

FATORES DA TRABALHABILIDADE E CAPACIDADE PARA O TRABALHO: UM ESTUDO COM USO DA FERRAMENTA WAI

WORK ABILITY AND WORK CAPACITY FACTORS: A STUDY USING THE WAI TOOL

PATRÍCIO FONTES

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)
Mestre em Organizações Aprendentes e em Ciências da Informação
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5795-1091>
E-mail: psf@academico.ufpb.br

PAMELA RAMOS

Universidade Federal da Paraíba (UFPB)
Doutora em Engenharia da Produção
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2383-5372>
E-mail: pamela.adelino@academico.ufpb.br

Submissão: 16/02/2023. Revisão: 30/08/2023. Aceite: 22/08/2023. Publicação: 12/09/2023.

Como citar: Fontes, P., & Ramos, P. Fatores da trabalhabilidade e capacidade para o trabalho: um estudo com uso da ferramenta WAI. *RGOR - Revista Gestão Organizacional*, 16(2), 59-77.
<http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v16i2.7531>.

RESUMO

Objetivo: Avaliar fatores da trabalhabilidade que implicam na capacidade para o trabalho, através da utilização da ferramenta Índice de Capacidade para o Trabalho – ICT (WAI).

Método/abordagem: Pesquisa descritiva e exploratória, com abordagem quanti-qualitativa, usando método de levantamento de campo, tipo *survey*. O universo deste estudo correspondeu a trabalhadores brasileiros em idade ativa para o trabalho e a amostra, do tipo não probabilística, composta por 306 respondentes. O processamento e análise dos dados se deram via análise descritiva dos dados, análises segundo os escores do questionário ICT/ WAI, e análise fatorial.

Principais Resultados: Os resultados mostraram que 38,89% dos trabalhadores pesquisados, apresentaram ICT inadequado e necessitavam de intervenção, de restauração ou melhoria de sua capacidade para o trabalho. Identificou-se também que fatores da trabalhabilidade como alinhamento profissional, satisfação no trabalho e marketing pessoal tem influência sobre a capacidade para o trabalho dos trabalhadores.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: Ampliação do conhecimento sobre o uso da ferramenta ICT para analisar a capacidade para o trabalho dos trabalhadores, visando intervenções necessárias à recuperação, melhora ou apoio da capacidade para o trabalho, através do acompanhamento físico e psíquico, individual e coletivo dos trabalhadores. A avaliação dos fatores de trabalhabilidade pode auxiliar trabalhadores e gestores na implementação de programas de saúde ocupacional.

Originalidade/relevância: Escassez de estudos, na literatura brasileira, sobre a capacidade para o trabalho de trabalhadores em idade ativa e sua relação com fatores de trabalhabilidade.

Palavras-chave: Capacidade para o Trabalho. Trabalhabilidade. ICT.

ABSTRACT

Purpose: Evaluate workability factors that imply work ability, using the Work Ability Index – WAI tool.

Method/approach: Descriptive and exploratory research, with a quantitative-qualitative approach, using a survey-type field survey method. The universe of this study corresponded to Brazilian workers of working age and the sample, of the non-probabilistic type, composed of 306 respondents. The processing and analysis of the data took place with the descriptive analysis of the data, analyzes according to the scores of the ICT/WAI questionnaire, and factorial analysis.

Main findings: The results showed that 38.89% of the workers surveyed had inadequate WAI and needed intervention, restoration, or improvement of their work ability. Work ability factors such as professional alignment, job satisfaction and personal marketing were identified as having an influence on the work ability of workers.

Theoretical, practical/social contributions: This study demonstrated the importance of using the ICT tool to analyze the work ability of workers, aiming at interventions necessary for the recovery, improvement, or support of work ability, through physical and psychological, individual, and collective monitoring of workers. The assessment of work ability factors can help workers and managers in the implementation of occupational health programs.

Originality/relevance: Scarcity of studies in the Brazilian literature on the work ability of working-age workers and their relationship with workability factors.

Keywords: Work Ability. Workability. WAI.

1 INTRODUÇÃO

A globalização e os avanços das tecnologias digitais da informação e comunicação (TDIC's) têm imposto às organizações mudanças paradigmáticas que impactam nas suas formas de produzir, assim como, na atuação dos trabalhadores. Drucker (2019, p. 137) afirma que “em questão de décadas, toda a sociedade se reorganiza em termos de visão de mundo, valores básicos, estruturas políticas e sociais, artes e principais instituições”.

O ser humano, sujeito complexo, está inserido em uma rede variada de significação, formado por aspectos físicos, mentais e sociais. Nessa complexidade de constituição do ser, o trabalho é elemento-chave para a formação do cidadão. “O trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não a satisfação dos desejos inconscientes” (Mendes, 1995, p.35).

A organização do trabalho vem sofrendo transformações, para o trabalhador já não basta ter emprego, é preciso assumir novas posturas, e atuar em novas frentes, adaptando-se

aos cenários emergentes. Nesse sentido, Drey (2006) vislumbra uma diminuição nos postos de trabalho devido ao uso maciço dos processos automatizados e por conseguinte uma maior exigência de inteligência ou qualificação. Essa nova tônica exige do trabalhador a capacidade de atualização e renovação de habilidades pessoais e profissionais, a trabalhabilidade.

O trabalho está na interseção de fatores subjetivos inerentes ao indivíduo (trabalhador) e de fatores objetivos da organização. Dessa interação surge o comportamento humano no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, com o passar do tempo há um desgaste da força de trabalho, tanto na esfera física, quanto mental. Por isso, a importância da aferição dessa capacidade de trabalho do trabalhador nas dimensões (física, psíquicas e social), que no caso deste estudo, será o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), um instrumento desenvolvido na década de 1980, pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), cujo nome original é *Work Ability Index (WAI)*. Tuomi et al. (2010) defende que o (ICT), permite avaliar a capacidade para o trabalho a partir da ideia do próprio colaborador, fornecendo um escore com variância de 7 a 49 pontos, que é obtido a partir de dez questões (60 itens) sintetizadas em sete dimensões diferentes.

Na literatura brasileira, há escassez de estudos sobre trabalhabilidade, assim como, dos fatores de trabalhabilidade e sua relação com a capacidade para o trabalho, de trabalhadores em idade ativa. Em consulta às bases de pesquisa *Scopus* e *Web of Science*, utilizando-se os descritores trabalhabilidade e capacidade para o trabalho, em português, que se refiram ao foco deste estudo, o retorno é de apenas 02 (dois) artigos. Ratificando esta constatação, os autores Albertins, Gonçalves, Oliveira e Nóbrega (2021, p.18) alegam que a trabalhabilidade “é um conceito pouco explorado, mas de grande relevância para a disseminação do conhecimento a respeito de técnicas de diversificação do potencial do trabalho humano”. Corroborando com esta visão, Martinez, Latorre e Fischer (2016), afirma que no Brasil, os estudos sobre trabalhabilidade ocorrem desde a década de 1990, utilizando o Índice de Trabalhabilidade como instrumento de pesquisa, mas há carência de estudos nacionais analisando o tema em discussão.

Este estudo tem por objetivo avaliar fatores da trabalhabilidade que implicam na capacidade para o trabalho, através da utilização da ferramenta Índice de Capacidade para o Trabalho – (ICT), cuja denominação original é *Work Ability Index (WAI)*. A avaliação associada de fatores de trabalhabilidade (conhecimento do ramo de atuação, *networking*, desenvolvimento pessoal, aprendizado contínuo, espírito de equipe, marketing pessoal etc.) com elementos do ICT, podem promover melhor compreensão das transformações no mundo laboral.

Esta pesquisa justifica-se pela relevância do tema com relação à saúde do trabalhador e a produtividade das organizações. Há conseqüências positivas, quanto a manutenção da capacidade para o trabalho no tocante a “saúde, bem-estar e empregabilidade dos trabalhadores, com benefícios para as organizações e para sociedade em função de seus impactos sobre a produtividade, absenteísmo e sobre os custos sociais decorrentes das pensões por incapacidade e da assistência às doenças” (Martinez, Latorre & Fischer, 2010, p. 1559). Logo, é importante evidenciar fatores que possam interferir na capacidade para o trabalho dos trabalhadores, pois servirá de alerta às organizações quanto à importância de se preocuparem com a saúde e bem-estar de seus colaboradores.

Este estudo apoia-se na perspectiva de trabalhabilidade defendida por Krausz (2016); no modelo da casa da trabalhabilidade de Maltby (2011); e no conceito de capacidade para o trabalho de Ilmarinen (2001), além do instrumento de aferição do índice de capacidade para o trabalho (ICT), desenvolvido pelo instituto finlandês de saúde ocupacional (*Finnish Institute of Occupational Health – FIOH*), conhecido como *Work Ability Index (WAI)*.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 TRABALHO E MODERNIDADE LÍQUIDA

A concepção da natureza do trabalho apresentou concepções diferenciadas, ao longo do tempo, mas é através do trabalho que as pessoas organizam suas vidas, que constroem a si mesmo e a sociedade em que vivem. “O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas [...]” (Marx, 1985, p.153).

A pós-modernidade trouxe consigo mudanças em todos os aspectos da vida, inclusive no campo do trabalho, havendo necessidade de pensá-lo inserido no que Bauman (2001) denominou de modernidade líquida, período que se estende no pós-Segunda Guerra Mundial e que foi popularizado em 1979, pelo pensador francês Jean-François Lyotard (1924-1998), uma época caracterizada pela fluidez, a flexibilidade de adaptação que as pessoas precisam ter para acompanhar a velocidade em que as transformações acontecem.

Para Bauman (2001), no mundo pós-moderno, é o indivíduo, quem deve descobrir do que é capaz de fazer, e escolher os fins a que essa capacidade poderia melhor servir, isto é, com a máxima satisfação concebível. A qualificação do trabalhador é importante, mas, na modernidade líquida, a fluidez exige do trabalhador a adaptabilidade a essa fluidez. No mundo hodierno há uma ampliação do discurso do empreendedorismo. A flexibilização trouxe também a necessidade de permanecer aberto às novas possibilidades.

Para Rohm e Lopes (2015, p. 333) “o trabalho na pós-modernidade ocupa de tal forma um espaço no desejo do indivíduo que as pessoas buscam somente neste papel o sentido de suas vidas, inviabilizando a autorrealização plena do ser humano.” No campo do trabalho, a modernidade líquida caracteriza-se por anúncios de empregos sem segurança, compromissos ou direitos; de contratos a prazo fixo ou renováveis; de demissão sem aviso prévio. Ratificando este pensamento, Lopes e Carvalho (2019, p.25) afirmam que “a modernidade líquida trouxe certa fragilidade dos laços humanos, e conseqüentemente flexibilização trabalhista e educacional à sociedade”, ou seja, o trabalho antes concreto e seguro, hoje se classifica enquanto flexível, porém, com suas conseqüências, como a incerteza e falta de estabilidade.

2.2 TRABALHO E SAÚDE

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1946, definiu saúde não somente como ausência de doenças ou enfermidades, mas também como um estado de bem-estar físico, mental e social, o qual inclui aspectos relacionados à capacidade para o trabalho em sua concepção, havendo pontos em comum com conceito de qualidade de vida.

A condição de saúde diz respeito à singularidade de um conjunto de fatores biológicos, sociais, culturais e ambientais (Minayo, Assis & Oliveira, 2011). Para Sciar (2007) o conceito de saúde não é o mesmo para todas as pessoas, uma vez que depende de valores e concepções distintas concernentes a cada indivíduo, refletindo uma conjuntura social, econômica, política e cultural.

O envelhecimento da população e a questão da saúde, dos trabalhadores, tem evidenciado aspectos quanto à capacidade para o trabalho dos trabalhadores em idade ativa. Aspectos como, condições do ambiente de trabalho, da organização e do próprio ambiente fisiológico, estão associados a diminuição da capacidade laboral e conseqüentemente ao desencadeamento de danos à saúde (Godinho, Ferreira, Fayer, Bonfatti, & Greco, 2017).

Visentini, Reis, Siqueira, Vieira e Rodrigues (2010) afirmam que o mundo do trabalho está passando por uma série de transformações que impactam na saúde do trabalhador, no

desempenho de sua atividade laboral e que, embora o avanço da tecnologia tenha acontecido, não proporcionou ao indivíduo redução na carga de trabalho ou otimização do tempo. As transformações dizem respeito ao aumento do emprego de tecnologias da informação, mecanização, automação, além do aumento do trabalho precarizado (terceirização, subcontratação, contratos temporários, desemprego etc.). Dentre todas as condições existentes, a saúde pode ser considerada um dos principais determinantes da capacidade de trabalho (Silva, Haddad, Domansky & Vituri, 2010).

Há um relacionamento complexo e multifacetado entre o trabalho e a saúde e, quando as atividades laborais são desenvolvidas sob condições ambientais, organizacionais e fisiológicas inadequadas, danos à saúde e redução da capacidade para o trabalho podem ser acelerados ou agravados (Paula, Marcacine, Castro & Walsh, 2015). Quando as atividades de trabalho são bem desempenhadas, mas sem prejudicar a saúde, tanto a organização, quanto os seus colaboradores ganham em termos de resultados (Santos et al., 2020).

Considerando essa interface entre trabalho e saúde, a COVID-19, doença causada pelo novo Corona vírus (SARS-COV-2), declarada como pandemia, em março de 2020, pela OMS, tem configurado uma crise humanitária por sua alta transmissibilidade e impactos sociais e econômicos. Fatores como o avanço das tecnologias da informação e comunicação, assim como a pandemia do Covid-19 vem exigindo capacidade de adaptação, tanto dos trabalhadores, quanto das organizações, no tocante ao mundo do trabalho.

Santos (2020) aponta que o vírus do COVID-19 trouxe aumento das desigualdades em função do agravamento da precarização do trabalho. Entre os trabalhadores é nítida essas consequências díspares, principalmente entre trabalhadores informais, na maioria das vezes incapacitados de seguirem as normas de segurança sanitária.

2.3 CAPACIDADE PARA O TRABALHO E ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO (ICT)

Para Ilmarinen (2001) o conceito de capacidade para o trabalho diz respeito à capacidade que o trabalhador tem para executar seu trabalho em função das exigências do trabalho, de seu estado de saúde e de suas capacidades físicas e mentais, representando uma medida do envelhecimento funcional.

Ferreira et al. (2018) acrescentam que a capacidade para o trabalho resulta da interação entre os fatores do ambiente de trabalho, comportamento profissional, fatores sociais/demográficos, modo de vida e características da profissão, ou seja, a capacidade para o trabalho é influenciada também por fatores, além daqueles associados diretamente ao trabalho, como a situação familiar e a prática de atividades esportivas, de lazer e de recreação.

A Organização Mundial de Saúde (2005) definiu como trabalhador em processo de envelhecimento aqueles com idade igual ou superior a 45 anos de idade. Acredita-se que a partir dessa idade, a capacidade funcional tende a se reduzir na ausência de medidas preventivas e condições de trabalho adequadas, o que pode resultar em uma saída precoce da força de trabalho. O processo de envelhecimento depende de muitos fatores intrínsecos e extrínsecos de cada indivíduo (Mari, Alves, Aerts & Câmara, 2016), intrínsecos, como a genética, e extrínsecos, como o tipo de alimentação, prática de atividade física, tabagismo, alcoolismo, etc.

Segundo Camarano e Pasinato (2008) há que se considerar que apesar de o envelhecimento ser usualmente associado ao declínio na capacidade funcional, o ritmo deste variará em função das diferentes categorias ocupacionais e das qualificações requeridas para o exercício das atividades.

O conceito, os métodos de capacidade para o trabalho e as atividades de pesquisa internacionais foram desenvolvidos desde a década de 1990, uma revisão de literatura, realizada por Tuomi et al. (2010), sobre a capacidade para o trabalho, revelou que esta deve ser observada ao longo da vida, por estar associada à qualidade e produtividade do trabalhador, sobretudo devido à possibilidade de ser modificada pelos fatores inerentes a função exercida pelo trabalhador. Podendo ser afetado por fatores internos como envelhecimento, acometimento de doenças, estilo de vida e adaptação a novas demandas, e por fatores externos, como a sociedade e seus processos de inovação e tecnologia, o ambiente e as condições de trabalho.

Martinez e Latorre (2006) esclarecem que o conceito de capacidade para o trabalho foi proposto pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), após um estudo realizado entre os anos de 1981 e 1992. O FIOH desenvolveu um índice, em decorrência do envelhecimento populacional do país interferir na capacidade laboral, cujo nome original é *Work Ability Index (WAI)*, traduzido ao português como Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT). “O WAI pode ser usado para trabalhadores individuais e grupos de trabalhadores. No entanto, também pode ser aplicado como ferramenta de análise de toda uma empresa ou para toda a força de trabalho de uma empresa” (Morschhäuser & Sochert, 2006, p. 34).

Na mesma linha, visando o envelhecimento dos trabalhadores ativos brasileiros, no ano de 1996, houve a tradução do questionário ICT que passou a ser explorado em pesquisas nacionais (Cordeiro & Araújo, 2016; Cordeiro, Souza & Araújo, 2017). O Brasil foi o país que apresentou o maior número de validações desse instrumento, atestando a relevância do uso desse instrumento. O questionário ICT, tem o objetivo de fornecer informações que possibilitem ações de apoio ao trabalhador por meio de programas de acompanhamento de sua saúde, do ingresso ao desligamento do trabalho (Fisher, 2005).

O ICT é construído com base em um questionário autoaplicável composto de dez itens, sintetizados em sete dimensões: (1) capacidade para o trabalho comparada com a melhor de toda vida, (2) capacidade para o trabalho em relação a exigências físicas, (3) número de doenças atuais diagnosticadas pelo médico, (4) perda estimada para o trabalho por causa de doenças, (5) faltas ao trabalho por doenças nos últimos 12 meses, (6) prognóstico próprio da capacidade para o trabalho daqui a 2 anos e (7) recursos mentais. O escore do ICT varia de 7 (pior índice) a 49 pontos (melhor índice).

Segundo Tuomi et al. (2010) considerando o escore alcançado com o somatório dos pontos, o ICT é classificado em 4 categorias: baixa (7-17 pontos); moderada (27 – 36); boa (37 – 43); e ótima (44 – 49). Existem ainda pesquisadores que dicotomizam esses escores em capacidade para o trabalho inadequada (≤ 36 pontos) e capacidade para o trabalho adequada (≥ 37 pontos).

2.4 EMPREGABILIDADE E TRABALHABILIDADE

No mundo hodierno, considerando o mercado de trabalho altamente competitivo torna-se cogente ao trabalhador desenvolver um conjunto de habilidades e competências, tais como proatividade, espírito empreendedor, habilidades interpessoais, criatividade, desenvolvimento de inteligência emocional, que o capacite a ser atrativo a esse mercado de trabalho.

A empregabilidade é a capacidade das pessoas de se tornarem empregáveis e serem capazes de manter seus empregos ou encontrarem novos empregos (Maltby, 2011). A empregabilidade é um conceito que visa moldar profissionais para o mercado de trabalho, enquanto a trabalhabilidade molda profissionais para a geração de trabalho e renda a partir da criatividade e da inovação. A empregabilidade está relacionada à capacidade do trabalhador

entrar e se manter em uma empresa, graças às suas habilidades e competências, enquanto a trabalhabilidade envolve as mesmas habilidades e competências para gerar renda própria, sem necessariamente estar vinculado a um trabalho formal (Andrade, Abranches & Carvalho, 2010).

Há relação entre marketing pessoal e a empregabilidade, Abreu e Baldanza (2003) definem Marketing Pessoal como o gerenciador da imagem pessoal e profissional, por meio de atitudes relevadas do dia a dia, ampliando a capacidade de atuação pessoal e profissional, garantindo uma imagem saudável e condizente com as expectativas do mercado e da sociedade.

O modelo *Work Ability House Model* (Modelo da Casa da Trabalhabilidade) de Maltby (2011), explica o processo de determinação da trabalhabilidade. Expresso na forma de uma casa com quatro andares e um telhado inserida em um ambiente circundante. Os recursos individuais compõem as dimensões representadas nos três andares inferiores. O primeiro piso (base), diz respeito ao estado de saúde e à capacidade funcional (aspectos físicos, mentais e sociais); o segundo piso, diz respeito à competência profissional (conhecimentos e habilidades, treinamento e aprendizagem no trabalho) e seu contínuo desenvolvimento; o terceiro piso representa aspectos internos do indivíduo (valores, atitudes e motivação); o último andar representa fatores vinculados ao trabalho (condições de trabalho, demandas, conteúdo, organização, ambiente comunitário, gestão e supervisão), sendo o andar de maior peso no edifício, podendo afetar as outras dimensões, pelas quais também é sustentado. Os aspectos apresentados da casa podem ser afetados pelo ambiente externo, ou seja, pela relação entre trabalho, sociedade e vida pessoal (Martinez, Latorre & Fischer, 2016).

Na concepção de Krausz (2016) as pessoas não devem se preparar apenas para um emprego e sim para a trabalhabilidade. Desta feita, a trabalhabilidade está relacionada à capacidade que o indivíduo precisa possuir para gerar renda, independentemente do vínculo empregatício. A trabalhabilidade coloca o indivíduo além do emprego, mostrando que esse pode ser, mais que empregado e atuar também como consultor e empreendedor, pois “a trabalhabilidade pode ser reconhecida como um cenário que exige do indivíduo capacidade de renovar, inovar e atualizar habilidades e competências, pessoal e profissionalmente” (Bulhões et al., 2016, p. 35).

A trabalhabilidade, segundo Krausz (2016, p. 17) “é desenvolver e renovar aquelas capacidades e habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional, atualizando-se e administrando sua própria carreira”. O conceito diz respeito à capacidade de constante adaptação e desenvolvimento de habilidades e aptidões intelectuais do trabalhador. Ao investir na trabalhabilidade, o trabalhador reconhece seu potencial, como funcionário ou como empresário, para gerar trabalho e conseguir renda e investe no seu desenvolvimento pessoal.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa possui uma abordagem quanti-qualitativa. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva. Quanto ao método de estudo, caracteriza-se como um levantamento de campo – *Survey*. “Embora as pesquisas de levantamento sejam realizadas normalmente com um propósito descritivo, seu objetivo é descrever aspectos da realidade e analisar distribuições de frequências de certos atributos e características. Os dados também podem permitir análises correlacionais e explicativas” (Richardson, 2017, p. 124).

Primeiramente, foi realizado um pré-teste com pesquisadores de um grupo de pesquisa de uma instituição federal de ensino superior para realização de ajustes de seu conteúdo. O universo desta pesquisa é constituído por trabalhadores brasileiros, em idade ativa para o trabalho. Inicialmente, a pesquisa utilizou-se de amostra intencional, conhecida como

não probabilística, que “consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população” (Gil, 2021, p. 94). Após esta primeira etapa, utilizou-se a técnica de amostragem não probabilística conhecida, como bola de neve (*snowball sampling*), onde os participantes iniciais indicam outros participantes, para responderem ao questionário. Na primeira fase, os questionários foram enviados diretamente para 100 respondentes, pessoas com atuação em áreas distintas, tais como educação, saúde, comércio, administração pública etc. Após esta etapa, utilizando a técnica de *snowball* pode-se obter um retorno de 306 (trezentos e seis) questionários válidos. A taxa de retorno aferida foi em torno de 62%.

A coleta de dados ocorreu com a aplicação do questionário ICT, de Tuomi et al. (2010), além de questões sobre trabalhabilidade (Maltby, 2011). Enviados aos sujeitos da amostra da pesquisa, via questionário *online* (*Google Forms*), no período compreendido entre novembro do ano 2021 a janeiro de 2022. O questionário foi dividido em três seções contendo 18 questões contendo: análise descritiva (dados demográficos); questionário ICT; e seção sobre trabalhabilidade. A elaboração do questionário adaptou questões originárias do questionário ICT que permitissem avaliar fatores relevantes sobre a capacidade para o trabalho (questões sobre satisfação nas atividades do trabalho; proatividade; e esperança) e questões originárias do modelo da Casa da Trabalhabilidade (*Work Ability House Model*) para os fatores de trabalhabilidade (questões sobre satisfação no trabalho; marketing pessoal; alinhamento profissional; timidez e aprendizado).

Os dados coletados foram armazenados numa planilha eletrônica, em seguida, realizou-se o tratamento e processamento dos dados empíricos, análises e discussão dos resultados.

Na análise e tratamento dos dados foi usado o software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), a fim de compreender quais fatores influenciavam a trabalhabilidade, em sua relação com a capacidade para o trabalho, e como esses fatores se agruparam. O processamento se deu através de três métodos: análise descritiva, para avaliação dos dados sociodemográficos, um segundo método, relativo ao processamento dos dados considerando os escores do questionário ICT, também denominado questionário *WAI*, e o terceiro método consistiu na análise fatorial, relacionando fatores de trabalhabilidade à fatores do questionário ICT. Os scores das questões foram interpretados conforme o sistema de pontuação do questionário originário do ICT e os *scores* das questões originárias do questionário sobre trabalhabilidade foram interpretados seguindo a escala *Likert* de cinco pontos.

As análises realizadas estão apresentadas na seção de apresentação e discussão dos resultados. A análise descritiva deu-se através da investigação de fatores relacionados à idade, gênero, grau de escolaridade, jornada de trabalho e rentabilidade e foram aferidas através de frequência de respostas. As análises exploratórias correspondentes às questões baseadas no questionário ICT foram analisadas através do sistema de pontuação que este adota. As análises fatoriais foram realizadas através da transformação dos dados de forma quantificável para o agrupamento dos fatores investigados. A análise fatorial realizada foi do tipo exploratória, que segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007, p. 80), “não exige do pesquisador o conhecimento prévio da relação de dependência entre as variáveis”. Através do método de análise de componentes principais com rotação varimax e utilizando o critério de KMO de 0,745, MSA acima de 0,5 e extração dos de fatores correlacionados positivamente através da tabela de comunalidades com valores acima de 0,6.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram 306 respondentes válidos, correspondendo a trabalhadores em idade ativa para o trabalho, sendo 155 do gênero feminino, 151 do gênero masculino e 1 não declarou seu gênero. Esta amostra apresenta o seguinte perfil: grau de escolaridade superior (66,9%); trabalhavam em turno de jornada de 8 horas diárias (51,3%), seguido dos que trabalham 6 horas diárias (20,3%); possuíam renda de 1 a 3 salários-mínimos nacionais (39,9%), seguido dos que percebem entre 3 e 5 salários-mínimos nacional (24,8%).

Registrou-se respondentes de vários estados da federação brasileira, predominando participantes dos estados da Paraíba (91,5%) e Pernambuco (3,9%). Com relação à faixa etária dos respondentes, a maioria estava inserida de 30 a 39 anos (42,2%), seguidos do grupo da faixa entre 19 e 29 anos de idade (22,5%), na terceira posição aqueles na faixa de 40 a 49 (22,2%), seguidos dos que possuíam entre 50 e 59 anos de idade (6,86%), acima de 60 anos (5,88%) e com menor registro os trabalhadores de até 18 anos (0,33%).

Com relação à ocupação dos respondentes, destacam-se as seis categorias com maior representatividade na amostra: trabalhadores com atuação na área de educação (21,9%), trabalhadores em saúde (16,7%); trabalhadores em outras atividades de serviços (12,4%); trabalhadores da Administração pública (10,8%); trabalhadores do comércio (9,5%); e trabalhadores em atividades administrativas (6,5%).

Analisando o ICT em relação ao gênero dos respondentes, verifica-se que os do sexo feminino apresentaram maior incidência de baixa capacidade para o trabalho, quando comparado aos indivíduos do sexo masculino. Com relação à capacidade para o trabalho no nível moderado e no nível ótimo, o homem apresenta maiores índices, enquanto no nível enquadrado como “boa capacidade para o trabalho” destaca-se o público feminino.

Este aspecto ratifica o fato apontado por Tuomi et al. (2001), de que trabalhadoras do sexo feminino, geralmente apresentam dupla jornada de trabalho, em casa e fora de casa, além de submeterem-se a piores condições de trabalho e salariais em relação aos homens. As mulheres que trabalham fora de casa, convivem diariamente com conflitos e contradições, pois o árduo trabalho doméstico, implica em desgaste físico e mental, além da preocupação com os filhos, o que absorve considerável parcela do dia, da mulher trabalhadora.

Considerando a análise do ICT em relação à faixa etária, os dados apontam para um declínio do ICT em ordem crescente de idade. Trabalhadores com idade entre 30 e 39 anos, e com mais de 60 anos foram as faixas etárias que apresentaram maior incidência de baixa capacidade para o trabalho. As demais faixas etárias apresentaram bom ICT. Outro ponto a ser observado é que apenas as faixas etárias acima de 50 anos apresentam o somatório dos índices de baixa e moderada capacidades para o trabalho superior ao somatório dos índices de boa e ótima capacidade para o trabalho.

De acordo com Martinez, Latorre e Fischer (2010, p. 1555) “a partir dos 45 anos, com o aparecimento e/ ou agravamento de diversos tipos de doenças, a capacidade funcional, física e mental pode começar a deteriorar-se”. Confirmando que o fator idade cronológica é um dos fatores determinantes do envelhecimento funcional, quanto maior a faixa etária, maior a chance de perda da capacidade para o trabalho.

Analisando o ICT em relação ao grau de escolaridade, constatou-se que os profissionais com ensino médio, superior e pós-graduação apresentaram melhores índices de capacidade para o trabalho (Boa capacidade para o trabalho), quando comparados aos profissionais de nível fundamental, que prevaleceram com índices de Baixa capacidade para o trabalho, assim como para os não alfabetizados.

De acordo com Tuomi et al. (2010) a capacidade para o trabalho pode ser promovida pelo aumento da competência, enquanto habilidades e conhecimentos que o trabalhador dispõe para executar seu trabalho, em especial em atividades que demandam maiores habilidades psicológicas e cognitivas. Tal situação se apresenta possivelmente pelo fato de profissões de nível de instrução mais baixo, geralmente estão relacionadas às atividades que exigem mais esforços físico e repetitivos.

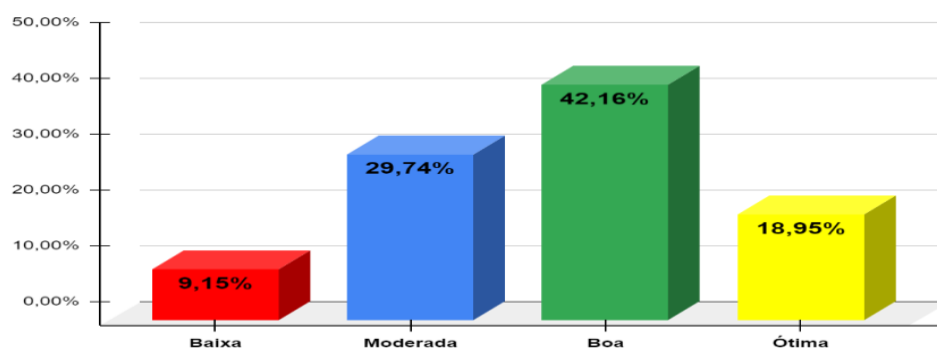
Considerando a análise do ICT em relação a jornada de trabalho, a pesquisa demonstrou que (51, 31%) das pessoas trabalham 8 horas diárias, e justamente esse grupo, apresenta prevalência de maiores índices, de baixa e moderada capacidade para o trabalho, em relação aos que trabalham em outros regimes de jornada de trabalho. No entanto, todas as jornadas de trabalho apresentaram prevalência de boa capacidade para o trabalho. Trabalhadores que atuam em jornada de trabalho mais estendida, apresentaram menor ICT.

Redução de jornada de trabalho é luta antiga da classe trabalhadora, Karl Max, em sua obra, o capital, já narra sobre os efeitos negativos na saúde dos trabalhadores com excessiva jornada de trabalho “extensas jornadas de trabalho, em seus aspectos quantitativo e qualitativo, após a forte flexibilização ocorrida no final do Séc. XX, têm sido uma das causas mais relevantes do aumento da quantidade de infortúnios no mundo do trabalho” (Silva, 2013, p. 123).

Tuomi et al. (2010a) advertem que aspectos sociodemográficos, estilo de vida, processo de envelhecimento e exigências do trabalho afetam a capacidade para o trabalho, tornando-a insatisfatória ao longo da vida. Dentre estas condições, a saúde pode ser considerada um dos principais determinantes desta capacidade (Martinez & Latorre, 2006).

A maioria dos pesquisados, 129 trabalhadores (42,16%), apresentou boa capacidade para o trabalho. Dos 306 respondentes do questionário, apenas (18,95%) apresentaram ótima capacidade para o trabalho, necessitando apenas de medidas de manutenção dessa capacidade, a fim de que os índices não declinem. A distribuição dos trabalhadores em relação ao ICT pode ser observada na Figura 1.

Figura 1
Distribuição dos trabalhadores segundo o Índice de Capacidade para o Trabalho



Os dados evidenciam a necessidade de medidas que promovam melhor performance para o índice em questão. Devendo buscar a restauração da capacidade para o trabalho de (9,15%) dos trabalhadores, e ações para melhorar a capacidade para o Trabalho de (29,74%) dos trabalhadores. Quando observados em conjunto, esses dois grupos de trabalhadores, totalizam (38,89%) dos trabalhadores pesquisados, ou seja, correspondem ao grupo que apresenta (ICT < 37) necessitando de intervenção no sentido de restauração ou melhoria de sua capacidade para o trabalho. Este alto índice, apontado na pesquisa, demonstra um grande desgaste da capacidade para o trabalho dos trabalhadores, podendo ter sofrido influência do

período pandêmico do COVID-19, em que estavam inseridos, desde o ano de 2020, justamente período em que responderam ao questionário aplicado.

A seção do questionário sobre trabalhabilidade possui 10 proposições, baseadas no modelo da casa da trabalhabilidade explicado por Maltby (2011). Com questões sobre os fatores de trabalhabilidade, representados pelas seguintes categorias: conhecimento do ramo de trabalho; facilidade em conseguir novo trabalho; desenvolvimento pessoal; timidez em público; aprendizado contínuo; *networking*; vocação; *marketing pessoal*; espírito de equipe; satisfação com o trabalho; formação/qualificação. Os participantes assinalaram, com base na escala de *Likert*, a opção que apresentava a intensidade de ocorrência, com a qual o respondente mais concordava.

Para facilitar a análise dos dados, agrupou-se as frequências relativas correspondentes às opções “concordo totalmente e concordo parcialmente”, assumindo a denominação “concordo”, assim como, agrupou-se as opções “discordo totalmente e discordo parcialmente”, assumindo a denominação “discordo”, enquanto a opção indiferente, foi considerada como o ponto de neutralidade da escala adotada (*Likert*). A seguir, apresenta-se um panorama dos dados obtidos, com a aplicação do questionário, sobre a trabalhabilidade.

Os pesquisados foram perguntados se conheciam bem os seus respectivos ramos de trabalho, (92,16%) registraram que sim. Sobre a hipótese de demissão, e sua alocação rápida em novo emprego, (56%) dos respondentes acreditam que isso ocorreria. A questão da timidez em público e no atendimento às pessoas desconhecidas foi apontado apenas por (34,31%) dos respondentes. Sobre o aprendizado contínuo permitir ao trabalhador evolução pessoal e profissional foi apontado por (91,18%) como um fato. Sobre a importância de desenvolver e cultivar o *networking*, (60,46%) afirmaram que sim. A questão do alinhamento profissional, ou seja, o respondente atuando no que gosta, de acordo com sua vocação (71,57%) registraram positivamente.

Sobre a importância do *marketing pessoal* e *dress code*, (84,97%) consideram ser importante para o trabalhador, considerando o *dress code* como o código de vestimenta, que inclui as roupas, os acessórios, a maquiagem, o perfume e higiene que o indivíduo tem em determinado local” (Libretti, Amorim & Moreira, 2018, p. 3). O trabalho em equipe e a interação com pessoas também foi considerado um dos pontos fortes para a trabalhabilidade, pelos pesquisados (79,41%). A satisfação com o trabalho atual foi registrada positivamente por (73,86%) dos respondentes. E por fim, a última proposição tratou do condicionamento de oportunidades e condições financeiras favoráveis para investimento em estudos em nível superior, o que revelou que (74,84%) buscariam esse tipo de formação/qualificação, caso tivessem condições financeiras.

De acordo com os dados coletados, a pesquisa revelou que os fatores de trabalhabilidade mais importantes na percepção dos respondentes dizem respeito ao conhecimento de seus respectivos ramos de trabalho (92,16%); seguido da importância do aprendizado contínuo, para sua evolução pessoal e profissional (91,18%); terceiro fator de trabalhabilidade mais apontado pelos respondentes disse respeito ao *marketing pessoal*, (84,97%); e em quarta posição o fator relacionado ao trabalho em equipe (79,41%). O fator de trabalhabilidade de menor impacto, dentre os dez fatores analisado com a aplicação do questionário foi aquele relacionado à timidez, tendo sido apontado por apenas (34,31%) dos respondentes.

Realizando uma interseção dos dados coletados no questionário, que continha questões sobre o ICT e questões sobre os fatores de trabalhabilidade, pode-se identificar que fatores da trabalhabilidade interferem na capacidade para o trabalho dos trabalhadores. Para a

compreensão do entrelaçamento dessas relações, utilizou-se a análise fatorial que corresponde a uma análise multivariada.

Para verificar se o método de análise fatorial poderia ser utilizado foram empregados dois testes estatísticos: O teste KMO (*KAISER – MEYER – OKLIN*) e o teste de esfericidade de Barlett. O teste KMO mede a adequação do tamanho da amostra da análise fatorial em relação a base de dados utilizada. O valor obtido neste teste deve ser ($KMO \geq 0,05$), para que a ferramenta seja considerada possível ao estudo do problema, recomendado um valor mais próximo de 1 para que o banco de dados atenda ao critério de adequação à análise. O valor obtido no KMO foi de 0.745, considerado satisfatório para a validação do estudo.

Em relação ao *Bartlett's Test of Sphericity* (BTS), o valor de significância *Sig*, indicou que era possível a realização da análise fatorial (matriz de identidade). O critério é que o valor do *Sig* seja inferior a 0,05. O valor obtido foi 0,000, logo foi possível a realização da análise fatorial, evidenciando, que existe correlação entre algumas variáveis.

Para que os resultados possam se mostrar satisfatórios para a análise, realizou-se rodagens no software SPSS, identificando-se as variáveis consideradas não úteis para explicação do fenômeno, eliminadas do estudo. A matriz anti-imagem indica o poder de explicação de cada variável analisada individualmente. A indicação desses valores é dada pela matriz diagonal de correlação da anti-imagem.

No questionário utilizado, cada variável corresponde a uma pergunta direcionada aos respondentes. A literatura defendida por Hair (2009) é que valores de MSA menores que 0,5 podem ser excluídos para fins de análise, na análise fatorial. Com base nesses parâmetros, esse estudo considerou, de um total de 14 itens, 8 variáveis para a análise fatorial, excluindo-se da análise 06 variáveis. Para facilitar o entendimento, as variáveis foram nomeadas de acordo com suas características, conforme verifica-se na Tabela 1.

Tabela 1
Variáveis analisadas

Variável	Variáveis analisadas	Perguntas	Origem
VAR2	Satisfação nas atividades	Você tem conseguido apreciar (se sentir satisfeito com) suas atividades diárias?	Questionário ICT
VAR3	Proatividade	Recentemente você tem se sentido ativa e alerta?	Questionário ICT
VAR4	Esperança	Você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?	Questionário ICT
VAR7	Timidez	Me sinto tímido ao falar em público e atender pessoas desconhecidas.	Questionário trabalhabilidade
VAR8	Aprendizado contínuo	Aprender coisas novas permite que o trabalhador evolua pessoal e profissionalmente.	Questionário trabalhabilidade
VAR10	Alinhamento profissional	Meu trabalho está totalmente de acordo com minha vocação.	Questionário trabalhabilidade
VAR11	Marketing Pessoal e <i>dress code</i>	Considero importante cuidar da aparência e usar roupas adequadas ao ambiente de trabalho.	Questionário trabalhabilidade
VAR13	Satisfação no trabalho	Estou satisfeito com o meu trabalho atual.	Questionário trabalhabilidade

As 8 (oito) variáveis restantes foram agrupadas em 03 (três) fatores, que é o objetivo da análise fatorial, através da matriz de componente (Tabela 2), utilizando-se o método de Extração da Análise de Componente Principal.

Identificou-se três fatores como sendo o ideal para a explicação do estudo, foi analisada a tabela de comunalidades, elaborada a partir do software SPSS, informando, o grau de explicação alcançada pelos fatores que foram calculados de acordo com a variância total explicada. Na Tabela 2, os valores indicados em negrito são aqueles que permitem a verificação de qual fator explicará melhor a variável encontrada.

Tabela 2
Matriz de Componente Rotacionada

Variáveis	Componentes Extraídos		
	FATOR 1 (Desenvolvimento Pessoal)	FATOR 2 (Aprendizagem)	FATOR 3 (Timidez)
VAR2 - Satisfação nas atividades	0,808	-0,360	0,071
VAR3 - Proatividade	0,733	-0,414	-0,064
VAR4 - Esperança	0,763	-0,296	-0,061
VAR7 - Timidez	-0,020	0,343	0,816
VAR8 - Aprendizado	0,410	0,734	-0,175
VAR10 - Alinhamento profissional	0,695	0,197	0,289
VAR11 - Marketing Pessoal e <i>dress code</i>	0,466	0,568	-0,451
VAR13 - Satisfação no trabalho	0,759	0,163	0,176

No Fator 1, que o denominamos de (Desenvolvimento pessoal) foram agrupadas as variáveis 2, 3, 4, 10 e 13; No Fator 2, que o denominamos (Aprendizado) foram agrupadas as variáveis 8 e 11; já o Fator 3, denominado timidez, como correspondeu apenas à variável 7, foi descartado, por não ter como relacionar com outra variável. Os três fatores, podem explicar (70,95%) da variância dos dados originais. O que representa um valor com alto grau de explicação.

Com o intuito de observar a variância comum dentro das variáveis, foi observada a tabela de comunalidades, onde todas as variáveis consideradas obtiveram valores maiores que 0,6, o que indica um valor satisfatório de variância comum entre elas, uma vez que este valor deve ser sempre superior a 0,6.

Para medir as correlações utilizou-se a escala proposta por Landis e Koch (1977). Foi possível observar através da Matriz de correlações, que a concordância nas respostas das variáveis do Fator 1 (variáveis 2, 3, 4, 10 e 13), indicam um bom grau de concordância para os fatores de trabalhabilidade e de ICT avaliados, conforme parâmetros da escala de Landis e Koch (1977), verificado na Tabela 3.

Tabela 3
Fator 1 (Desenvolvimento Pessoal)

VARIÁVEL	VARIÁVEIS	COEFICIENTES X CORRELAÇÃO	
VAR. 2 - Satisfação nas Atividades	VAR. 3 - Proatividade	0,713	Correlação Substancial
	VAR. 4 - Esperança para o futuro	0,622	Correlação Substancial
	VAR. 10 - Alinhamento profissional	0,414	Correlação Moderada
	VAR. 13 - Satisfação no trabalho	0,506	Correlação Moderada

Sendo assim, pôde-se considerar que características como Satisfação nas atividades (0,788), sentir-se ativo e alerta (proativo) (0,713), sentir esperança no futuro (0,622), Alinhamento profissional (0,414) e Satisfação no trabalho (0,506) são variáveis que correspondem as variáveis do fator 1. Nesse fator é considerado variáveis do questionário ICT (var.2, var.3 e var.4) e variáveis referentes às questões sobre trabalhabilidade (var.10 e var.13)

estabelecendo uma relação entre capacidade para o trabalho e fatores de trabalhabilidade. Extraíu-se dos dados que a satisfação das atividades que realiza no trabalho possui uma correlação substancial em relação à proatividade do trabalhador, assim como, em relação à esperança de futuro melhor. Enquanto a correlação registrada entre a satisfação na realização das atividades e o alinhamento profissional e satisfação no trabalho apresentou uma correlação moderada.

Conclui-se pelos estudos analisados que muitos aspectos podem influenciar a satisfação dos trabalhadores, entendido essa satisfação como “um estado emocional prazeroso, resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados ao trabalho” (Martinez & Paraguay, 2003, p.65). Portanto, a satisfação nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores relaciona-se com condições, tais como: a questão da proatividade do trabalhador, a esperança de futuro melhor, o exercício das atividades de acordo com a sua vocação, e a satisfação no trabalho em si.

As consequências desta satisfação dos trabalhadores refletem na sua capacidade para o trabalho e em sua trabalhabilidade, comprometimento do funcionário com a empresa e desta para com o bem-estar dos funcionários. É possível afirmar a existência de relação significativa entre o comprometimento dos empregados, satisfação no trabalho, responsabilidade social corporativa e o estilo de liderança e práticas de trabalho (Shafiqur, Debbie & Mehrdokht, 2016).

Foi possível observar através da matriz de correlações que a concordância nas respostas das variáveis do Fator 2 (Aprendizagem) composto pela variável 8 – Aprendizado Contínuo e variável 11 - Marketing Pessoal, apresentaram coeficiente 0,507 – correlação moderada, segundo critérios de Landis e Koch (1977), conforme Tabela 4.

Tabela 4
Fator 2 (Aprendizagem e Marketing Pessoal)

VARIÁVEL	VARIÁVEIS	COEFICIENTES X CORRELAÇÃO	
VAR. 8 - Aprendizado Contínuo	VAR. 11 - Marketing Pessoal e <i>dress code</i>	0,507	Correlação Moderada

No que diz respeito ao Fator 2 (Aprendizagem e Marketing pessoal), as afirmativas foram agrupadas em duas variáveis, a var.8 – Aprendizado Contínuo e a var.11 - Marketing Pessoal e *dress code*, que apresentaram uma correlação moderada. Aprender coisas novas permite que o trabalhador evolua pessoal e profissionalmente, além de possibilitar que o trabalhador se posicione num mercado de trabalho, que cada vez mais exige dos trabalhadores competências e habilidades diversas. No entanto, não basta estar aberto ao aprendizado contínuo, há que se preocupar com a questão do marketing pessoal, assim como com o *dress code* que pode ser traduzido de forma literal para código de vestimenta. Conforme Abreu e Baldanza (2003, p.104), “o marketing pessoal vem se tornando uma ferramenta estratégica essencial no processo de ‘sobrevivência’ social e principalmente profissional.”

De acordo com Tuomi et al (2010) a capacidade para o trabalho pode ser promovida pelo aumento da competência, enquanto habilidades e conhecimentos que o trabalhador dispõe para executar seu trabalho. Ou seja, fatores de trabalhabilidade podem elevar a capacidade para o trabalho dos trabalhadores.

Deduz-se do estudo das relações entre as variáveis apresentadas, que o trabalhador deve buscar educação continuada, estando disponível para a experiência de novos aprendizados, afinal ele está inserido na sociedade da informação e do conhecimento, onde, o trabalhador além da buscar capacitar-se para melhorar suas habilidades e competências técnicas, também não pode renunciar ao marketing pessoal, incluindo atenção ao *dress code* (código de vestimenta), como elemento de imagem profissional.

A amostra investigada apresentou capacidade para o trabalho associada a fatores de trabalhabilidade de forma moderada. A condição da capacidade para o trabalho está diretamente relacionada, a aspectos como, gênero, tempo de jornada de trabalho diária, idade e grau de instrução, corroborando com resultados de outras pesquisas, tais como as de Tuomi et al. (2001); Martinez, Latorre e Fischer (2008); Silva (2013); e Pereira e Ramos (2022).

Em média, neste estudo, os trabalhadores apresentaram boa capacidade para o trabalho (ICT = 37). No entanto, constatou-se que 38,89% dos trabalhadores pesquisados, necessitam de intervenção no sentido de restauração ou melhoria de sua capacidade para o trabalho, devendo-se promover o bem-estar ao trabalhador, o que resultará em melhores resultados para as organizações. As intervenções apropriadas, dependerão de cada caso, podendo ir desde interferências no processo de gestão, incentivo de prática de atividades físicas, adoção de alimentação saudável, sono regulado, repouso, atividades sociais, etc.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos sobre o tema trabalhabilidade são de extrema importância sob o prisma social, através desses estudos é possível entender os fatores que levam ao desenvolvimento do potencial individual de geração de renda, através da obtenção de competências específicas. Nos achados da pesquisa, o ICT em relação ao gênero, apresentou índices mais baixos para o gênero feminino, provavelmente resultado de dupla jornada de trabalho, tanto no mercado de trabalho, quanto no seu lar. Com relação à faixa etária, o ICT apresentou-se maior para trabalhadores de menores classes de idade, os trabalhadores com faixa etária entre 50 e 59 anos apresentou como o índice de maior frequência, o ICT “moderado”, evidenciando a necessidade de programas específicos por faixa etária, para a busca de melhor desempenho para o índice em estudo.

O estudo revelou ainda que alguns fatores de trabalhabilidade possuem uma correlação moderada com a capacidade para o trabalho. Fatores como alinhamento profissional, ou seja, trabalhador atuando de acordo com sua vocação, satisfação com o trabalho, aprendizado contínuo e marketing pessoal foram fatores que apresentaram maior influência para apresentação de melhores índices de capacidades para o trabalho. A trabalhabilidade exige que o profissional seja o gestor da sua própria vida profissional, considerando que mercado de trabalho demanda por profissionais qualificados, inovadores e inteligentes emocionalmente.

Por fim, este trabalho contribui para uma visão preliminar sobre a importância do gerenciamento da capacidade para o trabalho e sua relação com fatores de trabalhabilidade. O ICT dos trabalhadores deve ser visto como um instrumento gerencial efetivo e eficaz. Carece de mais estudos sobre esta inter-relação. Os resultados corroboram para o desenvolvimento de medidas de intervenção envolvendo os objetos de estudo, fatores de trabalhabilidade e índice de capacidade para o trabalho (ICT). Da análise conjunta de elementos do ICT e dos fatores de trabalhabilidade, podem ser extraídos elementos que auxiliam na compreensão das mudanças paradigmáticas no mundo do trabalho.

Houve limitações acerca do acesso aos respondentes devido à Covid-19, sendo necessário manter contato apenas de forma virtual, através das plataformas e mídias sociais disponíveis. A segunda limitação da pesquisa diz respeito aos resultados representar apenas o que a amostra estudada apresentou através dos dados coletados. A terceira limitação dá-se devido à dificuldade de abordagem de um tema emergente como a trabalhabilidade, que ainda poderá ser amplamente explorado em pesquisas futuras.

Como sugestão para futuras pesquisas, recomenda-se realizar um estudo da capacidade para o trabalho e a relação com fatores de trabalhabilidade por categorias profissionais específicas, a fim de subsidiar ações de prevenção e promoção da capacidade para o trabalho, intervindo de forma mais pontual, colaborando tanto para a saúde do trabalhador, quanto para a redução de custos das organizações.

REFERÊNCIAS

- Abreu, N. R. de, & Baldanza, R. F. (2003). Marketing Pessoal: ser e querer, percepção e visibilidade. *Revista Científica Symposium*, 1 (2), 102-106.
- Albertins, P. A. R., Gonçalves, H. S., Oliveira, A. B. B. de, & Nóbrega, S. G. de S. (2021). A trabalhabilidade em época de pandemia: seus fatores e as implicações da COVID-19 no trabalho. *Revista Brasileira De Contabilidade E Gestão*, 10(18), 018-033. <https://doi.org/10.5965/2316419010152021018>.
- Andrade, C. C., Abranches, R. S., & Carvalho, T. A. H. (2010). *Trabalhabilidade e a experiência como norteadores da segunda carreira*. VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Niterói, 1 - 13.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar.
- Camarano, A. A., & Pasinato, M. T. (2008). Envelhecimento funcional e suas implicações para a oferta de trabalho brasileira. Texto para discussão n. 1326. Rio de Janeiro, RJ: IPEA. Índice de Capacidade para o trabalho (ICT) em trabalhadores de enfermagem. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 27(6), 1077-1087. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1474>.
- Cordeiro, T. M. S. C., & Araújo, T. M. (2016). Capacidade para o trabalho entre trabalhadores do Brasil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(3), 262-74. <https://doi.org/10.5327/Z1679-443520165115>.
- Cordeiro, T. M. S. C., Souza, D. S., & Araújo, T. M. (2017). Validade, reprodutibilidade e confiabilidade do Índice de Capacidade para o Trabalho: uma revisão sistemática. *Revista de Epidemiologia e Controle de Infecção*, 7(1), 57-66. <https://doi.org/10.17058/reci.v7i1.7788>.
- Corrar L. J.; Paulo, E.; & Dias Filho, J. M. (2007). *Análise multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia*. São Paulo, SP: Ed. Atlas.
- Drey, E. (2006). *Trabalhabilidade: Um desafio educacional para o ensino médio*. 2006. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Oeste de Santa Catarina, Joaçaba]. Repositório da Universidade do Oeste de Santa Catarina. <http://docplayer.com.br/30719223-Trabalhabilidadeum-desafio-educacional-para-o-ensino-medio-edite-drey.html>.
- Drucker, P. (2019). *Drucker: o Homem que Inventou a Administração*. Rio de Janeiro, RJ: Alta Books.



- Ferreira, K. G., Marinho, D. A., Bezerra, A.L.D., Temoteo, R.C. de A., Silva, T.R. de V., Falcão, K.P.M., & Sousa, M. N. A. de. (2018). Capacidade para o trabalho de profissionais de limpeza urbana. In: SOUSA, M. N. A. et al. *Saúde e bioética em foco: coletânea de artigos multitemáticos*. Capítulo XXXI. Curitiba: Appris.
- Gil, A. C. (2021). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. (7ª ed.) São Paulo, SP: Grupo GEN.
- Godinho, M. R., Ferreira A.P., Fayer, V. A., Bonfatti, R. J., & Greco R.M. (2017). Capacidade para o trabalho e fatores associados em profissionais no Brasil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(1), 88-100.
- Hair Jr., J. F., & William, B., Babin, B., & Anderson, R. E. *Análise multivariada de dados*. (6.ed.) Porto Alegre, RS: Bookman.
- Ilmarinen J. (2001). Aging and work. *Occup. Environ. Med.*, 58(1), 546-51.
- Krausz, R. (2016). *Trabalhabilidade*. (2ª Edição). São Paulo, SP: Editora Scortecci.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1),159-174. <http://doi.org/10.2307/2529310>.
- Libretti; A. S. Amorim; M.C. Moreira; R. Dress code: das considerações teóricas às práticas nas organizações. *Revista pensamentos e realidade*. v.33. n.1. p. 02-18 jan./mar. São Paulo: PUC-SP. 2018.
- Lopes, P. D., & Carvalho, A. C. L. de. (2019). Desafios do trabalho na modernidade líquida. *Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB*. 7 (7).
- Maltby, T. (2011). Extending Working Lives? Employability, Work Ability and Better Quality Working Lives. *Social Policy and Society*, 10, 299-308. <https://doi.org/10.1017/S1474746411000030>.
- Mari, F. R., Alves, G. G., Aerts, D. R. G. C., & Câmara, S. (2016). O processo de envelhecimento e a saúde: o que pensam as pessoas de meia-idade sobre o tema. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 19(1), 35-44. <https://doi.org/10.1590/1809-9823.2016.14122>.
- Martinez, M.C., & Paraguay, A.I.B.B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho-aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 6(1), 60-65. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Martinez, M. C., & Latorre, M. R. D. O. (2006). Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. *Revista de Saúde Pública*, 40(5), 851-8.
- Martinez, M. C., Latorre, M. do R. D. de O., & Fischer, F. M. (2010). Capacidade para o

trabalho: revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15, 1553–1561.
<https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000700067>.

- Martinez, M. C., Latorre, M. do R. D. de O., & Fischer, F. M. (2016). Testando o Modelo da Casa da Capacidade para o Trabalho entre profissionais do setor hospitalar. *Revista Brasileira De Epidemiologia*, 19(2), 403–418. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201600020016>.
- Marx, K. (1985). *O Capital: crítica da economia política*. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo, SP: Abril Cultural, Livro1, v.1, t.1.
- Mendes, A.M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Revista Psicologia ciência e profissão*. 15(1-3), 34-38.
<https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>.
- Minayo, M. C. De S., Assis, S. G., & Oliveira, R. V. C. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2199-2209.
<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/21154/Impacto.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Morschhäuser, M., & Sochert, R. (2006). *Healthy Work in an Ageing Europe. Strategies and Instruments for Prolonging Working Life*. ENWHP -European Network for workplace health promotion. Published by the Federal Association of Company Health Insurance Funds. Essen, Germany.
https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/24/enwhp_ageing_europe.pdf
- Organização Mundial da Saúde (OMS). (1994). Declaração elaborada pelo grupo de Trabalho da Qualidade de Vida da OMS. Glossário de Promoção de Saúde da OMS de 1998. OMS/HPR/HEP/98.1 Genebra: Organização Mundial de Saúde.
- Organização Mundial da Saúde (OMS). (2005). *Envelhecimento ativo: uma política de saúde*. tradução Suzana Gontijo. – Brasília, DF: Organização Pan-Americana da Saúde.
- Paula, I.R., Marcacine, P.R., Castro, S.S., & Walsh, I.A.P. (2015). Capacidade para o trabalho, sintomas osteomusculares e qualidade de vida entre agentes comunitários de saúde em Uberaba, Minas Gerais. *Saúde e Sociedade*, 24(1), 152-164.
<https://doi.org/10.1590/S0104-12902015000100012>
- Pereira, F. A., & Ramos, P. A. (2022). Detecção e análise dos fatores que influenciam o desenvolvimento humano e a trabalhabilidade dos trabalhadores. *Revista Brasileira De Contabilidade E Gestão*, 11(20), 046-065.
<https://doi.org/10.5965/2316419011202022046>
- Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*, 4ª ed. São Paulo, SP: Grupo GEN.

- Rohm, R. H. & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 13 (2), 332-345. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395117179>.
- Santos, B. S., (2020). *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Edições Almedina, S.A.
- Santos, K. O. B., Fernandes R, de C. P.; Almeida, M. M. C. de., Miranda, S. S., Mise Y. F., & Lima, M. A. G. de. (2020). Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. *Cad. Saúde Pública*, 36(12). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00178320>.
- Sciar, M. (2007). História do conceito de saúde. *PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 17(1), 29-41.
- Shafiqur, R; Debbie, H-L., & Mehrdokht, P. (2016). The effect of employee CSR attitudes on job satisfaction and organizational commitment: evidence from the Bangladeshi banking industry. *Social Responsibility Journal*, 12(2), 228-246.
- Silva, L. G., Haddad, M. do C. L., Domansky, R. de C., & Vituri, D. W.(2010). Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de higiene e limpeza de um hospital universitário público. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 12(1), 158- 164. <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/5788/6602>.
- Silva, J. A. R. de O. (2013). A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 42, 127-156. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103778>.
- Silva, L. L., Vieira, L. B., Guimarães, S., Melo Júnior, J. A. C. de C. (2017). Sobre as Relações de Trabalho na Modernidade Líquida: Reflexões a partir de Zygmunt Bauman. *Revista Brasileira de Educação e Cultura*. (16).
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 51(5), 318–324. <https://doi.org/10.1093/occmed/51.5.318>.
- Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L., & Tulkki A. (2010). *Índice de capacidade para o trabalho*. Traduzido por Frida Marina Fischer (coord), São Carlos, SP: EdUFSCAR.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martinez, M. C., Latorre, M. R. D., Fisher, F. M. (2010a). Capacidade para o trabalho: revisão da literatura. *Clínica e saúde coletiva*, 15(1), 1533-1561. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000700067>.
- Visentini, M. S., Reis, E. dos, Siqueira, N. A., Vieira, K. M., & Rodrigues, C. M. C. (2010). Empresa doente, funcionário estressado: analisando a saúde organizacional como influenciadora do stress no trabalho. *Revista de Ciências a Administração*, 12(26), 189–220. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2010v12n26p189>.