



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA



INSTITUTO DE PSICOLOGIA

Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Mestrado

Área de Concentração: Psicologia Aplicada

SARA CRISTINA DE ASSUNÇÃO MELO

**BEM-ESTAR SUBJETIVO E BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM
ESTUDO COM IDOSOS QUE TRABALHAM**

**UBERLÂNDIA
2007**

SARA CRISTINA DE ASSUNÇÃO MELO

**BEM-ESTAR SUBJETIVO E BEM-ESTAR NO TRABALHO:
UM ESTUDO COM IDOSOS QUE TRABALHAM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia Aplicada.

Área de Concentração: Psicologia Aplicada

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria do Carmo Fernandes Martins

Co-orientadora: Prof^a Dr^a Sueli Aparecida Freire

**UBERLÂNDIA
2007**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

- M528b Melo, Sara Cristina de Assunção, 1982-
Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho : um estudo com idosos que trabalham / Sara Cristina de Assunção Melo. - 2007. 91 f. : il.
Orientadora : Maria do Carmo Fernandes Martins.
Co-orientadora : Sueli Aparecida Freire.
- Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia.
1. Satisfação no trabalho - Teses. 2. Idosos. 3. Voluntários - Teses I. Martins, Maria do Carmo Fernandes. II. Freire, Sueli Aparecida. III. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. IV. Título.

CDU: 159.944

SARA CRISTINA DE ASSUNÇÃO MELO

BEM-ESTAR SUBJETIVO E BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO COM IDOSOS QUE TRABALHAM

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia - Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Psicologia Aplicada.

Área de Concentração: Psicologia Aplicada

Orientador(a): Prof^a Dr^a Maria do Carmo Fernandes Martins

Co-orientadora: Prof^a Dr^a Sueli Aparecida Freire

Banca Examinadora:

Uberlândia, 28 de Fevereiro de 2007.

Prof^a Dr^a Maria do Carmo Fernandes Martins - UFU

Prof^a Dr^a Marineia Crosara de Resende – Unitri

Prof^a Dr^a Geni de Araújo Costa – UFU

**UBERLÂNDIA
2007**

Dedico esse trabalho ao meu querido esposo,
aos meus carinhosos pais e aos meus amados irmãos.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, minha gratidão, por tudo o que tem feito por mim, por tudo o que vai fazer, por me dar mais esta conquista. A Ti, Senhor, toda honra e toda glória.

Aos meus pais, Remi e Lúcia, por me ajudarem a trilhar caminhos que me levaram ao mestrado, meus agradecimentos pela oportunidade de acesso ao conhecimento, pelo amor, carinho e cuidado comigo.

Ao meu esposo, Júnior, por dar-me tanta felicidade. Obrigada por ser meu incentivador amoroso, meu companheiro de cada dia, por cuidar de mim e torcer pelo meu sucesso.

Aos meus irmãos queridos, Thaíza e Remi Humberto, pelo incentivo e apoio prestados.

Aos meus familiares, por desejarem a minha vitória nesse mestrado.

Aos meus sogros e cunhados, pelo empenho em encontrar idosos para a pesquisa. Obrigada a vocês José Alves, Marta, Wellington, Denise e Eduardo.

À querida Sueli, minha orientadora e amiga, minha sincera gratidão pelas orientações e conselhos que extrapolaram os limites da formação acadêmica, demonstrando a grande educadora que é. Obrigada pelas conversas, por me mostrar a realidade das pessoas e do mundo, por discutir assuntos de meu interesse pessoal, por fazer parte da minha vida. As lembranças desses cinco anos de relacionamento ficarão guardadas, com muita saudade, no meu coração.

À minha orientadora Maria do Carmo pela disposição e pela especial atenção na orientação desse trabalho.

As minhas caríssimas amigas, Cíntia, Marcela, Alessandra e Chrystiane pelo convívio durante tantos anos, vocês são maravilhosas!

À Universidade Federal de Uberlândia, especialmente a Faculdade de Psicologia e ao Programa de Pós-graduação, por possibilitar meu crescimento e desenvolvimento profissional.

À querida Marineide, secretária do programa de pós-graduação, pelo tratamento sempre carinhoso comigo, por me lembrar das datas e dos documentos que precisavam ser entregues.

A professora Geni, coordenadora do curso de Educação Física da Universidade Federal de Uberlândia, pelas valiosas sugestões e por contribuir para a realização do meu estágio em docência.

A professora Marineia pelos importantes apontamentos no anteprojeto e nesta dissertação.

Aos idosos que participaram voluntariamente do estudo e possibilitaram a concretização desse sonho.

À CAPES, pelo apoio financeiro fundamental para que eu cursasse o mestrado.

“Porque desde a antiguidade não se ouviu
nem com ouvidos se percebeu, nem com os
olhos se viu Deus além de ti, que trabalha para
aquele que nele espera”. Is 64:4

RESUMO

O objetivo deste estudo foi verificar se há diferenças entre idosos voluntários e trabalhadores formais quanto ao nível de bem-estar subjetivo (BES), medido por duas escalas (Satisfação Geral com a Vida e Ânimo Positivo e Negativo) e de bem-estar no trabalho (BET), medido pelas escalas de Indicadores de BET. A amostra foi composta por 53 pessoas (25 voluntários e 28 trabalhadores formais). A idade média dos voluntários foi de 65 anos e a dos trabalhadores formais foi de 64 anos. Os resultados indicaram um alto nível de BES entre todos participantes com nível maior entre os voluntários. Estes também mostraram nível significativamente maior de BET. Os dados ainda apontaram uma relação alta e positiva entre BES e BET.

Palavras-chave: Idosos, Bem-estar Subjetivo, Bem-estar no Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this study was to verify if there is any difference between aged volunteers and formal aged workers concerning the level of subjective well-being (SWB), measured by two scales (General Satisfaction with Life and Positive and Negative Mood) and to the level of well-being at work (WBW), measured by the WBW Pointers' scales. The sample was composed of 53 people (25 volunteers and 28 formal workers). The average age of the volunteers was 65 and that of the formal workers was 64. The results indicated a high level of SWB among all participants holding a higher level among the volunteers. They also showed a significantly higher level of WBW. The data had also pointed to a high and positive relationship between SWB and WBW.

Key-words: Aged, Subjective Well-Being, Well-Being at Work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização do grupo de voluntários.	45
Tabela 2. Caracterização do grupo de trabalhadores formais.	47
Tabela 3. Resultados da ANOVA calculada para verificar diferenças entre os grupos quanto à satisfação geral com a vida (SGV), ânimo positivo, ânimo negativo, envolvimento com o trabalho, fatores de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.	55
Tabela 4. Tipo de trabalho, médias e desvios-padrão de satisfação geral com a vida, ânimo positivo e ânimo negativo.	57
Tabela 5. Médias e desvios-padrão das dimensões de satisfação no trabalho.	60
Tabela 6. Tipo de trabalho, médias e desvios padrão de Bem-estar no Trabalho.	64

SUMÁRIO

Apresentação	13
Capítulo I - Introdução	16
Capítulo II - Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho	25
Bem-estar subjetivo	26
Bem-estar subjetivo e idade	29
Bem-estar subjetivo e trabalho na velhice	30
Satisfação com a vida e satisfação com o trabalho	35
Bem-estar no trabalho	39
Objetivos	41
Capítulo III - Método	43
Participantes	43
Instrumentos	47
Procedimento - Coleta de dados	49
Procedimento - Análise de dados	51
Capítulo IV - Resultados e Discussão	54
Capítulo V - Considerações finais	70
Referências Bibliográficas	72
Apêndices	
Apêndice 1. Ficha de Informações Sócio-Demográficas.	81
Apêndice 2. Escala de Satisfação Geral com a Vida - ESGV.	82
Apêndice 3. Escala de Ânimo Positivo e Negativo.	83
Apêndice 4. Escala de Envolvimento com o Trabalho.	84
Apêndice 5. Escala de Satisfação no Trabalho.	85

Apêndice 6. Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo.	86
Apêndice 7. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.	87
Apêndice 8. Esclarecimentos sobre a Pesquisa.	89
Apêndice 9. Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa	91

APRESENTAÇÃO

Nos dias atuais tem sido observado um crescimento acelerado da população idosa em todo o mundo, mas de forma mais acentuada nos países em desenvolvimento. O aumento do número de pessoas mais velhas é conhecido como fenômeno do envelhecimento populacional e o Brasil acompanha essa tendência mundial. Segundo o Censo de 2000 a proporção de idosos brasileiros, no início da década, era de 8,6% do total da população demonstrando uma parcela bastante elevada de pessoas com 60 anos ou mais de idade e uma propensão de crescimento desse segmento para os próximos anos com projeções que indicam para o ano de 2020 que 13% da população brasileira será formada por pessoas idosas (Mori, 2006).

Com o envelhecimento populacional diversos setores da sociedade mobilizam-se, seja buscando informações e conhecimentos sobre o envelhecimento e a velhice seja implementando ações concretas para atender às demandas surgidas nesse contexto. Diante da nova realidade é importante pensar, discutir e administrar questões sobre idade, gênero, trabalho e lazer na última fase da vida (Debert, 1999).

A proposta do presente estudo é contribuir para a ampliação de conhecimentos sobre a participação do idoso no mercado de trabalho formal e no exercício de atividades voluntárias. Além disso, pretende-se que as questões aqui discutidas possam ser utilizadas como forma de reflexão e aprimoramento da prática de profissionais que atuam com essa população e, também, auxiliar o idoso que vivencia as realidades expostas nessa discussão.

Neri (2002 apud Mori, 2006) aponta que os idosos têm muito para oferecer à sociedade, contrapondo o mito de que eles não têm nenhuma contribuição a dar. Ao contrário do que alguns acreditam, a pessoa mais velha pode ser produtiva trabalhando no mercado formal ou informal, realizando trabalhos voluntários na comunidade, através de ONGs ou

informalmente, além de contribuir na divisão das tarefas e afazeres da família como cuidar de netos, da casa, de pessoas doentes e de outros idosos.

Nesse sentido, essa dissertação foi estruturada de modo a responder aos seguintes questionamentos:

O idoso que trabalha apresenta alto nível de satisfação com a vida?

Existe diferença entre idosos trabalhadores formais e voluntários, quanto ao nível de Bem-estar Subjetivo?

A satisfação com a vida pode estar relacionada com a satisfação com o trabalho na velhice?

Existe diferença entre idosos trabalhadores formais e voluntários, quanto ao nível de Bem-estar no Trabalho?

Dessa forma, este estudo foi organizado em capítulos que discorrem sobre os temas necessários a compreensão das questões aqui levantadas.

O Capítulo 1 traz uma breve explanação sobre o envelhecimento populacional, aponta como tem sido estudada a velhice e descreve as contribuições de diferentes áreas da Psicologia para o campo do envelhecimento.

O Capítulo 2 inicia definindo o Bem-estar Subjetivo, aponta sua relação com a idade e com o trabalho na velhice e apresenta estudos e pesquisas relacionados com esse tema. Em seguida, expõe o conceito de satisfação com o trabalho e sua relação com a satisfação com a vida; descreve a falta de clareza relacionada a aspectos da satisfação com o trabalho e explica o construto Bem-estar no Trabalho. Por último apresenta os objetivos de pesquisa.

O Capítulo 3 trata do método de investigação utilizado no estudo, caracteriza os participantes, descreve os instrumentos e os procedimentos para coleta e análise dos dados.

O Capítulo 4 é dedicado à descrição e discussão dos resultados encontrados concomitantemente.

O Capítulo 5 aborda as considerações finais, onde são indicadas as limitações da pesquisa e recomendadas outras possibilidades de investigação, enfatizando a importância de se continuar os estudos sobre a temática Bem-estar Subjetivo e Bem-estar no Trabalho com a população idosa.

INTRODUÇÃO

O crescimento acelerado do número de pessoas na velhice tem atraído a atenção de todos os setores da sociedade para a realidade do envelhecimento populacional. Este fenômeno mundial configura-se em nosso país em decorrência das transformações na estrutura etária, resultantes da combinação do declínio da mortalidade infantil, redução da natalidade, aumento da sobrevivência em coortes adultas sucessivas e aumento da expectativa de vida na velhice (Neri, 2004; Papaléo Netto, 2002).

As estatísticas apontam que o segmento que mais aumentará no período entre os anos de 2000 e 2020 será o de pessoas acima de 50 anos de idade, quando o contingente de idosos corresponderá a 13% da população brasileira. Em São Paulo, cidade com 21% da população brasileira, o número de idosos apresentou um acréscimo significativo no período entre os anos de 2000 e 2005, chegando a 510 mil pessoas com idade acima de 60 anos, segundo os dados da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados - Seade e o Censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (Demografia, 2005).

As transformações advindas desse fenômeno desafiam governantes, estudiosos e profissionais que atuam no campo do envelhecimento. À medida que o contingente de idosos torna-se mais numeroso, fortes impactos são percebidos no sistema previdenciário, já que, a proporção de pessoas economicamente ativas tem diminuído gerando grandes déficits de contribuição e no sistema de saúde, cujas instituições não estão devidamente equipadas para um aumento de demanda. Nesse contexto, torna-se urgente o repensar de questões como idade para a aposentadoria, manutenção desse benefício, modelo de contribuição e planos de carreiras voltados para pessoas mais velhas (Camarano, 2001; Neri, 1995; Rodrigues & Rauth, 2002).

Em geral, as investigações acerca do crescimento da população idosa estão mais focadas nas conseqüências negativas decorrentes desse fenômeno. Uma explicação para isto está na crença de que o envelhecimento só trás perdas, representando um processo de decadência e degradação culminando na velhice freqüentemente associada à doença (Freire, 2001).

Nesse contexto, a Psicologia do Envelhecimento ganha destaque ao ampliar os estudos sobre a velhice e o processo de envelhecer, demonstrando os ganhos que ocorrem na última fase da vida e as diferentes experiências de envelhecimento. Assim, essa área da Psicologia tem muito a contribuir para a promoção de um envelhecimento saudável e com qualidade de vida, apresentando a possibilidade das pessoas planejarem sua velhice e desenvolvendo ações preventivas como promoção em saúde, treino de habilidades sociais e planejamento de carreira, voltadas a população que está envelhecendo.

Estruturada na década de 50, a Psicologia do Envelhecimento estendeu os estudos sobre o desenvolvimento humano através de um olhar atento às primeiras experiências do indivíduo e suas conseqüências nas fases seguintes, e também na direção contrária, levantando indagações acerca dos precursores da velhice e elementos determinantes para as diferentes experiências da última etapa da vida. A preocupação em conhecer mais sobre o desenvolvimento adulto e a velhice expandiu e acrescentou novos contextos pesquisados, abrangendo áreas como o trabalho, o lazer, estudos em instituições de longa permanência, entre outros (Neri, 1995).

Os avanços nessa área permitiram entender que a manifestação das alterações do envelhecimento, resultantes da interação de eventos biológicos, ecológicos, psicológicos e socioculturais, não ocorre de forma homogênea para todos os idosos, segundo o critério da idade cronológica. Isso significa dizer que nem todos os idosos vivem a mesma experiência de velhice, pois há uma variabilidade no decorrer do processo de envelhecer em conseqüência da

combinação de fatores intrínsecos e extrínsecos (dieta, exercícios físicos e causas psicossociais) de cada indivíduo (Goldstein & Siqueira, 2000; Papaléo Netto, 2002). Dessa forma, pensar na velhice de forma homogênea é reduzir a visão da atenção ao idoso e não oferecer atendimento adequado às necessidades dessa parcela da população.

Os pesquisadores têm indicado que é possível envelhecer de diferentes formas, trazendo com isso diferentes experiências de velhice, que podem ser classificadas como normal ou satisfatória, patológica e bem-sucedida ou ótima. É interessante apresentar essas diferentes formas de envelhecimento, como têm sido descritas na literatura (Goldstein & Siqueira, 2000; Neri & Yassuda, 2004; Papaléo Netto, 2002).

No envelhecimento normal, vivenciado pela maioria das pessoas, ocorrem transformações consideradas usuais no processo, como o declínio progressivo de diversas funções orgânicas e o aumento da probabilidade do indivíduo morrer. Estas mudanças podem ser intensificadas quando associadas a fatores extrínsecos como sedentarismo, dieta desequilibrada e estresse. O indivíduo que envelhece desse modo pode ser acometido por doenças, mas geralmente consegue administrar bem suas conseqüências e prejuízos, empregando diferentes estratégias de enfrentamento e adaptação, havendo pouca perda de sua funcionalidade (Neri & Yassuda, 2004; Papaléo Netto & Ponte, 1996).

Quando os efeitos do envelhecimento normal são mínimos e a ação de fatores extrínsecos é reduzida, fala-se em envelhecimento bem-sucedido ou ótimo. Os critérios para definir o envelhecimento ótimo envolvem a distância das características do envelhecimento normal e patológico e são: a ausência de doenças crônicas e de fatores de risco, manutenção do funcionamento do indivíduo, estilo saudável de vida, atividade e envolvimento social (Neri & Yassuda, 2004; Papaléo Netto & Ponte, 1996; Rowe & Kahan, 1998).

Idosos que têm um envelhecimento bem-sucedido preservam seu potencial para se desenvolver, minimizando os prejuízos decorrentes das perdas normais e mantendo seu

desempenho dentro dos limites de sua plasticidade individual. Porém, poucas são as pessoas que desfrutam desse padrão, já que é necessária a interação entre elementos como o estilo de vida, condições sócio-econômicas e culturais e, ainda, a atuação decisiva da genética para a caracterização do processo (Neri & Cachioni, 1999; Neri & Yassuda, 2004). No entanto, é importante estudar os efeitos desse tipo de envelhecimento para veicular informações e executar ações que facilitem uma velhice com qualidade de vida para um número maior de pessoas.

O envelhecimento patológico é caracterizado pela perda da funcionalidade do indivíduo. Este está mais vulnerável e fragilizado, com maiores dificuldades de adaptação, mais propenso ao aparecimento e agravamento de doenças que levam a incapacitação e a perdas irreversíveis (Neri & Yassuda, 2004).

É interessante destacar que as transformações ocorridas durante o processo de envelhecimento abrangem os níveis biológico, psicológico e social e que as características de cada experiência de velhice ocorrerão de forma variável conforme a interação das mudanças surgidas durante todo ciclo de vida do indivíduo, sua história pessoal, sua personalidade e suas experiências sociais mais importantes (Goldstein & Siqueira, 2000).

Levando-se em conta as conseqüências do envelhecimento populacional para o indivíduo e para a sociedade, a própria heterogeneidade da velhice e a distinção dos padrões de envelhecimento torna-se necessário ampliar os conhecimentos dos fatores que facilitam a boa velhice de forma a criar condições de sua ocorrência para um número cada vez maior de pessoas.

Nesse sentido, a Psicologia da Saúde pode trazer importante contribuição para a promoção do envelhecimento saudável e da boa qualidade de vida na velhice. Essa área de estudo foi fundada no final da década de 70 como a Divisão 38 da Associação Americana de Psicologia e, de acordo com Matarazzo (1982 apud Marks, 2002, p. 12) ela

...agrega o conhecimento educacional, científico e profissional da disciplina Psicologia para utilizá-lo na promoção e na manutenção da saúde, na prevenção e no tratamento da doença, na identificação da etiologia e no diagnóstico relacionados à saúde, à doença e às disfunções, bem como no aperfeiçoamento do sistema de política da saúde.

Após 25 anos de criação dessa Divisão, os psicólogos da saúde, ancorados em um modelo biopsicossocial e atentos aos componentes objetivos e subjetivos do processo saúde – doença, têm conseguido progressos na difusão da contribuição potencial da pesquisa e da prática psicológica no cuidado à saúde física, e no reconhecimento de que experiências psicológicas e comportamentos sociais estão relacionados aos processos biológicos, existindo uma interdependência entre saúde física e saúde mental (Brito & Litvoc, 2004; Nicassio, Meyerowitz & Kerns, 2004; Smith & Suls, 2004).

A necessidade de pesquisar os vários determinantes do processo saúde-doença foi impulsionada pela divulgação da noção de saúde da Organização Mundial de Saúde (OMS), que a definiu “como o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente ausência de doença” (Angerami-Camon, 2004, p.8). Nesse sentido, tal autor considera que a ação da Psicologia da Saúde deve estar voltada para uma prática multi e interdisciplinar que conduza o indivíduo à busca do bem-estar físico, mental e social.

Assim, nas questões relacionadas à saúde na velhice, os psicólogos podem propor ações que atendam às demandas dos idosos e que promovam o envelhecimento saudável, veiculando informações atualizadas sobre o processo saúde - doença e desenvolvendo ações direcionadas à preservação da autonomia funcional e à manutenção da boa qualidade de vida, além de adequadas à realidade vivida por essa camada da população. As ações no campo da Psicologia da Saúde podem, também, ser voltadas aos profissionais, cuidadores e familiares, instrumentalizando-os para melhor atender as necessidades dos idosos. Daí a importância de

se proporcionar subsídios para a implementação de programas de intervenção e pesquisa, e para a criação de estruturas de apoio visando o atendimento nas áreas de saúde, lazer e recreação (Freire, 2001).

Como a Psicologia da Saúde pode focar diversos campos, a saber o clínico, o comunitário e o público, e pode desenvolver uma prática preventiva nos níveis primário, secundário e terciário, é útil pensar em quais poderiam ser suas ações na área da psicogerontologia.

De acordo com Freire, Sommerhalder e Silveira (2003) e Freire (2004), no campo clínico, as ações poderiam ser dirigidas ao atendimento dos idosos doentes, esclarecendo as possíveis causas de sua doença, sintomatologia e efeitos da medicação, auxiliando-os a compreender sua enfermidade e lidar com as limitações e sofrimentos decorrentes de sua condição. O trabalho com o cuidador e a família complementaria a atuação do psicólogo ao analisar e discutir as mudanças que ocorrem nas relações interpessoais dos indivíduos e ajudando-os a encontrar estratégias para enfrentar as dificuldades da vida cotidiana. A ação com a equipe de saúde também seria importante, uma vez que, estereótipos, crenças e medos em relação à velhice, que eventualmente interferem no desenvolvimento de seu trabalho, poderiam ser analisados e modificados.

De acordo com Freire (2004), no campo da saúde comunitária poderiam ser desenvolvidos programas em escolas, associações, clubes e locais de trabalho para veicular informações acerca do processo de envelhecimento, visando diminuir a incidência de comportamentos de risco como fumar e beber em excesso, modificar hábitos alimentares e promover o envelhecimento saudável. Além disso, também seria importante a criação de projetos que incentivem a colaboração entre jovens e idosos, facilitando assim o desenvolvimento de relações intergeracionais.

Outro tipo de ação educativa poderia ser desenvolvido com grupos específicos de adultos mais velhos e idosos, como os de diabéticos e de hipertensos, auxiliando na reabilitação e controle dessas doenças, bem como promovendo o desenvolvimento e manutenção de hábitos saudáveis que contribuiriam para a velhice satisfatória, apesar da presença dessas doenças crônicas. A atuação em grupos temáticos abordando temas como preparação para a aposentadoria, ocupação do tempo livre e reformulação de metas, também poderiam ser realizados (Freire, 2004).

Já a Psicologia da Saúde crítica pode auxiliar as investigações e avaliações acerca da efetividade social dos programas de acordo com as demandas das pessoas idosas, das intervenções no nível individual e nível comunitário, de políticas públicas e de ações interdisciplinares e multidisciplinares (Stuart-Hamilton, 2002).

Feitas as considerações sobre as ações dentro da Psicologia da Saúde cabe ressaltar os avanços nos estudos e pesquisas desse campo. Dentro da literatura sobre envelhecimento e saúde, percebe-se a preocupação com temas relacionados aos tratamentos e serviços de saúde, gastos com a previdência, a situação do idoso e sua família entre outros. Entretanto, alguns estudiosos têm enfatizado a necessidade de discutir temas como qualidade de vida e bem-estar dos idosos, além de investigar a experiência positiva dos indivíduos e os determinantes de uma boa vida (Paschoal, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Nesse contexto, um movimento que em anos recentes ganhou atenção especial dos psicólogos, a Psicologia Positiva, tem oferecido contribuições com o estudo do funcionamento de pessoas normais em detrimento do modelo de doença do funcionamento humano e tem como objetivo melhorar a qualidade de vida das pessoas e a prevenção de patologias. Embora amplamente divulgado só a partir de 1999, a Psicologia Positiva tem crescido rapidamente e conquistado muitos adeptos interessados em investigar, inclusive,

assuntos antes negligenciados ou raramente estudados (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Simonton & Baumeister, 2005).

O campo de estudo da Psicologia Positiva compreende três níveis de pesquisa sobre a experiência psicológica que destacam a experiência subjetiva positiva no nível subjetivo; o conhecimento de traços pessoais positivos no nível individual; e as investigações de instituições positivas no nível grupal. Como exemplo de temas característicos de cada nível podem ser citados o estudo sobre o bem-estar, as habilidades interpessoais e as virtudes cívicas respectivamente (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pode-se dizer que o interesse do movimento está em conhecer e otimizar o funcionamento de pessoas normais, atuando para que estas sejam fortes, mais produtivas e atinjam um alto potencial, vivenciando uma boa vida. Assim, os estudos acerca do que seja boa qualidade de vida e bem-estar, bem como de seus determinantes, poderiam ser considerados como pertencendo também ao campo da Psicologia Positiva.

Discussões acerca dos determinantes de uma boa vida e de uma boa sociedade são numerosas entre os estudiosos e estão presentes na literatura desde a época de conhecidos filósofos como Aristóteles e Emmanuel Kant. As definições de qualidade de vida baseiam-se em diferentes abordagens filosóficas que consideram a boa vida relacionada a indicadores sociais tradicionais ou circunstâncias objetivas e medidas subjetivas (Diener & Suh, 1997).

Uma concepção da boa vida caracteriza-a como uma conduta adequada aos padrões definidos pela norma social e ditada pela religião, pela filosofia e outros sistemas. Outra concepção é aquela que a relaciona com a satisfação das preferências do indivíduo e a obtenção das coisas por ele desejadas. Há, ainda, a definição de uma vida boa relacionada aos sentimentos individuais experimentados como alegria e satisfação com a vida, mais estreitamente ligada à idéia de bem-estar. Dessa forma, percebe-se que não existe um

consenso na definição de qualidade de vida, sendo possível concebê-la e estudá-la a partir de diferentes visões (Diener & Suh, 1997; Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

BEM-ESTAR SUBJETIVO E BEM-ESTAR NO TRABALHO

O interesse em estudos sobre qualidade de vida vem crescendo nos últimos anos e essa preocupação é verificada em diferentes áreas do saber. Temas como qualidade de vida no trabalho, felicidade, satisfação com a vida, qualidade da boa morte, satisfação com o trabalho são encontrados com frequência na literatura.

Apesar de haver divergências quanto à definição de uma boa vida, os estudiosos têm reconhecido que os indicadores sociais são insuficientes para definir e discutir a qualidade de vida, sendo necessário incluir as concepções do próprio indivíduo, ou seja, o elemento subjetivo (Diener & Suh, 1997; Diener et al., 1999).

Lawton (1991) definiu qualidade de vida como um construto que contempla múltiplas dimensões, objetivas e subjetivas, que se relacionam entre si, cuja avaliação abarca critérios intrapessoais e sócio-normativos, observados na relação do indivíduo com seu ambiente físico e social, na sua história presente, passada e futura.

Dentro desse modelo teórico, a investigação da qualidade de vida é feita a partir de quatro setores:

- a) Competência comportamental - refere-se ao desempenho do indivíduo nas várias situações da vida e representa a avaliação que ele faz de sua saúde, funcionalidade física, cognição, comportamento social e utilização do tempo;
- b) Condições ambientais - refere ao ambiente ecológico em que vive o indivíduo que deve oferecer condições de vida adequadas, tendo relação direta com sua competência comportamental;

- c) Qualidade de vida percebida - resulta da avaliação que o próprio indivíduo faz sobre seu funcionamento em qualquer domínio de suas competências comportamentais e das condições do ambiente em que vive ;
- d) Bem-estar Psicológico - refere-se à avaliação das competências pessoais e da qualidade de vida percebida em todos os domínios da vida atual. Implica em uma interpretação subjetiva sobre todos os aspectos das experiências passada, presente e futura. Pessoas com bem-estar psicológico têm habilidades para adaptar-se às perdas e para assimilar informações positivas sobre o self. Os indicadores do bem-estar psicológico incluem a saúde mental, os julgamentos cognitivos (satisfação com a vida) e as experiências emocionais positivas ou negativas (afetos positivos e negativos) (Lawton, 1991).

No presente estudo será investigada a satisfação com a vida e os afetos, dois dos indicadores do bem-estar psicológico, de acordo com a proposta de Lawton (1991) em seu modelo teórico de qualidade de vida.

1. Bem-estar subjetivo

A literatura trata tais indicadores como medidas de bem-estar subjetivo (BES), tema bastante investigado por estudiosos e pesquisadores empenhados na compreensão do que seja uma existência feliz e na descoberta de quais são os determinantes da boa vida.

Pesquisado em campos científicos como Psicologia, Economia e Gerontologia, e sob diferentes nomeações tais como felicidade, satisfação e afeto positivo, o estudo do BES ampliou a idéia de saúde e qualidade de vida e constituiu uma das áreas focadas no funcionamento humano positivo, reforçando o movimento da Psicologia Positiva e estabelecendo-se como recurso importante nas avaliações relacionadas à Psicologia da Saúde.

A investigação do BES adquiriu importância por ser uma medida subjetiva que avalia a qualidade de vida de indivíduos e sociedade e complementa as avaliações objetivas baseadas em indicadores sociais como renda per capita, índices econômicos, e índices de violência. Além disso, através da medida do BES é possível conhecer pelo próprio relato do indivíduo o que é bom para sua vida podendo, assim, efetivar intervenções para que suas demandas sejam assistidas (Diener, Oishi & Lucas, 2003; Giacomoni, 2004).

O termo bem-estar subjetivo foi criado por Diener em 1984, após uma revisão de estudos sobre bem-estar e felicidade. O autor delimitou e distinguiu o conceito a partir de três características fundamentais: a subjetividade, medidas positivas e uma avaliação global. A subjetividade refere-se a uma experiência consciente do indivíduo que não pode ser avaliada mediante condições externas e sim a partir do auto-relato do indivíduo que se baseia em seus padrões, valores e crenças para determinar o que é a vida feliz. A segunda característica expressa que a medida de afetos positivos é predominante no estudo do BES o que não implica a ausência de afetos negativos, mas a preponderância daqueles. O terceiro aspecto significa que o BES inclui uma ênfase na avaliação global dos diferentes aspectos da vida da pessoa, apesar da possibilidade de poder avaliar o afeto e a satisfação com domínios específicos da vida.

O BES caracteriza-se por ser um construto multidimensional que abrange uma dimensão afetiva e uma dimensão cognitiva. A primeira trata das experiências emocionais positivas e negativas e do equilíbrio entre o afeto negativo, caracterizado por emoções desagradáveis, e o afeto positivo manifestado em sentimentos de prazer e contentamento. Já a segunda, trata do julgamento do indivíduo sobre sua satisfação com a vida, geral ou referenciada a domínios como trabalho, casamento e saúde, e abrange a satisfação com o passado, com a vida atual e com a vida futura (Diener & Suh, 1997; Freire, 2001; Neri, 2001).

As pesquisas nesse campo destinam-se a investigar os determinantes do BES e os fatores que influenciam o aumento ou diminuição de seu nível. Segundo Diener e Suh, (1997), as investigações são feitas a partir da avaliação de uma de suas dimensões ou das duas em conjunto. Segundo Giacomoni (2004), recentemente foram disponibilizados diversos métodos de avaliação do BES, que têm sido utilizados em pesquisas, como: escores de descritores qualitativos da vida das pessoas; medição das reações a estímulos emocionais ambíguos; registros de lembranças de eventos bons e ruins das pessoas; frequência de sorrisos; habilidade de lembrar acontecimentos agradáveis ou desagradáveis que ocorreram na vida do indivíduo; relatos de familiares e/ou amigos sobre os níveis de satisfação e felicidade da pessoa; medidas fisiológicas que incluem os níveis de cortisol salivar e medidas eletrofisiológicas obtidas através de eletroencefalografias.

A investigação sobre o BES, que teve seu início nos Estados Unidos, tenta relacioná-lo com diversas variáveis como religião, estado civil, diferenças de gênero entre outras. Muitos estudos buscaram verificar o papel da cultura e os fatores responsáveis pela variabilidade dos níveis desse construto em diferentes países. Nesse caso, não houve consenso com relação ao quanto o nível de BES é determinado por causas individuais ou culturais, mas os estudos indicaram diferenças entre as nações (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener et al., 2003).

Estudos transculturais sobre a relação entre renda e BES mostraram que a riqueza pode contribuir para o BES por possibilitar a satisfação das necessidades básicas do indivíduo. Já a pobreza pode afetar o BES na medida em que necessidades como abrigo, alimento e cuidado a saúde não são atendidas. Além disso, de acordo com essas pesquisas, quando as pessoas valorizam mais o dinheiro que outros objetivos de vida, mostram-se menos satisfeitas. Entretanto, as pesquisas não são conclusivas e indicam a necessidade de maior

investigação sobre a relação entre essas variáveis (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Diener et al., 1999; Richinis & Dawson, 1992).

Em outros estudos foi investigada a relação entre BES e variáveis como saúde (Diener et al., 1999), relações sociais (Diener & Seligman, 2002), desemprego (Diener et al., 1999) e satisfação com o trabalho (Diener et al., 1999). Tais estudos indicaram que o nível de BES é influenciado por essas variáveis. O impacto da saúde sobre o BES depende mais da percepção que o indivíduo tem de sua saúde do que das condições objetivas de saúde. No entanto, a presença de problemas múltiplos ou crônicos que interferem em objetivos importantes da pessoa pode influenciar negativamente o BES (Diener et al., 1999). Boas relações sociais parecem ser uma condição necessária para a alta felicidade e pessoas muito felizes têm ricos e satisfatórios relacionamentos com os outros (Diener & Seligman, 2002). Diener et al. (1999) apontaram autores que discorrem sobre as consequências do desemprego: um alto nível de estresse e baixa satisfação com a vida, gerando um baixo nível de BES. Esses autores indicaram outros estudos que demonstraram uma correlação entre satisfação com o trabalho e satisfação com a vida, mas não foi encontrada a direção causal dessa relação.

2. Bem-estar subjetivo e idade

Diener et. al (1999) discorreram sobre a relação entre idade e BES e apontaram que satisfação com a vida e a experiência de desprazer ou afeto negativo não declinam com a idade, apesar de haver um declínio de afeto positivo. Esses achados divergiram de revisões anteriores que consideravam a juventude um preditor da felicidade. Uma explicação para a discrepância entre os achados está no fato de que, mesmo com perdas como a morte do cônjuge e mudanças de renda, os idosos atuais usufruem de mais saúde e permanecem envolvidos em atividades nos diferentes setores da vida, quando comparados às gerações anteriores.

Em outro estudo (Mroczek & Spiro III, 2005), os achados indicaram uma associação curvilínea (U-invertido) entre idade e satisfação com a vida sendo que houve um aumento do nível de satisfação entre as idades de 65 e 70 anos, aproximadamente, e depois um declínio. Nesse estudo, houve diferenças individuais significativas mostrando que nem todos os participantes apresentaram mudanças no nível de satisfação com a vida. Os autores consideraram que essa associação curvilínea pode ser decorrente do próprio envelhecimento, já que esse processo traz ganhos e perdas e existe evidência de que o bem-estar diminui consideravelmente após os 85 anos de idade. Foi, também, considerada a influência de circunstâncias históricas vivenciadas pelos participantes.

Giacomoni (2004) aponta, porém, que quando são considerados todos os fatores demográficos em conjunto, eles não produzem muitos efeitos para a variância do bem-estar subjetivo.

3. Bem-estar subjetivo e trabalho na velhice

Com relação à variável trabalho, as investigações indicam uma relação positiva com o BES. O trabalho, inclusive, é apontado como um dos componentes da felicidade humana, especialmente nas sociedades capitalistas, nas quais tal atividade ocupa o papel central na vida dos indivíduos. O grande interesse pelo estudo da relação entre trabalho e BES é justificado pelo fato de que o trabalho está presente na vida do indivíduo durante todo o seu desenvolvimento, desde os sonhos infantis sobre o futuro profissional até o planejamento feito pelo adulto mais velho em relação ao período de vida após a aposentadoria (Diener et al, 1999; Martinez, Paraguay & Latorre, 2004; Papalia & Olds, 2000).

A palavra e o conceito de trabalho foram entendidos e caracterizados com sentidos variados em diferentes épocas da história da humanidade. Sinônimo de fardo na Grécia antiga; significando dor e escravidão na Grécia moderna; compreendido como punição de

Deus pela desobediência, no Velho Testamento bíblico e posteriormente, influenciado pelas idéias de Martin Lutero, considerado como santo e um caminho para adorar a Deus, o trabalho ganhou novos significados nos tempos contemporâneos. Hoje, ele é altamente valorizado pela sociedade e o desemprego é relacionado com aflição e depressão (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis & Kaprinis, 2003).

Mori (2006) apresenta em seu estudo algumas definições de outros autores sobre o trabalho e diz que, de uma forma ampla, essa atividade é vista como uma tarefa de transformação da matéria natural em um produto com o objetivo de satisfazer as necessidades humanas, demonstrando a necessidade de um esforço e um conseqüente resultado. Acrescenta, também, o conceito de trabalho como uma atividade específica do homem focada na execução de projetos que alteram o ambiente e produz algo de valor para as pessoas. O autor aponta ainda que, para muitos estudiosos da atualidade, o trabalho é considerado toda e qualquer atividade realizada pelas pessoas assalariadas ou não.

Silva (2004) apresenta o conceito de trabalho como uma atividade coordenada, de caráter físico e ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento, demonstrando a realidade da divisão do trabalho observada pela diferenciação entre as ocupações de trabalho intelectual (comando) e manual (execução).

A investigação da atividade laborativa nesse estudo pressupõe o conceito de trabalho como a execução de uma ou mais tarefas que resultem em algo valioso para a pessoa que produz, com ou sem retorno financeiro para as mesmas.

O trabalho proporciona ao indivíduo status social e possibilidade de realização pessoal, bem como serve de via de controle e sentido de segurança, além de ser uma alternativa para o alcance de objetivos pessoais e profissionais. A atividade produtiva permite o desenvolvimento de habilidades e o aumento de conhecimento, configurando-se como um espaço para que relações interpessoais sejam estabelecidas. Quando é fonte de prazer, o

trabalho ganha importância para o sujeito e faz com que ele deseje permanecer produzindo, porém se as condições de trabalho forem inadequadas, pode se transformar em uma atividade que gera sofrimento (Mendes & Morrone, 2002; Traverso-Yépez, 2002).

É sabido que o estudo dessa atividade é complexo, pois o trabalho é uma área ampla que sofre interferência de elementos diversos como variações culturais, diferenças de faixa salarial, tipo de cargos, status entre outros. Todavia, não foi proposta da presente pesquisa aprofundar o estudo sobre a relação do trabalho com esses elementos nem esgotar todos os aspectos relacionados ao trabalho.

No entanto, reunir um maior número de conhecimentos acerca do papel do trabalho na vida das pessoas e sua interferência na saúde e bem-estar, torna-se importante para evidenciar alternativas que promovam qualidade de vida para trabalhadores e sociedade. Isso porque, contribuindo para o bem-estar do indivíduo, pode-se evitar ou minimizar os efeitos de consequências negativas em sua vida pessoal, no trabalho e repercussões na sociedade em que ele vive. Além disso, atentando-se para o fenômeno do envelhecimento populacional, a maior longevidade e o envelhecimento de boa parte dos trabalhadores, é necessário propor ações que atendam as demandas dessa parcela da população e efetivar esforços para reduzir o impacto das transformações que se configuram nesse contexto (Flap & Volker, 2001; Giatti & Barreto, 2003; Guibel & Klijin, 2003; Moulin, Wenichi & Reis, 2003; Papalia & Olds, 2000).

Na cultura ocidental observa-se que, à medida que o indivíduo envelhece, ele tende a ser descartado do mercado de trabalho, seja através da aposentadoria, do desemprego ou do trabalho informal. Se o idoso confere ao trabalho um papel central em sua vida, perceberá a aposentadoria como um momento de perdas e mudanças importantes, tais como perda de independência financeira, já que a aposentadoria muitas vezes é insuficiente, perda da identificação, e mudanças na rotina, que podem conduzir a baixa satisfação com a vida e riscos à saúde psicológica (Giatti & Barreto, 2003; Wu, Tang & Yan, 2005).

Em uma pesquisa, com 583 idosos do sul do país, entre os grupos que apresentaram médias estatisticamente maiores de sintomas depressivos estava o grupo de indivíduos mais velhos, com 75 anos ou mais de idade, com menor escolaridade e sem trabalho remunerado (Gazalle, Lima, Tavares & Hallal, 2004).

Quando os idosos conseguem continuar trabalhando após os 65 anos, os tipos de trabalho realizados encontrados no estudo de Giatti e Barreto (2003) incluem o trabalho informal (sem carteira assinada ou contribuição para a previdência), trabalho autônomo, trabalhos domésticos, cargos públicos entre outros empregos. As atividades concentram-se em áreas como prestação de serviço, comércio, indústria de construção, atividades agrícolas, setor social e indústria de transformações.

Um crescimento das pessoas mais velhas entre a população ocupada vem sendo apontado em pesquisas realizadas pelo IBGE. Segundo a Pesquisa Mensal de Empregos em seis regiões metropolitanas brasileiras, os trabalhadores com faixa etária acima de 50 anos representavam 18,1% da população ocupada e foi a única faixa de idade que mostrou em aumento de 2,7 pontos percentuais na participação no mercado de trabalho entre os meses de Maio de 2002 a Maio de 2006. Com relação às pessoas com 60 anos ou mais, as estatísticas apontaram que eles representavam mais da metade (52,7%) das pessoas com na faixa de idade de 50 ou mais anos (dados referentes ao mês de Maio de 2006) e que 18,8% deles trabalhavam (Cresce, 2006).

Wajnman, Oliveira e Oliveria (2004) apontaram que os idosos mais disponíveis para o trabalho são aqueles que mais dependem dos ganhos econômicos dessa atividade e são predominantemente homens, negros, chefes de família ou de renda familiar baixa, não-aposentados e trabalhadores das ocupações manuais.

Para Bulla e Kaefler (2003) o homem, principalmente em uma sociedade capitalista, cresce preparando-se para o trabalho e este é muito importante para o desenvolvimento do

indivíduo, para sua subsistência e uma forma de reconhecimento social, surgindo daí dificuldades para o idoso desvincular-se através da aposentadoria.

Kim e Moen (2001) afirmam que os dados sobre a relação entre BES e aposentadoria são inconsistentes. Os autores salientam que três fatores contribuem para o BES de aposentados: recursos financeiros, relações sociais e características pessoais. Primeiramente, os desajustes e insatisfações dos idosos com a aposentadoria são mais prováveis de acontecer quando os recursos financeiros são incompatíveis com suas despesas. Em segundo lugar, as relações sociais positivas que os aposentados mantêm com familiares e amigos têm um importante papel para o BES. Finalmente, fatores como alto nível de instrução, boa saúde e características de personalidade (auto-eficácia e auto-estima) facilitam o ajustamento e melhoram a satisfação com a aposentadoria.

Todavia, os indivíduos podem melhorar seu bem-estar ao se envolverem em novas atividades e aprenderem a usufruir de seu tempo com lazer, família, novos interesses, entre outros. Nesse sentido, o voluntariado aparece como uma das maneiras que o aposentado tem para investir seu tempo livre. Com o envelhecimento global e as melhores condições de saúde das pessoas mais velhas, observa-se um aumento do número de idosos voluntários. Quando se compara os grupos de idosos voluntários e idosos não-voluntários, os resultados mostram que os primeiros tendem a registrar um ajustamento positivo com a aposentadoria, níveis mais altos de satisfação com a vida e menos sintomas depressivos. O trabalho voluntário proporciona aos idosos a oportunidade de enfrentar as perdas relacionadas à aposentadoria, pois podem aprender novas atividades, exercer sua vocação, ajudar outras pessoas e manter um papel ativo na sociedade (Giatti & Barreto, 2003; Wu et. al., 2005).

4. Satisfação com a vida e satisfação com o trabalho

Variáveis individuais e organizacionais têm sido investigadas por estudiosos interessados em encontrar possíveis influências do trabalho na vida das pessoas e vice-versa. Algumas pesquisas têm revelado relações entre a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho.

Guibel e Klijn (2003) apontaram que a satisfação com o trabalho constitui um preditor da longevidade e do comprometimento com a organização, e contribui para a melhoria da vida dentro e fora do local de trabalho, influenciando os relacionamentos sociais e familiares.

Near, Rice e Hunt (1980) discutiram em seu estudo a importância de investigar a relação entre trabalho e a vida, uma vez que eles defendem a visão de que estes domínios estão entrelaçados e as atitudes e comportamentos que ocorrem em um podem afetar o outro. Dessa forma, a melhoria na qualidade de vida no trabalho afetaria a qualidade de vida geral do indivíduo e vice-versa. Os autores citam estudos em que foram pesquisados os efeitos da natureza do trabalho sobre a vida do indivíduo. Em um deles o método utilizado para investigar os efeitos do trabalho na satisfação com a vida das pessoas envolvia a resposta a pergunta: Quão importante é o trabalho para sua satisfação geral com a vida? (Dubin, 1956 apud Near et al., 1980).

Os achados de alguns estudos indicam que o trabalho tem uma relativa importância em outras atividades da vida e que tarefas com altos níveis de responsabilidade e desafio para o trabalhador podem aumentar seu nível de satisfação fora do trabalho. Foi encontrada, ainda, correlação entre a satisfação geral com a vida e características do trabalho como tipo de ocupação, prestígio da ocupação e estabilidade no emprego (Near et al., 1980). Siqueira e Padovam (2004) encontraram relação entre o BES de trabalhadores com a percepção de suporte no trabalho e com o suporte social.

A direção da relação entre características do trabalho e satisfação com a vida ainda não é clara, não havendo consenso entre os pesquisadores que debatem a existência ou não da mediação da satisfação com o trabalho nessa relação. Dessa forma, a relação trabalho/vida seria descrita pelo seguinte esquema: estruturas do trabalho (pagamento, natureza do trabalho) → satisfação no trabalho → satisfação geral com a vida (Near et al, 1980). Tais autores não consideraram a interferência das características individuais, grupais e organizacionais nessa relação.

Siqueira e Gomide Jr (2004) ponderaram que, de modo geral, as condições de trabalho e as características individuais como traços de personalidade, estado de ânimo, características biográficas e fatores genéticos têm sido apontadas como antecedentes de satisfação pela literatura, apesar dessas associações carecerem de uma proposta teórica mais sólida.

Considerando os antecedentes indicados por Siqueira e Gomide Jr (2004) e a proposta de Near et al (1980) pode-se apresentar como representação para a relação entre satisfação com o trabalho e satisfação com a vida o seguinte esquema: Condições de trabalho, características individuais → satisfação no trabalho → satisfação geral com a vida.

Diener et al. (1999) salientaram que os achados de correlação entre satisfação no trabalho e satisfação com a vida não oferecem uma direção causal entre essa relação. Siqueira e Gomide Jr (2004) concordam com a idéia de que as pessoas satisfeitas com o trabalho tendem a levar isso para outros domínios da vida, mas o contrário não é observado. Afirmam que a satisfação do indivíduo com o trabalho pode levá-lo a uma maior integração com outras pessoas, maior bem estar e saúde.

Dessa forma, a evolução das investigações instiga a busca de respostas para questões como: Existe relação entre o BES e a satisfação com o trabalho? A satisfação com o trabalho aumenta a satisfação com a vida? Para clarear essas questões é necessário entender os estudos sobre a satisfação no trabalho.

A satisfação com o trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição que desafia os pesquisadores e gera desavenças no entendimento de seus determinantes, correlatos, conseqüências e instrumentos para sua medida. A ênfase dada ao estudo desse fenômeno decorre da suposição de alguns pesquisadores e industriais de que a satisfação com o trabalho influencia outras condutas dos trabalhadores tais como rotatividade, absenteísmo e desempenho no trabalho. Além do interesse econômico, o estudo da satisfação foi impulsionado pela hipótese de que a satisfação do trabalhador extrapolaria o ambiente organizacional, interferindo em seu comportamento social, sua saúde mental e o seu relacionamento com a família (Siqueira, 1995).

O debate atual entre os estudiosos reside na discussão da natureza psicológica do fenômeno, se é afetiva ou cognitiva, havendo uma tendência dos pesquisadores para aceitar a satisfação no trabalho como uma experiência de natureza afetiva (Siqueira & Gomide Jr, 2004).

Outras divergências entre os estudiosos dizem respeito às dimensões de satisfação no trabalho e as técnicas usadas para sua medida. Alguns defendem a multidimensionalidade do construto considerando que diferentes componentes do trabalho desencadeiam diferentes graus de satisfação no indivíduo. Nesse caso, a medida de satisfação seria feita através do somatório de avaliações específicas de cada um dos aspectos do trabalho. O resultado apresentaria, separadamente, o grau de satisfação do trabalhador em cada uma dessas dimensões. Por outro lado, Siqueira e Gomide Jr (2004) apontam que existem estudiosos que consideram a satisfação como uma reação geral do trabalhador frente ao trabalho e por isso não haveria necessidade de avaliar as atitudes para cada aspecto específico. Assim, a mensuração do construto é obtida por uma avaliação geral de aspectos do trabalho considerados relevantes pelo pesquisador.

No Brasil, os estudiosos (Martins, 1984; Pasquali & Nogueira, 1981; Siqueira, 1978;1995) têm apresentado instrumentos que reforçam a multidimensionalidade do construto. Xavier (2005) indicou diversas pesquisas que buscaram relacionar a satisfação com o trabalho com variáveis como falta de descanso, processo de motivação, relações interpessoais, condições de trabalho, salário, estabilidade, status, supervisão, política e administração da empresa, e características sócio-demográficas.

Siu, Spector, Cooper e Donald (2001) citaram estudos sobre a correlação desse fenômeno com a idade, cujos resultados distinguiram duas formas de relação: linear ou curvilínea. Dados de alguns estudos indicaram que os trabalhadores mais velhos eram mais satisfeitos com o trabalho do que seus colegas jovens, fato explicado pela constatação de que os trabalhadores mais velhos tinham melhores trabalhos, mais habilidades para enfrentar as demandas deste, melhor congruência entre suas aspirações e a realidade e melhores salários.

Groot e Brink (1999) realizaram um estudo com trabalhadores entre as idades de 43 e 63 anos para avaliar a satisfação ou insatisfação dessas pessoas quanto a aspectos específicos do trabalho como: conteúdo, carga horária, condições de trabalho entre outras e, também, com uma avaliação unidimensional através da pergunta: “De modo geral, quão satisfeito você está com seu trabalho?” e encontraram resultados interessantes. Em relação a gênero e satisfação no trabalho os homens mostraram-se mais satisfeitos. Quando o salário foi controlado, os trabalhadores com níveis educacionais melhores estavam menos satisfeitos com seu trabalho do que trabalhadores com baixo nível educacional. O fator mais importante que influenciou a satisfação com o trabalho foi o conteúdo do trabalho, seguido de satisfação com os colegas, com o supervisor, com a carga de trabalho e com os arranjos de aposentadoria. Variáveis como a história de empregos, a discrepância entre a qualificação e as exigências do cargo e salário não tiveram efeitos significativos na satisfação com o trabalho. O status de saúde influenciou a satisfação com o trabalho pois trabalhadores que registram sua saúde como boa

mostraram-se mais satisfeitos. O nível de satisfação decresceu quando relacionado à quantidade de horas trabalhadas. Os empregados que trabalhavam meio período estavam mais satisfeitos com seu trabalho do que aqueles que trabalhavam em tempo integral.

Martinez et al. (2004) salientaram que, de modo geral, não são claros os mecanismos para entender a associação entre satisfação no trabalho, antecedentes e conseqüentes, pois este é um fenômeno sujeito a influências internas e externas do ambiente de trabalho. O que pode dizer é que existe uma incerteza sobre os fatores que afetam esse conceito e que falta clareza na definição do construto (Siqueira & Gomide Jr, 2004).

Devido às diferentes conceituações e à falta de consenso acerca da satisfação no trabalho, Siqueira (2004) sugeriu um construto psicológico multidimensional que permitisse a investigação do bem-estar do trabalhador no contexto organizacional.

5. Bem-estar no trabalho

O conceito de bem-estar no trabalho (BET) foi pensado a partir do modelo de Diener sobre a estruturação do BES. Ele é integrado por três componentes, a saber: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, que representam vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização (Siqueira, 2004). As definições dos três integrantes do conceito de BET serão apresentadas a seguir.

Como já foi colocado anteriormente, não há um consenso entre os estudiosos acerca do conceito de satisfação no trabalho. Nesse modelo, a satisfação no trabalho é definida a partir de Locke (1976 apud Meleiro, 2005, p.14) como “... um estado de prazer emocional que resulta da avaliação de um trabalho ou de experiências de trabalho”.

As medidas de satisfação freqüentemente envolvem avaliações de aspectos específicos do trabalho como satisfação obtida na relação com a chefia e com os colegas de trabalho, oportunidade de promoção, salário e a própria tarefa realizada (Siqueira & Gomide Jr, 2004).

O envolvimento com o trabalho, segundo integrante do modelo de Bem-estar no trabalho, é entendido conforme Lodahl e Kejner (1965 apud Siqueira, 2004, p 17) como “... o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima”. Para a compreensão desse componente, Siqueira (2004) propõe a inclusão da idéia apresentada por Csikszentmihalyi (1999)¹ de estado de fluxo. Trata-se do momento em que ocorre uma harmonia entre sentimentos, desejos e pensamentos do indivíduo. As atividades de fluxo acontecem quando a energia da pessoa está concentrada na experiência e não há preocupação com o avançar das horas. Tais atividades ocorrem em três situações: quando há concentração em metas; quando há feedback imediato e quando as pessoas utilizam suas habilidades para responderem aos desafios. O trabalho produz a experiência de fluxo quando o sujeito concentra-se na ação, atenta para os desafios e metas e tem um feedback claro e imediato em suas tarefas (Siqueira & Gomide Jr, 2004).

O terceiro componente, o comprometimento organizacional afetivo, de acordo com Mowday, Steers e Porter (1979, p 225) refere-se a um “... estado, no qual, um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos”.

Percebe-se, então, uma ligação psicológica afetiva do indivíduo com a organização, estabelecendo o desejo de permanecer trabalhando visando atingir os objetivos desta organização (Meleiro, 2005).

As pesquisas investigando o BET ainda são recentes e em pequeno número. O estudo de Meleiro (2005) pode ser citado como exemplo de uma pesquisa sobre os impactos do suporte do supervisor e da liderança sobre o bem-estar no trabalho. Trabalhos que relacionem outras variáveis com o construto do bem-estar no trabalho são importantes para a ampliação dos conhecimentos nesse campo.

¹ Csikszentmihalyi, M. A descoberta do fluxo: a psicologia do envolvimento com a vida cotidiana. Rio de Janeiro: Rocco, 1999

As alterações trazidas pelo aumento acelerado do número de idosos representam um campo promissor na investigação do BET. Com o envelhecimento da população ativa e as propostas de mudanças na previdência, que forçam o trabalhador a ficar mais tempo no mercado de trabalho, serão necessários estudos e ações voltadas para a população madura no contexto organizacional. As empresas e a sociedade terão que se preparar para aproveitar o potencial dos trabalhadores mais velhos. Além disso, é fundamental garantir que as pessoas tenham um envelhecimento saudável oferecendo condições para que elas permaneçam produtivas e exercendo sua vocação. Assim, diferentes setores da sociedade são desafiados a promover ações que atendam as demandas do trabalhador idoso visando seu bem-estar no contexto do trabalho e em outros domínios da vida.

Partindo dessas considerações acerca do envelhecimento populacional, do bem-estar subjetivo e do bem-estar no trabalho o presente estudo teve os seguintes objetivos:

GERAL

Investigar o nível de bem-estar subjetivo e de bem-estar no trabalho de idosos que exercem trabalho formal ou que atuem como voluntários.

ESPECÍFICOS:

- 1) Verificar se existem diferenças entre idosos que realizam trabalho formal e idosos que fazem trabalho voluntário em relação a:
 - a) nível de bem-estar subjetivo, medido pela satisfação geral com a vida e pelos afetos positivo e negativo;
 - b) nível de bem-estar no trabalho (formal ou voluntário), avaliado através de três indicadores: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.
- 2) Verificar se há relação entre bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho

O modelo teórico abaixo representa as relações das variáveis que foram analisadas.

Antecedentes	Intervenientes	Conseqüentes
Idade	Tipo de trabalho	BES e BET

MÉTODO

1. Participantes

A amostra do estudo foi idealizada no projeto de pesquisa como sendo constituída por 110 participantes com idade igual ou maior que 60 anos, escolaridade de, no mínimo, ensino fundamental completo, voluntários ou trabalhadores do mercado formal. O número de sujeitos foi, inicialmente, definido para atender às exigências das análises de regressão que se pretendia realizar. Entretanto, não foi encontrado o número de participantes proposto no projeto, não sendo possível, portanto, realizar a análise inicialmente prevista para verificar a antecedência/consequência entre BES e BET. Os critérios de inclusão dos participantes referentes à escolaridade e à participação no mercado de trabalho formal contribuíram para não obter a amostra necessária e cumprir as exigências estatísticas.

O grau de escolaridade mínimo equivalente ao ensino fundamental completo foi estabelecido em função da necessidade dos participantes compreenderem os instrumentos e a forma de respondê-los, uma vez que são escalas auto-aplicáveis. No decorrer da pesquisa, a forma de realizar a coleta de dados foi sendo adaptada às condições dadas pelas empresas e instituições, ou ao pedido de muitos participantes para que os instrumentos fossem lidos em voz alta pela pesquisadora, que então anotava a resposta que eles davam.

Por outro lado, percebeu-se que o grau de escolaridade determinado nos critérios de inclusão da pesquisa estava discrepante da realidade da população encontrada, limitando o número de pessoas que poderiam participar do estudo. Camarano, Kanso e Leitão e Mello (2004) citaram que apesar de importantes avanços nos níveis educacionais da população brasileira e de ganhos de escolaridade entre os idosos, os dados do IBGE/Censos

Demográficos de 2000, mostraram que as pessoas mais velhas têm, em média, cinco anos de estudo, ou seja, o ensino fundamental incompleto.

Dessa forma, considerando que a coleta era, na maioria das vezes, feita pela própria pesquisadora, e percebendo a dificuldade de encontrar idosos com a escolaridade exigida no estudo, o critério de inclusão referente ao nível de instrução foi modificado passando-se a convidar para a pesquisa as pessoas com, no mínimo, a 4ª série do Ensino Fundamental.

Assim, a amostra de conveniência do estudo foi composta por trabalhadores da cidade de Uberlândia e região que atendiam aos seguintes critérios de inclusão para participação na pesquisa: idade igual ou acima de 60 anos; grau de instrução equivalente a ensino fundamental incompleto; estar atuando no mercado de trabalho formal (como profissionais liberais ou empregados em instituições ou empresas públicas, privadas ou filantrópicas) ou como voluntário em organizações não - governamentais (ONGs), hospitais ou outras instituições com programa formal de voluntariado; residir na cidade de Uberlândia e região.

Foram consideradas como atividades voluntárias aquelas atividades não remuneradas, mantidas sem vínculo empregatício, com ou sem contrato específico de prestação de serviços voluntários, oferecidas pelo indivíduo em uma entidade pública ou instituição privada, sem fins lucrativos, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, conforme a Lei do Voluntariado (Brasil, 1998).

Já, como trabalho formal, foram considerados os empregos mantidos através de algum tipo de vínculo trabalhista ou contrato de trabalho, por prazo determinado ou indeterminado, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou por estatuto da administração pública federal, estadual ou municipal, direta ou indireta (Fundação Carlos Chagas, 2005).

Participaram do estudo 53 pessoas da cidade de Uberlândia e região, sendo 25 voluntários (47%) e 28 atuando no mercado de trabalho formal (53%), distribuídos em instituições públicas (57%) e empresas privadas (39%).

O grupo de voluntários foi formado por quatro homens (16%) e 21 mulheres (84%), com idade média de 65 anos (DP= 4,6). A maioria das pessoas era casada (64%), com escolaridade equivalente ao ensino médio completo e superior (56%).

A maioria das tarefas realizadas pelos voluntários envolvia atividades operacionais (64%), como preparação de lanches, costura e artesanato. O tempo médio de voluntariado foi de 3,5 anos (DP=3,2) e a carga horária de trabalho semanal foi de 5,2 horas (DP= 3,0). A caracterização do grupo de voluntários está detalhada apresentada na Tabela 1.

Tabela 1. Caracterização do grupo de voluntários (n=25).

Variáveis	f	%	
Sexo	Masculino	4	16,0
	Feminino	21	84,0
Estado Civil	Casado	16	64,0
	Solteiro	1	4,0
	Viúvo	7	28,0
	Desquitado, divorciado, separado.	1	4,0
Grau de instrução	Ens. Fundamental completo	7	28,0
	Ens. Médio incompleto	4	16,0
	Ens. Médio completo	5	20,0
	Superior incompleto	1	4,0
	Superior completo	7	28,0
	Pós-graduação	1	4,0
Função na Instituição	Professor	1	4,0
	Cargos Operacionais	16	64,0
	Administrativo médio	4	16,0
	Coordenação	3	12,0
	Outros	1	4,0

*As atividades categorizadas em Cargos operacionais referem-se costura, lanche, artesanato e auxílio fisioterapia. Os cargos categorizados em Administrativo médio referem-se à recepção, vendas e brinquedoteca e a categoria Outros se refere a atividades religiosas.

Já o grupo de trabalhadores formais foi constituído por 19 homens (68%) e nove mulheres (32%), com idade média de 64 anos (DP=3,7), sendo a maioria casada (67,8%) e com escolaridade equivalente ao ensino médio completo e superior (46,4%).

A maior parte dos empregados ocupava cargos operacionais (42,9%). O tempo médio de trabalho entre eles foi de 17 anos com uma alta variação (DP=13) e a carga horária de trabalho semanal teve média igual a 35 horas (DP= 10).

Quando questionados sobre a existência de programa de preparação para aposentadoria, 50% dos empregados responderam que as empresas e instituições onde trabalhavam não ofereciam esse programa. A caracterização do grupo de trabalhadores formais está detalhada na Tabela 2.

Tabela 2 .Caracterização do grupo de trabalhadores formais (n=28)

	Variáveis	f	%
Sexo	Masculino	19	68,0
	Feminino	9	32,0
Estado Civil	Casado	19	67,8
	Solteiro	1	3,6
	Viúvo	7	25,0
	Desquitado, divorciado, separado.	1	3,6
Grau de Instrução	Ens. Fundamental incompleto	6	21,4
	Ens. Fundamental completo	8	28,6
	Ens. Médio incompleto	1	3,6
	Ens. Médio completo	3	10,7
	Superior incompleto	1	3,6
	Superior completo	4	14,2
	Pós-graduação	5	17,9
Função na Instituição	Professor	5	17,8
	Cargos Operacionais	12	42,9
	Administrativo médio	5	17,8
	Radiologista	1	3,6
	Procurador	1	3,6
	Coordenação:gerente contábil	1	3,6
	Outros	3	10,7

*As atividades categorizadas em Cargos operacionais referem-se a motorista, serviços gerais, mecânico, copeira e vigilante. Os cargos categorizados em Administrativo médio referem-se a auxiliar administrativo e arquivista e a categoria Outros se refere a atividades de assistente social e monitora de ofício.

2. Instrumentos

Os dados foram coletados por meio de uma ficha de informações sócio-demográficas e de cinco escalas auto-aplicáveis, descritas a seguir:

- a) Ficha de Informações Sócio - Demográficas: Trata-se de uma ficha para levantamento de informações para caracterização dos sujeitos (como idade, sexo, escolaridade) e do trabalho (como tipo de trabalho, tipo de instituição, número de horas diárias

trabalhadas) elaborada para este estudo. Um exemplar da Ficha pode ser visto no Apêndice 1.

- b) Escala de Satisfação Geral com a Vida: Trata-se de uma medida unifatorial de satisfação com a vida como um todo, composta de 15 itens ou aspectos que deverão ser avaliados a partir de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1=muito satisfeito; 2= insatisfeito; 3= nem satisfeito nem insatisfeito; 4= satisfeito; 5= muito satisfeito). Esse instrumento, construído e validado por Siqueira, Gomide Jr e Freire (1996), com índice de precisão de *alpha de Cronbach* igual a 0,84, encontra-se no Apêndice 2.
- c) Escala de Ânimo Positivo e Negativo: Trata-se de um instrumento bifatorial, composto por 14 palavras que representam sentimentos e emoções, sendo oito referentes ao ânimo negativo (1,5,6,8,9,11,12 e 14) e seis referentes ao ânimo positivo (2,3,4,7,10 e 13). As respostas são dadas através de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1= nada; 2= pouco; 3= mais ou menos; 4= muito; 5= extremamente). Esse instrumento (Apêndice 3) foi construído e validado por Siqueira, Martins e Moura (1999), tendo como índice de precisão um valor de *alpha de Cronbach* igual a 0,87 para o fator 1 (afetos positivos) e 0,88 para o fator 2 (afetos negativos).
- d) Escalas de Indicadores de Bem-estar no Trabalho: esta variável será avaliada por três escalas construídas por Siqueira (1995):
- d.a) Escala de Envolvimento com o Trabalho (Apêndice 4): Trata-se de uma escala com índice de precisão calculada por meio do *alpha de Cronbach* igual a 0,78, que avalia o quanto o trabalhador está envolvido com o seu trabalho. É uma medida unifatorial, composta de cinco frases referentes ao trabalho atual do sujeito. As respostas são obtidas através de uma escala tipo Likert de sete pontos (1= Discordo totalmente; 2=Discordo moderadamente; 3= Discordo levemente; 4= Nem concordo nem discordo; 5= Concordo levemente; 6= Concordo moderadamente; 7= Concordo totalmente).

d.b) Escala de Satisfação no Trabalho (Apêndice 5): Trata-se de um instrumento multifatorial, composto por 15 itens, que avalia o grau de satisfação do trabalhador em relação a cinco aspectos do trabalho: satisfação com os colegas, avaliada através dos itens 1, 4 e 14 (índice de precisão=0,81); satisfação com o salário, avaliada através dos itens 3, 6 e 11 (índice de precisão = 0,90); satisfação com a chefia avaliada, através dos itens 10, 12 e 15 (índice de precisão =0,89); satisfação com a natureza do trabalho, avaliada através dos itens 5, 8 e 13 (índice de precisão =0,77); satisfação com promoções, avaliada através dos itens 2, 7 e 9 (índice de precisão=0,81). Estes índices de precisão também foram calculados por meio do *alpha de Cronbach*. As respostas são obtidas através de uma escala tipo Likert de sete pontos (1= Totalmente insatisfeito; 2= Muito insatisfeito; 3= Insatisfeito; 4= Indiferente; 5= Satisfeito; 6= Muito satisfeito; 7= Totalmente satisfeito).

d.c) Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (Apêndice 6): Trata-se de uma escala com índice de precisão igual a 0,93 (*alpha de Cronbach*) que avalia o sentimentos e emoções do trabalhador para com a empresa onde ele trabalha. É uma medida unifatorial, composta de cinco itens e de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1= nada; 2= pouco; 3= mais ou menos; 4= muito; 5= extremamente).

3. Procedimentos:

a) Para coleta de dados

Após a aprovação do trabalho pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (Apêndice 9), a pesquisadora entrou em contato com três diferentes instituições da cidade de Uberlândia nas quais havia um programa de voluntariado formal e com diversas empresas e instituições públicas que tinham pessoas com idade acima de 60 anos em seu quadro de empregados e funcionários.

Os coordenadores dos voluntários solicitaram uma cópia do projeto de pesquisa para verificação dos objetivos e dos instrumentos que seriam utilizados na coleta dos dados. Após a apreciação do projeto foi assinado o Termo de Autorização (Apêndice 8) pelos responsáveis e dada a liberação para acessar dados dos voluntários como nome, idade e horário das atividades semanais. Em seguida, realizou-se visita diária nas instituições de acordo com os horários das atividades do voluntário idoso, o qual recebia o convite para participar da pesquisa.

Os participantes eram esclarecidos sobre os objetivos e forma de coleta dos dados do estudo; o caráter voluntário da participação e a possibilidade de retirada do consentimento a qualquer momento da pesquisa; o respeito ao anonimato dos sujeitos; a possibilidade de divulgação dos resultados do trabalho em publicações escritas e/ou apresentações orais e sobre os instrumentos utilizados para coletar os dados e eram convidados a participarem mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 7).

Muitos voluntários preferiram responder os instrumentos juntamente com a pesquisadora sob a forma de entrevista, outros escolheram ficar com os questionários e devolverem preenchidos após uma semana.

Algumas empresas e instituições contatadas também solicitaram uma cópia do projeto de pesquisa para verificação dos objetivos e dos instrumentos que seriam utilizados na coleta dos dados. Nestas foi necessário aguardar o exame do projeto pelo departamento de recursos humanos para conseguir a liberação dos dados dos trabalhadores idosos e a assinatura do Termo de Autorização pelo responsável. Nas outras empresas a autorização para coleta dos dados era conseguida após uma reunião com a pesquisadora que esclarecia os objetivos da pesquisa.

A maior parte das empresas optou para que a pesquisadora realizasse uma entrevista com o funcionário no próprio local de trabalho e, dessa forma, eram agendados os horários para visitas durante ou após o término do expediente.

Os trabalhadores do mercado formal também receberam os esclarecimentos sobre a pesquisa já descritos acima.

Os benefícios do estudo são indiretos, uma vez que os resultados da pesquisa poderão contribuir para a ampliação dos conhecimentos sobre a população idosa que se mantém atuando no mercado de trabalho formal ou voluntário, bem como sobre a influência do trabalho na vida do idoso, o que poderá auxiliar na implementação e no aperfeiçoamento de ações para a promoção do bem-estar de trabalhadores mais velhos.

À medida que a pesquisa foi sendo realizada os próprios participantes indicavam pessoas que se enquadravam nos critérios de inclusão, que eram contatadas, seguindo-se, então, o mesmo procedimento já descrito para esclarecimento sobre a pesquisa e convite à participação.

O tempo médio para responder os instrumentos era de 30 minutos. Entretanto, quando o participante respondia aos instrumentos enquanto realizava suas tarefas no local de trabalho, ou quando a pesquisadora lia os instrumentos e anotava as respostas, esse tempo variava para mais ou para menos.

b) Para análise de dados

Foi criado um banco de dados gerais com indicadores numéricos representando os dados coletados que foram processados e analisados no programa Statistical Package for the Social Science (SPSS) versão 12.0 para Windows.

Foram criados, também, outros dois bancos de dados que correspondiam aos grupos de trabalhadores: formais e voluntários.

Para o banco de dados dos voluntários não foram considerados os fatores satisfação com o salário e satisfação com promoções presentes na Escala de Satisfação no Trabalho, primeiramente, porque o trabalho voluntário não é remunerado e não está sujeito a promoções, e ainda porque a Escala possui fatores independentes entre si (foi validada por análise fatorial com rotação ortogonal Varimax).

Os dados foram submetidos a estatísticas descritivas, análises de correlações (r de Pearson e ρ de Spearman) para testar a relação entre BET em BES e a relação entre dados funcionais da amostra com a satisfação com o trabalho e análise de variância visando comparar os grupos de trabalho voluntário e trabalho formal. Na análise de variância (ANOVA) o nível de significância utilizado para verificar as diferenças entre os grupos foi $p < 0,05$.

As respostas da questão aberta de número nove da Ficha de Informações Sócio-demográficas foram submetidas à análise de conteúdo conforme proposta por Franco (2003) a partir de Bardin (1977). A análise de conteúdo consiste “... em um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 1977, p. 38).

Inicialmente a pesquisadora verificou todas as respostas dos participantes e listou-as separadamente considerando aqueles que preencheram os instrumentos sozinhos e aqueles que foram entrevistados, visando identificar possíveis diferenças nas emissões. Foi encontrado que 60% das pessoas que preencheram as escalas sozinhos não registraram se o trabalho contribuía para sua satisfação com a vida, elas responderam apenas o porquê ou como o trabalho contribuía com a satisfação.

Dessa forma, a pesquisadora optou por analisar somente à parte da resposta que se referia a como e porque o trabalho contribuía para a satisfação com a vida. A análise temática ocorreu conforme a seguinte seqüência:

- a) Leitura flutuante das respostas dos participantes visando identificar, selecionar e reunir as emissões mais significativas.
- b) Construção da unidade de análise que, nesse estudo, foram consideradas as expressões mais significativas dos participantes sobre a contribuição do trabalho para a sua satisfação geral com a vida. Todas as emissões foram transcritas em conjunto para melhor visualização das respostas.
- c) A pesquisadora e um juiz atuaram separadamente analisando o material e buscando categorizar as respostas.
- d) Foram criadas sete categorias a partir das quais buscou-se o tema mais geral que englobassem as categorias que remetiam ao mesmo domínio de significado.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Essa seção descreve os resultados das análises descritivas contendo as médias e os desvios-padrão dos participantes nos componentes de BES e nos integrantes de BET, comparando os grupos quanto às variáveis do estudo. Apresenta, também, resultados da ANOVA calculada para testar a diferença entre os grupos de voluntários e trabalhadores formais, além das correlações entre BES e BET, dados funcionais e sócio-demográficos dos trabalhadores com a satisfação no trabalho e entre estado de ânimo e gênero.

a) Diferença entre os grupos

Uma análise de variância foi calculada para verificar as diferenças entre os grupos de voluntários e trabalhadores formais. A Tabela 3 mostra que as médias entre os grupos são significativamente diferentes quanto à satisfação geral com a vida, satisfação com os colegas, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e comprometimento organizacional afetivo (ver Tabela 3).

Tabela 3. Resultados da ANOVA calculada para verificar diferenças entre os grupos quanto à satisfação geral com a vida (SGV), ânimo positivo, ânimo negativo, envolvimento com o trabalho, fatores de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

	Média dos quadrados	Graus de liberdade	F
SGV	1,15	1	4,14*
Ânimo positivo	0,64	1	1,24
Ânimo negativo	0,11	1	0,36
Envolvimento com o trabalho	0,00	1	0,00
Satisfação com colegas	14,76	1	16,27**
Satisfação com chefia	9,79	1	11,93**
Satisfação com natureza do trabalho	8,68	1	12,03**
Comprometimento organizacional afetivo	11,29	1	33,36**

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Em função destes dados, decidiu-se proceder às outras análises separadamente para os grupos de trabalhadores voluntários e formais. Os resultados serão relatados por variável, destacando-se para cada uma as características de cada grupo.

b) Idade

Os resultados referentes à idade indicaram Média de 65 anos e DP=4,6 para os voluntários, com variação entre 60 e 78 anos. Já para os trabalhadores formais, a idade média foi de 64 e DP=3,7 com variação entre 60 e 73 anos. Percebe-se também que houve uma grande concentração, nos dois grupos, de pessoas na faixa de idade correspondente a 60-65 anos, com 64% dos voluntários e 82% dos trabalhadores formais.

Dessa forma, constata-se que a grande maioria dos participantes está na velhice inicial que é o período compreendido entre 60 e 80 anos, conforme os parâmetros populacionais para

países em desenvolvimento. Por outro lado, estudiosos têm utilizado parâmetros individuais para definir o idoso jovem, distinguindo-o como a pessoa que tem potencial positivo para uma boa qualidade de vida (Baltes & Smith, 2006). Nesse sentido, é possível que os participantes do estudo considerem-se aptos para envolverem-se em atividades sociais e/ou para manterem-se no mercado de trabalho.

Pode ser que a condição de saúde desses idosos tenha influenciado esse achado, uma vez que, as pesquisas têm apontado boas perspectivas para os adultos mais velhos com ganhos em competência física e mental e um maior número de pessoas envelhecendo bem, além do aparecimento ou o agravamento de doenças com o avançar dos anos que acabam por impedir que as pessoas permaneçam ativas (Baltes & Smith, 2006)

Camarano et al. (2004) indicaram que a pessoa mais velha, mesmo após a aposentadoria, pode retornar ao mercado de trabalho ou permanecer exercendo suas atividades para manter sua autonomia física e mental, ter uma renda maior ou para encontrar integração social.

Wajnman et al. (2004) apontou uma maior participação no mercado de trabalho de pessoas com idade entre 60-64 que totalizavam 45% da PEA de 60 anos em diante.

c) Bem-Estar Subjetivo (BES)

O nível de BES foi investigado através do seu componente cognitivo, satisfação geral com a vida, e do seu componente afetivo, ânimo positivo e ânimo negativo.

Os valores dessas variáveis para os dois grupos de idosos estão detalhados na Tabela 4.

Tabela 4. Tipo de trabalho, médias e desvios-padrão de satisfação geral com a vida, ânimo positivo e ânimo negativo.

	Tipo de Trabalho	Média	Desvio Padrão
Satisfação geral com a vida	Formal	4,01	0,50
	Voluntário	4,31	0,56
Ânimo Positivo	Formal	3,78	0,70
	Voluntário	4,01	0,74
Ânimo Negativo	Formal	1,73	0,58
	Voluntário	1,64	0,50

A média dos grupos em relação à satisfação geral com a vida ficou acima do ponto médio da escala de respostas (valor 3) sinalizando que esses idosos possuem um alto nível de BES.

O alto nível de BES encontrado nesse estudo confirma outros estudos já citados (Diener et. al, 1999; Wu et. al., 2005) encontrados na literatura internacional, que apontam uma relação positiva entre trabalho e BES e a manutenção de bons índices de satisfação com a vida de idosos que optam pelo voluntariado. Harlow e Cantor (1996) salientaram que as pessoas mais velhas desejam encontrar satisfação em suas vidas e por isso buscam envolver-se em atividades, o que pode ser benéfico para elas.

Além disso, nos resultados da análise de variância foi encontrada uma diferença significativa na satisfação geral com a vida dos dois grupos. Os voluntários mostraram-se levemente mais satisfeitos ($F=4,14$ e $p<0,05$) com a vida como um todo.

Talvez fatores como os contatos sociais do ambiente de trabalho, uma disponibilidade maior de tempo para realizar outras atividades, dispor de uma renda para suprir necessidades básicas e a satisfação com o trabalho podem ter contribuído para uma maior satisfação geral com a vida dos voluntários. Entretanto, tais explicações são só especulações e necessita-se de

mais estudos que encontrem uma maior satisfação com a vida nos voluntários e identifiquem possíveis causas para essa constatação. Deps (1993) expôs que fatores como a liberdade de escolha, uma maior disposição de tempo livre e a menor obrigação com responsabilidades impostas contribuem para a satisfação pessoal dos idosos.

Estudos com pessoas mais velhas indicaram que atuar como voluntário e oferecer-se para o voluntariado foram positivamente correlacionados com a satisfação com a vida (Bond, 1982 apud Nagel, Cimboric & Newlin, 1988; Wheeler et. al., 1998 apud Wilson, 2000). Além disso, a prática da atividade voluntária aumenta a satisfação com a vida para indivíduos com idade maior que 60 anos (Thoits & Hewitt, 2001).

Muitos estudiosos (Harlow & Cantor, 1996; Steverink & Lindenberg, 2006; Wilson, 2000) investigaram os ganhos obtidos com o trabalho voluntário por pessoas mais velhas. De modo geral, a prática dessa atividade supre a necessidade de sentir-se útil e de realizar coisas boas; possibilita uma integração social e o desenvolvimento de habilidades cívicas; contribui para a manutenção da auto-estima elevada; protege de perdas decorrentes da aposentadoria, do declínio físico e da inatividade. A vivência desses benefícios contribui para que os idosos experimentem níveis mais elevados de satisfação geral com a vida.

Os achados referentes a maior satisfação com a vida entre os voluntários reforçam os dados encontrados por Harlow & Cantor (1996) numa pesquisa entre adultos mais velhos com idade média de 65 anos, cujos resultados indicaram como antecedente da satisfação geral com a vida a participação em atividades de serviço à comunidade.

Outras evidências empíricas demonstram que quando o idoso permanece ativo, desenvolvendo papéis na sua comunidade como atividades voluntárias em associações formais ou informais, apresenta maiores níveis de bem-estar físico e psicológico, pode ter benefício social geral e parece melhorar a saúde (Steverink & Lindenberg, 2006; Young & Glasgow, 1998).

Em relação ao componente afetivo de BES, o cálculo do balanço do ânimo foi obtido através da diferença aritmética entre ânimo positivo (AP) e ânimo negativo (AN) para cada grupo. Os dados sugerem que os dois grupos possuem estado de ânimo similar e que a grande maioria teve o predomínio de AP. Apenas dois sujeitos apresentaram leve predomínio de AN, sendo um representante de cada grupo.

Os resultados relacionados à alta vivência de experiências emocionais positivas e à baixa frequência de ânimo negativo para a grande maioria da amostra corroboram as considerações feitas por Fiquer (2006) ao apontar que os idosos tendem a maximizar os afetos positivos e minimizar os afetos negativos, o que ocorre através do maior ajustamento aos eventos de vida.

A análise de variância revelou que os grupos não diferiam significativamente quanto ao ânimo ($F= 1,13$, $p > 0,05$). As médias dos grupos foram 3,04 com DP igual a 0,75 para os trabalhadores formais e 3,34 com DP igual a 0,70 para os voluntários. Diante disso, constatou-se uma vivência de experiências emocionais com intensidade mediana entre os participantes.

d) Bem-estar no Trabalho (BET)

O nível de BET foi investigado através dos seus três integrantes: satisfação com o trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Em relação à satisfação no trabalho, os resultados apontaram uma diferença significativa entre os grupos quanto à satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia e a satisfação com a natureza do trabalho, sendo que os voluntários mostraram-se mais satisfeitos em todas essas dimensões. Os índices estão detalhados na Tabela 5.

Tabela 5. Médias e desvios-padrão das dimensões de satisfação no trabalho.

	Tipo de trabalho	Média	Desvio Padrão
Satisfação com os colegas	Formal	5,16	1,09
	Voluntário	6,23	0,79
Satisfação com a chefia	Formal	5,62	1,06
	Voluntário	6,51	0,70
Satisfação com a natureza do trabalho	Formal	5,22	0,80
	Voluntário	6,04	0,90
Satisfação com o salário	Formal	4,69	1,50
Satisfação com as promoções	Formal	4,08	1,20

As análises estatísticas para os fatores satisfação com o salário e satisfação com as promoções do grupo de trabalhadores formais apontaram médias que sofreram impacto de altos desvios-padrão, o que revelava que havia pessoas muito satisfeitas e muito insatisfeitas.

Dessa forma, para retratar mais fielmente as respostas dos participantes, foram calculadas a moda e a mediana para essas variáveis. A Moda foi igual a 3,0 e a Mediana igual a 4,8 para satisfação com o salário. Para o fator para satisfação com as promoções, a Moda foi de 5,0 e a Mediana de 4,25. Estes resultados demonstraram que a maioria das pessoas estava insatisfeita com o salário e a maior parte estava satisfeita com as promoções.

Calculou-se ainda um índice de satisfação geral com o trabalho por meio da média dos cinco fatores de satisfação para os trabalhadores formais e de apenas três para os voluntários (excluindo-se satisfação com o salário e satisfação com as promoções, já que estes trabalhadores não eram empregados formais). Uma ANOVA revelou que os trabalhadores voluntários apresentaram satisfação significativamente maior ($F=28,39$, $p<0,01$). As médias dos grupos foram de 6,25 com DP de 0,69 para os voluntários e de 5,04 com DP de 0,93 para formais.

Esses resultados apontam que os idosos voluntários parecem ser mais satisfeitos com o trabalho que realizam. Tal constatação pode ser compreendida quando se observa que o exercício de uma atividade voluntária é resultante da própria escolha do indivíduo por atividades que lhe são agradáveis. É possível que os fatores apresentados por Deps (1993) citados anteriormente possam estar contribuindo, também, para a maior satisfação no trabalho dos voluntários.

Além disso, os voluntários parecem sofrer menor pressão e menor cobrança de resultados quando comparados a trabalhadores do mercado formal que devem atender as exigências de lucratividade requeridas pela empresa. Talvez isso contribua para maior satisfação dos voluntários.

Ao verificar as dimensões significativamente diferentes entre os grupos é importante dar destaque à satisfação, significativamente, maior dos voluntários com os colegas de trabalho. Pode ser que os relacionamentos interpessoais desenvolvidos nas instituições com programa de voluntariado ofereçam suporte social para esses idosos, o que acaba por influenciar o seu bem-estar.

Lum e Lightfoot (2005) apontaram que a opção pelo voluntariado entre as pessoas mais velhas vem crescendo nos últimos anos. Diante disso, pode ser que muitos idosos atuem com colegas da mesma faixa de idade em instituições com programa de voluntariado.

Deps (1993) salienta que o desenvolvimento de atividades grupais com pessoas da mesma geração contribui para o bem-estar do idoso, pois favorece a emergência de significados comuns e maior aproximação interpessoal.

Quando se observa a alta satisfação em relação aos colegas de trabalho pode-se verificar a importância dos relacionamentos sociais para o voluntário idoso. Steverink e Lindenberg (2006) indicaram vários estudos que investigaram a relação entre relacionamentos interpessoais e saúde física, saúde mental e bem-estar psicológico e apontaram que entre

idosos os contatos sociais são muito importantes para um envelhecimento bem-sucedido apesar de haver um decréscimo deles com o avançar da idade.

Os achados também indicaram uma satisfação significativamente maior dos voluntários com a chefia e com a natureza do trabalho. Uma explicação para esse resultado pode ser obtida ao se considerar que em muitas instituições com programas de voluntariado são os próprios voluntários que escolhem sua chefia, que desempenha uma função de coordenação do trabalho. Além disso, a livre escolha pela atividade voluntária possibilita à pessoa a opção por funções que lhe sejam agradáveis ou interessantes. É possível, também, que o fato da pessoa escolher o programa no qual irá se inserir, conhecendo seus princípios e normas faça com que se esforce para cumprir suas exigências.

Apesar da constatação de maior satisfação no trabalho entre os voluntários, a média ($M=5,04$ e $DP=0,93$) do grupo de idosos do mercado formal mostrou-se acima do nível médio (valor 4) revelando que esse grupo está satisfeito com o seu trabalho, e tendem a uma maior satisfação com a chefia, seguida de satisfação com a natureza do trabalho e com os colegas e uma inclinação a satisfação com o salário e com as promoções. Esses resultados assemelham-se, aos encontrados por Guibel e Klijn (2003) que acharam em uma amostra composta de enfermeiras com idade acima de 41 anos, níveis leves de satisfação com o trabalho, com a chefia e com os colegas de trabalho, mas uma insatisfação com as promoções e com os salários.

Já no estudo de Xavier (2005) realizado com 202 trabalhadores com idades variando entre 18 e 45 anos, foram encontradas menor satisfação com as promoções e com o salário, e os maiores níveis de satisfação em relação aos colegas, seguido de satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com a chefia.

De forma geral, os trabalhadores formais mostraram-se mais satisfeitos com suas vidas do que com os seus trabalhos. No estudo de Guibel e Klijn (2003) a amostra de enfermeiras também apresentou nível de satisfação com a vida maior do que de satisfação com o trabalho.

Em relação ao envolvimento com o trabalho, os grupos apresentaram média acima do ponto médio da escala de respostas (ponto médio=4), podendo-se afirmar que ambos os grupos eram envolvidos com o trabalho. A média foi de 4,95 para os trabalhadores formais e 4,94 para os voluntários.

Esses resultados conformam os de Siqueira e Gomide Jr (2004) que apontam uma correlação positiva significativa entre satisfação, envolvimento e comprometimento com o trabalho.

Embora os participantes digam que estão satisfeitos com os seus trabalhos isso não significa dizer que eles só encontram satisfação nessa atividade. Os voluntários, por exemplo, por dedicarem um número menor de horas semanais, pode ser que obtenham satisfação de outras atividades como com a família, o lazer, as reuniões religiosas, entre outras, desenvolvidas no tempo em que estão fora das instituições onde atuam.

Os resultados referentes ao comprometimento organizacional afetivo indicaram média de 3,75 e DP=0,73 para o grupo de trabalhadores formais, e média de 4,96 e DP=0,34 para o grupo de voluntários. A análise de variância (ver Tabela 3) mostrou que existe diferença significativa entre os grupos ($p < 0,01$), sendo que os idosos voluntários revelaram ser mais comprometidos afetivamente com a instituição onde atuam.

Diante disso, pode-se considerar que os idosos voluntários além de satisfeitos com o trabalho que realizam, demonstram que fazem suas tarefas porque querem e têm a intenção de continuar exercendo-as nas instituições. Siqueira e Gomide Jr (2004) afirmam que "...o comprometimento organizacional afetivo (COA) é a aceitação dos objetivos e valores

organizacionais, a disposição para se esforçar a favor da organização e o desejo de permanecer na mesma” (Siqueira & Gomide Jr, 2004, p 316).

A alta satisfação dos voluntários com a chefia pode ter contribuído para o nível de COA, uma vez que, como salienta Borges-Andrade (1994) a comunicação com o líder está entre os antecedentes mais fortes associados a esse vínculo organizacional. Além disso, o COA aparece relacionado com o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais favoráveis, ou seja, quando a pessoa encontra relações sociais favoráveis tenderá a um maior comprometimento (Xavier, 2005). Assim, o alto nível de satisfação com os colegas pode, também, ter contribuído para um maior comprometimento dos voluntários.

Quanto ao BET, a análise de variância mostrou que existe diferença significativa entre os grupos, com maior resultado para o grupo de pessoas voluntárias (Ver Tabela 3). Os dados relativos às médias e desvios-padrão de BET estão detalhados na Tabela 6.

Tabela 6. Tipo de trabalho, médias e desvios-padrão de Bem-estar no Trabalho.

	Tipo de trabalho	Média	Desvio Padrão
BET	Formal	4,58	0,71
	Voluntário	5,29	0,41

Dessa forma, o objetivo de comparar o nível de BET dos grupos foi atingido, constatando-se que os idosos voluntários parecem ter um maior bem-estar no trabalho.

Não foram encontrados registros na literatura que permitam dialogar com os resultados obtidos nessa variável, talvez pelo fato da proposta desse estudo ser inovadora por investigar o BET de trabalhadores e voluntários idosos.

e) Correlação entre BES e BET

Para analisar a relação entre BES e BET foi calculada a correlação de Pearson ($r=0,40$, $p<0,01$) que se mostrou alta e positivamente significativa.

Amaral (2001 apud Siqueira & Gomide Jr, 2004) demonstrou que a variável satisfação com o trabalho, integrante de BET, é forte correlato das variáveis satisfação geral com a vida e estado de ânimo, integrantes de BES. Outros trabalhos (Liou, Sylvia & Brunk, 1990) também apontam relação entre satisfação geral com a vida e satisfação com o trabalho.

f) Correlação entre dados funcionais da amostra e satisfação com o trabalho

Com o objetivo de aprofundar as análises descritivas dos dados e verificar resultados descritos na literatura, foram feitas correlações entre dados funcionais da amostra como tempo de trabalho, carga horária, existência de programas de preparação para aposentadoria, escolaridade e a variável satisfação com o trabalho.

Para o grupo de trabalhadores formais não foi encontrada correlação entre a carga horária (r de Pearson= 0,18 e $p>0,05$), o tempo de trabalho (r de Pearson= 0,26 e $p>0,05$) e existência de programas de preparação para aposentadoria (r de Pearson= 0,12 e $p>0,05$) com a satisfação com o trabalho. Já o grupo de voluntários mostrou correlação alta e inversa em relação à carga horária e a satisfação com o trabalho (r de Pearson= -0,49 e $p<0,05$), não apresentando correlação entre tempo de trabalho e satisfação com o trabalho (r de Pearson= 0,09 e $p>0,05$).

A correlação encontrada no grupo de voluntários entre carga horária e satisfação com o trabalho indica que um maior número de horas trabalhadas pode conduzir a uma menor satisfação. Esse resultado deve relacionar com o fato de que um tempo mais longo gasto com o trabalho pode ser mais cansativo e impedir a pessoa de realizar outras tarefas que também lhe são importantes.

Lum e Lightfoot (2005) indicaram estudos nos quais foi constatado que oferecer muitas horas de atividades voluntárias pode levar a pessoa a experimentar maior tensão no trabalho e, por isso, ela tenderá a obter menores benefícios para sua saúde física e mental.

Em relação à satisfação com o trabalho e escolaridade média, a correlação de Pearson não se mostrou significativa com $r = 0,03$ e $p > 0,05$.

g) Correlação entre ânimo e gênero

Baseando-se na literatura também foi realizada a correlação entre o estado de ânimo e o gênero e não foram encontrados valores significativos na prova estatística entre essas variáveis, com rho de Spearman=0,15 e $p > 0,05$ para ânimo positivo e rho de Spearman=0,01 e $p > 0,05$ para ânimo negativo.

A relação entre afeto positivo e gênero com o avançar dos anos foi verificada em estudos que apontaram uma relação linear positiva para os homens e de U invertido para as mulheres (Argyle, 1987 apud Fiquer, 2006; Mroczek & Kolarz, 1998).

Um estudo britânico realizado por Warr e Prayne (1982 apud Fiquer, 2006) indicou que não ocorreram diferenças na frequência de afetos em função do gênero. As divergências entre os achados dos estudos sobre gênero e estado de ânimo demonstram a necessidade de mais investigações nessa área (Türkün, 2005).

h) Análise de Conteúdo

Baseando-se na análise das respostas, na categorização inicial e na literatura, foram elaboradas sete categorias que estão apresentadas a seguir:

Tema 1. O trabalho contribuindo para o sustento e produtividade:

Esse núcleo temático compreendeu emissões referentes a ganhos financeiros e de sentimento de utilidade advindos do trabalho. Contém duas categorias:

- 1.1) *Sustento*: consiste em repostas referentes à obtenção de condições financeiras e complementação da renda que possibilita ajudar às pessoas da família. Exemplo: “É importante porque crio a família e estou estudando os filhos”.
- 1.2) *Produtividade*: refere-se a sentimentos de utilidade e produtividade. Exemplo: “Faz-me sentir útil para alguém, é muito importante para mim”, “... é importante porque eu não fico ocioso, principalmente o homem, ficar ocioso adoecer”.

Tema 2. O trabalho contribuindo para ganhos pessoais

Refere-se à satisfação pessoal, auto-realização e ganhos como auto-estima e motivação. Dele emergiram três categorias:

- 2.1) *Satisfação Pessoal*: agrega respostas referentes a sentimentos positivos em relação ao trabalho, como o prazer dado pelo trabalho e gostar do que faz. Exemplos: “A satisfação é muito grande, a gente aprende a viver, a contornar os problemas cotidianos e dar mais valor à vida”, “Faço o que gosto”.
- 2.2) *Auto-realização*: diz respeito a afirmativas de realização pessoal e sentimentos de preenchimento. Exemplos: “O trabalho é a minha realização pessoal”, “O trabalho preenche por completo o vazio que eu estava sentindo”.

- 2.3) *Qualidade Pessoal*: afirmativas de que o trabalho contribui para o aumento de atributos pessoais como a auto-estima e a motivação. Exemplo: “Meu trabalho complementa minha auto-estima”.

Tema 3. O trabalho contribuindo para relacionar-se com os outros

Esse núcleo abarca respostas relacionadas ao envolvimento do trabalhador com outras pessoas. Duas categorias foram derivadas das emissões:

- 3.1) *Orientação ao bem-estar dos semelhantes*: são emissões referentes a oferecer ajuda e doar seu tempo para outras pessoas. Exemplos: “... gosto de ajudar o próximo”. “É importante para eu poder contribuir e fazer as pessoas felizes”. “É bom doar o meu tempo”.
- 3.2) *Relações sociais positivas*: diz respeito a respostas que valorizam os relacionamentos sociais. Exemplo: “O trabalho é importante por causa do meu ciclo de amizades”.

Considerando as respostas mencionadas pelos idosos, 47,8% da amostra indicou o tema *o trabalho contribuindo para ganhos pessoais* como importante para a satisfação geral com a vida. Em segundo lugar os participantes apontaram os ganhos referentes ao tema *sustento e produtividade* e por último, a possibilidade de *relacionar-se com o outro*.

Dentre as categorias do tema *O trabalho contribuindo para ganhos pessoais*, a auto-realização destacou-se como a mais citada, pois 22,8% da amostra a mencionou. Em seguida, apareceu a satisfação pessoal com 20,4% e depois, a categoria qualidade pessoal com 4,6%. Para o tema *O trabalho contribuindo para o sustento e produtividade* as categorias tiveram frequências iguais com 13,6% cada uma. Em *O trabalho contribuindo para relaciona-se com*

os outros a categoria mais freqüente foi orientação ao bem-estar dos semelhantes com 20,4% e a categoria relações sociais positivas foi mencionada por 4,6% da amostra.

A literatura apresenta estudos que exploram temas como os sentidos do trabalho (Morin, Tonelli & Pliopas, 2003); os motivos para as pessoas engajarem-se em atividades voluntárias (Okun & Schultz, 2003) e concepções acerca do trabalho (Borges, 1999). Tais investigações revelam valores e ideologias referentes à atividade laborativa, a utilidade do trabalho na visão das pessoas e contribuições advindas do voluntariado como o aumento da auto-estima; a redução de sentimentos negativos e o fortalecimento de relacionamentos sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por ser um importante referencial na área da saúde o Bem-estar Subjetivo têm sido investigado em muitos estudos, nacionais e internacionais, que incluem explorações no campo do envelhecimento. Pesquisas sobre o Bem-estar no Trabalho, também têm sido realizadas em anos recentes, principalmente na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho. No entanto, publicações de achados sobre esses temas com pessoas idosas não são encontradas na literatura e a bibliografia sobre trabalho formal e trabalho voluntário é limitada, abrindo caminho para especulações e descobertas nesse campo.

O objetivo proposto nesse estudo, investigar o nível de bem-estar subjetivo e de bem-estar no trabalho de idosos que exercem trabalho formal ou que atuem como voluntários, foi alcançado, e os resultados e a discussão dos dados reforçam a relevância de pesquisas nessa área do conhecimento.

O desafio do envelhecimento traz exigências para que os anos prolongados sejam vividos com satisfação e qualidade. Pesquisas sobre como as pessoas mais velhas utilizam o seu tempo são importantes, principalmente em se tratando das pessoas que estão na velhice inicial, já que esse grupo tem um potencial valioso para ser empregado nas comunidades e organizações voluntárias.

Nesse sentido, o voluntariado aparece como uma boa atividade para idosos e sociedade, pois contribuiu para a promoção da boa velhice, para a satisfação com a vida, promovendo contatos sociais e possibilitando a realização de tarefas prazerosas. Além disso, favorece instituições a manter e expandir serviços, já que muitas delas dependem da ajuda de voluntários para cumprirem sua missão.

Diante disso, é necessário que governantes e profissionais da área do envelhecimento preocupem-se tanto em criar condições para que a população envelhecida permaneça no mercado de trabalho quanto em recomendar ou apresentar o voluntariado como uma opção para o idoso, indicando os benefícios que podem ser conseguidos com essa prática.

Os resultados desse estudo caracterizam a realidade de uma parcela da população da cidade de Uberlândia e região, mas acredita-se que essas questões possam extrapolar limites regionais e indicar caminhos para pesquisas futuras, incentivando a descoberta dos efeitos do trabalho formal e voluntário sobre a vida dos idosos brasileiros, incluindo a comparação entre as regiões do país.

Uma limitação desta pesquisa foi o número reduzido de participantes que dificultou a análise estatística mais rigorosa dos dados e, conseqüentemente de se chegar a conclusões quanto à direção causal de BES e BET. Outros trabalhos poderão verificar com maior precisão essa relação.

Sugere-se que futuros estudos também considerem aspectos como faixa salarial, tipo de ocupação, religiosidade e condições de saúde na investigação de BES e BET de idosos.

De modo geral, pesquisas sobre a população madura no contexto do trabalho ou em outras opções de atividades são importantes dentro da realidade do envelhecimento populacional e esses achados poderão contribuir para uma maior qualidade de vida e bem-estar dessa parcela da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Angerami-Camon, V. A. (2004). O ressignificado da prática clínica e suas implicações na realidade da saúde. In: V. A. Angerami-Camon. (org). *Psicologia da Saúde: um novo significado para a prática clínica*.(pp. 7-21) São Paulo: Pioneira.
- Baltes, P.B & Smith, J. (2006, Junho). Novas fronteiras para o futuro do envelhecimento: da velhice bem sucedida do idoso jovem aos dilemas da quarta idade. *A Terceira Idade*, São Paulo, 17 (36), 7-31.
- Bardin, L. (1977) *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70/Livraria Martins Fontes.
- Borges, L. O. (1999, Set./Dez). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *RAC*, 3 (3), 81-107.
- Borges-Andrade, J. E. (1994) Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 1, 37-47.
- Brito, F. C. & Litvoc, J. (2004) Conceitos básicos. In: F.C. Brito & J. Litvoc. *Envelhecimento, prevenção e promoção da saúde*. (pp1-16), São Paulo: Atheneu.
- Bulla, L.C & Kaefer, C.O. (2003, Dezembro) Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. *Revista Virtual Textos & Contextos*, 2.
- Camarano, A. A. (2001) *Envelhecimento da população brasileira: problema para quem?* Salvador: Bahia Análise e Dados, 10(4), 36-48.
- Camarano, A. A., Kanso, S. & Leitão e Mello, J. (2004) Como vive o idoso brasileiro? In: ^a A. Camarano (org). *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?* (pp 25-73) Rio de Janeiro: IPEA.
- Cresce a presença da população com 50 anos ou mais no mercado de trabalho*. Disponível no site: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/presidennoticia_impressao.php?id_noticia=648, 2006. Acesso em 23/11/2006.

Debert, G.G. (1999). *A reinvenção da velhice*. São Paulo: Universidade de São Paulo: Fapesp, 1999.

Demografia nunca foi o nosso forte. esta é, entretanto, a única forma de mostrar o poder do segmento maduro em nossa sociedade. quantos somos? como estamos vivendo. precisamos estimular seade e ibge. Disponível em :<http://www.senioridade.com.br/conteudo/senioridade/mostra_senioridade.php?id=162> Acesso em 22/09/2005.

Deps, V. L. (1993) Atividade e bem-estar psicológico na maturidade. In: A. L. Neri (org) *Qualidade de vida e idade madura* (pp.57-77) Campinas, SP: Papyrus.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.

Diener E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003) Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Reviews Psychology*, 54, 403-425.

Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2002). Verry happy people. *Psychological Science*, 13 (1), 81-84.

Diener E.& Suh, E. (1997). Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Fiquer, J. T. (2006). *Bem-estar subjetivo: influência de variáveis pessoais e situacionais em auto-relatos de afetos positivos e negativos*. (143p) Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Flap, H. & Volker, B. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction: Effects of different types of networks on instrumental and social aspectos of work. *Social Networks*, 23, 297-320.

Franco, M. L. P. B. (2003). *Análise de conteúdo* (72p). Brasília: Plano editora.

Freire, S.A. (2001). *Bem-estar subjetivo e Metas de vida: um estudo transversal com homens e mulheres pertencentes a três faixas de idade* (pp.1-141). Tese (Doutorado). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP:[s.n].

- Freire, S. A. (2004). Envelhecimento e saúde numa sociedade em transição: Contribuições da psicologia da saúde. *Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde* (pp 763-769). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Freire, S. A, Sommerharlder, C. & Silveira, R. A. (2003). Contribuições da Psicologia para o estudo do envelhecimento: teoria e intervenção. *Arquivos em Ciência e Saúde da Unipar* (p 191-194), 7(2).
- Fundação Carlos Chagas. *Mercado de Trabalho e Estrutura Ocupacional*. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mteo.htm> Acesso em:07/11/2005.
- Gazalle, F. K., Lima, M. S. de, Tavares, B. F. & Hallal, P. C. (2004) Sintomas depressivos e fatores associados em população idosa no sul do Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 38(3), 365-371.
- Giacomoni, C. H. (2004) Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12 (1).
- Giatti, L. & Barreto, S. M. (2003, Maio) Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 19(3), 759-771.
- Goldstein, L. L. & Siqueira, M. E. C de. (2000). Heterogeneidade e diversidade nas experiências de velhice. In: A. L. Neri, S. A. Freire (orgs). *E por falar em boa velhice*. (pp113-124). Campinas: Papyrus.
- Groot, W. & Brink, H. M.van den. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*, 20(6), 343-360.
- Guibel, B. F. L. & Klijn, T. P. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería* .Ix (2), 57-66.
- Harlow, R. & Cantor, N. (1996). Still participating after all these years: a study of life task participation in later life. *J. Pers. Soc. Psychol.*, 71,1235-49.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, St. & Kaprinis, G. (2003) The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-221.

- Kim, J. E. & Moen, P. (2001, June). Is retirement good or bad for subjective well-being? *American Psychological Society*, 10(3).
- Lawton, M. P. (1991) A multidimensional view of quality of life in frail elders. In: J. E. Birren, J. E. Lubben, J.C. Rowe & D. E. Deutchman (orgs). *The concept and measure of quality of life in the frail elderly*.(pp 3-25) San Diego, Cal. Academic Press.
- Brasil. *Lei nº 9.608, de 18 de Fevereiro de 1998*. Disponível em:
< http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Legis/Leis/9608_98.htm> Acesso em 07/11/2005.
- Liou, K. T, Sylvia, R. D. & Brunk G. (1990). Non work factors and job satisfaction revisited. *Human Relations*, 43(1), 77-86.
- Lum, T.Y & Lightfoot, E.(2005, Janeiro) The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27(1), 31-55.
- Marks, D.F. (2002). Freedom, responsibility and power: contrasting approaches to health psychology. *Journal of Health Psychology*, 7, 5-19.
- Martinez, M.C., Paraguay, A. I. B. B. & Latorre, M.R. D. O. (2004) Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38(1), 55-61.
- Martins, M. C. F.(1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Meleiro, A.R. (2005). *Bem-estar no trabalho: os impactos do suporte do supervisor e da liderança*.(pp 1-38). Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) Universidade Metodista de São Paulo. Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia.
- Mendes, A. M. & Morrone, C.F. (2002) Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: A M.Mendes, L de O. Borges, M. C. Ferreira, (orgs). *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp27-42) Brasília: Ed. Universidade de Brasília.
- Mori, M. M. (2006). *Aposentadoria e trabalho: investigando sobre a (in)serção do idoso no mercado de trabalho*. (110p). Dissertação (Mestrado em Gerontologia). São Paulo. Pontifícia Universidade Católica.

- Morin, E., Tonelli, M. J. & Pliopas, A. L. (2003). O trabalho e seus sentidos. *Anais do XXVII. Enanpad*, Rio de Janeiro: Anpad.
- Moulin, M. G. B., Wenichi, G. H. & Reis, C. T. (2003). Homens de mármore, saúde de pedra. In: Z. A. Trindade, A. N. Andrade (orgs). *Psicologia e saúde: um campo em construção*. (pp179-184). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.W. (1979, Abril). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2,) 224-247.
- Mroczek, D. K. & Kolarz, C. M. (1998) The effect of age on positive and negative affect: a developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1333-1349.
- Mroczek, D. K. & Spiro III, A. (2005) Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (1), 189–202.
- Nagel, J, Cimboric, P. & Newlin, M. (1988) Efficacy of elderly and adolescent volunteer counselors in a nursing home setting. *Journal of Counseling Psychology*, 35 (1), 81-86.
- Near, J. P., Rice, R. W & Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.
- Neri, A. L. (1995) Psicologia do envelhecimento: uma área emergente. In: A. L. Neri (org) *Psicologia do envelhecimento: temas selecionados na perspectiva do curso de vida*. (pp 9-40), Campinas, SP: Papirus.
- Neri, A. L. (2001). *Palavras-chave em Gerontologia*. Campinas, SP: ed Alínea.
- Neri, A. L. (2004). O que a Psicologia tem a oferecer ao estudo e à intervenção no campo do envelhecimento no Brasil, hoje. In: A. L. Neri, M. S. Yassuda (orgs), M, Cachioni (colab.). *Velhice bem sucedida: aspectos afetivos e cognitivos* (pp 13-27) Campinas: Papirus.
- Neri, A. L.& Cachioni, M. (1999). Velhice bem-sucedida e educação. In: A. L. Neri, G. G. Debert (orgs). *Velhice e Sociedade* (pp 113-122). Campinas, SP: Papirus.

- Neri, A. L. & Yassuda, M. S. (2004). Apresentação. In: A. L. Neri,, Yassuda, M. S.(orgs); Cachioni, M. (colab.). *Velhice bem sucedida: aspectos afetivos e cognitivos*. (pp 7-10). Campinas: Papirus.
- Nicassio, P. M., Meyerowitz, B. E. & Kerns, R. D. (2004) The future of health psychology interventions. *Health Psychology*, 23 (2), 132-13.
- Okun, M. A. & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18 (2), 231–239.
- Papaléo Netto, M. (2002). O estudo da velhice no séc XX: Histórico, definição do campo e termos básicos. In: E.V. Freitas, L. Py, A. L.Neri, F. A. X. Cançado, M. L. Gorzoni, S. M. Rocha (orgs) *Tratado de Geriatria e Gerontologia* (pp 2-12) Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Papaléo Netto, M & Ponte, J. R (1996). Envelhecimento: desafio na transição do século. In: M. Papaléo Netto (Org) .*Gerontologia*. (pp 3-9). São Paulo: Atheneu.
- Papalia, D. E. & Olds, S.W. (2000) *Desenvolvimento Humano*. (pp 451-457). Porto Alegre: Artes médicas sul.
- Paschoal, S. M. P. (2002). Qualidade de vida na velhice. In: E.V. Freitas, L. Py, A. L.Neri, F. A. X. Cançado, M. L. Gorzoni, S. M. Rocha (orgs) *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. (pp 79-84) RJ: Guanabara Koogan.
- Pasquali, L. & Nogueira, P.R. (1981). Satisfação no trabalho - construção de um instrumento. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33, 3-18.
- Richins, M. L & Dawson, S. (1992, Dezembro) A consumer values orientation for materialism and its measurement: scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 19 (3), 303- 314.
- Rodrigues, N. C. & Rauth, J. (2002). Os desafios do envelhecimento no Brasil. In: E.V. Freitas, L. Py, A. L.Neri, F. A. X. Cançado, M. L. Gorzoni, S. M. Rocha (orgs). *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. (pp 1106-1110) Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.
- Rowe, J.W. & Kahn, R. S. (1998). *Successful aging*. (pp 36-42). New York: Pantheon Bodes.

- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Silva, M. M. (2004) O negócio é trabalho. *EDUC@ção - Rev. Ped. - CREUPI – Esp. Sto. do Pinhal – SP*, 1 (2).
- Simonton, D. K. & Baumeister, R. F.(2005). Positive psychology at the summit. *Review of General Psychology*, 9 (2), 99-102.
- Siqueira, M. M. M.(1978) *Satisfação no Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (1995) *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (2004) *Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho* (no prelo). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.
- Siqueira, M. M. M. & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C.Zanelli, J. E. Borges-Andrade, A. V. B.Bastos (orgs). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. (p. 300-330). São Paulo: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Gomide Jr., S. & Freire, S.A. (1996) *Construção e validação de uma Escala de Satisfação Geral com a Vida* (no prelo). Universidade Federal de Uberlândia.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F. & Moura, O .I. (1999). Construção e validação fatorial da EAPN - Escala de ânimo Positivo e Negativo. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*. 2 (3), 34-40.
- Siqueira, M. M. M & Padovam, V. A. R. (2004). Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre o bem-estar subjetivo de trabalhadores. *Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 659-664.
- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L. & Donald, I. (2001). Age differences in coping and locus de control: a sutdy of managerial stress in hong kong. *Psychology and Aging*, 16 (4), 707-710.

- Smith, T. W., Suls, J. (2004). Introduction to the special section on the future of health psychology. *Health Psychology*, 23 (2), 115-118.
- Steverink, N & Lindenberg, S. (2006). Which social needs are important for subjective well-being? what happens to them with aging? *Psychology and Aging*, 21(2), 281–290.
- Stuart-Hamilton, I. (2002) *A psicologia do envelhecimento: uma introdução*.(pp 187-189). Tradução M. A. V. Veronese. Porto Alegre: Artmed.
- Thoits, P. A. & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42,115-31.
- Traverso-Yépez, M. (2002). Trabalho e saúde: subjetividades em um contexto de precariedade. In: A. M. Mendes, L de O. Borges, M. C. Ferreira (orgs). *Trabalho em transição, saúde em risco* (p 113 -131).Brasília: Ed. Universidade de Brasília.
- Türkün, A. S. (2005) Do optimism, social network richness, and submissive behaviors predict well-being? study with a Turkish sample. *Social behavior and Personality*, 33(6), 619-628.
- Wajnman, S., Oliveira, A. M. H. C de & Oliveira, E.L. de. (2004). Os idosos no mercado de trabalho: tendências e conseqüências. In: A. A. Camarano (org). *Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?* (p 453-479). Rio de Janeiro: IPEA.
- Wilson, J. (2000, Agosto) Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wu, A. M. S., Tang, C. S. K & Yan, E. C. W. (2005). Post-retirement voluntary work and psychological functioning among older chinese in Hong Kong. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20, 27-45.
- Xavier, V. M. C. (2005). *Locus de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo correlacional*. (pp 35-89) Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e do Trabalho). Universidade Federal de Uberlândia. Faculdade de Psicologia.
- Young, F.W. & Glasgow, N. (1998). Voluntary social participation and health. *Research on Aging*, 20, 339-362.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - FICHA DE INFORMAÇÕES SÓCIO - DEMOGRÁFICAS

Por favor, preencha com seus dados pessoais

1- Idade: _____

2- Sexo: () Masculino () Feminino

3- Grau de Instrução

- () Ensino Fundamental Incompleto (4ª série)
- () Ensino Fundamental Completo (1º Grau)
- () Ensino Médio Incompleto (2º Grau incompleto)
- () Ensino Médio Completo (2º Grau)
- () Superior Incompleto (Faculdade incompleta)
- () Superior Completo (Faculdade completa)
- () pós-graduação

4- Estado civil:

- () Casado
- () Solteiro
- () Viúvo
- () Desquitado, divorciado, separado

5- Cargo ou função na Instituição: _____

6- Tipo de trabalho

6.1- () Trabalho formal

6.1.1-Regime de trabalho

- () estatutário
- () celetista

6.1.2- Carga horária semanal de trabalho: _____

6.2- () Trabalho voluntário

6.2.1- Atividades realizadas: _____

6.2.2- Carga horária semanal de trabalho: _____

7- Somente para os trabalhadores do mercado formal: Existe programa de preparação para aposentadoria na empresa em que você trabalha?

() sim () não

8- Há quanto tempo você trabalha nessa instituição ou que faz atividades voluntárias?

9- Pensando no seu nível de satisfação com sua vida como um todo, qual é a contribuição dada pelo trabalho para tal nível?

APÊNDICE 2 - ESCALA DE SATISFAÇÃO GERAL COM A VIDA – ESGV

Abaixo estão listados alguns aspectos relativos a sua vida. Indique o quanto você está satisfeito ou insatisfeito com cada um deles utilizando a escala abaixo. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, um número de 1 a 5, que melhor representa sua resposta.

1 = muito insatisfeito

2 = insatisfeito

3 = nem satisfeito nem insatisfeito

4 = satisfeito

5 = muito satisfeito

EU ME SINTO...

1. () Com a minha disposição física
2. () Com o relacionamento atual que tenho com minha família
3. () Com a forma como as pessoas me tratam atualmente
4. () Com o meu atual padrão de vida: as coisas que posso comprar e fazer
5. () Com a minha capacidade de fazer as coisas que quero
6. () Com as coisas que faço agora para me distrair
7. () Com o que o futuro parece reservar para mim.
8. () Com a minha aparência física atual
9. () Com o meu trabalho atual
10. () Com a minha vida afetiva no presente momento
11. () Com a roupa que tenho condições de comprar atualmente
12. () Com as minhas atuais obrigações diárias
13. () Com o tempo que tenho atualmente para descansar
14. () Com o dinheiro que disponho atualmente para suprir minhas necessidades
15. () Com o que eu já consegui realizar em toda minha vida

APÊNDICE 3 - ESCALA DE ÂNIMO POSITIVO E NEGATIVO

GOSTARÍAMOS DE SABER COMO VOCÊ SE SENTE NO SEU DIA-A-DIA. Foi feita uma lista de 14 palavras que representam sentimentos e emoções. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada palavra, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa a intensidade de seus sentimentos, de acordo com a escala abaixo:

1=Nada 2=Pouco 3=Mais ou menos 4=Muito 5=Extremamente

NO MEU DIA-A-DIA EU ME SINTO...

1. () Irritado
2. () Feliz
3. () Alegre
4. () Animado
5. () Desmotivado
6. () Angustiado
7. () Bem
8. () Deprimido
9. () Chateado
10. () Satisfeito
11. () Nervoso
12. () Triste
13. () Contente
14. () Desanimado

APÊNDICE 4 - ESCALA DE ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

A seguir estão cinco frases referentes ao seu trabalho atual. INDIQUE O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

1= Discordo totalmente

2= Discordo moderadamente

3= Discordo levemente

4= Nem concordo nem discordo

5= Concordo levemente

6= Concordo moderadamente

7= Concordo totalmente

- 1.() As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.
- 2.() As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
- 3.() As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
- 4.() Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
- 5.() Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.

APÊNDICE 5 - ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

As próximas frases falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. INDIQUE O QUANTO VOCÊ SE SENTE SATISFEITO OU INSATISFEITO COM CADA UM DELES. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7), que melhor representa sua resposta.

- 1= Totalmente insatisfeito
- 2= Muito insatisfeito
- 3= Insatisfeito
- 4= Indiferente
- 5= Satisfeito
- 6= Muito satisfeito
- 7= Totalmente satisfeito

NO MEU TRABALHO ATUAL SINTO-ME

- 1.() Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- 2.() Com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa.
- 3.() Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
- 4.() Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- 5.() Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- 6.() Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
- 7.() Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal
- 8.() Com a capacidade do meu trabalho absorver-me.
- 9.() Com as oportunidades de ser promovido nessa empresa.
- 10.() Com o entendimento entre mim e meu chefe.
- 11.() Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
- 12.() Com a maneira como meu chefe trata-me.
- 13.() Com a variedade de tarefas que realizo.
- 14.() Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- 15.() Com a capacidade profissional do meu chefe.

APÊNDICE 6 - ESCALA DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

Abaixo estão listados vários sentimentos e emoções que alguém poderia ter em relação à empresa onde trabalha. INDIQUE O QUANTO VOCÊ SENTE ESTES SENTIMENTOS E EMOÇÕES. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1= nada 2= pouco 3= mais ou menos 4= muito 5= extremamente

A EMPRESA ONDE TRABALHO FAZ-ME SENTIR.....

- 1.() Orgulhoso dela.
- 2.() Contente com ela.
- 3.() Entusiasmado com ela.
- 4.() Interessado por ela.
- 5.() Animado com ela.

APÊNDICE 7 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**Informações sobre a pesquisa - Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar no Trabalho:
Um estudo com idosos que trabalham.**

Meu nome é Sara Cristina de Assunção Melo. Sou aluna do curso de mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia e estou estudando os efeitos do trabalho formal e do trabalho voluntário para pessoas com idade de 60 anos ou mais. O objetivo de meu estudo é investigar os níveis de bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho de idosos trabalhadores. É importante aumentar os conhecimentos acerca do envelhecimento e da velhice para atender as necessidades da população que esta envelhecendo e criar condições para que essas pessoas desfrutem de uma velhice com saúde e bem-estar.

Para atingir meu objetivo preciso saber alguns dados sobre a pessoa que está respondendo (como idade e escolaridade), local e tipo de trabalho que realiza, seu nível de satisfação com a vida e outras informações semelhantes, que obterei através de questionários e fichas a serem preenchidas pela própria pessoa.

Você está sendo convidado(a) para participar voluntariamente desta pesquisa. Pode pedir quaisquer esclarecimentos que desejar para tomar sua decisão e mesmo depois de ter aceitado participar, poderá pedir maiores esclarecimentos e até desistir de continuar participando. Em caso de recusa, você não será penalizado(a) de forma alguma. No caso de aceitar participar, você não obterá nenhum tipo de benefício direto (sob forma de pagamento, por exemplo).

As respostas dos participantes aos instrumentos da pesquisa serão analisadas em conjunto, não sendo possível fazer um estudo individualizado. Além disso, não serão coletadas informações que permitam identificar os participantes ou seu local de atuação.

Após sentir-se esclarecido(a) sobre a pesquisa, e tendo optado por participar dela, assine o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que está na página seguinte. Uma via desse termo ficará com o participante e a outra com a pesquisadora. (COLOQUE CIDADE, DATA, ASSINE)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____ abaixo assinado, recebi informações sobre a pesquisa intitulada “**Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar no Trabalho: Um estudo com idosos que trabalham**” que será realizada por Sara Cristina de Assunção Melo, aluna de mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia.

Estou ciente que:

- a) o objetivo da pesquisa é investigar os níveis de bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho de idosos que trabalhem ou que atuem como voluntários;
- b) responderei a questionários elaborados especialmente para essa pesquisa;
- c) o tempo médio para responder aos questionários será de 20 minutos;
- d) a coleta de informações será feita no local de trabalho ou na minha residência em horário combinado antecipadamente;
- e) caso eu não queira participar desta pesquisa ou deseje sair dela antes de seu término, não sofrerei nenhum tipo de represália por parte da pesquisadora e não serei prejudicado no meu local onde trabalho;
- f) os resultados da pesquisa poderão ser apresentados e/ou publicados em congressos e revistas científicas, garantindo-se o sigilo em relação à minha pessoa e o caráter confidencial das informações relacionadas à minha privacidade;
- g) não corro nenhum tipo de risco ao participar deste estudo e não terei benefícios diretos.

Concordo em participar desta pesquisa, declarando conhecer seus termos, e afirmo que minha participação é totalmente voluntária e livre.

_____, _____ de _____, de 200__.

Assinatura do participante: _____

RG nº : _____

Assinatura da pesquisadora: _____

Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade Federal de Uberlândia, Campus Santa Mônica
– Bloco “J”. Fone: 3239-4131

APÊNDICE 8 - ESCLARECIMENTOS SOBRE A PESQUISA**Informações sobre a pesquisa - Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar no Trabalho:
Um estudo com idosos que trabalham.**

Meu nome é Sara Cristina de Assunção Melo. Sou aluna do curso de mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia e estou estudando os efeitos do trabalho formal e do trabalho voluntário para pessoas com idade de 60 anos ou mais. O objetivo de meu estudo é investigar os níveis de bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho de idosos trabalhadores. É importante aumentar os conhecimentos acerca do envelhecimento e da velhice, já que, nos últimos anos, o país tem presenciado um crescimento acelerado do número de idosos que tem causado diversas transformações em toda sociedade, tornando-se necessário divulgar informações que auxiliem no atendimento das demandas dessas pessoas e criar condições para que estas envelheçam com saúde e bem-estar.

Para atingir meu objetivo preciso saber alguns dados que serão obtidos através de questionários e fichas a serem preenchidas pela própria pessoa. A aplicação dos questionários poderá ser feita na residência do participante ou em outro local previamente combinado com o mesmo. O tempo médio para responder aos questionários é de 20 minutos. Não serão utilizadas informações que permitam identificar os participantes, como nome e endereço e fica assegurado o sigilo em relação às respostas dadas.

O participante poderá esclarecer qualquer dúvida em relação ao estudo que está sendo feito em qualquer momento e poderá deixar de participar dele, caso deseje, no que será prontamente atendido. A pessoa que não quiser participar desta pesquisa ou desejar sair dela antes de seu término não sofrerá nenhum tipo de represália por parte da pesquisadora e não será prejudicada no seu trabalho. O participante autorizará a apresentação e publicação das informações que fornecer para este estudo, em congressos e revistas científicos, garantidos o sigilo em relação à sua pessoa e o caráter confidencial das informações relacionadas com sua privacidade. Os sujeitos não sofrerão riscos com a pesquisa e sua participação será voluntária.

Os benefícios deste estudo são indiretos, já que, a pesquisa contribuirá para a ampliação dos conhecimentos sobre a população madura no contexto organizacional e para aumentar o conhecimento sobre a influência do trabalho na vida do idoso podendo auxiliar futuramente o aperfeiçoamento e a implementação de ações que promovam o bem-estar de pessoas mais velhas.

Após sentir-se esclarecido(a) sobre a pesquisa, e tendo optado por participar dela, assine o Termo de Autorização que está na página seguinte. Uma via desse termo ficará com o participante e a outra com a pesquisadora. (COLOQUE CIDADE, DATA, ASSINE)

Termo de Autorização

Eu, _____ abaixo assinado, recebi informações sobre a pesquisa intitulada “**Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar no Trabalho: Um estudo com idosos que trabalham**”, a ser desenvolvida pela pesquisadora Sara Cristina de Assunção Melo, aluna de mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia. Estou ciente dos objetivos e forma de coleta dos dados do estudo; do caráter voluntário da participação e da possibilidade de retirada do consentimento do participante a qualquer momento da pesquisa; do respeito ao anonimato dos sujeitos; da possibilidade de divulgação dos resultados do trabalho em publicações escritas e/ou apresentações orais; dos instrumentos utilizados para coletar os dados e do caráter sigiloso no tratamento das informações relacionadas a esta empresa (instituição).

Autorizo a pesquisadora a entrar em contato com pessoas desta empresa (instituição) que se enquadram nos critérios de inclusão no estudo que são a idade igual ou acima de 60 anos; grau de instrução equivalente a ensino fundamental completo; estar mercado de trabalho formal ou exercer trabalho voluntário; residentes na cidade de Uberlândia e região; atuarem como profissionais liberais, empregados de instituições ou empresas públicas, privadas, filantrópicas, ou voluntários em organizações não - governamentais (ONGs), hospitais ou outras instituições que tenham programa formal de voluntariado.

_____, _____ de _____ de 200 .

Assinatura do responsável pelas informações: _____

RG nº _____

Empresa (Instituição): _____

Assinatura da pesquisadora: _____

APÊNDICE 9- APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



Universidade Federal de Uberlândia
 Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
 COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP
 Av. João Naves de Ávila, nº 2160 - Bloco J - Campus Santa Mônica - Uberlândia-MG –
 CEP 38400-089 - FONE/FAX (34) 3239-4131

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA Nº 352/05

Registro CEP: 247/05

Projeto Pesquisa: *"Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: um estudo com idosos que trabalham"*

Pesquisador Responsável: Sara Cristina de Assunção Melo

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 196/96, o CEP manifesta-se pela aprovação do projeto de pesquisa proposto.

Situação: Projeto aprovado

Uberlândia, 13 de dezembro de 2005.

Prof. Dra. Sandra Terezinha de Farias Furtado
 Coordenadora do CEP/UFU

Orientações ao pesquisador:

(Para parecer Aprovado ou Aprovado com Recomendações)

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 - Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprovatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e). O prazo para entrega de relatório é de 120 dias após o término da execução prevista no cronograma do projeto, conforme norma da Res. 196/96 CNS.