



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

DANIELLI RAFAELI CANDIDO PEDRO

**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE VÍDEO EDUCATIVO  
SOBRE GESTÃO DA IDADE DO TRABALHADOR MAIS  
VELHO**

---

Londrina  
2020

DANIELLI RAFAELI CANDIDO PEDRO

**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE VÍDEO EDUCATIVO  
SOBRE GESTÃO DA IDADE DO TRABALHADOR MAIS  
VELHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Enfermagem.

Orientador: Profa. Dra. Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad

Londrina  
2020

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

D185 Pedro, Danielli Rafaeli Candido.  
Construção e validação de vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho / Danielli Rafaeli Candido Pedro. - Londrina, 2020.  
82 f. : il.

Orientador: Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad.  
Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2020.  
Inclui bibliografia.

1. Trabalhador mais velho - Tese. 2. Gestão da idade - Tese. 3. Envelhecimento - Tese. 4. Vídeo educativo - Tese. I. Fernandez Lourenço Haddad, Maria do Carmo. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. III. Título.

CDU 616-083

DANIELLI RAFAELI CANDIDO PEDRO

**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE VÍDEO EDUCATIVO SOBRE  
GESTÃO DA IDADE DO TRABALHADOR MAIS VELHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Enfermagem.

**BANCA EXAMINADORA**



---

Orientador: Profa. Dra. Maria do Carmo F. L.  
Haddad  
Universidade Estadual de Londrina – UEL

---

Profa. Dra. Maria Helena Palucci Marziale  
Universidade de São Paulo – USP  
Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto

---

Profa. Dra. Mariana Ângela Rossaneis  
Universidade Estadual de Londrina – UEL

Londrina, 03 de fevereiro de 2020.

Dedico este trabalho aos meus pais, Ieda Rafaeli e Daniel Candido Pedro que, com muito amor e carinho, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer a Deus, por me permitir viver e realizar mais um sonho e ser a luz em meu caminho.

Aos meus pais, Ieda Rafaeli e Daniel Candido Pedro, por todo apoio, incentivo, amor, e dedicação que sempre demonstraram, são grandes exemplos para mim.

A todos os familiares que de alguma forma estiveram torcendo e me encorajando.

Ao meu companheiro Lázaro de Jesus dos Santos por estar ao meu lado em todos os momentos, me fazendo muito feliz. Agradeço imensamente por tudo, principalmente por acreditar em mim.

A minha grande amiga Ana Carolina Dalla Valle, por ser a pessoa que é, amiga fiel e irmã que a vida me permitiu escolher.

A Gabriela Souza Alves, amiga desde a época da graduação, com quem compartilhei o sonho da mudança para Londrina, companheira de todas as horas. E seu esposo Ricardo Fraron, meu grande amigo e compadre.

À professora Dra. Maria do Carmo F. L. Haddad, pela orientação deste trabalho, por ensinar, transmitir seus conhecimentos, dividir suas experiências e me incentivar a crescer e a ser cada dia melhor. Agradeço a confiança e o acolhimento.

Às docentes Maria Helena Palucci Marziale e Mariana Ângela Rossaneis por aceitarem o convite para participar desta banca e por suas considerações imprescindíveis.

Aos docentes do Programa de Pós-graduação por compartilharem seus conhecimentos, ensinando com maestria. Em especial a Profa. Dra. Patrícia Aroni e a Profa. Dra. Raquel Gvozd Costa.

Ao Núcleo de Estudo e Pesquisa na Gestão de Serviços de Enfermagem por ser um grupo que me permitiu amplo crescimento científico.

Às amigas que fiz na turma de mestrado que tornaram o caminho mais leve e alegre. Em especial a Beatriz Santiago, Taísa Vedoato, Rayane Maldonado, Ana Carolina Souza e Jakeline Bárbara.

Agradeço a Universidade Estadual de Londrina e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) por oportunizar a realização deste mestrado.

*“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”. (Charles Chaplin)*

PEDRO, Danielli Rafaeli Candido. **Construção e validação de vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho**. 2020. 82 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina - Paraná, 2020.

## RESUMO

A gestão da idade do trabalhador refere-se à construção e implantação de práticas no ambiente de trabalho que visem a manutenção das atividades de trabalhadores mais velhos, ou seja, àqueles a partir de 45 anos de idade. Esta dissertação teve por objetivos: 1) analisar as evidências científicas disponíveis na literatura sobre as práticas de gestão da idade do trabalhador mais velho; 2) construir e validar um vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho. O primeiro estudo foi uma revisão integrativa, com a seguinte pergunta de pesquisa: “Quais as evidências científicas disponíveis na literatura sobre as práticas de gestão da idade do trabalhador?” A busca foi realizada em fevereiro de 2019, nas bases de dados: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde, Medical Literature Analysis and Retrieval System Online, Web Of Science e SCOPUS. Foram utilizados os descritores: saúde do trabalhador, envelhecimento, *worker's health* e *aging*. As palavras-chave foram: saúde ocupacional, *occupational health* e *age management*. Os critérios de inclusão foram estudos primários, disponíveis na íntegra, nos idiomas português, inglês e espanhol. Foram excluídos estudos secundários. Não foi estabelecido limite temporal para a data de publicação. A amostra final foi composta por 11 estudos que abordavam as categorias de gestão da idade, “Promoção da saúde no trabalho”, “Saída do emprego e transição para a aposentadoria”, “Transferência de conhecimento, formação ao longo da vida”, “Desenvolvimento da carreira”, “Práticas de trabalho com horários flexíveis” e “Segurança no trabalho e gestão da saúde”. As práticas de gestão da idade são potenciais estratégias gerenciais para atender às necessidades dos trabalhadores mais velhos. O segundo estudo foi metodológico, dividido em duas etapas, sendo a primeira a elaboração e a validação do conteúdo do vídeo, e a segunda etapa foi a construção do vídeo e a sua validação por juízes. Para análise dos dados foram utilizados o Índice de Validade de Conteúdo Individual e Geral de cada item que compôs o vídeo e o Índice de Concordância Interavaliadores. O critério foi concordância igual ou superior a 80%. Oito juízes compuseram a comissão de especialistas, sendo em sua maioria docentes de enfermagem, que avaliaram o conteúdo do vídeo com relação a sua representatividade e posteriormente avaliou o vídeo finalizado. Para a validação das duas etapas foi utilizada a plataforma Formulários Google. A versão final do vídeo teve duração de 9 minutos e foi composta pela abertura, contendo o título “Gestão da idade do trabalhador”, seguida da contextualização do tema, benefícios da gestão da idade para instituições e trabalhadores, os componentes de gestão da idade, informações sobre a importância do gestor no processo de implantação de práticas de gestão da idade e os agradecimentos pertinentes. Para validação do conteúdo do vídeo foram realizadas duas rodadas de avaliações por juízes, sendo que todos os itens alcançaram o valor igual ou superior a 80%. Na etapa de validação do vídeo finalizado houve concordância de 100% entre os juízes em todos os itens, indicando a validade do produto. O vídeo foi considerado válido pelos juízes, podendo atuar como uma

ferramenta para a disseminação do tema e embasamento para gestores que buscam a retenção de profissionais experientes.

**Palavras-chave:** Saúde do trabalhador. Envelhecimento. Gestão em saúde. Filmes e vídeos educativos. Trabalhadores.

PEDRO, Danielli Rafaeli Candido. **Construção e validação de vídeo educativo sobre gestão da idade de trabalhador mais velho**. 2020. 82 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina - Paraná, 2020.

## ABSTRACT

Worker's age management refers to the construction and implementation of practices in the work environment aimed at maintaining the activities of older workers, ie those from 45 years of age. The objective of this dissertation was to: 1) to analyze the scientific evidence available in the literature about the age management practices of older workers; 2) build and validate an educational video on managing the age of older workers. The first study was an integrative review, with the following research question: "What scientific evidence is available in the literature on worker age management practices?" The search was conducted in February 2019 on the databases: Latin Literature -American and Caribbean Health Sciences, Medical Literature Analysis and Retrieval System Online, Web Of Science and SCOPUS. We used the descriptors: worker health, aging, worker's health and aging. The keywords were: occupational health, occupational health and age management. Inclusion criteria were primary studies, available in full, in Portuguese, English and Spanish. Secondary studies were excluded. No time limit has been set for the date of publication. The final sample consisted of 11 studies addressing the categories of age management, "Promoting occupational health", "Leaving employment and transition to retirement", "Knowledge transfer, lifelong learning", "Development Career Practice, Flexible Working Practices and Occupational Safety and Health Management. Age management practices are potential management strategies to meet the needs of older workers. The second study was methodological, divided into two stages, the first was the elaboration and validation of the video content, and the second step was the construction of the video and its validation by judges. For data analysis we used the Individual and General Content Validity Index of each item that made up the video and the Inter-Evaluator Agreement Index. The criterion was agreement equal to or higher than 80%. Eight judges made up the committee of experts, mostly nursing professors, who evaluated the content of the video in relation to its representativeness and subsequently evaluated the finalized video. For the validation of both steps, the Google Forms platform was used. The final version of the video lasted 9 minutes and consisted of the opening, entitled "Worker's Age Management", followed by the context of the theme, age management benefits for institutions and workers, the age management components, information on the importance of the manager in the process of implementing age management practices and relevant acknowledgments. To validate the video content, two rounds of judging evaluations were performed, and all items reached 80% or higher. In the validation stage of the finalized video, there was 100% agreement between the judges on all items, indicating the validity of the product. The video was considered valid by the judges, and can act as a tool for the dissemination of the theme and grounding for managers seeking retention of experienced professionals.

**Key words:** Occupational health. Aging. Health management. Instructional films and videos. Workers.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### Estudo 1

<b>Figura 1</b> – Diagrama de fluxo da seleção dos estudos incluídos na revisão integrativa sobre gestão da idade do trabalhador de acordo com as bases de dados .....	24
--	----

## LISTA DE QUADROS

### Estudo 1

<b>Quadro 1</b> – Síntese dos estudos incluídos na revisão integrativa sobre gestão da idade do trabalhador.....	25
--	----

## LISTA DE TABELAS

### Estudo 2

- Tabela 1** – Concordância entre os juízes sobre o conteúdo utilizando o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e o Índice de Concordância Interavaliadores (IRA) na primeira e segunda rodadas .....48
- Tabela 2** – Concordância entre os juízes sobre o vídeo utilizando o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e o Índice de Concordância Interavaliadores (IRA) para o vídeo finalizado.....50

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>BVS</b>	Biblioteca Virtual em Saúde
<b>CAAE</b>	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
<b>CEP</b>	Comitê de Ética em Pesquisa
<b>DeCS</b>	Descritores em Ciência da Saúde
<b>EU-OSHA</b>	Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>IRA</b>	Índice de Concordância Interavaliadores
<b>IVC</b>	Índice de Validade de Conteúdo
<b>IVCg</b>	Índice de Validade de Conteúdo Geral
<b>LILACS</b>	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
<b>MEDLINE</b>	<i>Medical Literature Analysis and Retrieval System Online</i>
<b>MeSH</b>	<i>Medical Subject Headings</i>
<b>OMS</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>PUBMED</b>	<i>National Library of Medicine National Institutes of Health</i>
<b>TCLE</b>	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
<b>UEL</b>	Universidade Estadual de Londrina

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	15
	REFERÊNCIAS.....	17
<b>2</b>	<b>ESTUDO 1</b> .....	20
2.1	INTRODUÇÃO .....	20
2.2	MATERIAL E MÉTODO.....	22
2.3	RESULTADOS.....	24
2.4	DISCUSSÃO .....	29
2.5	CONCLUSÃO .....	36
	REFERÊNCIAS.....	36
<b>3</b>	<b>ESTUDO 2</b> .....	41
3.1	INTRODUÇÃO .....	41
3.2	MATERIAL E MÉTODO.....	43
3.3	RESULTADOS.....	46
3.4	DISCUSSÃO .....	51
3.5	CONCLUSÃO.....	55
	REFERÊNCIAS.....	56
<b>4</b>	<b>CONCLUSÃO DA DISSERTAÇÃO</b> .....	60
	<b>APÊNDICES</b> .....	61
	APÊNDICE A – Conteúdo do Vídeo educativo primeira versão .....	62
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	68
	APÊNDICE C – Conteúdo do Vídeo educativo validado.....	70
	APÊNDICE D – Instrumento adaptado para validação do vídeo educativo.....	77
	<b>ANEXOS</b> .....	79
	ANEXO A – Parecer Consubstanciado do CEP .....	80

## 1. APRESENTAÇÃO

## 1 APRESENTAÇÃO

O envelhecimento populacional é um fenômeno que tem ocorrido em todo o mundo, no Brasil seu aumento é considerado significativo, nesse sentido nota-se a crescente presença desta faixa etária no mercado de trabalho, verificando-se que o percentual de idosos que continuam trabalhando vem crescendo, passando de 6,3% em 2012, para 7,8% em 2018 (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018).

O trabalho possui importância singular para a identidade de cada ser humano, sendo atrelado ao reconhecimento profissional e ao sentimento de pertencimento a um grupo, ou seja, assume papel central na vida dos indivíduos (SILVA; HELAL, 2019).

Cabe ressaltar que as adequações e readaptações nos locais de trabalho devem ser abrangentes para todas as faixas etárias, porém conforme a população envelhece cresce o número de trabalhadores mais velhos. O trabalhador mais velho é definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como aquele trabalhador ativo com idade acima de 45 anos, pois a partir desta idade é que se iniciam as perdas físicas e cognitivas do ser humano (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 1993).

A idade dos trabalhadores mais velhos não é bem definida na literatura, existindo algumas divergências entre os países que estudam essa categoria, podendo variar entre 35 até 84 anos de idade do trabalhador, dependendo do estudo, país, contexto cultural e social a qual o indivíduo pertence, não havendo consenso e critérios fixos para definição da idade do trabalhador mais velho (FULA; AMARAL; ABRAÃO, 2012).

Com a força de trabalho de envelhecimento as instituições precisarão atender às necessidades e considerar as peculiaridades de trabalhadores mais velhos (EARL; TAYLOR, 2015). Neste contexto surge a gestão da idade, que pode ser entendida como um conjunto de medidas que atenuem as consequências do envelhecimento permitindo ao trabalhador continuar ativo e produtivo (CIUTIENE; RAILAITE, 2015; CEPellos; TONELLI, 2017).

A gestão da idade, abrange políticas e práticas organizacionais relacionadas com o recrutamento de trabalhadores mais velhos, transferência de conhecimento, formação e aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento da carreira, práticas de

trabalho com horários flexíveis, promoção da saúde no local de trabalho, segurança no trabalho e gestão da saúde, rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores e saída do emprego e transição para a aposentadoria (EGDEL *et al.*, 2018); (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016).

A literatura demonstra que as instituições reconhecem que existem benefícios em possuir trabalhadores mais velhos em seu quadro profissional, porém o desenvolvimento e implantação de práticas que impulsionem a carreira desse profissional ainda são alvo de pouco investimento, onde 83% das instituições estudadas não possuíam práticas para a integração profissional intergeracional, este estudo concluiu que há o desconhecimento por parte dos empregadores sobre as potencialidades da contratação e manutenção dos mais velhos e da gestão da idade (LINS; TONELLI; ARANHA, 2013).

Torna-se pertinente o desenvolvimento de pesquisas nacionais que disseminem a importância e necessidade da construção e implantação de práticas de gestão da idade nas instituições, bem como os benefícios na contratação de trabalhadores mais velhos.

Os vídeos educativos são recursos importantes e úteis, que possuem a capacidade de impactar e promover a conscientização, mudança de atitudes e comportamentos no grupo a que é destinado. Pode ser considerada como uma estratégia acessível, de ampla divulgação e que pode ser um instrumento de reflexão e análise crítica para os espectadores (MASSAROLI *et al.*, 2019).

Por se tratar de um artifício didático significativo, de fácil manipulação e disseminação, torna-se importante a construção e validação de vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador que possa impactar e promover mudanças nos gestores e empregadores. O recurso audiovisual possui benefícios relacionados a transmissão de informações padronizadas para qualquer espectador, demonstra ser uma estratégia versátil, podendo ser assistido em momentos oportunos e revisto a qualquer tempo (GALINDO-NETO *et al.*, 2019). Portanto optou-se pela construção de um vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador.

Diante do exposto essa dissertação foi norteada pelas seguintes perguntas de pesquisa:

- *Quais as evidências científicas disponíveis na literatura sobre as práticas*

*de gestão da idade do trabalhador mais velho?*

- *O vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho possui conteúdo válido para aplicação com gestores?*

De modo a responder as essas perguntas, os resultados serão apresentados em dois estudos:

- *Estudo 01 - Gestão da idade do trabalhador mais velho: revisão integrativa da literatura*
- *Estudo 02 – Construção e validação de vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho*

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Londrina-PR (UEL), com parecer nº 3.014.159 e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 96940518.0.0000.5231 (Anexo A).

## REFERÊNCIAS

CIUTIENE, R.; RAILAITE, R. Age management as a means of reducing the challenges of workforce aging. **Engineering Economics**, Kaunas, v. 26, n. 4, p. 391-397, 2015.

EGDELL, V.; MACLEAN, G.; RAESIDE, R.; CHEN, T. Age management in the workplace: manager and older worker accounts of policy and practice. **Ageing and Society**, Cambridge, p. 1-21, 2018.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Healthy workplaces for all ages**: promoting sustainable working life. 2016.

Disponível em:

[https://www.hsa.ie/eng/News\\_Events\\_Media/News/European\\_Agency\\_for\\_Safety\\_and\\_Health\\_at\\_Work/Good\\_Practice\\_Awards/Healthy\\_Workplaces\\_for\\_All\\_Ages\\_-\\_Campaign\\_Guide.pdf](https://www.hsa.ie/eng/News_Events_Media/News/European_Agency_for_Safety_and_Health_at_Work/Good_Practice_Awards/Healthy_Workplaces_for_All_Ages_-_Campaign_Guide.pdf). Acesso em: 10 ago. 2019.

FULA, A.; AMARAL, V.; ABRAÃO, A. Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 30, n. 3, p. 285-300, 2012.

GALINDO-NETO, N. M.; ALEXANDRE, A. C. S.; BARROS, L. M.; SÁ, G. G. M.; CARVALHO, K. M.; CAETANO, J. A. Construção e validação de vídeo educativo para surdos acerca da ressuscitação cardiopulmonar. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 27, p. e3130, 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v27/pt\\_0104-1169-rlae-27-e3130.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v27/pt_0104-1169-rlae-27-e3130.pdf). Acesso em: 10 set. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Diretoria de Pesquisas Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Notas técnicas. Versão 1.5. 2. ed. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101561\\_notas\\_tecnicas.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101561_notas_tecnicas.pdf). Acesso em: 10 set. 2019.

LINS, J.; TONELLI, M. J.; ARANHA FILHO, F. J. E. **Envelhecimento da força de trabalho no Brasil**. São Paulo: EAESP-FGV, 2013.  
MASSAROLI, A.; PELLEZZI, G. M.; KOOKE, K.; BITENCOURT, J. V. O. V.; SOARES, G. O. P.; CONCEIÇÃO, V. M.; SOUZA, S. S.; MAESTRI, E. Identificação segura: o uso de vídeos como estratégia educativa. **Revista de Enfermagem UFPE On line**, Recife, v. 13, n. 2, p. 526-531, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/view/238588/31387>. Acesso em: 10 set. 2019.

SILVA, R. A.; HELAL, D. H. Ageísmo nas organizações: questões para debate. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 9, n. 1, p. 187-197, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Aging and working capacity aging and working capacity**: report of a WHO study group. Technical Report Series, Geneva: WHO, n. 835, p. 1-49, 1993. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36979/924120835X-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 set. 2019.

**2. ESTUDO 1**

## 2 ESTUDO 1

### Gestão da idade do trabalhador mais velho: revisão integrativa da literatura

#### Resumo

**Objetivo:** analisar as evidências científicas disponíveis na literatura sobre as práticas de gestão da idade do trabalhador mais velho. **Método:** trata-se de uma revisão integrativa. A busca foi realizada em fevereiro de 2019 nas bases de dados: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde, *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online*, *Web Of Science* e SCOPUS. Foram utilizados os descritores saúde do trabalhador, envelhecimento, *worker's health* e *aging*. As palavras-chave foram saúde ocupacional, *occupational health* e *age management*. Os critérios de inclusão foram estudos primários, disponíveis na íntegra, nos idiomas português, inglês e espanhol. Foram excluídos estudos secundários. Não foi estabelecido limite temporal para a data de publicação dos estudos devido a escassa produção sobre o assunto. **Resultados:** a amostra foi composta por 11 estudos primários, que foram publicados entre os anos de 2006 até 2017, que abordavam as seguintes categorias de gestão da idade, “Promoção da saúde no trabalho”, “Saída do emprego e transição para a aposentadoria”, “Transferência de conhecimento, formação ao longo da vida”, “Desenvolvimento da carreira”, “Práticas de trabalho com horários flexíveis” e “Segurança no trabalho e gestão da saúde”. **Conclusão:** as práticas de gestão da idade são potenciais estratégias gerenciais para promover um ambiente de trabalho adequado às necessidades dos trabalhadores mais velhos.

**Descritores:** Saúde do trabalhador; Envelhecimento; Gestão em saúde.

#### 2.1 Introdução

O envelhecimento populacional teve um crescimento expressivo no século XXI. Estima-se que existem cerca de 962 milhões de pessoas com 60 anos ou mais no mundo (UNITED NATIONS ORGANIZATION, 2017). No Brasil, 13% da população corresponde a pessoas com mais de 60 anos, prevendo um crescimento de até 29,3% para 2050 (SOUSA *et al.*, 2018).

O processo acelerado de envelhecimento populacional implica diretamente no envelhecimento da força de trabalho. As projeções demográficas indicam que a partir de 2040 os empregos estarão concentrados na população com idade acima dos 45 anos, um cenário que irá exigir iniciativas de gestão específicas às necessidades destes profissionais (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

Conforme a força de trabalho envelhece, há a necessidade da implementação de medidas de prevenção de doenças e promoção da saúde nos locais de trabalho,

almejando a manutenção da capacidade para o trabalho e melhoria da qualidade de vida do trabalhador (SATO *et al.*, 2017).

Diante deste cenário gerir as pessoas no ambiente de trabalho, em função da idade, deverá ser uma prática imprescindível, adquirindo uma nova abordagem para a gestão de recursos humanos, com políticas e instrumentos que promovam intervenções que possam prolongar a vida profissional saudável e produtiva (RODRIGUES; BRÊTAS, 2015).

Se as organizações desejam que seus empregados continuem trabalhando por mais tempo, têm de se adaptar às suas necessidades. Nesse aspecto, surge o conceito de gestão da idade, que se refere a condutas que visam adequar o ambiente para o trabalhador mais velho e minimizar as barreiras etárias, sendo direcionadas à manutenção e à retenção desses profissionais (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

A Organização Mundial de Saúde (OMS), considera como trabalhador mais velho aquele a partir dos 45 anos de idade, aponta-se que a partir dessa idade dá-se início as perdas físicas e cognitivas advindas do processo de envelhecimento (SATO *et al.*, 2017; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1993). Adotou-se essa definição pois considera-se que a OMS é uma instituição confiável e de amplo acesso nacional e internacional, pois ainda não há consenso na literatura sobre a idade a ser adotada para o trabalhador mais velho.

Os benefícios da gestão da idade para os trabalhadores representam maior motivação e satisfação com o trabalho, elevação do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, manutenção da capacidade de trabalho e da empregabilidade ao longo de toda a carreira. Já para as instituições empregadoras as práticas de gestão da idade podem assegurar a manutenção de força de trabalho experiente e antecipar a escassez de profissionais aptos ao cargo, reduzir a rotatividade do trabalhador e os custos com novos processos de seleção e capacitação, reconhecer as fortalezas e fragilidades dos diferentes grupos etários, de forma a distribuir as tarefas adequadamente (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

Neste sentido a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), lançou em 2016, um guia eletrônico que implementa os componentes da gestão da idade, sendo eles, recrutamento de profissionais mais velhos, transferência de conhecimento, formação e aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento da

carreira, práticas de trabalho com horários flexíveis, promoção da saúde no local de trabalho, segurança no trabalho e gestão da saúde, rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores, saída do emprego e transição para a aposentadoria (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016).

O conhecimento de estratégias que auxiliem na gestão da idade se faz necessário diante da perspectiva de envelhecimento dos trabalhadores ativos. Gestores que saibam como administrar as diferentes faixas etárias dentro de suas instituições poderão alcançar melhores resultados além de proporcionar maior segurança e melhorias para a saúde de seus trabalhadores, gerando indicativos favoráveis para implementação de práticas de gestão da idade nas instituições brasileiras.

Destaca-se que não foi localizado outro estudo de revisão que retrate o cenário das publicações a respeito da gestão da idade do trabalhador, o que torna essa revisão integrativa necessária para conhecer o panorama dessas publicações. Dessa forma, objetivou-se com essa revisão analisar as evidências científicas disponíveis na literatura sobre as práticas de gestão da idade do trabalhador.

## **2.2 Material e Método**

Trata-se de uma revisão integrativa, que seguiu as seguintes etapas metodológicas: levantamento do tema e elaboração da pergunta de pesquisa, coleta dos estudos primários incluídos, extração e avaliação dos dados, análise dos resultados encontrados e apresentação da revisão integrativa (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008).

A pergunta norteadora para esta revisão foi: “Quais as evidências científicas disponíveis na literatura sobre as práticas de gestão da idade do trabalhador mais velho?”

Os critérios de inclusão foram estudos primários originais que abordassem o tema proposto, disponíveis na íntegra, nos idiomas português, inglês e espanhol. Foram excluídos estudos secundários, tais como, teses, dissertações, revisões sistemáticas, integrativas e narrativas, carta-resposta e editoriais. Não foi estabelecido limite temporal para a data de publicação dos estudos devido a escassa produção sobre o assunto.

A busca ocorreu em fevereiro de 2019, nas seguintes bases de dados: 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 foram selecionados nos Descritores em Ciência da Saúde (DeCS) da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), sendo Saúde do trabalhador e Envelhecimento e no *MeSH Database* foram *Worker's health* e *Aging*. Os descritores não controlados (palavras-chave) definidos foram: Saúde Ocupacional, *Occupational Health*, *Age management*.

Na base de dados da LILACS a estratégia de busca utilizada foi: (envelhecimento) AND ((saúde do trabalhador) OR (saúde ocupacional)). Cabe ressaltar que foi realizada a busca com a palavra-chave “Gestão da Idade”, porém não foi encontrado nenhum resultado, deste modo optou-se por não a utilizar. Já nas demais bases de dados o cruzamento utilizado foi (*Worker's health*) AND ((*Aging*) OR (*Age management*)).

As análises dos estudos primários selecionados e incluídos nesse artigo foram realizadas de forma independente, por duas revisoras capacitadas para o procedimento, sendo consultado uma terceira avaliadora quando necessário. No caso de estudos duplicados foram mantidos os artigos publicados na base de dados que apresentava maior número de publicações.

Para esta revisão a classificação dos níveis de evidência utilizado foi: nível I (mais forte): revisão sistemática ou metanálise de ensaios clínicos randomizados controlados ou provenientes de diretrizes clínicas baseadas em revisões sistemáticas de ensaios clínicos randomizados controlados; nível II: pelo menos um ensaio clínico randomizado controlado bem delineado; nível III: ensaios clínicos bem delineados sem randomização; nível IV: estudos de coorte e de caso-controle bem delineados; nível V: revisão sistemática de estudos descritivos e qualitativos; nível VI: um único estudo descritivo ou qualitativo; nível VII: opinião de autoridades e/ou relatório de comitês de especialistas (STILLWELL *et al.*, 2010)

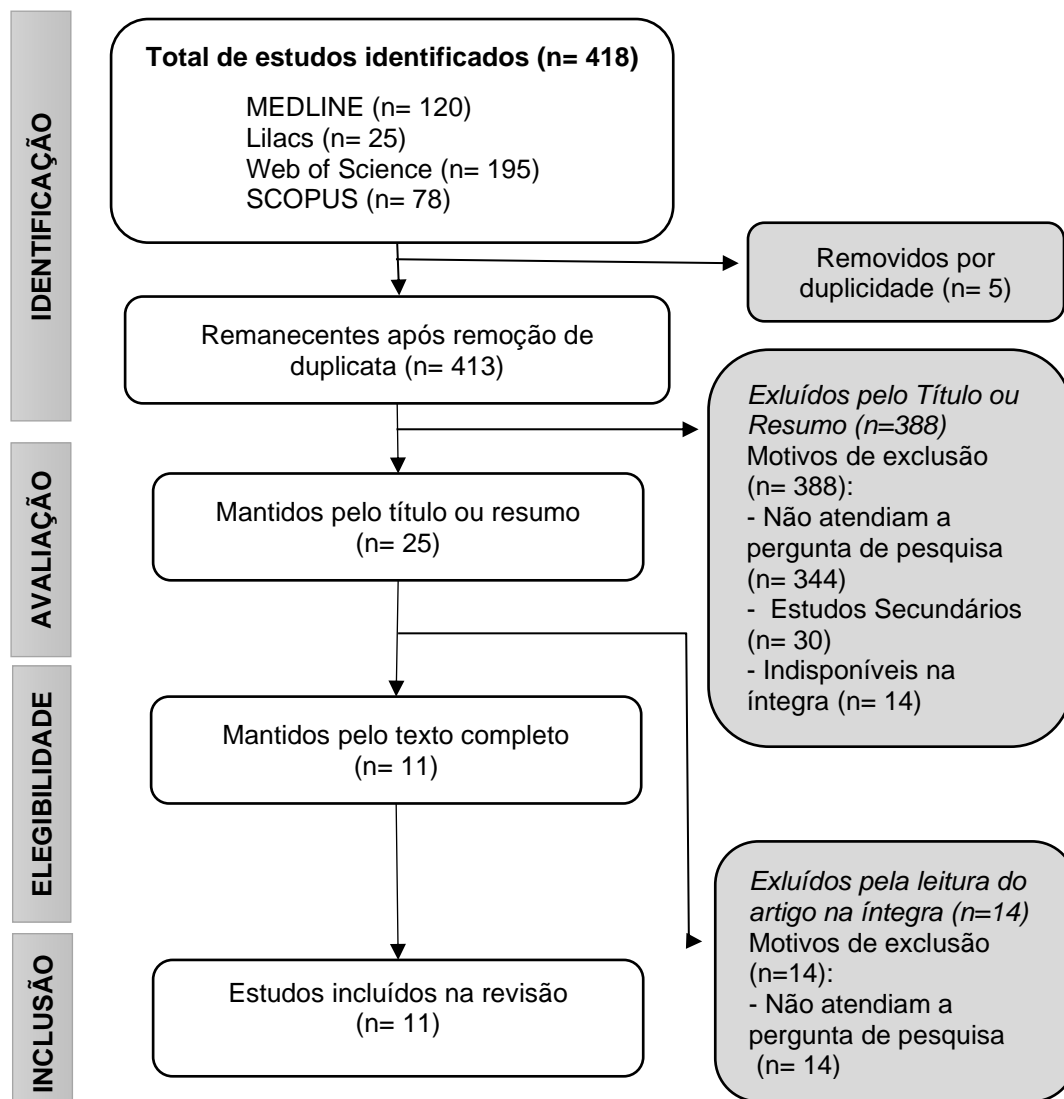
Os artigos foram analisados de forma descritiva e sintetizados em um quadro, com informações relevantes, tais como, País, Base de dados, Autores, Ano, Objetivos, Principais resultados e o Componente da gestão da idade, sendo apresentada uma síntese de cada estudo e relacionando os achados com os componentes da gestão da idade do trabalhador.

### 2.3 Resultados

A amostra da revisão foi constituída por 11 estudos primários, sendo o ano de 2017 com quatro publicações (MC CARTHY; CRONLY; PERRY, 2017; JINNETT *et al.*, 2017; YBEMA *et al.*, 2017; PENG *et al.*, 2017), seguido pelos anos de 2006 e 2015 com dois artigos (NAUMANEN, 2006a; NAUMANEN, 2006b; BAXTER *et al.*, 2015; GVOZD, SAKAI, HADDAD, 2015) e os anos de 2011, 2012 e 2016 com um artigo (WINKELMANN-GLEED, 2011; VAN HOLLAND *et al.*, 2012; PARK *et al.*, 2016).

Na figura 1 foi apresentado o fluxo da seleção dos estudos primários incluídos na revisão integrativa de acordo com as bases de dados.

Figura 1- Diagrama de fluxo da seleção dos estudos incluídos na revisão integrativa sobre gestão da idade do trabalhador de acordo com as bases de dados.



Fonte: Adaptado do fluxograma Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: PRISMA.

Destaca-se que da amostra inicial de 418 artigos, somente 11 se encaixaram nos critérios de inclusão para este estudo.

O Quadro 1 apresenta as informações extraídas dos estudos incluídos e classifica os artigos dentro dos componentes da gestão da idade abordados.

Quadro 1- Síntese dos estudos incluídos na revisão integrativa sobre gestão da idade do trabalhador.

<b>País/Base de dados/Autores/Ano/ Nível de evidência</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Principais resultados</b>	<b>Componente da gestão da idade</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finlândia</li> <li>▪ Medline</li> <li>▪ (NAUMANEN, 2006b)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Descrever os impactos da promoção da saúde para trabalhadores mais velhos.</p>	<p>Mais de 90% dos entrevistados afirmaram que bons hábitos de saúde e bom ambiente de trabalho, representavam fatores importantes para a promoção da saúde.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Irlanda</li> <li>▪ Web Of Science</li> <li>▪ (MC CARTHY; CRONLY; PERRY, 2017)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Examinar a associação entre as características do trabalho e saúde mental</p>	<p>Análise de regressão linear múltipla mostrou que as demandas de trabalho são preditores positivos para sintomas de depressão e ansiedade.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estados Unidos da América</li> <li>▪ Web of Science</li> <li>▪ (JINNETT et al., 2017)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Analisar o impacto combinado de segurança do trabalho, saúde dos funcionários e demandas de trabalho</p>	<p>A segurança do local de trabalho e as condições de saúde contribuíram para o absenteísmo e desempenho no trabalho.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho; Segurança no trabalho e gestão da saúde.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coréia do Sul</li> <li>▪ Web of Science</li> <li>▪ (PARK et al., 2016)</li> <li>▪ Evidência: VII</li> </ul>	<p>Recomendar estratégias de saúde para manter e promover a capacidade de trabalho dos funcionários em envelhecimento.</p>	<p>Reforçar a medida de acompanhamento de exames médicos gerais e promoção de estilos de vida saudáveis para os trabalhadores.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reino Unido</li> <li>▪ Web Of Science</li> <li>▪ (WINKELMAN N-GLEED, 2011)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Fornecer uma perspectiva do trabalhador mais velho sobre as influências de trabalho na decisão de prolongar a vida ativa ou para se aposentar.</p>	<p>É fundamental alargar a participação no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos.</p> <p>Esforço para criar locais de trabalho onde os funcionários se sintam valorizados e gostariam de permanecer.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho;</p> <p>Prática de horários flexíveis;</p> <p>Saída do emprego e aposentadoria.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Holanda</li> <li>▪ Scopus</li> <li>▪ (YBEMA et al., 2017)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Investigar a implementação de práticas de Recursos Humanos para melhorar a empregabilidade sustentável</p>	<p>Existem 23 práticas. A porcentagem indica que cada prática variou de 25% para apoio nutricional até 89% para garantir um bom ambiente interno de trabalho.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho;</p> <p>Transferência de conhecimento, formação ao longo da vida;</p> <p>Desenvolvimento da carreira.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ China</li> <li>▪ Scopus</li> <li>▪ (PENG et al., 2017)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Analisar as diferenças de idade nas relações de supressão emocional com tensão física e bem-estar afetivo relacionado ao trabalho.</p>	<p>O uso de supressão emocional foi negativamente relacionado com a tensão física entre os trabalhadores mais velhos.</p> <p>Na amostra 1 o uso habitual de supressão emocional estava positivamente relacionado ao bem-estar entre os trabalhadores mais velhos.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Austrália</li> <li>▪ Scopus</li> <li>▪ (BAXTER et al., 2015)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Desenvolver uma calculadora auxiliando no investimento em saúde no local de trabalho.</p>	<p>Calculadora para estimar a economia anual potencial associada à implementação de um programa de promoção da saúde.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Austrália</li> <li>▪ Scopus</li> <li>▪ (VAN HOLLAND et al., 2012)</li> <li>▪ Evidência: II</li> </ul>	<p>Propõe um projeto de como avaliar a eficácia e custo-benefício do programa POSE (<i>Promotion Of Sustained Employability</i>).</p>	<p>O programa consiste em uma avaliação ampla seguida por uma sessão de aconselhamento e, se necessária, uma intervenção personalizada.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finlândia</li> <li>▪ Scopus</li> <li>▪ (NAUMANEN, 2006a)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Define e descrever, o impacto das atividades de promoção da saúde para os trabalhadores mais velhos.</p>	<p>Os trabalhadores podem melhorar a saúde por meio de hábitos de vida, atitude positiva, relações pessoais e educação.</p>	<p>Promoção da saúde no local de trabalho.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Brasil</li> <li>▪ Lilacs</li> <li>▪ (GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015)</li> <li>▪ Evidência: VI</li> </ul>	<p>Identificar os sentimentos de trabalhadores frente a aposentadoria.</p>	<p>Sentimentos como liberdade, satisfação, ansiedade, medo e infelicidade ficaram evidentes.</p>	<p>Saída do emprego e transição para a aposentadoria.</p>
---	--	--	---

Quanto ao idioma, dez artigos foram publicados em inglês (MC CARTHY; CRONLY; PERRY, 2017; JINNETT *et al.*, 2017; YBEMA *et al.*, 2017; PENG *et al.*, 2017; NAUMANEN, 2006a; NAUMANEN, 2006b; BAXTER *et al.*, 2015; WINKELMANN-GLEED, 2011; VAN HOLLAND *et al.*, 2012; PARK *et al.*, 2016). Somente um estudo em português, produzido no Brasil (GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015).

Com relação ao tipo de estudo e níveis de evidência, foram encontrados nove estudos descritivos com nível de evidência VI (MC CARTHY; CRONLY; PERRY, 2017; JINNETT *et al.*, 2017; YBEMA *et al.*, 2017; PENG *et al.*, 2017; NAUMANEN, 2006a; NAUMANEN, 2006b; BAXTER *et al.*, 2015; GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015; WINKELMANN-GLEED, 2011). Um estudo com nível de evidência VII do tipo recomendação de especialistas (PARK *et al.*, 2016); e um ensaio clínico randomizado com nível de evidência II (VAN HOLLAND *et al.*, 2012).

Foram identificados dez estudos que abordaram o componente de gestão da idade “Promoção da saúde no trabalho” (MC CARTHY; CRONLY; PERRY, 2017; JINNETT *et al.*, 2017; YBEMA *et al.*, 2017; PENG *et al.*, 2017; NAUMANEN, 2006a; NAUMANEN, 2006b; BAXTER *et al.*, 2015; GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015; WINKELMANN-GLEED, 2011; PARK *et al.*, 2016), dois estudos na categoria “Saída do emprego e transição para a aposentadoria” (GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015; WINKELMANN-GLEED, 2011), e as categorias “Transferência de conhecimento, formação ao longo da vida”, “Desenvolvimento da carreira” (YBEMA *et al.*, 2017), “Práticas de trabalho com horários flexíveis” (WINKELMANN-GLEED, 2011) e “Segurança no trabalho e gestão da saúde” (JINNETT *et al.*, 2017), tiveram apenas um estudo. Cabe ressaltar que os componentes de gestão da idade, “Recrutamento

de profissionais mais velhos” e “Rotatividade e transferência de trabalhadores” não foram abordados nos artigos incluídos.

Portanto, optou-se por discutir os estudos em categorias que imergiram conforme era identificada a prática de gestão da idade tratada em cada artigo identificado nesta revisão, sendo assim as categorias que corresponderam aos componentes de gestão da idade foram: *promoção da saúde no local de trabalho, segurança no trabalho e gestão da saúde, práticas de trabalho com horários flexíveis, transferência de conhecimento, formação e aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento da carreira, saída do emprego e transição para a aposentadoria, recrutamento de profissionais mais velhos, rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores.*

## **2.4 Discussão**

Com as iminentes mudanças propostas pela reforma da previdência, o trabalhador permanecerá contribuindo por mais tempo, ou seja, continuará suas atividades laborais ao longo dos anos até atingir o tempo necessário para sua aposentadoria, o que reflete a necessidade de retenção desse trabalhador pelo mercado de trabalho (LEVI, 2019).

Nesse sentido torna-se pertinente o levantamento de práticas e estratégias gerenciais capazes de facilitar esse processo de retenção e manutenção de trabalhadores de forma ativa e produtiva pelas instituições, portanto este estudo busca evidenciar quais as ações estão sendo desenvolvidas nesse sentido, de forma a elucidar as práticas de gestão da idade e seus benefícios.

O primeiro componente elencado foi a promoção da saúde no local de trabalho. Os estudos revelaram que o ambiente de trabalho pode ser utilizado como estratégia para a implantação de medidas que melhorem a qualidade de vida, a saúde e a segurança dos trabalhadores. Como exemplo, esses estudos trazem a necessidade da aproximação do trabalhador com o serviço de saúde, de forma a fazer o acompanhamento de exames e incentivando a conscientização sobre a importância do cuidado com a saúde, nutrição, atividade física e prevenção de doenças (JINNETT *et al.*, 2017; NAUMANEN, 2006a; NAUMANEN, 2006b; BAXTER *et al.*, 2015; VAN HOLLAND *et al.*, 2012; PARK *et al.*, 2016).

Outro dado relevante com relação a saúde dos trabalhadores é a necessidade da implementação de programas de promoção da saúde que incentivem o acompanhamento psicológico dos trabalhadores, contribuindo para o fortalecimento emocional, redução de expectativas e estresse psicológico sofrido no trabalho (MC CARTHY; CRONLY; PERRY, 2017; YBEMA *et al.*, 2017; PENG *et al.*, 2017; WINKELMANN-GLEED, 2011).

Este resultado coaduna com os achados de um estudo realizado com psicólogos no estado brasileiro do Ceará, onde os profissionais concordavam que o serviço de psicologia auxiliava na promoção da saúde do trabalhador e consideraram que as ações de saúde do trabalhador devem ser realizadas de maneira permanente, regular e organizada nas empresas (FERREIRA; MACIEL, 2015).

A implantação ou fortalecimento de programas de saúde do trabalhador nas instituições, pode impactar na redução de custos com cuidados de saúde, acidentes no trabalho e absenteísmo devido ao atestado médico (MOTA; MARTINS, 2018).

Para alcançar o êxito na promoção de saúde nos locais de trabalho é indispensável contar com a dedicação do trabalhador para mudar ou melhorar seus hábitos, sendo sustentados por gestores que atuem na transformação da cultura organizacional de apoio ao bem-estar dos trabalhadores (FRANCISCO; FILHO, 2019).

O segundo componente abordado foi a segurança no trabalho e gestão da saúde. Nesse aspecto, destaca-se que a segurança no trabalho se refere a avaliação frequente dos riscos ocupacionais ao qual os trabalhadores estão expostos, adaptando ou adequando o ambiente para aumentar a segurança do trabalhador e consequentemente promovendo melhores condições de saúde no local de trabalho (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016).

O estudo classificado nessa categoria concluiu que condições inadequadas de segurança nos ambientes de trabalho contribuíram para o absenteísmo e redução de desempenho, assim como locais de trabalho seguros, que consideravam as habilidades do trabalhador, cargas de trabalho e tinham um programa de promoção da saúde implementado, reduziu o absenteísmo e elevou a produtividade. Também explicita a necessidade de erradicação das causas de acidentes para alcançar condições adequadas para a saúde do trabalhador (JINNETT *et al.*, 2017).

Corroborando o estudo supracitado, um artigo de revisão realizado sobre a atuação do enfermeiro na prevenção de riscos, identificou que esse profissional é essencial na prevenção, redução e eliminação dos riscos ergonômicos, salientando sua necessidade nas organizações (PEDROSA; SOBRAL; BRASILEIRO, 2016).

Para atingir boas práticas de segurança no trabalho, inicialmente existe a necessidade de identificação dos riscos os quais o trabalhador está exposto, levando em consideração a diversidade dos trabalhadores e a necessidade de cada grupo etário. A avaliação dos riscos permite a implementação de mudanças, tais como: substituição de equipamentos antigos; ambiente de trabalho equipado adequadamente para trabalhadores de todas as idades; automatização de tarefas repetitivas e adequações da iluminação (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016).

A segurança no trabalho deve-se constituir em medidas para reduzir os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais e zelar pela saúde mental dos trabalhadores. Outro aspecto importante é considerar as habilidades do trabalhador, desenvolvendo suas atividades de forma segura e eficiente (ROSA; QUIRINO, 2017).

O número reduzido de estudos encontrados nesta revisão sobre segurança no trabalho sugere o desenvolvimento de outras pesquisas sobre como os empregadores podem melhorar as condições de trabalho saudável e seguro para trabalhadores mais velhos.

A terceira categoria, prática de trabalho com horários flexíveis, foi discutida em um artigo que aborda como essa conduta poderia ser a solução para a gestão dos trabalhadores mais velhos. Porém essa é uma opção ainda remota pois são raras as instituições que possuem condições de implementá-la. A pesquisa ainda retrata que a prática de horários flexíveis permite ao trabalhador mais velho permanecer mais tempo em sua casa e desta forma ir fazendo a adaptação e transição para a aposentadoria, sendo este outro componente da gestão da idade, o que clareia a relação entre essas duas estratégias de gestão (WINKELMANN-GLEED, 2011).

Neste sentido, em um estudo que comparou a implementação de práticas de horários flexíveis em múltiplos países da Europa, demonstrou que a autonomia na escolha dos horários pode favorecer a relação entre trabalho e vida pessoal para o funcionário (LOTT, 2014).

A prática de horários flexíveis baseia-se na liberdade dos trabalhadores em escolher o horário de início e fim de suas atividades diárias e o local que irão desempenhá-las, mas a carga horária diária continua sendo cumprida. Salienta-se que é um acordo firmado entre trabalhador e empregador que leva em consideração a aplicabilidade desta prática em cada local de trabalho. A flexibilidade de horários pode aumentar o comprometimento e a consciência do trabalhador sobre o seu papel na instituição (WIRTH; RIBEIRO, 2017).

A necessidade de interação familiar e social do trabalhador podem divergir com as necessidades de carga de trabalho da instituição, no entanto sugere-se que a flexibilidade de horários, pode promover a harmonização entre eles se tornando uma importante ferramenta para gestão de recursos humanos (COSTA; SILVA, 2019).

O quarto e quinto componente da gestão da idade abordados foram a transferência de conhecimento e formação ao longo da vida e o desenvolvimento da carreira. Esses dois componentes de gestão da idade foram unidos nesta categoria, pois somente um artigo os abordou.

Os autores trazem a implementação do que chamam de práticas de recursos humanos para trabalhadores em envelhecimento, podendo por meio desta estratégia melhorar as condições de saúde, aumentar a motivação no trabalho e fortalecer as habilidades e conhecimentos dos trabalhadores ofertando cursos, capacitações e incentivo constante para a retomada ou continuidade dos estudos (YBEMA *et al.*, 2017).

Atualmente existe, por parte das instituições empregadoras, a necessidade de manutenção de profissionais qualificados e atentos as novas tecnologias e modernização do processo de trabalho. Para isso, promover ações de educação e a atualização contínua dos trabalhadores mais velhos se constitui em uma importante estratégia gerencial para manter essa população ativa e participativa. Além da atuação das instituições, o trabalhador deve se comprometer a fim de investir na sua constante profissionalização (FRANÇA; STEPANSKY, 2016).

A formação continuada ofertada pelas instituições deve se adequar às necessidades dos trabalhadores mais velhos, impulsionando e incentivando a aquisição de conhecimentos e saberes significativos, sendo possível oportunizar o

crescimento e desenvolvimento da carreira deste trabalhador de forma ascendente (PAOLINI, 2016).

A sexta categoria, saída do emprego e transição para aposentadoria, foi abordada em dois estudos, que tratam da preparação dos trabalhadores mais velhos para a aposentadoria e saída do emprego. O momento de pré-aposentadoria é destinado para o planejamento da vida na aposentadoria e a tomada de decisão da melhor hora para saída do emprego (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016; HAN; KO; CHOE, 2019).

Pesquisadores Brasileiros realizaram um estudo com o objetivo de identificar os sentimentos e perspectivas de trabalhadores de uma instituição universitária pública frente à aposentadoria, sendo que a maioria dos entrevistados manifestam sentimentos positivos em relação à aposentadoria, tais como liberdade e satisfação. Também se identificou que o trabalhador assume o protagonismo de sua carreira ao desejar manter-se no trabalho mesmo após sua aposentadoria. Outro achado relevante foi que a maioria dos trabalhadores pré-aposentados referiram não terem se preparado para a aposentadoria, já os que se prepararam mencionaram que buscaram primeiramente informações sobre questões financeiras e emocionais. Tais dados corroboram com a necessidade de implantação de programas de preparação para a aposentadoria por parte das empresas (GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015).

Outro estudo, com o objetivo de apresentar a perspectiva de um trabalhador mais velho do Reino Unido, sobre as influências de múltiplos compromissos de trabalho e a relação em sua decisão de se aposentar, refere que o fator de maior impacto na decisão da saída do emprego é a insegurança financeira, sendo que o receio faz os trabalhadores intentarem pela saída progressiva. O sentimento de compromisso com a organização, com o grupo de trabalho e com a profissão atuam como pontos desfavoráveis para a transição para a aposentadoria, descrita pelos autores como um sentimento de responsabilidade moral para com a instituição (WINKELMANN-GLEED, 2011).

Os achados estão de acordo com os resultados alcançados em uma pesquisa desenvolvida na Coreia do Sul, Japão, Alemanha, Estados Unidos e Reino Unido, onde identificou-se que os trabalhadores estão se preparando para a aposentadoria, porém sem um planejamento efetivo. Neste sentido é essencial a implantação de

políticas e medidas educacionais de apoio à preparação para a aposentadoria (HAN; KO; CHOE, 2019).

O período de ociosidade gerado neste momento pode causar sentimentos negativos que impactam na saúde do aposentado. Dessa forma intensifica-se a relevância da implantação de programas para planejamento da aposentadoria, fazendo com que o indivíduo entenda o período que enfrentará após a saída do emprego, nos aspectos de saúde mental, física, ocupação no pós-carreira e educação financeira, reduzindo os efeitos da aposentadoria (SARTORI; CORONEL; VIEIRA, 2016).

Apesar das evidências da população idosa estar em crescimento e conseqüentemente o número de aposentados estar em expansão, ainda são poucas as instituições brasileiras que implantaram programas de preparação para a aposentadoria, demonstrando a necessidade da produção de evidências científicas que fundamentem a introdução dessa prática nas instituições empregadoras brasileiras (SEIDL; FRANÇA; GIARDINI, 2018).

O sétimo componente refere-se ao recrutamento de profissionais mais velhos. Atualmente existe a predominância e preferência pela contratação de profissionais jovens pois alguns gestores ainda acreditam que trabalhadores mais velhos são sinônimo de perda de produtividade. Em contrapartida as vantagens para as instituições ao contratarem trabalhadores mais velhos são: contar com a experiência acumulada e conhecimento aprofundado do processo de trabalho, comprometimento com a ética, baixas taxas de absenteísmo, maior lealdade e confiabilidade, alcançados mediante a maturidade corporativa e fortalecimento emocional adquiridos ao longo da carreira (DERROSSO, 2018). Apesar da relevante discussão sobre o recrutamento e contratação de trabalhadores mais velhos nenhum artigo selecionado neste estudo abordou esse tema.

O oitavo e último componente trata da rotatividade e transferência de trabalhadores, no qual estes são transferidos entre setores de trabalho e/ou período, de forma planejada e a intervalos regulares, antecipadamente combinado entre gestor e trabalhador podendo elevar a produtividade e melhorar o desempenho. Ainda que se verifique que essa conduta proporciona boas vantagens para ambos, nota-se uma produção científica insuficiente a respeito da implementação dessa prática por parte

das instituições (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016).

Observou-se que dos artigos que compuseram a amostra (n=11), dez deles foram produzidos internacionalmente o que caracteriza o interesse de países desenvolvidos em produzir conteúdo sobre o envelhecimento do trabalhador, pois prolongar a vida ativa das pessoas, melhorar a qualidade de vida dos indivíduos, aumentar a produtividade e a participação dos mais velhos no mercado de trabalho é uma meta desses países. Destaca-se que essas características constituem objetivos importantes das políticas europeias desde o final da década de 1990 onde começou o processo de envelhecimento da classe trabalhadora (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016).

Por outro lado verificamos a escassez de produção científica brasileira a respeito deste tema, demonstrando que ainda é limitado o interesse em estudar esse fenômeno da permanência do trabalhador em suas atividades laborais no Brasil, demonstrando a necessidade do desenvolvimento de pesquisas, principalmente na atual conjuntura política, onde a reforma previdenciária determina a permanência desse trabalhador por mais tempo no mercado.

Como limitações deste estudo observou-se a escassez de pesquisas com alto nível de evidência, predominando pesquisas de caráter descritivo, sem aprofundamento estatístico. Verifica-se a necessidade na condução de outras produções que possam reafirmar e aprofundar os conhecimentos sobre gestão da idade e as diversas formas de implementá-la nas organizações, principalmente com relação ao recrutamento de profissionais mais velhos e rotatividade e transferência de trabalhadores, que foram os componentes de gestão da idade que não tiveram artigos identificados nesta revisão, revelando a importante lacuna de conhecimento a ser investigada.

Também verificamos que um número relevante de artigos (n=14), não estavam disponíveis na íntegra, o que pode ser uma limitação já que essas publicações poderiam conter outras informações pertinentes para esta revisão.

A relevância deste trabalho traduz-se na condensação de artigos primários que apontam ferramentas de gestão da idade do trabalhador capazes de adequar e

melhorar o ambiente aos trabalhadores mais velhos, reunindo evidências que estimulem a implementação dessas estratégias.

## 2.5 Conclusão

As práticas de gestão da idade identificadas nos artigos que compuseram esta revisão foram: promoção da saúde no local de trabalho, segurança no trabalho e gestão da saúde, práticas de trabalho com horários flexíveis, transferência de conhecimento, formação e aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento da carreira, saída do emprego e transição para a aposentadoria, as quais têm se mostrado como potenciais estratégias gerenciais para promover um ambiente de trabalho adequado às necessidades dos trabalhadores mais velhos, sendo que podem atingir beneficentemente todas as faixas etárias, gerando melhor qualidade de vida e possivelmente impulsionando o crescimento contínuo do trabalhador.

Além disso, a gestão da idade auxilia na redução de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, custos com recrutamentos, capacitações e promove a retenção de profissionais experientes, qualificados e engajados em permanecer ativos e produtivos.

Conclui-se ainda que a escassez de pesquisas desenvolvidas no Brasil, reflete a baixa preocupação por parte de pesquisadores e instituições empregadoras em estudar, investir e implementar práticas de gestão da idade do trabalhador mais velho.

## REFERÊNCIAS

BAXTER, S.; CAMPBELL, S.; SANDERSON, K.; CAZALY, C.; VENN, A.; OWEN C, et al. Development of the workplace health savings calculator: a practical tool to measure economic impact from reduced absenteeism and staff turnover in workplace health promotion. **BMC Research Notes**, London, v. 8, p. 457, 2015. Disponível em: <https://bmcresearchnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-015-1402-7>. Acesso em: 10 set. 2019.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, Biguaçu, v. 24, n. 1, p. 4-21, 2007.

COSTA, D.; SILVA, I. S. Impactos na vida social e familiar do trabalho por turnos na perspectiva dos familiares. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 59, n. 2, p. 108-20, 2019.

DERROSSO, M. O. G. A inserção de idosos no mercado de trabalho de Foz do Iguaçu. **Revista Ciências Humanas: Educação Desenvolvimento Humano**, Taubaté, v. 11, n. 1, p. 47-61, 2008.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA).

**Healthy workplaces for all ages:** promoting sustainable working life. 2016.

Disponível em:

[https://www.hsa.ie/eng/News\\_Events\\_Media/News/European\\_Agency\\_for\\_Safety\\_and\\_Health\\_at\\_Work/Good\\_Practice\\_Awards/Healthy\\_Workplaces\\_for\\_All\\_Ages\\_-\\_Campaign\\_Guide.pdf](https://www.hsa.ie/eng/News_Events_Media/News/European_Agency_for_Safety_and_Health_at_Work/Good_Practice_Awards/Healthy_Workplaces_for_All_Ages_-_Campaign_Guide.pdf). Acesso em: 10 ago. 2019.

FERREIRA, M. A.; MACIEL, R. H. M. O. Psicologia e promoção da saúde do trabalhador: estudo sobre as práticas de psicólogos no Ceará. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 33, n. 81, p. 266-281, 2015.

FRANCISCO, D. J.; MARINHO FILHO, J. F. A qualidade de vida no trabalho: ambiente saudável versus satisfação do trabalhador. **Revista de Administração**, Maceió, v. 3, p. 142-168, 2019. Disponível em:

<https://revistas.cesmac.edu.br/index.php/administracao/article/view/929>. Acesso em: 10 set. 2019.

FRANÇA, L. H.; STEPANSKY, D. V. Educação permanente para trabalhadores idosos: o retorno à rede social. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, 47-55, 2005.

GVOZD, R.; SAKAI, A. M.; HADDAD, M. D. C. L. Feelings and perspectives of civil servants from a public university facing retirement. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 84-87, 2015.

HAN, J.; KO, D.; CHOE, H. Classifying retirement preparation planners and doers: a multi-country study. **Sustainability**, Berna, v. 11, n. 10, p. 2815, 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/10/2815>. Acesso em: 10 ago. 2019.

JINNETT, K.; SCHWATKA, N.; TENNEY, L.; BROCKBANK, C. V.; NEWMAN, L. S. Chronic conditions, workplace safety, and job demands contribute to absenteeism and job performance. **Health affairs (Millwood)**, v. 36, n. 2, p. 237-244, 2017.

LEVI, M. L. A reforma da previdência e o fim da seguridade social. **Ciências do Trabalho**, n. 14, p. 1-8, 2019.

LOTT, Y. Working-time flexibility and autonomy: a European perspective on time adequacy. **European Journal of Industrial Relations**, London, v. 21, n. 3, p. 259-274, 2014.

MC CARTHY, V. J. C.; CRONLY, J.; PERRY, I. J. Job characteristics and mental health for older workers. **Occupational Medicine (London)**, v. 67, n. 5, p. 394-400, 2017.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. D. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-64, 2008.

MOTA, R. A.; MARTINS, L. M. Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. **Ideias Inovação**, Aracaju, v. 4, n. 3, p. 23-34, 2018.

NAUMANEN, P. The health promotion of aging workers from the perspective of occupational health professionals. **Public Health Nursing**, Boston, v. 23, n. 1, 37-45, 2006.

NAUMANEN, P. Opinions of ageing workers on relative importance of health promotion. **International Journal of Nursing Practice**, Carlton, v. 12, n. 6, p. 352-358, 2006.

PAOLINI, K. S. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, 177-182, 2016.

PARK, J.; PARK, J. T.; KIM, S. G.; YOO, C. I, SON, J.; YIM, J. et al. Health care strategy for ensuring work ability in an aging Korea. **Annals of Occupational and Environmental Medicine**, Seoul, v. 28, n. 1, 42, p. 2016.

PEDROSA, I. O.; ARAÚJO, W. P.; BRASILEIRO, M. E. A atuação do enfermeiro do trabalho na prevenção de riscos ergonômicos. **Revista Recien**, São Paulo, v. 6, n. 18, p. 3-11, 2016.

PENG, Y.; TIAN, B.; JEX, S. M.; CHEN, Y. Employees' age moderates relationships of emotional suppression with health and well-being. **Work Aging Retirement**, Oxford, v. 3, n. 1, p. 89-101, 2017.

RODRIGUES, M. R.; BRÊTAS, A. C. P. O envelhecimento no trabalho na perspectiva de trabalhadores da área de enfermagem. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 343-360, 2015.

ROSA, M. A.G.; QUIRINO, R. Ergonomia, saúde e segurança no trabalho: interseccionalidade com as relações de gênero. **Revista CIENTEC**, Recife, v. 9, n. 3, p. 51-66, 2017.

SARTORI, T.; CORONEL, D. A.; VIEIRA, K. M. Preparação para aposentadoria, bem estar financeiro, decisões e hábitos para a aposentadoria: um estudo com servidores de uma instituição federal. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, Santa Maria, 2016. Disponível em: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/br/16/aposentadoria.html>. Acesso em: 15 ago. 2019.

SATO, A. T.; BARROS, J. O.; JARDIM, T. A.; RATIER, A. P. P.; LANCMAN, S. The aging process and work: a case study in the maintenance engineering division of a public hospital in the city of Sao Paulo, Brazil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 10, p. e00140316, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v33n10/1678-4464-csp-33-10-e00140316.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019.

SEIDL, J.; LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Avaliação de impacto e suporte de um curso de preparação para aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 18, n. 4, p. 494-502, 2018.

SOUSA, N.; LIMA, M. G.; CESAR, C. L. G.; BARROS, M. B. A. Active aging: prevalence and gender and age differences in a population-based study. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 11. p. e00173317, 2018.

STILLWELL, S. B.; FINEOUT-OVERHOLT, E.; MELNYK, B. M.; WILLIAMSON, K. M. Asking the clinical question: a key step in evidence-based practice. **The American Journal of Nursing**, Philadelphia, v.11, n. 3, p. 58-61, 2010.

UNITED NATIONS (UN); DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS. **Population division**: world population prospects: the 2017, Revision, Key Findings and Advance Tables 2017. New York, 2017. Disponível em: [https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2017\\_DataBooklet.pdf](https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2017_DataBooklet.pdf). Acesso em: 20 ago. 2019.

VAN HOLLAND, B. J. V.; BOER, M. R. D.; BROUWER, S.; SOER, R.; RENEMAN, M. F. Sustained employability of workers in a production environment design of a stepped wedge trial to evaluate effectiveness and cost-benefit of the POSE program. **BMC Public Health**, London, v. 12, p. 1003, 1012. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3533991/pdf/1471-2458-12-1003.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

WINKELMANN-GLEED, A. Retirement or committed to work? Conceptualizing prolonged labor market participation through organizational commitment. **Employee Relations**, London, v. 34, n. 1, p. 80-90, 2012.

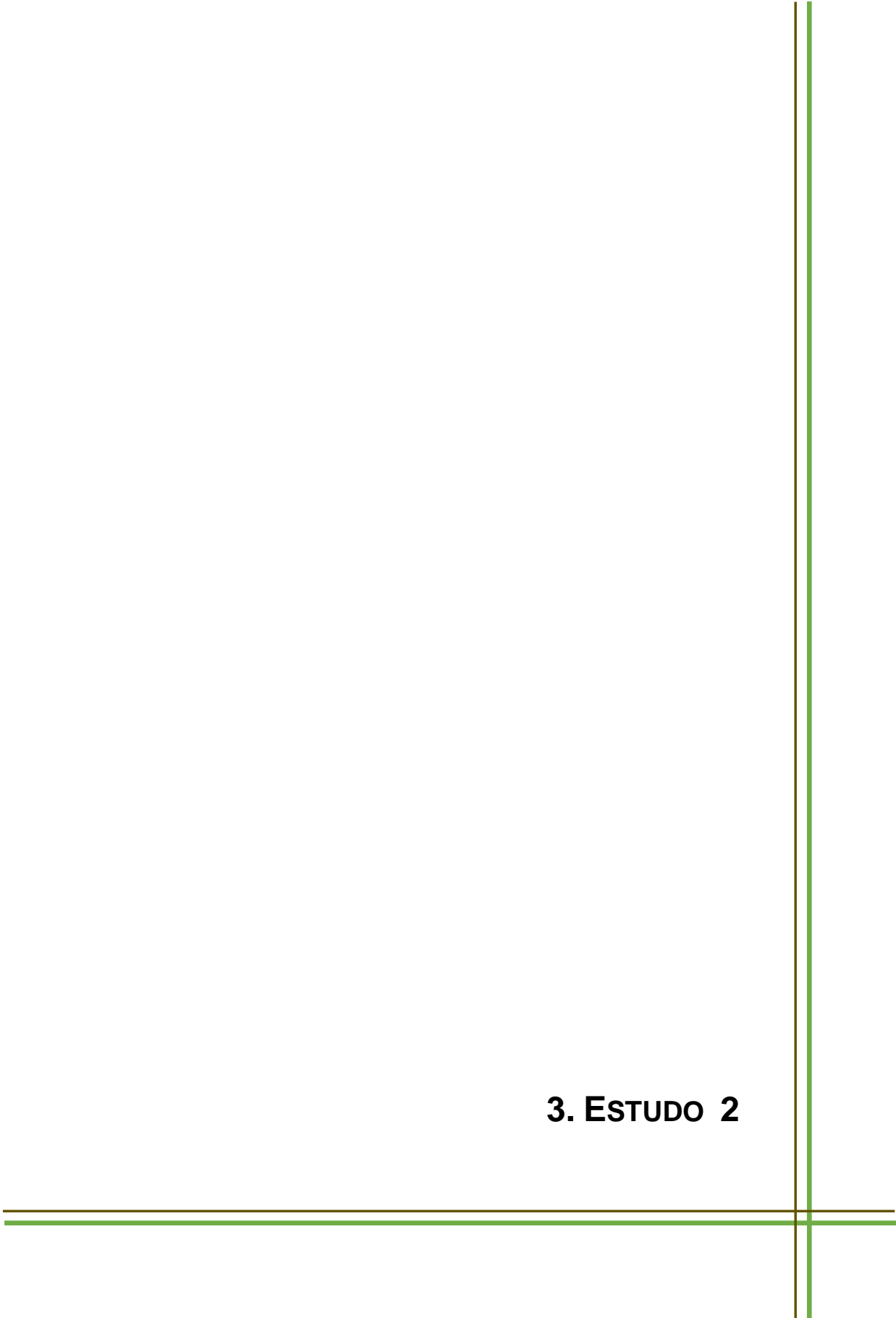
WIRTH, G.; RIBEIRO, I. M. M. Flexibilização das relações trabalhistas: uma afronta constitucional ou conquista do trabalhador? **Revista Curso Direito**, v. 2, p. 100-18, 2017.

WIRTH, G.; RIBEIRO, I. M. M. Flexibilização das relações trabalhistas: uma afronta constitucional ou conquista do trabalhador? **Revista Curso Direito**, v. 2, p. 100-18, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Aging and working capacity aging and working capacity**: report of a WHO study group. Technical Report Series, Geneva: WHO, n. 835, p. 1-49, 1993. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36979/924120835X-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 set. 2019.

YBEMA, J. F.; VAN VUUREN, T.; VAN DAM, K. HR practices for enhancing sustainable employability: implementation, use, and outcomes. **The International Journal of Human Resource Management**, 2017. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2017.1387865?needAccess=true>. Acesso em: 20 ago. 2019.

**3. ESTUDO 2**



## 3 ESTUDO 2

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

#### Resumo

**Objetivo:** Construir e validar um vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho. **Método:** Estudo metodológico, dividido em duas etapas, sendo a primeira a elaboração e a validação do conteúdo do vídeo, e a segunda etapa foi a construção do vídeo e a sua validação por juízes. Foram seguidas as recomendações propostas para a construção de conteúdos educativos por vídeo seguindo as etapas: Pré-Produção, Produção e Pós produção. Para análise dos dados foram utilizados o Índice de Validade de Conteúdo Individual e Geral de cada item que compôs o vídeo e o Índice de Concordância Interavaliadores. O critério foi concordância igual ou superior a 80%. **Resultados:** A versão final do vídeo possuiu 9 minutos, contendo a definição, benefícios, estratégias para a implantação da gestão da idade do trabalhador pelas instituições e o papel do gestor nesse contexto. Utilizou recursos de imagem do tipo animação e narração. A versão final do vídeo obteve concordância de 100% entre os juízes para todos os itens, tornando-o assim válido para ser aplicado. **Conclusão:** O vídeo foi considerado válido pelos juízes, podendo atuar como uma ferramenta para a disseminação do tema e embasamento para gestores que buscam a retenção de profissionais experientes.

**Descritores:** Filmes e Vídeos Educativos; Trabalhadores; Envelhecimento.

#### 3.1 Introdução

O envelhecimento populacional é resultante das baixas taxas de fecundidade, queda nos índices de mortalidade e aumento da expectativa de vida, acometendo a população mundial (SATO et al., 2017). Estima-se que, em 2050 a população idosa no mundo seja formada por 2,1 bilhões de pessoas, com uma taxa de crescimento de 3% ao ano (SOUSA et al., 2018).

Conforme a população envelhece há o aumento de trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, o que implica na necessidade de instituições e gestores, estruturarem programas que busquem elevar a qualidade de vida desses trabalhadores. Destaca-se que a perda de algumas capacidades funcionais advindas da idade são mais perceptíveis a partir dos 40 anos (SATO et al., 2017), nesse contexto, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), considera-se como trabalhador mais velho aquele com 45 anos ou mais (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1993).

Neste cenário, surge a gestão da idade do trabalhador, que se baseia na adequação do ambiente para o trabalhador mais velho e a redução das barreiras etárias, buscando a retenção desses profissionais (CEPELLOS; TONELLI, 2017).

A gestão da idade foi estudada pela Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016; DERROSSO, 2018) que elencou os oito componentes que compõem a gestão da idade do trabalhador mais velho, sendo eles: 1) recrutamento de profissionais mais velhos, ou seja, contratar trabalhadores a partir de 45 anos, promovendo a troca de experiências intergeracionais dentro do ambiente de trabalho, além de poder contar com um trabalhador experiente e com amplo conhecimento; 2) transferência de conhecimento, formação e aprendizagem ao longo da vida, permitindo que esse trabalhador esteja em constante atualização e capacitação, promovendo sua profissionalização com o advento das novas tecnologias (PAOLINI, 2016); 3) desenvolvimento da carreira, esse componente diz respeito ao profissional capacitado que tende a buscar ascensão dentro da instituição, promovendo seu desenvolvimento e crescimento profissional na instituição, almejando cargos e funções cada vez mais relevantes (PAOLINI, 2016); 4) práticas de trabalho com horários flexíveis permitem ao trabalhador em comum acordo com seu gestor a escolha do melhor local e horários para cumprimento de suas atividades e carga horária, permitindo a esse trabalhador o equilíbrio entre horas de trabalho com vida social e familiar (WIRTH; RIBEIRO, 2017); 5) promoção da saúde no local de trabalho, é um componente direcionado ao trabalhador mais velho e a adoção de hábitos saudáveis por essa população, buscando a minimização de doenças crônicas e a promoção de saúde (MOTA; MARTINS, 2018); 6) segurança no trabalho é o componente que trata de adequar os ambientes para o trabalhador mais velho, tornando as atividades mais agradáveis em um local adequado, iluminado e com os instrumentos de trabalho viáveis para manutenção da segurança do trabalhador (ROSA; QUIRINO, 2017); 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 unidade de trabalho que ele melhor se adapta e também quais os turnos de trabalho que se encaixam melhor na sua rotina (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016); 8) saída do emprego e transição para a aposentadoria, evidenciando a necessidade da implantação de programas de

preparação para a aposentadoria dentro das instituições, em que o trabalhador mais velho pode refletir e aprender sobre suas atividades no pós-carreira, consequências físicas, financeiras e psicológicas derivadas da aposentadoria e como lidar com elas, buscando uma aposentadoria saudável (GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015).

Por se tratar de um assunto denso, com uma quantidade significativa de informações, buscou-se o desenvolvimento deste estudo com a utilização de uma tecnologia educativa por meio audiovisual. Vídeos educativos são instrumentos para auxiliar o processo educativo, onde mecanismos de áudio e imagens atrelados podem assemelhar-se com situações da realidade, despertando o interesse e, promovendo o aprendizado significativo para a população alvo (LIMA et al., 2017).

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

Para tanto, os gestores devem ser capacitados para implementar as práticas de gestão da idade dos trabalhadores sob sua responsabilidade. Diante desta necessidade a pergunta que norteou este estudo foi: *O vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho possui conteúdo válido para aplicação com gestores?* Para respondê-la, este estudo teve como objetivo construir e validar um vídeo educativo sobre gestão da idade do trabalhador mais velho.

### **3.2 Material e Método**

Trata-se de uma pesquisa metodológica, dividida em duas etapas, sendo a primeira a construção do conteúdo e do vídeo e a segunda etapa foi a validação por juízes. Foram seguidas as recomendações propostas para a construção de conteúdos educativos por vídeo. Seguindo as etapas: Pré-Produção, Produção e Pós-produção (FLEMING; REYNOLDS; WALLACE, 2009).

Inicialmente realizou-se busca na literatura de 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 levantados via Descritores em Ciência da Saúde (DeCS) da

Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), foram: Saúde do trabalhador e Envelhecimento e no MeSH Database foram *Worker's health* e *Aging*. E os descritores não controlados (palavras-chave) utilizados foram: Saúde Ocupacional, *Occupational Health*, *Age management*. Foram encontrados 418 artigos, sendo que foram incluídos na última etapa do levantamento bibliográfico 11 artigos que abordaram o tema, nesses estudos verificou-se as práticas de gestão da idade do trabalhador eram citadas e de que forma eram aplicadas nas instituições, demonstrando a relevâncias de incluí-las no vídeo.

Findado o levantamento do material, ocorreu a elaboração do conteúdo que seria abordado no vídeo, constituído por abertura do vídeo contendo o título, contextualização do tema, benefícios da gestão da idade para instituições e 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 do vídeo com os agradecimentos pertinentes (APÊNDICE A).

Após a finalização do conteúdo que comporia o vídeo, foi iniciada a etapa de seleção de juízes com base em critérios estabelecidos pelas autoras, que demonstrassem a expertise dos mesmos sobre o tema. Os critérios 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; ter experiência na área do envelhecimento do trabalhador. O juiz que se encaixasse em pelo menos um critério era incluso na amostra.

O levantamento e identificação dos juízes 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 para conferir se atendiam aos critérios supracitados.

Dessa forma, 26 profissionais foram convidados, via e-mail a participar da etapa de validação do conteúdo e posteriormente do vídeo, obteve-se resposta positiva para a participação de oito juízes. A validação ocorreu por meio do Formulários Google, que continha, informações sobre a pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), o conteúdo do vídeo e perguntas sobre o grau de relevância, com escala do tipo *Likert* e pontuação de 1 a 4 (1- não representativo; 2- item necessita de grande revisão para ser representativo; 3- item necessita de

pequena revisão para ser representativo; 4- representativo), para cada item que compunha o conteúdo, além disso, caso o juiz indicasse que necessitava de grande ou pequeno ajuste, era necessário sugerir alterações para tornar o item representativo, em campo destinado do formulário. As modificações propostas podem ser verificadas no Apêndice C.

Ao final do período de avaliações foi possível proceder os cálculos do Índice de Validação de Conteúdo (IVC) e do Índice de Validação de Conteúdo Global (IVCg), que medem a concordância entre os juízes sobre o instrumento e seus itens, consideraram-se válidos os que alcançaram percentual mínimo de 80% de concordância. Para o cálculo foi considerada a soma de concordância dos itens que foram marcados por “3” ou “4” pelos juízes, dividido pelo número total de respostas. Para obtenção do IVCg foi considerada a média dos valores dos itens calculados separadamente, para isso somou-se todos os IVC calculados separadamente e dividiu-se pelo número total de itens considerados na avaliação (ALEXANDRE; COLUCI, 2009).

Também foi calculado o Índice de Concordância Interavaliadores (IRA), que se propõem a avaliar a extensão em que os juízes são confiáveis nas avaliações dos itens frente ao contexto estudado, para o cálculo foi dividido o número de itens que pontuaram acima de 80% de concordância entre os juízes pelo total de itens de cada dimensão (RUBIO *et al.*, 2003).

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 contendo o 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 instituições; benefícios da gestão da idade para 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 de gestão da idade e a terceira dimensão apresenta 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, 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 contratou-se um produtor de vídeo especializado, que se responsabilizou pela produção do vídeo, narração do conteúdo, bem como na construção das cenas, imagens e animações que seriam apresentadas. Salienta-se que 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 realizar qualquer mudança que a autora ou os juízes julgassem necessárias. Findada a produção foi iniciada a etapa de pós-produção, onde foram feitos ajustes de edição e finalização do vídeo para enviar aos juízes.

Para validação do vídeo, foi enviado Formulários Google aos mesmos juízes que participaram da etapa de validação do conteúdo. Foi utilizado 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 autoria de Ariadne Pinheiro Nazário (APÊNDICE D) (NAZÁRIO, 2017).

Nessa etapa foram elencadas 11 dimensões, sendo elas: As informações são coerentes com as necessidades das instituições e dos trabalhadores para lidar com a gestão da idade; Instiga mudanças de comportamento e atitudes por parte das instituições e trabalhadores; retrata conceitos que devem ser reforçados; o conteúdo é pertinente; as informações apresentadas são claras e corretas; as informações são suficientes para entendimento do conceito de gestão da idade do trabalhador; apresenta organização lógica; textos de fácil assimilação; as figuras e imagens são relevantes; uso correto da gramática, concordância e ortografia; facilita a retenção de conteúdo pelo espectador. Os juízes avaliaram o vídeo seguindo cada dimensão do instrumento.

A pesquisa se desenvolveu respeitando os preceitos éticos exigidos pela Resolução nº466/12 e foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual de Londrina, sob parecer nº. 3.014.159 (ANEXO A).

### **3.3 Resultados**

A versão final do vídeo foi composta pela abertura, contendo o título “Gestão da idade do trabalhador”, seguida da contextualização do tema, benefícios da gestão da idade para instituições e 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, teve duração de 9 minutos e está armazenada em uma página do site *Youtube®*, podendo ser acessado no link <https://www.youtube.com/watch?v=kSnIPUrnG1Y> (GESTÃO DA IDADE DO TRABALHADOR, 2019).

O comitê de juízes composto por oito especialistas que também participaram da validação do conteúdo do vídeo e do vídeo, era do sexo feminino. Três com idade entre 56 e 65 anos, dois de 46 a 55 anos, dois de 25 a 35 anos e um juiz tinha idade acima de 66 anos. Quanto a área de formação profissional, seis eram enfermeiras, uma com graduação em letras e enfermagem e uma graduada em terapia ocupacional. No que se refere a função ou cargo, três eram docentes, duas docentes e chefes de departamento de enfermagem, uma docente e 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 juízes. Na segunda rodada, um juiz foi excluído por não aceitar participar da continuidade das avaliações.

Quanto ao item 1, que apresentava o título do vídeo: Gestão da idade do trabalhador mais velho, os juízes apresentaram concordância de 87%, e emitiram comentários sobre 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 adequações ou comentários sobre relevância e pertinência do tema para o vídeo.

Na primeira rodada os itens que não alcançaram o índice mínimo de concordância foram item 7, (75%) sobre recrutamento e seleção de trabalhadores mais velhos, 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 juízes solicitaram reformulação na redação do texto e concordância gramatical, no item 13 referiram que não estava elucidada a importância de a rotatividade do trabalhador ser feita com a anuência do trabalhador e do empregador e no item 15 apontaram a necessidade de revisão gramatical. Ressalta-

se que para a segunda rodada todos os itens do conteúdo foram revisados e incorporadas as sugestões dos juízes.

Sendo assim, para a segunda rodada a totalidade do conteúdo foi reavaliada pelos juízes, sendo que o IVC, o IVCg e o IRA alcançaram valor maior ou igual a 80%. Somente um juiz solicitou que houvesse mudança no termo “trabalhador mais velho” para “trabalhador de mais idade”, justificando que o termo “velho” daria uma conotação ruim para os espectadores, sendo assim a mudança foi acatada para a 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 juízes utilizando o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e o Índice de Concordância Interavaliadores (IRA) na primeira e segunda rodadas.

Dimensões de avaliação		IVC (%)*		IRA (%)**	
		1ª rodada	2ª rodada	1ª rodada	2ª rodada
<b>Dimensão 1: Contextualização do tema</b>				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 instituições	100	100	-	-
5	Benefícios da gestão da idade para 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	-	-
<b>Dimensão 2: Componentes de gestão da idade</b>				75	100

7	Primeiro componente: Contratação de trabalhadores mais velhos	75	100	-	-
8	Segundo componente: Aprendizagem ao longo da carreira profissional	87	100	-	-
9	Terceiro componente: desenvolvimento da carreira	87	100	-	-
10	Quarto componente: práticas de trabalho com horários flexíveis	87	100	-	-
11	Quinto componente: promoção da saúde no local de trabalho	100	100	-	-
12	Sexto componente: segurança no trabalho e gestão da saúde	87	100	-	-
13	Sétimo componente: rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores	75	100	-	-
14	Oitavo componente: preparação para a aposentadoria	100	100	-	-
<b>Dimensão 3: Finalização do vídeo</b>				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	-	-

\*Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Índice de Concordância Interavaliadores (IRA)\*\*.

Na primeira rodada o Índice de Validade de Conteúdo Global (IVC global) alcançado foi de 88%, sendo que após as alterações e avaliações dos juízes na segunda rodada o IVC global foi de 100%.

Após a etapa de validação do conteúdo e confecção do vídeo pelo produtor contratado, deu-se início a etapa de validação do vídeo finalizado, sendo este enviado aos juízes juntamente com o instrumento de validação.

A validação ocorreu via Formulários Google, que continha, informações sobre a pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o vídeo e as perguntas

sobre o grau de relevância do conteúdo abordado, com escala do tipo *Likert* e pontuação de 1 a 4 (1- não representativo; 2- item necessita de grande revisão para ser representativo; 3- item necessita de pequena revisão para ser representativo; 4- representativo), para cada item que compunha o vídeo, caso julgasse necessário o juiz poderia inserir comentários ou sugestões de mudança ao final de cada pergunta.

Para a rodada de validação do vídeo finalizado foram calculados o IVC, o IVCg e o IRA para todos os itens avaliados, sendo que se obteve concordância maior que 80%, conforme estipulado para esta pesquisa. A Tabela 2 apresenta os índices de concordância calculados para o vídeo finalizado.

Tabela 2- Concordância entre os juízes utilizando o Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e o Índice de Concordância Interavaliadores (IRA) para o vídeo finalizado.

	Dimensões de avaliação	IVC (%)*	IRA (%)**
		1ª rodada	1ª rodada
1	As informações são coerentes com as necessidades das instituições e dos trabalhadores para lidar com a gestão da idade	100	100
2	Instiga mudanças de comportamento e atitudes por parte das instituições e trabalhadores	100	100
3	Retrata conceitos que devem ser reforçados	100	100
4	O conteúdo é pertinente	100	100
5	As informações apresentadas são claras e corretas	100	100
6	As informações são suficientes para entendimento do conceito de gestão da idade do trabalhador	100	100
7	Apresenta organização lógica	100	100
8	Textos de fácil assimilação	100	100
9	As figuras e imagens são relevantes	100	100
10	Uso correto da gramática, concordância e ortografia	100	100

11	Facilita a retenção de conteúdo pelo espectador	100	100
----	---	-----	-----

Nota: \*Índice de Validade de Conteúdo; \*\*Índice de Concordância Interavaliadores.

Destaca-se que para validação do vídeo o IVC global obteve 100% de concordância, bem como os demais índices.

Como todos os itens obtiveram concordância ideal não foi necessário o envio do material para uma segunda rodada de avaliação dos juízes, considerando o vídeo educativo como validado pelo comitê de especialistas, estando adequado para ser testado com a população alvo, com intuito de desenvolver uma pesquisa posterior para sua divulgação e disseminação.

### 3.4 Discussão

Vídeos educativos destacam-se como estratégias atrativas para o público-alvo, pois são capazes de atrelar áudio e imagem para deter a atenção do espectador. Esse tipo de recurso audiovisual vêm sendo utilizado como instrumento de ensino-aprendizagem, disseminação de conceitos, compartilhamento de conhecimentos e esclarecimento de dúvidas, sendo uma estratégia de fácil acesso e amplo alcance institucional (RAZERA et al., 2014).

Ressalta-se que a inquietação em 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, pois vídeos longos tornam-se maçantes e geralmente não promovem aprendizado significativo ao espectador (FLEMING; REYNOLDS; WALLACE, 2009).

Além disso, houve a preocupação em submeter o conteúdo que comporia o vídeo e o vídeo educativo finalizado a validação por juízes, que se trata da averiguação da representatividade ou relevância de um estudo, realizada por pessoas com ampla experiência na área. A validação possibilita que as informações emitidas sejam 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 público (OSTHERR et al., 2016).

Cabe destacar que houve a alteração do termo “trabalhador mais velho” para “trabalhador com mais idade”, pois uma das juízas referiu que a palavra “velho”

poderia remeter a algo desagradável aos espectadores do vídeo, este comentário pode estar ligado ao significado 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 do envelhecer, como alguém que já viveu muitos anos e pôde adquirir experiências, vivências e conhecimentos ao longo de sua existência (SILVA et al., 2018).

Com relação a parte introdutória do vídeo, buscou-se retratar porque é importante e relevante a preocupação com o envelhecimento do trabalhador. O diálogo inicial se propõem a imergir o espectador no cenário nacional e internacional do envelhecimento e o seu impacto para o mundo do trabalho.

O rápido crescimento da população idosa ou em envelhecimento pressionam a introdução do envelhecimento populacional na construção e implantação de políticas públicas que intentem pela inserção de condutas para a promoção da saúde, prevenção de doenças e de cuidados necessários para manter essa população saudável e ativa por mais tempo (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

Torna-se necessário a desmistificação do termo envelhecimento, para isso pode-se focar nas contribuições que essas pessoas podem trazer para a sociedade e para o trabalho, tais como, amplo conhecimento e vivências, habilidades e competências já desenvolvidas e experiência de vida e de trabalho (TAVARES, 2017).

Em seguida, 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 produtiva (CEPELLOS; TONELLI, 2016).

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

preventivas e corretivas (FORNALCZYK; STOMPÓR-ŚWIDERSKA; ŚLAZYK-SOBOL, 2015).

Em seguida, o vídeo trata da definição do trabalhador mais velho, que segundo a OMS, trata-se do trabalhador a partir de 45 anos, porém verifica-se que não há um consenso na literatura sobre essa idade. Pesquisadores de países como a Bélgica e o Reino Unido se referem ao trabalhador mais velho como àquele a partir de 50 anos, já na Holanda e Estados Unidos da América os programas para trabalhadores em envelhecimento consideram a idade igual ou superior a 40 anos (FULA; AMARAL; ABRAÃO, 2012).

A partir dessa 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 seria interessante e positiva a implantação de ações para promover a gestão da idade do trabalhador.

A gestão da idade do trabalhador pode contribuir para a geração de locais de trabalho fisicamente adequados e versáteis, contribuindo para a longevidade no trabalho e retenção de trabalhadores experientes. Além disso, o ambiente torna-se acolhedor e promotor de saúde para o trabalhador, tanto física quanto mental. E ainda cita que as ações promovidas por meio da gestão da idade contribuem para o desenvolvimento constante da carreira, valorizando a experiência e alta produtividade do trabalhador (BLOME *et al.*, 2018).

As instituições que possuem quadro de funcionários com trabalhadores mais velhos enaltecem o aumento da produtividade desses profissionais atribuída a vasta experiência profissional, alta competência, assiduidade, paciência e responsabilidade. Os trabalhadores mais velhos citam que a sua permanência no trabalho gera reconhecimento da família, amigos e chefia, promovendo bem-estar perante si e a sociedade, além disso a continuidade das suas atividades laborais permite maior sociabilidade, independência, autoestima elevada e sentimento de pertencimento a um grupo social e conseqüentemente melhor qualidade de vida (EGDELL *et al.*, 2018).

A seguir o vídeo aborda os oito componentes de gestão da idade sugeridos pela Associação Europeia de Saúde e Segurança no Trabalho, sendo: Contratação de trabalhadores com mais de 45 anos; Aprendizagem ao longo da carreira profissional; Desenvolvimento da carreira; Práticas de trabalho com horários flexíveis;

Promoção da saúde no local de trabalho; Segurança no trabalho e gestão da saúde; Rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores; e Preparação para a aposentadoria (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2016).

O título do vídeo, “Gestão da idade do trabalhador mais velho”, obteve questionamentos dos juízes com relação a sua clareza, porém optou-se por sua manutenção, pois a literatura nacional e internacional utilizam esse termo, sendo assim a visibilidade do vídeo não seria prejudicada pela possível incongruência dos termos.

Para alcançar o sucesso com a gestão da idade e de fato atender ao que se propõem, os gestores devem criar uma cultura organizacional de valorização do trabalhador mais velho, promover integração intergeracional e disseminar na instituição o que é, para que serve e quais os benefícios da retenção de trabalhadores mais velhos, além disso, por meio da gestão da idade é possível fortalecer o sentimento de reconhecimento, pertencimento ao grupo e comprometimento com o trabalho, independentemente da idade (FORNALCZYK; STOMPÓR-ŚWIDERSKA; ŚLAZYK-SOBOL, 2015).

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 mais velho em todas as tarefas desenvolvidas (CIUTIENE; RAILAITE, 2015).

Em um estudo realizado com trabalhadores mais velhos no Brasil, revelou que eles encontram desafios para continuar desempenhando suas atividades, porém afirmam ter vontade de continuar trabalhando, para isso desenvolvem e utilizam estratégias que os apoiam na qualidade de vida no trabalho, tais como, manter cuidados diários com a saúde para manter-se ativo e contam com o apoio das instituições para promover a reorganização dos processos de trabalho, dando subsídios para a continuidade das atividades laborais (SATO *et al.*, 2017).

A nova realidade demográfica determinada pelo crescimento da população idosa reflete a necessidade das instituições em associar a experiência profissional do trabalhador com mais velho, com a vitalidade do trabalhador jovem, promovendo uma relação intergeracional saudável e produtiva (SILVA; HELAL, 2019).

A gestão da idade e seus benefícios vem 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 que a cultura organizacional exerce sobre seus trabalhadores, pois ainda permanece enraizada nas instituições a crença de que o trabalhador em envelhecimento e/ou idoso são incapazes de exercer plenamente suas atividades laborais. Havendo a necessidade de sensibilização dos gestores quanto às práticas de gestão da idade, para haver a quebra desse paradigma cultural nos locais de trabalho (TAVARES, 2017).

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 mais velho, servindo também como estratégia e incentivo de mudança da cultura empresarial sobre o trabalho, função e produtividade do mais velho.

Se configuram como limitações deste estudo a morosidade do retorno dos instrumentos de validação por parte dos juízes, além disso o vídeo não foi exibido e validado por gestores, ou seja, o público-alvo não teve participação nesta etapa.

Por outro lado este trabalho e seus resultados possibilitaram a construção de um material educativo relevante, validado e disponível para a disseminação deste conhecimento e a divulgação deste tema relevante para os gestores de recursos humanos, trazendo inovação, sugerindo novos campos de atuação para o enfermeiro e contribuindo para a prática profissional da enfermagem e o avanço científico na área.

### **3.5 Conclusão**

Conclui-se que o vídeo educativo é uma tecnologia atual e de fácil acesso, que pode contribuir para a disseminação do tema estudado e promover a inquietação nos gestores de recursos humanos quanto a implantação da gestão da idade do trabalhador mais velho. Além disso esse vídeo educativo pode colaborar para a prática educativa de enfermeiros do trabalho junto aos gestores e trabalhadores.

Também se infere que 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 trata de importantes contribuições

da gestão da idade para instituições e trabalhadores, ressaltando a importância da inserção dessa prática nos locais de trabalho.

Com relação ao conteúdo, este vídeo educativo foi considerado válido, pois o Índice de Validade Global alcançou 100% de concordância entre os juízes, demonstrando a relevância de suas informações para difundir a gestão da idade do trabalhador em instituições brasileiras que identifiquem a necessidade de retenção de trabalhadores mais velhos como estratégia para manter sua produtividade e permitir a esse trabalhador a continuidade de suas atividades laborais, mantendo-o ativo.

## REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.16, n. 7, p. 3061-3068, 2011.
- BLOMÉ, M. W.; JONAS BORELL, J.; HÅKANSSON, C.; NILSSON, K. Attitudes toward elderly workers and perceptions of integrated age management practices. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, Abingdon, p. 1-19, 2018. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10803548.2018.1514135?needAccess=true>. Acesso em: 05 set. 2019.
- CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, Biguaçu, v. 24, n. 1, p. 4-21, 2007.
- CIUTIENE, R.; RAILAITE, R. Age management as a means of reducing the challenges of workforce aging. **Engineering Economics**, Kaunas, v. 26, n. 4, p. 391-397, 2015.
- DERROSSO, M. O. G. A inserção de idosos no mercado de trabalho de Foz do Iguaçu. **Revista Ciências Humanas: Educação Desenvolvimento Humano**, Taubaté, v. 11, n. 1, p. 47-61, 2018.
- EGDELL, V.; MACLEAN, G.; RAESIDE, R.; CHEN, T. Age management in the workplace: manager and older worker accounts of policy and practice. **Ageing and Society**, Cambridge, p. 1-21, 2018.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Healthy workplaces for all ages**: promoting sustainable working life. 2016. Disponível em: [https://www.hsa.ie/eng/News\\_Events\\_Media/News/European\\_Agency\\_for\\_Safety\\_and\\_Health\\_at\\_Work/Good\\_Practice\\_Awards/Healthy\\_Workplaces\\_for\\_All\\_Ages\\_-\\_Campaign\\_Guide.pdf](https://www.hsa.ie/eng/News_Events_Media/News/European_Agency_for_Safety_and_Health_at_Work/Good_Practice_Awards/Healthy_Workplaces_for_All_Ages_-_Campaign_Guide.pdf). Acesso em: 10 ago. 2019.
- FLEMING, S. E.; REYNOLDS J.; WALLACE, B. Lights... Camera... Action! A guide for creating a DVD/video. **Nurse Educator**, Philadelphia, v. 34, n. 3, p. 118-121, 2009.

FORNALCZYK, A.; STOMPÓR-ŚWIDERSKA, J.; ŚLAZYK-SOBOL, M. Age management within Organizations – employees' perceptions of the phenomenon – research report. **Journal of Intercultural Management**, Varsóvia, v. 7, n. 3, p. 39-51, 2015.

FULA, A.; AMARAL, V.; ABRAÃO, A. Que idade tem o trabalhador mais velho? Um contributo para a definição do conceito de trabalhador mais velho. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 30, n. 3, p. 285-300, 2012.

GESTÃO da Idade do Trabalhador. Produção: Arruda Produções. Roteiro: Danielli Rafaeli Candido Pedro e Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2019. 1 vídeo (9 min.). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kSnIPUrnG1Y&t=12s>. Acesso em: 2 dez. 2019.

GVOZD, R.; SAKAI, A. M.; HADDAD, M. D. C. L. Feelings and perspectives of civil servants from a public university facing retirement. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 84-87, 2015.

LIMA, M. B.; CIPRIANO, B.; REBOUÇAS, C. B. A.; CARDOSO, M. V. L. M. L.; CASTRO, R. C. M. B.; ALMEIDA, P. C. Construção e validação de vídeo educativo para orientação de pais de crianças em cateterismo intermitente limpo. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 51, p. e03273, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v51/0080-6234-reeusp-S1980-220X2016005603273.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019.

MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. C. G.; SILVA, A. L. A. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016.

MOTA, R. A.; MARTINS, L. M. Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. **Ideias Inovação**, Aracaju, v. 4, n. 3, p. 23-34, 2018.

NAZÁRIO, A. P. **Desenvolvimento e avaliação de vídeo educativo para sensibilização e educação da família sobre o alívio da dor aguda do bebê**. 2017. 103 f. Dissertação. (Mestrado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

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. **Journal of Palliative Medicine**, Larchmont, v. 19, n. 4, p. 408-420, 2016

PAOLINI, K. S. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 177-182, 2016.

RAZERA, A. P. R.; BUETTO, L. S.; LENZA, N. F. B.; SONOBE, H. M. Vídeo educativo: estratégia de ensino-aprendizagem para pacientes em tratamento quimioterápico. **Ciencia Cuidado e Saude**, Maringá, v. 13, n. 1, p. 173-178, 2014.

ROSA, M. A.G.; QUIRINO, R. Ergonomia, saúde e segurança no trabalho: interseccionalidade com as relações de gênero. **Revista CIENTEC**, Recife, v. 9, n. 3, p. 51-66, 2017.

RUBIO, M. D.; BERG-WEGER, M.; TEBB, S. S.; Suzanne Lee, E.; Rauch, S. Objectifying content validity: conducting a content validity study in social work research. **Social Work Research**, Oxford, v. 27, n. 2, p. 94-104, 2003.

SATO, A. T.; BARROS, J. O.; JARDIM, T. A.; RATIER, A. P. P.; LANCMAN, S. The aging process and work: a case study in the maintenance engineering division of a public hospital in the city of Sao Paulo, Brazil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 10, p. e00140316, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v33n10/1678-4464-csp-33-10-e00140316.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019.

SOUSA, N.; LIMA, M. G.; CESAR, C. L. G.; BARROS, M. B. A. Active aging: prevalence and gender and age differences in a population-based study. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 11, p. e00173317, 2018.

SILVA, R. A.; HELAL, D. H. Ageismo nas organizações: questões para debate. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 9, n. 1, p. 187-197, 2019.

SILVA, E. P. Envelhecer no olhar da pessoa idosa: uma análise a partir do *software* IRAMUTEQ. **Braz. J. of Develop**, Curitiba, v. 4, n. 6, p. 3386-3400, 2018.

TAVARES, R. E. et al. Envelhecimento saudável na perspectiva de idosos: uma revisão Integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 889-900, 2017.

WIRTH, G.; RIBEIRO, I. M. M. Flexibilização das relações trabalhistas: uma afronta constitucional ou conquista do trabalhador? **Revista Curso Direito**, v. 2, p. 100-18, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Aging and working capacity aging and working capacity**: report of a WHO study group. Technical Report Series, Geneva: WHO, n. 835, p. 1-49, 1993. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/36979/924120835X-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 set. 2019.

## **4. CONCLUSÃO DA DISSERTAÇÃO**

---

---

#### **4 CONCLUSÃO DA DISSERTAÇÃO**

Conclui-se que ainda há poucas produções científicas, principalmente nacionais, que abordam e retratam o cenário atual do uso das práticas de gestão da idade do trabalhador mais velho nas instituições empregadoras, gerando uma lacuna de conhecimento sobre a real implantação e o uso dessas ações e programas por parte dos trabalhadores mais velhos.

Ressalta-se que apesar do envelhecimento populacional ser um fenômeno reconhecido mundialmente, no Brasil as evidências sobre o reconhecimento da necessidade de se preocupar com programas e políticas de cuidado e assistência ao trabalhador em envelhecimento são escassas e incipientes, nesse sentido a utilização de um vídeo educativo torna-se uma estratégia de rápido e fácil acesso.

Este vídeo educativo pode servir como um incentivo para que os gestores busquem outras informações acerca da gestão da idade dos trabalhadores mais velhos, garantindo que sua instituição possa estar adiantada às mudanças da força de trabalho em virtude do envelhecimento populacional. Diante da baixa produção científica a respeito do tema, pode-se inferir que possivelmente as instituições empregadoras estão despreparadas para enfrentar este cenário.

Instituições que adotam políticas de inclusão de trabalhadores mais velhos não estão somente preocupadas com a retenção desses trabalhadores, além disso promovem um trabalho de inclusão social, ressaltando o papel importante desse trabalhador em um grupo, gerando um ambiente onde essa pessoa possa ter condições de saúde adequadas, sentindo-se útil e necessário para a função. Deste modo, as práticas de gestão da idade atuam na autoestima, valorização, pertencimento, bem estar e qualidade de vida de trabalhadores mais velhos.

Os resultados deste estudo demonstram a necessidade do desenvolvimento de outras pesquisas sobre a gestão da idade, sensibilizando os gestores sobre a importância e magnitude para a instituição, de implementar ações direcionadas ao cuidado e reconhecimento do trabalhador mais velho, por meio de medidas que possam tornar sua jornada de trabalho produtiva, eficaz e saudável.

**APÊNDICES**

**APÊNDICE A - Conteúdo do Vídeo educativo primeira versão**

<b>Item</b>	<b>Conteúdo</b>
<b>1</b>	Título do vídeo: Gestão da idade do trabalhador a partir de 45 anos
<b>2</b>	<p>As Nações Unidas em 2017 apontaram que existem cerca de 962 milhões de pessoas com 60 anos ou mais no mundo. No Brasil, 13% da população corresponde a pessoas com mais de 60 anos. Prevendo para 2050 um crescimento de até 29,3%.</p> <p>O processo acelerado de envelhecimento populacional implica diretamente no envelhecimento da força de trabalho.</p>
<b>3</b>	<p>Diante deste cenário surge a gestão da idade do trabalhador, que se refere a condutas, ações, políticas e instrumentos implementados nos locais de trabalho, para promover qualidade de vida profissional e produtiva, direcionadas à manutenção e retenção de trabalhadores mais velhos.</p> <p>Para a Organização Mundial de Saúde, o trabalhador mais velho é aquele com 45 anos ou mais de idade.</p>

4	<p>Os principais benefícios e oportunidades que a gestão da idade traz para as instituições são:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Retenção trabalhadores experientes;</li><li>– Evitar custos associados a novos recrutamentos e capacitações;</li><li>– Reduzir a rotatividade de trabalhadores;</li><li>– Preparação para aposentadoria saudável;</li><li>– Conhecer as fortalezas e capacidades de diferentes grupos etários.</li><li>– Ter trabalhadores saudáveis e conseqüentemente mais produtivos;</li><li>– Possuir locais de trabalho que sejam seguros e adaptados a todas as faixas etárias;</li><li>– Construir vínculo entre trabalhador e empregador;</li><li>– Ter trabalhadores altamente capacitados.</li></ul>
5	<p>Já para o trabalhador mais velho os principais benefícios são:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Motivação e satisfação no trabalho;</li><li>– Equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e familiar;</li><li>– Melhor interação entre trabalhadores de múltiplas faixas etárias;</li><li>– Manutenção da capacidade de trabalho e da empregabilidade ao longo da carreira;</li><li>– Aumento da produtividade e sentimento de gratificação;</li><li>– Sentir-se valorizado e pertencente à instituição empregadora;</li><li>– Permanecer em constante desenvolvimento da carreira;</li><li>– Ter oportunidade de atualizar continuamente seus conhecimentos.</li></ul>

<p><b>6</b></p>	<p>Considerando o cenário político e previdenciário do Brasil, os gestores devem se preocupar com a retenção de trabalhadores no mercado de trabalho e de que forma vão absorver os trabalhadores acima de 45 anos.</p> <p>Já na Europa a preocupação com o envelhecimento populacional ocorre desde a década de 1990, portanto eles possuem políticas públicas já implantadas para a gestão da idade de profissionais mais velhos nos locais de trabalho.</p> <p>Em 2016 a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, publicou um guia eletrônico, contendo importantes informações sobre a gestão da idade e políticas de saúde nos locais de trabalho.</p> <p>Este guia recomenda a implementação de oito componentes da gestão da idade do trabalhador, abordados a seguir:</p>
<p><b>7</b></p>	<p>1º componente: recrutamento e seleção de trabalhadores mais velhos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A experiência do trabalhador mais velho contribui para o aumento da produtividade, tomada de decisão rápida, competência técnica, assiduidade, paciência e comprometimento com o trabalho.</li> <li>– O trabalhador mais velho possui maturidade corporativa, maior resiliência adquirida ao longo dos anos de carreira e já dominam o equilíbrio de suas emoções. Devido essas características esse trabalhador pode apoiar os jovens que estão iniciando sua carreira profissional.</li> </ul>

8	<p>2º componente: formação e aprendizagem ao longo da carreira profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diante da era digital observa-se o interesse dos trabalhadores mais velhos na busca de conhecimentos relacionados ao uso da tecnologia, e no aprimoramento de instrumentos de trabalho informatizados.</li> <li>– Garantir que os trabalhadores tenham acesso e incentivo a formação e à atualização de conhecimentos continuamente, devido à implementação de novas tecnologias na prática profissional.</li> <li>– O trabalhador mais velho apresenta alta capacidade de aprender e de se manter ativos e competitivos mesmo com a implantação da tecnologia no dia-a-dia das instituições.</li> </ul>
9	<p>3º componente: desenvolvimento da carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– O gestor deve assegurar a correspondência entre o trabalho desenvolvido e a capacidade de cada trabalhador, fazendo com que essa correlação culmine em uma carreira ascendente na instituição.</li> <li>– Um exemplo, é a montadora de carros BMW, que adaptou linhas de montagem especialmente para trabalhadores com mais de 55 anos que registraram produtividade superior à de outras estações de trabalho compostas por trabalhadores jovens e adultos, demonstrando a alta capacidade de trabalho dos profissionais mais velhos.</li> </ul>
10	<p>4º componente: práticas de trabalho com horários flexíveis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Regimes de trabalho com horários flexíveis promovem melhoria no equilíbrio entre o trabalho, vida pessoal e familiar. Os trabalhadores tendem a ser mais felizes, produtivos e adeptos as orientações sobre hábitos saudáveis.</li> <li>– Considerando as peculiaridades das atividades profissionais, os trabalhadores podem escolher o horário de início e fim de suas atividades, mas devem cumprir a jornada de trabalho estipulada pela instituição.</li> <li>– Os horários flexíveis também podem suavizar a transição para a aposentadoria.</li> </ul>

11	<p>5º componente: promoção da saúde no local de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– A instituição deve promover programas direcionados a educação em saúde, abordando aspectos nutricionais, atividade física, qualidade de vida, redução de danos à saúde, adoção de hábitos saudáveis, manejo do estresse e equilíbrio entre trabalho, rede social, vida pessoal, familiar e outros.</li><li>– Mensurar os resultados alcançados com a promoção de saúde é essencial para identificar outros temas necessários para garantir a qualidade de vida no trabalho e como esses projetos refletem na produtividade.</li><li>– Promover ações que diagnostiquem precocemente fatores de riscos para desenvolvimento de doenças crônicas não degenerativas, tais como: hipertensão, arterial, diabetes mellitus, síndrome metabólica, entre outras.</li></ul>
12	<p>6º componente: segurança no trabalho e gestão da saúde</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– A avaliação dos riscos no local de trabalho deve ser periódica, adaptando ou readequando o ambiente para aumentar a segurança do trabalhador em qualquer idade.</li><li>– A segurança no trabalho reduz gastos com afastamentos por doenças ocupacionais, contratação de trabalhadores em regime temporário, indenizações e ações trabalhistas.</li><li>– Um local de trabalho seguro, deve ser organizado e agradável o que incentiva o aumento da produtividade com qualidade.</li></ul>
13	<p>7º componente: rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Implementar programas em que os trabalhadores sejam transferidos entre dois ou mais postos de trabalho e/ou turnos, de forma planejada e a intervalos regulares, previamente acordados entre gestor e trabalhador.</li><li>– Esta estratégia impacta no aumento da produtividade e no desempenho do trabalhador, que percebe a preocupação da instituição com o seu bem-estar.</li></ul>

<b>14</b>	<p>8º componente: preparação para a aposentadoria</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Apoiar os trabalhadores no planejamento para a aposentadoria, a fim de que que a transição seja feita de forma saudável, sem ônus para ambos.</li><li>– O programa de preparação para a aposentadoria objetiva preparar os trabalhadores para a aposentadoria saudável. A instituição é beneficiada com a melhora da imagem perante seus funcionários, torna-se mais competitiva e atraente para candidatos que estão em busca de colocação no mercado de trabalho. Além disso demonstra interesse e preocupação com o futuro de seus trabalhadores.</li><li>– Já para o trabalhador esse período de preparação para a aposentadoria permite o planejamento financeiro, físico, emocional e social. Desenvolvendo estratégias para tornar esse momento positivo, para aposentar-se com saúde, autonomia e independência.</li></ul>
<b>15</b>	<p>Diante do envelhecimento de trabalhadores ativos torna-se imprescindível conhecer e desenvolver estratégias de gestão da idade do trabalhador. Os gestores devem se comprometer com a administração das diferentes faixas etárias, buscando relações saudáveis e a retenção de trabalhadores mais velhos, almejando melhores resultados, produtividade, além de proporcionar segurança e qualidade de vida no trabalho.</p>
<b>16</b>	<p>Este vídeo integra a dissertação de mestrado “Construção e validação de vídeo educativo para a gestão da idade do trabalhador” do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina.</p> <p>Informações sobre os autores e a produtora do vídeo.</p> <p>Agradecimento a Universidade Estadual de Londrina e a Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES).</p>

## **APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

### **CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE VÍDEO EDUCATIVO SOBRE GESTÃO DA IDADE DE TRABALHADORES**

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da pesquisa “Construção e Validação de Vídeo Educativo Sobre Gestão da Idade de Trabalhadores”, a ser realizada na Universidade Estadual de Londrina. O objetivo da pesquisa é elaborar e validar vídeo educativo sobre a gestão da idade do trabalhador.

Sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma, validação de conteúdo e do vídeo educativo.

Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Salientamos, que você não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação.

Os benefícios esperados são objetivamente elaborar e validar um vídeo educativo que possa contribuir no processo de gestão da idade nas instituições, dando subsídios aos gestores na estruturação de práticas para o envelhecimento de seus profissionais, de modo a atender as necessidades do trabalhador, para que o processo de envelhecimento desses profissionais seja mais ativo e saudável. Também se espera contribuir para instituições que desejem considerar a gestão da idade para tomadas de decisões racionais rumo à qualidade da força de trabalho em processo de envelhecimento.

Quanto aos riscos, durante a execução do projeto o senhor(a) não será exposto a nenhum tipo de risco biológico ou constrangimento moral e não sofrerá prejuízos, por não participar, também pretende-se desenvolver as atividades com o mínimo possível de desconforto aos participantes, porém toda pesquisa tem a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, caso ocorra algum desconforto o pesquisador irá prontamente ampara-lo. Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá contatar a

pesquisadora responsável Danielli Rafaeli Candido Pedro, fone: (45)9 9948-2707, E-mail: danirafaeli@hotmail.com, ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: [cep268@uel.br](mailto:cep268@uel.br).

Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas devidamente preenchida, assinada e entregue a você.

Londrina, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

Pesquisador Responsável: Danielli Rafaeli Candido Pedro

RG: 10993291-4

\_\_\_\_\_ (NOME POR EXTENSO DO PARTICIPANTE DA PESQUISA), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar **voluntariamente** da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

### APÊNDICE C - Conteúdo do Vídeo educativo validado

Item	Conteúdo
1	Título do vídeo: Gestão da idade do trabalhador a partir de 45 anos
2	<p>O envelhecimento populacional tem se intensificado nos últimos anos. A Organização das Nações Unidas aponta que existem milhões de pessoas com 60 anos ou mais no mundo.</p> <p>No Brasil, parte importante da população corresponde a pessoas com mais de 60 anos e há a previsão, até 2050, de um crescimento de 29,3%.</p> <p>Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a taxa de idosos brasileiros inseridos no mercado de trabalho vem aumentando gradativamente.</p> <p>O processo acelerado de envelhecimento populacional implica diretamente no envelhecimento dos trabalhadores ativos.</p>
3	<p>Diante deste cenário surge a gestão da idade do trabalhador, que se refere às condutas, ações, políticas e instrumentos implementados nos locais de trabalho, para promover qualidade de vida profissional e produtiva, direcionadas à manutenção e retenção de trabalhadores com idade a partir de 45 anos.</p> <p>Para a Organização Mundial de Saúde, o trabalhador com mais idade é considerado aquele a partir dos 45 anos de idade.</p>

4	<p>Os principais benefícios que a gestão da idade traz para as instituições são:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Reter trabalhadores experientes;</li><li>– Evitar custos associados aos novos recrutamentos e às capacitações;</li><li>– Reduzir a rotatividade de trabalhadores;</li><li>– Possuir um programa de preparação para aposentadoria saudável;</li><li>– Conhecer as fortalezas e capacidades de diferentes grupos etários;</li><li>– Ter trabalhadores saudáveis e conseqüentemente, mais produtivos;</li><li>– Possuir locais de trabalho que sejam seguros e adaptados à todas as faixas etárias;</li><li>– Construir vínculo entre trabalhador e empregador;</li><li>– Ter trabalhadores altamente capacitados.</li></ul>
5	<p>Já para o trabalhador os principais benefícios que a gestão da idade proporciona são:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Manter a motivação e a satisfação no trabalho;</li><li>– Promover o equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e familiar;</li><li>– Possibilitar a interação entre trabalhadores de múltiplas faixas etárias;</li><li>– Viabilizar a manutenção da capacidade de trabalho e da empregabilidade ao longo da carreira;</li><li>– Favorecer o aumento da produtividade e o sentimento de gratificação;</li><li>– Propiciar o sentimento de valorização e de pertencimento à instituição empregadora;</li><li>– Permitir o constante desenvolvimento da carreira;</li><li>– Manter a atualização contínua dos conhecimentos.</li></ul>

6	<p>Considerando o cenário político e previdenciário do Brasil, os gestores devem se preocupar com a retenção de trabalhadores no mercado de trabalho e de que forma irão absorver os trabalhadores acima de 45 anos.</p> <p>Algumas ações já vem sendo implantadas, como o aumento da contratação de trabalhadores em envelhecimento, o incentivo a continuidade dos estudos e a implantação de programas de preparação para aposentadoria.</p> <p>Nos países europeus a preocupação com o envelhecimento populacional ocorre desde a década de 1990, sendo que esses países possuem políticas públicas já implantadas para a gestão da idade de profissionais com mais idade nos locais de trabalho.</p> <p>Em 2016 a Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, publicou um guia eletrônico, contendo importantes informações sobre a gestão da idade e as políticas de saúde nos locais de trabalho.</p> <p>Este guia recomenda a implementação de oito componentes da gestão da idade do trabalhador, abordados a seguir:</p>
7	<p>1º componente: Contratação de trabalhadores com mais de 45 anos</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Contratar trabalhadores experientes pode contribuir para o aumento da produtividade, visto que esse trabalhador possui capacidade de rápida tomada de decisão, competência técnica, assiduidade, paciência e comprometimento com o trabalho.</li><li>– O trabalhador com mais idade possui maturidade corporativa, maior resiliência adquirida ao longo dos anos de carreira e domínio de suas emoções. Devido a essas características essa pessoa pode apoiar os jovens que estão iniciando sua carreira profissional, possibilitando a troca de experiências intergeracionais.</li></ul>

8	<p>2º componente: Aprendizagem ao longo da carreira profissional</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Diante da era digital observa-se o interesse dos trabalhadores com mais idade na busca de conhecimentos relacionados ao uso da tecnologia, e no aprimoramento de instrumentos de trabalho informatizados. Cabe às instituições garantir que os trabalhadores tenham acesso e incentivo à formação e à atualização de conhecimentos continuamente, devido à implementação de novas tecnologias na prática profissional.</li></ul>
9	<p>3º componente: desenvolvimento da carreira</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– O gestor deve assegurar a correspondência entre o trabalho desenvolvido e a capacidade de cada trabalhador, fazendo com que essa correlação culmine em uma carreira ascendente na instituição.</li><li>– Um exemplo, é uma famosa montadora de carros americana, que adaptou linhas de montagem especialmente para trabalhadores com mais de 55 anos, os quais registraram produtividade superior à de outras estações de trabalho, compostas por trabalhadores jovens e adultos, demonstrando a alta capacidade de trabalho desses profissionais.</li></ul>
10	<p>4º componente: práticas de trabalho com horários flexíveis</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Regimes de trabalho com horários flexíveis promovem melhoria no equilíbrio entre o trabalho, vida pessoal e familiar para todas as faixas etárias. Os trabalhadores tendem a ser mais felizes, produtivos e adeptos às orientações sobre hábitos saudáveis.</li><li>– Considerando as peculiaridades das atividades profissionais, os trabalhadores podem escolher o horário de início e fim de suas atividades, mas devem cumprir a jornada de trabalho estipulada pela instituição.</li><li>– Os horários flexíveis também podem suavizar a transição para a aposentadoria.</li></ul>

11	<p>5º componente: promoção da saúde no local de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– A instituição deve promover programas direcionados à educação em saúde, dando enfoque para os aspectos nutricionais, atividade física, qualidade de vida, redução de danos à saúde, adoção de hábitos saudáveis, manejo do estresse e equilíbrio entre trabalho, rede social, vida pessoal, familiar e outros.</li><li>– Portanto mensurar os resultados alcançados com a promoção de saúde é essencial para identificar outros temas necessários para garantir a qualidade de vida no trabalho e como esses projetos refletem na produtividade.</li><li>– As instituições devem promover também ações para diagnosticar precocemente fatores de riscos para o desenvolvimento de doenças crônicas não degenerativas, tais como: hipertensão, arterial, diabetes mellitus, síndrome metabólica, entre outras, para todos os trabalhadores.</li></ul>
12	<p>6º componente: segurança no trabalho e gestão da saúde</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– A avaliação dos riscos no local de trabalho deve ser periódica, o ambiente deve ser adaptado ou readequado para aumentar a segurança do trabalhador em qualquer idade.</li><li>– A segurança no trabalho reduz gastos com afastamentos por doenças ocupacionais, contratação de trabalhadores em regime temporário, indenizações e ações trabalhistas.</li><li>– Um local de trabalho seguro, deve ser organizado e agradável o que incentiva o aumento da produtividade com qualidade.</li></ul>

13	<p>7º componente: rotatividade do trabalho e transferência de trabalhadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– As instituições podem implementar programas em que os trabalhadores sejam transferidos entre dois ou mais postos de trabalho e/ou turnos, de forma planejada e a intervalos regulares, previamente acordados entre gestor e trabalhador. Devem levar em consideração, também, a atividade desenvolvida, o bem estar biopsico e emocional do trabalhador e a aplicabilidade da rotatividade para essa função.</li> <li>– Esta estratégia impacta no aumento da produtividade e no desempenho do trabalhador, que percebe a preocupação da instituição com o seu bem-estar.</li> </ul>
14	<p>8º componente: preparação para a aposentadoria</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Apoiar os trabalhadores no planejamento para a aposentadoria, a fim de que a transição seja feita de forma saudável, sem ônus para ambos.</li> <li>– O programa de preparação para a aposentadoria objetiva preparar os trabalhadores para a aposentadoria saudável. A instituição é beneficiada com a melhora da imagem perante seus funcionários e torna-se mais competitiva e mais atraente para os candidatos que estão em busca de colocação no mercado de trabalho. Além disso demonstra interesse e preocupação com o futuro de seus trabalhadores.</li> <li>– Já para o trabalhador esse período de preparação para a aposentadoria permite o planejamento financeiro, emocional e social para a vida pós aposentadoria. A preparação pode impulsionar o desenvolvimento de estratégias para tornar esse momento positivo, para aposentar-se com saúde, autonomia e independência.</li> </ul>
15	<p>Diante do envelhecimento de trabalhadores ativos torna-se imprescindível conhecer e desenvolver estratégias de gestão da idade do trabalhador. Os gestores devem se comprometer com a administração das diferentes faixas etárias, na busca por relações saudáveis e pela retenção de trabalhadores com mais idade, almejando melhores resultados, maior produtividade, além de proporcionar segurança e qualidade de vida no trabalho.</p>

Este vídeo integra a dissertação de mestrado “Construção e validação de vídeo educativo para a gestão da idade do trabalhador” do Programa de Pós-graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina.

Informações sobre os autores e a produtora do vídeo.

Agradecimento a Universidade Estadual de Londrina e a Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES).

#### Referências Bibliográficas

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. Revista Alcance 2017;24(1).

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Healthy Workplaces for all Ages. 2016. Disponível em: <https://eguides.osha.europa.eu/all-ages>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2013.

RODRIGUES, M. R.; BRÊTAS, A. C. P. O envelhecimento no trabalho na perspectiva de trabalhadores da área da Enfermagem. Trab. Educ. Saúde 2015; 13(2):343-360.

SATO, A.T.; BARROS, J. O.; JARDIM, T. A.; RATIER, A. P. P.; LANCMAN, S. Processo de envelhecimento e trabalho: estudo de caso no setor de engenharia de manutenção de um hospital público do Município de São Paulo, Brasil. Cad. Saúde Pública 2017; 33(10):e00140316.

SOUSA, N.F.S.; LIMA, M.G.; CESAR, C.L.G.; BARROS, M.B.A. Envelhecimento ativo: prevalência e diferenças de gênero e idade em estudo de base populacional. Cad. Saúde Pública 2018; 34(11):e00173317.

United Nations Organization. World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables. 2017.

World Health Organization. Aging and working capacity. Report of a WHO Study Group. Geneva: World Health Organization; 1993. (WHO Technical Report Series, 835).

**APÊNDICE D – Instrumento adaptado para validação do vídeo educativo**

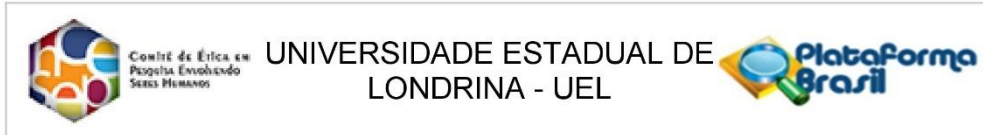
<b>CRITÉRIOS</b>	<b>NÃO REPRESENTATIVO</b>	<b>NECESSITA DE GRANDE REVISÃO PARA SER REPRESENTATIVO</b>	<b>NECESSITA DE PEQUENA REVISÃO PARA SER REPRESENTATIVO</b>	<b>REPRESENTATIVO</b>
1. As informações são coerentes com as necessidades das instituições e dos trabalhadores para lidar com a gestão da idade.				
2. Instiga mudanças de comportamento e atitudes por parte das instituições e trabalhadores.				
3. 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 entendimento do conceito de gestão da idade do trabalhador.				

7. Apresenta organização lógica.				
8. Textos de fácil assimilação.				
9. As figuras e imagens são relevantes.				
10. Uso correto da gramática, concordância e ortografia.				
11. Facilita a retenção de conteúdo pelo espectador.				

Instrumento adaptado de: NAZARIO, A. P. **Desenvolvimento e avaliação de vídeo educativo para sensibilização e educação da família sobre o alívio da dor aguda do bebê**. Ribeirão Preto, 2017. 103 f. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

**ANEXOS**

## ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE VÍDEO EDUCATIVO SOBRE GESTÃO DA IDADE DE TRABALHADORES

**Pesquisador:** Danielli Rafaeli Candido Pedro

**Área Temática:**

**Versão:** 4

**CAAE:** 96940518.0.0000.5231

**Instituição Proponente:** CCS - Departamento de Enfermagem - Mestrado em Enfermagem

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.014.159

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa descritiva, metodológica, com abordagem quantitativa, vinculado ao programa de pós graduação em Enfermagem. As práticas de gestão da idade são condutas que visam reduzir os efeitos do envelhecimento do profissional nas organizações e minimizar as barreiras etárias, sendo direcionadas à manutenção e à retenção dos profissionais mais velhos. A tecnologia educativa por recursos audiovisuais utilizando o vídeo como estratégia é uma ferramenta importante para embasar e fortalecer o processo educativo, onde mecanismos de áudio e imagens atrelados podem assemelhar-se com situações da realidade e do cotidiano em que estes trabalhadores estão inseridos, despertando o interesse e, promovendo o constante aprendizado

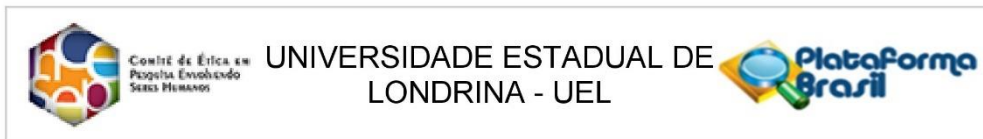
#### Objetivo da Pesquisa:

Elaborar e validar vídeo educativo sobre a gestão da idade do trabalhador.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Espera-se desenvolver esta pesquisa oferecendo o mínimo possível de desconforto aos participantes, porém toda pesquisa tem a possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano. O pesquisar irá amparar o consultor ou avaliador.

**Endereço:** LABESC - Sala 14  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 86.057-970  
**UF:** PR **Município:** LONDRINA  
**Telefone:** (43)3371-5455 **E-mail:** cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 3.014.159

**Benefícios:** Os benefícios esperados são elaborar e validar um vídeo educativo que possa contribuir no processo de gestão da idade nas instituições, dando subsídios aos gestores na estruturação de práticas para o envelhecimento de seus profissionais, de modo a atender as necessidades do trabalhador, para que o processo de envelhecimento desses profissionais seja mais ativo e saudável. Também se espera contribuir

para instituições que desejem considerar a gestão da idade para tomadas de decisões racionais rumo à qualidade da força de trabalho em processo de envelhecimento.

caso necessário

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O estudo se dará em duas etapas. A primeira de elaboração da tecnologia educativa e a segunda, a validação de conteúdo por juízes na área de saúde do trabalhador e aposentadoria e especialistas em recursos videotécnicos

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

1. Folha de rosto assinada pela coordenadora de pós graduação em Enfermagem.
2. TCLE está na forma de Convite e cumpre as exigências da Resolução 466/2012.
3. Cronograma está adequado.
4. Orçamento está detalhado e o financiamento é próprio.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O projeto está de acordo com a resolução 466/2012 e portanto aprovado.

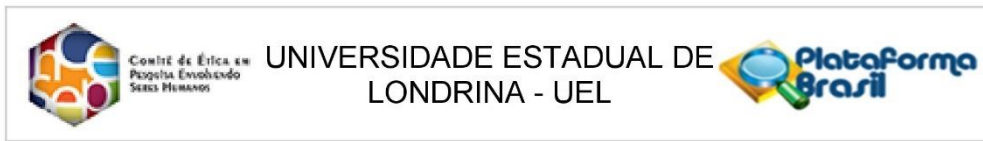
**Considerações Finais a critério do CEP:**

Prezada pesquisadora sua pesquisa está aprovada.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1202331.pdf	29/10/2018 14:39:30		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	29/10/2018 14:39:00	Danielli Rafaeli Candido Pedro	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	29/10/2018	Danielli Rafaeli	Aceito

**Endereço:** LABESC - Sala 14  
**Bairro:** Campus Universitário **CEP:** 86.057-970  
**UF:** PR **Município:** LONDRINA  
**Telefone:** (43)3371-5455 **E-mail:** cep268@uel.br



Continuação do Parecer: 3.014.159

Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	14:38:35	Candido Pedro	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Danielli_Gestao_da_Idade.doc	17/08/2018 11:38:12	Danielli Rafaeli Candido Pedro	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

LONDRINA, 11 de Novembro de 2018

---

**Assinado por:**  
**Clisia M. Carreira**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** LABESC - Sala 14  
**Bairro:** Campus Universitário  
**UF:** PR **Município:** LONDRINA  
**Telefone:** (43)3371-5455 **CEP:** 86.057-970  
**E-mail:** cep268@uel.br