



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL, DO  
TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

O SIGNIFICADO DA APOSENTADORIA:

O QUE PENSAM OS TRABALHADORES?

Laura Novaes Andrade

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres

Brasília, fevereiro de 2018.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL, DO  
TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

O SIGNIFICADO DA APOSENTADORIA:

O QUE PENSAM OS TRABALHADORES?<sup>1</sup>

Laura Novaes Andrade

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Brasília, fevereiro de 2018

<sup>1</sup>Dissertação desenvolvida com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES

Dissertação defendida em 21 de fevereiro de 2018, avaliada pela banca examinadora

constituída por:

---

**Dr. Cláudio Vaz Torres**

Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações –

Universidade de Brasília

Presidente da Banca Examinadora

---

**Dra. Maria das Graças Torres da Paz**

Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações –

Universidade de Brasília

Membro Interno

---

**Dra. Carla Sabrina Xavier Antloga**

Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica e Cultura –

Universidade de Brasília

Membro Externo

---

**Dra. Cristiane Faiad**

Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações –

Universidade de Brasília

Membro Suplente

---

O Significado da Aposentadoria: O que pensam os trabalhadores?

*“Não me siga,  
Não tenho muito a ensinar;  
Me acompanhe,  
Pois temos muito a aprender.”  
(Autor desconhecido)*

## **Agradecimentos**

Aos meus pais – Cristina e Luigi – por me acompanharem nesta trajetória desde as minhas primeiras palavras, em cada noite não dormida e em cada dia de celebração; sem o incentivo de vocês, eu nunca saberia onde posso chegar. E ao meu irmão Pedro, parceiro de vida, que entre afetos e desafetos ajudou também a moldar o que eu sou hoje. Estendo esses agradecimentos também à minha família – tias, tios, primos, primas e avós – que lida com as minhas loucuras desde sempre; a vocês o meu muito obrigada.

Aos amigos que fiz ao longo dos últimos 23 anos, por cada conselho e cada palavra de apoio que me ofertaram nos momentos em que eu mais precisei. Em especial, à amiga Fernanda Duarte, pela paciência e pela mentoria desde a graduação. Vai ter mestrado sim!

Ao querido Francisco Nunes, a primeira e a última pessoa a cruzar meu caminho nessa trajetória, companheiro paciente e professor espetacular, sem o qual eu não teria concluído esta etapa da minha vida (não com saúde mental, pelo menos). O LPST, bem como a minha casa, sempre estará de portas abertas para você e sua família. Obrigada por tudo!

À minha irmã de coração e de alma, Gabriella Rascovit, que esteve comigo nesta e em outras empreitadas da minha vida. As lágrimas que compartilhamos e as cervejas que brindamos tornaram o caminho mais leve. “Um brinde a nós, um brinde a eles, um brinde a nós...”.

Ao professor Cláudio Torres, que acreditou no projeto e na minha competência para realizá-lo desde o primeiro momento. Agradeço pelas orientações - acadêmicas e pessoais - e por toda experiência compartilhada. Que sorte a minha encontrá-lo no caminho. Nessa e em outras, estamos juntos!

A todos os meus mestres professores: à professora Carla Antloga, por ter me apresentado o que hoje é o meu trabalho e – mais que isso – por ter me ensinado que nem só

de trabalho viverá o homem; à professora Cristiane Faiad e sua solicitude, que teve papel fundamental no desenvolvimento desse projeto; à professora Graça Torres, que gentilmente aceitou compor esta banca, agregando valor a esta dissertação com suas reflexões; e aos demais professores não citados nominalmente aqui, mas que, com seus erros e acertos, tanto me ensinaram sobre o mundo acadêmico.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela bolsa de estudos de mestrado.

Por fim, agradeço a todos os colegas de pesquisa e trabalho, aos integrantes do Laboratório de Psicologia Social Transcultural, aos alunos que se dispuseram a trocar conhecimentos comigo, aos trabalhadores que compartilharam suas demandas e a você, leitor, que está prestes a iniciar essa trajetória comigo.

A todos vocês, sou muito grata!

## Sumário

Lista de Tabelas .....	10
Resumo .....	11
Abstract.....	12
Introdução .....	13
A identidade de Quem (não) Trabalha .....	15
O Averso da Moeda: A Importância do Trabalho .....	17
O Fenômeno da Aposentadoria.....	19
O Processo de Atribuição de Significado.....	22
Método .....	26
Etapa Um: Pesquisa Qualitativa e Construção da Escala.....	26
Resultados .....	26
Construção da Escala de Significado da Aposentadoria .....	28
A construção de um instrumento brasileiro: características culturais a serem consideradas .....	29
Medidas de significado: a escolha da escala .....	30
Etapas da construção da escala.....	33
Análise semântica .....	33
Análise de juízes .....	33
Etapa dois: Aplicação da Escala de Significado da Aposentadoria .....	34

Participantes.....	34
Instrumentos e procedimentos de coleta .....	34
Procedimentos de análise de dados .....	35
Resultados.....	37
Caracterização da amostra.....	37
Análise Fatorial .....	37
Estrutura Fatorial Final.....	40
Expectativa Geral da Aposentadoria .....	40
Saúde Mental e Autocuidado.....	41
Regulação e Autoeficácia .....	42
Inserção e Reconhecimento Social.....	43
Resultados Gerais.....	44
Discussão .....	51
Considerações Finais .....	57
Limitações do Estudo.....	58
Agenda de Pesquisa.....	60
Referências.....	62
Anexo.....	70
Anexo 1. Mensagem Convite para Análise Semântica do Instrumento.....	70
Anexo 2. Mensagem Convite para Análise de Juízes do Instrumento.....	72

Anexo 3. Versão Final do Instrumento ..... 75

### Lista de Tabelas

Tabela 1. O que significa aposentadoria para você?.....	27
Tabela 2. O que você sente quando pensa em aposentadoria? .....	27
Tabela 3. Quais os aspectos mais positivos da aposentadoria? .....	28
Tabela 4. Quais os aspectos mais negativos da aposentadoria?.....	28
Tabela 5. Características do Instrumento.....	32
Tabela 6. Análise Paralela.....	38
Tabela 7. Variância Explicada Baseada no Autovalores .....	38
Tabela 8. Matriz Rotacionada .....	39
Tabela 9. Índices de Ajuste.....	40
Tabela 10. Fator 1: Expectativa Geral da Aposentadoria .....	41
Tabela 11. Fator 2: Saúde Mental e Autocuidado.....	42
Tabela 12. Fator 3: Regulação e Autoeficácia .....	43
Tabela 13. Fator 4: Inserção e Reconhecimento Social .....	44
Tabela 14. Avaliações Fator 1: Expectativa Geral da Aposentadoria .....	45
Tabela 15. Avaliações Fator 2: Saúde Mental e Autocuidado.....	46
Tabela 16. Avaliações Fator 3: Regulação e Autoeficácia .....	47
Tabela 17. Avaliações Fator 4: Inserção e Reconhecimento Social .....	48
Tabela 18. Estatísticas Descritivas dos Fatores .....	50

## Resumo

A aposentadoria se tornou, nos últimos anos, um tema de grande importância no planejamento de carreira. Se, por um lado, ela é vista como uma fase de descanso e gozo conquistada pelo trabalhador, por outro, ela tem uma conotação de improdutividade e desvalorização pessoal. O objetivo geral desta pesquisa foi discutir os processos de atribuição de significados e sua importância na vida social enquanto preditores de vivências positivas ou negativas da aposentadoria. Para isto, foi aplicado um questionário com quatro perguntas que abarcavam os significados, sentimentos e atitudes em relação à aposentadoria. As respostas obtidas passaram por uma análise de conteúdo categorial temática e os resultados encontrados serviram de base para a construção da Escala de Significado da Aposentadoria. A escala proposta foi aplicada em uma amostra de 275 trabalhadores. Os resultados indicam uma atribuição de significado negativo ao fenômeno da aposentadoria ( $M=3,32$ ;  $DP=0,25$ ) e revelam o paradoxo que é o fenômeno da aposentadoria: há uma expectativa geral positiva sobre a aposentadoria (Fator 1 - Expectativa Geral da Aposentadoria:  $M=3,59$ ;  $DP=0,27$ ) e uma ideia de liberdade associada ao fato (Fator 3 - Regulação e Autoeficácia:  $M=3,7$ ;  $DP=0,48$ ); por outro lado, os trabalhadores relatam vivências de angústia e insegurança (Fator 2 - Saúde Mental e Autocuidado:  $M=2,99$ ;  $DP=0,76$ ) e reconhecem o impacto negativo da mudança de papel social com a aposentadoria (Fator 4 - Inserção e Reconhecimento Social:  $M=3$ ;  $DP=0,5$ ). Essas vivências de ansiedade percebidas nas avaliações dos Fatores 2 e 4 podem também ser um prenúncio da ansiedade de aposentadoria. A avaliação negativa desses fatores, e também a avaliação negativa geral do significado da aposentadoria, nos conduzem de volta a uma das discussões iniciais do presente estudo: a construção e o fortalecimento de significados negativos na população trabalhadora hoje podem gerar uma população marcada por experiências ruins de aposentadoria no futuro.

**Palavras-chave:** Aposentadoria; Atribuição de Significado; Trabalhadores.

### **Abstract**

In recent years, retirement has become a major theme in career planning. If, on the one hand, it is seen as a period of rest and enjoyment gained by the worker, on the other, it has a connotation of unproductivity and worthlessness. The aim of this research was to discuss the processes of meaning attribution and their importance in social life as predictors of positive or negative experiences of retirement. To accomplish that, a questionnaire was applied with four questions that covered meanings, feelings and attitudes regarding retirement. A categorical thematic analysis of the responses was conducted, and the results found served as a basis for the construction of the Meaning of Retirement Scale. The proposed scale was applied in a sample of 275 workers. The results indicate a negative meaning attribution to the phenomenon of retirement ( $M = 3.32$ ,  $SD = 0.25$ ) and reveal the paradox that is the phenomenon of retirement: there is a general positive expectation about retirement (Factor 1 - General Expectation of Retirement:  $M = 3.59$ ,  $SD = 0.27$ ) and an idea of freedom associated to the fact (Factor 3 - Regulation and Self-efficacy:  $M = 3.7$ ,  $SD = 0.48$ ); On the other hand, workers report experiences of anguish and insecurity (Factor 2 - Mental Health and Self-care:  $M = 2.99$ ,  $SD = 0.76$ ) and recognize the negative impact of the change of social role with retirement (Factor 4 - Insertion and Social Recognition:  $M = 3$ ;  $SD = 0.5$ ). These experiences of anxiety perceived in the evaluations of Factors 2 and 4 can also be a harbinger of retirement anxiety. The negative evaluation of these factors, as well as the general negative evaluation of the meaning of retirement, lead us back to one of the initial discussions of the present study: the construction and strengthening of negative meanings in the working population today can generate a population marked by bad experiences of retirement in the future.

**Keywords:** Retirement; Meaning Attribution; Workers.

## Introdução

*“Como fazer para não fazer nada? Não conheço no mundo nada mais difícil. É um trabalho de Hércules, um aborrecimento de todos os instantes.”*

*(Paul Valéry)*

A aposentadoria se tornou, nos últimos anos, um tema de grande importância no estudo do planejamento de carreira (Rodrigues, Andrade, Silva, Lira, & Antloga, 2014). A etapa pós-trabalho se apresenta como um paradoxo complexo tanto para os estudiosos quanto para os próprios trabalhadores. A própria palavra “aposentadoria” carrega em si, etimologicamente, a dualidade de significados deste fenômeno. Por um lado, aposentadoria remete à jubilação – 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 das principais formas de expressão dos significados compartilhados (Triandis, 2002) e de transmissão cultural entre gerações, capaz de comunicar valores, crenças, regras e outros conhecimentos do grupo (Borges & Salomão, 2003), a escolha das palavras e os significados a elas atribuídos não são aleatórios ou ingênuos; ou seja, as palavras de cada língua refletem de forma muito eficiente o significado que aquele grupo atribui aos objetos sociais que os cercam, evidenciando valores, atitudes, crenças e normas compartilhadas pelo grupo – a significação e a vivência mais negativa da palavra foi evidenciada em inúmeros estudos com trabalhadores brasileiros (e.g. França, Menezes, Bendassoli, & Macedo, 2013; Zanelli, 2012).

Em levantamento bibliométrico realizado no ano de 2014, verificou-se um aumento significativo no número de publicações concernentes à aposentadoria a partir da década de 1980, especialmente entre 2010 e 2013, quando 38,81% de toda a produção foi publicada (Rodrigues et al., 2014). Apesar do crescente interesse da comunidade acadêmica no

fenômeno, este é um tema de pesquisa muito novo, com diversas possibilidades de estudo e intervenção ainda não exploradas. Os impactos da aposentadoria sobre o sujeito que se aposenta, por exemplo, é um tópico muito novo nas pesquisas nacionais (Leandro-França & Murta, 2014). Constitui-se, então, um campo delicado, porém próspero, para a atuação do psicólogo.

Antes de apresentar de fato o projeto de pesquisa que foi desenvolvido, proponho uma breve reflexão para facilitar a compreensão das demandas que serão investigadas ao longo deste texto. O convite inicial desta dissertação é para que você, leitor, reflita sobre o papel do trabalho (e do não-trabalho) na sua vida. Pense nas perguntas que comumente são feitas quando pessoas adultas se encontram pela primeira vez. O diálogo, provavelmente, incluiria perguntas como “Quem é você? O que você faz?”. A mera resposta a essa pergunta, por exemplo, “Sou psicólogo.”, já traz uma quantidade muito grande de informações sobre quem é esta pessoa, de que grupos ela faz parte e como ela se diferencia de outras pessoas. A esta altura, já deve estar claro para você, leitor, quantos estereótipos, precisos ou não, são gerados sobre você com base nessa informação; esse é apenas um exemplo de quanto o trabalho é importante para a identificação do sujeito em sociedade.

Num desdobramento desse pensamento, a ausência do trabalho, por outro lado, pode representar para o sujeito a perda de uma fonte muito importante de informação sobre ele mesmo, a perda de parte de suas interações sociais cotidianas e do grupo de amigos e a possibilidade de experimentar dificuldades em administrar a própria vida sem a ajuda da regulação do trabalho, afetando, conseqüentemente, sua identidade. Pense no exemplo anterior. Imagine que um determinado sujeito é apresentado em uma roda quando alguém pergunta “Quem é você? O que você faz?”. Esse sujeito pode se deparar com um dilema: “Se eu sou o que faço, se eu não faço mais, quem sou?” (Zanelli et al. 2010). Fica clara, então, a perda de referência que o sujeito tem sobre ele mesmo. É claro que ele ainda poderia dizer

que é um psicólogo aposentado, mas isso também traria implicações para a imagem social que ele apresenta – a carga social de ser um profissional aposentado, numa sociedade capitalista, pode ser um estigma.

Além disso, para o interlocutor, a apresentação de um aposentado carrega uma nova gama de estereótipos a serem considerados. A associação entre a noção de aposentadoria e a noção de velhice (Debert, 1999) pode resultar em uma representação imprecisa do aposentado e da aposentadoria como um todo. Isso porque os sujeitos em contato com a ideia de aposentadoria baseiam suas representações sobre o aposentado no conhecimento que eles já possuem sobre envelhecimento – nesse sentido, a representação do aposentado deve se aproximar, em alguma medida, da representação do idoso. Tendo isto considerado, o processo de objetivação pode resultar, caricatamente, na representação imagética do aposentado enquanto um senhor de 60 anos com cabelos brancos, jogador de dominó ou cartas em praça pública.

A ligação entre aposentadoria e envelhecimento se torna problemática porque, em culturas como a nossa, a improdutividade vinculada ao idoso, como evidenciado em pesquisa recente de Sousa, Farias, Doula e Mafra (2016), pode conferir à aposentadoria um significado negativo, tipicamente relacionado 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 (Cavalcante & Minayo, 2012). São esses conflitos sobre o que significa a aposentadoria que motivam o estudo descrito a seguir.

### **A Identidade de Quem (não) Trabalha**

O *self* é, desde a década de 1960, um tema muito debatido na psicologia social, sendo uma grande área de estudo que engloba vários aspectos da cognição humana (Baumeister, 2010). Ele pode ser definido como o processador de informações sobre o eu que cada

indivíduo possui (Aronson, Wilson & Akert, 2002). Em outras palavras, é possível dizer que o *self* armazena informações do eu, dando ao sujeito a capacidade de autoconsciência e de autorreflexão (Baumeister, 2010) - o *self* é o conceito de si, ele confere ao indivíduo identidade (Jacques, 2013). A identidade (o *self*) do sujeito é composta por um conjunto de representações que dizem quem ele é. Uma das características mais importantes do *self* é o aspecto interpessoal de seu funcionamento: ele trabalha na criação e na manutenção dos relacionamentos, no desempenho de papéis sociais e na conservação da posição do sujeito no sistema social (Baumeister, 2010). Sendo assim, o *self* se define não apenas pelas características do próprio indivíduo, mas também pelas interações que ele estabelece com o ambiente social e pelos grupos dos quais o sujeito faz parte.

A Teoria de Identidade Social (TIS) de Tajfel e Turner (1979) parte do pressuposto de que as pessoas compreendem o mundo a partir da categorização das coisas que as cercam (Torres & Pérez-Nebra, 2004; Brewer, 2010) e isso, combinado a necessidade humana de se organizar em grupos sociais (Brewer, 2010), faz com que elas se identifiquem em categorias grupais de nós *versus* eles – como evidenciado nos experimentos do Paradigma do Grupo Mínimo (Tajfel & Turner, 1979), marco da Teoria de Identidade Social (Torres & Pérez-Nebra, 2004). A partir do momento em que os sujeitos identificam em suas características o critério mínimo para a constituição do grupo (por exemplo, a identificação com determinada categoria de trabalhadores), surgem diferentes possibilidades de identidade social.

A identidade social pode ser, então, compreendida como a parte do autoconceito do indivíduo derivada de sua percepção de identificação e pertencimento a determinado(s) grupo(s) social(ais) (Tajfel, 1978) e, conseqüentemente, não pertencimento a outros grupos. A identificação com o grupo é de grande importância para atender as necessidades humanas de afiliação, realização e aquisição de identidade social (Myers, 2014). Conhecendo a importância das variáveis sociais para a constituição do *self*, é possível pensar que o trabalho,

enquanto contexto social e importante aspecto organizador da vida humana (Zanelli et al., 2010), é também estruturante para o *self*. Assim sendo, definições importantes da identidade do sujeito, provavelmente, devem vir do trabalho – como evidenciado no exemplo anterior, “Quem é você? O que você faz?”.

Sendo assim, a fim de compreender melhor este fenômeno, o objetivo geral desta pesquisa é discutir os processos de atribuição de significados e sua importância na vida social enquanto preditores de vivências positivas ou negativas da aposentadoria. Como objetivos específicos, pretende-se: a) investigar quais são os significados atribuídos à aposentadoria por trabalhadores ativos no mercado brasileiro; b) construir e buscar evidências de validade da Escala de Significado da Aposentadoria; e c) verificar possíveis correlações entre atribuições de significado e contextos sociodemográficos específicos.

Para cumprir estes objetivos, alguns conceitos essenciais devem ser elucidados no desenvolvimento deste texto. Inicialmente, será apresentado e discutido o conceito de trabalho que fundamentará a definição de aposentadoria aqui utilizada, evidenciando a importância e a centralidade desse tema na vida dos sujeitos. Em seguida, é necessário entender o que é a aposentadoria e como ela pode impactar a vida do trabalhador. Por fim, discutir-se-ão os processos de atribuição de significados e seus impactos sobre as vivências subjetivas.

### **O Avesso da Moeda: A Importância do Trabalho**

Para discutir a aposentadoria, é necessário compreender primeiro o outro lado da moeda: o trabalho. Do ponto de vista subjetivo, o trabalho é constituído por todos os comportamentos implicados no ato de trabalhar: gestos, conhecimentos, engajamento físico e mental, capacidade de reflexão, interpretação e reação do trabalhador, o poder de sentir, pensar e inventar, entre outros aspectos (Dejours, 2004). Ou seja, para além do vínculo

empregatício, o trabalho é também uma forma de expressão da subjetividade dos indivíduos; é por meio dele que o indivíduo constrói sua humanidade (Aranha, 1997), se mostra e sobrevive (Martins, 2010).

Com o acontecimento das grandes revoluções industriais do Século XVIII, o trabalho, marcado pelo espírito de produtividade capitalista, passou a ocupar um espaço cada vez mais central na vida das pessoas, tornando-se parte essencial do sentido que os sujeitos atribuem à vida (Martins, 2010). Do ponto de vista social, o trabalho pode ser descrito como uma atividade que transforma a natureza com o objetivo de produzir algo e que, ao mesmo tempo, gera significado para o indivíduo que a desempenha (Codo, 1998). Dessa forma, o trabalho é o metabolismo entre o sujeito social e o ambiente que o cerca (Maar, 2008), uma vez que o homem transforma o contexto e o contexto transforma o homem simultaneamente; é por meio dele que o ser humano e a sociedade se constituem, sendo que estes não existiriam sem ele (Marx, 1985).

Sendo assim, falar sobre trabalho é falar também sobre a complexidade dos sujeitos em suas características e em sua relação com o mundo que os rodeia (Martins, 2010). O trabalho ocupa posição central na vida adulta e na construção da identidade dos indivíduos (Fouad & Bynner, 2008); ele é um dos principais ordenadores da vida humana, uma vez que os horários, as atividades e as relações interpessoais, comumente, se organizam em torno das exigências laborais (Bulla & Kaefer, 2003; Zanelli et al., 2010). Além disso, o trabalho está diretamente associado à saúde mental dos indivíduos (Fouad & Bynner, 2008); ele é determinante também na construção do autoconceito (Zanelli et al., 2010), estando, muitas vezes, diretamente ligado à autoestima e à identidade do sujeito, refletindo atitudes, valores e posições políticas individuais (Magalhães, Krieger, Vivian, Straliozzo & Poeta, 2004). Socialmente, o trabalho é reconhecido também como fonte prioritária de inserção e

reconhecimento social (Mendes, Gusmão, Faro & Leite, 2003; Zanelli, et al., 2010; Martins, 2010).

Constata-se, então, a centralidade do trabalho na organização das comunidades e na vida dos sujeitos, sendo extremamente importante tanto do ponto de vista valorativo – enquanto parte constituinte da identidade e da subjetividade do trabalhador – quanto do ponto de vista relativo – enquanto mediador dos ciclos de vida dos trabalhadores e variável relevante na relação com outros momentos importantes da vida (Tolfo & Piccinini, 2007). Tendo observado a importância do trabalho para os sujeitos e considerando, para fins dessa pesquisa, que trabalho e emprego são conceitos paralelos, espera-se que um dos principais eventos da vida de um trabalhador ativo seja a aposentadoria. As características e peculiaridades desse fenômeno serão descritas na seção seguinte.

### **O Fenômeno da Aposentadoria**

A aposentadoria é, do ponto de vista histórico, um fato muito recente (Oliveira, Torres & Albuquerque, 2009). De acordo com informações do ministério da previdência social, o primeiro documento referente à aposentadoria de trabalhadores brasileiros data de 26 de março de 1888, quando o decreto 9.912-A regulou o direito à aposentadoria para funcionários dos Correios a partir de 60 anos de idade - apenas na década de 1980 a expectativa de vida do brasileiro chegaria aos 60 anos, de acordo com informações do IBGE. Em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social, que define previdência como o seguro social garantido ao trabalhador que contribui utilizado 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 – sendo assim, o ato da aposentadoria do qual decorre o direito à previdência social, de acordo com a política pública brasileira, é, em outras palavras, a perda de capacidade laborativa do trabalhador e a

incapacidade de contribuir com a sociedade e, conseqüentemente, para com a geração de capital.

Para fins desta dissertação, aposentadoria é a fase da vida caracterizada pelo desejo de se desvincular de atividades de trabalho com compromissos rigorosos e rotina ou que estejam associados a salário e sobrevivência (França, Murta, Negreiros, Pedralho & Carvalhedo, 2013). 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 que como um evento discreto da vida do trabalhador (Taylor & Shore, 1995). Temporalmente, é possível identificar, pelo menos, dois momentos distintos que antecedem a aposentadoria (Atchley, 1999; 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.

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 (França, 1999). 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, 1994); da mesma forma, o impacto financeiro da aposentadoria parece ser diferenciado entre homens e mulheres (Beltrão, Novelino, Oliveira, & Medici, 2002) e entre pretos e brancos (Flippen & Tienda, 2000).

De forma geral, este é um fenômeno ambivalente: ao mesmo tempo em que expressa uma conquista, a aposentadoria também representa a marginalização do trabalhador por parte da sociedade produtiva (Oliveira et al., 2009). Para alguns trabalhadores, a aposentadoria é vista como uma fase de descanso e gozo conquistada pelo trabalhador (Shibata, 2006; Bulla & Kaefer, 2003); 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). Para outra parcela, ela tem uma conotação de improdutividade e desvalorização pessoal (Shibata, 2006; Bulla & Kaefer, 2003): o fim do trabalho indica possibilidade de sofrimento, de vivências de insegurança, medo e angústia (Cavalcante & Minayo, 2012) – este segundo aspecto da aposentadoria, mais penoso, é preocupante do ponto de vista da psicologia. 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. Além disso, é comum que os aposentados fiquem frustrados por se sentirem incapazes de gerir suas vidas sem uma ocupação profissional (Zanelli et al., 2010).

A vivência negativa do processo de aposentadoria é muito influenciada pela falta de planejamento da vida futura que culmina numa dificuldade de adaptação a situações novas e recusa em tratar do assunto da aposentadoria (Ekerdt, 1989, como citado por León, 2000). Essa falta de planejamento pode gerar vivências de angústia e solidão na aposentadoria (Bruns & Abreu, 1997), uma vez que os aposentados têm dificuldade em gerenciar seu tempo sem a ocupação profissional (Bossé, Aldwin, Levenson, & Workman-Daniels, 1991). Todo esse processo cria uma sensação de inutilidade que agride a autoestima e a imagem pessoal do trabalhador, além de poder gerar distúrbios psicológicos graves - acredita-se que essa

mudança drástica de papéis pode provocar distúrbios emocionais, incluindo processos depressivos profundos (Shibata, 2006).

Recentemente, alguns pesquisadores se debruçaram sobre o tema. Estudos nos últimos anos evidenciaram a incerteza e a ansiedade que cercam o fenômeno da aposentadoria (Denton & Spencer, 2009; França et al., 2013; Zanelli, 2012), o impacto da aposentadoria na dinâmica familiar dos trabalhadores (Antunes, Soares & Moré, 2015), as metamorfoses identitárias relacionadas à aposentadoria (Fernandes, Marra & Lara, 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 para policiais rodoviários, oscilando entre perspectivas de exclusão e adoecimento e de liberdade; em proposta semelhante, Machado e Lucas (2017) encontraram, entre professores, a mesma expectativa de liberdade vinculada à aposentadoria e mudanças na dinâmica social e relacional dos trabalhadores. Esta proposta de conhecer os significados atrelados ao conceito levanta uma nova questão sobre o fenômeno: como a ideia que o trabalhador constrói sobre a aposentadoria pode impactar a forma como ele vivencia o evento?

### **O Processo de Atribuição de Significado**

É característico do ser humano tentar atribuir significados às coisas que o rodeiam, de forma a tornar o ambiente social compreensível (Mezirow, 1990). Diz-se que o processo de atribuição de significado é um dos processos mais importantes da atividade social humana (Osgood, Suci & Tannebaum, 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. O processo de

atribuição de significado pode ser definido como o processo realizado subjetivamente por cada indivíduo no qual estão implicadas tanto a intencionalidade e as habilidades cognitivas individuais dos sujeitos quanto a forma como ele se insere no mundo (Fiske, 1992). O significado não só varia individualmente, uma vez que deriva do seu processo de atribuição, como também apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas do contexto (Borges & Tamayo, 1998).

O significado é, desta forma, 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). Ele pode ser entendido como a relação entre a mente, o objeto e a palavra (Ogden & Richards, 1923): o indivíduo compreende o significado da palavra e outros símbolos por meio da mediação de respostas representacionais (Osgood, 1952). A resposta mediada funciona como uma simulação do comportamento do indivíduo com relação ao objeto, representado pela palavra ou símbolo – logo o significado atribuído a determinado objeto social é também modulador do comportamento do indivíduo frente a este objeto, de forma que o comportamento varia conforme o significado varie (Osgood et al., 1957). Sendo assim, significado pode ser definido como a percepção subjetiva e/ou a reação afetiva de uma pessoa frente a um objeto (Nepomuceno & Torres, 2005) – no caso desta pesquisa, o objeto social em questão é a aposentadoria.

Para o fenômeno da aposentadoria, há, basicamente, duas possibilidades de significados – os significados positivos e os significados negativos (Cavalcante & Minayo, 2012). 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. Um dos nomes dados a essa expectativa de experiências negativas relacionadas à aposentadoria é ansiedade de aposentadoria (do inglês, *retirement anxiety*), sentimento generalizado de apreensão com relação a incertezas, imprevisibilidades e consequências negativas da aposentadoria (Fletcher & Hansson, 1991).

Essa resposta ansiosa resulta da visão ameaçadora que o indivíduo tem da aposentadoria combinada com estados emocionais perturbadores causados por esta insegurança – a ansiedade de aposentadoria é caracterizada pelo estigma da inatividade (Fernandes et al., 2016). Essa experiência subjetiva negativa pode levar a criação de profecias autorrealizadoras – nas quais a expectativa do sujeito sobre determinado objeto social influencia a forma como ele age diante deste objeto e faz com que ele se comporte de forma a tornar suas expectativas iniciais realidade (Aronson et al., 2002)

Observe o seguinte cenário: determinado trabalhador ativo atribui um significado negativo para a aposentadoria – para ele, a aposentadoria é uma fase de ociosidade, de perda de amigos e de prestígio na sociedade, e de problemas financeiros e de saúde. Isso pode levar o trabalhador a alterar seu comportamento frente à aposentadoria e possivelmente a engajar-se em comportamentos de autossabotagem, como a não preparação para a aposentadoria, que aumentem as potenciais vulnerabilidades do sujeito e as probabilidades de desfechos negativos na experiência da aposentadoria (León, 2000; Bruns & Abreu, 1997).

Tendo isto considerado, evidencia-se a importância do estudo dos significados da aposentadoria enquanto preditores de vivências positivas ou negativas da aposentadoria – nos preocupa compreender o processo de atribuição de significado à aposentadoria para assim compreender os comportamentos das pessoas frente ao fenômeno e, desta forma, poder

fornecer para a sociedade dados que possam contribuir na construção de políticas efetivas de preparação para a aposentadoria que reduzam a incidência de sofrimento e aumentem a qualidade de vida na aposentadoria. Sendo assim, a pesquisa a ser descrita a seguir fundamenta-se na pergunta: quais são os significados atribuídos à aposentadoria por trabalhadores ativos do mercado brasileiro? Pretende-se contribuir investigando esses significados 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. Para tal, a seguir será apresentado o processo de construção e aplicação de um instrumento de significados da aposentadoria que possa contribuir com tais propósitos.

## **Método**

Para investigar esse fenômeno, serão apresentadas a seguir: a) pesquisa qualitativa sobre o significado da aposentadoria que fundamenta a construção e a consolidação da escala proposta, bem como seus resultados; e b) o processo de construção da Escala de Significado da Aposentadoria e a verificação de evidências de validade deste instrumento.

### **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.

Foi disponibilizado um questionário em plataforma virtual (<https://goo.gl/forms/WnZZOs6zsuuPFaGk2>) contendo quatro perguntas que buscaram abarcar os significados, sentimentos e atitudes em relação à aposentadoria, a saber: “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), e os resultados encontrados nesta análise serviram de base para a construção de itens para a Escala de Significado da Aposentadoria.

### **Resultados.**

Cada pergunta foi analisada separadamente gerando categorias e temas específicos de suas respostas. Foram encontradas 15 categorias e 35 temas. Os resultados completos podem ser verificados nas Tabelas 1, 2, 3 e 4.

Tabela 1  
*O que significa aposentadoria para você?*

Categoria	Temas
Fim do ciclo de vida laboral (n=29)	Direito/Conquista (n=13) Descanso (n=4) Liberdade (n=8) Rompimento com o trabalho (n=4)
Momento de se envolver com novas atividades (n=22)	Realizar novos planos (n=15) Investimento em questões pessoais (n=7)
Outros	Outros

Tabela 2  
*O que você sente quando pensa em aposentadoria?*

Categoria	Temas
Sentimentos positivos (n=24)	Alegria e felicidade (n=6) Sensação de dever cumprido (n=5) Sensação de liberdade (n=4) Perspectiva de descanso (n=9) Sentimentos não direcionados de medo e insegurança (n=6)
Insegurança e ansiedade (n=18)	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)
Outros	Outros

Tabela 3

*Quais os aspectos positivos da aposentadoria?*

Categoria	Temas
Investimento em outros aspectos da vida (n=24)	Investimento na vida pessoal (n=12)
	Possibilidade de desenvolver outras atividades (n=7)
Liberdade (n=20)	Investimento nas relações interpessoais (n=5)
	Tempo livre (n=9)
Recompensa (n=4)	Liberdade e autonomia para gerir a própria vida (n=11)
	Recompensa pelo tempo trabalhado (n=4)
Outros	Outros

Tabela 4

*Quais os aspectos negativos da aposentadoria?*

Categoria	Temas
Gerenciamento da vida (n=32)	Ociosidade (n=12)
	Perda salarial e de benefícios (n=16)
	Dificuldade de adaptação (n=4)
Aspectos sociais (n=12)	Sentimento de inutilidade/improdutividade (n=4)
	Isolamento social (n=8)
Aspectos físicos (n=7)	Envelhecimento (n=5)
	Problemas de saúde (n=2)
Outros	Outros

A análise das categorias e temas aqui descritos foi utilizada para embasar a construção da Escala de Significado da Aposentadoria proposta. Os detalhes da construção, aplicação e busca de evidências de validade deste instrumento são descritos a seguir.

### **Construção da Escala de Significado da Aposentadoria.**

Para a descrição metodológica da construção da Escala de Significado da Aposentadoria, é preciso esclarecer alguns pontos previamente: primeiro, é preciso compreender a necessidade da construção de um instrumento específico para o Brasil; em

seguida, será explicado abaixo a opção pelo tipo da escala, qual seja, escala de *rating* horizontal, dado a sua aplicabilidade ao fenômeno em questão; por fim, serão explicados os passos utilizados para a construção da escala em si, como a análise semântica e análise de juízes.

***A construção de um instrumento brasileiro: características culturais a serem consideradas.***

Os sistemas de significados são um importante elemento da cultura subjetiva dos grupos (Adamopoulos, 2002). Dessa forma, é possível presumir que uma parte importante do que os indivíduos e os grupos pensam e da forma como eles compreendem o mundo, já vem, de forma simplificada, de uma configuração padrão de atribuição de significado própria da cultura em que eles se inserem. Assim sendo, o processo de atribuição de significado passa a ser um objeto de estudo relevante também para a psicologia transcultural. A própria definição de cultura utilizada por Smith, Bond e Kagitçibasi (2006) remonta à importância dos significados na constituição de culturas. De acordo com estes autores, cultura pode ser definida como a rede de valores, crenças e significados compartilhados por um determinado grupo social; esses significados provavelmente se refletirão em toda a estrutura social, desde sua constituição política, regulamentação e legislação até sua estrutura social e econômica.

Essa diferença fundamental nos significados atribuídos por cada cultura aos diferentes fenômenos e situações sociais demanda dos pesquisadores um cuidado especial no delineamento dos seus estudos. De certa forma, tem-se que cada cultura, acompanhada de seu pano de fundo eco-político-sócio-econômico, exige, para além da busca de evidências de validade nos instrumentos de coleta de dados, a construção de uma abordagem específica para o fenômeno a ser estudado. Sendo assim, é trabalho do psicólogo social compreender as características culturais que cercam seu objeto de estudo para construir, então, uma teoria

adequada para a sua população e não adotar conceitos estranhos ao grupo social em análise. Assim, a criação de um instrumento brasileiro sobre significado da aposentadoria é um passo importante para o estudo da cultura brasileira e para o desenvolvimento de pesquisas transculturais posteriores – uma vez que o estudo dos processos de atribuição de significados pode refletir diferenças culturais importantes (Triandis, 1972 como citado em Smith, Fischer, Vignoles & Bond, 2013).

***Medidas de significado: a escolha da escala.***

Uma das estratégias que podem ser utilizadas para mensurar o significado atribuído à aposentadoria é a verificação do espaço semântico em que ele se constrói. Uma técnica desenvolvida para verificar o espaço semântico, e, conseqüentemente, o significado, é o diferencial semântico (Osgood, 1952), em que são construídos pares de itens polarizados que cubram aspectos do processo de atribuição de significado, por exemplo, “Bom” *versus* “Mau”; “Duro” *versus* “Mole”; “Ativo” *versus* “Passivo” (Pasquali, 2010). Outra forma de investigar o espaço semântico dos sujeitos é a utilização de escalas de *rating* horizontal, que funciona de forma semelhante à escala básica de diferencial semântico, com a construção de pares de itens polarizados sobre um mesmo conceito, se diferenciando pelo fato de que, ao invés de utilizar pares de palavras para expressar o significado (e.g.: Bom/Mau), ela se utiliza de frases complexas que revelam atitudes sobre determinada coisa ou fenômeno.

Sabendo que a aposentadoria é um fenômeno complexo e multifacetado, a simples utilização de palavras (e.g: Fácil/Difícil) para avaliar o construto parece ser reducionista, especialmente pela ambigüidade de significados que ele carrega (Cavalcante & Minayo, 2012; Oliveira et al., 2009; Shibata, 2006; Bulla & Kaefer, 2003). Optou-se, então, pela construção de uma escala de *rating* horizontal, a fim de incluir reflexões mais elaboradas e avaliações mais completas do da aposentadoria enquanto fenômeno social e individual. Com

isso, pretendeu-se que o questionário seja mais diretivo quanto aos aspectos da aposentadoria que estão sendo avaliados e possa explorar itens extremados causando mínimo desconforto para o respondente, diminuindo, assim, os possíveis vieses causados pelo próprio instrumento. Neste estudo, não houve pontos intermediários ou outras possibilidades que permitam um posicionamento neutro (ex.: “não concordo nem discordo”; “nunca pensei sobre isso”; “não sei”; “não se aplica”). As características do instrumento são apresentadas na Tabela 5 a seguir.

Tabela 5  
*Características do Instrumento*

Sistema	Aposentadoria
Atributo	Significado da aposentadoria. A se dividir nas seguintes facetas: Busca de sentido: Reconhecimento de objetivos e motivações não relacionados ao trabalho; Inserção e reconhecimento social: possibilidades de integração do aposentado na sociedade, mudanças nos relacionamentos interpessoais, apoio da sociedade; Prazer e satisfação: reconhecimento de fontes de prazer fora do trabalho; Regulação: capacidade de organizar a vida sem o vínculo trabalhista; Utilidade e desempenho: percepção de utilidade à sociedade, capacidade de desempenhar tarefas significativas; Motivação para se aposentar: desejo de continuar trabalhando, desejo de se aposentar.
Definição constitutiva	Significado é a compreensão que o sujeito tem sobre o fenômeno. Inclui importância, apreço, estima e outros componentes afetivos e cognitivos relacionados à aposentadoria. O significado da aposentadoria varia individual e socialmente.
Definição operacional	Reconhecer a aposentadoria como uma etapa de busca de sentido para a vida; perceber que a aposentadoria traz mudanças nas relações interpessoais; identificar perda de status social na aposentadoria; identificar fontes de prazer na aposentadoria; sentir que é capaz de organizar a própria vida na aposentadoria; acreditar que é possível ser útil à sociedade na aposentadoria; estar motivado a se aposentar.

Assim sendo, os resultados encontrados na investigação qualitativa, alinhados com as teorias que fundamentam o estudo da aposentadoria, foram utilizados no desenvolvimento de pares de itens opostos sobre aposentadoria para a composição de uma escala de rating horizontal (ex.: “A aposentadoria é uma fase de alegrias” versus “A aposentadoria é uma fase de tristezas”). Uma vez construída, a primeira versão da Escala de Significado da Aposentadoria contava com 62 itens distribuídos em sete facetas do instrumento, 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. Esta versão foi, então, submetida às devidas análises semântica e de juízes.

### *Etapas da construção da escala.*

#### *Análise semântica.*

A primeira versão da escala foi submetida à análise semântica por cinco juízes. Foram selecionados juízes que estavam alinhados com o perfil da população a ser estudada (trabalhadores ativos do mercado de trabalho brasileiro) e a eles foi encaminhado um formulário em que deveriam julgar a clareza dos itens, com a possibilidade de sugerir alterações na redação apresentada. A mensagem convite para a participação dos juízes nessa etapa pode ser encontrada no Anexo 1. Todos os itens avaliados foram mantidos para a segunda versão da escala.

#### *Análise de juízes.*

A segunda versão da escala, ainda contando com 62 itens 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 em que deveriam avaliar a clareza e a adequação dos itens às facetas propostas. A mensagem convite para a participação dos juízes nessa etapa pode ser encontrada no Anexo 2. Foram excluídos da escala os itens em que os três avaliadores divergiram quanto à faceta representada.

Após esta análise, 49 itens foram mantidos para a terceira versão do instrumento, discriminados em apenas 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). A escala aqui desenvolvida propõe que as frases sejam avaliadas aos

pares pelos respondentes em uma escala de *rating* horizontal de seis pontos, de forma que o participante se posicione entre os polos de cada item.

## **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. Destes, 68% declararam envolver-se em atividades fora do trabalho, pelo menos, uma vez por semana. Apenas 38,2% tem investimentos em previdência complementar ou privada para além do INSS. A amostra aqui descrita foi recrutada pela internet, especialmente pela divulgação em comunidades e fóruns de redes sociais, em listas de e-mail e páginas interessadas no tema.

### **Instrumentos e procedimentos de coleta.**

Para esta etapa da pesquisa, utilizou-se a Escala de Significado da Aposentadoria aqui desenvolvida em sua versão com 49 itens. O instrumento foi disponibilizado em uma plataforma online de coleta de dados (<https://goo.gl/n5f6FA>) e divulgado por meio de e-mails e redes sociais, objetivando atingir o máximo de trabalhadores possível. O questionário completo, bem como o convite e as orientações fornecidas aos participantes, pode ser encontrado no Anexo 3. 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) para avaliar, numa amostra de quantidade igual de sujeitos e itens, os autovalores provenientes de uma análise aleatória 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 *software* de análise Factor (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013); o diferencial deste *software* é o fato de que ele realiza, simultaneamente, a análise de componentes principais e a análise fatorial exploratória – fornecendo também índices de ajuste típicos de uma análise fatorial confirmatória, o que aumenta a confiança da estrutura fatorial obtida.

Foi conduzida uma análise fatorial pelo método de Hull para seleção dos fatores (Timmerman, Lorenzo-Seva, & Kiers, 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, são eles: a) exclusão de itens com cargas fatoriais menores que 0,30 por não representarem o construto medido pelo fator, conforme proposto por Tabachnick e Fidell (1996); b) exclusão de itens que compartilham cargas principais similares em três ou mais fatores (Gorsuch, 1983); e c) exclusão de itens que compartilham cargas principais em dois fatores com diferenças menores que 0,10 entre as cargas compartilhadas (Gorsuch, 1983). As análises foram realizadas repetidamente com a aplicação dos critérios estabelecidos até que nenhum item fosse passível de exclusão. Por fim, foram avaliados os índices de confiabilidade da escala; apesar de se tratar de uma análise fatorial exploratória, o *software* fornece índices prévios de uma análise confirmatória - RMSEA, CFI, GFI, AGFI, RMSR e Qui-quadrado ( $\chi^2$ ) – que também foram verificados a fim de checar a adequação da estrutura proposta (Mislevy & Bock, 1990); foram considerados

índices adequados os valores de GFI e CFI > 0,90 (Bentler, 1990), RMSEA < 0,08 (Browne & Cudeck, 1992) e RMSR < 0,06 (Hu & Bentler, 1999). Com a estrutura fatorial do instrumento definida e com o auxílio do SPSS, foram conduzidos testes *t* e análises de correlação e regressão entre os scores finais de cada um dos fatores e todas as variáveis demográficas obtidas.

## **Resultados**

*“Embora eu considere que as pessoas têm condições de aproveitar a vida, ser úteis, manter relacionamentos, desenvolver novas atividades e ser felizes após a aposentadoria, vejo que a maioria das pessoas não consegue se organizar, se deprime, ficam ociosas e infelizes. As pessoas não se desenvolvem fora do trabalho e sentem muita dificuldade com a nova vida quando se aposentam. Para muitas pessoas, o trabalho é uma atividade no âmbito pessoal.”*  
(Participante do Estudo)

### **Caracterização da amostra**

Analisados os dados demográficos deste estudo, tem-se que, para além das informações prestadas anteriormente no Método, 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 do país, segundo dados do IBGE.

### **Análise Fatorial**

A adequação da matriz de correlação foi avaliada pelo critério de Kaiser, que obteve índices satisfatórios ( $KMO=0,926$ ) (Tabachnick & Fidell, 2012). A análise paralela (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) sugeriu a extração de até quatro fatores que explicam, juntos, 47,45% da variância do fenômeno estudado, conforme pode ser observado nas Tabelas 6 e 7.

Tabela 6  
*Análise Paralela*

Fator	% da Variância	Média da % da Variância Aleatória	Percentil 95 da % da Variância Aleatória
1	32,6	5,3	5,6
2	6,6	4,9	5,2
3	5,4	4,7	5,0
4	4,7	4,5	4,7
5	3,6	4,4	4,6

Tabela 7  
*Variância Explicada Baseada nos Autovalores*

Fator	Autovalor	Proporção da variância	Proporção da variância acumulada
1	12,86094	0,31368	0,31368
2	2,61668	0,06382	0,3775
3	2,17824	0,05313	0,43063
4	1,83746	0,04482	0,47545
5	1,43099	0,0349	

Foram realizadas análises fatoriais utilizando o método de extração de Fatoração dos Eixos Principais (*Principal Axis Factoring*, PAF) com rotação promax. Seguindo as indicações dos resultados da análise paralela e utilizando os critérios de manutenção dos itens pré-estabelecidos (Tabachnick & Fidell, 1996; Gorsuch, 1983), a solução final aqui apresentada resulta da extração de quatro fatores nos quais se agruparam os itens do questionário, conforme descritos na Tabela 8.

Tabela 8  
Matriz Rotacionada

	Fator			
	1	2	3	4
Item36	0,782			
Item37	0,716			
Item48	0,690			
Item19	0,671			
Item12	0,657			
Item3	0,512			
Item24	-0,446			
Item33	-0,474			
Item38	-0,483			
Item8	-0,516			
Item35	-0,605			
Item11	-0,665			
Item1		0,531		
Item16		0,663		
Item15		0,588		
Item21		0,482		
Item17		0,365		
Item6		0,347		
Item25		-0,514		
Item23			0,749	
Item39			0,710	
Item34			0,651	
Item41			0,473	
Item31			0,462	
Item42			0,448	
Item18			0,414	
Item46			-0,449	
Item43			-0,526	
Item28			-0,591	
Item44				0,690
Item27				0,629
Item29				0,629
Item32				0,611
Item45				0,606
Item2				0,552
Item40				0,527
Item7				0,517
Item5				0,333
Item30				-0,434
Item26				-0,510
Item9				-0,536
Confiabilidade	0,905	0,807	0,879	0,890
Variância Explicada	31,37%	6,38%	5,31%	4,48%

Os quatro fatores observados obtiveram índices de confiabilidade adequados ( $\alpha > 0,7$ ) (Mislevy & Bock, 1990) e explicam, juntos, 47,54% da variância do construto. Apesar de se tratar de uma análise fatorial exploratória, o Factor fornece índices de ajuste típicos da análise fatorial confirmatória que ajudam a verificar a confiabilidade da estrutura fatorial; estes índices podem ser encontrados na Tabela 9.

Tabela 9  
*Índices de Ajuste*

RMSEA	0,048
CFI	0,91
GFI	0,98
AGFI	0,98
RMSR	0,0431
$\chi^2$	1073,037 (gl=662)

### **Estrutura Fatorial Final.**

A Escala de Significado da Aposentadoria aqui proposta é composta por quatro fatores. Uma vez analisados os itens e seu conteúdo, tais fatores foram nomeados como: a) Expectativa Geral da Aposentadoria; b) Saúde Mental e Autocuidado; c) Regulação e Autoeficácia; e d) Inserção e Reconhecimento Social. As definições de cada um destes construtos, bem como os itens que os compõem, estão descritas a seguir.

#### ***Expectativa Geral da Aposentadoria.***

Definição: 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. Os itens deste fator e suas respectivas cargas fatoriais estão descritos na Tabela 10.

Tabela 10

*Fator 1: Expectativa Geral da Aposentadoria*

Quando eu me aposentar, serei dono do meu tempo	Quando aposentar não terei autonomia para gerenciar o meu tempo*	0,782
A aposentadoria vai me trazer felicidade	A aposentadoria vai me trazer tristeza*	0,716
Os aposentados têm mais liberdade para administrar suas vidas	Os aposentados não têm liberdade para administrar suas vidas*	0,690
A aposentadoria é a garantia de renda após anos de trabalho	A aposentadoria não é qualquer garantia de renda para o trabalhador*	0,671
Eu desejo que a minha aposentadoria chegue logo	Eu não quero me aposentar tão cedo*	0,657
A aposentadoria é uma recompensa por anos de trabalho	A aposentadoria é uma punição depois de trabalhar muitos anos*	-0,665
A vida não tem sentido na aposentadoria	A vida tem sentido na aposentadoria	-0,605
A vida só tem sentido quando as pessoas estão na ativa.	A vida tem sentido mesmo após a aposentadoria	-0,516
Quando penso em aposentadoria, tenho a sensação de liberdade	Aposentar não quer dizer que terei liberdade para fazer o que quero*	0,512
A vida é menos prazerosa na aposentadoria	A vida na aposentadoria é mais prazerosa	-0,483
É fácil se adaptar à aposentadoria	A aposentadoria é uma fase de difícil adaptação*	-0,474
A aposentadoria é uma conquista do trabalhador	A aposentadoria é um prejuízo para a sociedade*	-0,446

\*Itens invertidos

***Saúde Mental e Autocuidado.***

Definição: foco no bem-estar do sujeito, questões de saúde mental, ansiedade, insegurança, envelhecimento. Os itens deste fator e suas respectivas cargas fatoriais estão descritos na Tabela 11.

Tabela 11  
*Fator 2: Saúde Mental e Autocuidado*

As pessoas esperam ansiosamente o momento da aposentadoria	As pessoas temem o momento da aposentadoria*	0,663
Quando as pessoas se aposentam, elas encontram novos objetivos de vida	Na aposentadoria, os objetivos da vida são perdidos*	0,588
Com a aposentadoria as pessoas têm mais tempo para cuidar de si	A aposentadoria faz com que as pessoas fiquem desleixadas*	0,531
Eu acredito que aposentadoria e velhice caminham juntas	Eu acredito que aposentadoria e velhice são coisas distintas	- 0,514
Os aposentados são desocupados	Os aposentados se ocupam com diversas atividades	0,482
A aposentadoria não é uma garantia do trabalhador	A aposentadoria é um direito certo do trabalhador	0,365
A aposentadoria é uma fase de mais alegrias	A aposentadoria é uma fase de mais tristezas*	0,347

\*Itens invertidos

### ***Regulação e Autoeficácia.***

Definição: 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. Os itens deste fator e suas respectivas cargas fatoriais estão descritos na Tabela 12.

Tabela 12  
*Fator 3: Regulação e Autoeficácia*

O contato com outras pessoas diminui na aposentadoria	Na aposentadoria, é mais fácil manter contato com outras pessoas	0,749
Na aposentadoria, as pessoas não trabalham	Na aposentadoria, as pessoas trabalham em algo novo	0,710
Na aposentadoria as pessoas têm dificuldade para organizar suas vidas	Os aposentados conseguem se organizar melhor para fazer o que desejam	0,651
Os aposentados podem organizar sua rotina como quiserem	Os aposentados não podem organizar sua rotina como quiserem*	-0,591
Depois da aposentadoria, as pessoas podem fazer o que bem entendem	Depois da aposentadoria, as pessoas não podem fazer o que bem entendem*	-0,526
Os aposentados aproveitam menos os prazeres da vida	Os aposentados aproveitam mais a vida	0,473
Pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar	Não pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar*	0,462
Os aposentados já cumpriram sua missão no mundo do trabalho	Os aposentados não cumpriram sua missão no mundo do trabalho*	-0,449
Eu tenho medo de perder o contato com meus amigos quando me aposentar	Vou poder investir mais nas minhas amizades quando eu me aposentar	0,448
Eu tenho medo de me aposentar	Eu não tenho medo de me aposentar	0,414

\*Itens invertidos

### ***Inserção e Reconhecimento Social.***

Definição: 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. Os itens deste fator e suas respectivas cargas fatoriais estão descritos na Tabela 13.

Tabela 13

*Fator 4: Inserção e Reconhecimento Social*

A aposentadoria não é uma fase de descanso	A aposentadoria é uma fase de descanso	0,690
Na aposentadoria, a pessoa se torna improdutiva	O aposentado é produtivo	0,629
A aposentadoria é uma fase de solidão	A aposentadoria é a fase de conviver com os amigos e família	0,629
O aposentado é um peso para a sociedade	O aposentado contribui para a sociedade	0,611
A aposentadoria traz problemas psicológicos	A aposentadoria não traz problemas psicológicos	0,606
Os aposentados não são amparados pela sociedade	A sociedade dá suporte a seus aposentados	0,552
Ainda serei útil quando me aposentar	Não me sentirei útil quando me aposenta*r	-0,536
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	0,527
A aposentadoria vem acompanhada de problemas de saúde	Aposentadoria não vem acompanhada de problemas de saúde	0,517
A aposentadoria vai me proporcionar qualidade de vida	A aposentadoria não vai me proporcionar qualidade de vida*	-0,510
Aposentadoria é sinônimo de dever cumprido	Aposentadoria não é sinônimo de dever cumprido*	-0,434
O aposentado não é útil a sociedade	O aposentado contribui para a construção da sociedade	0,333

\*Itens invertidos

**Resultados Gerais**

Encontrada a solução fatorial mais adequada para a escala proposta, voltamos à análise dos escores propriamente ditos, para tal, foram criadas médias das avaliações dos itens para cada um dos fatores. As médias das avaliações dos itens de cada fator estão descritas nas Tabelas 14, 15, 16 e 17.

Tabela 14

*Avaliações Fator 1: Expectativa geral da aposentadoria*

			Média	DP
Item 11	A aposentadoria é uma recompensa por anos de trabalho	A aposentadoria é uma punição depois de trabalhar muitos anos*	5,45	1,09
Item 35	A vida não tem sentido na aposentadoria	A vida tem sentido na aposentadoria	5,39	1,04
Item 33	É fácil se adaptar à aposentadoria	A aposentadoria é uma fase de difícil adaptação*	5,30	1,16
Item 24	A aposentadoria é uma conquista do trabalhador	A aposentadoria é um prejuízo para a sociedade*	5,04	1,12
Item 8	A vida só tem sentido quando as pessoas estão na ativa.	A vida tem sentido mesmo após a aposentadoria	5,04	1,25
Item 38	A vida é menos prazerosa na aposentadoria	A vida na aposentadoria é mais prazerosa	4,96	1,11
Item 48	Os aposentados têm mais liberdade para administrar suas vidas	Os aposentados não têm liberdade para administrar suas vidas*	2,18	1,07
Item 36	Quando eu me aposentar, serei dono do meu tempo	Quando aposentar não terei autonomia para gerenciar o meu tempo*	2,12	1,16
Item 37	A aposentadoria vai me trazer felicidade	A aposentadoria vai me trazer tristeza*	2,10	1,27
Item 12	Eu desejo que a minha aposentadoria chegue logo	Eu não quero me aposentar tão cedo*	1,97	1,29
Item 19	A aposentadoria é a garantia de renda após anos de trabalho	A aposentadoria não é qualquer garantia de renda para o trabalhador*	1,94	1,04
Item 3	Quando penso em aposentadoria, tenho a sensação de liberdade	Aposentar não quer dizer que terei liberdade para fazer o que quero*	1,59	1,05

\*Itens invertidos

Tabela 15

*Avaliações Fator 2: Saúde mental e autocuidado*

			Média	DP
Item 1	Com a aposentadoria as pessoas têm mais tempo para cuidar de si	A aposentadoria faz com que as pessoas fiquem desleixadas*	4,35	1,26
Item 25	Eu acredito que aposentadoria e velhice caminham juntas	Eu acredito que aposentadoria e velhice são coisas distintas	3,18	1,22
Item 6	A aposentadoria é uma fase de mais alegrias	A aposentadoria é uma fase de mais tristezas*	3,12	1,76
Item 21	Os aposentados são desocupados	Os aposentados se ocupam com diversas atividades	3,07	1,68
Item 17	A aposentadoria não é uma garantia do trabalhador	A aposentadoria é um direito certo do trabalhador	2,66	1,43
Item 16	As pessoas esperam ansiosamente o momento da aposentadoria	As pessoas temem o momento da aposentadoria*	2,58	1,40
Item 15	Quando as pessoas se aposentam, elas encontram novos objetivos de vida	Na aposentadoria, os objetivos da vida são perdidos*	2,00	1,45

\*Itens invertidos

Tabela 16

*Avaliações Fator 3: Regulação e autoeficácia*

			Média	DP
Item 34	Na aposentadoria as pessoas têm dificuldade para organizar suas vidas	Os aposentados conseguem se organizar melhor para fazer o que desejam	4,80	1,25
Item 42	Eu tenho medo de perder o contato com meus amigos quando me aposentar	Vou poder investir mais nas minhas amizades quando eu me aposentar	4,68	1,07
Item41	Os aposentados aproveitam menos os prazeres da vida	Os aposentados aproveitam mais a vida	4,47	1,39
Item39	Na aposentadoria, as pessoas não trabalham	Na aposentadoria, as pessoas trabalham em algo novo	4,41	1,53
Item31	Pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar	Não pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar*	3,73	1,45
Item23	O contato com outras pessoas diminui na aposentadoria	Na aposentadoria, é mais fácil manter contato com outras pessoas	3,65	1,57
Item18	Eu tenho medo de me aposentar	Eu não tenho medo de me aposentar	3,56	1,38
Item43	Depois da aposentadoria, as pessoas podem fazer o que bem entendem	Depois da aposentadoria, as pessoas não podem fazer o que bem entendem*	2,76	1,41
Item 28	Os aposentados podem organizar sua rotina como quiserem	Os aposentados não podem organizar sua rotina como quiserem*	2,60	1,44
Item 46	Os aposentados já cumpriram sua missão no mundo do trabalho	Os aposentados não cumpriram sua missão no mundo do trabalho*	2,30	1,07

\*Itens invertidos

Tabela 17

*Avaliações Fator 4: Inserção e reconhecimento social*

			Média	DP
Item 9	Ainda serei útil quando me aposentar	Não me sentirei útil quando me aposentar*	5,34	1,07
Item 26	A aposentadoria vai me proporcionar qualidade de vida	A aposentadoria não vai me proporcionar qualidade de vida*	4,92	1,08
Item30	Aposentadoria é sinônimo de dever cumprido	Aposentadoria não é sinônimo de dever cumprido*	4,75	1,33
Item5	O aposentado não é útil a sociedade	O aposentado contribui para a construção da sociedade	2,83	1,77
Item7	A aposentadoria vem acompanhada de problemas de saúde	Aposentadoria não vem acompanhada de problemas de saúde	2,73	1,68
Item40	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	2,70	1,45
Item45	A aposentadoria traz problemas psicológicos	A aposentadoria não traz problemas psicológicos	2,56	1,22
Item27	Na aposentadoria, a pessoa se torna improdutiva	O aposentado é produtivo	2,25	1,39
Item29	A aposentadoria é uma fase de solidão	A aposentadoria é a fase de conviver com os amigos e família	2,06	1,15
Item44	A aposentadoria não é uma fase de descanso	A aposentadoria é uma fase de descanso	2,04	1,03
Item 32	O aposentado é um peso para a sociedade	O aposentado contribui para a sociedade	2,03	1,29
Item 26	Os aposentados não são amparados pela sociedade	A sociedade dá suporte a seus aposentados	1,82	1,08

\*Itens invertidos

Em seguida, foram realizadas as análises de correlação 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 as variáveis investigadas.

O Fator 2 (Saúde Mental e Autocuidado) obteve correlações significativas com as variáveis idade ( $r=-0,182$ ;  $p<0,01$ ), tempo de trabalho ( $r=-0,158$ ;  $p<0,01$ ) e tempo faltante para a aposentadoria ( $r=0,237$ ;  $p<0,001$ ). Entretanto, obteve índices baixos de regressão para as mesmas variáveis ( $R^2=0,057$ ,  $p<0,01$ ), sendo seus betas  $-0,064$ ;  $0,029$ ; e  $0,212$ , respectivamente.

O Fator 3 (Regulação e Autoeficácia) obteve correlações significativas com as variáveis sexo ( $\rho=-0,148$ ;  $p<0,05$ ) e tempo faltante para a 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 tempo faltante para a aposentadoria. A regressão logística para a variável sexo, controlado o efeito da covariável tempo faltante para a aposentadoria, indica explicação de apenas 7,3% do fator. 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 tempo faltante para a 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  $3,32$  ( $DP=0,24$ ) e está descrita na Tabela 18, bem como as médias para cada um dos fatores.

Tabela 18  
*Estatísticas Descritivas dos Fatores*

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância
Significado Geral	2,64	3,95	3,32	0,25	0,06
Expectativa Geral da Aposentadoria	2,17	4,67	3,59	0,27	0,07
Saúde Mental e Autocuidado	1,29	5,43	2,99	0,76	0,58
Regulação e Autoeficácia	2,40	4,90	3,70	0,48	0,23
Inserção e Reconhecimento Social	2,08	4,50	3,00	0,50	0,25

## Discussão

Investigar os significados da aposentadoria é adentrar um campo complexo de sentimentos e expectativas de difícil mensuração. Nossa suposição inicial é de que haja duas possibilidades de significados para a aposentadoria (Cavalcante & Minayo, 2012) – 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, considera-se que avaliações médias até 3,5 refletem significados mais negativos e avaliações médias 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 exploratória realizada nessa pesquisa revelou quatro componentes do significado geral da aposentadoria para trabalhadores ativos do mercado de trabalho brasileiro: a) Expectativa Geral da Aposentadoria; b) Saúde Mental e Autocuidado; c) Regulação e Autoeficácia; e d) Inserção e Reconhecimento Social. O que foi evidenciado pela análise é que a proximidade entre os fatores identificados na etapa qualitativa deste estudo não é evidenciada quando se desenvolve um estudo quantitativo sobre o tema; o que acontece, de fato, é que fatores com conteúdos muito próximos (Conquista/direito *versus* Preparação para a aposentadoria; Prazer e sofrimento *versus* saúde e autocuidado) acabam convergindo, estatisticamente, em um fator único (Expectativa geral da aposentadoria; Saúde mental e autocuidado). A reestruturação da escala não acarreta nenhum prejuízo à medida, apenas a torna mais abrangente em sua abordagem.

Conhecendo a estrutura fatorial final, é preciso passar à análise de cada um dos fatores. 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 será (Magalhães et al., 2004). Do ponto de vista prático, esse fator deve causar mais impacto sobre os padrões de ajustamento a 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 (Atchley, 1999; Magalhães et al., 2004); como já discutido em sessões anteriores deste trabalho, a construção de expectativas negativas pode culminar na criação de profecias autorrealizadoras (Aronson, Wilson & Akert, 2002), levando o trabalhador a alterar seu comportamento frente ao fenômeno e possivelmente a engajar em comportamentos de autossabotagem, como a não preparação para a aposentadoria, que aumentem as potenciais vulnerabilidades do sujeito e as probabilidades de vivências negativas na aposentadoria (León, 2000; Bruns & Abreu, 1997).

A média de avaliação do primeiro fator ( $M=3,59$ ;  $DP=0,07$ ) sugere que as 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 (Bulla & Kaefer, 2003; Cavalcante & Minayo, 2012; Shibata, 2006; Oliveira et al., 2009), mas apresenta ao trabalhador angústias vinculadas a autonomia e a capacidade de gestão da própria vida (Bossé et al., 1991; 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; Zanelli et al., 2010) e expectativas sobre vivências afetivas em geral (Bruns & Abreu, 1997; Cavalcante &

Minayo, 2012; Shibata, 2006). Além disso, surge nesse fator a associação já discutida por Debert (1999) entre aposentadoria e envelhecimento, como percebido pela média de avaliação do Item 25 (Eu acredito que aposentadoria e velhice caminham juntas/ Eu acredito que aposentadoria e velhice são coisas distintas;  $M=3,18$ ;  $DP=1,216$ ) – essa associação pode confiar à aposentadoria as representações de improdutividade vinculadas aos idosos (Sousa et al., 2016) e, conseqüentemente, impactar negativamente o significado construído.

A avaliação geral do fator é negativa ( $M=2,99$ ;  $DP=0,58$ ), sendo apenas o Item 1 (Com a aposentadoria, as pessoas têm mais tempo para cuidar de si/A aposentadoria faz com que as pessoas fiquem mais desleixadas) foi avaliado positivamente ( $M=4,35$ ;  $DP=1,27$ ), enquanto todos os demais obtiveram média 3,18 ou inferior. Os itens críticos desta avaliação revelam o medo que os trabalhadores têm do momento da aposentadoria e a sensação de perda de objetivos de vida – expectativas estas já descritas nos estudos de Bulla e Kaefer (2003), Cavalcante e Minayo (2012), Shibata (2006) e 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 ( $r=-0,182$ ), quanto mais tempo de trabalho ele tem ( $r=-0,158$ ) 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 para investir em novos projetos que, durante a vida de trabalho, foram negligenciados pelo trabalhador (Cavalcante & Minayo, 2012).

Já o Fator 4 (Inserção e Reconhecimento Social), diferentemente dos outros fatores, reflete um componente interpessoal da aposentadoria – 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 (Mendes et al., 2003; Martins, 2010; 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 perante a sociedade enquanto aposentado. Essa mudança de perspectiva sobre o mesmo tema pode se dever, em parte, à necessidade de manutenção de autoconceito do *self* (Aronson et al., 2002; 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 (Fernandes & Garcia, 2010; Debert, 1994), 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: 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 fornece a autonomia para gerenciar sua vida – é compreensível, então, que as médias entre esses grupos oscilem desta forma.

Ainda sobre as variáveis demográficas aqui investigadas, foi identificada uma pequena diferença na construção do significado da aposentadoria entre pretos e brancos. Ao contrário do esperado (Flippen & Tienda, 2000), não foram identificadas diferenças na percepção de Regulação e Autoeficácia na aposentadoria; entretanto, em comparação com brancos, os respondentes pretos forneceram médias mais altas no quesito Inserção e reconhecimento social. Uma das teorias em psicologia social que se presta a explicar o fenômeno aqui observado é a teoria da privação relativa (Stouffer, Suchman, DeVinney, Star & Williams, 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.

Entretanto, não sendo diversidade um tema principal desta dissertação, não há insumos suficientes para chegar a qualquer conclusão.

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 (Leandro-França, 2016; 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:  $M=3$ ;  $DP=0,5$ ). Essas vivências de ansiedade percebidas nas avaliações dos Fatores 2 e 4 podem também ser um prenúncio da ansiedade de aposentadoria, descrita por Fletcher e Hansson (1991) como uma inquietação com relação a aposentadoria, marcada por uma expectativa negativa. A avaliação negativa desses fatores, e também avaliação negativa geral do significado da aposentadoria, nos conduzem de volta a uma das discussões iniciais do presente estudo: a construção e o fortalecimento de significados negativos na população trabalhadora hoje podem transformar em uma população marcada por experiências ruins de aposentadoria; este é um processo que já está acontecendo – cabe a nós investigar, intervir e mudar essa perspectiva.

### Considerações Finais

*“Apesar de saber  
Que nem tudo que eu quis eu pude conhecer  
Nem deu pra mais prazer  
Se cheguei até aqui  
Bem no topo do vulcão, não posso mais descer  
Mas tem como escorrer”  
(Mart’ália e Moska)*

Nosso percurso ao longo deste estudo foi motivado por uma pergunta principal: se o indivíduo é o que ele faz, se ele não faz mais... quem ele é? A essa altura do texto, espero ter conseguido esclarecer a você os motivos pelos quais essa é uma preocupação real dos profissionais e estudiosos da sociedade. Retomemos, então, os objetivos iniciais desta empreitada: a) investigar quais são os significados atribuídos à aposentadoria por trabalhadores ativos no mercado brasileiro; b) construir e buscar evidências de validade da Escala de Significado da Aposentadoria; e c) verificar possíveis correlações entre atribuições de significado e contextos sociodemográficos específicos.

A Escala de Significado da aposentadoria, composta por quatro fatores e 41 itens em sua versão final, figura como um dos principais produtos desta dissertação. Ao fim do estudo, oferecemos à sociedade uma ferramenta com índices de confiabilidade e ajuste adequados, para auxiliar acadêmicos, profissionais e gestores no desenvolvimento de suas atividades. Espera-se que este termômetro permita intervenções mais acuradas para trabalhadores em fase de pré-aposentadoria.

As correlações e regressões conduzidas tiveram exatamente este propósito: identificar como os grupos sociais se diferenciam em suas demandas para que possamos atendê-los de forma adequada. Temos agora algumas evidências de que grupos distintos (e.g. Homens/Mulheres, Pretos/Branco) passam por processos de atribuição de significado diferenciados, o que traz à tona os aspectos socialmente compartilhados do significado

(Borges & Tamayo, 1998). Analisando os dados demográficos obtidos, os resultados revelaram que algumas variáveis específicas, por exemplo, proximidade da aposentadoria (Magalhães et al., 2004; Atchley, 1999), sexo (Fernandes & Garcia, 2010; Debert, 1994) e raça (Flippen & Tienda, 2000), efetivamente impactam no processo de atribuição de significado aferido.

Foi possível também identificar o que chamamos aqui de pontos críticos na construção deste significado. As médias das respostas para os itens nos permitiram reconhecer as avaliações extremadas e compreender melhor o que é de fato a aposentadoria para estes trabalhadores, quais são os aspectos positivos e quais são os aspectos problemáticos. Essa análise, juntamente à análise dos scores de cada um dos fatores, fornece subsídios também para a promoção de uma intervenção de qualidade.

Numa crítica ampla, o que se conclui do processo de atribuição de significado à aposentadoria por parte dos trabalhadores ativos é que há uma perspectiva negativa do evento – especialmente nos quesitos saúde mental e inserção social – e isso acende um alerta para as demandas futuras sobre o tema. Para atender a essas demandas de maneira eficiente, é preciso identificar os percalços do caminho percorrido até aqui e as lacunas que ainda precisam ser preenchidas. Abaixo serão descritas limitações encontradas, possíveis soluções e propostas para estudos posteriores.

### **Limitações do Estudo**

Por mais que seja feito um planejamento minucioso no desenvolvimento de uma pesquisa, sempre há problemas com os quais temos que lidar ao longo do caminho. Algumas questões que passaram despercebidas no início desta história, agora, com os resultados analisados, evidenciam limitações na nossa investigação. As principais restrições deste estudo estão relacionadas à generalização dos resultados.

Primeiramente, há de se considerar que a escolha por coletar os dados de forma virtual restringe a amostra a ser atingida. Isso pode ser percebido por duas características principais dos participantes deste estudo: a alta escolaridade e a alta renda. Claramente, falamos de uma população privilegiada da sociedade brasileira – com um padrão de vida mais alto, acesso à educação e à internet. Não há demérito em estudar essa parcela dos brasileiros, mas é necessário reconhecer que a generalização dos resultados aqui obtidos precisa ser parcimoniosa, afinal, de quais brasileiros estamos falando? Para acessar essa população de menor renda e escolaridade, é necessário mudar o procedimento de coleta e investir em questionário em papel com aplicação presencial a ser conduzida pelo pesquisador ou por uma equipe devidamente treinada.

Ainda com relação a isso, gostaria de fazer um adendo aos futuros pesquisadores sobre a escala utilizada. A escolha por uma escala de diferencial semântico, apesar de lógica e bem fundamentada nas teorias sobre significado (Pasquali, 2010; Osgood, 1952), traz consigo algumas limitações. Durante o processo, os participantes com menor escolaridade que tentaram contribuir com o estudo relataram muitas dificuldades para compreender a lógica polarizada da escala, o que levou muitos deles a desistir da atividade. Imagina-se, então, que a própria estrutura escalar impõe uma limitação ao alcance do estudo, fato que pode indicar a necessidade de adaptação do instrumento para a aplicação em amostras de menor renda e escolaridade.

É possível que – devido a uma série de incertezas com relação à previdência social e à garantia dos direitos do trabalhador características do contexto sociopolítico contemporâneo – o estudo aqui descrito precise ser reconduzido e o instrumento utilizado seja adaptado num futuro próximo devido à instabilidade do contexto. 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. A recente deposição de Dilma Rousseff da

Presidência da República, a crise econômica e moral que se abateu sobre o país a partir de 2016 e as iminentes mudanças nas Consolidação das Leis Trabalhistas e nas regras da previdência social nacional criaram um ambiente de muitas incertezas com relação ao trabalho e à aposentadoria. Se por um lado isso nos fornece um registro histórico e muito rico do fenômeno estudado, por outro torna nossos 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.

### **Agenda de Pesquisa**

Ao longo da dissertação, fomos preenchendo aos poucos os itens de nossa lista e adicionando outros. A realização de um estudo exploratório fornece à sociedade uma porção de respostas sobre o objeto de estudo em questão, mas traz consigo, na mesma proporção, um punhado de novas perguntas. Acredito ser esse o cerne da vida acadêmica: não importa o quanto você sabe, sempre haverá mais a descobrir. Nesse sentido, alguns dados curiosos foram observados aqui e trouxeram novos questionamentos sobre o nosso tema de estudo.

Sem sombra de dúvidas, significado é um construto que permeia e influencia diversos outros mecanismos psicológicos e sociais; é ele que medeia muito da interação humana (Pasquali, 2010). Por este motivo, propõe-se que os próximos estudos investiguem o significado da aposentadoria em conjunto com construtos correlatos: por exemplo, o significado do trabalho, que vem sendo estudado já há alguns anos na Psicologia das Organizações – ora, se o referencial de aposentadoria é trabalho, os significados destes devem estar também entrelaçados.

Uma outra perspectiva interessante para o futuro é aprofundar as investigações sobre os índices que aqui não foram esmiuçados. As diferenças de percepção entre Homens e Mulheres e entre Brancos e Pretos precisam ser melhor explicadas (inclusive com a

possibilidade de um delineamento cruzado entre essas variáveis). Mais uma vez, precisamos reconhecer de que brasileiros estamos falando: como as histórias dessas pessoas, sua inserção no mercado de trabalho e sua participação social impactam e diferenciam seus processos de atribuição de significado?

Ao fim desta leitura, destaca-se a necessidade de ouvir do trabalhador as demandas da vida real – é função do pesquisador perguntar! Seja como for, na psicologia, e na psicologia social em especial, o objeto de estudo precisa de voz para falar por si; cada grupo e cada classe deve expressar suas necessidades, que podem variar não só quanto à atividade realizada, mas também quanto a condições especiais de aposentadoria em termos de tempo de contribuição, aposentadoria compulsória, redução salarial pós-aposentadoria, entre outros aspectos que possam influenciar as vivências do trabalhador neste momento de sua vida.

Deixo neste registro o mapa do meu percurso até aqui; é preciso, agora, dar o próximo passo no desenvolvimento das pesquisas sobre a aposentadoria e preencher as lacunas aqui descritas. A psicologia social é chamada, mais uma vez, a atuar e intervir em demandas concretas da sociedade e eu gostaria de convidar você, leitor, a vir conosco; temos muito ainda a aprender!

## Referências

- Adamopoulos, J. (2002). Perception of Interpersonal Behaviors Across Cultures. *Online Readings in Psychology and Culture*, 5(4). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1050>
- 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. <http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2015.4.19495>
- Aranha, M. L. A. (1997). Trabalhar pra quê?. *Trabalho em debate*. São Paulo: Moderna.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2002). Cognição Social: Como Pensamos sobre o Mundo Social. *Psicologia social* (3ª ed.), 37-60. Rio de Janeiro: LTC.
- Atchley, R. C. (1999). *Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Bardin L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Baumeister, R. F. (2010). The self. Em R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.) *Advanced social psychology*, 139-175. New York: Oxford University Press.
- Beltrão, K. I., Novellino, M. S., Oliveira, F. E. B. D., & Medici, A. C. (2002). Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo. *Texto para Discussão*, 867.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Borges, L. C., & Salomão, N. M. R. (2003). Aquisição da linguagem: considerações da perspectiva da interação social. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(2), 327-336.
- Borges, L. D. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44.
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Workman-Daniels, K. (1991). How stressful is retirement? Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 46(1), 9-14. <https://doi.org/10.1093/geronj/46.1.P9>

- Brewer, M. B. (2010). Intergroup Relations. Em R. F. Baumeister, & E. J. Finkel (Orgs.). *Advanced social psychology*, 139-175. New York: Oxford University Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <http://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Bruns, M. A. de T. & Abreu, A. S. (1997). O envelhecimento: Encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, 1(1), 5-33.
- Bulla, L. C. & Kaefer, C. O. (2003). Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. *Revista Virtual Textos & Contextos*, 2.
- 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.
- Codo, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer) (1998). Em Á. Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.). *Trabalho, Organizações e Cultura*, 21-40. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Debert, G. G. (1994). Gênero e envelhecimento. *Estudos feministas*, 2(3), 33.
- Debert, G. G. (1999). *A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento*. São Paulo: EdUSP.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- 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>
- Felix, Y. T. M. & Catão, M. F. (2013). Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. *Psicologia & Sociedade*, 25(2).

- 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://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902010000400005>
- 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. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v6i1.28025>
- Fiske, S. (1992). Thinking is for doing: portraits of social cognition from daguerreotype to laserphoto. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 877-889.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.63.6.877>
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology and aging*, 6(1), 76-85. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.6.1.76>
- Flippen, C., & Tienda, M. (2000). Pathways to retirement: Patterns of labor force participation and labor market exit among the pre-retirement population by race, Hispanic origin, and sex. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 55(1), 14-27. <https://doi.org/10.1093/geronb/55.1.S14>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- França, L. (1999). Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição*, 11-34.
- 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.

França, C. L., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M., & Carvalhedo, R. (2013).

Intervenção Breve na Preparação para Aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 99-110.

Gorsuch, R. (1983). *Factor analysis (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.

<http://doi.org/10.1080/10705519909540118>

IBM Corp. (2012). *IBM SPSS Statistics for Windows*, Version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp.

Jacques, M. G. (2013). Identidade. Em M. G. C. Jacques, P. A. Guareschi, M. N. Strey, T. M. G. Fonseca, N. M. G. Bernardes & S. A. Carlos (2013). *Psicologia social contemporânea*. Petrópolis: Editora Vozes.

Leandro-França, C. (2016). *Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental* (Tese de Doutorado). Recuperado de <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.

León, L. M. (2000). Pensando na qualidade de vida ao aposentar. Em L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.). *Saúde Mental e Trabalho*, p. 95-105. São Paulo: Casa do Psicólogo.

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.

- 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.
- Maar, W. L. (2006). A dialética da centralidade do trabalho. *Ciência e Cultura*, 58(4), 26-28.
- Machado, C. N. C., & Lucas, M. G. (2017). APOSENTADORIA: como professores vivenciam este momento?. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, 7(2), 576-588.  
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v7i2.32753>
- Magalhães, M. O., Krieger, D. V., Vivian, A. G., Stralioatto, M. C. S. & Poeta, M. P. (2004). Padrões de Ajustamento na Aposentadoria. *Aletheia*, 19, 57 – 68.
- Martins, R. (2010). *Centralidade do trabalho: Um estudo comparativo entre descendentes de alemães e descendentes de açorianos na grande Florianópolis* (Tese de Doutorado). Recuperado de  
[https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/1499/101124\\_Renata.pdf?sequence=1](https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/1499/101124_Renata.pdf?sequence=1).
- Marx, K. (1985). Processo de Trabalho e processo de produzir mais valia. *O Capital: crítica da economia política*, 201-223. São Paulo: Difel.
- Mendes, M. R., Gusmão, J. L. D., Faro, A. C. M., & Leite, R. D. C. B. D. (2005). A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. *Acta paulista de enfermagem*, 18(4), 422-426.
- Mezirow, J. (1990). How critical reflection triggers transformative learning. *Fostering critical reflection in adulthood*, 1, 20.
- Mislevy, R.J., & Bock, R.D. (1990). *BILOG 3 Item analysis and test scoring with binary logistic models*. Mooresville: Scientific Software.
- Myers, D. G. (2014). Preconceito. Em D. G. Myers: *Psicologia Social*, 246-278. Porto Alegre: AMGH.

- Nepomuceno, M. V., & Torres, C. V. (2005). Validação da escala de julgamento e significado do produto. *Estudos de Psicologia, 10*(3), 421-430.
- Ogden, C. K., & Richards, I. A. (1923). *The meaning of meaning: A study of the influence of thought and of the science of symbolism*. New York: Harvest Book.
- Oliveira, C., Torres, A. R. R., & Albuquerque, E. S. (2009). Análise do bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia. *Psicologia em Estudo, 14*(4).
- Osgood, C. E. (1952). The nature and measurement of meaning. *Psychological bulletin, 49*(3), 197-231. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055737>
- Osgood, C. E., Suci, G. J. & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning*. Illinois: Board of Trustees of the University of Illinois.
- Pasquali, L. (2010). O diferencial semântico. *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas, 262-272*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- 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. *Caderno de Resumos do VI Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, Bonito, MT.
- Shibata, L. H. (2006). “EM BUSCA DE UM NOVO CAMINHO”: O Pós-Carreira como oportunidade de realização de potencialidades (Dissertação de mestrado). Recuperado de <https://tede.pucsp.br/handle/handle/15503>.
- Smith, P. B., Bond, M. H., Kagitçibasi, Ç. (2006). *Understanding social psychology across cultures: living and working in a changing world*. London: Sage.
- Smith, P. B., Fischer, R., Vignoles, V. L., & Bond, M. H. (2013). *Understanding social psychology across cultures: Engaging with others in a changing world*. London: Sage.

- Sousa, C. M. P. B. D., Farias, R. D. C. P., Doula, S. M., & Mafra, S. C. T. (2016). Representações sociais sobre o envelhecer e os direitos sociais dos idosos. O caso do Programa Municipal da Terceira Idade, Viçosa–Minas Gerais. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 27(1), 135-156.
- 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*, 1.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. New York: Academic.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Em W. G. Austin; & S. Worchel (Orgs.), *The social psychology of intergroup relations*, 33-47. Monterey: Brooks.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: an application of Beehr's model. *Psychology and aging*, 10(1), 76-83. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.10.1.76>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 38-46.
- Torres, C. V., & Pérez-Nebra, A. R (2004). Diversidade cultural no contexto organizacional. Em: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, 443-463. Porto Alegre: Artmed.

Triandis, H. C. (2002). Subjective Culture. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2).

<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1021>

Zanelli, J. C. (2012). Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340.

Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.

## Anexos

### Anexo 1. Mensagem Convite para Análise Semântica do Instrumento

#### ESCALA DE SIGNIFICADO DA APOSENTADORIA

Prezado juiz,

Estamos elaborando um instrumento que tem por objetivo verificar o significado atribuído à aposentadoria por trabalhadores ativos. Gostaríamos de convidar-lhes para participar como juiz deste instrumento em fase de análise semântica.

No momento, esta escala possui 62 itens que têm por objetivo mensurar o significado que trabalhadores ativos atribuem à aposentadoria por meio do julgamento de frases opostas sobre diferentes aspectos da aposentadoria.

Sua tarefa consiste em analisar os 62 pares de frases propostas para este instrumento em dois aspectos:

- a) **Clareza:** avaliação do quanto esses itens são compreensíveis (diretos, claros e objetivos). Para esta avaliação, assinale com um “X” se o item em análise é compreensível ou incompreensível. No caso de o item ser incompreensível, sinta-se livre para fazer sugestões de alterações nos enunciados;
- b) **Polarização:** verificação da oposição entre as duas frases de cada item. Para isto, assinale com um “X” se o item em análise expressa ideias opostas ou não. No caso de as frases não expressarem ideias opostas, sinta-se livre para fazer sugestões de alterações nos enunciados.

Após a leitura deste documento, pedimos a gentileza de que abra o arquivo intitulado ESCALA DE SIGNIFICADO DA APOSENTADORIA. Para responder a essa escala, salve-o

O Significado da Aposentadoria: O que pensam os trabalhadores?

em seu computador, preencha os dados e reencaminhe para este e-mail, junto com o termo. Ao final, contamos com sua colaboração para deletar o instrumento de seu computador e reforçamos a necessidade de total sigilo dos itens avaliados.

Desde já, agradecemos a contribuição.

Em caso de dúvidas, entre em contato com a pesquisadora por e-mail.

Laura Andrade

[lauranovaesa@gmail.com](mailto:lauranovaesa@gmail.com)

PPG/PSTO -UnB

## Anexo 2. Mensagem Convite para Análise de Juízes do Instrumento

### ESCALA DE SIGNIFICADO DA APOSENTADORIA

Prezado juiz,

Estamos elaborando um instrumento que tem por objetivo verificar o significado atribuído à aposentadoria por trabalhadores ativos. Gostaríamos de convidar-lhes para participar como juiz deste instrumento em fase de análise de juízes.

No momento, esta escala possui 62 itens que têm por objetivo mensurar o significado que trabalhadores ativos atribuem à aposentadoria por meio do julgamento de frases opostas sobre diferentes aspectos da aposentadoria. Os itens aqui descritos compõem cinco facetas do instrumento:

**Busca de sentido:** reconhecimento de objetivos e motivações, falta de sentido, desenvolvimento de outras atividades, desenvolvimento de projetos de vida.

**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, capacidade laborativa.

**Prazer e sofrimento:** Expectativa de vivências positivas ou negativas na aposentadoria, sentimentos positivos ou negativos relacionados à aposentadoria.

**Regulação:** organização pessoal, capacidade de gestão do tempo e gestão financeira.

**Conquista/direito:** dever cumprido, aspectos legais da aposentadoria, direito do trabalhador, recompensa.

**Preparação para a aposentadoria:** desejo de se aposentar, adaptação à aposentadoria.

**Saúde e autocuidado:** foco no bem-estar do sujeito, questões de saúde, descanso, envelhecimento.

Sua tarefa consiste em analisar os 62 pares de frases propostos para este instrumento em dois aspectos:

- a) **Adequação do item à faceta:** verificação de a qual faceta pertence cada item, tendo como base a definição apresentada. Para realizar esta análise de conteúdo, assinale com um “X” a faceta que você considera estar representada pela afirmação do item analisado. Se considerar que o conteúdo do item não apresenta relação com as facetas apresentadas, deixe-o em branco (não marque nada).
- b) **Clareza:** avaliação do quanto esses itens são compreensíveis (diretos, claros e objetivos). Para esta avaliação, assinale com um “X” se o item em análise é compreensível ou incompreensível. No caso de ser incompreensível, você poderá sugerir alguma adequação, caso queira.

Para facilitar essas atividades, em cada página do instrumento serão encontradas as definições constitutivas das facetas. Sugestões são bem vindas e devem ser feitas no próprio instrumento de avaliação.

Após a leitura deste documento, pedimos a gentileza de que abra o arquivo intitulado ESCALA DE SIGNIFICADO DA APOSENTADORIA. Para responder a essa escala, salve-a em seu computador, preencha os dados e reencaminhe para este e-mail.

Desde já, agradecemos a contribuição.

O Significado da Aposentadoria: O que pensam os trabalhadores?

Em caso de dúvidas, entre em contato com a pesquisadora por e-mail.

Laura Andrade

[lauranovaesa@gmail.com](mailto:lauranovaesa@gmail.com)

PPG/PSTO -UnB

### **Anexo 3. Versão Final do Instrumento**

#### **Significado da aposentadoria: O que pensam os trabalhadores?**

Prezado (a),

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília (PPG/PSTO-UnB) que tem por objetivo verificar que significados os trabalhadores ativos atribuem à aposentadoria.

O seguinte questionário é composto por itens nos quais você encontrará declarações opostas sobre a aposentadoria. Assinale na escala com qual das duas afirmações você concorda mais, sendo que 1 representa total concordância com a afirmação à esquerda e 6 representa total concordância com a afirmação à direita.

É muito importante que você responda a todos os itens deste questionário. Os dados dessa pesquisa são confidenciais e serão analisados de forma conjunta, sem que seja possível identificar qualquer dos participantes.

Em caso de dúvidas ou sugestões, entre em contato com a pesquisadora pelo e-mail [lauranovaesa@gmail.com](mailto:lauranovaesa@gmail.com).

Desde já, agradecemos a sua participação,  
Laura Andrade  
PPG-PSTO/UnB

O Significado da Aposentadoria: O que pensam os trabalhadores?

Assinale na escala com qual das duas afirmações você concorda mais, sendo que 1 representa total concordância com a afirmação à esquerda e 6 representa total concordância com a afirmação à direita.

1	Com a aposentadoria as pessoas têm mais tempo para cuidar de si	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria faz com que as pessoas fiquem desleixadas
2	Os aposentados não são amparados pela sociedade	1	2	3	4	5	6	A sociedade dá suporte a seus aposentados
3	Quando penso em aposentadoria, tenho a sensação de liberdade	1	2	3	4	5	6	Aposentar não quer dizer que terei liberdade para fazer o que quero
4	Na aposentadoria, as pessoas, não têm saúde para aproveitar a vida	1	2	3	4	5	6	Na aposentadoria, as pessoas são saudáveis para aproveitar a vida
5	O aposentado não é útil a sociedade	1	2	3	4	5	6	O aposentado contribui para a construção da sociedade
6	A aposentadoria é uma fase de mais alegrias	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é uma fase de mais tristezas
7	A aposentadoria vem acompanhada de problemas de saúde	1	2	3	4	5	6	Aposentadoria não vem acompanhada de problemas de saúde
8	A vida só tem sentido quando as pessoas estão na ativa.	1	2	3	4	5	6	A vida tem sentido mesmo após a aposentadoria
9	Ainda serei útil quando me aposentar	1	2	3	4	5	6	Não me sentirei útil quando me aposentar
10	Depois de me aposentar, acho que não farei coisas relevantes para a sociedade	1	2	3	4	5	6	Depois de me aposentar, acredito que farei coisas importantes para a sociedade fora do trabalho
11	A aposentadoria é uma recompensa por anos de trabalho	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é uma punição depois de trabalhar muitos anos
12	Eu desejo que a minha aposentadoria chegue logo	1	2	3	4	5	6	Eu não quero me aposentar tão cedo
13	O aposentado não tem o reconhecimento da sociedade	1	2	3	4	5	6	Eu posso ser reconhecido pela sociedade mesmo estando aposentado
14	Quando as pessoas se aposentam, elas perdem sua posição social	1	2	3	4	5	6	Depois de aposentadas, as pessoas mantêm seu status social
15	Quando as pessoas se aposentam, elas encontram novos objetivos de vida	1	2	3	4	5	6	Na aposentadoria, os objetivos da vida são perdidos

O Significado da Aposentadoria: O que pensam os trabalhadores?

16	As pessoas esperam ansiosamente o momento da aposentadoria	1	2	3	4	5	6	As pessoas temem o momento da aposentadoria
17	A aposentadoria não é uma garantia do trabalhador	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é um direito certo do trabalhador
18	Eu tenho medo de me aposentar	1	2	3	4	5	6	Eu não tenho medo de me aposentar
19	A aposentadoria é a garantia de renda após anos de trabalho	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria não é qualquer garantia de renda para o trabalhador
20	A pessoa só perde benefícios quando se aposenta	1	2	3	4	5	6	A pessoa só tem ganhos quando se aposenta
21	Os aposentados são desocupados	1	2	3	4	5	6	Os aposentados se ocupam com diversas atividades
22	A aposentadoria é amedrontadora	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é tranquilizante
23	O contato com outras pessoas diminui na aposentadoria	1	2	3	4	5	6	Na aposentadoria, é mais fácil manter contato com outras pessoas
24	A aposentadoria é uma conquista do trabalhador	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é um prejuízo para a sociedade
25	Eu acredito que aposentadoria e velhice caminham juntas	1	2	3	4	5	6	Eu acredito que aposentadoria e velhice são coisas distintas
26	A aposentadoria vai me proporcionar qualidade de vida	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria não vai me proporcionar qualidade de vida
27	Na aposentadoria, a pessoa se torna improdutiva	1	2	3	4	5	6	O aposentado é produtivo
28	Os aposentados podem organizar sua rotina como quiserem	1	2	3	4	5	6	Os aposentados não podem organizar sua rotina como quiserem
29	A aposentadoria é uma fase de solidão	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é a fase de conviver com os amigos e família
30	Aposentadoria é sinônimo de dever cumprido	1	2	3	4	5	6	Aposentadoria não é sinônimo de dever cumprido
31	Pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar	1	2	3	4	5	6	Não pretendo desenvolver novos projetos quando eu me aposentar
32	O aposentado é um peso para a sociedade	1	2	3	4	5	6	O aposentado contribui para a sociedade
33	É fácil se adaptar à aposentadoria	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é uma fase de difícil adaptação

O Significado da Aposentadoria: O que pensam os trabalhadores?

34	Na aposentadoria as pessoas têm dificuldade para organizar suas vidas	1	2	3	4	5	6	Os aposentados conseguem se organizar melhor para fazer o que desejam
35	A vida não tem sentido na aposentadoria	1	2	3	4	5	6	A vida tem sentido na aposentadoria
36	Quando eu me aposentar, serei dono do meu tempo	1	2	3	4	5	6	Quando aposentar não terei autonomia para gerenciar o meu tempo
37	A aposentadoria vai me trazer felicidade	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria vai me trazer tristeza
38	A vida é menos prazerosa na aposentadoria	1	2	3	4	5	6	A vida na aposentadoria é mais prazerosa
39	Na aposentadoria, as pessoas não trabalham	1	2	3	4	5	6	Na aposentadoria, as pessoas trabalham em algo novo
40	Quando me aposentar, acho que vai ser difícil me relacionar com meus atuais amigos	1	2	3	4	5	6	Quando eu me aposentar, vou conseguir manter os amigos que tenho hoje
41	Os aposentados aproveitam menos os prazeres da vida	1	2	3	4	5	6	Os aposentados aproveitam mais a vida
42	Eu tenho medo de perder o contato com meus amigos quando me aposentar	1	2	3	4	5	6	Vou poder investir mais nas minhas amizades quando eu me aposentar
43	Depois da aposentadoria, as pessoas podem fazer o que bem entendem	1	2	3	4	5	6	Depois da aposentadoria, as pessoas não podem fazer o que bem entendem
44	A aposentadoria não é uma fase de descanso	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria é uma fase de descanso
45	A aposentadoria traz problemas psicológicos	1	2	3	4	5	6	A aposentadoria não traz problemas psicológicos
46	Os aposentados já cumpriram sua missão no mundo do trabalho	1	2	3	4	5	6	Os aposentados não cumpriram sua missão no mundo do trabalho
47	Na aposentadoria, as pessoas abandonam seus projetos de vida	1	2	3	4	5	6	Na aposentadoria, as pessoas persistem nos seus projetos de vida
48	Os aposentados têm mais liberdade para administrar suas vidas	1	2	3	4	5	6	Os aposentados não têm liberdade para administrar suas vidas
49	Os aposentados não conseguem preencher o seu tempo livre	1	2	3	4	5	6	Os aposentados são capazes de preencher seu tempo livre

## Dados Demográficos

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Sexo:**

- Feminino  
 Masculino

**Estado em que reside:** \_\_\_\_\_

**Escolaridade:**

- Ensino Fundamental  
 Ensino Médio  
 Ensino Superior  
 Pós-graduação

**Raça:**

- Branca  
 Preta  
 Parda  
 Indígena

- Amarela  
 Outra  
 Prefiro não declarar

---

**Em 2015, o salário médio do trabalhador brasileiro era de R\$ 1.853,00. Considerando esse valor, você diria que o seu salário, em comparação com o brasileiro médio, é:**

- Muito abaixo da média  
 Abaixo da média  
 Na média  
 Acima da média  
 Muito acima da média

**Em que tipo de iniciativa está inserido o seu trabalho?**

- Iniciativa privada  
 Setor público  
 Empreendedorismo  
 Organizações do terceiro setor  
 Outro: \_\_\_\_\_

**Quantos anos de trabalho você tem?** \_\_\_\_\_ ano(s)

---

**Você está aposentado pelo INSS ou sistema equivalente? Se sim, há quantos anos?**

- Sim, há \_\_\_\_\_ ano(s)  
 Não

*Caso você esteja aposentado pelo INSS ou sistema equivalente, você ainda está inserido no mercado de trabalho?*

- Sim  
 Não

*Você tem a intenção de sair do mercado de trabalho? Em quantos anos?*

- Sim, em \_\_\_\_\_ ano(s).  
 Não

**Caso você não esteja aposentado pelo INSS ou sistema equivalente, em quantos anos você pretende se aposentar? \_\_\_\_\_ ano(s)**

**Você tem plano de previdência/aposentadoria complementar?**

- Sim
- Não

**Você tem plano de previdência/aposentadoria privada?**

- Sim
- Não

---

**Você se envolve com outras atividades fora do trabalho?**

- Sim
- Não

*Se sim, quais?*

- Atividades físicas
- Atividades culturais (música, teatro, etc)
- Atividades religiosas
- Trabalhos voluntários
- Outro: \_\_\_\_\_

*Com que frequência?*

- Diariamente
- Semanalmente
- Mensalmente
- Semestralmente
- Anualmente

---

**Espaço para comentários**

*Se você desejar, utilize este espaço para fazer comentários ou adicionar informações complementares a esta pesquisa.*

---

Muito obrigada pelas respostas!