



Danielli Rafaeli Candido Pedro^a
 <https://orcid.org/0000-0003-4141-1220>

Raquel Gvozdz Costa^a
 <https://orcid.org/0000-0002-5816-8215>

Mariana Angela Rossaneis^a
 <https://orcid.org/0000-0002-8607-0020>

Maria do Carmo Fernandez
Lourenço Haddad^a
 <https://orcid.org/0000-0001-7564-8563>

Maria Helena Palucci Marziale^b
 <https://orcid.org/0000-0003-2790-3333>

^a Universidade Estadual de Londrina (UEL), Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Londrina, PR, Brasil.

^b Universidade de São Paulo (USP), Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Departamento de Enfermagem Geral e Especializada. Ribeirão Preto, SP, Brasil.

Contato:

Danielli Rafaeli Candido Pedro
E-mail:
danielli.rafaeli@uel.br

Os autores declaram que o estudo recebeu apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), na modalidade bolsa de estudos e que não há conflitos de interesses.

As autoras informam que o trabalho não foi apresentado em evento científico.

Trabalho baseado nos resultados da dissertação de mestrado de Danielli Rafaeli Candido Pedro intitulada "Construção e validação de vídeo educativo sobre gestão da idade de trabalhadores" apresentada em 2020 ao Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina.

Recebido: 06/08/2020

Revisado: 12/11/2020

Aprovado: 28/12/2020

Construção e validação de vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador

Construction and validation of an educational video on occupational age management

Resumo

Introdução: a gestão da idade do trabalhador de mais idade refere-se a práticas implantadas nos ambientes de trabalho direcionadas à contratação e/ou retenção de trabalhadores a partir de 45 anos. **Objetivo:** construir e validar um vídeo educativo sobre a gestão da idade do trabalhador de mais idade. **Método:** realizou-se um estudo metodológico, dividido em duas etapas: a primeira consistiu na elaboração e validação do conteúdo do vídeo; e a segunda, na produção do vídeo e sua validação por especialistas. Para análise dos dados, foram utilizados o Índice de Validade de Conteúdo Individual e Geral para cada item que compôs o vídeo e o Índice de Concordância Interavaliadores. O critério para validação foi apresentar concordância igual ou superior a 80%. **Resultados:** a versão final do vídeo tem 9 minutos, contendo definição, benefícios, estratégias para a implantação da gestão da idade do trabalhador pelas instituições e o papel do gestor nesse contexto. Utilizaram-se recursos de imagem do tipo animação e narração. A versão final do vídeo obteve concordância de 100% entre os especialistas para todos os itens, validando-o para aplicação. **Conclusão:** o processo de validação referendou o vídeo desenvolvido como um instrumento educativo adequado para difundir informações sobre a gestão da idade do trabalhador.

Palavras-chave: filmes e vídeos educativos; trabalhadores; envelhecimento; gestão em saúde; saúde do trabalhador.

Abstract

Introduction: age management at workplaces consists of practices implemented in work environment to hire and/or retain workers aged 45 or older. **Objective:** to build and validate an educational video on managing the age of the older worker. **Method:** a methodological study was carried out in two stages: first, the video content was elaborated and validated; second, after edited, the video was validated by experts on the topic. **Data analysis was performed using the Individual and Overall Content Validity Index for each item in the video, and the Inter-rater Reliability Index. The validation criterion was presenting an agreement equal or greater than 80%. Results:** in its 9-minute final version, the video presents a definition, benefits, strategies for institutions to implement occupational age management practices and the manager's role in this scenario. **Editing used animation and narration. The final version obtained a 100% reliability among experts for all items, validating the video. Conclusion:** the validation process endorsed the video as a suitable educational tool to disseminate information on occupational age management.

Keywords: educational films and videos; workers; ageing; health management; occupational health

Introdução

O envelhecimento populacional é resultado de baixas taxas de fecundidade, queda nos índices de mortalidade e aumento da expectativa de vida, situação que se verifica na população mundial¹. Estima-se que, em 2050, a população idosa no mundo será de 2,1 bilhões de pessoas, com uma taxa de crescimento de 3% ao ano².

Conforme a população envelhece, há o aumento de trabalhadores de mais idade no mercado de trabalho, o que demanda de instituições e gestores a necessidade de estruturar programas que busquem elevar a qualidade de vida desses trabalhadores. Destaca-se que a perda de algumas capacidades funcionais advindas da idade é mais perceptível a partir dos 40 anos¹. Nesse contexto, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), considera-se como trabalhador de mais idade aquele com 45 anos ou mais³.

Um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificou que a taxa de idosos brasileiros inseridos no mercado de trabalho em 2013 era de 27,4%, subindo para 29,1% em 2014⁴. Esses dados demonstram o perfil de aumento e permanência de trabalhadores de mais idade no mercado de trabalho⁵. A reforma da previdência social no Brasil e as alterações nas regras de aposentadoria, que implicam na permanência do trabalhador por um tempo maior no trabalho, também motivam a retenção desses trabalhadores pelas instituições⁶.

Nesse cenário, surge a gestão da idade do trabalhador, que visa à adequação do ambiente para o trabalhador de mais idade e à redução das barreiras etárias, buscando a retenção desses profissionais⁷.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA – *European Agency for Safety and Health at Work*)⁸ elencou oito componentes que compõem a gestão da idade do trabalhador de mais idade, sendo eles: 1) recrutamento de profissionais de mais idade, ou seja, contratar trabalhadores a partir de 45 anos, promovendo a troca de experiências intergeracionais dentro do ambiente de trabalho e garantindo um trabalhador experiente e com amplo conhecimento⁸; 2) transferência de conhecimento e formação e aprendizagem ao longo da vida, permitindo que esse trabalhador esteja em constante atualização e capacitação e promovendo sua profissionalização com o uso de novas tecnologias⁹; 3) desenvolvimento da carreira que visa à ascensão dentro da instituição, promovendo seu desenvolvimento e crescimento profissional, fazendo com que o trabalhador almeje cargos e funções cada vez mais relevantes⁹; 4) práticas de trabalho com horários flexíveis a fim de permitir ao trabalhador, em comum

acordo com seu gestor, a escolha do melhor local e horários para cumprimento de suas atividades e carga horária, possibilitando o equilíbrio entre horas de trabalho e vida social e familiar¹⁰; 5) promoção da saúde no local de trabalho, um componente direcionado ao trabalhador de mais idade que busca a adoção de hábitos saudáveis por essa população, a minimização de doenças crônicas e a promoção de saúde¹¹; 6) segurança no trabalho, que trata de adequar os ambientes para o trabalhador de mais idade, tornando as atividades mais agradáveis devido ao local adequado, iluminado e com instrumentos de trabalho viáveis para manutenção da segurança do trabalhador¹²; 7) rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores como uma estratégia para que esse trabalhador, com a anuência do gestor, possa escolher o setor ou a unidade de trabalho que ele mais se adapta e os turnos de trabalho que melhor se encaixam na sua rotina⁸; 8) saída do emprego e transição para a aposentadoria, que procura atender à necessidade de implantação de programas de preparação para a aposentadoria dentro das instituições, permitindo ao trabalhador de mais idade refletir e aprender sobre suas atividades no pós-carreira, consequências físicas, financeiras e psicológicas derivadas da aposentadoria e uma maneira de lidar com elas, propiciando uma aposentadoria saudável¹³.

Por se tratar de um assunto denso, com uma quantidade significativa de informações, buscou-se desenvolver um estudo que propõe a utilização de uma tecnologia educativa por meio audiovisual. Vídeos educativos são instrumentos que auxiliam o processo de educação, em que mecanismos atrelados de áudio e imagens podem trazer situações semelhantes à realidade, despertando o interesse e promovendo o aprendizado da população-alvo¹⁴.

Vale ressaltar a importância do cuidado para que os trabalhadores de mais idade permaneçam ativos e produtivos, sendo que as instituições empregadoras têm o papel fundamental de propiciar locais de trabalho que estimulem a promoção de saúde, o desenvolvimento de atividades laborais seguras, a satisfação no trabalho, a adequada produtividade e a retenção de trabalhadores experientes e qualificados.

Para tanto, os gestores devem ser capacitados para implementar práticas de gestão da idade dos trabalhadores sob sua responsabilidade. Diante de tal necessidade, a pergunta que norteou este estudo foi: aplicar um vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador de mais idade é válido para informar gestores? Para respondê-la, este estudo teve como objetivo construir e validar um vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador de mais idade.

Métodos

Trata-se de uma pesquisa metodológica, dividida em duas etapas. A primeira etapa consistiu na construção do conteúdo e do vídeo, e a segunda, na sua validação por especialistas. Foram seguidas as recomendações propostas para a construção de conteúdos educativos por vídeo, adotando-se as etapas de pré-produção, produção e pós-produção¹⁵.

Inicialmente, realizou-se uma busca na literatura por produções científicas sobre a gestão da idade do trabalhador. As bases de dados consultadas foram: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE), *Web of Science* e SCOPUS.

Os descritores controlados utilizados, e levantados via Descritores em Ciência da Saúde (DeCS) da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e via *Medical Subject Headings* (MeSH) *Thesaurus*, foram: “saúde do trabalhador” e “envelhecimento”, em português, e “*worker's health*” e “*aging*”, em inglês. Ainda, foram utilizados descritores não controlados (palavras-chave), a saber: “saúde ocupacional”, “*occupational health*” e “*age management*”.

Foram encontrados 418 artigos, sendo selecionados 11 artigos após análise. Os demais foram excluídos por não responderem à pergunta de pesquisa. Nos estudos incluídos foi verificado se havia menção das práticas de gestão da idade do trabalhador e de que forma elas eram aplicadas nas instituições, a fim de verificar se eram relevantes para considerá-las durante o desenvolvimento do vídeo.

As informações obtidas no levantamento bibliográfico embasaram a elaboração do conteúdo abordado no vídeo, contendo: abertura com o título, contextualização do tema, benefícios da gestão da idade para as instituições e para os trabalhadores, os oito componentes de gestão da idade, informações sobre a importância do gestor no processo de implantação de práticas de gestão da idade do trabalhador nas instituições e finalização com os agradecimentos pertinentes.

Após a finalização do conteúdo do vídeo, foi iniciada a etapa de seleção dos avaliadores, denominados especialistas, considerando aspectos que demonstrassem sua expertise sobre o tema. Os critérios de seleção foram: ter conhecimento e experiência em desenvolvimento e/ou utilização de vídeo educativo; ter experiência profissional na área de promoção e gestão da saúde no trabalho; e ter experiência na área do envelhecimento do trabalhador. Aquele que se encaixasse em pelo menos um dos critérios era incluído na amostra.

O levantamento e identificação dos especialistas ocorreu por meio de pesquisas em artigos científicos, teses e dissertações acessadas para construção deste trabalho. Todos os nomes identificados foram consultados na plataforma Lattes, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), para conferir se atendiam aos critérios. Dessa forma, 26 profissionais foram convidados por e-mail a participar da etapa de validação do conteúdo e, posteriormente, do vídeo, havendo a confirmação de oito especialistas.

A validação do conteúdo se deu antes da elaboração do vídeo por meio do Formulários Google, que continha informações sobre a pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o conteúdo do vídeo e perguntas sobre o grau de relevância utilizando escala do tipo Likert e pontuação de 1 a 4 para cada item que compunha o conteúdo: 1) não representativo; 2) necessita de grande revisão para ser representativo; 3) necessita de pequena revisão para ser representativo; 4) representativo. Além disso, um campo do formulário foi destinado para que o avaliador indicasse se havia necessidade de ajustes em algum item e sugestões de alterações para torná-los representativos.

Ao final do período de avaliação pelos especialistas foi possível proceder aos cálculos do Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e do Índice de Validade de Conteúdo Global (IVCg), que medem a concordância entre os especialistas quanto ao instrumento e seus itens¹⁶. Consideraram-se válidos os itens que alcançaram percentual mínimo de 80% de concordância. Para o cálculo, foi feita a soma de concordância dos itens que receberam pontuação 3 ou 4 dos especialistas, dividido pelo número total de respostas. Para obtenção do IVCg foi considerada a média dos valores dos itens calculados separadamente: todos os IVCs calculados separadamente foram somados e divididos pelo número total de itens considerados na avaliação¹⁶.

Também foi calculado o Índice de Concordância Interavaliadores (IRA – *Interrater Agreement*), que avalia a confiabilidade das avaliações dos especialistas em relação ao conjunto das avaliações realizadas. Para isso, o número de itens que pontuaram acima de 80% entre os especialistas foi dividido pelo total de itens de cada uma das três dimensões¹⁷, explicadas a seguir.

Na etapa de validação do conteúdo, foi realizada a divisão dos itens avaliados em três dimensões: contextualização do tema, componentes de gestão da idade e finalização do vídeo.

A primeira dimensão abarca: título do vídeo; situação do envelhecimento populacional no mundo e no Brasil; conceito de gestão da idade e introdução sobre o tema; benefícios da gestão da idade para as instituições; benefícios da gestão da idade para os trabalhadores; cenário da gestão da idade na Europa e desenvolvimento do guia eletrônico sobre a gestão da

idade do trabalhador. A segunda dimensão apresenta os oito componentes supracitados de gestão da idade e a terceira, o papel do gestor no processo de construção e implantação de práticas de gestão da idade nos locais de trabalho, bem como as informações sobre o trabalho, autores e produtora do vídeo e agradecimentos.

Após a verificação da validade do conteúdo, foram realizadas as adequações necessárias e, então, iniciada a fase de produção do vídeo. Para isso, foi contratado um produtor de vídeo especializado, que se responsabilizou pela produção, narração do conteúdo, e construção das cenas, imagens e animações que seriam apresentadas. Durante o período de produção do vídeo, foram realizadas três reuniões com o produtor para alinhar o vídeo à proposta metodológica; além disso, o produtor ficou responsável por fazer qualquer mudança que a autora ou os especialistas julgassem necessária. Terminada a produção, foi iniciada a etapa de pós-produção, na qual foram feitos ajustes de edição e finalização do vídeo para enviar aos especialistas.

Para validação do vídeo, foram enviados formulários aos mesmos especialistas que participaram da etapa de validação do conteúdo. Utilizou-se o instrumento adaptado da dissertação intitulada *Desenvolvimento e avaliação de vídeo educativo para sensibilização e educação da família sobre o alívio da dor aguda do bebê*, de Nazário¹⁸.

Na validação, os especialistas avaliaram o vídeo de acordo com 11 dimensões elencadas: 1) as informações são coerentes com as necessidades das instituições e dos trabalhadores para lidar com a gestão da idade; 2) o vídeo instiga mudanças de comportamento e atitudes das instituições e dos trabalhadores; 3) o vídeo retrata conceitos que devem ser reforçados; 4) o conteúdo é pertinente; 5) as informações apresentadas são claras e corretas; 6) as informações são suficientes para o entendimento do conceito de gestão da idade do trabalhador; 7) o roteiro apresenta organização lógica; 8) os textos utilizados são de fácil assimilação; 9) as figuras e imagens são relevantes; 10) uso correto da gramática, concordância e ortografia nos textos e locução; e 11) o vídeo facilita a retenção de conteúdo pelo espectador.

A pesquisa foi desenvolvida respeitando os preceitos éticos exigidos pela Resolução nº 466/2012 e foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina, sob parecer nº 3.014.159.

Resultados

O comitê de especialistas foi composto por oito avaliadores, todos do sexo feminino e que participaram das etapas de validação de conteúdo e validação

do vídeo. Três delas tinham idade entre 56 e 65 anos, duas entre 46 e 55 anos, duas entre 26 e 35 anos, e uma acima de 66 anos. Quanto à área de formação profissional, sete eram enfermeiras – sendo uma graduada também em letras – e uma graduada em terapia ocupacional. No que se refere à função ou cargo, seis eram docentes – sendo duas chefes de departamento de enfermagem, e uma pró-reitora de extensão universitária –, uma diretora da atenção primária e uma pesquisadora.

Para validação do conteúdo do vídeo, foram realizadas duas rodadas de avaliações pelos especialistas. Na segunda rodada, um especialista foi excluído por não aceitar participar da continuidade das avaliações.

Quanto ao primeiro item, que avaliava o título do vídeo, “Gestão da idade do trabalhador de mais idade”, os especialistas apresentaram concordância de 87% e comentaram a falta de clareza sobre o que seria tratado no vídeo.

Todos os outros itens que compunham o conteúdo e que alcançaram pelo menos 80% receberam sugestões de adequação ou comentários sobre a relevância e a pertinência do tema para o vídeo.

Na primeira rodada, os itens que não alcançaram o índice mínimo de concordância foram o item 7 (75%), sobre recrutamento e seleção de trabalhadores de mais idade, o item 13 (75%), sobre rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores, e o item 15 (75%), sobre o papel do gestor na construção e implantação de práticas de gestão da idade nas instituições.

No item 7, os especialistas solicitaram reformulação na redação do texto e correção da concordância gramatical; no item 13, afirmaram que a importância da rotatividade do trabalhador se feita com a anuência do trabalhador e do empregador não estava clara; e no item 15, apontaram a necessidade de revisão gramatical. Ressalta-se que, para a segunda rodada, foram revisados todos os itens do conteúdo com a incorporação das sugestões dos especialistas.

Sendo assim, para a segunda rodada, a totalidade do conteúdo foi reavaliada pelos especialistas, sendo que o IVC, o IVCg e o IRA alcançaram valor maior ou igual a 80%. Somente um avaliador solicitou que houvesse mudança no termo “trabalhador mais velho” para “trabalhador de mais idade”, com a justificativa de que o termo “velho” teria uma conotação ruim para os espectadores. A mudança foi acatada na versão final do vídeo.

A **Tabela 1** apresenta os índices de concordância calculados para as duas rodadas de validação do conteúdo do vídeo.

Tabela 1 Concordância entre os especialistas utilizando o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e o Índice de Concordância Interavaliadores (IRA) na primeira e segunda rodadas de avaliação do vídeo educativo “Gestão da idade do trabalhador”

Dimensões de avaliação		IVC (%)		IRA (%)	
		1ª rodada	2ª rodada	1ª rodada	2ª rodada
Dimensão 1: contextualização do tema				100	100
1	Título do vídeo	87	100	-	-
2	Situação do envelhecimento populacional no mundo e no Brasil	87	100	-	-
3	Conceito de gestão da idade e introdução sobre o tema	87	100	-	-
4	Benefícios da gestão da idade para as instituições	100	100	-	-
5	Benefícios da gestão da idade para os trabalhadores	87	100	-	-
6	Cenário da gestão da idade na Europa e desenvolvimento do guia eletrônico sobre a gestão da idade do trabalhador	87	100	-	-
Dimensão 2: componentes da gestão da idade				75	100
7	1º componente: contratação de trabalhadores de mais idade	75	100	-	-
8	2º componente: aprendizagem ao longo da carreira profissional	87	100	-	-
9	3º componente: desenvolvimento da carreira	87	100	-	-
10	4º componente: práticas de trabalho com horários flexíveis	87	100	-	-
11	5º componente: promoção da saúde no local de trabalho	100	100	-	-
12	6º componente: segurança no trabalho e gestão da saúde	87	100	-	-
13	7º componente: rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores	75	100	-	-
14	8º componente: preparação para a aposentadoria	100	100	-	-
Dimensão 3: finalização do vídeo				50	100
15	Papel do gestor no processo de construção e implantação de práticas de gestão da idade nos locais de trabalho	75	100	-	-
16	Informações sobre o trabalho, autores, produtora do vídeo e agradecimentos	100	100	-	-

Na primeira rodada, o IVCg alcançado foi de 88%. Após as alterações e avaliações dos especialistas, o IVC global foi de 100% na segunda rodada.

Após a etapa de validação do conteúdo e confecção do vídeo pelo produtor contratado, deu-se início à etapa de validação do vídeo finalizado, que foi enviado aos especialistas juntamente com o instrumento de validação, e que se deu conforme descrito em “Métodos”.

A versão final do vídeo foi composta pela abertura, contendo o título “Gestão da idade do trabalhador”, seguida da contextualização do tema e os benefícios da gestão da idade para as instituições e para os trabalhadores; depois foram abordados os oito componentes de gestão da idade, informações sobre a importância do gestor no processo de implantação de práticas de gestão da idade e finalização do vídeo com os agradecimentos pertinentes. A versão final tem duração de 9 minutos e está armazenada em uma página do YouTube^{®19}.

Como todos os itens obtiveram concordância ideal, não foi necessária uma segunda rodada de avaliação dos especialistas nesta fase. O vídeo educativo foi validado pelo comitê de especialistas e foi considerado adequado para ser testado em pesquisas posteriores.

Discussão

Vídeos educativos destacam-se como estratégias atrativas, pois são capazes de atrelar áudio e imagem para manter a atenção do espectador. Esse tipo de recurso audiovisual vem sendo utilizado como instrumento de ensino-aprendizagem, disseminação de conceitos, compartilhamento de conhecimentos e esclarecimento de dúvidas, por ser uma estratégia de fácil acesso e amplo alcance institucional²⁰.

Ressalta-se que a preocupação de desenvolver um vídeo educativo que não ultrapassasse dez minutos

foi pautada na necessidade de garantir a real sensibilização do público-alvo, mantendo a atenção e permitindo a retenção de grande parte das informações, uma vez que vídeos longos geralmente são maçantes e não promovem aprendizado significativo ao espectador¹⁵.

Além disso, houve a consideração de submeter o conteúdo que comporia o vídeo, assim como o vídeo finalizado, à validação por especialistas, que se tratou da averiguação da representatividade ou relevância de um estudo, realizada por pessoas com ampla experiência na área. A validação garante que as informações emitidas são corretas, pertinentes, apropriadas e eficazes para as necessidades do público-alvo, permitindo que a mensagem transmitida coadune com a realidade vivenciada, dando credibilidade ao material audiovisual perante o espectador²¹.

Salienta-se que apesar de o comitê ser formado em sua maioria por enfermeiras, essas ocupavam cargos diversificados de assistência à saúde primária, gestão em saúde, docência, pesquisa e gestão universitária, o que propiciou uma visão ampliada sobre os diversos cenários de atuação do trabalhador e perspectivas distintas sobre a saúde do trabalhador de mais idade.

Cabe destacar que houve a alteração do termo “trabalhador mais velho” para “trabalhador de mais idade”, pois uma das avaliadoras afirmou que a palavra “velho” poderia remeter a algo desagradável aos espectadores do vídeo por estar relacionado a um sentido negativo de envelhecer que ainda está enraizado na sociedade. Existe a necessidade da conscientização e quebra de preconceitos associados ao envelhecimento, buscando revelar um conceito positivo de velho como alguém que já viveu muitos anos e pôde adquirir experiências, vivências e conhecimentos ao longo de sua existência²².

Com relação à parte introdutória do vídeo, buscou-se retratar a importância e a relevância da preocupação com o envelhecimento do trabalhador. O diálogo inicial se propõe a imergir o espectador no cenário nacional e internacional do envelhecimento e do seu impacto para o mundo do trabalho.

O rápido crescimento da população idosa ou em envelhecimento pressionam pela introdução do envelhecimento populacional na construção e implantação de políticas públicas que busquem a inserção de condutas para a promoção da saúde, prevenção de doenças e de cuidados necessários para manter essa população saudável e ativa por mais tempo²³.

É necessária a desmistificação do termo envelhecimento; para conseguir isso é possível focar nas contribuições que essas pessoas podem trazer para a sociedade e para o trabalho, tais como amplo conhecimento, vivências, habilidades e competências já desenvolvidas e experiência de vida e de trabalho²⁴.

Nesse contexto, surge a necessidade da desconstrução do estereótipo negativo construído e alicerçado socialmente sobre o envelhecimento, incentivando a criação de uma imagem atrelada à vitalidade e atividade e propondo reflexões sobre o envelhecimento como um período positivo a ser vivido pelo ser humano²⁵.

Na parte seguinte, o vídeo explicita o conceito de gestão da idade do trabalhador adotado para este trabalho, cujo enfoque é a construção de políticas e o desenvolvimento de ações nos locais de trabalho que possam favorecer a permanência dos trabalhadores com mais de 45 anos de forma ativa e produtiva⁷.

A gestão da idade do trabalhador visa atrair ou reter os funcionários com melhor desempenho, independentemente de sua faixa etária, lançando mão de algumas estratégias como recrutamento considerando as habilidades e competências, formação continuada e aprendizagem durante a carreira, horas de trabalho adequadas, assistência médica, educação e planejamento da aposentadoria. A gestão da idade envolve inúmeros processos dentro das instituições, o que a torna uma estratégia profunda e multifatorial que, se construída e implementada corretamente, pode beneficiar todas as faixas etárias com medidas preventivas e corretivas²⁶.

Em seguida, o vídeo trata da definição do trabalhador de mais idade, que, segundo a OMS, é o trabalhador a partir de 45 anos, embora não haja um consenso na literatura sobre essa idade. Pesquisadores de países como a Bélgica e o Reino Unido se referem ao trabalhador de mais idade como aquele com mais de 50 anos, enquanto na Holanda e nos Estados Unidos os programas para trabalhadores em envelhecimento consideram idade igual ou superior a 40 anos²⁷.

Na próxima etapa, o vídeo traz informações sobre os benefícios que a gestão da idade proporciona para as instituições e para os trabalhadores, objetivando demonstrar ao espectador porque a implantação de ações para promover a gestão da idade do trabalhador seria interessante e positiva.

A gestão da idade do trabalhador pode contribuir para a criação de locais de trabalho fisicamente adequados e versáteis, favorecendo a longevidade no trabalho e a retenção de trabalhadores experientes. Além disso, o ambiente torna-se acolhedor e promotor da saúde tanto física quanto mental para o trabalhador. As ações promovidas por meio da gestão da idade contribuem para o desenvolvimento constante da carreira, valorizando a experiência e a alta produtividade do trabalhador²⁸.

As instituições que possuem quadro de funcionários com trabalhadores de mais idade enaltecem o aumento da produtividade atribuída a vasta

experiência profissional, alta competência, assiduidade, paciência e responsabilidade desses profissionais. Os trabalhadores de mais idade citam que sua permanência no trabalho gera reconhecimento da família, dos amigos e da chefia, promovendo o bem-estar perante si e a sociedade. Além disso, a continuidade das suas atividades laborais permite maior sociabilidade, independência, autoestima elevada, sentimento de pertencimento a um grupo social e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida²⁹.

O vídeo ainda aborda os oito componentes de gestão da idade sugeridos pela EU-OSHA: 1) contratação de trabalhadores com mais de 45 anos; 2) aprendizagem ao longo da carreira profissional; 3) desenvolvimento da carreira; 4) práticas de trabalho com horários flexíveis; 5) promoção da saúde no local de trabalho; 6) segurança no trabalho e gestão da saúde; 7) rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores; e 8) preparação para a aposentadoria⁸.

Para que a gestão da idade seja bem-sucedida e, de fato, atenda ao que se propõe, os gestores devem criar uma cultura organizacional de valorização do trabalhador de mais idade, promover a integração intergeracional e disseminar na instituição o que é, para que serve e quais os benefícios da retenção desses trabalhadores. Além disso, por meio dessa estratégia é possível fortalecer o sentimento de reconhecimento, pertencimento ao grupo e comprometimento com o trabalho, independentemente da faixa etária do trabalhador²⁵.

Um dos grandes desafios para os gestores de recursos humanos é a conscientização dos trabalhadores jovens sobre a importância de uma força de trabalho diversificada, integrando o trabalhador de mais idade em todas as tarefas desenvolvidas²³.

Um estudo realizado com trabalhadores de mais idade no Brasil revelou que eles encontram desafios para continuar desempenhando suas atividades, mas ainda têm vontade de continuar trabalhando. Para isso, desenvolvem e utilizam estratégias que os apoiam na qualidade de vida no trabalho, como manter cuidados diários com a saúde para manter-se ativo, contando com o apoio das instituições para promover a reorganização dos processos de trabalho e fornecer subsídios para a continuidade das atividades laborais¹.

A nova realidade demográfica determinada pelo crescimento da população idosa reflete a necessidade das instituições em associar a experiência profissional do trabalhador de mais idade com a vitalidade do trabalhador jovem, promovendo uma relação intergeracional saudável e produtiva³⁰.

A gestão da idade e seus benefícios vêm sendo estudados e definidos, porém ainda não existe um

conceito universal que possa guiar a implementação dessa estratégia. Identifica-se que existe uma lacuna de conhecimento entre a política de gestão da idade dos trabalhadores e a prática de implementação dessas ações.

Além disso, verifica-se o impacto da cultura organizacional sobre seus trabalhadores, pois a crença de que os trabalhadores em envelhecimento e/ou idosos são incapazes de exercer plenamente suas atividades laborais ainda permanece enraizada nas instituições. Portanto, há a necessidade de sensibilização dos gestores quanto às práticas de gestão da idade, para que haja a quebra desse paradigma cultural nos locais de trabalho²⁴.

A estratégia de vídeo educativo é um mecanismo de fácil acesso e entendimento para o primeiro contato do gestor com a gestão da idade do trabalhador de mais idade, servindo também como estratégia e incentivo para a mudança da cultura empresarial sobre trabalho, função e produtividade do trabalhador de mais idade.

Configuram-se como limitações deste estudo a morosidade do retorno dos instrumentos de validação por parte dos especialistas e a não validação do vídeo por gestores, uma vez que o público-alvo não participou dessa etapa.

Por outro lado, este trabalho e seus resultados possibilitaram a construção de um material educativo relevante como fonte de informação, validado e disponível para a disseminação desse conhecimento.

Considerações finais

A utilização de um vídeo educativo é uma tecnologia atual e de fácil acesso que pode contribuir para a disseminação do tema abordado e promover a inquietação nos gestores de recursos humanos quanto à implantação da gestão da idade do trabalhador mais idade.

Além disso, o vídeo trata de um tema atual e pertinente para a Saúde do Trabalhador, podendo ser veículo de comunicação entre gestor e trabalhador na busca por melhores condições de trabalho. O vídeo aborda importantes contribuições da gestão da idade para instituições e trabalhadores, ressaltando a relevância da inserção dessa prática nos locais de trabalho.

Com relação ao conteúdo, o vídeo educativo foi considerado válido, alcançando 100% de concordância entre os especialistas no IVCg. O processo de validação mostrou que o vídeo desenvolvido foi considerado um instrumento educativo adequado

para difundir informações sobre a gestão da idade do trabalhador, com potencial para ser utilizado por organizações públicas ou privadas que identifiquem a importância e a necessidade de reter ou atrair

trabalhadores de mais idade como estratégia para manter ou melhorar a produtividade e para permitir a esses trabalhadores a continuidade de suas atividades laborais, mantendo-os ativos.

Contribuições de autoria

Pedro DRC, Costa RG, Rossaneis MA, Haddad MCFL, Marziale MHP contribuíram substancialmente na concepção do estudo, no levantamento, análise e interpretação dos dados, na elaboração, revisões críticas do manuscrito e na aprovação da versão final publicada e assumem responsabilidade pública integral pelo trabalho realizado e o conteúdo publicado.

Referências

1. Sato AT, Barros JO, Jardim TA, Ratier AP, Lancman S. The aging process and work: a case study in the maintenance engineering division of a public hospital in the city of São Paulo, Brazil. *Cad Saude Publica*. 2017;33(10):e00140316.
2. Sousa NF, Lima MG, Cesar CL, Barros MB. Active aging: prevalence and gender and age differences in a population-based study. *Cad Saude Publica*. 2018;34(11):e00173317.
3. WHO Study Group on Aging and Working Capacity; World Health Organization. Aging and working capacity: report of a WHO study group. *World Health Organ Tech Rep Ser*. 1993;835:1-49.
4. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE; 2015. (Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica; n. 35).
5. Ribeiro PC, Almada DS, Souto JF, Lourenço RA. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. *Cien Saude Colet*. 2018;23(8):2683-92.
6. Raymundo TM, Santana CS. Percepção de trabalhadores mais velhos sobre o trabalho e a inserção de tecnologias nas atividades laborais. *Rev Kairos*. 2017;20(4):111-33.
7. Cepellos VM, Tonelli MJ. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*. 2017;24(1):4-21.
8. European Agency for Safety and Health at Work. Healthy workplaces for all ages: promoting sustainable working life. Bilbao: EU-OSHA; 2016.
9. Paolini KS. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Rev Bras Med Trab*. 2016;14(2):177-82.
10. Wirth G, Ribeiro IM. Flexibilização das relações trabalhistas: uma afronta constitucional ou conquista do trabalhador? *Unitas*. 2017;(2):100-18.
11. Mota RA, Martins LM. Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. *Ideias & Inovação*. 2018;4(3):23-34.
12. Rosa MA, Quirino R. Ergonomia, saúde e segurança no trabalho: interseccionalidade com as relações de gênero. *Revista CIENTEC*. 2017;9(3):51-66.
13. Pazzim TA, Marin A. Programas de preparação para aposentadoria: revisão sistemática da literatura nacional. *Rev Bras Orientac Prof*. 2016;17(1):91-101.
14. Lima MB, Rebouças CB, Castro RC, Cipriano MA, Cardoso MV, Almeida PC. Construção e validação de vídeo educativo para orientação de pais de crianças em cateterismo intermitente limpo. *Rev Esc Enferm USP*. 2017; 51:e03273.
15. Fleming SE, Reynolds J, Wallace B. Lights... camera... action! A guide for creating a DVD/video. *Nurse Educ*. 2009;34(3):118-21.
16. Alexandre NM, Coluci MZ. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Cien Saude Colet*. 2011;16(7):3061-8.
17. Rubio DM, Berg-Weger M, Tebb SS, Lee ES, Rauch S. Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. *Soc Work Res*. 2003;27(2):94-104.
18. Nazário AP. Desenvolvimento e avaliação de vídeo educativo para sensibilização e educação da família sobre o alívio da dor aguda do bebê [dissertação]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 2017.
19. Gestão da idade do trabalhador [Internet]. Arruda Produções, produtora. Londrina: Universidade Estadual de Londrina; 2019 [citado em 22 abr 2020]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kSnIPUrnG1Y&t=12s>
20. Galindo-Neto NM, Alexandre AC, Barros LM, Sá GG, Carvalho KM, Caetano JA. Construção e validação de vídeo educativo para surdos acerca da ressuscitação cardiopulmonar. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2019; 27:e3130.
21. Ostherr K, Killoran P, Shegog R, Bruera E. Death in the digital age: a systematic review of information and communication technologies in end-of-life care. *J Palliat Med*. 2016;19(4):408-20.

22. Silva EP, Mafra SC, Rodrigues AS, Barros VA. Envelhecer no olhar da pessoa idosa: uma análise a partir do software IRAMUTEQ. *Braz J Dev.* 2018;4(6):3386-400.
23. Miranda GM, Mendes AC, Silva AL. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. *Rev Bras Geriatr Gerontol.* 2016;19(3):507-19.
24. Tavares RE, Jesus MC, Machado DR, Braga VA, Tocantis FR, Merighi MA. Envelhecimento saudável na perspectiva de idosos: uma revisão integrativa. *Rev Bras Geriatr Gerontol.* 2017;20(6):889-900.
25. Castro A, Camargo BV. Representações sociais da velhice e do envelhecimento na era digital: revisão da literatura. *Psicol Rev.* 2017;23(3):882-900.
26. Fornalczyk A, Stompór-Świdarska J, Ślęzyk-Sobol M. Age management within organizations – employees' perceptions of the phenomenon – research report. *Journal of Intercultural Management.* 2015;7(3):39-51.
27. Fula A, Amaral V, Abraão A. Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. *Anal Psicol.* 2012;30(3):285-300.
28. Blomé MW, Borell J, Håkansson C, Nilsson K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. *Intern J Occup Safety Ergon.* 2020;26(1):112-20.
29. Egdell V, Maclean G, Raeside R, Chen T. Age management in the workplace: manager and older worker accounts of policy and practice. *Ageing Soc.* 2020;40(4):784-804.
30. Silva RA, Helal DH. Ageismo nas organizações: questões para debate. *Revista de Administracao IMED.* 2019;9(1):187-97.