

Aposentadoria e Atribuição de Significado: Um Estudo com Trabalhadores Ativos no Brasil

Laura Andrade*  & Cláudio Torres 

Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil

RESUMO – O objetivo deste estudo foi investigar os significados atribuídos à aposentadoria por trabalhadores ativos. Para isto, foi construída e aplicada a Escala de Significado da Aposentadoria, numa amostra de 275 trabalhadores ativos (53,5% mulheres) com idades entre 22 e 67 anos. Os resultados revelam o significado ambíguo do fenômeno da aposentadoria: há uma ideia positiva, de liberdade; mas, por outro lado, os trabalhadores relatam angústia e insegurança relacionadas à aposentadoria. Entre as variáveis estudadas, é especialmente relevante o impacto da proximidade da aposentadoria na percepção do fenômeno, que revelou influência sobre três dos quatro fatores identificados. Esta investigação tem implicações para programas e políticas de preparação para a aposentadoria que visam promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: aposentadoria, significado, trabalhadores

Retirement and Meaning Attribution: A Study with Active Workers in Brazil

ABSTRACT – The aim of this study was to investigate the meanings attributed to retirement by active workers. For this purpose, the Retirement Meaning Scale was constructed and administered to 275 active workers (53.5% women) aged 22 to 67 years. The results reveal an ambiguous meaning attribution to the phenomenon: on one hand, there is a positive idea of freedom; on the other hand, the workers report experiences of anguish and insecurity related to retirement. Among the variables investigated, the proximity to retirement was especially relevant to the perception of the phenomenon, which influenced three of the four factors identified. This study has implications for policies and programs that aim to promote healthy experiences in retirement.

KEYWORDS: retirement, meaning, workers

O trabalho é essencial na organização da sociedade, sendo um dos principais ordenadores da vida humana (Zanelliet al., 2010). Na vida adulta, o trabalho ocupa posição central na construção da identidade dos indivíduos (Fouad & Bynner, 2008) e é determinante também na construção do autoconceito (Zanelli et al., 2010), estando, muitas vezes, ligado à autoestima e à identidade do sujeito, refletindo atitudes, valores e posições políticas individuais (Magalhães et al., 2004). Do ponto de vista social, o trabalho é reconhecido também como fonte prioritária de inserção e reconhecimento social (Bendassolli & Gondim, 2014; Bressan et al., 2012; Zanelli, et al., 2010) e é comum que horários, atividades e relações interpessoais estabelecidos ao

longo da vida se organizem em torno das exigências laborais (Zanelli et al., 2010).

Pode-se dizer-se, então, que o trabalho é central na organização das comunidades e na vida dos sujeitos, sendo extremamente importante tanto como parte constituinte da identidade e da subjetividade do trabalhador quanto como mediador dos ciclos de vida dos trabalhadores e variável relevante na relação com outros momentos importantes da vida (Bendassolli & Gondim, 2014). Tendo isto considerado e levando em conta, para fins dessa pesquisa, que trabalho e emprego, entendido como atividade remunerada que envolve uma jornada de trabalho (Yamamoto, 2015), são conceitos paralelos, espera-se que um dos principais eventos da vida

* E-mail: lauranovaesa@gmail.com

■ Submetido: 29/12/2017; Revisado: 19/09/2018; Aceito: 12/11/2018.

de um trabalhador ativo seja o processo de aposentadoria (Bressan, et al., 2012; Duarte & Melo-Silva, 2009).

A aposentadoria se tornou, nos últimos anos, um tema de grande importância no estudo do planejamento de carreira (Rodrigues et al., 2014). A etapa pós-trabalho se apresenta como um paradoxo complexo tanto para os estudiosos quanto para os próprios trabalhadores, uma vez que a aposentadoria pode ter um significado positivo de liberdade para o trabalhador, sendo um momento cobiçado em que o indivíduo poderá se dedicar a projetos pessoais, a família, a si mesmo; e pode, ao mesmo tempo, ter um significado negativo, remetendo a retirar-se, recolher-se aos aposentos, estar à margem.

Sob o ponto de vista etimológico, a palavra “aposentadoria” carrega em si a dualidade de significados deste fenômeno: por um lado, aposentadoria remete ao *jubilamento* – alegria e liberdade; enquanto que, por outro, remete a retirar-se ou *recolher-se aos aposentos*, ao espaço de não trabalho, frequentemente associada a abandono, inatividade e finitude (Leandro-França, 2016). É importante notar que, sendo a linguagem uma importante forma de expressão dos significados compartilhados e de transmissão cultural (Triandis, 2002), a escolha das palavras e os significados a elas atribuídos não são aleatórios ou ingênuos. Logo, as palavras de cada língua refletem de forma muito eficiente o significado que aquele grupo atribui aos objetos sociais que os cercam – no Brasil, a significação e a vivência mais negativa da palavra foram evidenciadas em inúmeros estudos (Denton & Spencer, 2009; França et al., 2013; Zanelli, 2012).

Apesar de haver um aumento significativo em publicações concernentes à aposentadoria nos últimos anos (Fisher et al., 2016; França et al., 2013; Rodrigues et al., 2014), este é ainda um tema de pesquisa novo, com diversas possibilidades de estudo e intervenção ainda não exploradas. Em revisão mais recente, Boehs et al. (2017) identificaram, na produção científica latino-americana, apenas 42 artigos que tratavam o tema da aposentadoria sob a perspectiva da psicologia – tendo sido 24 destes publicados a partir de 2016. Constitui-se, então, um campo incipiente, porém próspero, para a atuação do psicólogo.

Mesmo do ponto de vista histórico, a aposentadoria é um fato muito recente (Oliveira et al., 2009; Shultz & Wang, 2011). Apenas em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social, que define previdência como o seguro social garantido ao trabalhador, que contribui para substituir sua renda quando este perde sua capacidade de trabalho, do ponto de vista legal, por doença, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário, maternidade ou reclusão.

Para fins deste estudo, aposentadoria é a fase da vida caracterizada pela desvinculação de atividades de trabalho com compromissos rigorosos e rotina ou que estejam associados a salário e sobrevivência (França et al., 2013; Oliveira, 2018). Sendo assim, aposentadoria aqui não deve ser interpretada como sinônimo de não-trabalho, mas como uma etapa diferenciada da carreira. Além disso, trata-se de um processo longo que antecede em

muitos anos a concretização do rompimento dos vínculos empregatícios, fato que a caracteriza muito mais como um processo longitudinal, do que como um evento discreto da vida do trabalhador (França et al., 2013; Shultz & Wang, 2011; Zanelli, 2015). Temporalmente, é possível identificar pelo menos dois momentos distintos que antecedem a aposentadoria (Magalhães et al., 2004): a fase remota – em que o indivíduo reconhece a aposentadoria como um evento distante e, geralmente, o enxerga de maneira positiva; e a fase aproximada – quando o sujeito já é capaz de identificar uma data provável de sua aposentadoria e começa a entrar em contato com a expectativa de desligamento do emprego e das situações sociais que o envolvem (Oliveira, 2018).

A forma como se dá esse evento e a percepção dos trabalhadores sobre ele é dependente do contexto demográfico, histórico, social, econômico e político em que o trabalhador está inserido (Antunes et al., 2015; França et al., 2013; França et al., 2017; Guerson et al., 2018). Por exemplo, sexo é uma variável importante para as vivências da aposentadoria: espera-se que aposentar-se tenha um impacto mais negativo para o homem (Fernandes & Garcia, 2010), uma vez que as mulheres cultivam vínculos familiares mais intensos ao longo da vida que lhe propiciam maior suporte social na aposentadoria (Debert, 2013). Da mesma forma, o impacto financeiro da aposentadoria parece ser diferenciado entre homens e mulheres – sendo que mulheres têm um impacto negativo no valor de suas aposentadorias (-0,16%) que é explicado apenas por sua pertença a esse grupo (Dias, 2017). Tal disparidade pode estar associada a situações específicas da vida laboral, como à forma diferenciada de inserção no mercado de trabalho, à dupla ou tripla jornada, ao tipo de tarefas e postos de trabalho mais ou menos associados a cada gênero, e à assimilação, por parte dos homens, de uma conduta sexualmente tipificada que inclui o domínio do meio e do mundo do trabalho (Barreto & Heloani, 2018; Yannoulas, 2018).

De forma geral, este é um fenômeno ambivalente: ao mesmo tempo em que expressa uma conquista do trabalhador, a aposentadoria também representa a marginalização do trabalhador inativo por parte da sociedade produtiva (Guerson et al., 2018; Leandro-França et al., 2014; Oliveira, et al., 2009). Para alguns trabalhadores, a aposentadoria é vista como uma fase de descanso e gozo conquistada pelo trabalhador (Macêdo et al., 2017; Shibata, 2006). Tal fase envolve a possibilidade de realização de projetos abandonados, a dedicação a atividades voluntárias, ou familiares e, de certa forma, a expectativa de vivências positivas (Cavalcante & Minayo, 2012; Macêdo et al., 2017). Para outra parcela, ela tem uma conotação de improdutividade e desvalorização pessoal (Shibata, 2006): o fim do trabalho indica a possibilidade de sofrimento, de vivências de insegurança, medo e angústia (Cavalcante & Minayo, 2012). Aposentar-se pode significar perda da posição, dos amigos, do núcleo de referência, a transformação dos valores, das normas e da rotina. Muitas vezes, é uma fase vivenciada como a perda do sentido da vida, especialmente no que diz respeito às interações sociais.

Nos últimos anos, alguns pesquisadores se debruçaram sobre o tema. Estudos evidenciaram a incerteza e a ansiedade que cercam o fenômeno da aposentadoria (Denton & Spencer, 2009; Duarte & Melo-Silva, 2009; França et al., 2013; Zanelli, 2012), o impacto da aposentadoria na dinâmica familiar dos trabalhadores (Antunes et al., 2015), as metamorfoses identitárias relacionadas à aposentadoria (Fernandes et al., 2016), entre outros temas relacionados.

Alguns estudos se dedicaram ainda a verificar os significados da aposentadoria. Felix e Catão (2013) verificaram a coexistência de significados positivos e negativos da aposentadoria entre policiais rodoviários, oscilando entre perspectivas de exclusão e adoecimento e de liberdade. Em proposta semelhante, Machado e Lucas (2017) encontram, entre professores, a mesma expectativa de liberdade vinculada à aposentadoria e mudanças na dinâmica social e relacional dos trabalhadores. Entretanto, os estudos encontrados não utilizaram um instrumento específico para mensurar o significado da aposentadoria, o que leva a seguinte questão: seria possível construir uma medida para identificar a construção desse significado?

O processo de atribuição de significado é um dos processos mais importantes da atividade social humana (Osgood et al., 1957), uma vez que o significado que os indivíduos atribuem aos objetos e situações sociais que os cercam e as mudanças nesse significado, muitas vezes, determinam a forma como esses indivíduos se posicionam na sociedade. Ele é um estado cognitivo mediador entre o estímulo externo, as reações internas e a representação do sujeito sobre a realidade (Pasquali, 2010); trata-se de um processo de interpretação que o sujeito faz dos estímulos que o cercam (Richins, 1994).

Para o fenômeno da aposentadoria, interpreta-se que há, basicamente, duas possibilidades de significados – os significados positivos e os significados negativos (Cavalcante & Minayo, 2012; Leandro-França et al., 2014; Oliveira, 2018). Os significados positivos atribuídos à aposentadoria remetem, de forma geral, à noção de aposentadoria como uma conquista/recompensa do trabalhador, à liberdade e à autonomia para gerir a própria vida, à possibilidade de investimento em projetos

pessoais e outras atividades e à retomada de laços afetivos e familiares.

O significado negativo, por outro lado, remete aos problemas financeiros e de saúde presentes nessa fase da vida, à perda do status social, à perda do grupo de amigos, à sensação de inutilidade, à ociosidade, entre outros aspectos. Uma consequência dessa expectativa de experiências negativas é a ansiedade relacionada ao evento. Trata-se de um sentimento generalizado de apreensão com relação a incertezas, imprevisibilidades e consequências negativas da aposentadoria (Duarte & Melo-Silva, 2009; Fletcher & Hansson, 1991), decorrente do estigma da inatividade associado ao fenômeno (Fernandes et al., 2016).

Considerando a importância do estudo dos significados da aposentadoria enquanto preditores de vivências positivas ou negativas, preocupa-nos compreender o processo de atribuição de significado à aposentadoria. Assim será possível compreender os comportamentos das pessoas frente ao fenômeno e, dessa forma, contribuir para a construção de políticas efetivas de preparação para a aposentadoria que reduzam a incidência de sofrimento e aumentem a qualidade de vida na aposentadoria.

Até o momento, foram produzidos alguns instrumentos brasileiros que se propõem a investigar mudanças atitudinais frente à aposentadoria (França, 2008) e seus preditores (França, 2009), fatores-chave (França & Carneiro, 2009) e outras escalas relacionadas ao planejamento para a aposentadoria (Leandro-França et al., 2014). Em 2017, Rafalski et al. identificaram, em um levantamento transcultural, a existência de 28 medidas de atitudes, planejamento, tomada de decisão, adaptação e satisfação relacionadas à aposentadoria publicados em português e em inglês. Entretanto, não foi encontrado nenhum instrumento autóctone que trate do significado atribuído à aposentadoria.

Sendo assim, o objetivo da presente pesquisa é construir e buscar evidências de validade de uma escala de significado da aposentadoria para trabalhadores ativos e investigar os significados atribuídos à aposentadoria por esta população, na esperança de fornecer subsídios para a construção de programas e políticas de preparação para a aposentadoria que promovam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

MÉTODO

Etapa Um: Pesquisa qualitativa e Construção da Escala

Na primeira etapa do estudo, utilizou-se uma amostra de 40 trabalhadores, sendo 24 mulheres e 16 homens, com idades entre 23 e 54 anos (média= 44,7 anos; DP=8,7 anos). Os sujeitos tinham, em média, 22,4 anos de trabalho (DP= 8,5 anos) e 55% pretendem se aposentar nos próximos dez anos. Disponibilizou-se um questionário em plataforma virtual contendo quatro perguntas abertas que buscaram

abarcando os significados, sentimentos e atitudes em relação à aposentadoria: “O que significa aposentadoria para você?”, “O que você sente quando pensa em aposentadoria?”, “Quais são os aspectos positivos da aposentadoria?” e “Quais são os aspectos negativos da aposentadoria?”. As respostas obtidas passaram por uma análise de conteúdo categorial temática, conforme proposta por Bardin (1977).

Cada pergunta foi analisada separadamente gerando categorias e temas específicos de suas respostas. Foram encontradas 15 categorias e 35 temas (Tabela 1). Esses

resultados foram utilizados para embasar a construção da ESA aqui proposta. Os detalhes da construção, aplicação e busca de evidências de validade deste instrumento são descritos a seguir.

Construção da ESA

Optou-se pela construção de uma escala de *rating* horizontal – uma escala diferencial em que são construídos pares de itens polarizados que cubram aspectos do processo de atribuição de significado (Osgood, 1952; Pasquali, 2010) a fim de incluir reflexões mais elaboradas e avaliações mais completas da aposentadoria enquanto fenômeno social e individual. Dessa forma, em cada item eram apresentadas aos participantes duas afirmações opostas sobre a aposentadoria (p. ex., “A aposentadoria é uma fase de alegrias” *versus* “A aposentadoria é uma fase de tristezas”) entre as quais o

sujeito teria que se posicionar, numa escala de seis pontos, concordando mais com a afirmação à direita ou à esquerda da escala.

A partir dos resultados encontrados na investigação qualitativa, alinhados à perspectiva teórica já descrita, foram desenvolvidos, para a primeira versão da ESA, 62 itens distribuídos em sete facetas, a saber: (a) busca de sentido; (b) inserção e reconhecimento social; (c) prazer e sofrimento; (d) regulação; (e) conquista/direito; (f) preparação para a aposentadoria; e (g) saúde e autocuidado.

Análise Semântica. Foi encaminhado um formulário a cinco avaliadores que estavam alinhados com o perfil da população a ser estudada (trabalhadores ativos do mercado de trabalho brasileiro), no qual deveriam julgar a clareza dos itens, com possibilidade de sugerir alterações na redação apresentada. Todos os itens avaliados foram mantidos para a segunda versão da escala.

Tabela 1

Análise Qualitativa

Perguntas	Categoria	Temas	
O que significa aposentadoria para você?	Fim do ciclo de vida laboral (n=29)	Direito/Conquista (n=13)	
		Descanso (n=4)	
	Momento de se envolver com novas atividades (n=22)	Liberdade (n=8)	
		Rompimento com o trabalho (n=4)	
O que você sente quando pensa em aposentadoria?	Outros	Realizar novos planos (n=15)	
		Investimento em questões pessoais (n=7)	
	Sentimentos positivos (n=24)	Outros	
		Alegria e felicidade (n=6)	
		Sensação de dever cumprido (n=5)	
	Insegurança e ansiedade (n=18)	Sentimentos não direcionados de medo e insegurança (n=6)	Sensação de liberdade (n=4)
			Perspectiva de descanso (n=9)
		Insegurança quanto a aspectos políticos e legais (n=6)	Medo da ociosidade (n=4)
			Ansiedade (n=2)
		Planejamento Pós-carreira (n=18)	Desejo de dar continuidade ao trabalho (n=5)
Investir em projetos pessoais (n=9)			
Necessidade de adaptação (n=4)			
Quais os aspectos positivos da aposentadoria?	Outros	Investimento na vida pessoal (n=12)	
		Possibilidade de desenvolver outras atividades (n=7)	
	Investimento em outros aspectos da vida (n=24)	Investimento nas relações interpessoais (n=5)	
		Tempo livre (n=9)	
	Liberdade (n=20)	Liberdade e autonomia para gerir a própria vida (n=11)	
		Recompensa pelo tempo trabalhado (n=4)	
	Recompensa (n=4)	Outros	
		Ociosidade (n=12)	
	Gerenciamento da vida (n=32)	Perda salarial e de benefícios (n=16)	Dificuldade de adaptação (n=4)
			Sentimento de inutilidade/improdutividade (n=4)
Aspectos sociais (n=12)		Isolamento social (n=8)	
		Envelhecimento (n=5)	
Quais os aspectos negativos da aposentadoria?	Aspectos físicos (n=7)	Problemas de saúde (n=2)	
		Outros	
	Outros	Outros	

Análise de Juízes. Ainda contando com 62 itens, a segunda versão foi encaminhada a três juízes especialistas em psicologia social, do trabalho e das organizações com conhecimento em construção de instrumentos e/ou em trabalho e aposentadoria. Aos juízes foi encaminhado um formulário no qual deveriam avaliar a clareza e a adequação dos itens às facetas propostas. Foram excluídos da escala os itens em que os três avaliadores divergiram quanto à faceta representada. Assim, 49 itens foram mantidos para a terceira versão do instrumento, discriminados agora em seis facetas (a) inserção e reconhecimento social; (b) prazer e sofrimento; (c) regulação; (d) conquista/direito; (e) preparação para a aposentadoria; e (f) saúde e autocuidado). Esta versão foi utilizada no estudo subsequente.

Etapa Dois: Aplicação da Escala de Significado da Aposentadoria

Participantes

Participaram deste estudo 275 trabalhadores ativos no mercado brasileiro, sendo 53,5% mulheres, com idades entre 22 e 67 anos (média= 40,51 anos; DP= 11,08 anos). Destes trabalhadores, 96 % com ensino superior completo, 69,1% empregados no setor público. 65,5% da amostra foi composta por Brancos, 26,9% Pardos, 5,1% Pretos e 0,4% por Indígenas. Quanto à renda, 82,9% dos participantes declararam estar acima ou muito acima da média salarial apresentada (R\$ 1.853,00).

Instrumentos e Procedimentos de Coleta. O instrumento de 49 itens foi disponibilizado em uma plataforma online de coleta de dados e divulgado por meio

de e-mails e redes sociais, objetivando atingir o máximo de trabalhadores possível. Os dados obtidos foram tabulados e analisados nos *softwares* de análise estatística *IBM SPSS Statistics*, versão 21, (IBM Corp, 2012) e *Factor*, versão 10.3.01 (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013).

Procedimentos de Análise de Dados. Inicialmente, foi realizada uma análise paralela com o método de Timmerman e Lorenzo-Seva (2011) a fim de verificar a fatorabilidade da escala. Uma vez identificado o número de fatores a ser extraído do instrumento, seguiu-se com a análise fatorial exploratória conduzida no *Factor*.

Foi conduzida uma análise fatorial pelo método de Hull para seleção dos fatores (Timmerman et al., 2011) utilizando a extração de Fatoração dos Eixos Principais (*Principal Axis Factoring*, PAF) com rotação *promax*. Foram utilizados três critérios para o descarte de itens ineficientes do questionário: (a) exclusão de itens com cargas fatoriais menores que 0,30 por não representarem o construto medido pelo fator (Tabachnick & Fidell, 2007); (b) exclusão de itens que compartilhassem cargas principais similares em três ou mais fatores; e (c) exclusão de itens que compartilhassem cargas principais em dois fatores com diferenças menores que 0,10 entre as cargas compartilhadas (Gorsuch, 1983). Os critérios foram aplicados repetidamente até que nenhum item fosse passível de exclusão. Por fim, foram avaliados os índices de confiabilidade e os índices de ajuste da estrutura fatorial fornecidos pelo *software* (Mislevy & Bock, 1990). Com a estrutura fatorial do instrumento definida e com o auxílio do SPSS, foram conduzidas análises de correlação e regressão entre os scores finais de cada um dos fatores e todas as variáveis demográficas obtidas.

RESULTADOS

Análise Fatorial

A adequação da matriz de correlação foi avaliada pelo critério de Kaiser, que obteve índices satisfatórios (KMO=0,926). Seguindo as indicações dos resultados da análise paralela (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) e utilizando os critérios de manutenção dos itens pré-estabelecidos (Gorsuch, 1983; Tabachnick & Fidell, 2007), a solução final aqui apresentada resulta da extração de quatro fatores nos quais se agruparam os itens do questionário, que resultou em melhor ajuste quando comparada a outras soluções testadas.

Os quatro fatores observados obtiveram índices de confiabilidade adequados (>0,7) (Mislevy & Bock, 1990) e explicam, juntos, 47,54% da variância do construto. Os índices de ajuste indicam a adequação da estrutura proposta (RMSEA=0,048; CFI=0,91; GFI=0,98; AGFI=0,98; RSMR=0,0431; $\chi^2=1073,037$; gl=662).

Desta forma, a ESA aqui proposta foi composta por quatro fatores, apresentados na Tabela 2: (a) Expectativa geral da aposentadoria: expectativa de vivências positivas ou negativas na aposentadoria, sentimentos positivos ou negativos relacionados à aposentadoria, busca de sentido, dever cumprido, direito do trabalhador, recompensa, desejo de se aposentar, adaptação à aposentadoria; (b) Saúde mental e autocuidado: foco no bem-estar do sujeito, questões de saúde mental, ansiedade, insegurança, envelhecimento; (c) Regulação e autoeficácia: organização pessoal, capacidade de gestão do tempo e gestão financeira, autonomia na gestão da própria vida, capacidade de manter relacionamentos interpessoais, reconhecimento de objetivos e motivações, desenvolvimento de outras atividades, desenvolvimento de projetos de vida; e (d) Inserção e reconhecimento social: mudanças nos relacionamentos interpessoais, suporte social, relações interpessoais, mudanças na posição social, reconhecimento social, percepção de utilidade à sociedade, capacidade de desempenhar tarefas socialmente relevantes.

Correlações e Regressões

Foram criadas médias das avaliações dos itens para cada um dos fatores e, em seguida, foram realizadas as análises de correlação (Tabela 3) e regressão para cada um dos fatores e variáveis demográficas – estas, quando escalares, foram submetidas a regressões lineares múltiplas e, quando categóricas, foram submetidas a regressões logísticas. O Fator 1, referente à expectativa geral da aposentadoria não apresentou correlações ou índices de regressão significativos com qualquer das variáveis investigadas.

O Fator 2 (Saúde mental e autocuidado) obteve correlações significativas com as variáveis idade ($r=-0,173$; $p<0,01$), tempo de trabalho ($r=-0,149$; $p<0,02$) e proximidade

da aposentadoria ($r=0,237$; $p<0,001$) e obteve, para as mesmas variáveis, $R^2=0,057$ ($p<0,01$).

O Fator 3 (Regulação e autoeficácia) obteve correlações significativas com as variáveis sexo ($\rho=-0,148$; $p<0,02$) e proximidade da aposentadoria ($r=-0,232$; $p<0,001$). Estas mesmas variáveis apresentaram baixa influência sobre o fator, com R^2 Cox-Snell = 0,022 para sexo (Wald=17,66; $p<0,001$) e $R^2 = 0,054$ para proximidade do evento. Foi encontrada uma diferença significativa (0,14; $p<0,05$) entre as médias de homens ($M=3,62$; $DP=0,49$) e mulheres ($M=3,76$; $DP=0,46$) para a avaliação do fator.

Por fim, o Fator 4 (Inserção e reconhecimento social) obteve correlações significativas com as variáveis sexo ($\rho=0,193$), raça ($\rho=0,219$) e proximidade da

Tabela 2

Caracterização dos Fatores

				Média	DP	Carga Fatorial
Fator 1: Expectativa geral da aposentadoria ($\alpha=0,905$)	A aposentadoria é uma recompensa por anos de trabalho	A aposentadoria é uma punição depois de trabalhar muitos anos	Item11	5,45	1,09	-0,665
	A vida não tem sentido na aposentadoria	A vida tem sentido na aposentadoria	Item35	5,39	1,04	-0,605
	É fácil se adaptar à aposentadoria	A aposentadoria é uma fase de difícil adaptação	Item33	5,30	1,16	-0,474
	A aposentadoria é uma conquista do trabalhador	A aposentadoria é um prejuízo para a sociedade	Item24	5,04	1,12	-0,446
	A vida só tem sentido quando as pessoas estão na ativa.	A vida tem sentido mesmo após a aposentadoria	Item8	5,04	1,25	-0,516
	A vida é menos prazerosa na aposentadoria	A vida na aposentadoria é mais prazerosa	Item38	4,96	1,11	-0,483
	Os aposentados têm mais liberdade para administrar suas vidas	Os aposentados não têm liberdade para administrar suas vidas	Item48	2,18	1,07	0,690
	Quando eu me aposentar, serei dono do meu tempo	Quando aposentar não terei autonomia para gerenciar o meu tempo	Item36	2,12	1,16	0,782
	A aposentadoria vai me trazer felicidade	A aposentadoria vai me trazer tristeza	Item37	2,10	1,27	0,716
	Eu desejo que a minha aposentadoria chegue logo	Eu não quero me aposentar tão cedo	Item12	1,97	1,29	0,657
Fator 2: Saúde Mental e Autocuidado ($\alpha=0,807$)	A aposentadoria é a garantia de renda após anos de trabalho	A aposentadoria não é qualquer garantia de renda para o trabalhador	Item19	1,94	1,04	0,671
	Quando penso em aposentadoria, tenho a sensação de liberdade	Aposentar não quer dizer que terei liberdade para fazer o que quero	Item3	1,59	1,05	0,512
	Com a aposentadoria as pessoas têm mais tempo para cuidar de si	A aposentadoria faz com que as pessoas fiquem desleixadas	Item1	4,35	1,26	0,531
	Eu acredito que aposentadoria e velhice caminham juntas	Eu acredito que aposentadoria e velhice são coisas distintas	Item25	3,18	1,22	-0,514
	A aposentadoria é uma fase de mais alegrias	A aposentadoria é uma fase de mais tristezas	Item6	3,12	1,76	0,347
	Os aposentados são desocupados	Os aposentados se ocupam com diversas atividades	Item21	3,07	1,68	0,482
	A aposentadoria não é uma garantia do trabalhador	A aposentadoria é um direito certo do trabalhador	Item17	2,66	1,43	0,365
	As pessoas esperam ansiosamente o momento da aposentadoria	As pessoas temem o momento da aposentadoria	Item16	2,58	1,40	0,663
	Quando as pessoas se aposentam, elas encontram novos objetivos de vida	Na aposentadoria, os objetivos da vida são perdidos	Item15	2,00	1,45	0,588

Tabela 2

Cont.

				Média	DP	Carga Fatorial
Fator 3: Regulação e Autoeficácia ($\alpha=0,879$)	Na aposentadoria as pessoas têm dificuldade para organizar suas vidas	Os aposentados conseguem se organizar melhor para fazer o que desejam	Item34	4,80	1,25	0,651
	Eu tenho medo de perder o contato com meus amigos quando me aposentar	Vou poder investir mais nas minhas amizades quando eu me aposentar	Item42	4,68	1,07	0,448
	Os aposentados aproveitam menos os prazeres da vida	Os aposentados aproveitam mais a vida	Item41	4,47	1,39	0,473
	Na aposentadoria, as pessoas não trabalham	Na aposentadoria, as pessoas trabalham em algo novo	Item39	4,41	1,53	0,710
	Pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar	Não pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar	Item31	3,73	1,45	0,462
	O contato com outras pessoas diminui na aposentadoria	Na aposentadoria, é mais fácil manter contato com outras pessoas	Item23	3,65	1,57	0,749
	Eu tenho medo de me aposentar	Eu não tenho medo de me aposentar	Item18	3,56	1,38	0,414
	Depois da aposentadoria, as pessoas podem fazer o que bem entendem	Depois da aposentadoria, as pessoas não podem fazer o que bem entendem	Item43	2,76	1,41	-0,526
	Os aposentados podem organizar sua rotina como quiserem	Os aposentados não podem organizar sua rotina como quiserem	Item28	2,60	1,44	-0,591
	Os aposentados já cumpriram sua missão no mundo do trabalho	Os aposentados não cumpriram sua missão no mundo do trabalho	Item46	2,30	1,07	-0,449
Fator 4: Inserção e reconhecimento social ($\alpha=0,89$)	Ainda serei útil quando me aposentar	Não me sentirei útil quando me aposentar	Item9	5,34	1,07	-0,536
	A aposentadoria vai me proporcionar qualidade de vida	A aposentadoria não vai me proporcionar qualidade de vida	Item26	4,92	1,08	-0,510
	Aposentadoria é sinônimo de dever cumprido	Aposentadoria não é sinônimo de dever cumprido	Item30	4,75	1,33	-0,434
	O aposentado não é útil a sociedade	O aposentado contribui para a construção da sociedade	Item5	2,83	1,77	0,333
	A aposentadoria vem acompanhada de problemas de saúde	Aposentadoria não vem acompanhada de problemas de saúde	Item7	2,73	1,68	0,517
	Quando me aposentar, acho que vai ser difícil me relacionar com meus atuais amigos	Quando eu me aposentar, vou conseguir manter os amigos que tenho hoje	Item40	2,70	1,45	0,527
	A aposentadoria traz problemas psicológicos	A aposentadoria não traz problemas psicológicos	Item45	2,56	1,22	0,606
	Na aposentadoria, a pessoa se torna improdutiva	O aposentado é produtivo	Item27	2,25	1,39	0,629
	A aposentadoria é uma fase de solidão	A aposentadoria é a fase de conviver com os amigos e família	Item29	2,06	1,15	0,629
	A aposentadoria não é uma fase de descanso	A aposentadoria é uma fase de descanso	Item44	2,04	1,03	0,690
O aposentado é um peso para a sociedade	O aposentado contribui para a sociedade	Item32	2,03	1,29	0,611	
Os aposentados não são amparados pela sociedade	A sociedade dá suporte a seus aposentados	Item2	1,82	1,08	0,552	

aposentadoria ($r=0,26$). A combinação destas três variáveis, em uma relação de regressão ordinal com covariação, obteve R^2 Cox-Snell =0,157 (Wald=18,49; $p<0,001$), explicando 15,7% do fator. Foi encontrada uma diferença significativa (0,19; $p<0,05$) entre as médias de homens

($M=3,11$; $DP=0,49$) e mulheres ($M=2,91$; $DP=0,49$) para a avaliação do fator. Além disso, pretos tendem a avaliar o fator mais positivamente (0,13; $p<0,05$). A análise conjunta dos quatro fatores recebeu avaliação média 3,32 ($DP=0,24$).

Tabela 3
Correlações

		Expectativa geral da aposentadoria	Saúde mental e autocuidado	Regulação e autoeficácia	Inserção e reconhecimento social
Idade	Correlação de Pearson	-,039	-,173**	,072	-,041
	Sig. (2 extremidades)	,515	,004	,233	,496
	N	275	275	275	275
Tempo de trabalho	Correlação de Pearson	-,036	-,149*	,028	-,036
	Sig. (2 extremidades)	,547	,014	,648	,558
	N	275	275	275	275
Proximidade da aposentadoria	Correlação de Pearson	-,083	,237**	-,232**	,260**
	Sig. (2 extremidades)	,182	,000	,000	,000
	N	262	262	262	262
Sexo	Correlações de coeficiente	,074	,013	-,148*	,193**
	Sig. (2 extremidades)	,222	,832	,014	,001
	N	275	275	275	275
Raça	Correlações de coeficiente	-,001	,113	-,058	,219**
	Sig. (2 extremidades)	,984	,062	,338	,000
	N	275	275	275	275

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

DISCUSSÃO

Investigar os significados da aposentadoria é adentrar um campo complexo de sentimentos e expectativas de difícil mensuração. A suposição inicial era a de que haveria duas possibilidades de significados para a aposentadoria (Cavalcante & Minayo, 2012; Leandro-França et al., 2014) – os significados positivos e os significados negativos. Na escala aqui proposta, os seis pontos apresentados para os respondentes representam o quão positivo ou negativo é o significado que ele atribui ao fenômeno. Sendo assim, ancora-se que avaliações até 3,5 refletem significados mais negativos e avaliações de 3,6 em diante devem refletir significados mais positivos.

Inicialmente, foram previstas seis facetas que comporiam o significado da aposentadoria para o trabalhador brasileiro, entretanto, a análise fatorial realizada revelou quatro componentes do significado geral da aposentadoria para trabalhadores ativos do mercado de trabalho brasileiro. A reestruturação da escala não acarreta nenhum prejuízo à medida e propõe fatores em consonância com estudos anteriores sobre aposentadoria (e.g., Fisher et al., 2016; França et al., 2013; Leandro-França, 2016; Macêdo et al., 2017).

O Fator 1 (Expectativa geral da aposentadoria) reflete o imaginário social sobre a aposentadoria. Essa parte do significado é característica da fase da pré-aposentadoria em que os respondentes desta pesquisa se encontram: quando os trabalhadores frequentemente relatam as expectativas de como sua aposentadoria deverá ser (Macêdo et al., 2017; Magalhães et al., 2004). Do ponto de vista prático, esse fator

deve causar mais impacto sobre os padrões de ajustamento à aposentadoria – especialmente considerando que ele, por si só, explica 31,37% do significado atribuído ao fenômeno – uma vez que as antecipações feitas pelos trabalhadores refletem diretamente em sua adaptação à aposentadoria (Magalhães et al., 2004).

A média de avaliação do primeiro fator ($M=3,59$; $DP=0,07$) sugere que às expectativas dos trabalhadores dizem respeito a vivências positivas e negativas em proporções equilibradas, com uma leve tendência para expectativas positivas. Quando se observa as médias por item, os resultados encontrados corroboram os achados de estudos anteriores: a aposentadoria é vista como uma recompensa para o trabalhador (Cavalcante & Minayo, 2012; Oliveira et al., 2009; Shibata, 2006), mas apresenta ao trabalhador angústias vinculadas à autonomia e à capacidade de gestão da própria vida (Zanelli et al., 2010).

O segundo fator (Saúde mental e autocuidado) apresenta um conteúdo mais afetivo do significado da aposentadoria, composto, de forma geral, por sentimentos de ansiedade –necessidade de desenvolver novos projetos (Cavalcante & Minayo, 2012; Duarte & Melo-Silva, 2009; Zanelli et al., 2010) e expectativas sobre vivências afetivas em geral (Cavalcante & Minayo, 2012; Shibata, 2006). Além disso, surge nesse fator a associação já discutida por Debert (2013) entre aposentadoria e envelhecimento. A avaliação geral do fator é negativa ($M=2,99$; $DP=0,58$), sendo que apenas o Item 1 foi avaliado positivamente ($M=4,35$; $DP=1,27$), enquanto todos os demais obtiveram média 3,18 ou inferior.

Estes dados revelam o medo que os trabalhadores têm do momento da aposentadoria e a sensação de perda de objetivos de vida (Cavalcante e Minayo, 2012; Macêdo et al., 2017; Shibata, 2006; Zanelli et al., 2010).

Além disso, as correlações encontradas apontam para a diferença entre dois grupos já descritos por Magalhães et al., (2004): os trabalhadores na fase remota da aposentadoria e os trabalhadores na fase aproximada da aposentadoria. O que pode ser percebido é que quanto mais velho o respondente ($r=-0,173$), quanto mais tempo de trabalho ele tem ($r=-0,149$) e quanto menos tempo para a aposentadoria lhe falta ($r=0,237$), mais negativamente o Fator 2 é avaliado. Em outras palavras, os trabalhadores na fase remota da aposentadoria tendem a desenvolver uma perspectiva mais positiva sobre saúde mental e autocuidado na aposentadoria, enquanto trabalhadores na fase aproximada tendem a desenvolver a perspectiva inversa. Isso acontece porque, na fase aproximada, o prenúncio do rompimento com o trabalho e com as situações sociais permeadas por ele evidenciam para o sujeito as mudanças nos papéis sociais que desempenha e, especialmente, a mudança na forma como são vistos pelos outros (Magalhães et al., 2004).

O terceiro fator (Regulação e autoeficácia) remete à capacidade do trabalhador aposentado em gerir a própria vida e foi avaliado positivamente pelos respondentes ($M=3,7$; $DP=0,48$). Os itens de avaliações extremadas apontam a crença de que os aposentados conseguem organizar melhor sua vida para investir no que desejam – o que não significa que eles estão livres para fazer apenas o que lhes agrada. Esta percepção está fortemente associada com a ideia de que a aposentadoria é um momento de liberdade para investir em novos projetos que, durante a vida de trabalho, foram negligenciados pelo trabalhador (Cavalcante & Minayo, 2012, Duarte & Melo-Silva, 2009; França & Carneiro, 2009; Leandro-França et al., 2014; Macêdo et al., 2017).

Já o Fator 4 (Inserção e reconhecimento social), diferentemente dos outros fatores, reflete um componente interpessoal da aposentadoria – reconhecido como um fator importante para a aposentadoria (França, 2009; França & Carneiro, 2009); este fator trata, principalmente, dos relacionamentos interpessoais e do papel social pós-aposentadoria. A avaliação média do fator é negativa ($M=3$; $DP=0,5$) e revela algumas contradições internas: os respondentes indicam que ainda se considerarão úteis após a aposentadoria (Item 9: $M=5,34$; $DP=1,07$), mas indicam também que o aposentado é um peso para a sociedade (Item 32: $M=2,03$; $DP=1,29$). A ambivalência de respostas nesse fator retoma aspectos já discutidos na literatura. Em geral, os trabalhadores percebem que o rompimento com o trabalho indica uma mudança importante nos ciclos sociais (Duarte & Melo-Silva, 2009; França et al. 2013; Zanelli, et al., 2010), impactando negativamente as relações estabelecidas e o status social – sendo que os próprios sujeitos reconhecem que o aposentado pode ser um estorvo para a sociedade. Entretanto, quando o indivíduo pensa sobre si mesmo, o

critério parece mudar: ele não se vê como inútil a sociedade enquanto aposentado. Essa mudança de perspectiva sobre o mesmo tema pode estar relacionada, em parte, à necessidade de manutenção de autoconceito do *self* (Baumeister, 2010): seres humanos saudáveis tendem a evitar a criação de imagens negativas sobre eles mesmos como forma de autopreservação.

As diferenças percebidas nas avaliações dos Fatores 3 e 4 entre homens e mulheres revelam uma informação interessante sobre os significados atribuídos à aposentadoria. De acordo com os resultados obtidos, ao contrário do que foi observado anteriormente na literatura (Debert, 2013; Dias, 2017; Fernandes & Garcia, 2010), mulheres avaliam o fator inserção e reconhecimento social na aposentadoria mais negativamente que homens; o inverso é verdadeiro para as avaliações sobre Regulação e autoeficácia. Sobre isso, imagina-se que o espaço ocupado pelo trabalho na construção da identidade da mulher atualmente é diferenciado (Barreto & Heloani, 2018): o trabalho figura como emancipador desse indivíduo, é através dele que a mulher alcança o reconhecimento social; trabalhar, para uma mulher, é sair da marginalização e ter independência. Para o homem, por outro lado, o rompimento com as atividades de trabalho não compromete o seu status de homem e ainda lhe fornecem a autonomia para gerenciar suas vidas – é compreensível, então, que as médias entre esses grupos oscilem desta forma.

Foi identificada uma pequena diferença na construção do significado da aposentadoria entre Pretos e Brancos: respondentes Pretos forneceram médias mais altas no quesito Inserção e reconhecimento social. Um das teorias em psicologia social que se presta a explicar o fenômeno aqui observado é a teoria da privação relativa (Stouffer et al., 1949) – é de se esperar que ambientes de trabalho dominados por Brancos criem, nos trabalhadores Pretos, uma frustração decorrente da comparação com o grupo dominante; logo, a inserção e reconhecimento fora desse contexto e distante da comparação grupal que ele evidencia parece mais promissora do que pareceria aos membros do grupo dominante.

Finalmente, o que a amostra estudada revela é uma atribuição de significado negativo ao fenômeno da aposentadoria ($M=3,32$; $DP=0,25$). Os resultados obtidos neste estudo revelam, mais uma vez, o paradoxo que é o fenômeno da aposentadoria (Guerson et al., 2018; Leandro-França et al., 2014; Leandro-França, 2016; Macêdo et al., 2017; Oliveira et al., 2009): há uma expectativa geral positiva sobre a aposentadoria (Fator 1: $M=3,59$; $DP=0,27$) e uma ideia de liberdade associada ao fato (Fator 3: $M=3,7$; $DP=0,48$); por outro lado, os trabalhadores relatam vivências de angústia e insegurança (Fator 2: $M=2,99$; $DP=0,76$) e reconhecem o impacto negativo da mudança de papel social com a aposentadoria (Fator 4: $M=3$; $DP=0,5$). As avaliações dos Fatores 2 e 4 podem também ser um prenúncio da ansiedade da aposentadoria – uma inquietação com relação

ao desconhecido (Duarte & Melo-Silva, 2009) e ao estigma da aposentadoria (Fernandes et al., 2016), marcada por uma expectativa negativa do fenômeno (Fletcher & Hansson, 1991).

As atribuições negativas encontradas, retomam uma das discussões iniciais do presente estudo: a construção e o fortalecimento de significados negativos na população trabalhadora, hoje pode resultar em uma população marcada por experiências ruins de aposentadoria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou construir e buscar evidências de validade de uma escala de significado da aposentadoria para trabalhadores ativos e investigar os significados atribuídos à aposentadoria por esta população. Foi desenvolvida uma Escala de Significado da aposentadoria oferecida como uma ferramenta para auxiliar na elaboração de intervenções mais acuradas para trabalhadores em fase de pré-aposentadoria. Nesse sentido, as análises estatísticas conduzidas sinalizam como os grupos sociais se diferenciam; os resultados revelaram que algumas variáveis específicas, por exemplo, proximidade da aposentadoria (Magalhães et al., 2004) e sexo (Barreto & Heloani, 2018; Debert, 2013; Dias, 2017; Fernandes & Garcia, 2010), efetivamente impactam no significado aferido.

Dentre as limitações do estudo, a escolha por coletar os dados de forma virtual, bem como a utilização de uma escala

de diferencial semântico, limita a pesquisa a uma amostra de maior escolaridade e poder econômico. Para acessar populações de menor renda e escolaridade, possivelmente será necessário adaptar a escala, mudar o procedimento de coleta e investir em questionário em papel com aplicação presencial.

Por fim, é necessário reconhecer que faixa de tempo em que estes dados foram coletados (maio/2017 – outubro/2017) foi um período política e socialmente conturbado no Brasil. Se por um lado isso fornece um registro histórico e muito rico do fenômeno estudado, por outro torna os dados muito voláteis – esse é um retrato momentâneo e muito específico desse contexto social. Por isso também, espera-se que essa pesquisa se desdobre em outras que complementem ou contraponham as informações expostas até agora.

REFERÊNCIAS

- Antunes, M. H., Soares, D. H. P., & Moré, C. L. O. O. (2015). Repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal. *Psico*, 46(4), 432-441. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2015.4.19495>
- Bardin L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M. M. S., & Heloani, R. (2018). Gênero e trabalho. In R. Mendes (Ed.), *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: Conceitos, definições, história e cultura* (559-560). Proteção.
- Baumeister, R. F. (2010). The self. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology* (pp. 139-175). Oxford University Press.
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147. <https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.09>
- Boehs, S. D. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 54-61. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.11598>
- Bressan, M. A. L. C., Mafrá, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S., & Loreto, M. D. S. (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 23(1), 226-250. <https://www.oikos.ufv.br/index.php/oikos/article/view/76>
- Cavalcante, F. G., & Minayo, M. C. S. (2012). Autópsias psicológicas e psicossociais de idosos que morreram por suicídio no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(8), 1943-1954. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000800002>
- Debert, G. G. (2013). Feminismo e velhice. *Sinais Sociais*, 8(22), 15-38. http://www.sesc.com.br/wps/wcm/connect/aa3fe0d5-61a4-43e7-9e7d-b0c74bffa2a3/Revista+-+%20+Sinais_Sociais_22_web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aa3fe0d5-61a4-43e7-9e7d-b0c74bffa2a3
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging*, 28(1), 63-76. <https://doi.org/10.1017/S0714980809090047>
- Duarte, C. V., & Melo-Silva, L. L. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 45-54. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v10n1/v10n1a07.pdf>
- Felix, Y. T. M., & Catão, M. F. (2013). Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 420-429. <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v25n2/19.pdf>
- Fernandes, M. D. G. M., & Garcia, L. G. (2010). O sentido da velhice para homens e mulheres idosos. *Saúde e Sociedade*, 19(4), 771-783. <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v19n4/05.pdf>
- Fernandes, P. C. M., Marra, A. V., & Lara, S. M. (2016). Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 6(1), 86-99. <https://doi.org/10.20503/recape.v6i1.28025>
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261. <https://doi.org/10.1093/workar/waw001>
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology and Aging*, 6(1), 76-85. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.6.1.76>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>

- França, L. H. F. P. (2008). *O desafio da aposentadoria: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rocco.
- França, L. H. F. P. (2009). Influências sociais nas atitudes dos 'top' executivos em face da aposentadoria: Um estudo transcultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(1), 17-35. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000100003>
- França, L. H. F. P., Amorim, S. M., Souza, A. P., & Schuabb, T. C. (2017). Autobiografia orientada para avaliar vida, carreira e planejar para a aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 249-258. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p249>
- França, L. H. F. P., & Carneiro, V. L. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 12(3), 429-448. <https://doi.org/10.1590/1809-9823.2009.00010>
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>
- França, C. L., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M., & Carvalhedeo, R. (2013). Intervenção breve na preparação para aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 99-110. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v14n1/10.pdf>
- Gorsuch, R. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Guerson, L. R. S. C., França, L. H. F. P., & Amorim, S. M. (2018). Life Satisfaction in retirees who are still working. *Paidéia*, 28, e2812. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2812>
- IBM Corp. (2012). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0*. IBM Corp.
- Leandro-França, C. (2016). *Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental* (Tese de Doutorado). <http://repositorio.unb.br/handle/10482/21219>.
- Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2014). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32(76), 33-43. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.32.076.DS03>
- Leandro-França, C., Murta, S. G., & Iglesias, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 75-84. <https://doi.org/10.1037/t65886-000>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2013). FACTOR 9.2 A comprehensive program for fitting exploratory and semiconfirmatory factor analysis and IRT Models. *Applied Psychological Measurement*, 37(6), 497-498. <https://doi.org/10.1177/0146621613487794>
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. L. (2011). The Hull method for selecting the number of common factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46, 340-364. <https://doi.org/10.1080/00273171.2011.564527>
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & de Torres, T. L. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, 29, e145010. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i145010>
- Machado, C. N. C., & Lucas, M. G. (2017). Aposentadoria: Como professores vivenciam este momento?. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 7(2), 576-588. <https://doi.org/10.20503/recape.v7i2.32753>
- Magalhães, M. O., Krieger, D. V., Vivian, A. G., Stralio, M. C. S., & Poeta, M. P. (2004). Padrões de ajustamento na aposentadoria. *Aletheia*, 19, 57-68. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n19/n19a06.pdf>
- Mislevy, R. J., & Bock, R. D. (1990). *BILOG 3 Item analysis and test scoring with binary logistic models*. Scientific Software. <https://doi.org/10.1177/01466216970214006>
- Oliveira, J.C. (2018). Aposentadoria e trabalho. In R. Mendes (Ed.), *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: Conceitos, definições, história e cultura* (pp. 139-140). Proteção.
- Oliveira, C., Torres, A. R. R., & Albuquerque, E. S. (2009). Análise do bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia. *Psicologia em Estudo*, 14(4), 749-757. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000400015>
- Osgood, C. E. (1952). The nature and measurement of meaning. *Psychological Bulletin*, 49(3), 197-231. <https://doi.org/10.1037/h0055737>
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning*. Board of Trustees of the University of Illinois.
- Pasquali, L. (2010). O diferencial semântico. In L. Pasquali (Ed.), *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 262-272). Artmed.
- Rafalski, J. C., Noone, J. H., O'Loughlin, K., & Andrade, A. L. (2017). Assessing the process of retirement: A cross-cultural review of available measures. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 32(2), 255-279. <https://doi.org/10.1007/s10823-017-9316-6>
- Richins, M. L. (1994). Valuing things: The public and private meanings of possessions. *Journal of Consumer Research*, 21, 504-521. <https://doi.org/10.1086/209414>
- Rodrigues, A. T. N. A., Andrade, L. N., Silva, B. M. F., Lira, N. C. M., & Antloga, C. S. X., (2014). Aposentadoria nas Ciências do Trabalho. In *Caderno de Resumos do VI Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179. <https://doi.org/10.1037/a0022411>
- Shibata, L. H. (2006). *"Em busca de um novo caminho": O Pós-Carreira como oportunidade de realização de potencialidades* (Dissertação de mestrado não-publicada). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinney, L. C., Star, S. A., & Williams Jr, R. M. (1949). *The American soldier: Adjustment during army life*. (Studies in social psychology in World War II, vol 1). Princeton University Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Triandis, H. C. (2002). Subjective culture. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2), 6. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1021>
- Yamamoto, O. H. (2015). Trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 641-647). Casa do Psicólogo.
- Yannoulas, S. C. (2018). Feminização (feminilização) do trabalho. In R. Mendes (Ed.), *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: Conceitos, definições, história e cultura* (pp. 559-560). Proteção.
- Zanelli, J. C. (2015). Aposentadoria e pós-carreira. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 59-68). Casa do Psicólogo.
- Zanelli, J. C. (2012). Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a07.pdf>
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed.