que não permitiu avaliar a vitalidade e aprendizagem dos participantes em mais do que um momento e/ou durante um determinado período. No caso de Kleine et al. (2023), cujo estudo também foi dividido em vários momentos de avaliação, apenas a aprendizagem apresentou relações estatisticamente significativas com a saúde mental, sugerindo que os efeitos dessas flutuações podem não ser visíveis de imediato.

Implicações teóricas e práticas

Os resultados do presente estudo constituem um importante contributo para a literatura sobre prosperidade no trabalho, capacidade para o trabalho e envelhecimento no trabalho, e para a prática, sugerindo estratégias a implementar pelas organizações. Essas implicações são ainda mais relevantes numa altura em que o bem-estar individual é uma prioridade para a investigação e para muitos empregadores.

Relativamente às implicações teóricas, ainda que recebendo crescente atenção (Abid & Contreras, 2022), a literatura sobre a prosperidade no trabalho carece de aprofundamento, mais concretamente acerca dos mecanismos subjacentes às relações entre prosperidade e seus antecedentes (Yang & Li, 2021). O presente estudo contribui para colmatar essa lacuna da literatura ao mostrar o efeito mediador da capacidade para o trabalho na relação exigências mentais-prosperidade dos trabalhadores mais velhos. Esse contributo é particularmente relevante se considerarmos que a investigação anterior mostra que a capacidade para o trabalho diminui com a idade (Brady et al., 2019; Tuomi et al., 2001), sendo esse decréscimo mais acentuado a partir dos 50 anos e para pessoas com profissões mais exigentes em nível físico (Cadiz et al., 2019; Tuomi et al., 2001). A promoção da capacidade para o trabalho ao longo do processo de envelhecimento assume-se assim 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).

Outro importante resultado deste estudo é o contributo teórico para a discussão sobre o papel das exigências mentais na prosperidade, já que não existe ainda uma conclusão consistente sobre a relação entre fatores de estresse e prosperidade. Apesar do efeito indireto negativo, a relação direta não foi significativa, sugerindo que as exigências podem ser interpretadas como desafios e, assim, promover o desenvolvimento dos trabalhadores mais velhos (Yang & Li, 2021). A literatura mais recente tem adotado uma perspetiva positiva das exigências mentais, mas a

maior parte dos estudos reporta ainda uma relação negativa com a prosperidade (Goh et al., 2022), pelo que esse tópico requer mais investigação.

Numa sociedade e mercado cada vez mais heterogêneos, 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 modo flexível às flutuações do mercado (Vos & Heijden, 2017). Os resultados deste estudo representam um importante contributo prático para informar os empregadores sobre como fomentar uma vida laboral mais plena (Boehm et al., 2021; Vos & Heijden, 2017).

Este estudo sugere prestar especial atenção às exigências mentais e capacidade para o trabalho para que os trabalhadores mais velhos possam sentir que estão a desenvolver-se, experienciando energia e oportunidades de aprender no trabalho. As organizações devem, por isso, monitorizar as exigências, considerando a tipologia do trabalho e características do indivíduo (Abbasi & Bordia, 2019; Brady et al., 2020). Por exemplo, o tipo de pressão de tempo que um enfermeiro percebe pode diferir do tipo de pressão de tempo que um consultor experiente, quer pelas características inerentes a cada função e ao negócio da organização, quer devido a características individuais. Nesse sentido, devem ser auscultadas as perceções dos indivíduos sobre as exigências do seu trabalho, a sua saúde e o seu bem-estar, para que se possam posteriormente adotar as políticas e práticas mais adequadas às necessidades dessa faixa etária e promover a sua capacidade para o trabalho (Sousa et al., 2019). Potenciar recursos pessoais poderá contribuir para manter a capacidade para o trabalho dos indivíduos (McGonagle et al., 2015) e para amortecer os efeitos negativos das exigências (Bakker & Demerouti, 2007). O *coaching*, principalmente numa fase de carreira mais avançada, é uma medida que permitiria uma definição de objetivos adequada à fase de vida de cada um, aumentando a perceção de autoeficácia ocupacional, e, conseqüentemente, os indivíduos teriam mais energia e vontade de aprender.

Além disso, hábitos saudáveis como exercício físico, boa qualidade de sono, boa alimentação e atividades sociais em momentos de pausa têm sido comprovados como facilitadores da prosperidade (Spreitzer et al., 2012) e da capacidade para o trabalho (Cadiz et al., 2019). A promoção desses hábitos pode ser realizada por meio de iniciativas internas como formação, de protocolos com entidades externas (e.g., ginásio) ou de benefícios como *vouchers* para saúde ou educação. A flexibilidade espacial e temporal, particularmente relevante desde o início da pandemia de Covid-19, é também apontada como vantagem para manter a motivação, desempenho e capacidade para o trabalho no longo prazo (Cadiz et al., 2019). Medidas como o teletrabalho ou presencial com horários flexíveis facilitam a conciliação da vida pessoal e profissional, contribuindo simultaneamente para o sucesso dos indivíduos no meio laboral.

É ainda importante que os empregadores atendam aos estereótipos idadistas presentes nas organizações e que, frequentemente, resultam na ausência de oportunidades de participação na formação para os trabalhadores mais velhos. A promoção da formação e aprendizagem ao longo da carreira é essencial para a motivação e desempenho desse grupo etário (Boehm et al., 2021).

No entanto, a formação deve ser concebida e implementada considerando as características do natural processo de envelhecimento, como a diminuição da inteligência fluida e o pico da inteligência cristalizada aos 50 anos (Abbasi & Bordia, 2019), e as preferências individuais.

Posto isso, o papel das organizações e suas práticas são fundamentais na facilitação do prolongamento da vida profissional dos indivíduos (Boehm et al., 2021). Sem a sua atuação, dificilmente poderão ser criados locais de trabalho onde os trabalhadores podem experienciar o estado de prosperidade ao longo da sua carreira.

Limitações e sugestões de investigação futura

Apesar dos importantes contributos teóricos e práticos deste estudo, podemos identificar algumas limitações e propor sugestões para estudos futuros. Em primeiro lugar, tratando-se de uma amostra por conveniência, não é possível a generalização dos resultados para a população. Também a reduzida dimensão da amostra é uma limitação do presente estudo. Investigações futuras deverão optar por um processo de amostragem probabilístico ou, na impossibilidade, por obter uma amostra por quotas que corresponda à idade da população em estudo.

Por este estudo ser transversal, relações de causalidade não podem ser identificadas entre as variáveis em estudo. Assim, em estudos futuros, seria importante a adoção de uma metodologia longitudinal, já que estudos anteriores apontam para a flutuação da prosperidade ao longo do tempo (e.g., Kleine et al., 2023; Prem et al., 2017) e mostraram que os efeitos de alguns variáveis nas dimensões da prosperidade podem não ter um efeito imediato, mas antes revelar-se mais tardiamente. Dessa forma, uma metodologia longitudinal permitirá não apenas a avaliação regular do estado de prosperidade dos trabalhadores de todas as idades num dado momento, como também o acompanhamento do envelhecimento do trabalhador ao longo do tempo.

No futuro, seria também pertinente considerar a função do trabalhador no modelo em estudo, uma vez que na presente investigação apenas foi identificado o setor de atividade, mas este não foi considerado na análise devido às substantivas diferenças de dimensão dos grupos. Para concretizar esse objetivo, pode recorrer-se à realização de estudos de caso.

Outros tipos de exigências mentais, além das relacionadas com a pressão de tempo e a quantidade de tarefas, poderão ser considerados em futuras investigações, como a ambiguidade de papéis ou a complexidade da informação a tratar. À luz do Modelo das Exigências-Recursos, podem ser incluídos recursos (e.g., autonomia, *feedback*) como variáveis moderadoras nas relações exigências-capacidade para o trabalho e exigências-prosperidade. Também as práticas organizacionais sensíveis à idade (e.g., práticas de diversidade etária, Sousa et al., 2019), por serem gerenciáveis pela organização, poderão potencialmente promover o aumento da capacidade para o trabalho, direta ou indiretamente. Simultaneamente, e uma vez que a capacidade para o trabalho é um construto complexo que resulta da interação entre fatores relacionados com o trabalho e extratrabalho, estudos futuros poderão também explorar o papel moderador de variáveis como o suporte familiar.

CONCLUSÃO

A necessidade de prolongamento da vida ativa tem suscitado, por parte de acadêmicos e práticos, a preocupação com a promoção de carreiras mais sustentáveis, em que os indivíduos se sentem a prosperar – i.e., experienciam prosperidade no trabalho. Neste estudo foi proposto e demonstrado que as exigências mentais influenciam negativamente a capacidade para o trabalho e que esta, por sua vez, tem um efeito positivo na prosperidade dos trabalhadores mais velhos. Esta investigação destaca, assim, o relevante papel mediador da capacidade para o trabalho como um mecanismo explicativo da relação entre exigências do trabalho e as oportunidades de experienciar vigor, energia e ânimo, e de aprender no trabalho. Estes resultados revestem-se de importância para a literatura e a prática ao enfatizar aspetos relacionados com o trabalho como preditores do prolongamento sustentável da carreira profissional. Assim, é necessário que as organizações assumam um papel proativo na promoção de locais de trabalho onde os trabalhadores mais velhos podem prosperar, monitorizando as exigências mentais e proporcionando os recursos adequados para lidar com estas.

REFERÊNCIAS

- 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*, 13(8), 383. <https://doi.org/10.3390/info13080383>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- 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>
- Billett, S., Dymock, D., Johnson, G., & Martin, G. (2011). Overcoming the paradox of employers' views about older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1248-1261. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559097>
- 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), e0231897. <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, 373-387. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0475-8>
- 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>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/0022243781018001>
- Goh, Z., Eva, N., Kiazad, K., Jack, G. A., Cieri, H. De, & Spreitzer, G. M. (2022). An integrative multilevel review of thriving at work: Assessing progress and promise. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 197-213. <https://doi.org/10.1002/job.2571>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7^a ed.). Prentice Hall.
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Witte, H. De, & 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), 4951. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244951>
- Heijden, B. Van der, De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Velde, M. Van der, & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344>
- Henkens, K. (2022). Forge healthy pathways to retirement with employer practices: A multilevel perspective. *Work, Aging and Retirement*, 8(1), 1-6. <https://doi.org/10.1093/workar/waab016>
- Henkens, K., Dalen, H. P. Van, Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., Solinge, H. van, Wang, M., & Zacher, H. (2018). What we need to know about retirement: Pressing issues for the coming decade. *The Gerontologist*, 58(5), 805-812. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Ilmarinen, J., & Bonsdorff, M. von. (2016). Work ability. In S. K. Whitbourne (Ed.), *The encyclopedia of adulthood and aging* (Vol. 3, pp. 1441-1445). John Wiley & Sons.
- 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, 101-118. <https://doi.org/10.1080/08959420.2011.551465>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>

- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., Schmitt, A., & Zacher, H. (2023). 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*, 32(1), 95-106 <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2102485>
- 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>
- McGonagle, A. K., Barnes-Farrell, J. L., Di Milia, L., Fischer, F. M., Hobbs, B. B. B., Iskra-Golec, 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. (2019). *World population ageing 2019*. <https://doi.org/10.18356/6a8968ef-en>
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work—A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 468-487. <https://doi.org/10.1002/job.763>
- Organização Mundial de Saúde. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>
- Picco, E., Gragnano, A., Daghini, A., & Miglioretti, M. (2022). Systematic review of intervention studies to foster sustainable employability core components: Implications for workplace promotion. *Sustainability*, 14(6), 3300. <https://doi.org/10.3390/su14063300>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- 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(2), 250-275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Pordata. (2023). *Taxa de emprego: Total e por grupo etário*. [https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+emprego+total+e+por+grupo+etario+\(percentagem\)-1318](https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+emprego+total+e+por+grupo+etario+(percentagem)-1318)
- 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>
- Sluiter, J. K. (2006). High-demand jobs: Age-related diversity in work ability? *Applied Ergonomics*, 37(4), 429-440. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2006.04.007>
- 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, 1937. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01937>
- 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>
- Taneva, S. K., & Arnold, J. (2018). Thriving, surviving and performing in late career: A mixed-method study of pathways to successful aging in organizations. *Work, Aging and Retirement*, 4(2), 189-212. <https://doi.org/10.1093/workar/wax027>
- Vos, A. De, & Heijden, B. I. Van der. (2017). Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- Vos, A. De, Heijden, B. I. J. M. Van der, & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- 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>
- 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, 613871. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.613871>

CONFLITOS DE INTERESSE

As autoras não têm conflitos de interesse a declarar.

CONTRIBUIÇÃO DAS AUTORAS

Inês C. Sousa: Conceituação; Análise formal; Metodologia; Administração de projetos; Supervisão; Validação; Redação – rascunho original; Redação – revisão e edição.

Daniela Baltazar: Conceituação; Curadoria de dados; Investigação; Metodologia; Recursos; Visualização; Redação – rascunho original; Redação – revisão e edição.