Revista Brasileira de Orientação Profissional
jan.-jun. 2014, Vol. 15, No. 1, 75-84

Artigo

Planejamento da Aposentadoria: Uma Escala de Mudança de Comportamento

Cristineide Leandro-França[1]
Sheila Giardini Murta
Fabio Iglesias
Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil

Resumo

As pesquisas sobre preparação para aposentadoria tendem a se concentrar em mudanças atitudinais e comportamentais, sem destacar os preditores cognitivos e motivacionais relevantes. Este trabalho descreve dois estudos buscando a construção e evidências de validade de uma nova medida, a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). No Estudo 1 uma amostra de 189 servidores públicos revelou uma estrutura bifatorial para os 15 itens da escala: Investimento Ocupacional-Social; e Investimento em Autonomia e Bem-estar. No Estudo 2 a utilidade da EMCPA foi avaliada por 23 servidores públicos. Em conjunto, os resultados sugerem que a nova medida apresenta validade e fidedignidade para identificar áreas de maior investimento, estabelecer metas e refletir sobre a mudança no planejamento da aposentadoria.

Palavras-chave: aposentadoria, comportamento, escala, planejamento

Abstract: Planning for Retirement: A Scale of Behavior Change

Most research on planning for retirement tends to focus on attitudinal and behavioral change, while ignoring its cognitive and motivational predictors. Here two studies describe the development and search of validity evidence for a new measure, the Scale for Behavioral Change in Retirement Planning. In Study 1 a sample of 189 public servants revealed a bifactorial solution for the 15 items: Occupational-Social Investment; and Autonomy and Well-Being. In Study 2 the utility of the scale was evaluated by further 23 public servants. Together, the results support the validity and reliability of the new measure for the identification of areas of higher investment, goal setting, and thoughts on changes for retirement planning.

Keywords: retirement, behavior, scale, planning

Resumen: Planificación de la Jubilación: una Escala de Cambio de Conducta

Las investigaciones sobre planificación de la jubilación se concentran tipicamente en cambios atitudinales y comportamentales, pero sin enfatizar sus predictores cognitivos y motivacionales. Este artículo describe dos estudios que buscaran la construcción y evidencias de validez para una nueva medida, la Escala de Cambio de Comportamiento en la Planificación para Jubiliación. En el Estudio 1 una muestra de 189 funcionarios públicos reveló una estructura bifactorial para los 15 ítems de la escala: Inversión Ocupacional-Social; y Autonomia y Bien-Estar. En el Estudio 2 la utilidad de la escala fue evaluada por otros 23 funcionarios publicos. En conjunto, los resultados sugieren que la nueva medida tiene validez y consistencia para identificar las áreas de mayor inversión, estabelecimiento de metas y reflexiones sobre sobre el cambio en la planificación de la jubilación.

Palabras claves: jubilación, comportamiento, escala, planificación

[1] Endereço para correspondência: Universidade de Brasília, Campus Darcy Ribeiro, Departamento de Psicologia Clínica, Instituto de psicologia, ICC/Sul, 70910-900, Brasília-DF. *E-mail:* cristineide@unb.br

Envelhecer já não é um fenômeno incomum para a população mundial. A quantidade de pessoas com 60 anos ou acima tem aumentado mais rapidamente do que outras faixas etárias, em todo o mundo. Estima-se que em 2025, mais de um bilhão de pessoas estejam acima dessa idade e que até 2050 esse número seja de dois bilhões, sendo 80% somente nos países em desenvolvimento (World Health Organization – WHO, 2002). No que se refere à população brasileira, até 2025 o Brasil será o sexto país do mundo em números de idosos (WHO, 2002). Por um lado, o aumento na longevidade representa um cenário animador, ao se comparar a situação atual com a mortalidade precoce nos séculos anteriores devido às péssimas condições de saúde e a alta prevalência de doenças infecciosas, à época sem prevenção e cura conhecidas. Por outro lado, a crescente expectativa de vida é também preocupante, tendo em vista o aumento das demandas sociais e econômicas associadas às condições necessárias para a promoção de saúde, bem estar e qualidade de vida de idosos.

Nessa perspectiva, a chegada da aposentadoria, que ocorre muitas vezes com o processo de envelhecimento, é um fenômeno de grandes transformações. A condição de aposentado pode desencadear efeitos negativos ou positivos na vida do trabalhador. Estudos nacionais indicam que aposentadoria mal planejada é um dos fatores determinantes para o suicídio entre idosos brasileiros (Cavalcante & Minayo, 2012; Minayo, Cavalcante, Mangas, & Souza, 2012). Dentre os fatores determinantes para o suicídio nessa faixa etária está a depressão, isolamento social, declínio profissional e socioeconômico e exploração financeira de familiares (Minayo et al., 2012). A ausência de planejamento para aposentadoria também amplia a probabilidade de aumento do consumo de álcool ou problemas com a bebida alcoólica em idosos, principalmente quando a aposentadoria ocorre de forma involuntária (Kuerbis & Sacco, 2012).

Sendo assim, o alcance de uma experiência positiva na aposentadoria depende de um projeto de envelhecimento ativo para potencializar a qualidade de vida, autonomia física e financeira, a manutenção da atividade funcional, o bem-estar físico, social e mental da população, ao longo do curso da vida. Programas preventivos e políticas direcionadas ao planejamento da aposentadoria são fundamentais para proporcionar bem-estar e minimizar os riscos à saúde nesta etapa da vida. Neste sentido, os programas de preparação para a aposentadoria constituem iniciativas pertinentes potencialmente promotoras de qualidade de vida na aposentadoria (L. França & Soares, 2009; Murta, Caixeta, Souza, & Ribeiro, 2008; Soares & Costa, 2011; Zanelli, Silva, & Soares, 2010).

Ainda que relevantes, programas de preparação para aposentadoria sistematicamente avaliados são escassos (C. França, 2012). Os poucos estudos brasileiros sobre planejamento para aposentadoria investem em análises exploratórias e de fundamentação com temas que abordam, por exemplo, a perspectiva do envelhecimento dos trabalhadores nas organizações (L. França & Soares, 2009), expectativas com relação à aposentadoria (Selig & Valore, 2010), o significado do trabalho, as implicações deste no processo de transição para aposentadoria (Bressan, Mafra, França, Melo, & Loreto, 2012) e fatores psicossociais que facilitam o enfrentamento dos estressores na transição para aposentadoria (Zanelli, 2012). São igualmente escassos os instrumentos submetidos a estudos de validação que possam ser úteis na avaliação de programas de preparação para a aposentadoria. Destacam-se os estudos de L. França e Vaughan (2008) que desenvolveram duas escalas com objetivos de investigar atitudes positivas (Escala de Importância de Ganhos – EPGR) e negativas (Escala de Importância de Perdas – EPLR) em relação à aposentadoria. Executivos de grandes organizações, privada e governamental, do Brasil e da Nova Zelândia, participaram do estudo. Os resultados mostraram poucas diferenças nas atitudes entre as duas nacionalidades, destacando-se como ganhos com a aposentadoria o tempo livre dedicado à família e, como perdas, a ausência dos salários e dos benefícios que eram oferecidos pelo cargo.

Ainda nessa perspectiva, L. França (2004, 2008) reuniu evidências de validação de uma escala, denominada *Key Factors on Retirement Planning* – KFRP, composta por 15 fatores-chave para o planejamento da aposentadoria, ancorada em respostas que variavam de 1 – muito importante para 4 – nenhuma importância. A escala foi aplicada inicialmente em 517 executivos brasileiros e neozelandeses e posteriormente reaplicada por L. França e Carneiro (2009) em 121 profissionais brasileiros de classe não executiva. Resultados de uma análise fatorial exploratória do primeiro estudo indicaram quatro dimensões para a KFRP: (a) atividades sociais e pessoais que incluiu o trabalho voluntário e comunitário, os relacionamentos sociais, o desenvolvimento da criatividade, o apoio psicológico, o desenvolvimento intelectual e as associações, as atividades culturais e de lazer; (b) trabalho e rede de comunicação que estão relacionados à segunda carreira, novas oportunidades de negócio, entendimento de internet e formação de associação; (c) relacionamentos familiares referem-se aos relacionamentos com os filhos/pais e com o parceiro; e (d) fatores de risco e sobrevivência diz respeito aos investimentos financeiros, a promoção da saúde e alimentação saudável.

Quanto aos resultados do segundo estudo, apesar das dimensões sofrerem pequenas alterações nos agrupamentos, os itens se mantiveram. A dimensão de bem

estar pessoal e social agrupou seis itens: a organização de uma associação, trabalho voluntário, conhecimento de internet, relacionamento social, lazer, atividade cultural e desenvolvimento da criatividade. A segunda dimensão, denominada fatores de risco ou de sobrevivência agrupou quatro itens: investimentos financeiros, desenvolvimento intelectual, promoção de saúde, e alimentação saudável. A terceira dimensão, denominada de novo começo profissional, envolveu três itens: segunda carreira, oportunidades de negócios, e apoio psicológico. A quarta dimensão nomeada de relações familiares contou com dois itens: relacionamento com o parceiro e com os filhos (L. França & Carneiro, 2009). O relacionamento familiar foi considerado pelos respondentes a dimensão de maior importância no planejamento para aposentadoria, seguida pelos fatores de risco ou sobrevivência, fatores de bem-estar pessoal e social e do novo começo profissional.

No âmbito internacional, observa-se também uma escassez de estudos sobre medidas validadas que avaliem a transição e planejamento para aposentadoria. Segundo Noone, Stephens, e Alpass (2010), apesar de uma grande proporção da população ocidental estar próxima à aposentadoria, pouco se conhece sobre como estão se preparando para o futuro. Para os autores, a literatura atual direciona mais atenção ao consumo de material educacional e a questões financeiras na aposentadoria. Com o intuito de ajudar a determinar que domínios no planejamento da aposentadoria preveem bem-estar na vida futura e os fatores que diferenciam aqueles que planejam daqueles que não o fazem, esses autores elaboraram uma escala denominada *The Process of Retirement Planning Scale* (PRePS). Os itens dessa escala correspondem a cada domínio do processo de planejamento da aposentadoria: finanças, saúde, estilo de vida e o planejamento psicossocial da aposentadoria.

Na preparação e adaptação à aposentadoria, a literatura especializada aponta que os comportamentos de planejamento devem ser dirigidos aos fatores de proteção para adaptação à aposentadoria como: investimento financeiro, planejamento partilhado com o cônjuge (Noone et al., 2010), planejamento em saúde e expectativas positivas para com a aposentadoria (Fouquereau, Fernandez, Fonseca, Paul, & Uotinen, 2005), lazer, escolaridade e manutenção de vínculos na comunidade (Argimon & Stein, 2005), autoeficácia, senso de domínio, lócus de controle (Duarte & Melo-Silva, 2009; Muratore & Earl, 2010), rede social positiva, laços familiares (Duarte & Melo-Silva, 2009; L. França & Carneiro, 2009; Oliveira, Torres, & Albuquerque, 2009), atividade voluntária (Duarte & Melo-Silva, 2009) mudança no estilo de vida, atividade física e de lazer (L. França & Vaughan, 2008; Oliveira et al., 2009) e aposentadoria voluntária e gradual (Wong & Earl, 2009; Wang, Henkens, & van Solinge, 2011).

Em geral, os instrumentos disponíveis na literatura avaliam mudanças atitudinais como perdas e ganhos em relação à aposentadoria (L. França, 2004, 2008), preditores que influenciam as atitudes frente à aposentadoria (L. França, 2009), a relevância atribuída por futuros aposentados quanto aos fatores-chave no planejamento para a aposentadoria (L. França & Carneiro, 2009) e mudanças comportamentais (Noone et al., 2010) relacionadas ao planejamento para a aposentadoria. Entretanto, os dados coletados por tais instrumentos não informam sobre a ocorrência de mudanças sutis, motivacionais e cognitivas, que antecedem a mudança comportamental. Tais mudanças podem compreender a tomada de consciência, a intenção de mudança, o fortalecimento da motivação para engajar-se na ação, a tomada de decisão e a construção de planos de mudança (Gollwitzer, 1999). Medidas que avaliem essas mudanças cognitivas e motivacionais, em adição às mudanças comportamentais, são não somente necessárias como estratégicas. Em outras palavras, do ponto de vista clínico, tão relevante quanto praticar atividade física e fazer reserva financeira com vistas a projetos pós-aposentadoria são os comportamentos que os antecedem, como planejar mudanças na agenda para acomodar aulas de natação ou conversar com o cônjuge sobre finanças, respectivamente.

Um modelo teórico adequado a essa finalidade é o modelo transteórico de mudança, de Prochaska e DiClemente (1982), que fundamenta o presente estudo. Essa teoria, desenvolvida inicialmente para descrever o processo de cessação do tabagismo, adota dois construtos básicos, envolvendo processos de mudança e estágios de mudança. Os processos de mudança dividem-se em dois grupos: processo experiencial e processo comportamental. O processo experiencial diz respeito a elementos cognitivos e afetivos, tais como: aumento da consciência sobre a situação a ser modificada e os benefícios decorrentes da mudança, alívio emocional com a mudança, reconhecimento do impacto positivo da mudança no ambiente físico e social, reavaliação de seus próprios comportamentos e empoderamento para a mudança. O processo comportamental, por sua vez, tem como foco a ação/comportamento e utiliza-se de: controle dos fatores que podem ocasionar um comportamento-problema, substituição de um comportamento-problema por outro mais apropriado, confiança na mudança e compromisso com essa crença, planejamento de recompensas para reforçar o comportamento adequado e relações de apoio para auxiliar na mudança (Velásquez, Maurer, Crouch, & DiClemente, 2001).

Os estágios de mudança são divididos s em seis estágios: pré-contemplação (ausência de consciência do problema e resistência a mudar), contemplação (tomada de consciência sobre a necessidade de mudança e desejo de mudar, com propensão a reconhecer os prós e contras da mudança, de modo ambivalente), preparação (tomada de decisão para agir nos próximos 30 dias, com planos ou condutas preparatórias), ação (engajamento na modificação do comportamento alvo e aquisição de novos comportamentos saudáveis), manutenção (permanência na ação por no mínimo seis meses) e recaída (retrocessos que podem acontecer na transição entre os estágios e considerados normais no processo de mudança) (Prochaska, DiClemente, & Norcross, 1992).

A validação de instrumentos com base no modelo transteórico de mudança para uso em ações de preparação para a aposentadoria, realizados em organizações públicas e privadas, no formato individual ou em grupo, permite, além da avaliação do engajamento em ação, a identificação de mudanças motivacionais e cognitivas que atuam como precursoras do comportamento final, alvo da intervenção. Adicionalmente, instrumentos assim embasados podem fornecer ao respondente *feedback* sobre seus estágios de mudança para os diferentes fatores de proteção relevantes na adaptação à aposentadoria. De posse desta informação, o respondente pode estabelecer alvos de investimento e monitorar sua mudança. Por fim, estas informações podem subsidiar a tomada de decisão, pelo profissional que atua em programas de preparação para a aposentadoria, acerca da seleção de procedimentos adequados que suscitem diferentes processos de mudança e promovam a transição entre estágios de mudança, de acordo com o ritmo de mudança individual.

Dessa forma, o presente estudo teve como objetivos desenvolver e validar um instrumento que investigue estágios de mudança em comportamentos de planejamento para a aposentadoria (Estudo 1) e avaliar a utilidade desse instrumento para o planejamento da aposentadoria de acordo com a percepção de participantes de um programa de preparação para aposentadoria (Estudo 2).

ESTUDO 1

Método

Construção do Instrumento

A Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA) é um instrumento autoaplicável, com instruções gerais de preenchimento, organizado em 15 itens, que devem ser respondidos assinalando um "X" na coluna referente ao que se adéqua à situação do respondente. Esta escala é composta de comportamentos favoráveis à adaptação à aposentadoria, identificados em revisão de literatura prévia (Leandro-França & Murta, *in press*) e similares aos da escala KFRP, construída e validada por L. França (2004), aplicada em executivos e, posteriormente, reaplicada por L. França e Carneiro (2009) em trabalhadores de nível técnico e não gerencial, com características psicrométricas adequadas nas duas aplicações. Contudo, a EMCPA difere da KFRP no que se refere às categorias de resposta que têm como base o modelo de Prochaska e DiClemente (1982) e, desta forma, compreendem a ausência de interesse pela mudança relativa a certo alvo comportamental, a tomada de consciência acerca da relevância de se mudar o referido alvo, a decisão de engajamento na ação, a ação propriamente dita e a manutenção da mudança, com ou sem recaída.

A versão desenvolvida e testada neste estudo compreende os itens: 1. praticar atividade física regularmente; 2. ter uma alimentação mais saudável; 3. fazer consultas e exames médicos de check-up; 4. ter investimentos financeiros para o futuro (exemplos: previdência privada, imóveis, ações, etc); 5. investir tempo na convivência familiar (exemplos: com pais, filhos, irmãos, sobrinhos ou outros); 6. dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro/a; 7. cultivar minhas amizades; 8. dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas (exemplos: oração, meditação, cultos, missas, rituais em grupo, etc); 9. participar de grupos na comunidade (exemplos: artísticos, políticos, esportivos, clubes, associações etc); 10. praticar atividades de lazer (exemplos: futebol, cinema, vôlei, academia, viagens, leitura); 11. ter um hobby (exemplos: futebol, cinema, vôlei, academia, viagens, leitura); 12. fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área; 13. investir em projetos que podem ser adaptados /executados a partir da aposentadoria; 14. fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira; e 15. realizar trabalhos voluntários na comunidade.

A escala de categorias de resposta da EMCPA, que varia de 1 a 6, é ancorada nos estágios de mudança: 1 – não estou interessado nisso (pré-contemplação); 2 – venho pensando em fazer algo sobre isso (contemplação); 3 – estou decidido a fazer algo nesse sentido (preparação); 4 – comecei a fazer, mas parei (recaída), 5 – comecei a fazer há pouco tempo (ação); 6 – já faço isso há bastante tempo (manutenção).

Análise Semântica e por Juízes

Realizou-se análise semântica dos itens para verificar se esses eram compreensíveis. Cinco servidores públicos,

que possuíam, no mínimo ensino médio incompleto responderam à escala e deram sugestões de forma e conteúdo sobre os itens. Dos cinco, dois sugeriram incluir um item sobre hobby, com respectivos exemplos, um sugeriu que fosse colocado um exemplo após as instruções de preenchimento e os demais não sentiram dificuldades em responder. Para testar a nova versão, foi realizada uma segunda análise semântica com dez servidores públicos de órgãos distintos. Nesta análise, a escala foi lida em conjunto com os respondentes e estes foram indagados quanto à clareza de linguagem do item. Os avaliados não apresentaram dificuldades no preenchimento e o processo de análise semântica foi considerado suficiente. Posteriormente, o instrumento foi submetido a análises independentes, por dois juízes, especialistas em intervenções preventivas e em construção e validação de medidas. Esse processo teve o intuito de verificar o grau de clareza dos itens e se estes estavam compatíveis ou não com a literatura (modelo transteórico de mudança) e com as variáveis em questão (comportamentos em mudança de planejamento para a aposentadoria). Os quinze itens foram mantidos após evidências de concordância entre os dois juízes.

Participantes

A EMCPA foi inicialmente aplicada a uma amostra de 195 servidores residentes no Distrito Federal e que trabalham em órgãos que compõem a Administração Pública Federal. Com a finalidade de assegurar uma maior confiabilidade da análise fatorial, respeitaram-se as típicas recomendações da literatura para esse procedimento (Pasquali, 1999; Tabachnick & Fidell, 2001), que preveem uma razão de 10 participantes por item do instrumento. Após a retirada de casos e valores extremos obteve-se uma amostra final de 189 participantes (73% mulheres), com uma média de idade de 44,35 anos (*DP* = 11,25). Não foi diagnosticado nenhum problema com casos omissos, que não consistiram mais de 5% da amostra. Quanto à escolaridade, 26,9% possuíam segundo grau completo, 38,7% superior completo e 23,7% pós-graduação. Os demais 10,7% tinham ensino médio incompleto e superior incompleto.

Procedimentos

O instrumento foi aplicado, de forma individual e coletiva, por psicólogos e estagiários de psicologia devidamente treinados que cumpriram os procedimentos éticos previstos para pesquisas com seres humanos. A instrução para aplicação do instrumento foi a seguinte: *"Os itens abaixo estão relacionados a uma série de atividades que você talvez realize. Sabemos, no entanto, que as pessoas têm diferentes níveis de envolvimento com essas atividades. Por favor, marque com um "X" a opção que melhor representa o seu envolvimento com elas".* A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília (Protocolo 06 – 04/2011). A duração da coleta foi de aproximadamente 10 minutos por participante.

Análise de dados

A fatorabilidade da matriz de correlações dos itens foi avaliada pelo índice Kaiser-Meyer-Olson (KMO) e pelo teste de esfericidade de Bartlett. Para extração e rotação dos fatores empregou-se o método dos eixos principais com rotação oblíqua. Em seguida, observou-se o *screeplot* e os autovalores (> 1,0) para decidir a quantidade de fatores que poderiam ser extraídos. Foram considerados, para efeitos de validação, apenas os itens que tivessem uma carga fatorial acima de 0,30 (Tabachnick & Fidell, 2001). Por fim, para avaliar a fidedignidade e precisão da escala foi utilizado o coeficiente Alfa de Cronbach.

Resultados

Os dados revelaram que a fatorabilidade da matriz encontrou-se em um nível aceitável (KMO = 0,73) e o teste de esfericidade de Bartlett significativo, χ^2 = 454,34, p < 0,001. De inicio, foi testada uma estrutura unifatorial, via análise dos eixos principais, que ficou composta por 12 itens. Esse fator único explicou cerca de 18% da variância e apresentou α = 0,75. Os itens 1 (praticar atividade física regularmente), 3 (fazer consultas e exames médicos de check-up) e 6 (dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro/a) apresentaram uma carga fatorial abaixo de 0,30. Considerando critérios de parcimônia e validade de construto, entretanto, testou-se em seguida uma solução bifatorial, com rotação oblíqua, tendo-se extraídos dois fatores denominados Investimento Ocupacional-Social (*M* = 3,20; *DP* = 0,99), e Investimento em Autonomia e Bem-estar (*M* = 4,39; *DP* = 1,00). Esses resultados são descritos na Tabela 1. O Fator 1, Investimento Ocupacional-Social, apresentou oito itens. O alfa de Cronbach foi de 0,71, com cargas fatoriais variando de 0,32 a 0,73.

O Fator 2, Investimento em Autonomia e Bem-Estar, reuniu sete itens. A maioria todos com carga maior que 0,30. O alfa de Cronbach foi de 0,63 com cargas fatoriais variando de 0,39 a 0,70. Ao comparar os índices das duas soluções junto a critérios que envolveram o gráfico de sedimentação e a porcentagem da variância explicada, optou-se pela estrutura bifatorial, por ser mais robusta e favorável a critérios teóricos.

Tabela 1
Matriz Bifatorial da Escala de Mudança em Comportamentos de Preparação para Aposentadoria

Itens da Escala EMCPA	Fator	
	1	2
9. Participar de grupos na comunidade (exemplos: artísticos, políticos, esportivos, clubes, associações, etc.)	0,73	
15. Realizar trabalhos voluntários na comunidade	0,63	
14. Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira	0,62	
8. Dedicar-me a praticas espirituais ou religiosas (exemplos: oração, meditação, cultos, missas, rituais em grupo, etc.)	0,60	
13. Investir em projetos que podem ser adaptados / executados a partir da aposentadoria	0,55	
7. Cultivar minhas amizades	0,50	
12. Fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área	0,40	
11. Ter um hobby (ex. pintura, fotografia, pescaria, coleção)	0,32	
1. Praticar atividade física regularmente		0,70
4. Ter investimentos financeiros para o futuro (exemplos:previdência privada, imóveis, ações, etc.)		0,64
2. Ter uma alimentação mais saudável		0,64
10. Praticar atividades de lazer (ex. futebol, cinema, volei, academia, viagens, leitura)		0,54
6. Dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro(a)		0,47
3. Fazer consultas e exames médicos de check-up		0,40
5. Investir tempo na convivência familiar (exemplos: com pais, filhos, irmãos, sobrinhos, outros)		0,39

Nota: Método de extração oblíqua.

Discussão

A escala construída no presente estudo apresenta-se como instrumento pioneiro na avaliação de mudanças em comportamentos de planejamento para aposentadoria, considerando a transição entre estágios, conforme o modelo transteórico de mudança. A EMCPA demonstrou características psicométricas satisfatórias e seus dois fatores revelaram diferentes tipos de evidência de validade. Embora o alfa do segundo fator tenha sido mais baixo na solução final, encontra-se dentro dos parâmetros aceitáveis, talvez pelo número reduzido de itens (Cortina, 1993), mas ainda assim caracteriza a escala como tendo consistência interna satisfatória. A escala tem como benefícios uma aplicação rápida, dada sua composição de apenas 15 itens, e facilidade na interpretação dos dados. Os resultados podem permitir, aos que utilizarem esse instrumento, identificar o estágio de mudança no qual o respondente se encontra e prover *feedbacks* sobre a transição entre estágios de mudança, se usada de modo repetido, antes, durante e após programas de preparação para a aposentadoria. Desta forma, espera-se que os resultados fornecidos pela EMCPA possam guiar profissionais e mediadores de intervenções, breves ou de longa duração, a buscar estratégias que ajudem o indivíduo a monitorar e promover o engajamento progressivo em comportamentos de autocuidado e planejamento para a aposentadoria.

Algumas limitações devem ser apontadas acerca deste estudo. Uma delas é sua natureza exploratória. Assim, análises fatoriais confirmatórias, com uma amostra maior, podem ser realizadas para averiguar a consistência dos dados aqui investigados. Devem-se considerar também as ameaças à validade externa desse estudo, tendo em vista que a amostra foi restrita a uma cidade do Centro-Oeste do país. Portanto, os resultados podem não ser necessariamente generalizados para outros contextos. Por isto, novas pesquisas são recomendadas com o objetivo de aprimorar o instrumento examinado neste estudo. Pesquisas nesta linha poderão contribuir para uma maior oferta de instrumentos úteis na avaliação de PPAs. Avaliações embasadas em instrumentos quantitativos válidos e fidedignos, associadas a medidas qualitativas, poderão fortalecer esta área de pesquisa no País. Adicionalmente, a oferta de instrumentos de avaliação poderá subsidiar a ação de equipes de qualidade de vida no trabalho responsáveis pela implementação da Politica de Atenção à Saúde do Servidor – PASS (Portaria SRH nº 1.261/2010). Espera-se que programas de preparação para a aposentadoria bem

conduzidos e avaliados possam contribuir para o avanço na implementação da Política Nacional do Idoso (Lei 8.842/1994) e do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), que também preconizam cuidados com o processo de envelhecer, por meio de programas de preparação para a aposentadoria.

Em conclusão, o presente estudo oferece uma medida que expande o leque de instrumentos até então disponíveis na literatura em avaliação de programas de preparação para a aposentadoria, focados em indicadores de planejamento da aposentadoria (Noone et al., 2010), atitudes positivas e negativas frente à aposentadoria (L. França & Vaughan, 2008) e aspectos percebidos como relevantes no planejamento da aposentadoria (L. França, 2004, 2008; L. França & Carneiro, 2009). A EMCPA pode ser usada como complementar às já existentes na avaliação de resultados de programas de preparação para a aposentadoria. Adicionalmente, hipotetiza-se que este instrumento seja útil como estratégia de intervenção para provimento de *feedbacks* acerca de comportamentos de autocuidado já consolidados ou fracamente estabelecidos. Neste último grupo, podem ser identificados comportamentos em recaída ("comecei a fazer, mas parei") ou nos estágios de contemplação ("venho pensando em fazer algo sobre isso") ou preparação ("estou decidido a fazer algo nesse sentido"). Desta forma, idealmente, os resultados desta escala podem subsidiar planos de ação que favoreçam a adoção de comportamentos relevantes para a qualidade de vida na aposentadoria. A fim de se examinar estas pressuposições acerca do potencial da EMCPA como ferramenta para intervenção, realizou-se um novo estudo, descrito a seguir.

ESTUDO 2

Conforme o modelo transteórico de mudança, a transição entre os estágios iniciais de mudança, da pré-contemplação para a contemplação ou desta para a preparação, pode ser desencadeada a partir do uso de estratégias de intervenção que promovam a tomada de consciência acerca de alvos para a mudança e motivem adesão a comportamentos de autocuidado (Velásquez et al., 2001). A facilidade em interpretar os resultados da EMCPA parece torná-la apropriada para prover *feedback* acerca de comportamentos de autocuidado mais atrasados (em pré-contemplação ou contemplação) ou mais adiantados (em ação ou manutenção) quanto aos estágios de mudança. Intervir nesta direção é promover a tomada de consciência, um dos processos que favorecem a transição entre estágios de mudança. Logo, fez-se a hipótese de que ao se encorajar os respondentes a examinar suas áreas de investimento mais ou menos desenvolvidas, estes poderiam vir a experienciar uma auto-observação mais acurada do próprio comportamento e, em seguida, planejar onde centrar seus esforços para a mudança.

Em vista disto, conduziu-se o presente estudo. Este teve por objetivo avaliar a percepção dos participantes quanto à utilidade percebida da EMCPA para a identificação de áreas de menor e maior investimento em comportamentos de planejamento para a aposentadoria e o estabelecimento de metas de mudança rumo à qualidade de vida almejada na aposentadoria.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 23 servidores públicos federais (14 mulheres e 09 homens), com 46 a 69 anos e nível de escolaridade variando de ensino médio completo à pós-graduação.

Instrumento

Foi utilizado um questionário semiestruturado, para autopreenchimento, sem identificação, organizado em quatro perguntas fechadas e uma aberta. Os participantes foram convidados a avaliar a EMCPA considerando a utilidade desta para: "Perceber suas áreas de maior investimento (seus pontos fortes) na preparação para aposentadoria"; "Perceber suas áreas de menor investimento (seus pontos fracos) na preparação para aposentadoria"; "Estabelecer alvos para mudar (metas de mudança)"; "Refletir sobre a mudança como sendo algo devagar, gradual, passo a passo. Estas perguntas continham respostas que variavam de 1 (não me ajudou em nada) a 10 (me ajudou muito). Na questão aberta, foi solicitado aos respondentes sugestões para aprimoramento da EMCPA.

Procedimentos

O primeiro contato dos participantes com a EMCPA ocorreu durante entrevista individual de seleção para inserção em um programa de preparação para aposentadoria, oferecido por uma universidade pública do Centro-Oeste do país. O acesso aos resultados da EMCPA, antes dos indivíduos iniciarem o programa, permite aos facilitadores dessas ações identificar em que estágio de mudança os sujeitos se encontram e quais são suas áreas de menor e maior investimento em comportamentos de planejamento para aposentadoria, para posterior planejamento da intervenção. No último encontro do programa, realizado no formato grupal, aplicou-se novamente a EMCPA e, em

seguida, o questionário para investigar a percepção dos participantes sobre a utilidade desta escala no planejamento da aposentadoria. A aplicação foi feita pelos facilitadores, previamente treinados. Todos os participantes presentes concordaram em responder ao questionário, após esclarecimentos éticos.

Resultados

A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas referentes às questões fechadas sobre a utilidade da EMCPA para o planejamento da aposentadoria, conforme percepção dos participantes. Verifica-se que a média mais elevada (*M* = 8,83; *DP* = 1,23) está relacionada à utilidade da escala na reflexão para mudança e a menor média (*M* = 8,26; *DP* = 1,71) à utilidade da escala para perceber as áreas de menor investimento no planejamento para aposentadoria.

No que se refere às respostas à questão aberta, apenas dois participantes declararam que o item 09 da escala "Participar de grupos na comunidade "(exemplos: artísticos, políticos, esportivos, clubes, associações etc.) não contemplava sua realidade.

Tabela 2
Médias (M), desvios-padrão (DP), valor mínimo e máximo de utilidade da EMCPA (n = 23)

Componentes	M	DP	Mínimo	Máximo
Perceber suas áreas de maior investimento	8,70	1,06	7	10
Perceber suas áreas de menor investimento	8,26	1,71	3	10
Estabelecer alvo para mudar	8,57	1,37	6	10
Refletir sobre a mudança	8,83	1,23	6	10

Discussão

As análises evidenciaram que os participantes consideraram a EMCPA como um instrumento útil para perceber as áreas que necessitam de maior investimento (pontos fortes) no planejamento pessoal da aposentadoria, para estabelecer metas de mudanças e para auxiliar os participantes a refletir sobre a mudança como sendo algo que acontece de forma devagar e gradual. Destaca-se ainda, em menor proporção, a utilidade da escala para perceber as áreas que necessitam de menor investimento (pontos fracos) no planejamento da aposentadoria. As avaliações altamente positivas estão em consonância com processos de mudança cognitivo – experienciais apresentados no modelo transteórico de mudança de Prochaska e DiClemente (1982), teoria que embasa este estudo. Nesse sentido, o conhecimento acerca de alvos comportamentais relevantes para a qualidade de vida na aposentadoria, contidos na EMCPA, favorece a tomada de consciência sobre comportamentos a serem mantidos ou modificados para se viver uma aposentadoria satisfatória. Além disso, permite a manifestação de outro processo denominado reavaliação de si mesmo. Este processo ocorre quando o indivíduo, ao utilizar a EMCPA, reavalia seus pensamentos e sentimentos quanto à aposentadoria e avalia o tipo de ganho que terá após engajar-se em comportamentos positivos para uma boa adaptação à aposentadoria. Para Prochaska e DiClemente (1982), a tomada de consciência é um processo útil nas fases iniciais da mudança, com o intuito de ajudar indivíduos a progredirem do estágio de pré-contemplação para a contemplação. Este processo ajuda a aumentar a consciência do participante sobre as vantagens de se engajar em comportamentos promotores de saúde na transição para a aposentadoria, motivando a adesão aos programas de preparação para aposentadoria.

Embora os participantes tenham considerado a EMCPA uma ferramenta útil para avaliar o planejamento para aposentadoria, destaca-se que esse resultado pode ter sido enviesado pelo conhecimento prévio dos participantes com a escala, na entrevista individual de seleção, e por estes terem participado do programa de preparação para aposentadoria antes de responderem o questionário. Apesar dessas limitações, encontraram-se evidências de que a EMCPA é um instrumento objetivo e confiável para identificar comportamentos favoráveis ou desfavoráveis a um envelhecimento ativo. Ademais, poderá favorecer a tomada de consciência, a reavaliação de si mesmo, a auto-observação e o *feedback* imediato no que diz respeito a um plano de ação com comportamentos a serem promovidos ou modificados para a vivência de uma aposentadoria bem-sucedida.

Considerações Finais

A principal contribuição deste estudo foi preencher a lacuna na produção científica quanto ao desenvolvimento

e validação de instrumentos embasados em estágios de mudanças, que avaliem modificações sutis, motivacionais e cognitivas, que antecedem a mudança comportamental, no planejamento para aposentadoria. Prevê-se a utilidade desse instrumento em atividades organizacionais, como, por exemplo, as realizadas em ações de preparação para aposentadoria, breves ou de longa duração, que tenham como proposta auxiliar o indivíduo a monitorar e promover progressos em comportamentos de autocuidado e planejamento para a aposentadoria.

Para uma agenda de estudos futuros na área, sugerem-se análises confirmatórias com amostras maiores e mais representativas, que permitam corroborar a estrutura fatorial encontrada. Além disso, é importante que a escala seja testada em conjunto com outras medidas psicométricas, como, por exemplo, a KFRP e outros instrumentos que avaliem bem estar, felicidade ou qualidade de vida na aposentadoria, com o objetivo de buscar evidências de validade de critério, aumentando seu valor preditivo. Para essa e outras finalidades, recomenda-se a aplicação da EMCPA em pessoas que não estejam inseridas no contexto do emprego público, em outras regiões do país e de outras realidades socioeconômicas e culturais. Estudos em outros contextos poderão subsidiar o planejamento e a avaliação de programas que promovam o envelhecimento ativo antes e após a aposentadoria. Recomenda-se ainda o uso da EMCPA em pesquisas longitudinais (L.França & Carneiro, 2009), após participação dos trabalhadores em ações de preparação para aposentadoria, com acompanhamento dos sujeitos ao longo dos anos e verificação de transições entre os estágios de mudança em fatores de proteção para adaptação e bem-estar na aposentadoria.

Referências

Argimon, I. I. L., & Stein, L. M. (2005). Habilidades cognitivas em indivíduos muito idosos: Um estudo longitudinal. *Cadernos de Saúde Pública, 21*(1), 64-72. doi:10.1590/S0102-311X2005000100008

Bressan, M. A., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S., & Loreto, M. D. S. (2012). Trabalho versus aposentadoria: Desvendando sentidos e significados. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica, 23*(1), 226-250.

Cavalcante, F. G., & Minayo, M. C. S. (2012). Autópsias psicológicas de idosos que morreram por suicídio no Brasil. *Ciência e Saúde Coletiva, 17*(8), 1943-1954. doi:10.1590/S1413-81232012000800002

Cortina, J. M. (1993). What is coefficient Alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology, 78*(1), 98-104. doi:10.1037/0021-9010.78.1.98

Duarte, C. V., & Melo-Silva, L. L. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(1), 45-54.

Fouquereau, E., Fernandez, A., Fonseca, A. M., Paul, M. C., & Uotinen, V. (2005). Perceptions of and satisfaction with retirement: A comparison of six European Union countries. *Psychology and Aging, 20*(3), 524-528. doi:10.1037/0882-7974.20.3.524

França, C. L. (2012). *Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: Desenvolvimento e avaliação* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade de Brasília, Brasília, DF.

França, L. H. F. P. (2004). *Attitudes towards retirement: A cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives* (Tese de doutorado não publicada). The University of Auckland, Auckland, New Zeeland.

França, L. H. F. P. (2008). *O desafio da aposentadoria: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia.* Rio de Janeiro, RJ: Rocco.

França, L. H. F. P. (2009). Influências sociais nas atitudes dos 'top' executivos em face da aposentadoria: Um estudo transcultural. *Revista de Administração Contemporânea, 13*(1), 17-35. doi:10.1590/S1415-65552009000100003

França, L. H. F. P., & Carneiro, V. L. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: Um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 12*(3), 429-448.

França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão, 29*(4), 738-751. doi:10.1590/S1414-98932009000400007

França, L. H. F. P., & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: Atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo, 13*(2), 207-216. doi:10.1590/S1413-73722008000200002

Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist, 54*(7), 493-503. doi:10.1037/0003-066X.54.7.493

Kuerbis, A., & Sacco, P. (2012). The impact of retirement on the drinking patterns of older adults: A review. *Addictive Behaviors, 37*(5), 587-595. doi:10.1016/j.addbeh.2012.01.022

Leandro-França,C., & Murta, S. G. (in press). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento.*

Lei nº 8.842. (1994, 4 de janeiro). *Dispõe sobre a política nacional do idoso.* Brasília, DF: Presidência da República.

Lei nº 10.741. (2003, 1º de outubro). *Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências.* Brasília, DF: Presidência da República.

Minayo, M. C. S., Cavalcante, F. G., Mangas, R. M. N., & Souza, J. R. A. (2012). Autópsias psicológicas sobre suicídio de idosos no Rio de Janeiro. *Ciência e Saúde Coletiva, 17*(10), 2773-2781. doi:10.1590/S1413-81232012001000025

Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. Australian *Psychologist, 45*(2), 98-111. doi:10.1080/00050060903524471

Murta, S. G., Caixeta, T. D., Souza, K. L., & Ribeiro, D. C. (2008). Avaliação de um programa de preparo para a aposentadoria e envelhecimento bem sucedido. In S. G. Murta (Org.), *Grupos psicoeducativas: Aplicações em múltiplos contextos* (pp. 181-196). Goiânia, GO: Porã Cultural.

Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): Development and validation. *Psychological Assessment, 22*(3), 520-531. doi:10.1037/a0019512

Oliveira, C., Torres, A. R. R., & Albuquerque, E. S. (2009). Análise do bem-estar psicossocial de aposentados de Goiânia. *Psicologia em Estudo, 14*(4), 749-757. doi:10.1590/S1413-73722009000400015

Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração.* Brasília, DF: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LabPAM) da Universidade de Brasília.

Portaria SRH nº 1.261. (2010, 5 de maio). Institui os princípios, diretrizes e ações em saúde mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1982). Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. *Psychoterapy: Theory, Research and Practice, 19*(3), 276-288. doi:10.1037/h0088437

Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist, 47*(9), 1102-1114. doi:10.1037/0003-066X.47.9.1102

Selig, G. A., & Valore, L. A. (2010). Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: Subsídios para a orientação profissional. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 13*(1), 73-87. doi:10.11606/issn.1981-0490.v13i1p73-87

Soares, D. H. P., & Costa, A. B. (2011). *Aposenta-ação: Aposentadoria para ação.* São Paulo, SP: Vetor.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics.* San Francisco, CA: Allyn & Bacon.

Velásquez, M., Maurer, G. G., Crouch, C., & DiClemente, C. C. (2001). *Group treatment for substance abuse: A stages-of-change therapy manual.* New York, NY: The Guilford Press.

Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist, 66*(3), 204-213. doi:10.1037/a0022414

Wong, J. Y., & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 1-13. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.010

World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework.* Madrid, Spain. Recuperado de http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf

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, RS: Artmed.

Recebido 03/06/2013
1ª Revisão 11/12/2013
Aceite Final 10/03/2014

Sobre os autores

Cristineide Leandro França é Psicóloga da Universidade de Brasília-UnB, Mestre em Psicologia Clínica e Cultura pela UnB, Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da UnB.

Sheila Giardini Murta é professora Adjunta no Departamento de Psicologia da Universidade de Brasília-UnB, Orientadora no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da UnB.

Fabio Iglesias é Professor Adjunto no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília-UnB, Orientador no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da UnB.