Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ)

Retirement planning program: a study with older workers in Resende city (RJ)

Lucia Helena de Freitas Pinho França*
Verônica Lopes Carneiro*

Resumo

Este artigo apresenta aspectos relevantes ao planejamento da aposentadoria percebidos por 121 trabalhadores com 45 anos ou mais, de cargos não-gerenciais em grandes organizações, no município de Resende, RJ. A pesquisa validou a escala de fatores-chave para o planejamento para a aposentadoria (KFRP - Key Factors on Retirement Planning), para trabalhadores não-gerentes. A escala de15 ítens apresentou índice de consistência interna satisfatório (α = 0,84). A análise fatorial extraiu quatro dimensões denominadas bem-estar pessoal e social (α = 0,76); fatores de risco ou de sobrevivência (α = 0,73); começo de uma nova carreira (α = 0,73) e relacionamentos familiares (α = 0,72). É inegável o interesse destes trabalhadores em continuar em atividade (92%) após a aposentadoria. Os resultados sugerem aos recursos humanos a atualização de conhecimentos e tecnologia aos trabalhadores mais velhos que desejam continuar no mercado de trabalho; e a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria para os que desejam se aposentar.

Palavras-chave: Aposentadoria. Mobilidade Ocupacional. Acontecimentos que Mudam a Vida. Programas de Preparação para a Aposentadoria. Projeto de Vida. Transição de Carreira. Educação ao Longo da Vida.

* Universidade Salgado de Oliveira, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, Programa de Pós-graduação em Psicologia. Niterói, RJ, Brasil

Correspondência / *Correspondence*
Lúcia Helena de Freitas Pinho França
Email: luciafranca@luciafranca.com
Website: http://www.luciafranca.com

Abstract

This paper presents relevant aspects in retirement planning perceived by 121 non-managerial workers aged 45 years and over who work in large organisations in Resende, State of Rio de Janeiro. The research also tested the validity of the KFRP Scale – Key Factors for Retirement Planning for non-managers. The scale included 15 items showed a satisfactory internal consistency index (α = 0,84). The factor analysis extracted four factors named personal and social well being (α = 0,76), risk or survival factors (α = 0,73); new career beginning (α = 0,73), and family relationships (α = 0,72). Most of these workers showed interest in doing some kind of work after retirement (92%). The results suggest some action points for the Human Resources Department to ensure older employees who want to go on working are kept up to date with knowledge and technology, as well as Retirement Education Programs for those who do want to retire.

Key words:
Retirement. Career Mobility. Life Change Events. Retirement Education Program. Life Project. Career Transition. Lifelong Learning.

INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa de vida provocou uma dramática mudança na pirâmide demográfica, representando ganho extraordinário para os cidadãos no mundo inteiro. Entretanto, a longevidade representa, ainda, um dos maiores desafios neste século, especialmente no que concerne à qualidade de vida das pessoas que envelhecem. No mundo do trabalho, o considerável aumento do número de aposentados ameaça a manutenção das pensões públicas, apesar das sofisticadas projeções econômicas e atuárias, tão em voga no momento.

As consequências deste processo rápido de envelhecimento populacional levaram organizações mundiais como as Nações Unidas[1] e a Organização Mundial de Saúde[2] a promoverem duas assembléias mundiais sobre o envelhecimento, como a que ocorreu em Viena, em 1982, e em Madri, em abril de 2002. As Nações Unidas[1] indicaram que, em 2002, para cada nove pessoas trabalhando, havia um aposentado, e sinaliza que no meio deste século esta relação cairá para quatro para cada um dos aposentados. Esta taxa de dependência tem forte implicação no esquema de seguridade social, particularmente no caso do Brasil, onde os trabalhadores pagam os benefícios dos aposentados atuais. Assim, a proporção que, em 2002 era de 12 brasileiros trabalhadores para um aposentado, em 2050 será de apenas três trabalhadores para um aposentado.[1]

A aposentadoria ainda é um tema contraditório dentro das organizações, uma vez que há padrões diferenciados de saída e de reentrada no mercado de trabalho. Milhares de jovens aposentados ficam mais tempo aposentados do que o tempo de vida de trabalho, e quando precisam retornar ao mercado, nem sempre possuem a atualização necessária para serem reabsorvidos. Já a

organização que dispensa o potencial destes trabalhadores muitas vezes perde a memória do trabalho e o patrimônio representado pela sua história.

O ponto crítico neste cenário, para os governos e organizações, é o pagamento de pensões que possam garantir uma vida digna a seus cidadãos aposentados, estimulando o planejamento para aqueles que desejam se aposentar. Os programas de preparação para a aposentadoria, introduzidos no Brasil em grandes organizações no final do século passado, devem considerar a retomada laborativa e os aspectos afetivos, sociais e familiares, financeiros, comunitários, de lazer, educacionais e de saúde dos trabalhadores.

É preciso, entretanto, enfatizar a realização de pesquisas sobre as atitudes, interesses e desejos dos trabalhadores mais velhos frente à continuidade no trabalho e à aposentadoria. Seus resultados indicarão alternativas para a criação de diretrizes, ações e projetos que possam ser adotados em parceria com a empresa, o governo e a sociedade. Como benefício direto, as pesquisas nesta área poderão facilitar a livre escolha dos trabalhadores mais velhos, frente ao mercado de trabalho e à aposentadoria e ainda assegurar o bem-estar no futuro.

França[3] argumenta que existe enorme potencial e desejo dos trabalhadores mais velhos em se manterem como membros ativos da sociedade, confirmando o que já havia sido apontado nos trabalhos anteriores, de Hornstein & Wapner;[4] Lim & Feldman;[5] Muller & Honig[6] e Fletcher.[7] No caso específico dos executivos brasileiros, além da ênfase na continuidade no mercado de trabalho e do desenvolvimento intelectual, eles evidenciaram a necessidade do balanço do tempo com outras atividades, especialmente aquelas que incluam a família. Reforçaram ainda a importância atribuída às viagens, aos amigos, ao lazer e à educação na aposentadoria.

Não há uma fórmula para a adaptação à aposentadoria, uma vez que cada um difere nas suas expectativas entre querer continuar ou retirar-se da esfera produtiva. De acordo com Feldman,[8] há três tipos de decisões relacionadas à aposentadoria e sua adaptação: deixar o trabalho formal antes de 65 anos; aceitar um trabalho de consultoria; ou trabalhar na mesma empresa ou tipo de trabalho de antes. Segundo ele, as influências sobre estas decisões estão relacionadas ao nível individual; familiar; emprego e carreira; nível organizacional; e aos fatores de nível ambiental. Para os trabalhadores com forte identificação com a carreira, mas insatisfeitos com seus empregos, a alternativa de consultoria poderá ser direcionada na mesma área, mas em empresas diferentes.[8,9] Inversamente, para aqueles pouco identificados com a carreira e que possuam outros interesses, devem ser enfatizadas as atividades de voluntariado e hobbies que resultem num senso de prazer, tal como abordado pela teoria da continuidade.[10]

Tudo indica que o equilíbrio entre as atividades produtivas, sociais, familiares, e de lazer resulta na promoção da saúde[11,12] e na manutenção da mobilidade e indepen-

dência. Esta visão multidimensional foi enfatizada também por Butler,[13] que especificou cinco aspectos do bem-estar: O primeiro é financeiro, seguido dos relacionamentos sociais (amizade e sistema de apoio social); intimidade (relacionamento próximo e íntimo com pessoas que se preocupem umas com as outras); físico (dieta e exercício) e um senso de propósito. Neste senso de propósito estão incluídos a segunda carreira, o voluntariado, um projeto pessoal, uma atividade cultural e esportiva, um tipo de aprendizagem ou qualquer atividade que ofereça um sentido para a vida.

O estudo de França[3] com 517 executivos principais de grandes organizações brasileiras e neozelandesas avaliou os aspectos mais importantes que deveriam ser inseridos num programa de preparação para a aposentadoria. Esse estudo construiu e validou uma escala de 15 fatores-chave para o planejamento da aposentadoria (KFRP). A análise fatorial exploratória identificou quatro dimensões de fatores considerados importantes para os executivos.

A primeira dimensão, atividades sociais e pessoais (α = 0,78; N = 407), abrangeu 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. A segunda dimensão, trabalho e rede de comunicação (α = 0,72; N = 383), abrangeu a segunda carreira, novas oportunidades de negócios, entendimento de internet e formação de associação. A terceira dimensão, relacionamentos familiares (α = 0,75; N = 466), continha os relacionamentos com os filhos/pais e com o parceiro. A quarta dimensão, fatores de risco ou sobrevivência (α = 0,61; N = 458), incluiu os investimentos financeiros, a promoção de saúde e a alimentação saudável.

Para os executivos brasileiros, os relacionamentos familiares são os mais importantes, seguidos da sobrevivência, das atividades sociais e pessoais e do trabalho e da rede de comunicação. Os resultados da escala KFRP de França podem ser utilizados na construção de um programa de preparação para a aposentadoria, mas é preciso validar este instrumento em outras categorias não-gerenciais.

O objetivo deste artigo é apresentar os resultados da pesquisa realizada com os trabalhadores mais velhos de Resende frente aos aspectos que devem ser considerados em um Programa de Preparação para a Aposentadoria, e validar a escala KFRP para este grupo de trabalhadores de cargos não-gerenciais.

MÉTODO

Participantes

Foram investigados 121 trabalhadores com 45 anos ou mais, inseridos nas categorias profissionais técnico-especializadas, não gerenciais, de nível médio e superior Os participantes representaram cerca de um terço da população dos trabalhadores mais velhos, de cargos não-gerenciais, das quatro organizações de médio a grande porte, se-

diadas no município de Resende: três indústrias e uma instituição educacional.

A grande maioria dos participantes era do sexo masculino (92%), casada ou vivia com parceiros (69%), católicos (68%). Trabalhavam em média 40-50 horas por semana e pouco mais da metade possuía escolaridade de até o 2º grau, e um quinto tinha nível superior.

Instrumento

A pesquisa adotou algumas questões utilizadas no estudo desenvolvido por França[3] com 517 executivos brasileiros e neozelandeses sobre atitudes frente à aposentadoria. Tais questões abordam a percepção do trabalho; a saúde percebida; a distribuição de tempo entre atividades; a qualidade de vida coletiva; a percepção e o planejamento da aposentadoria; aspectos financeiros; e outros aspectos demográficos. Para este artigo, serão analisadas apenas as questões específicas ao planejamento para a aposentadoria e a escala de fatores-chave para este planejamento - KFRP. A validação desta escala com 15 itens em categorias profissionais não-gerenciais, foi realizada conforme sugerido nas recomendações de França.[3]

Procedimentos

O projeto da pesquisa foi aprovado pela Comissão de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, através do parecer COEP 033/2006. Foi solicitada à Prefeitura Municipal de Resende uma relação de nomes e endereços das organizações de médio e grande portes locais, mas a lista não estava atualizada. Solicitou-se, então, a ajuda da FIRJAN – Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro – para uma relação atualizada. A intenção foi obter parceria dessas organizações, a fim de facilitar o acesso aos trabalhadores com 45 anos ou mais e aplicar os questionários.

De posse da relação fornecida pela FIRJAN, foram contatadas 20 organizações – governamentais e privadas – com mais de 100 empregados. Entretanto, muitas não puderam participar da pesquisa. Os motivos da não-aceitação da maioria das organizações convidadas variaram desde a falta de poder de decisão dos órgãos de recursos humanos em distribuir o questionário, ao medo do comprometimento com possíveis benefícios que poderiam ser cobrados pelo sindicato e, também, a falta de interesse de outras.

Das quatro organizações que aceitaram participar da pesquisa, foram convidados 365 trabalhadores que atendiam aos critérios de idade e cargo.

A pesquisa foi anônima e, para garantir este anonimato, foi solicitado a cada participante que depositasse seu questionário numa urna em local definido pelos recursos humanos da organização. Os participantes foram comunicados de que o preenchimento do questionário, apesar de importante, não era obrigatório e que poderiam desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, bastando não depositar o questionário respondido na urna. O termo de

consentimento livre e esclarecido foi preenchido pelos participantes, atendendo ao disposto na Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.[14]

Para cada questionário, foi anexada uma carta explicando os objetivos da pesquisa, disponibilizando-se o e-mail do pesquisador para dirimir dúvidas quanto a outros aspectos da pesquisa, ou ao preenchimento do formulário , e estipulada data para coleta dos questionários.

A coleta de dados foi iniciada em abril de 2006 e, após quatro meses de telefonemas, envio de centenas de faxes, e-mails, reenvio de questionários, a coleta foi finalizada, com a devolução de 145 questionários. A limpeza do banco de dados incluiu a retirada de questionários de respondentes detentores de cargos gerenciais, aqueles que omitiram os cargos e outros que deixaram de responder a mais de 25% de questões. Ao final desta análise, 121 questionários foram retidos, representando um terço dos trabalhadores da mesma faixa etária nas quatro organizações. Os dados foram inseridos no programa estatístico SPSS e realizada sua respectiva análise dos dados.[15]

RESULTADOS

Dados descritivos

A média de idade dos participantes foi de 48 anos. A média de idade que atribuíram para a sua própria aposentadoria foi de 55 anos, embora tivessem declarado que a idade ideal para aposentadoria de trabalhadores em geral fosse dois anos mais cedo (53 anos).

Pouco mais da metade (54,5%) estava muito preocupada com sua situação financeira na aposentadoria. Apesar desta preocupação financeira, 43% dos participantes declararam que a vida poderia ser melhor ou muito melhor na aposentadoria e um quarto (25%) ainda não havia refletido sobre isto. A maioria (92%) considerou o programa de preparação para a aposentadoria como importante a muito importante, embora poucos trabalhadores (12%) participassem deste tipo de programa em suas organizações.

Menos da metade afirmou estar se planejando para a aposentadoria (43%) e 22% estão se planejando apenas financeiramente. Com o propósito de chamar atenção dos trabalhadores sobre a importância do planejamento para esta transição, o último item perguntava se eles iriam refletir mais sobre a aposentadoria. A maioria (83%) assinalou afirmativamente.

Com relação ao suporte financeiro na aposentadoria, a maior parte dos trabalhadores conta com o INSS (83%), e em menor proporção, com o fundo de pensão da empresa (25%), fundo de pensão privado (18%), investimentos imobiliários (17%) e aplicações financeiras diversas (12%). Em média, eles esperam perder 30% da sua renda quando se aposentarem.

Mais da metade (60,3%) supõe que sua saúde não deverá se modificar na aposenta-

doria. Quanto à assistência médica na aposentadoria, 43% julgam que seu plano será igual ao que dispõe no momento. Entretanto, 17% dos participantes declararam ainda não ter pensado nisto e 3% não têm plano de assistência médica.

A maioria apontou que terá algum tipo de atividade (92%) na aposentadoria, e a escolha do ócio, ou não trabalhar em nada, obteve o menor número de adeptos (7%). As atividades variaram desde abrir um negócio (31%), arranjar um trabalho numa área diferente (29%), procurar o mesmo tipo de trabalho (26%), realizar um projeto pessoal (22%), trabalhar como voluntário (20%) e trabalhar como consultor (10%).

Escala KPRP para trabalhadores não-gerenciais

A escala KFRP[3] mediu a importância dos fatores-chave para a preparação para a aposentadoria, tipo Likert, varando entre 1 – muito importante a 4 – não importante. Quando estes fatores-chave foram analisados individualmente, o relacionamento com filhos (M = 1,43, SD = 0,59) e a alimentação saudável (M = 1,43, SD = 0,62) obtiveram a menor média, sendo considerados aspectos muito importantes, seguidos do relacionamento com o parceiro (M= 1,45, DP = 0,69).

A medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de KFRP para a amostra de Resende foi de 0,77, indicando boa adequação dos dados à análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett foi significativo ao nível de 0,001 ($\times^2$=610,6; df = 105), demostrando que houve correlações suficientes entre as variáveis para o emprego da análise fatorial. A análise fatorial é o método mais poderoso para reduzir a complexidade de um grande número de variáveis numa estrutura simples, resultando em número menor de fatores. Está intrinsicamente associada à validade dos instrumentos psicológicos e de seus constructos.[16]

Os itens foram submetidos à análise fatorial exploratória, com extração dos fatores pela análise dos componentes principais e rotação varimax. Desta análise emergiram três componentes no modelo inicial, com eigenvalues acima de 1, conforme apresentados no scree plot (figura 1), explicando 55,6% da variância total, e os três componentes explicaram, respectivamente, 33,6%, 13,8% e 8,2%, apresentando consistência interna respectiva de α = 0,78, α = 0,77 e α = 0,69. Entretanto, estas três dimensões não evidenciaram coerência teórica aceitável. Como o scree plot (vide figura 1) continha uma quarta queda com eigenvalue próximo a 1 (0,97), o modelo de quatro dimensões foi também analisado, e apresentou maior coerência teórica uma variância explicada superior (62,1%) ao modelo testado anteriormente, e as consistências internas das quatro dimensões foram superiores a 0,70.

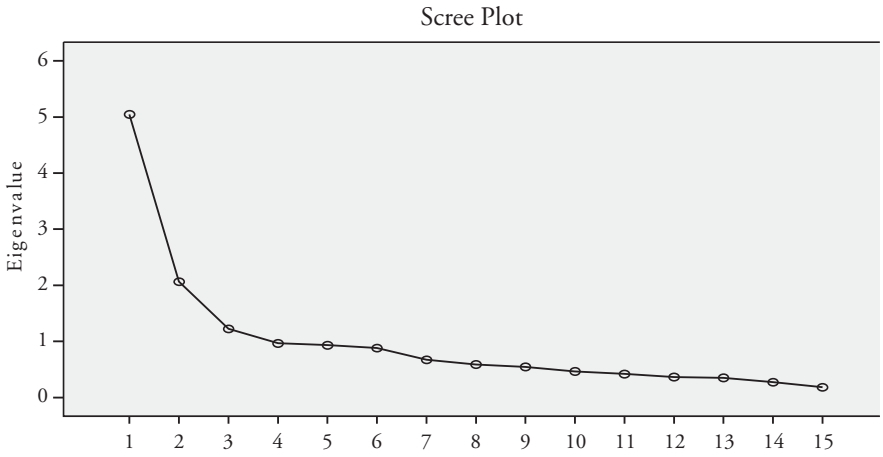

Figura 1 – Scree Plot para a Escala de Fatores-chave no Planejamento para a Aposentadoria (KFRP) com trabalhadores não-gerenciais.

A tabela 1 apresenta os resultados da análise fatorial da escala KFRP e suas quatro dimensões:

A primeira dimensão obteve 33,6% da variância explicada e agrupou seis fatores, tais como: organização de associação, trabalho voluntário, conhecimento de internet, relacionamento social, lazer e atividade cultural e desenvolvimento da criatividade. Suas cargas fatoriais variaram de 0,49 a 0,82, e sua consistência interna igual a 0,76. Esta dimensão foi denominada *fatores de bem-estar pessoal e social.*

A segunda dimensão obteve 13,8 % da variância explicada e agrupou quatro fatores: de investimentos financeiros, de desenvolvimento intelectual, de promoção de saúde e alimentação saudável. Suas cargas fatoriais variaram de 0,56 a 0,74, e sua consistência interna foi igual a 0,73. Esta dimensão foi denominada *fatores de risco ou de sobrevivência.*

A terceira dimensão obteve 8,2% da variância explicada e agrupou três fatores: segunda carreira, novas oportunidades de negócios e apoio psicológico. Suas cargas fatoriais variaram de 0,66 a 0,82, e sua consistência interna foi igual a 0,73. Por conta de seus itens abrangerem as atividades da pós-carreira e o respectivo apoio psicológico, esta dimensão foi denominada *novo começo profissional.*

A quarta dimensão obteve 6,4% da variância explicada, e contou com dois fatores: relacionamento com o parceiro e relacionamento com os filhos e pais. Suas cargas fatoriais variaram de 0,81 a 0,84 e sua consistência interna foi igual a 0,72. Esta dimensão foi chamada de *relacionamentos familiares.*

Tabela 1 - Escala de Fatores-chave para a aposentadoria – KFRP (Análise fatorial exploratória - Método de Componentes Principais).

ÍTENS DA ESCALA	N	MÉDIA	DP	CARGAS FATORIAIS			
				Dimensão 1	Dimensão 2	Dimensão 3	Dimensão 4
Organizar uma associação (V157)	117	2,58	.84	.817	-.083	.275	-.022
Trabalho voluntário (V149)	117	2.27	.82	.615	.455	-.220	.119
Conhecimento de internet (V158)	117	2,28	.90	.599	.160	.203	.023
Relacionamento social (V150)	117	2,03	.72	.566	.457	.081	.292
Lazer e atividade cultural (V148)	117	1,96	.69	.545	.146	-.078	.345
Desenvolvimento da criatividade(V159)	117	1,95	.71	.487	.314	.299	.276
Investimentos financeiros (V151)	117	2,03	.91	.131	.738	.211	-.163
Desenvolvimento intelectual (154)	117	2,05	.80	.086	.669	.409	.070
Promoção de saúde (V156)	117	1,74	.65	.146	.626	.249	.306
Alimentação saudável (V160)	117	1,44	.62	.314	.564	.032	.476
Segunda carreira (V153)	117	2,42	.85	-.017	.197	.818	-.061
Novas oportunidades de negócios (V152)	117	2,16	.82	.148	.393	.719	-.033
Apoio psicológico (V155)	117	2,34	.93	.437	.065	.657	.067
Relacionamento c/ parceiro (V146)	117	1,44	.68	.035	.003	-0.19	.845
Relacionamento com os filhos (V147)	117	1,43	.61	.172	.089	-.015	.814
Percentual de variância explicada				33,7	13,8	8,2	6,4
Eigenvalues				5,05	2,07	1,23	.97
Coeficiente Alfa de Cronbach				.76	.73	.73	.72
Casos válidos				110	115	118	119

Nota: Carga fatorial foi baseada na análise dos componentes principais e na Rotação Varimax.
A análise fatorial e os testes de fidedignidade para a escala KFRP utilizaram quatro componentes com eigenvalues igual ou maiores que. O percentual de variância acumulada para os quatro fatores foi de 62,1%.

Conforme pode ser observado na tabela 2, a dimensão mais importante para o planejamento para a aposentadoria para os trabalhadores de Resende foi a dos relacionamentos familiares, seguida dos fatores de risco ou sobrevivência; fatores de bem-estar pessoal e social; e novo começo profissional.

Tabela 2 - Correlações e Alfas das dimensões da Escala dos Fatores-chave para o Planejamento da Aposentadoria.

Escala dos fatores-chave para o planejamento da aposentadoria (KFRP)	No. ítens	M	DP	D1	D2	D3	D4
D1 – Fatores de bem-estar pessoal e social	6	2,18	0,53	(0,76/0,36)			
D2 – Fatores de risco ou de sobrevivência	4	1,82	0,56	0,57***.	(0,73/0,42)		
D3 – Novo começo profissional	3	2,31	0,70	0,39***.	0,51***	(0,73/0,49)	
D4 – Relacionamentos familiares	2	1,43	0,57	0,35***.	0,21*	0,00	(0,72/0,57)

Nota: N = 121. A avaliação destes fatores variou de 1= muito importante a 4 = não tão importante. As entradas apresentadas na diagonal indicam os coeficientes de Cronbach Alfa e a média das correlações inter-item, respectivamente. * $p < .05$; *** $p < .001$ (2-tailed).

D1 – Bem estar pessoal e social; D2 – Farores de risco e sobrevivência; D3 – Novo começo profissional; D4 – Relacionamentos familiares.

Fidedignidade da escala KFRP

A média geral dos trabalhadores para cargos gerenciais de Resende na escala KFRP foi de 2,03, o que revela uma importância atribuída aos itens no planejamento para a aposentadoria. A escala apresentou, ainda, ótimo nível de consistência interna entre seus itens (α = 0,84) e média de correlação inter-itens de 0,26. As médias, os desvios padrões e as correlações entre as dimensões, bem como os resultados dos testes de fidedignidade (níveis de confiança e homogeneidade), são apresentados na tabela 2.

A dimensão que obteve a menor média para os trabalhadores de Resende, ou seja, a mais relevante no planejamento para a aposentadoria, foi a dos relacionamentos familiares, seguida pelos fatores de risco ou sobrevivência, fatores de bem-estar pessoal e social e do novo começo profissional. Estas dimensões apresentaram médias de correlações acima de 0,30, bem como o Alfa de Cronbach foi

superior a 0,70, indicando níveis aceitáveis de fidedignidade.

As correlações entre as dimensões foram positivas e significativas, especialmente a dimensão de bem-estar pessoal e social com a dimensão de risco e sobrevivência ($p < 0,001$), com o novo começo profissional ($p < 0,001$) e com os relacionamentos familiares ($p < 0,001$). A dimensão de risco e sobrevivência também se correlacionou positiva e significativamente com o novo começo profissional ($p < 0,001$) e, em menor nível, com os relacionamentos familiares ($p < 0,05$). A dimensão do novo começo profissional não se correlacionou com a dimensão dos relacionamentos familiares.

Foram analisadas ainda as correlações existentes entre as variáveis idade, nível de instrução, saúde percebida a influência dos parceiros, filhos, pais e amigos na decisão da aposentadoria e as quatro dimensões da escala KFRP. Os resultados são sintetizados na tabela 3 e indicam que:

- a dimensão do bem-estar pessoal e social está correlacionada positiva e significativamente com a idade ($p < 0,05$), e com a influência dos pais ($p < 0,05$) e dos amigos ($p < .05$) na decisão da aposentadoria;
- a dimensão dos fatores de risco/sobrevivência está correlacionada positiva e significativamente com a idade ($p < 0,05$);
- a dimensão do novo começo está correlacionada significativa e positivamente com o nível de instrução ($p < 0,05$);
- a dimensão dos relacionamentos familiares está correlacionada positiva e significativamente com a saúde percebida ($p < 0,05$), a influência dos parceiros ($p < 0,01$) e dos filhos ($p < .0,05$) na decisão da aposentadoria.

Tabela 3 - Correlações das dimensões da Escala de Fatores-chave para o Planejamento da Aposentadoria e outras variáveis.

Outras variáveis	BEPS	FRS	NCP	RF
Saúde percebida	0,13	0,11	0,11	0,20*
Idade	0,20*	0,20*	0,17	0,11
Nível de instrução	0,19	0,01	0,19*	0,54
Influência dos parceiros na aposentadoria	0,10	0,19	-0,09	0,36**
Influência dos pais na aposentadoria	0,22*	0,07	0,02	0,10
Influência dos filhos na aposentadoria	0,16	0,15	0,41	0,20*
Influência dos amigos na aposentadoria	0,23*	0,10	0,03	0,06

BEPS = Bem estar pessoal/social, FRS = Fatores de risco/ sobrevivência, NCP = Novo começo profissional, RF = Relacionamentos familiares

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$ (2-tailed). Fatores-chavefatores-chavefatores-chaveFatores-chave.

DISCUSSÃO

O primeiro ponto a se destacar no planejamento da aposentadoria desse grupo é o desejo de se aposentar ainda jovem (55 anos). A motivação para se aposentar mais cedo pode ocorrer quando o trabalhador percebe a relevância do tempo que terá disponível para o lazer ou para as atividades familiares e por antecipar a diminuição do stress pela saída do trabalho.[17]

Os aspectos positivos se sobressaem aos aspectos negativos da aposentadoria – perda ou redução do salário/benefício, perda do trabalho realizado e a possível perda de contato diário com os colegas de trabalho. Esta posição é reforçada por França & Vaughan,[18] que assinalam que a decisão da aposentadoria irá depender do balanço entre os ganhos obtidos pela liberdade de tempo, tais como as atividades de lazer e cultura, o relacionamento social e familiar, as possibilidades de um novo começo, a continuidade e o tempo para investimentos e as perdas percebidas frente à aposentadoria, tais como: perdas dos benefícios e salários, dos aspectos emocionais e tangíveis do trabalho e dos relacionamentos no trabalho. A importância dada aos ganhos ou às perdas representariam as atitudes positivas ou negativas frente à aposentadoria.

No grupo de trabalhadores de Resende, a aposentadoria pareceu não representar o fim da atividade laborativa, já que a maioria deseja continuar em atividade. Para eles, a aposentadoria parece significar a liberdade para a mudança, o prazer em fazer algo diferente, associado à possibilidade em obter uma gratificação a mais, como a pensão do INSS. Dentre as opções de atividade, as relacionadas ao trabalho formal superaram as opções de trabalho voluntário ou de um projeto pessoal. Contudo, é preciso considerar que mesmo que o trabalho seja fonte de prazer, devem ser resguardados e equilibrados o tempo para si, para a família e para o lazer, como assinalado por França.[19] É preciso, entretanto, que o governo e as organizações proponham políticas de flexibilização de horário de trabalho para que os aposentados, e que os estudantes e as mães com filhos menores possam trabalhar em meio-período, ou em trabalhos temporários, se assim necessitarem.

Quanto às correlações observadas entre as dimensões de bem-estar pessoal e social e dos fatores de risco e sobrevivência, Kim & Moen[20] apontam que os recursos econômicos, pessoais e sociais são possíveis mecanismos ao bem-estar psicológico do aposentado. Em contrapartida, estudos anteriores apontam que as rendas inadequadas e os problemas financeiros são preditores de insatisfação na aposentadoria.[21]

Hershey, Henkens & Van Dalen[22] reforçam a importância da educação financeira como preditor do planejamento para o futuro. Assim é que a prioridade número um para atender ao desafio da aposentadoria deve ser a atenção das organizações, do governo e dos próprios trabalhadores quanto à poupança necessária para a aposentadoria, de forma a lhes garantir um futuro digno. Os Programas de Preparação para a

Aposentadoria (PPA) ainda são raros nas organizações. Isto foi confirmado também nas empresas em Resende. Apesar disto, há uma concordância quase que unânime (92%) sobre a relevância de tais programas.

Ekerdt & Bossé[23] apontam que a educação e o aconselhamento centrado nos aspectos positivos da aposentadoria são excelentes suportes para a redução da ansiedade e das atitudes negativas frente à aposentadoria. Slowik[24] indicou, ainda, a existência de uma relação significativa entre a participação nestes programas e a percepção de bem-estar. Portanto, a educação para a aposentadoria pode ajudar os futuros aposentados nos desafios futuros e nas mudanças que poderiam encontrar na vida mais tarde.

Muitas pessoas têm muito prazer no que fazem e gostariam de continuar trabalhando mesmo após a aposentadoria. Embora, em alguns casos, a saúde venha a limitar este prazer, outros aposentados percebem o trabalho pós-carreira como uma obrigatoriedade, dada a necessidade de complementar renda.[19] Patrickson[25] assinalou três influências relacionadas à permanência na força de trabalho: a saúde, posição financeira e a motivação para trabalhar. Para Szinovacz e Davey,[17] os motivos que forçam as pessoas se aposentar são as mudanças na saúde autoreportada e as atividades da vida diária.

Tanto para aqueles que pretendem deixar definitivamente o mercado quanto para os que ainda estarão em atividade, vários fatores devem ser considerados no planejamento para a aposentadoria. Para os trabalhadores de Resende, o relacionamento com filhos/pais, a alimentação saudável e o relacionamento com o parceiro foram os fatores mais importantes, seguidos da promoção da saúde, das atividades culturais e de lazer. A título de comparação, os mesmos fatores foram identificados pelos executivos como os mais importantes para o planejamento da aposentadoria.[3]

A análise fatorial da escala KFRP para trabalhadores não-gerentes apontou que a dimensão mais importante para o planejamento para a aposentadoria foi a dos relacionamentos familiares. Esta dimensão está, por sua vez, correlacionada com a saúde, a influência dos filhos e principalmente com a influência dos parceiros na decisão da aposentadoria. Estes resultados corroboram os estudos de Kim & Moen[20] e de França,[3] que ressaltam a aposentadoria como um fenômeno do casal e o seu sucesso depende da disponibilidade para aproveitar esta fase juntos. Segundo Kim & Moen,[21] os homens aposentados há mais tempo apresentavam baixos níveis de depressão quando suas esposas estavam fora do mercado de trabalho.

Dorfman[26] assinalou que a aposentadoria é um período em que os indivíduos têm a oportunidade para (re)conhecer os membros de sua família de uma outra forma, diferente de como ele os percebia enquanto estava trabalhando. Entretanto, se o relacionamento familiar não estiver satisfatório, a aposentadoria tende a ser evitada. Kim & Moen[20] reforçam que tanto homens quanto mulheres podem apresentar um declínio na qualidade marital no início da aposentado-

ria, provocado por conflitos e pela diminuição dos níveis de satisfação marital.

Os laços íntimos e familiares podem ser intensificados, especialmente se os aposentados residirem próximos a filhos e netos. Fingerman,[26] citado por Dorfman,[26] ressaltou que os avós aposentados geralmente desejam a companhia dos seus filhos e querem conhecê-los de forma livre de limitações e obrigações familiares. Nos primeiros anos de aposentadoria, o indivíduo, gozando de boa saúde, poderá oferecer cuidados, ajuda financeira e apoio emocional aos filhos e/ou aos netos. Entretanto, é preciso que sejam estabelecidos limites por esses pais e avós, sendo resguardados o tempo para o lazer e os interesses pessoais das partes.

A segunda dimensão aborda os fatores de risco ou sobrevivência, que representam os investimentos financeiros, intelectuais e de saúde. O item desenvolvimento intelectual agrupou-se, estatisticamente, aos itens financeiro e de saúde. Este resultado demonstrou coerência quanto às prioridades dadas a autonomia, participação social e independência, preconizadas pelo Programa de Envelhecimento Ativo da Organização Mundial de Saúde.[2] É interessante considerar, ainda, que os resultados demonstram haver uma correlação positiva e significativa entre esta dimensão e a idade. Assim, os aspectos financeiros, de promoção de saúde e intelectuais devem ser estimulados para todos que ingressam no mercado de trabalho, para que seja assegurada uma antecedência que garanta o planejamento para o futuro.

De modo geral, as pessoas são positivas sobre sua condição de saúde no futuro e também parecem ter atitudes positivas quanto ao plano de assistência médica.[27] Os trabalhadores do município de Resende não fogem a esta regra e mais da metade dos participantes (60,3%) supõe que a saúde será igualmente avaliada como positiva e 43% julgam que o plano de assistência médica será igual ao que dispõem no momento. É preciso organizar workshops para o acesso de todos à educação financeira, de forma que os futuros aposentados possam definir os estilos de vida desejáveis, as oportunidades educacionais e a promoção de saúde que incluam hábitos de alimentação saudável, prática de exercícios físicos e a eliminação de fatores de risco como tabagismo, redução de consumo de remédios e álcool.

Não menos importante é a terceira dimensão, que aborda os fatores de bem-estar pessoal e social. Esta dimensão está correlacionada com a idade e com a influência dos pais e amigos. Para atender a esta dimensão, sugere-se a realização de encontros que estimulem o potencial criativo e o lazer dos trabalhadores e, consequentemente, a possibilidade de novas relações sociais. Devem ser incentivados projetos que retomem velhos interesses e a descoberta de novas potencialidades e que desencadeiem também novas amizades. A aposentadoria é uma fase que pode coincidir com o cuidado dos pais. Assim, a participação em projetos de responsabilidade social pode estar vinculada aos cuidados com pessoas idosas, ou à participação em projetos para a comunidade.

A quarta dimensão, novo começo profissional, agrupa as possibilidades de trabalho e o apoio psicológico específico ao novo projeto de vida. Kim & Moen[20] apontaram que homens e mulheres que se aposentaram são mais vulneráveis à perda dos seus papéis sociais e esta perda pode provocar um stress psicológico. A importância do papel profissional pode variar de trabalhador para trabalhador e pode estar associado a sua identidade social. Assim, o apoio psicológico deve abranger as possibilidades de mudança para um script profissional mais agradável e mais coerente com o perfil vocacional e os interesses dos aposentáveis.

É importante lembrar que a dimensão do novo começo correlacionou-se com o nível de instrução. Assim, é mais uma razão para que sejam identificados as atualizações necessárias e outros conhecimentos a serem desenvolvidos pelos trabalhadores, de forma a estender sua participação no mercado de trabalho.[28]

Sem dúvida, o aumento da longevidade provocou uma série de consequências no mundo do trabalho. Entre elas, um novo conceito de aposentadoria, que prevê cada vez mais a realização de atividades produtivas, assalariadas ou não, e que apontam para a implantação de novos projetos a serem desenvolvidos por psicólogos organizacionais e outros profissionais que atuam na área de Recursos Humanos. Dentro destes projetos está o Programa de Preparação para a Aposentadoria. Diversas são as formas de se abordar um programa que pode incluir desde seminários a sessões estruturadas, seguindo um diagnóstico de interesses previamente identificados com os futuros aposentados. Os programas podem oferecer, ainda, alternativas para a quebra de preconceitos frente à permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho. França[19] sugere que um programa abranja quatro momentos: sensibilização, módulo informativo, módulo formativo e acompanhamento. Esta última fase se inicia logo após a implantação, e se estende até três anos de aposentadoria.

A sensibilização deve ser direcionada a todos os empregados da organização, tanto os trabalhadores mais velhos quanto aqueles que estão entrando para a organização. O modelo informativo deverá abordar os conteúdos informativos sobre temas que possam ajudar na decisão da aposentadoria, devendo ser abordados sob a forma de palestras ou seminários com a participação de trabalhadores de qualquer idade, independentemente da proximidade ao evento. Recomenda-se a inclusão dos fatores descritos nas três primeiras dimensões da escala KFRP: os relacionamentos familiares, os fatores de risco ou sobrevivência e os fatores de bem-estar pessoal e social.

O módulo formativo ou projeto de vida deve prever a participação daqueles que já se decidiram quando irão se aposentar e têm de um a dois anos para redimensionar seu projeto de vida. Devem estar contemplados os conteúdos relacionados à quarta dimensão de fatores-chave desta pesquisa, ou seja: o novo começo profissional. É interessante destacar que, diferentemente dos executivos, os trabalhadores não-gerenciais incluíram

nesta dimensão o fator apoio psicológico. O apoio psicológico deve englobar o projeto de vida dos trabalhadores mais velhos e inserir as escolhas profissionais, o resgate de antigas e a descoberta das novas vocações, as possibilidades e as atualizações de conhecimentos necessários, sem perder de vista os outros aspectos descritos anteriormente, como a harmonia no relacionamento familiar e social; o lazer; a promoção de saúde e a participação na comunidade.

Finalmente, o acompanhamento diz respeito à avaliação dos conteúdos abordados pelo programa e o acompanhamento dos aposentados, após os dois primeiros anos de aposentadoria, fase conhecida como "lua-de-mel". Os resultados deste acompanhamento poderão servir de subsídios para a realimentação do programa.

O PPA deve ser organizado como um processo de educação ao longo da vida, contínuo e vinculado a um planejamento de vida, em que o trabalho também tenha espaço, se desejável.[29] Como apontado no documento O Envelhecimento da População Mundial,[30] as escolhas que pareciam incompatíveis com o trabalho e aposentadoria poderão ser acomodadas dentro de uma mistura criativa que inclui a diversidade na vida das pessoas.

Para que os trabalhadores mais velhos continuem a participar do mercado, é preciso ampliar as oportunidades, e é fundamental que as organizações reduzam o *ageismo* institucional ou o preconceito contra a idade.[31] Para tal, os profissionais de recursos humanos devem ser os primeiros a se desnudar e a refletir sobre seus próprios preconceitos, vislumbrando as estratégias que precisam ser adotadas pelas organizações de forma a cumprir seu papel de gestor social frente aos desafios que ora despontam. Deve-se assinalar que a maior limitação desta pesquisa foi a amostra constituída por uma maioria de homens, o que reflete uma tendência masculina dos trabalhadores mais velhos nas organizações deste município industrial. Apesar disto, a pesquisa foi considerada representativa, sobretudo porque todos os trabalhadores com 45 anos ou mais das organizações de médio e grande portes foram convidadas a participar. O fato de apenas 20% das organizações terem participado reflete, ainda, o pouco entrosamento existente entre a universidade e as organizações, principalmente considerando os benefícios que podem ser oferecidos para a melhoria das relações com os trabalhadores. Recomenda-se que pesquisas complementares sejam propostas em municípios com outras características, e com mulheres trabalhadoras com 45 anos ou mais.

CONCLUSÃO

As dimensões encontradas na escala dos fatores-chave para o planejamento para a aposentadoria sugerem que o PPA deve contemplar quatro dimensões: os relacionamentos familiares; os fatores de risco ou de sobrevivência, os fatores de bem-estar pessoal e social e o novo começo profissional. A ordem destas dimensões respeita a importância dada

pelos trabalhadores, embora o planejamento financeiro e a promoção da saúde devam ser estimulados assim que o trabalhador é admitido pela organização.

Um aspecto que deve ser avaliado entre os setores empresas-governo-sociedade-universidades é a reinserção dos aposentados que queiram continuar no mercado de trabalho. Para que esta reinserção ocorra, é necessário que os preconceitos contra o envelhecimento (ageismo) sejam reduzidos, e ainda que os trabalhadores sejam atualizados permanentemente, e analisadas as novas tendências do mundo desenvolvido em função da felicidade e do bem-estar. Uma destas tendências é a flexibilização do horário de trabalho para todos os trabalhadores, mas especialmente para os estudantes, mulheres e trabalhadores mais velhos. O equilíbrio vida e trabalho (work-life balance) obtido pela flexibilização dos horários de trabalho oferece a oportunidade para os trabalhadores adotarem uma nova rotina condizente com o projeto de vida. Se forem disponibilizadas uma ou duas horas pelas organizações para os que estão próximos à aposentadoria, seria possível trazer o hábito para o aposentado aproveitar melhor o tempo livre.

Na agenda da aposentadoria, é fundamental o respeito incondicional pela liberdade de escolha do trabalhador, quanto a sua permanência ou retorno ao mercado de trabalho, ou ao seu êxito final. O governo, as organizações e a sociedade devem oferecer apoio para que os trabalhadores programem os projetos de vida, resgatando seus interesses pessoais, sociais, de lazer e laborativos. Uma das primeiras medidas de um programa é a sensibilização no corpo gerencial das organizações, quanto à sustentabilidade do sistema previdenciário e quanto à perda do potencial dos trabalhadores mais velhos e da memória da organização.

E, finalmente, numa antecipação ao que iremos vivenciar em breve, as organizações precisam se preparar para lidar com as equipes intergeracionais, compostas por trabalhadores de 18 a mais de 80 anos, usufruindo dos inúmeros benefícios que podem ser obtidos tanto em termos de patrimônio, memória e experiência trazidos pelos mais velhos, quanto em termos de tecnologia, informação e desenvolvimento trazidos pelos mais jovens, por meio da realização de projetos comuns.

AGRADECIMENTOS

Este artigo foi resultado da pesquisa "Atitudes dos trabalhadores de Resende frente à aposentadoria", originada na UnATI-UERJ em março de 2006, na qual o primeiro autor obteve o apoio da FAPERJ, Processo n° E-26/150.796/2005 – Bolsa de Fixação de Pesquisador, sendo solicitada sua suspensão em julho do mesmo ano, tendo em vista sua admissão no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNIVERSO, para onde o projeto foi transferido e concluído em agosto de 2007. Além da FAPERJ, os autores também agradecem ao Prof. Renato Veras, que apoiou este projeto desde seu início, e a colaboração dos bol-

sistas de Iniciação Científica, Gabriela C. Gama de Oliveira e Rafael G. Oliveira, na época alunos do curso de Engenharia de Produção da UERJ/Resende, dos bolsistas Eliane Luciano e Rodrigo Rodrigues, alunos de Psicologia da UNIVERSO/Niterói, e a Shirley Bernardino, aluna do Mestrado em Psicologia da UNIVERSO/Niterói.

REFERÊNCIAS

1 Organização das Nações Unidas. Population Ageing-2002 [Graph]. Population Division, Department of Economic and Social Affairs. New York: United Nations; 2002.

2 Organização Mundial de Saúde. Active ageing: a policy framework (Envelhecimento ativo: uma politica de saúde). 2002 [acesso 2005 fev 20]. Disponível em: <http://www.who.int/ageing/publications/active/en>.

3 França LH. Attitudes towards retirement: a cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives. [PhD Thesis] . Auckland (NZ): The University of Auckland, Department of Psychology; 2004.

4 Hornstein GA, Wapner S. Modes of experiencing and adapting to retirement. Int J Aging Hum Dev 1985; 21(4): 281-315.

5 Lim V, Feldman D. The impact of time structure and time usage on willingness to retire and accept bridge employment. International Journal of Human Resource Management 2003; 14(7): 1178-91.

6 Muller CF, Honig M. Charting the productivity and independence of older persons: a study of six industrialized nations. New York: International Longevity Center; 2000.

7 Fletcher W . Beating the 24/7: how business leaders achieve a successful work/life balance. [Electronic resource], John Wiley & Sons; 2003.

8 Feldman DC.The decision to retire early: a review and conceptualisation. Acad Manage Rev 1994; 19: 285-311.

9 Kim S, Feldman D. Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. Acad Manage J 2000; 43(6): 1195-210.

10 Atchley RC. A continuity theory of normal aging. The Gerontologist 1989; 29: 183-90.

11 Nuttman-Shwartz O. Like a high wave: adjustment to retirement. The Gerontologist 2004; 44(2): 229-36.

12 Gall TL, Evans DR, Howard J. The retirement adjustment process: changes in the well-being of male retirees across time. J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci 1997; 52B(2): 110-7.

13 The International Longevity Center – USA. Aging on the World Stage: perspectives for the media on longevity with World experts on population aging, Madrid, Spain. 2002 april 5-8 [Acesso: /2009/08/20]. Disponível em: URL: <http://www.ilcusa.org/_lib/pdf/madrid2002.pdf>.

14 Conselho Nacional de Saúde. Resolução 196/96 CSN: diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: URL: http://ufrgs.br/bioetica/res19696.htm

15 Kinnear P, Gray C. SPSS for windows made simple. Hove: Psychology Press; 1999.

16 Kerlinger FN. Foundations of behavioural research. 4. ed. Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers; 2000.

17 Szinovacz ME, Davey A. Predictors of perceptions of involuntary retirement. The Gerontologist 2005; 45(1): 36-47.

18 França LH, Vaughan G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. Psicol Estud 2008; 13(2): 207-16.

19 França LH. Repensando a aposentadoria com qualidade – Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria, livro eletrônico publicado pela Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ), Rio de Janeiro. 2002. [Acesso em 2009 Ago 28]. Disponível em <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pubEletronica.asp>.

20 Kim JG, Moen P. Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. The Journal of Gerontology: Social Sciences 2002; 57B(3): 212-22.

21 Gallo WT, et al. Health effects of involuntary job loss among older workers: findings form the health and retirement survey. J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci 2000; 55B(3): 131-40.

22 Hershey, Henkens, Van Dalen. Mapping the minds of retirement planners: a cross-Cultural Perspective. J Cross Cult Psychol 2007; 38(3): 379-82.

23 Ekerdt D, Bossé R. Change in self-reported health with retirement. International Journal of Aging & Human Development 1982; 15(3): 213-23.

24 Slowik CM. The relationship of preretirement education and well-being of women in retirement. Gerontol Geriatr Educ 1991; 11(4): 89-104.

25 Patrickson M, Ranzijn R. Bounded choices in work and retirement in Australia. Employee Relations 2004; 26(4): 422-32.

26 Dorfman LT. Retirement and Family relationships: an opportunity in later life. Generations 2002; 26(2): 74-9.

27 Cardoso A, et al. Percepção subjetiva de saúde e nível de atividade física de idosos. Revista Brasileira de Geriatria Gerontologia 2008; 11(1): 81-91.

28 França LH, Stepansky DV. Educação permanente para trabalhadores idosos – O retorno à rede social. Boletim Técnico do Senac 2005; 31(2): 47-55.

29 França LH. Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. In: Veras RP (editor) Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição. Rio de Janeiro: Relume-Dumará/Unati/UERJ; 1999. p.11-34.

30 Global Action on Aging. The ageing of the world population. 2001 Maio [acesso 2009 Set 12]. Disponível em http://www.globalaging.org/waa2/documents/theagingoftheworld.htm

31 Palmore EB. Ageism: negative and positive. 2. ed. Springer Publishing Company: New York; 1999.

Recebido: 1/7/2009
Aprovado: 6/8/2009