

# STRESS E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

## O POSITIVO E O NEGATIVO

ANA MARIA ROSSI ' JAMES CAMPBELL QUICK ' PAMELA L. PERREWÉ  
(ORGANIZADORES)

ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA	KATHIA DE CARVALHO CUNHA
ANA MARIA ROSSI	KELLY L. ZELLARS
ANDREW BAUM	LUIZ CAMANO
CARY L. COOPER	MARILYN MACIK-FREY
CHARLES J. KACMAR	MICHAEL P. LEITER
CHRISTINA MASLACH	MINA WESTMAN
CLARE MILLET	NATHAN KELLER
DALIA ETZION	PAMELA L. PERREWÉ
DAVID A. GRAY	PAUL TAYLOR
DAVID A. MACK	PETER CHEN
DENNIS J. HANSEMAN	PHILLIP SHINODA
DUÍLIO ANTERO DE CAMARGO	ROBERT J. GATCHEL
EDUARDO DE SOUZA	ROBERTO CARDOSO
EDWIN FARRELL	SARAH DEARMOND
GERALD R. FERRIS	SHEENA JOHNSON
IAN DONALD	SHOSHI CHEN
IRVIN SAM SCHONFELD	STEVEN L. SAUTER
JAMES CAMPBELL QUICK	SUE CARTWRIGHT
JESSICA M. KEEL	WAYNE A. HOCHWARTER

© 2008 by Editora Atlas S.A.

Capa: Leonardo Hermano

Composição: Priscilla Moreno



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

---

Stress e qualidade de vida no trabalho : o positivo e o negativo / Ana Maria Rossi, James Campbell Quick, Pamela L. Perrewé, organizadores. -- São Paulo: Atlas, 2009.

Vários colaboradores.

ISBN 978-85-224-5258-3

1. Ambiente de trabalho 2. Ambiente de trabalho – Brasil 3. Direito do trabalho 4. Direito do trabalho – Brasil 5. Estresse do trabalho 6. Estresse do trabalho – Brasil 7. Qualidade de vida no trabalho 8. Saúde ocupacional I. Rossi, Ana Maria. II. Quick, James Campbell. III. Perrewé, Pamela L.

08-08825

CDU-34:331.82

---

**Índices para catálogo sistemático:**

1. Ambiente de trabalho : Estresse : Direito do trabalho 34:331.82
2. Estresse no ambiente do trabalho : Direito do trabalho 34:331.82

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio. A violação dos direitos de autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Depósito legal na Biblioteca Nacional conforme Decreto nº 1.825, de 20 de dezembro de 1907.

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*



Editora Atlas S.A.

Rua Conselheiro Nébias, 1384 (Campos Elísios)

01203-904 São Paulo (SP)

Tel.: (0\_\_11) 3357-9144 (PABX)

www.EditoraAtlas.com.br

## A idade e o stress no trabalho: o que sabemos?\*

Jessica M. Keel, M.S.

Steven L. Sauter, Ph.D.

Dennis J. Hanseman, Ph.D.

O envelhecimento da força de trabalho é um fenômeno bem documentado nos países desenvolvidos em todo o mundo. Nos EUA, essa tendência está associada ao envelhecimento dos indivíduos nascidos após a Segunda Guerra Mundial e à inversão, no início da década de 90, do declínio a longo prazo nas taxas de participação na força de trabalho dos indivíduos com 55 anos de idade ou mais (MOSISA; HIPPLE, 2006). No período entre 2005-2020, espera-se que o segmento da força de trabalho dos EUA, com 55 anos de idade ou mais, aumente de pouco mais de 24 milhões de trabalhadores para quase 40 milhões. Isso representa uma taxa de crescimento anual de 4,2 %, comparada a praticamente nenhum crescimento (0,20%) para os trabalhadores na faixa etária dos 25 aos 54 anos e uma taxa de crescimento marginalmente maior (0,76%) para a força de trabalho geral (TOOSI, 2006).

Essa mudança demográfica na direção de uma força de trabalho mais velha gerou novas prioridades nos EUA e em outros países desenvolvidos que estão passando por mudanças semelhantes. Especialmente em países com pouco crescimento populacional geral, uma maior atenção deverá ser dada às formas de re-

\* Os resultados e as conclusões apresentadas neste artigo são de responsabilidade dos autores e, necessariamente, não representam a opinião do *National Institute of Occupational Safety and Health*.

ter as pessoas mais velhas na força de trabalho a fim de sustentar as economias nacionais. Além disso, é preciso dar uma maior atenção à criação de empregos que as pessoas mais velhas possam realizar de forma segura e eficaz, o que é um imperativo social em si e também um prerequisite para a retenção de pessoas mais velhas na força de trabalho.

Os esforços para controlar os diferentes níveis de *stress* no trabalho enfrentado pelos trabalhadores mais velhos pode ser uma medida importante para tratar dessas prioridades. Um conjunto substancial de pesquisas documenta declínios relacionados à idade, na função física e psicológica, por exemplo, diminuição na força e resistência; função sensorial e psicomotora; e em aspectos do funcionamento cognitivo, como velocidade cognitiva, memória e resolução de novos problemas (NATIONAL RESEARCH COUNCIL, 2004). Esse declínio levanta a possibilidade de que as condições exigidas no local de trabalho da atualidade, como longas jornadas, tecnologias de produção enxuta e a rápida mudança tecnológica possam ser especialmente estressantes para os trabalhadores mais velhos, fazendo com que tenham um risco aumentado de doença e acidentes (BARNES-FARRELL, 2005; GRIFFITHS, 2007; KOWALSKI-TRAKOFLER; STEINER; SHWERHA, 2005; NRC, 2004). No entanto, poucas pesquisas foram realizadas para analisar as diferenças na sensibilidade à exposição aos fatores do local de trabalho de acordo com diferentes idades e se conjectura que os riscos associados à diminuição na função poderiam ser compensados pela habilidade e experiência acumuladas, por estratégias compensatórias e uma melhor capacidade de lidar com os problemas nos trabalhadores mais velhos (BARNES-FARRELL, 2005; GRIFFITHS, 2007; KOWALSKI-TRAKOFLER; STEINER; SHWERHA, 2005; ROBERTSON; TRACY, 1998). Numa referência à hipótese da compensação, uma revisão da literatura realizada pelo NRC (2004) constatou que, pelo menos em termos de desempenho, a experiência adquirida talvez não consiga compensar plenamente os efeitos do declínio de função relacionado à idade.

Além dos riscos que o *stress* pode representar à saúde e à segurança dos trabalhadores mais velhos, a literatura tem apontado também para uma influência das condições de trabalho estressantes sobre a aposentadoria precoce de pessoas mais velhas. Estudos pioneiros sobre as condições de trabalho realizados pelo Instituto Nacional Finlandês de Saúde Ocupacional analisaram, de forma ampla, os fatores do local de trabalho que contribuem para uma diminuição na capacidade de trabalho e conseqüente aposentadoria por invalidez entre os trabalhadores mais velhos. Esses estudos constataram que as condições comumente reconhecidas como fatores de risco ou de proteção para o *stress* no trabalho (autoestima, reconhecimento e relacionamentos com os superiores) eram fortes preditores da capacidade de trabalho nesses estudos (TUOMI; ILMARINEN; SEITSAMO; HUUHTANEN; MARTIKAINEN; NYGARD et al., 1997; TUOMI; ILMARINEN; MARTIKAINEN; AALTO; KLOCKARS, 1997).

Os resultados de outras investigações na Escandinávia e outros países europeus complementam esses achados. Em um estudo finlandês de trabalhadores do

setor de serviços sociais e da saúde, por exemplo, níveis elevados de demandas no trabalho e níveis baixos de controle sobre o trabalho prediziam, de forma separada e interativa, a idéia de aposentadoria precoce (ELOVAINIO; FORMA; KIVIMAKI; SINERVO; SUTINEN; LAINE, 2005). De modo semelhante, a análise dos dados de quase 7.000 participantes na primeira rodada do Levantamento sobre Saúde, Envelhecimento e Aposentadoria na Europa também mostrou que as condições de trabalho estressantes (definidas por pouco controle e desequilíbrio entre esforço e recompensa) prediziam as intenções de se aposentar precocemente (SIEGRIST; WAHRENDORF; KNESEBECK; JURGENS; BÖRSCH-SUPAN, 2006). Outros estudos europeus estabeleceram uma ligação entre condições estressantes e aposentadoria de fato, não apenas intenção de se aposentar. A reestruturação e a rotina organizacional e tarefas pouco desafiadoras estavam associadas à aposentadoria precoce, por exemplo, num estudo realizado em 1994 com funcionários públicos na Holanda (HENNEKENS; TAZELAAR, 1994). Além disso, a insatisfação com o trabalho constituiu um fator de predição da aposentadoria em um estudo prospectivo com funcionários públicos britânicos que participaram do estudo Whitehall II (MEIN; MARTIKAINEN; STANSFELD; BRUNNER; FUHRER; MARMOT, 2000).

Presumindo que as condições de trabalho estressantes de fato representam um risco para a saúde e a segurança dos trabalhadores mais velhos, seja esse risco maior ou não em comparação ao risco para os trabalhadores mais jovens, e que tais condições levam a uma aposentadoria precoce, a questão de interesse seria a seguinte: *Qual é o nível de stress no trabalho para os trabalhadores mais velhos?* Índícios de fontes fidedignas como o Levantamento Social Geral (GSS) sugerem que, de forma geral, os locais de trabalho da atualidade são surpreendentemente estressantes. Dados dos Levantamentos Sociais Gerais recentes revelam que quase um terço dos trabalhadores consideram que seus empregos são “frequentemente” ou “sempre” estressantes, embora os trabalhadores mais velhos relatem frequências um pouco menores de stress no trabalho do que os trabalhadores mais jovens (DAVIS; SMITH; MARSDEN, 2002).

O objetivo do presente capítulo é fazer uma análise ampla dos indícios referentes aos riscos de *stress* ocupacional entre os trabalhadores mais velhos com o intuito de medir de forma mais adequada os riscos para sua saúde e retenção. Uma revisão exaustiva da literatura relevante iria além do escopo e intenção do presente capítulo. Ao invés disso, tentaremos fornecer uma amostragem representativa de pesquisas pertinentes, incluindo estudos de importância crucial. Além disso, incluímos nessa visão geral um resumo das investigações recentes da NIOSH sobre esse assunto. Começamos com uma visão geral da pesquisa sobre os níveis comparativos de *stress* ocupacional relatado e outros aspectos do bem-estar subjetivo entre trabalhadores de diferentes faixas etárias como uma medida indireta das condições de trabalho estressantes entre os trabalhadores mais velhos. Nós, então, passamos a examinar um conjunto de pesquisas mais restrito sobre as diferenças etárias referentes à exposição a diferentes fatores de qualidade

do trabalho, associados ao *stress* no trabalho como um indicador mais direto das condições de trabalho estressantes entre os trabalhadores mais velhos.

## Diferenças etárias no bem-estar subjetivo dos trabalhadores mais velhos

Embora nosso principal foco sejam a idade e os níveis relatados de *stress* no trabalho, essa revisão também analisa os resultados em termos de saúde mental (principalmente ansiedade e depressão) e satisfação com o trabalho, a fim de caracterizar, de forma ampla, as mudanças nos estados afetivos relacionadas à idade que poderiam ser influenciadas pela qualidade do trabalho. As pesquisas sobre esse assunto incluem estudos específicos por ocupação e levantamentos representativos mais amplos que empregam análises descritivas simples e estratégias estatísticas multivariadas, sendo que algumas delas exploram os efeitos da idade de caráter mais geral. Ao realizar uma revisão desses trabalhos, começamos com os estudos mais limitados, passando depois a investigações mais complexas. Conforme será demonstrado, surge um quadro bastante positivo para os trabalhadores mais velhos. O peso das evidências mostra pouco ou nenhum indício de deterioração no bem-estar subjetivo dos trabalhadores mais velhos. Ao contrário, os estudos sugerem, mais comumente, que estes vivenciam menores níveis de *stress* e melhorias na saúde mental geral e satisfação no trabalho em comparação aos trabalhadores mais jovens.

## Stress no trabalho

Os achados das investigações específicas para certas ocupações e os achados de levantamentos representativos mais amplos sugerem níveis menores de *stress* ocupacional entre os trabalhadores mais velhos. No entanto, os resultados são um pouco desiguais, com indícios mais contundentes nos estudos realizados nos EUA do que nas investigações européias.

Começando com as investigações específicas de certas ocupações, um estudo, realizado por Remondet e Hansson (1991), sobre as experiências no trabalho dos trabalhadores de colarinho branco de meia-idade (30-53 anos) e em idade pré-aposentadoria (54-72 anos) nos EUA, mostrou que o grupo mais velho relatou um nível significativamente menor de tensão/*stress* no trabalho e *stress* generalizado menor do que o grupo mais jovem. De modo semelhante, reduções relacionadas à idade no *stress* relatado também foram descritas entre médicos escoceses (SWANSON; POWER; SIMPSON, 1996).

Nossas próprias análises dos dados de levantamentos mais representativos de trabalhadores sustentam esses achados. Nós observamos uma tendência de me-

nor stress entre os trabalhadores mais velhos em análises dos dados do Levantamento sobre Saúde e Aposentadoria (HRS) de 2004, realizado pela Universidade de Michigan. O HRS é um levantamento bianual de 22.000 trabalhadores com 50 anos de idade ou mais (SAUTER; KEEL; HANSEMAN; no prelo). A concordância com o item do levantamento “meu trabalho envolve muito stress” caiu nas faixas etárias mais velhas da amostra, de 63% para os trabalhadores com idades entre 51-64 anos, para 39% para os trabalhadores com idades entre 65-74 anos, para 27% para os trabalhadores com mais de 74 anos.

Nós encontramos um gradiente etário semelhante no stress no trabalho relatado em análises dos dados da Pesquisa da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLS) da NIOSH (SAUTER et al., no prelo). A QWLS é aplicada como um módulo do Levantamento Social Geral e coleta dados sobre a saúde ocupacional e a qualidade do trabalho de quase 1.800 trabalhadores americanos adultos. Ao contrário das análises descritivas que predominam em estudos sobre idade e stress, nós empregamos técnicas de regressão hierárquica na análise dos dados da QWLS, controlando uma série de fatores demográficos (sexo, escolaridade, raça, estado civil) e atributos do emprego (tempo de serviço, status, trabalho autônomo, trabalho em casa, trabalho em meio expediente ou tempo integral, vários empregos) ao investigar as associações entre idade, stress e outros resultados. Mesmo após controlar essas medidas, ainda encontramos uma diminuição linear significativa das idades entre 18 e 89 na frequência (“sempre” para “nunca”) com que o trabalho foi relatado como sendo estressante.

Ao contrário da tendência de diminuição no stress entre os trabalhadores mais velhos observada nos estudos específicos para certas ocupações e nas investigações da NIOSH, os resultados de diversos levantamentos europeus nos apresentam um quadro mais desigual e complexo da tendência idade-stress. Smith (2001) observou uma associação entre a idade e o stress em uma amostra de mais de 4.000 trabalhadores amostrados a partir do registro eleitoral de Bristol, no Reino Unido. No entanto, nesse caso, a relação pareceu ser curvilínea e não linear. Os trabalhadores com idades entre 41 e 50 anos nessa amostra eram os que apresentavam a maior probabilidade (21%) de relatar que se sentiam “muito” ou “extremamente” estressados no trabalho. Comparativamente, apenas 17% dos trabalhadores com 50 anos de idade ou mais relataram tais níveis de stress, uma taxa muito próxima à dos níveis elevados de stress dos trabalhadores com idades entre 18 e 32 anos (16%).

De acordo com Griffiths (2007), os dados do Levantamento da Força de Trabalho Britânica na verdade sugerem níveis elevados de stress entre os trabalhadores mais velhos. O Levantamento da Força de Trabalho Britânica é uma pesquisa trimestral realizada em 60.000 domicílios britânicos, constituindo o principal instrumento no Reino Unido para a coleta de dados sobre doença e acidentes de trabalho na força de trabalho britânica. Griffiths (2007) relata que os resultados do Levantamento de 2004-2005 mostram que o stress, a depressão e a ansiedade

estavam entre as categorias mais frequentes de doença relacionada ao trabalho e que esses problemas eram mais prevalentes entre os trabalhadores mais velhos (de 45 anos até idade da aposentadoria) do que entre os trabalhadores mais jovens (com menos de 45 anos).

Finalmente, não se encontrou nenhuma tendência em termos de idade-*stress* nos dados do Terceiro Levantamento Europeu das Condições de Trabalho que coleta dados de quase 16.000 trabalhadores em 15 países da União Européia. Ilmarinen (2005) relatou que as análises dos dados referentes à saúde coletados nessa pesquisa não conseguiram mostrar diferenças, em nível desses 15 países da União Europeia, entre os trabalhadores com menos e mais de 45 anos de idade, na prevalência da “síndrome psicossomática” relacionada ao trabalho (resposta afirmativa a um ou mais itens referentes ao *stress* e à tensão, fadiga geral, transtornos do sono, ansiedade, irritabilidade ou trauma mental). Além disso, não houve diferenças significativas na prevalência da “síndrome do *stress*” (resposta afirmativa a um ou mais itens que denotam cefaleia e dor de estômago, *stress*, fadiga geral ou tensão). No entanto, vale considerar se a divisão etária escolhida para essas análises poderia ter mascarado tendências notáveis. Para ilustrar essa possibilidade, é plausível que os efeitos da idade também estivessem ausentes no estudo de Smith (2001), caso a amostra tivesse sido dividida na idade de 45 anos, considerando que uma diminuição simétrica no *stress* é observada na amostra do estudo para os indivíduos mais jovens e mais velhos que a faixa etária dos 41 aos 50 anos.

## Saúde mental

Em comparação a estudos que relacionam a idade e o *stress*, há uma concordância maior entre os estudos que comparam a idade e a saúde mental de que a idade protege o bem-estar subjetivo dos trabalhadores. No entanto, os resultados investigados em muitos desses estudos são medidas descontextualizadas e, portanto, a atribuição ao local de trabalho pode ser menos exata do que para os resultados de *stress* no trabalho e satisfação com o trabalho.

Um estudo de 634 gerentes de Hong Kong com idades entre 20 e 72 anos realizado por Siu, Spector, Cooper e Donald (2001), por exemplo, constatou que os trabalhadores mais velhos apresentam um melhor bem-estar mental, conforme medido pelo Indicador de *Stress* Ocupacional-2 (WILLIAMS; COOPER, 1996). Níveis menores de depressão e ansiedade entre os trabalhadores mais velhos também aparecem em vários outros estudos. A coorte mais velha (com idades entre os 54 e 72 anos), no estudo de Remondet e Hansson (1991), de trabalhadores de colarinho-branco, teve escores significativamente mais baixos na Escala de Depressão dos Estudos Epidemiológicos (CES-D) do que a coorte mais jovem (com idades entre os 30 e 53 anos). De modo semelhante, Frone, Russel e Barnes (1996) relataram correlações negativas significativas entre a idade e os escores

da CES-D entre pais empregados em dois estudos sobre o conflito entre trabalho e família que utilizaram dados de grandes amostras comunitárias aleatórias.

As análises dos dados de pesquisas representativas de trabalhadores corroboram as tendências em saúde mental relacionadas a diferentes faixas etárias nesses estudos mais restritos. Mais recentemente, os dados da Pesquisa Canadense de Saúde Comunitária foram utilizados para examinar a distribuição etária em episódios significativos de depressão a partir de uma amostra ponderada de quase 750.000 trabalhadores canadenses (BLACKMORE; STANSFELD; WELLER; MUNCE; ZAGORSKI; STEWART, 2007). As análises desses dados mostraram uma diminuição significativa na probabilidade de depressão entre os trabalhadores na faixa etária de 35-44 anos quando comparados com os trabalhadores na faixa etária de 18-24 e entre os trabalhadores com 55 anos de idade ou mais em comparação aos da faixa etária de 35-44.

Nossas próprias análises do HRS e da QWLS também mostram diminuições, relacionadas à idade, nos problemas de saúde mental entre os trabalhadores (SAUTER et al., no prelo). As análises do HRS de 2004 revelaram uma maior prevalência em 12 meses de duas ou mais semanas de sentimentos de tristeza ou depressão entre os trabalhadores na faixa etária de 51-64 anos (22%) do que entre os trabalhadores da faixa etária de 65-74 anos (7%). No entanto, ao contrário da diminuição contínua observada no stress relatado entre a coorte mais velha no HRS, a taxa de prevalência desses estados disfóricos aumentava entre os trabalhadores com mais de 74 anos (17%). Além disso, nós examinamos o padrão etário na saúde mental utilizando uma pergunta extraída da Pesquisa de Vigilância e Prevenção dos Fatores de Risco Comportamental dos Centros de Controle de Doença (CDC). Essa pergunta pedia aos participantes da pesquisa que mencionassem o número de dias nos últimos 30 dias em que sua saúde mental (incluindo stress, depressão e problemas com as emoções) não esteve bem (CDC, 2000). De modo semelhante ao ocorrido com a tendência etária linear que observamos na medida de stress no trabalho da QWLS, encontramos uma diminuição linear significativa, relacionada à idade, nesse indicador de saúde mental.

Finalmente, de modo semelhante à relação curvilínea entre idade e stress relatada por Smith (2001), as análises dos dados de duas grandes pesquisas britânicas encontraram relações curvilíneas entre a idade e indicadores de saúde mental. Em um estudo de quase 1.700 trabalhadores adultos britânicos, Warr (1992) encontrou níveis maiores de ansiedade e depressão entre os trabalhadores de meia-idade do que entre trabalhadores mais jovens ou mais velhos. Embora esses efeitos curvilíneos tenham deixado de ser significativos quando outras variáveis possivelmente mediadoras ou explicativas foram acrescentadas às análises de Warr, as relações lineares significativas permaneceram, mostrando uma diminuição na depressão e na ansiedade com a idade. A análise dos escores do Questionário de Saúde Geral também revelou um efeito curvilíneo da idade sobre a saúde mental. Nesse estudo, os trabalhadores de meia-idade relataram uma pior

saúde mental descontextualizada do que os trabalhadores mais jovens ou mais velhos (CLARK; OSWALD; WARR, 1996). No entanto, ao contrário da supressão da tendência curvilínea nas análises de Warr (1992) quando covariâncias foram acrescentadas às análises, a tendência curvilínea continuou significativa após os ajustes para 80 variáveis de controle.

## Satisfação no trabalho

De modo semelhante às evidências de redução no *stress* no trabalho e melhoria na saúde mental relacionadas à idade, os estudos que avaliam a relação entre idade e satisfação no trabalho também mostram que o envelhecimento protege os trabalhadores. A pesquisa de Remondet e Hansson (1991) com funcionários de colarinho-branco, por exemplo, encontrou níveis significativamente maiores de satisfação com o trabalho entre os trabalhadores mais velhos (54-72 anos) do que entre os mais jovens. Mais recentemente, o *Conference Board* (2007) relatou uma tendência parecida em uma amostra de 5.000 lares americanos. Quase metade dos trabalhadores com 55 anos de idade ou mais relatou estar satisfeita com seus empregos – a maior proporção de qualquer faixa etária. Nossas análises dos dados do HRS de 2004 expandem essa tendência para trabalhadores bem mais velhos nos EUA (SAUTER et al., no prelo). Constatamos que 28% dos trabalhadores na faixa etária de 51-64 anos concordavam totalmente que eles “realmente gostavam” de ir ao trabalho e que o nível de concordância aumentou para 34% entre os trabalhadores na faixa etária de 65-74 anos e para 46% entre os trabalhadores com mais de 74 anos de idade.

Essa tendência de melhoria na satisfação com o trabalho relacionada à idade é também corroborada por vários estudos em larga escala multinacionais e realizados nos EUA e no Reino Unido que utilizaram controles mais amplos para considerar possíveis fatores de confusão, incluindo fatores de disposição (por exemplo, afetividade positivo-negativa e saúde mental geral, valores e recompensas do trabalho) e fatores relacionados ao trabalho (por ex., salário, porte da empresa, ocupação, tempo de serviço, situação da supervisão, jornada de trabalho e autonomia no trabalho) que poderiam, de outra forma, explicar o efeito da idade. Em uma análise dos dados de uma amostra de quase 11.000 participantes da Pesquisa Social Internacional, Clark (2005) encontrou melhorias na satisfação com o trabalho relacionadas à idade. Rode (2004) relatou uma tendência semelhante em um estudo longitudinal de quase 900 trabalhadores na Pesquisa sobre a Vida em Mudança dos Americanos realizada na Universidade de Michigan. Nossas análises dos dados da QWLS de 2002 também revelaram uma relação linear, positiva e significativa entre a idade e a satisfação com o trabalho (SAUTER et al., no prelo). Finalmente, uma correlação positiva entre idade e satisfação com o trabalho também foi encontrada no estudo realizado por Siu et al. (2001) com gerentes em Hong Kong. No entanto, esse efeito deixou de ser significativo quando variáveis explicativas relacionadas ao trabalho foram incorporadas a essas análises.

Além dos efeitos lineares da idade sobre a satisfação com o trabalho, vários outros estudos também observaram relações curvilíneas que favorecem os trabalhadores mais jovens e mais velhos, de modo semelhante aos achados de alguns dos estudos sobre *stress* e saúde mental já descritos. Utilizando dados de quase 1.400 indivíduos que participaram da Pesquisa sobre Qualidade do Emprego nos EUA de 1972-1973, Kalleberg e Loscocco (1983) encontraram uma tendência linear significativa de aumento na satisfação entre os trabalhadores mais velhos. Além disso, encontraram tendências curvilíneas significativas que retratavam uma menor satisfação entre os trabalhadores de meia-idade. Clark et al. (1996) também encontraram indícios que sustentam um efeito quadrático e linear da idade em suas análises dos dados do estudo do *British Household Panel* de 1991. Os níveis de satisfação com o trabalho diminuía na terceira década de vida, sendo que depois desse período aumentavam novamente e continuavam a aumentar até faixas etárias mais velhas. As tendências curvilíneas observadas nos estudos de Kalleberg e Loscocco (1983) e de Clark et al. (1996) continuaram após a introdução de controle para numerosas covariantes. Finalmente, uma relação em forma de U entre idade e satisfação com o trabalho foi relatada por Hochwarter, Ferris e Perrewé (2001) em um estudo realizado nos EUA com 2.200 funcionários de universidade, com níveis de satisfação que atingiam seus pontos mais baixos entre os funcionários na faixa etária de 40-49 anos. Dessa vez, contudo, uma tendência linear adicional não foi encontrada.

### Diferenças etárias na qualidade do emprego

Em comparação com a quantidade de pesquisas sobre a idade e o bem-estar subjetivo, os estudos de diferenças etárias na exposição aos fatores de risco de *stress* no local de trabalho são relativamente escassos. É interessante que os achados de muitos desses estudos complementam os resultados de investigações de idade e bem-estar subjetivo, sugerindo uma melhor qualidade do emprego para trabalhadores de mais idade. Nossas próprias análises dos dados da QWLS até fornecem indícios da existência de efeitos etários de ordem superior que mostram que aspectos do ambiente de trabalho são classificados mais positivamente por trabalhadores mais velhos e mais jovens em comparação com os de meia-idade. Entretanto, alguns estudos são menos animadores, pois mostram uma deterioração em várias dimensões da qualidade do trabalho no caso de trabalhadores mais velhos.

Iniciamos com uma visão geral dos achados do grande Levantamento Europeu das Condições de Trabalho e, depois, traçamos comparações desses achados com resultados de estudos de ocupações específicas e outros levantamentos representativos de categorias profissionais. A seguir, passamos aos resultados de nossas próprias análises do HRS e da QWLS. Finalmente, falamos de análise da QWLS que vai além de simples associações entre idade e qualidade do trabalho, perguntando se a idade modera a relação entre qualidade do trabalho e bem-es-

tar subjetivo, isto é, o efeito de “sensibilidade diferencial” mencionado na introdução deste capítulo.

Usando dados da administração do Levantamento Europeu das Condições de Trabalho do ano 2000, Ilmarinen (2005) e Molinié (2003) fizeram análises abrangentes de diferenciais etários nas condições de trabalho. Os resultados dessas análises sugerem que a idade tem, em geral, um efeito protetor quanto à exposição a condições estressantes. Os trabalhadores com mais de 45 anos relataram que tinham mais oportunidades de fazer pausas como lhes aprouvesse; maior controle sobre as tarefas relacionadas ao trabalho, aos métodos de trabalho e às cargas de trabalho; maior compatibilidade entre suas aptidões e as exigências do emprego; ritmo menor de trabalho e menos repetição de trabalho; e menos trabalho em turnos (embora o horário de trabalho fosse mais longo). Além disso, em termos de efeito específico de gênero, mulheres de mais idade referiram uma maior complexidade de tarefas do que mulheres mais jovens.

Várias das tendências que se percebem no Levantamento Europeu das Condições de Trabalho, particularmente entre idade e controle, reproduzem achados de pesquisas anteriores. O estudo de trabalhadores de colarinho-branco feito por Remondet e Hansson (1991), por exemplo, encontrou menos ameaças ao controle entre trabalhadores mais velhos, juntamente com maior envolvimento no trabalho e menos comprometimento do desempenho. O estudo de gerentes de Hong Kong realizado por Siu et al. (2001) constatou que os trabalhadores de mais idade informavam ter um maior locus interno de controle e um total menor de fontes de *stress* do que os trabalhadores mais jovens. De modo semelhante, dados do relatório de Warr (1992) sobre envelhecimento e bem-estar entre adultos britânicos mostrou associações significativas da idade com o controle (latitude de decisões) e exigências no emprego. Em vista das funções curvilíneas observadas em diversos estudos de idade e bem-estar subjetivo, é interessante observar que só a forma quadrática do termo referente à idade é significativa nos dados de Warr. Entretanto, nesse caso, o controle é reduzido para trabalhadores mais velhos (e mais jovens), assim como o são as exigências.

Indícios de reduções relacionadas à idade em condições de trabalho estressantes medidas em termos mais gerais também se encontram em estudo a respeito do envelhecimento e bem-estar em populações gerais. Num estudo, efetuado em 1996, de uma população de mais de mil homens de Boston que participaram do Estudo de Envelhecimento Normativo (ALDWIN; SUTTON; CHIARA; SPIRO, 1996), a prevalência de “problemas no trabalho” declinou de maneira constante e substancial desde a coorte da faixa etária de 45-54 anos até coortes mais velhas. Igualmente, um estudo feito numa comunidade australiana abrangendo quase 7.500 indivíduos encontrou reduções significativas no relato de crises relacionadas ao trabalho desde a coorte dos 40 aos 44 anos até a coorte dos 60 aos 64 anos, além de reduções nas ameaças de perda do emprego desde a coorte dos 20 a 24 anos até a coorte da faixa etária de 60 a 64 anos (JORM; WINDSOR; DEAR; ANSTEY; CHRISTENSEN; RODGERS, 2005).

Apesar disso, indícios de deterioração relacionada à idade também aparecem na literatura. Diversos estudos convergem no sentido de apontar interações piores com a supervisão e uma redução de oportunidades de desenvolvimento profissional entre trabalhadores de mais idade. Dados do Levantamento Europeu das Condições de Trabalho, por exemplo, mostram reduções nas oportunidades de treinamento e aprendizado entre trabalhadores mais velhos, bem como menos conversas proativas e focadas na solução de problemas com supervisores (ILMARINEN, 2005). De maneira semelhante, Warr e Birdi (1998) constataram uma menor participação em atividades voluntárias de desenvolvimento entre trabalhadores de mais idade num estudo de 1.800 funcionários de uma empresa fabricante de veículos no Reino Unido. Além disso, Aronsson, Gustaffson e Dallner (2002) constataram reduções no apoio e incentivo dados pelos supervisores entre trabalhadores da faixa etária dos 46 aos 55 anos, bem como uma redução nas oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para trabalhadores entre 56 e 65 anos numa grande amostra representativa da população economicamente ativa da Suécia.

Nossas próprias análises recentes dos dados do HRS e QWLS corroboram parcialmente os achados acima (SAUTER et al., no prelo). De modo semelhante às reduções nas exigências do trabalho referidas por Warr (1992), veem-se reduções constantes, em todos os estratos etários no HRS de 2004, em relatos que concordem que “o emprego me exige agora que eu faça coisas mais difíceis do que antes”: 51-64 anos (49% concordam); 64-74 anos (27% concordam); > 74 anos (16% concordam). Além disso, correspondendo, até certo ponto, com o controle crescente sobre pausas para descanso por parte de trabalhadores mais velhos constatado no Levantamento Europeu das Condições de Trabalho (ILLMARINEN, 2005), os dados do HRS mostram aumentos constantes, relacionados à idade, na proporção de trabalhadores que relatam ter a capacidade de reduzir sua jornada de trabalho: 51-64 anos (33% capazes de reduzir); 64-74 (54% capazes de reduzir); > 74 anos (60% capazes de reduzir).

Nossas análises dos dados da QWLS encontraram tendências relacionadas à idade no caso de oito de 23 medidas da qualidade do trabalho. Com exceção de uma, todas essas tendências são favoráveis, e uma certa consistência com outros achados fica evidente. Constatamos a existência de menos sobrecarga de trabalho entre trabalhadores de mais idade, à semelhança das reduções relacionadas à idade, em exigências de trabalho relatadas por Warr (1992), e percebemos uma redução nas dificuldades implicadas pelo emprego em nossas análises do HRS. Os resultados de nossas análises da QWLS também reproduziram os achados de Ilmarinen (2005) de que há menos exposição ao trabalho em turnos entre trabalhadores mais velhos. Além disso, nossas análises da QWLS mostraram uma redução das oportunidades de promoção entre trabalhadores de mais idade, o que complementa achados referentes à redução de oportunidades de desenvolvimento observadas em estudos anteriores (ARONSSON et al., 2002; ILMARINEN, 2005; WARR; BIRDI, 1998).

Entretanto, nossas análises não conseguiram corroborar as associações da idade com o controle ou o uso de aptidões que recebem bastante destaque em estudos anteriores (ILMARINEN, 2005; MOLINIÉ, 2003; REMONDET; HANSSON, 1991; SUI et al., 2001; WARR, 1992). Além disso, descobrimos várias associações que não foram evidenciadas por estudos anteriores (menos jornadas de trabalho longas, menos exigências conflitantes e menos problemas na formação das equipes, melhor clima organizacional e maior estabilidade no emprego entre trabalhadores mais velhos). Algumas das inconsistências existentes entre nossos achados e outros resultados podem resultar de diferenças nas abordagens estatísticas. Enquanto nós usamos modelos estatísticos multivariados no exame da relação entre idade e grau de exposição, nos estudos anteriores predominam as análises descritivas simples. Com efeito, quando foram feitas análises bivariadas simples dos dados da QWLS, encontramos associações significativas da idade tanto com a autonomia quanto com o uso de aptidões (semelhantes às associações da idade com o controle e compatibilidade com as aptidões constatadas por ILMARINEN, em 2005). Entretanto, nenhum desses efeitos foi significativo em nossos modelos finais de regressão múltipla.

Por fim, vale a pena observar que, com exceção dos referentes à promoção, ao clima e ao trabalho em turnos, todos os efeitos nos dados da QWLS são curvilíneos e a tendência é consistente com os efeitos para o bem-estar subjetivo que se encontram em alguns dos estudos descritos anteriormente. À semelhança das melhorias no bem-estar de trabalhadores mais velhos e mais jovens em comparação com os de meia-idade, melhorias relativas nas condições de trabalho se evidenciaram entre trabalhadores de mais e menos idade na amostra da QWLS.

Como último passo em nossas análises da QWLS, examinamos possíveis diferenças etárias nos efeitos dos fatores de qualidade do trabalho. Pesquisas anteriores dessa natureza são escassas. O NRC (NATIONAL RESEARCH COUNCIL AND THE INSTITUTE OF MEDICINE, 2004) revelou alguns poucos estudos relevantes, mas os resultados foram ambíguos e inconclusivos. Usando novamente modelos estatísticos multivariados, investigamos os efeitos de interações da idade com cada um dos 23 fatores de qualidade do emprego no tocante a nove medidas dos resultados em termos de saúde e bem-estar contidas na QWLS. Entretanto, os resultados desse esforço foram limitados e só se centraram em algumas poucas formas de exposição. O avanço da idade estava associado a melhorias progressivas no bem-estar subjetivo quando o ambiente social oferecia apoio (os colegas são prestativos e expressam interesse) e com um declínio progressivo em termos de saúde quando o ambiente não oferecia apoio. O mesmo padrão de divergência relacionada à idade foi observado em relação a climas organizacionais bons e ruins – o avanço da idade estava associado a melhorias progressivas no bem-estar subjetivo quando o clima era bom, e a um declínio progressivo quando o clima era ruim. Entretanto, um efeito etário oposto ocorreu com as variações na recompensa (salário e níveis de benefícios). Níveis piores de recompensa estavam associados à saúde pior e menos bem-estar subjetivo entre trabalhadores mais jo-

vens do que entre os mais velhos, e essa diferença etária diminuía à medida que a recompensa melhorava.

Algumas dessas interações poderiam sugerir que os trabalhadores de mais idade têm maior sensibilidade para variações na qualidade do trabalho. Contudo, outras interpretações são possíveis. Pelo fato de nossas análises não poderem desvendar os efeitos da idade e do histórico de exposição, é possível que alguns desses efeitos resultem, pelo contrário, da influência da exposição cumulativa. Os resultados mais favoráveis entre os trabalhadores mais velhos quando o clima e o ambiente social são positivos, por exemplo, poderiam simplesmente refletir os efeitos de uma exposição mais prolongada a um ambiente de trabalho positivo entre os trabalhadores mais velhos do que entre os mais jovens. De modo semelhante, os resultados menos favoráveis entre os mais velhos na presença de um ambiente negativo talvez reflitam os efeitos de uma exposição mais prolongada a essas condições entre eles.

## Discussão

Os achados das pesquisas sobre bem-estar subjetivo e qualidade do trabalho para trabalhadores mais velhos são, em si, encorajadores. Em geral, os indícios apontam a níveis reduzidos de *stress* no trabalho entre trabalhadores mais velhos e há fortes indícios de melhoria na saúde mental e satisfação com o trabalho entre trabalhadores mais velhos. Além disso, com exceção dos achados de restrição nas oportunidades de desenvolvimento, a exposição a fatores de risco no trabalho não parece ser maior entre os trabalhadores mais velhos do que entre os mais jovens e talvez seja até mesmo menor em alguns aspectos. Há uma certa convergência de evidências que sugerem, por exemplo, que os trabalhadores mais velhos apresentam melhor controle, reduções na carga de trabalho e menor exposição ao trabalho em turnos quando comparados aos trabalhadores mais jovens. Finalmente, nossas análises recentes dos dados da QWLS fornecem poucos indícios de que os trabalhadores mais velhos são mais vulneráveis a fatores estressantes no local de trabalho do que os trabalhadores mais jovens.

Algumas das tendências relacionadas à idade reveladas no presente artigo também aparecem nos resultados de uma meta-análise recente envolvendo 203 estudos sobre a relação entre idade e estressores e resultados ocupacionais (ADAMS; BURNS, 2008). De modo consistente com as tendências etárias no bem-estar subjetivo resumidas no presente artigo, sua meta-análise encontrou poucas correlações negativas entre idade e depressão e insatisfação com o trabalho. Além disso, de modo semelhante ao que ocorre em termos de aumento na complexidade do trabalho entre trabalhadoras relatado por Ilmarinen (2005) e às evidências de reduções na demanda e dificuldade do trabalho relacionadas à idade em diversos estudos (ILMARINEN, 2005; WARR, 1992; nossas análises do HRS), a meta-análise de Adams e Burns encontrou uma baixa correlação positiva entre

idade e complexidade do trabalho e uma associação negativa com a sobrecarga da função. No entanto, na maioria dos casos, os intervalos de confiança para essas correlações e outros efeitos da idade em sua meta-análise cruzaram o ponto zero, sugerindo um alto grau de variabilidade nos resultados dos estudos examinados por eles e diminuindo a importância das relações observadas.

Diversas explicações foram apresentadas para as melhorias no bem-estar subjetivo dos trabalhadores relacionadas à idade e muitas dessas explicações também se aplicam às evidências, embora de forma menos clara, de uma melhor qualidade do trabalho entre os trabalhadores mais velhos. Talvez a explicação mais simples e direta seja que algumas dessas tendências podem refletir a promoção ou migração dos trabalhadores mais velhos para empregos melhores ou mais valorizados (WARR, 1994; WRIGHT; HAMILTON, 1978) e para cargos que fornecem acesso a recursos que possibilitam gerenciar melhor as demandas do trabalho. Os efeitos curvilíneos que mostram uma diminuição no bem-estar e na qualidade do trabalho entre os trabalhadores de meia-idade em alguns estudos poderiam ser o resultado do aumento usual nas pressões ocupacionais que ocorrem nessa fase da vida (FOLKMAN; LAZARUS; PIMLEY; NOVACEK, 1987; WARR, 2007).

Outras explicações concentram-se na contribuição dos mecanismos psicológicos para essas tendências etárias no bem-estar subjetivo dos trabalhadores. Os trabalhadores mais velhos ou da terceira idade possuem melhores habilidades de *coping*, melhor regulação emocional e mais acesso a fontes de apoio, o que aumenta sua capacidade de lidar com as pressões do trabalho (BARNES-FARRELL, 2005; FOLKMAN et al., 1987; HANSSON; ROBSON; LIMAS, 2001; WARR, 1994). Seguindo essa linha, as mudanças nas aspirações e valores relacionados ao trabalho dos trabalhadores mais velhos, seja como um mecanismo de *coping* ou como um processo do desenvolvimento, podem explicar, em parte, as diferenças no bem-estar subjetivo dos trabalhadores relacionadas à idade; por exemplo, ao reduzir, para os trabalhadores mais velhos, os problemas nas condições de trabalho que irritam os trabalhadores mais jovens (CLARK et al., 1996; KALLEBERG; LOSCOCCO, 1993; WARR, 2007). Um certo apoio a esse ponto de vista pode ser encontrado em um estudo finlandês que comparou as avaliações da qualidade do local de trabalho (principalmente atributos físicos) com avaliações independentes da equipe de pesquisa (RÄSÄNEN; LAITINEN; RASA, 1997). O estudo constatou que os trabalhadores mais jovens e os mais velhos classificavam seus ambientes de trabalho como mais satisfatórios do que os trabalhadores de meia-idade, mas essa tendência ficou menos evidente nas avaliações feitas pelos pesquisadores. O estudo concluiu que “as avaliações dos trabalhadores mais jovens eram mais realistas [...] ao passo que as outras faixas etárias pareciam estar demasiadamente satisfeitas em relação à situação real (p. 518)”.

Semmer e Schallenger (1996) unem essas duas linhas de raciocínio (ênfase no trabalho e nas aptidões e capacidades dos trabalhadores e em seu ajuste psicológico) em um marco mais integrador para ajudar a explicar a melhoria no bem-estar subjetivo entre os trabalhadores de mais idade. Semmer e Schallenger

ger sugerem, por exemplo, que os trabalhadores ficam mais satisfeitos à medida que envelhecem através de um processo de adaptação recíproca no qual eles se desenvolvem de acordo com as demandas do trabalho, ao mesmo tempo em que moldam o trabalho para que este se ajuste às suas próprias características.

Além disso, é possível que as melhorias no bem-estar subjetivo dos trabalhadores relacionadas à idade devam-se, em parte, a vivências não ocupacionais com uma espécie de transferência de melhorias relacionadas à idade no bem-estar subjetivo descontextualizado (CLARK et al., 1996; WARR, 1997). De modo semelhante ao encontrado em amostras ocupacionais, numerosos estudos que utilizaram amostras da comunidade (ou seja, não apenas trabalhadores) demonstram reduções na depressão e ansiedade relacionadas à idade (por exemplo, CHRISTENSEN; JORM; MACKINNON; KORTEN JACOMB; HENDERSON; 1999; JORM; WINDSOR; DEAR; ANSTEY; CHRISTENSEN; RODGERS; 2005; REGIER; FARMER; RAE; MYERS; KRAMER; ROBINS et al., 1993), melhorias na saúde mental geral (CLARK et al., 1996; WARR, 1997), reduções no *stress* (ALDWIN; SUTTON; CHIARA; SPIRO, 1996), melhorias na felicidade (DIENER; SUH, 1998; YANG, 2008) e melhorias na satisfação com a vida (MROCZEK; SPIRO, 2005). Sustentando essa hipótese da transferência, muitos desses estudos mostram uma piora no bem-estar nos indivíduos de meia-idade, com melhoria após essa fase da vida, de modo semelhante às tendências curvilíneas no bem-estar que descrevemos em muitos dos estudos de amostras ocupacionais.

Finalmente, é possível que as tendências etárias favoráveis relatadas no presente capítulo sejam, total ou parcialmente, artefatos que resultam dos efeitos do "trabalhador saudável" ou dos efeitos de *coorte* que passam despercebidos nos estudos transversais que predominam na literatura apresentada aqui. Embora as taxas de participação dos trabalhadores de mais idade na força de trabalho tenham aumentado nas duas últimas décadas, essas taxas (estimativas de 2005) ainda caem drasticamente para os trabalhadores mais velhos – caindo de 83% para os trabalhadores na faixa etária dos 24 aos 35 anos para 63% para os trabalhadores de 55 a 64 anos e para apenas 22% para os trabalhadores entre os 65 e 74 anos de idade (TOOSI, 2006). Considerando que uma diminuição na saúde e empregos de baixa qualidade contribuem para um afastamento precoce da força de trabalho, é possível que as tendências etárias favoráveis descritas no presente capítulo tenham um viés causado pela presença de um conjunto de trabalhadores que ainda subsiste que são extremamente saudáveis ou que ocupam empregos de alta qualidade, fugindo do padrão característico. Por outro lado, as relações em forma de U entre a idade e várias das medidas de qualidade do emprego em nossas análises dos dados da QWLS mostram melhorias na qualidade do trabalho na meia vida (faixa etária dos 40 aos 50 anos), quando as taxas de participação na força de trabalho ainda são altamente estáveis, sugerindo que apenas os efeitos do trabalhador saudável são insuficientes para explicar essas tendências.

Além disso, é possível que as tendências relacionadas à idade relatadas em estudos transversais reflitam diferenças entre gerações de trabalhadores em ter-

mos das condições subjacentes responsáveis por seu bem-estar, e não os efeitos da idade cronológica. Warr (2007) comenta, contudo, que um efeito de *coorte* é menos plausível diante das relações curvilíneas comumente relatadas entre a idade e o bem-estar, pois seria necessário haver uma mudança nessas condições subjacentes da *coorte* mais velha (com níveis maiores de bem-estar) para a *coorte* de meia-idade (com níveis menores de bem-estar) e, então, uma nova mudança para a *coorte* mais jovem (com níveis maiores de bem-estar). Um estudo relevante em relação às preocupações com os efeitos de *coorte* é o de Yang (2008), que investigou diretamente esses efeitos em um estudo que analisou a idade e a felicidade utilizando os dados do GSS de 1972 a 2004. Os resultados desse estudo mostraram que, mesmo depois de controlar os efeitos da *coorte*, um gradiente que refletia aumentos na felicidade relacionados à idade continuava evidente.

Em suma, o peso das evidências pareceria sugerir que as vivências de trabalho não são mais estressantes para os indivíduos de mais idade do que para os mais jovens. Vistos em seu conjunto, os achados de indicadores de bem-estar subjetivo sugerem até mesmo uma maior satisfação entre os trabalhadores mais velhos, embora os indícios de uma melhor qualidade do trabalho sejam mais ambíguos. Embora essa tendência seja encorajadora do ponto de vista de proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores mais velhos e preservação de sua participação na força de trabalho, a literatura sobre o *stress* e sobre a qualidade do trabalho não está tão bem desenvolvida quanto a pesquisa sobre saúde mental e satisfação com o trabalho, e os achados são um tanto desiguais. Mais pesquisas para melhor caracterizar essas tendências e esclarecer os fatores que contribuem para esse quadro seriam úteis, mas é improvável que se façam grandes progressos na ausência de estudos de painel longitudinais ou de sistemas de vigilância que coletem dados sobre elementos do trabalho aos quais os trabalhadores estão expostos e sobre seu bem-estar nas diferentes fases de sua vida no trabalho. Notavelmente, essa é a recomendação número um do NRC para pesquisa que objective uma melhor compreensão das necessidades de saúde e segurança dos trabalhadores mais velhos (NATIONAL RESEARCH COUNCIL and THE INSTITUTE OF MEDICINE, 2004).

Finalmente, concluímos com cautela, para não fazer uma generalização excessiva dos achados e tendências revelados na presente revisão. Nosso enfoque limitou-se à área do bem-estar subjetivo (estados afetivos) e às exposições ocupacionais mais comumente associadas a esses tipos de resultado. É plausível, talvez provável, que os efeitos da idade para outros tipos de resultados e exposições em termos de saúde ocupacional difiram das tendências relatadas no presente capítulo. Nesse sentido, as análises dos dados da QWLS feitas por Grosch e Pransky (no prelo) encontraram uma ligeira diminuição na dor lombar entre os trabalhadores mais velhos, semelhante às melhorias relacionadas à idade no bem-estar subjetivo descritas no presente capítulo. No entanto, ao contrário de nossas análises dos dados da QWLS que forneceram poucos indícios de que a má qualidade do trabalho afetava o bem-estar dos trabalhadores mais velhos de forma dife-

rente em relação aos trabalhadores mais jovens (ou seja, o efeito da vulnerabilidade), Grosch e Pransky constataram que o trabalho exigente do ponto de vista físico (levantamento repetitivo) aumentava o risco de dor lombar consideravelmente para os trabalhadores mais velhos em comparação aos mais jovens.

## Referências bibliográficas

- ADAMS, G. A.; BURNS, G. N. A meta-analysis of the relationship of age to occupational stressors and strains. Poster presented at the APA/NIOSH Work, Stress, and Health 2008 conference, Washington, DC, 2008.
- ALDWIN, C. M.; SUTTON, K. J.; CHIARA, G.; SPIRO, A. III. Age differences in stress, coping, and appraisal: findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 51B(4), p. 179-188, 1996.
- ARONSSON, G.; GUSTAFSSON, K.; DALLNER, M. Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(2). p. 151-175, 2002.
- BARNES-FARRELL, J. L. Older workers. In: BARLING, J.; KELLOWAY, K.; FRONE, M. (Org.). *Handbook of work stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Press, 2005. p. 431-454.
- BLACKMORE, E. R.; STANSFELD, S. A.; WELLER, I.; MUNCE, S.; ZAGORSKI, B. M.; STEWART, D. E. Major depressive episodes and work stress: results from a national population survey. *American Journal of Public Health* 97(11), p. 1-6, 2007.
- CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC). *Measuring healthy days*. Atlanta, GA: CDC, 2000.
- CHRISTENSEN, H.; JORM, A. F.; MACKINNON, A. J.; KORTEN, A. E.; JACOMB, P. A.; HENDERSON, A. S. et al. Age differences in depression and anxiety symptoms: a structural equation modeling analysis of data from a general population sample. *Psychological Medicine* 29, p. 325-339, 1999.
- CLARK, A. E. Your money or your life: changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations* 43(3), p. 377-400, 2005.
- CLARK, A.; OSWALD, A.; WARR, P. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69, p. 57-81, 1996.
- CONFERENCE BOARD. *US job satisfaction declines*. Disponível em: <<http://www.conference-board.org>>. Acesso em: 23 May 2007.
- DAVIS, J. A.; SMITH, T. W.; MARSDEN, P. V. *General social surveys, 1972-2002: cumulative codebook* (NORC Ed.). Chicago: National Opinion Research Center, 2002.
- DIENER, E.; SUH, E. M. Subjective well-being and age: an international analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* 17, p. 304-324, 1998.
- ELOVAINIO, M.; FORMA, P.; KIVIMÄKI, M.; SINERVO, T.; SUTTIEN, R.; LAINE, M. Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work and Stress* 19(1), p. 84-92, 2005.

- FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S.; PIMLEY, S.; NOVACEK, J. Age differences in stress and coping processes. *Psychology and Aging* 2(2), p. 171-184, 1987.
- FRONE, M. R.; RUSSELL, M.; BARNES, G. M. Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1), p. 57-69, 1996.
- GRIFFITHS, A. Healthy work for older workers: work design and management factors. In: LORETO, W.; VICKERSTAFF, S.; WHITE, P. (Ed.). *The future for older workers: new perspectives*. Bristol, England: Policy Press, 2007. p. 125-141.
- GROSCHE, J. W.; PRANSKY, G. S. in press. Safety and health issues for an aging workforce. In: CZAJA, S.; SHARIT, J. (Ed.). *The future of work for an aging population*. Baltimore: Johns Hopkins Press, no prelo.
- HANSSON, R. O.; ROBSON, S. M.; LIMAS, M. J. Stress and coping among older workers. *Work* 17, p. 247-256, 2001.
- HENNEKENS, K.; TAZELAAR, F. Early retirement of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology* 24, p. 1927-1943, 1994.
- HOCHWARTER, W. A.; FERRIS, G. R.; PERREWÉ, P. L.; WITT, L. A.; KIEWITZ, C. A note on the nonlinearity of the age-job-satisfaction relationship. *Journal of Applied Social Psychology* 31(6), p. 1223-1237, 2001.
- ILMARINEN, J. *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health, 2005.
- JORM, A. F.; WINDSOR, T. D.; DEAR, K. B. G.; ANSTEY, K. J.; CHRISTENSEN, H.; RODGERS, B. Age group differences in psychological distress: the role of psychosocial risk factors that vary with age. *Psychological Medicine* 35, p. 1253-1263, 2005.
- KALLEBERG, A. L.; AND LOSCOCCO, K. A. Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review* 48(1), p. 78-90, 1983.
- KOWALSKI-TRAKOFER, K. M.; STEINER, L. J.; SHWERHA, D. J. Safety considerations for the aging workforce. *Safety Science* 43, p. 779-793, 2005.
- MEIN, G.; MARTIKAINEN, P.; STANSFELD, S. S.; BRUNNER, E. J.; FUHRER, R.; MARMOT, M.G. Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Aging* 29, p. 529-536, 2000.
- MOLINIÉ, A.-F. Age and working conditions in the European Union. Ireland: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF02107EN.pdf>>. Acesso em: 24 Apr. 2007.
- MOSISA, A.; HIPPLE, S. Trends in labor force participation in the United States. *Monthly Labor Review* 129(10), p. 35-57, 2006.
- MROZCEK, D. K.; SPIRO, A. Change in life satisfaction during adulthood: findings from the Veterans Affairs Normative Aging Study. *Journal of Personality and Social Psychology* 88, p. 189-202, 2005.
- NATIONAL RESEARCH COUNCIL AND THE INSTITUTE OF MEDICINE. *Health and Safety Needs of Older Workers*. Committee on the Health and Safety Needs of Older Workers. WEGMAN, D. H.; MCGEE, J. P. (Ed.). Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: The National Academies Press, 2004.

- RÄSÄNEN, T.; LAITENEN, H.; RASA, P-L. The effect of age on subjective assessment of work environment. In: SEPPÄLA, P.; LUOPAJÄRVI, T.; NYGÅRD, C. H.; MATTILA, M. (Ed.). *Proceedings of the 13<sup>th</sup> Triennial Congress of the International Ergonomics Association: from experience to innovation*. Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health, 1997. v. 5, p. 516-518.
- REGIER, D. A.; FARMER, M. E.; RAE, D. S.; MYERS, J. K.; KRAMER, M.; ROBINS, L. N., et al. One-month prevalence of mental disorders in the United States and sociodemographic characteristics: the Epidemiologic Catchment Area study. *Acta Psychiatrica Scandinavia* 88, p. 35-47, 1993.
- REMONDET, J. H.; HANSSON, R. O. Job-related threats to control among older employees. *Journal of Social Issues* 47(4), p. 129-141, 1991.
- ROBERTSON, A.; TRACY, C. S. Health and productivity of older workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health* 24(2), p. 85-97, 1998.
- RODE, J. C. Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model. *Human Relations* 57(9), p. 1205-1230, 2004.
- SAUTER, S. L.; KEEL, J. M.; HANSEMAN, D. J. Work organization and health in an aging workforce: observations from the NIOSH Quality of Work Life Survey. In: CZAJA, S.; SHARIT, S. J. (Ed.). *The future of work for an aging population*. Baltimore: Johns Hopkins Press, no prelo.
- SEMMER, N.; SCHALLENBERGER, U. Selection, socialization, and mutual adaptation: resolving discrepancies between people and work. *Applied Psychology: an international review* 45(3), p. 263-288, 1996.
- SEGRIST, J.; WAHRENDORF, M.; VON DEM KNESEBECK, O.; JURGENS, H.; BÖRSCH-SUPAN, A. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees-baseline results from the SHARE study. *The European Journal of Public Health* 17(1), p. 62-68, 2006.
- SIU, O.; SPECTOR, P. E.; COOPER, C. L.; DONALD, I. Age differences in coping and locus of control: a study of managerial stress in Hong Kong. *Psychology and aging* 16(4), p. 707-710, 2001.
- SMITH, A. Perceptions of stress at work. *Human Resource Management Journal* 11, p. 74-86, 2001.
- SWANSON, V.; POWER, K.; SIMPSON, R. A comparison of stress and job satisfaction in females and male GPs and consultants. *Stress Medicine* 12, p. 17-26, 1996.
- TOOSI, M. A new look at long-term labor force projections to 2050. *Monthly Labor Review* 129(11), p. 19-39, 2006.
- TUOMI, K.; ILMARINEN, J.; MARTIKAINEN, R.; AALTO, L.; KLOCKARS, M. Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981-1992. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 23(suppl. 1), p. 58-65, 1997.
- TUOMI, K.; ILMARINEN, J.; SEITSAMO, J.; HUUHTANEN, P.; MARTIKAINEN, R.; NYGÅRD, C. et al. Summary of the Finnish research project (1981-1992) to promote the health and work ability of aging workers. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 23(suppl. 1), p. 66-71, 1997.

- WARR, P. Age and occupational well-being. *Psychology and Aging* 7(1), p. 37-45, 1992.
- \_\_\_\_\_. Age and employment. In: TRIANDIS, H. C.; DUNNETTE, M. D.; HOUGH L. M. (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1994. v. 4, p. 485-550.
- \_\_\_\_\_. Age, work, and mental health. In: SCHAIK, K. W.; C. SCHOOLER (Org.). *The impact of work on older adults*. New York: Springer, 1997. p. 252-296.
- \_\_\_\_\_. *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.
- \_\_\_\_\_; BIRDI, K. Employee age and voluntary development activity. *International Journal of Training and Development* 2(3), p. 190-204, 1998.
- WILLIAMS, S.; COOPER, C. L. *Occupational stress indicator version 2*. Harrogate, North Yorkshire: RAD Ltd, 1996.
- WRIGHT, J. D.; HAMILTON, R. F. Work satisfaction and age: some evidence for the "job change" hypothesis. *Social Forces* 56, p. 1140-1158, 1978.
- YANG, Y. Social inequalities in happiness in the United States, 1972-2004: an age-period-cohort analysis. *American Sociological Review*, 73, p. 204-226, 2008.