



**UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA**

PALOMA DE SOUZA CAVALCANTE PISSINATI

**GANHOS E PERDAS PERCEBIDOS
POR TRABALHADORES FRENTE À
PROXIMIDADE DA APOSENTADORIA**

**LONDRINA-PR
2015**

PALOMA DE SOUZA CAVALCANTE PISSINATI

**GANHOS E PERDAS PERCEBIDOS
POR TRABALHADORES FRENTE À
PROXIMIDADE DA APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

ORIENTADORA:

PROF^ª. DR^ª. MARIA DO CARMO FERNANDEZ
LOURENÇO HADDAD

**LONDRINA-PR
2015**

**Catálogo elaborado pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da
Universidade Estadual de Londrina**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

P678g Pissinati, Paloma de Souza Cavalcante.

Ganhos e perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria / Paloma de Souza Cavalcante Pissinati. – Londrina, 2015.

137 f : il.

Orientador: Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad.

Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 2015.

Inclui bibliografia.

1. Trabalhadores – Aposentadoria – Teses. 2. Saúde e trabalho – Teses. 3. Servidores públicos – Teses. 4. Envelhecimento – Teses. 5. Enfermagem – Teses. I. Haddad, Maria do Carmo Fernandez Lourenço. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. III. Título.

CDU 616-083:614.8

PALOMA DE SOUZA CAVALCANTE PISSINATI

**GANHOS E PERDAS PERCEBIDOS POR TRABALHADORES
FRENTE À PROXIMIDADE DA APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Enfermagem.

BANCA EXAMINADORA

PROF^ª. DR^ª. MARIA DO CARMO FERNANDEZ LOURENÇO HADDAD
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA
ORIENTADORA

PROF^ª. DR^ª. DENIZE BOUTTELET MUNARI
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

PROF^ª. DR^ª. JULIA TREVISAN MARTINS
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA

Londrina, 22 de outubro de 2015.

Dedicatória

À minha mãe Ivani de Souza
que sempre me incentivou a progredir e estudar,
que me ensinou que todo o esforço vale a pena.
Sem você esta vitória não seria possível,
a conquista também é sua!

Ao meu esposo Henrique Pissinati
por todo amor dedicado nesses dez anos de convívio,
por sempre me incentivar e apoiar minhas decisões.
Você tornou este caminho mais leve e tenha certeza
que foi fundamental nesta conquista.

Ao meu irmão Diego de Souza Cavalcante,
minha cunhada Halyne Cavalcante,
meus sobrinhos Diego Cavalcante e Pedro Henrique Cavalcante,
por acreditarem em meu potencial e por ser meu exemplo de família,
me apoiando em todos os momentos.

À minha tia Eni do Carmo de Souza,
por me incentivar desde o início a lutar pelos meus
objetivos e me acolher em sua casa com tanto carinho.

Aos meus primos, Maicon Queiroz de Souza
e Janaina Kawanishi de Souza
por todo apoio dedicado, pelo incentivo diário,
pelos bons momentos de descontração. Tenho certeza
de que viveremos muitas outras conquistas juntos!

Agradecimentos

A Deus
por estar sempre presente em minha vida,
conduzir minhas escolhas, iluminar meus caminhos, dando-me
sabedoria e serenidade para alcançar meus objetivos.

À minha orientadora Professora **Dra. Maria do Carmo
Fernandez Lourenço Haddad**,
por acreditar em meu potencial, pela confiança
concedida, por compartilhar conhecimentos
e contribuir para meu crescimento científico,
profissional e pessoal. A você minha admiração
pelo exemplo de gestora, enfermeira,
pesquisadora e docente.

Às Professoras **Dra. Julia Trevisan Martins**
e **Dra. Denize Bouttelet Munari**,
por aceitarem o convite para participar da
banca examinadora deste trabalho.
Agradeço a dedicação à leitura desta
dissertação e todas as contribuições que me fizeram
refletir e aprimorar o conhecimento científico.

À Professora **Dra. Marli Terezinha Oliveira Vannuchi**,
por todo incentivo e por contribuir para
minha formação acadêmica e profissional.

Às colegas de profissão **Mariana Angela Rossaneis**
e **Raquel Gvoz**
pelos conselhos e sugestões ao longo destes anos;
a presença de vocês foi fundamental nesta caminhada.

À **Marcela Birolim**,
pelas contribuições nas análises estatísticas,
por compartilhar seus conhecimentos e
contribuir para meu crescimento acadêmico.

Às colegas de turma, em especial à
Camila Helen de Oliveira,
Dayane Aparecida Scaramal,
Franciely Midori Bueno de Freitas e
Natália Colombo Gomes
pelo apoio, dias de estudo e por
partilharem esta conquista.

A todos que, mesmo não estando fisicamente presentes,
acreditaram no meu sonho e me incentivaram a concretizá-lo.

“Sempre é preciso saber quando uma etapa chega ao final. Se insistimos em permanecer nela mais tempo do que o necessário, perdemos a alegria e o sentido das outras etapas que precisamos viver.”

(FERNANDO PESSOA)

PISSINATI, Paloma de Souza Cavalcante. **Ganhos e Perdas Percebidos por Trabalhadores Frente à Proximidade da Aposentadoria**. 2015. 137f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina – Paraná, 2015.

RESUMO

Neste estudo, objetivou-se analisar os ganhos e as perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria. Pesquisa transversal, exploratória, de abordagem quantitativa, realizada em uma universidade pública localizada no norte do estado do Paraná. A amostra do estudo foi composta por 164 trabalhadores em fase de pré-aposentadoria por idade ou por tempo de serviço, e aqueles que poderiam estar aposentados. As informações foram coletadas entre novembro de 2014 a abril de 2015, mediante aplicação das escalas de ganhos, de perdas e de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria. Os dados foram analisados por meio do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.0. Foram submetidos à estatística descritiva, para a escala de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria, e de regressão linear simples e múltipla, para as escalas de ganhos e de perdas da aposentadoria, tendo como variáveis dependentes as nove dimensões das escalas e, como independentes, as variáveis sociodemográficas e ocupacionais dos participantes. Adotou-se a significância estatística de 5% ($p < 0,05$) para todos os testes. Grande parte, 74,4%, dos trabalhadores era do sexo feminino, 54,9% possuíam parceiro e tinham entre 49 e 59 anos de idade. Ainda, 66,5% pertenciam à categoria técnica e 67,1% atuavam há 31 anos ou mais na instituição em estudo. De modo geral, estavam favoráveis ao desligamento laboral, pois atribuíram maior importância (49,4 pontos) aos ganhos da aposentadoria e menor importância (43,6 pontos) às perdas. O aumento da idade associou-se à menor valorização dos ganhos totais ($\beta = -0,239$; $p = 0,003$) e do tempo para relacionamentos ($\beta = -0,185$; $p = 0,013$), enquanto aqueles que possuíam parceiro estavam mais positivos em relação ao último aspecto ($\beta = 0,360$; $p = 0,000$). Quanto às perdas, o maior tempo de atuação na universidade contribuiu para a valorização das desvantagens totais ($\beta = 0,174$; $p = 0,040$) e dos aspectos tangíveis do trabalho ($\beta = 0,200$; $p = 0,019$). Portanto, os trabalhadores mais velhos e com maior tempo de serviço devem ser estimulados a perceber as vantagens da aposentadoria e planejar sua saída. No que se refere ao estágio de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria, constatou-se que não havia trabalhadores no estágio de pré-contemplação, 45,7% encontravam-se na fase de recaída, seguidos por 35,3% no estágio de ação. Os trabalhadores demonstraram maior envolvimento com ações relacionadas ao investimento em autonomia e bem-estar quando comparadas à área ocupacional-social. Este estudo contribuiu para o conhecimento das atitudes dos trabalhadores frente à aposentadoria e para a identificação das fases de mudança de comportamento nas quais se encontravam. Além disso, subsidia o estabelecimento de ações em Programas de Preparação para Aposentadoria e a atuação de enfermeiros, enquanto profissionais capacitados para conduzir esses indivíduos a um desligamento saudável.

PALAVRAS-CHAVE: Envelhecimento. Aposentadoria. Trabalhadores. Saúde do Trabalhador. Enfermagem.

PISSINATI, Paloma de Souza Cavalcante. **Gains and Losses Perceived by Workers Facing the Retirement Proximity**. 2015. 137f. Dissertation (Master Degree in Nursing) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina – Paraná, 2015.

ABSTRACT

This study aimed at analyzing gains and losses perceived by workers of a public university facing the retirement proximity. It is an exploratory and cross-sectional research of quantitative approach carried out in a public university located in the north of Paraná. The study sampling comprised 164 workers in the pre-retirement stage either per age or per working time besides those that could be already retired. The data were collected between November 2014 and April 2015 by applying scales of gains, losses and change of retirement planning behavior. The data were submitted to analysis by means of the 20.0-version *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) software. They were submitted to descriptive statistics as to the scale regarding the change of retirement planning behavior and of simple and multiple linear regressions for the scales of retirement gains and losses by considering, as dependent variables, the nine dimensions of the scales and, as independent variables, the social, demographic and occupational ones of the participants. The statistics significance of 5% ($p < 0.05$) has been adopted for all of the tests. A large number of the workers, totaling 74.4% belonged to the feminine sex while 54.9% out of them had a partner and their age ranged from 49 to 59 years old. Yet, 66.5% belonged to the technical category and 67.1% worked for 31 years or longer in the studied institution. In general, they were favorable to the labor resignation because they attributed more importance (49.4 points) to the retirement gains and less importance (43.6 points) to the losses. The age increase was connected to the less valuation of the total gains ($\beta = -0.239$; $p = 0.003$) and of the time for relationships ($\beta = -0.185$; $p = 0.013$), while those who had a partner reacted more positively regarding the last aspect ($\beta = 0.360$; $p = 0.000$). As to the losses, the longer job time in the university contributed for the valuation of the total disadvantages ($\beta = 0.174$; $p = 0.040$) and of the tangible aspects of the job ($\beta = 0.200$; $p = 0.019$). Therefore, older workers with longer working time must be stimulated to perceive the retirement advantages and to plan their resignation. Regarding the change stages of retirement planning behavior, evidences showed that there were no workers in the pre-contemplation stage while 45.7% were in the relapse stage followed by 35.3% in the action stage. The workers demonstrated higher engagement with actions related to the investment on autonomy and well-being when compared to the social and occupational field. This study contributed for the knowledge of the workers' attitudes before the retirement and for the identification of the behavior change stages where they found themselves. Besides, it subsidizes the setting up of actions in Retirement Preparation Programs as well as the performance of nurses as the professionals qualified to guide these subjects into a healthy resignation.

KEYWORDS: Aging. Retirement. Workers. Occupational Health. Nursing.

LISTA DE FIGURAS

MANUSCRITO 2

- FIGURA 1** Envolvimento de trabalhadores pré-aposentados com ações favoráveis à aposentadoria relacionadas ao investimento ocupacional-social. Paraná, Brasil, 2015 93
- FIGURA 2** Envolvimento de trabalhadores pré-aposentados com ações favoráveis à aposentadoria relacionadas ao investimento em autonomia e bem estar. Paraná, Brasil, 2015 94

LISTA DE TABELAS

MANUSCRITO 1

- TABELA 1** Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria, segundo análise de regressão linear múltipla. Paraná, Brasil, 2015. 71
- TABELA 2** Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados às perdas percebidas por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria, segundo análise de regressão linear múltipla. Paraná, Brasil, 2015 72

MANUSCRITO 2

- TABELA 1** Estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria de trabalhadores pré-aposentados. Paraná, Brasil, 2015 92

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
EPGR	Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria
EPLR	Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria
EMCPA	Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria
IC	Intervalo de Confiança
SEBEC	Serviço de Bem Estar à Comunidade
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UEL	Universidade Estadual de Londrina

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
1 INTRODUÇÃO	18
2 REVISÃO DE LITERATURA	24
2.1 O HOMEM E O TRABALHO	25
2.2 O ENVELHECIMENTO DO TRABALHADOR	28
2.3 A APOSENTADORIA	32
2.4 GANHOS E PERDAS DA APOSENTADORIA	36
2.5 ESTÁGIOS DE MUDANÇA EM COMPORTAMENTO DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA	40
3 REFERENCIAL TEÓRICO	42
3.1 TEORIA DO COMPORTAMENTO PLANEJADO	43
4 OBJETIVOS	47
4.1 OBJETIVO GERAL	48
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	48
5 MATERIAL E MÉTODO	49
5.1 TIPO DE ESTUDO	50
5.2 LOCAL DE ESTUDO	50
5.3 POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM	50
5.4 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS	52
5.5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	53

5.6 VARIÁVEIS DE ESTUDO	54
5.6.1 VARIÁVEIS DEPENDENTES	54
5.6.2 VARIÁVEIS INDEPENDENTES	55
5.7 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS	57
5.8 ASPECTOS ÉTICOS	59
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	60
6.1 MANUSCRITO 1 — FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS ASSOCIADOS AOS GANHOS E PERDAS PERCEBIDOS POR TRABALHADORES FRENTE À PROXIMIDADE DA APOSENTADORIA	62
6.2 MANUSCRITO 2 — MUDANÇA EM COMPORTAMENTO DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA DE TRABALHADORES PRÉ-APOSENTADOS	84
7 CONCLUSÃO	105
REFERÊNCIAS	110
APÊNDICES	
APÊNDICE A — Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	123
APÊNDICE B — Questionário de Caracterização Sociodemográfica e Ocupacional	125
APÊNDICE C — Distribuição das Respostas de Trabalhadores Pré-Aposentados aos Itens da Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria (EPGR). Paraná, Brasil, 2015	126
APÊNDICE D — Distribuição das Respostas de Trabalhadores Pré-Aposentados aos Itens da Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria (EPLR). Paraná, Brasil, 2015	127

APÊNDICE E	– Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Associados aos Ganhos Percebidos Por Trabalhadores Frente à Proximidade da Aposentadoria, Segundo Análise de Regressão Linear Simples. Paraná, Brasil, 2015	128
APÊNDICE F	– Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Associados às Perdas Percebidas Por Trabalhadores Frente à Proximidade da Aposentadoria, Segundo Análise de Regressão Linear Simples. Paraná, Brasil, 2015	130
APÊNDICE G	– Distribuição das Respostas de Trabalhadores Pré-Aposentados aos Itens da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). Paraná, Brasil, 2015	132
 ANEXOS		
ANEXO A	– Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria (EPGR)	134
ANEXO B	– Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria (EPLR)	135
ANEXO C	– Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA)	136
ANEXO D	– Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos	137

Apresentação

O envelhecimento populacional evidenciado em diferentes instituições de trabalho, às vezes vem acompanhado pela tomada de decisão do indivíduo de se aposentar. A proximidade do desligamento laboral pode repercutir nos comportamentos dos trabalhadores, os quais apresentam inseguranças em relação a essa etapa de vida.

Nesse sentido, o enfermeiro, enquanto gestor de equipes e de serviços de saúde desempenha papel fundamental no monitoramento das atitudes dos trabalhadores em fase de pré-aposentadoria. Portanto, faz-se necessário que esse profissional seja capacitado para compreender as repercussões do desligamento laboral na vida dos indivíduos que se aproximam deste momento.

Diante disso, a fim de buscar o aprimoramento prático e científico, após concluir, em 2011, a graduação em enfermagem na Universidade Estadual de Londrina-PR (UEL), ingressei, em 2012, na Residência em Gerência de Serviços de Enfermagem na mesma instituição.

Durante os estágios práticos desenvolvidos nos setores de diferentes instituições hospitalares públicas e filantrópicas, foi possível identificar a expressiva quantidade de trabalhadores que estavam próximos da aposentadoria. Além disso, observei as dificuldades que alguns possuíam em deixar o trabalho e concretizar o desligamento laboral.

Assim, a vivência nos diversos campos de estágio associada aos conhecimentos teóricos adquiridos, despertaram-me inquietações referentes à assistência ofertada aos trabalhadores que se aproximavam da aposentadoria, e as estratégias utilizadas para conduzi-los a um desligamento que não os prejudicassem na adaptação à nova realidade.

Ainda, naquele período fui convidada a participar do Programa de Preparação para Aposentadoria, desenvolvido em parceria com o Departamento de Enfermagem e o Serviço de Bem-Estar à Comunidade (SEBEC) da UEL. Este programa teve como objetivo contribuir para que o trabalhador refletisse sobre o processo de aposentadoria, por meio de oficinas, palestras e grupos de discussão.

A participação no Programa de Preparação para Aposentadoria da UEL permitiu-me compreender a diversidade de expectativas e sentimentos dos trabalhadores que se aproximavam dessa etapa. Além disso, forneceu subsídios e reforçou o interesse em desenvolver pesquisas científicas direcionadas à fase de pré-aposentadoria.

Dessa forma, com o intuito de responder aos questionamentos que surgiram durante a residência ingressei no Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* da Universidade Estadual de Londrina, no ano de 2014.

Os primeiros passos levaram-me a buscar respaldo na literatura, no intuito de pesquisar o que havia sido publicado nos últimos anos sobre aposentadoria. Para tanto, realizei uma revisão bibliográfica, nas bases de dados Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE), *Public Medline* (PUBMED), Google Acadêmico, *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), Biblioteca Virtual da Saúde (BVS) e Biblioteca Virtual da Saúde de Psicologia (BVSPIS), entre 2011 e 2015, a partir dos descritores: perda; benefícios da aposentadoria; aposentadoria; aposentado; sentimento, enfermagem.

A partir dessa busca, identifiquei uma lacuna de estudos relacionada aos ganhos e perdas que os trabalhadores percebem quando se aproximam do momento de se aposentarem. Assim, surgiu o interesse em estudar esse tema, de forma a contribuir para a construção do conhecimento científico e fornecer subsídios às instituições de trabalho para gerenciar as diferentes atitudes manifestadas pelos pré-aposentados.

1 Introdução

O envelhecimento populacional tornou-se um fenômeno mundial e as projeções indicam que, em 2050, o Brasil terá um contingente de 63 milhões de idosos (BRASIL, 2012). Essa nova configuração etária representa um desafio, tanto para países desenvolvidos quanto para não desenvolvidos, no que se refere à manutenção da estabilidade econômica e social (KRELING, 2010).

A sociedade brasileira ainda avalia o envelhecimento de forma negativa, sobretudo, devido à improdutividade e dependência financeira que algumas pessoas adquirem quando chegam a essa etapa de vida. Entretanto, tal visão exclui a amplitude de características que envolvem o processo de envelhecer, o qual será vivenciado de acordo com a subjetividade e experiências de cada ser humano (GONTARSKI; RASIA, 2012).

O envelhecimento é um fenômeno complexo determinado pelo contexto histórico, econômico e cultural de uma sociedade e experimentado de forma distinta pela população. Ainda, muitas vezes, coincide com a fase de aposentadoria, que se caracteriza pelo afastamento de papéis julgados importantes para a sociedade (ALMEIDA; LEITE, 2012).

A aposentadoria representa um marco na vida do indivíduo, momento no qual deixa de exercer o papel de trabalhador para assumir a posição de aposentado. Essa mudança gera impacto tanto para aquele que se aposenta quanto para a empresa à qual estava vinculado (MACÊDO; PIRES; CAVALCANTE, 2014).

Ao se aposentar, o indivíduo desliga-se de atividades que, por anos, definiram sua vida pessoal e profissional, e sente que seus significados foram alterados. Assim, a aposentadoria, que poderia ser vivenciada como um descanso após anos de dedicação laboral, pode se tornar negativa e ocasionar desequilíbrios emocionais e psicológicos (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013).

Por serem pouco exploradas, as atitudes dos trabalhadores frente à aposentadoria não são totalmente compreendidas e podem se tornar instáveis. Portanto, conhecer as percepções e os preconceitos relacionados a essa fase de

vida contribui para a compreensão das especificidades desse grupo populacional (FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

Parte dos trabalhadores que progride para o fim da idade produtiva e início da fase de pré-aposentadoria apresenta insegurança, ansiedade e medo de lidar com essa nova situação. Independente da faixa etária, o desligamento do trabalho pode provocar sentimentos de incapacidade devido ao afastamento de atividades que conferiam reconhecimento ao indivíduo diante do meio social (ALMEIDA; LEITE, 2012).

Contudo, para outros significa a liberação de uma rotina diária desgastante, um período caracterizado pelo repouso. Esses indivíduos desejam se desvincular do trabalho e consideram a aposentadoria uma oportunidade para realizar projetos antes inviáveis, devido ao tempo dedicado às atividades laborais (BOTH et al., 2012).

Assim, ao se aproximarem da aposentadoria, os indivíduos apresentam sentimentos ambivalentes, os quais dependem, principalmente, de suas experiências profissionais e pessoais. Durante essa fase, caracterizada por uma série de incertezas, os trabalhadores reconhecem diferentes vantagens e desvantagens decorrentes do desligamento laboral (FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

Estudo realizado por França e Vaughan (2008) identificou que os trabalhadores percebiam como ganhos da aposentadoria: não ter mais a responsabilidade do trabalho, deixar de gerenciar uma equipe, não trabalhar mais sob pressão e ter mais tempo para a família, amigos e filhos; as perdas incluíam os aspectos financeiros, o *status* fornecido pelo cargo, deixar de tomar decisões, não exercer mais a liderança e não ter oportunidades de viajar a trabalho.

Portanto, o diagnóstico dos ganhos e das perdas percebidos por trabalhadores representa importante ferramenta gerencial para subsidiar programas institucionais de preparação para a aposentadoria. Torna-se possível implantar ações que promovam o bem-estar do trabalhador ao se reforçar os aspectos positivos e ao se refletir sobre alternativas de enfrentamento das possíveis adversidades (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Durante a fase de planejamento da aposentadoria os indivíduos percorrem diferentes estágios de mudança de comportamento até que consigam concretizar a saída do trabalho. Para tanto, faz-se necessário que compreendam a importância de incorporar comportamentos favoráveis a fim de gerenciar as transformações decorrentes do desligamento laboral, como subsídio para o estabelecimento de planos no âmbito pessoal, familiar e econômico (NOONE; STHEPENS; ALPASS, 2010).

Diante da importância de monitorar as mudanças de comportamentos dos trabalhadores, França, Murta e Iglesias (2014) desenvolveram e validaram a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), fundamentada na teoria de mudança de comportamento de Prochaska e Diclemente (1982). Essa escala considera que as alterações ocorrem em seis estágios, denominados *pré-contemplação*, *contemplação*, *preparação*, *ação*, *manutenção* e *recaída*.

O primeiro estágio, *pré-contemplação*, compreende a fase em que o trabalhador não possui consciência do problema e resiste à mudança. Na *contemplação* ocorre o reconhecimento da necessidade e o interesse em mudar, entretanto, o indivíduo ainda avalia o processo de forma ambivalente. O terceiro estágio, denominado *preparação*, constitui o momento no qual ele decide agir nos próximos 30 dias, estabelece objetivos e meios para concretizar a mudança. Já, a etapa de *ação* inicia com o engajamento para modificar um comportamento nocivo e adotar de hábitos saudáveis. A *manutenção* consiste na fase em que se permanece na ação por, no mínimo, seis meses. Quanto à *recaída*, pode ocorrer entre os estágios e manifesta-se pelos retrocessos que são considerados naturais no processo de mudança (PROCHASKA; DICLEMENTE, 1982).

A análise das mudanças de comportamento contribui para que os gestores implementem ações nos Programas de Preparação para a Aposentadoria, a fim de promover o fortalecimento do trabalhador para concretizar a sua saída ou a permanência no mercado de trabalho (FRANÇA, 2012). Dessa forma, a utilização da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da

Aposentadoria subsidia o conhecimento das possíveis condutas a serem tomadas frente à aproximação da aposentadoria.

Pesquisa desenvolvida, em 2014, na Universidade onde este estudo foi realizado, identificou que, aproximadamente, 1.048 (19,9%) docentes e servidores administrativos se encontravam em fase de pré-aposentadoria. Essa situação demonstra o envelhecimento da força do trabalho e reforça a importância de programas que conduzam o trabalhador para o desligamento saudável do ambiente laboral (GVOZD et al., 2014).

Assim, no intuito de contribuir para a preparação dos servidores para a aposentadoria, o Serviço de Bem Estar à Comunidade (SEBEC) e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da Universidade em estudo, sob a direção de uma enfermeira do trabalho, em parceria com o Departamento de Enfermagem da instituição, implantou, em 2011, o Programa de Preparação para a Aposentadoria, considerando a importância de ações voltadas a essa população. As atividades realizadas visavam proporcionar momentos de reflexão sobre o processo de aposentadoria (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, 2014a).

As ações desenvolvidas no programa incluíram palestras e grupos de discussão, com o objetivo de promover ao trabalhador a reflexão sobre temas relevantes à aposentadoria. Durante esses encontros evidenciou-se o quanto os indivíduos alternavam suas percepções, sendo que em alguns momentos verbalizavam o desejo de se aposentar e, em outros, o medo de concretizar essa ação (GVOZD et al., 2015).

Assim, nota-se que a proximidade da aposentadoria traz repercussões emocionais à saúde do trabalhador, sobretudo, devido às preocupações decorrentes de um futuro incerto e, em muitos casos, não planejado. Trata-se de uma fase na qual o indivíduo experimenta uma diversidade de sentimentos que o faz se alternar entre o desejo se desligar e o de permanecer em seu trabalho.

Entretanto, nos últimos anos poucos estudos investigaram os ganhos e as perdas que os trabalhadores percebem frente à aposentadoria e envolviam indivíduos que ocupavam altos cargos nas instituições de trabalho (FRANÇA, 2009; FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Além disso, observou-se uma limitação de pesquisas que analisavam o processo de mudança em comportamento direcionado ao desligamento laboral (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014; FRANÇA; MURTA, 2014) e, após a validação da EMCPA, identificou-se apenas um artigo que a aplicou em participantes de diferentes idades (FRANÇA; MURTA; VILLA, 2014).

Portanto, esse estudo torna-se relevante diante da lacuna na literatura especializada que promova a reflexão sobre os ganhos e as perdas percebidos por trabalhadores que se encontram próximos da aposentadoria e pertençam a diversos níveis hierárquicos na instituição. Ainda, justifica-se não somente pelo fornecimento de um diagnóstico local das atitudes dos trabalhadores frente ao desligamento laboral, mas por subsidiar a elaboração e o aprimoramento de Programas de Preparação para a Aposentadoria, de forma a direcioná-los às reais expectativas e dificuldades experimentadas nesta etapa de vida.

Diante disso, a pesquisadora sentiu-se instigada a aprofundar os estudos sobre o tema, a partir das seguintes questões norteadoras:

- ❑ *Quais os fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e às perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria?*

- ❑ *Em quais estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria se encontram os trabalhadores pré-aposentados?*

2 Revisão de Literatura



A presente revisão da literatura fundamenta-se nos seguintes tópicos: O Homem e o Trabalho; O Envelhecimento do Trabalhador; A Aposentadoria; Ganhos e Perdas da Aposentadoria e Estágios de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria.

2.1 O HOMEM E O TRABALHO

O trabalho pode ser considerado tão antigo quanto a humanidade, e desde sua origem assumiu diferentes significados para os indivíduos. Alguns o reconhecem como fonte de prazer, enquanto outros como obrigação e aprisionamento (BRESSAN et al., 2012). O ato de trabalhar não compreende somente a relação salarial e o fato de possuir um emprego, mas também inclui o saber fazer, os gestos, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir à determinadas situações (DEJOURS, 2004).

Ao longo da história humana o significado atribuído ao trabalho alterou-se gradativamente. No início, era compreendido como uma atividade desagradável, a qual indivíduos pertencentes a classes inferiores estavam condicionados, como uma pena a ser cumprida. Com o passar dos séculos, a reorganização social contribuiu para que se tornasse sinônimo de virtude e dignidade humana (SELIG; VALORE, 2010).

Ainda, diversos outros fenômenos históricos, dentre eles o processo de industrialização, foram importantes para a maior valorização da atividade laboral não somente no plano econômico, mas no âmbito moral, político e ideológico. Assim, o trabalho assumiu posição central e tornou-se responsável por garantir a identidade dos indivíduos (BENDASSOLLI, 2011).

Por meio do trabalho, além de se estabelecer financeiramente, o homem definiu a forma de se relacionar com o meio (SOARES; LUNA; LIMA, 2010), permitiu a reprodução e transformação dos modos de vida, e satisfaz suas necessidades básicas. Assim, com o intuito de sentir-se útil, o homem subordinou

seus objetivos às determinações da instituição e construiu a base social de sua existência (PEREIRA, 2010).

Dessa forma, o trabalho tornou-se o local onde o homem permanece durante a maior parte de sua vida, sendo um determinante do modo com que estrutura suas relações com a família e a sociedade. A organização, o planejamento e a execução das atividades laborais, associados à forma de se relacionar com os demais, definem o sentimento positivo ou negativo experimentado pelo trabalhador (GLANZNER; OLSCHOWSKY; KANTORSKY, 2011).

Os avanços no mundo do trabalho influenciaram o modo com que o trabalhador expressa a sua vida (PEREIRA, 2010). Ainda, a globalização, associada às inovações tecnológicas e aos novos modelos de gestão, também alterou a imagem atribuída às atividades laborais (SELIGMANN-SILVA et al., 2010).

Por sua vez, a evolução na forma de organização do trabalho aumentou a pressão produtiva sobre os trabalhadores, gerou isolamento e solidão, refletindo-se diretamente sobre sua saúde (DEJOURS, 2004). Nesse sentido, quando o homem não conseguia conciliar suas necessidades fisiológicas e psicológicas ao regime de trabalho, iniciava um processo de sofrimento mental (SOUZA, 2012).

O trabalho, isoladamente, não constitui um fator de adoecimento, mas determinadas situações laborais podem acarretar impactos negativos ao trabalhador (GLANZNER; OLSCHOWSKY; KANTORSKY, 2011). O sofrimento inicia quando, apesar do esforço, o indivíduo não consegue concluir as tarefas que lhe são designadas e mesmo quando realizadas não são reconhecidas por colegas ou equipe de trabalho (DEJOURS; NETO, 2012).

Atualmente, esse sofrimento psíquico vivenciado pelos trabalhadores pode estar relacionado às exigências do capital financeiro e à intensificação do ritmo laboral. A valorização da individualidade contribui para que o indivíduo não partilhe seus sentimentos com os demais integrantes da equipe de

trabalho, o que repercute negativamente sobre sua saúde psíquica (BOTTEGA; MERLO, 2010).

Portanto, o trabalho que poderia ser fonte de satisfação, pode gerar cansaço, doenças e desgastes aos trabalhadores que se submetem às normas da instituição (LARA, 2011). Nesse sentido, nota-se que a produtividade em alguns ambientes laborais, como no setor da saúde, acarreta sobrecarga e insatisfação aos indivíduos que ali atuam (KESSLER; KRUG, 2012).

Apesar de o atual modelo de trabalho exigir um elevado nível de competência do indivíduo, alcançar o prazer não é algo impossível. O trabalhador pode encontrar o sentido do trabalho ao aplicar, em sua prática, a inteligência e a capacidade de criar e discutir suas propostas com a organização, de forma a sentir-se valorizado no ambiente laboral (MERLO; TRAESEL; BAIERLE, 2011).

O trabalho pode ser fonte de satisfação ao fornecer o reconhecimento da qualidade das ações do trabalhador e transformar as experiências de sofrimento em prazer. Dessa forma, as instituições que favorecem esta psicodinâmica podem promover melhorias à saúde do indivíduo (DEJOURS, 2004).

A sensação de prazer pode estar associada ao orgulho decorrente do resultado de ações laborais, da satisfação de praticar uma atividade que o trabalhador desempenhou durante toda a vida (GLANZNER; OLSCHOWSKY; KANTORSKY, 2011). Assim, o prazer se institui no momento em que o indivíduo encontra estratégias para vencer as dificuldades e passa a perceber os pontos positivos do seu trabalho (DEJOURS; NETO, 2012).

Ainda, o prazer no trabalho também está relacionado à oportunidade de estabelecer relações sociais, crescimento e realização profissional, além do sustento da família (BRESSAN et al., 2012). A inserção nas atividades laborais representa um marco na construção da vida adulta do ser humano, um meio para a formação de uma rede social e do reconhecimento da capacidade de um indivíduo (SOUZA, 2012).

Apesar de ser uma fonte de sofrimento em determinadas situações, o trabalho proporciona experiências prazerosas, pois permite ao homem inserir-se no ambiente laboral, não apenas para sobreviver, mas para obter satisfação profissional. Portanto, contribui para a formação política e cultural, além de constituir um local para a construção de relações sociais e experiências para o trabalhador (MARTINS; ROBAZZI; BOBROFF, 2010).

Trabalhar é, portanto, em primeira instância, vivenciar sentimentos de insatisfação, sofrimento e angústia, mas em seguida mostrar-se capaz de gerenciar os aspectos negativos. O prazer e o sofrimento no trabalho são inseparáveis e a habilidade de adaptar-se à demanda institucional é a principal estratégia para que o indivíduo alcance a satisfação (DEJOURS; NETO, 2012).

2.2 O ENVELHECIMENTO DO TRABALHADOR

O envelhecimento pode ser compreendido por um conjunto de alterações morfofisiológicas decorrentes da passagem do tempo na vida do indivíduo (MORAES; MORAES; LIMA, 2010). Trata-se de um processo universal, que ocorre de forma gradativa, influenciado por fatores sociais, ambientais e psicológicos (OLIVEIRA et al., 2012).

O envelhecimento tornou-se um fenômeno mundial decorrente, sobretudo, da diminuição das taxas de natalidade e mortalidade populacionais (SILVA et al., 2012). Ainda, representa a oportunidade em termos de aumento da qualidade e expectativa de vida, mas igualmente gera preocupações relacionadas à manutenção financeira, social e de saúde desse grupo etário (BEARD; BLOOM, 2015; KRELING, 2010).

No Brasil, a proporção de pessoas com mais de 60 anos passou de 9,0%, em 2001, para 12,1%, em 2011, dos quais 1,7% possuíam idade superior a 80 anos, sendo, atualmente, considerada envelhecida e equiparada ao perfil de países europeus, que levaram um tempo muito maior para assim se constituírem (FALEIROS, 2014). Essa mudança de cenário reforça a necessidade de responder

às diferentes especificidades e aspirações desses indivíduos, considerando-se que enquanto muitos desejam permanecer em atividades ocupacionais e sociais, outros não possuem o mesmo engajamento, o que revela uma subjetividade de características no processo de envelhecer (BEARD; BLOOM, 2015).

Portanto, para atender a crescente parcela de idosos e regulamentar as ações de promoção à qualidade de vida, tornou-se necessário implementar diferentes políticas públicas (OLIVEIRA et al., 2014). Dentre as quais destacam-se a Política Nacional de Atenção ao Idoso, que assegurou os direitos sociais e à saúde da pessoa idosa (BRASIL, 1994); o Estatuto do Idoso, que estabeleceu as necessidades básicas dessa população (BRASIL, 2003b); e a Política Nacional da Saúde da Pessoa Idosa, destinada a garantir atenção adequada e digna segundo os preceitos do Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2006).

Os avanços nas políticas de saúde, de direitos sociais e de assistência ao envelhecimento são notáveis, entretanto, ainda faz-se necessário promover a comunicação entre as mesmas para torná-las efetivas (OLIVEIRA et al., 2014). A perspectiva de vida dos idosos está relacionada à articulação entre os programas instituídos, a fim de manter essa população ativa, por meio da integração com a comunidade, e pelo acesso aos bens e serviços disponíveis (WILLIG; LENARDT; MÉIER, 2012).

Para muitos, o envelhecimento ainda possui uma conotação estereotipada e negativa, portanto, as políticas públicas tornam-se importantes para reverter essa visão e fortalecer o compromisso com os direitos da população idosa. Faz-se necessário reconstruir a imagem dos idosos, pois esses indivíduos podem desempenhar ativamente diferentes papéis na sociedade até o final de suas vidas (ANDRADE et al., 2013).

O atual cenário de aceleração do envelhecimento tem alterado o comportamento de brasileiros, da organização familiar e da composição da força de trabalho (KRELING, 2010). Esse fenômeno é responsável por transformações no campo pessoal e profissional, sendo necessário que o indivíduo consiga

gerenciá-las e busque novas motivações frente a essa etapa de vida (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010).

As percepções sobre o envelhecimento alteram-se com o passar dos anos, à medida que o indivíduo se aproxima dessa fase pode apresentar sentimentos distintos aos que possuía em idade mais jovem (AZEVEDO et al., 2014). Além disso, o processo de envelhecer possui um significado particular para cada pessoa, e está atrelado aos seus valores, crenças e histórias pessoais (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010).

Nota-se que o aumento da expectativa de vida também ocasiona mudanças nos valores sociais e psíquicos dos indivíduos, e no modo como de perceber o envelhecimento (AZEVEDO et al., 2014). Esse, por sua vez, contribuiu para alterações nas relações interpessoais ao provocar mudanças nos papéis sociais, bem como no *status* dos indivíduos perante a sociedade (JUNIOR; BRÊTAS, 2011).

Assim, não há uma única forma de compreender a velhice, pois os sentimentos experimentados dependem do contexto histórico-social e das trajetórias individuais que marcam a subjetividade desse processo (GONTARSKI; RASIA, 2012). No entanto, esse fenômeno não deve ser analisado de forma isolada, mas influenciado por múltiplos fatores, dentre os quais estão as perdas funcionais, sociais, do trabalho e do modo de vida (FALEIROS, 2014).

Apesar das particularidades de cada indivíduo, todos almejam um envelhecimento saudável e, para tanto, buscam se envolver em atividades relacionadas ao trabalho ou extra-laborais no intuito de sentirem-se úteis. O trabalho contribui de forma positiva tanto para a qualidade de vida quanto para a manutenção financeira dos idosos (GUIMARÃES; FIGUEIREDO; BELEZA, 2013).

Entretanto, no sistema capitalista, o trabalhador necessita de plenas condições físicas e mentais para cumprir as metas. Assim, esse modelo econômico pode contribuir para a construção de uma percepção negativa sobre o idoso, como um indivíduo que não possui a mesma habilidade para produzir devido à perda de suas capacidades (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010).

Com o avanço da idade observa-se o aumento da ocorrência de limitações funcionais, o que reforça a importância de o gestor estar atento às necessidades dos trabalhadores idosos, promovendo um ambiente inclusivo e produtivo. A permanência desses indivíduos no ambiente de trabalho depende da adoção de turnos flexíveis, programas de bem-estar, melhoria da comunicação e valorização da cultura do grupo (SCHRADER et al., 2013).

As limitações funcionais decorrentes do envelhecimento não impedem que a pessoa se mantenha ativa, e que reconheça a importância dessa etapa como uma conquista da sabedoria e da compreensão sobre o sentido de sua existência (MORAES; MORAES; LIMA, 2010). A maioria dos idosos brasileiros encontram-se ativos no mercado de trabalho, lideram e sustentam famílias (MINAYO, 2012).

Dessa forma, embora a capacidade física possa estar comprometida, outras funções são potencializadas. Os trabalhadores mais velhos possuem maior envolvimento com o trabalho, capacidade de gerenciar sua vida pessoal, além de acumular experiências profissionais e ter consideração com o próximo (ILMARINEN, 2012).

O envelhecimento fortalece os trabalhadores em muitos aspectos, portanto, a participação no mercado de trabalho trará benefícios tanto para os que envelhecem quanto para a instituição que os recebe. Esses indivíduos representam uma parcela importante da força de trabalho nas sociedades atuais, e mantê-los ativos profissionalmente contribui para a transmissão de conhecimentos às novas gerações e para a agregação de competências no ambiente laboral (ILMARINEN, 2012).

Semelhante ao que acontece em outras etapas da vida, os idosos buscam a satisfação durante o envelhecimento. Para alcançar esse objetivo, é necessário que o indivíduo consiga assimilar as mudanças físicas, psíquicas, e sociais vivenciadas, adaptar-se aos novos papéis, além de construir redes de relacionamento com as quais possa partilhar suas experiências e sentimentos (JOIA; RUIZ, 2013; SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010).

O nível de envelhecimento dos trabalhadores e os impactos dele decorrentes podem ser influenciados por diferentes fatores, dos quais apenas alguns são de governabilidade das instituições de trabalho. Nesse sentido, o conhecimento do perfil demográfico da força de trabalho é essencial para que os gestores direcionem suas práticas, programas e políticas, de forma a garantir a manutenção da saúde desses indivíduos (SCOTT; NEWMAN, 2013).

Em contrapartida, às vezes o envelhecimento ocorre de forma concomitante ao desligamento do trabalho e pode repercutir, principalmente, sobre os trabalhadores que não se preparam para gerenciar as mudanças de hábitos. Assim, há a necessidade de adaptação à aposentadoria e ao processo de envelhecer, tanto por parte da pessoa que a vivencia quanto por aqueles que com ela convivem (JUNIOR; BRÊTAS, 2011).

O exercício profissional contribui para que os idosos vivenciem um envelhecimento bem-sucedido, pois o engajamento com as atividades laborais fornece maior sentido de vida a esse período (MOREIRA; FREITAS; VIEIRA, 2014). Portanto, deve-se ter atenção especial àqueles que vivenciam a aposentadoria concomitante ao processo de envelhecer, com o objetivo de analisar as repercussões dessa dupla experiência para a saúde e bem-estar do indivíduo.

2.3 A APOSENTADORIA

O aumento expressivo do número de trabalhadores em fase de pré-aposentadoria constitui uma realidade em crescimento no Brasil (DUARTE; SILVA, 2009). Esse novo cenário desencadeou uma série de desafios à sociedade que, atualmente, preocupa-se com os elevados custos da aposentadoria, fornecimento de renda digna ao aposentado e a garantia da liberdade para que o indivíduo escolha o melhor momento de se desligar do trabalho (FRANÇA; SOARES, 2009).

Diante do envelhecimento da população brasileira, foram instauradas políticas de assistência aos aposentados, com início na década de

1920, por meio da implantação das Caixas de Aposentadorias e Pensões, as quais foram transformadas em Institutos de Aposentadorias e Pensões, em 1930. Entretanto, esse sistema previdenciário beneficiava apenas as categorias profissionais reconhecidas pelo Estado, sendo reestruturado após a Constituição de 1988, que o tornou universal e pautado nos princípios da Seguridade Social (TAFNER; BOTELHO; ERBISTI, 2013).

A Seguridade Social pode ser compreendida como a combinação de diversas atividades da gestão pública e da sociedade, e tem o objetivo de garantir o direito à previdência, à saúde e à assistência social (COSTA; FERREIRA, 2013). Nesta tríade, destaca-se o papel da previdência como uma estratégia de política pública, que além de fornecer proteção social à população representa um componente do desenvolvimento econômico dos municípios brasileiros (SILVA; COSTA; SILVA, 2014).

De acordo com a Lei nº 8.213/1991, atualizada em julho de 2015, o benefício da aposentadoria, pode ser concedido para trabalhadores empregados ou que contribuíram de forma individual, segundo as características de cada segurado. Esse benefício poderá ser obtido por invalidez, por idade, por tempo de contribuição e por aposentadoria especial (BRASIL, 2015).

Estudo realizado em uma universidade pública, instituição onde se desenvolve esta pesquisa, identificou, em 2011, que 19,9% dos seus trabalhadores encontravam-se em fase de pré-aposentadoria. Além disso, 73,9% desses indivíduos poderiam solicitar a aposentadoria integral, dentre os quais 10,6% possuíam entre 66 e 70 anos, resultados que mostram o envelhecimento da força de trabalho (GVOZD et al., 2014).

Muitos trabalhadores adiam o afastamento do trabalho e mesmo diante da possibilidade de se aposentarem optam por continuar atuando na empresa. Essa decisão pode ser influenciada por diversos fatores, dentre os quais se destacam as questões econômicas, o senso de utilidade, produtividade e de pertencer a um grupo, não se sentirem atraídos pelo ambiente doméstico, bem como ter um relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho (PIRES et al., 2013).

A aposentadoria traz impactos para o indivíduo no que se refere ao seu estilo de vida, modo de se relacionar com os outros, além de alterar sua capacidade econômica (COBO; URÍA; PFEIFFER, 2011). Além disso, o trabalhador pode reconhecer que os significados atribuídos ao trabalho serão suprimidos, fato que trará diversas repercussões sobre a forma de perceber essa etapa de vida (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013).

O trabalho fornece identidade ao indivíduo, está relacionado ao modo como ele se reconhece e é visto diante da sociedade. Ao se aposentar o trabalhador sente que a relação profissional foi interrompida e, portanto, vivencia a aposentadoria de forma prejudicial, o que pode afetar sua estrutura psíquica e diminuir sua qualidade de vida (BOTH et al., 2012).

A aposentadoria pode desencadear um conflito de identidade ao indivíduo que acredita ter perdido sua função na sociedade, que passa a agir de forma negativa consigo mesmo, não se sente útil e tende a adotar um comportamento de reclusão social devido a ausência de ocupações (MOREIRA, 2012). O desligamento, então, pode atuar como fator de isolamento, sobretudo, quando o trabalhador não consegue estabelecer uma rotina de ações para executar durante o tempo livre (BOTH et al., 2012).

O isolamento social é observado com maior frequência em indivíduos mais velhos, com menor hierarquia e escolaridade. Apesar de o trabalhador mais jovem ter maior dificuldade para encerrar suas atividades laborais, com o passar do tempo o idoso apresenta objeção em aceitar a aposentadoria, sentimento acentuado por não conseguir retornar ao trabalho (CANIZARES; JACOB FILHO, 2011).

Contudo, para muitos trabalhadores esse momento representa a conclusão de um ciclo, uma fase de repouso e de preparação para uma nova etapa de vida (ALVARENGA et al., 2009). Trata-se de um marco na trajetória do indivíduo, aguardado por muitos, como a oportunidade de usufruir do investimento realizado durante toda sua carreira profissional (PANOZZO; MONTEIRO, 2013).

Assim, os trabalhadores satisfeitos com suas trajetórias profissionais experimentarão o sentimento de dever cumprido e desejarão aproveitar o tempo livre de forma positiva, por meio da realização de novas atividades (BOTH et al., 2012). Para esses indivíduos a aposentadoria representará a conquista de um prêmio, a oportunidade de colocar em prática projetos futuros ou dar continuidade as atividades e estabelecer relações interpessoais prazerosas (GVOZD et al., 2015).

A forma como cada trabalhador vivenciará essa etapa dependerá de sua habilidade de agir sob pressão social, compreender a si mesmo e utilizar os recursos disponíveis (DUARTE; SILVA, 2009). A intensidade dos sentimentos, positivos ou negativos, experimentados com o desligamento profissional, também está relacionada ao espaço que o trabalho assumiu em sua vida ao longo dos anos (PANOZZO; MONTEIRO, 2013).

Portanto, a aposentadoria gera sentimentos ambivalentes nos indivíduos, sendo que para alguns pode ser desejada e representar a oportunidade de realizar ações que não foram executadas em função do trabalho. Em contrapartida, outros temem se tornarem improdutivos e se preocupam com a utilização do excesso de tempo livre, após o término das atividades profissionais (SELIG; VALORE, 2010).

Os sentimentos experimentados com a aposentadoria também são influenciados pelo planejamento, pois, ao preparar-se, o trabalhador torna-se capaz de gerenciar as possíveis frustrações decorrentes dessa etapa. Assim, faz-se necessário estabelecer um plano global que envolva atividades de lazer, convívio familiar e a participação na comunidade, a fim de que o indivíduo tenha seu tempo livre distribuído de forma equilibrada (ALVARENGA et al., 2009).

O planejamento da aposentadoria auxilia os indivíduos a terem maiores chances de realização nesta fase de vida, beneficia tanto os trabalhadores pré-aposentados quanto o meio em que vivem, pois diminui os custos sociais e contribui para o bem-estar físico e psicológico do grupo. Trata-se

de instrumento de maior efetividade para estabelecer a posição da pessoa idosa frente à sociedade (DANTAS; OLIVEIRA, 2014).

Neste sentido, os Programas de Preparação para a Aposentadoria devem estimular a participação voluntária do trabalhador, de forma que ele se sinta acolhido. Ao longo dos encontros os participantes podem refletir sobre novas oportunidades de vida profissional, alternativas para realizar outras atividades intelectuais, bem como analisar estratégias para melhorar os relacionamentos familiares e sociais (FRANÇA; SOARES, 2009).

De modo semelhante ao que ocorre em toda mudança, o desligamento laboral ocasiona uma alteração na rotina do indivíduo e quando não planejada pode causar descontrole emocional e financeiro. Portanto, os Programas de Preparação para a Aposentadoria tornam-se fundamentais para que os indivíduos estabeleçam novos planos de vida e consigam se adaptar aos papéis que assumirão quando aposentados (DANTAS; OLIVEIRA, 2014).

Diante do exposto, nota-se que a aposentadoria representa um evento significativo na vida dos indivíduos, responsável pelo encerramento do tempo de trabalho e das horas dedicadas às atividades laborais, o que exige a reconstrução da identidade e do modo de se relacionar com os outros (MOURA; SOUZA, 2012). Essas mudanças podem impactar de forma distinta os trabalhadores pré-aposentados, os quais reconhecerão diferentes ganhos e perdas frente à proximidade do afastamento do trabalho.

2.4 GANHOS E PERDAS DA APOSENTADORIA

Ao se aproximarem da aposentadoria os trabalhadores podem reconhecer vantagens e desvantagens, as quais influenciam sua tomada de decisão para o desligamento do trabalho (ZANELLI, 2012). Essas incertezas contribuem para que os indivíduos oscilem entre o ímpeto de se aposentar e o medo de enfrentar uma nova etapa de vida (GVOZD et al., 2015).

A aposentadoria pode trazer benefícios ou malefícios ao indivíduo que a vivencia, sendo que os sentimentos experimentados dependem dos significados atribuídos a esse evento (ALVARENGA et al., 2009). A análise dos fatores que influenciam a concretização da aposentadoria requer a compreensão dos ganhos e perdas percebidos pelos trabalhadores, que irão se refletir diretamente sobre a vida pessoal e social dos indivíduos (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013).

As atitudes dos trabalhadores frente à aposentadoria podem estar relacionadas ao envolvimento e à satisfação que possuem com o seu trabalho, o que se reflete em um crescente número de pessoas que continuam atuando mesmo após se aposentarem (FRANÇA, 2009). Apesar de perder determinados espaços adquiridos com o trabalho, durante a aposentadoria o indivíduo tem a oportunidade de desenvolver novos projetos que lhe causem prazer (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013).

Dentre os ganhos experimentados com a aposentadoria destaca-se a oportunidade de retomar os estudos e, assim, desenvolver novas perspectivas não relacionadas às atividades laborais e ampliar os vínculos de amizade (FRANÇA, 2009). Ter controle sobre o tempo disponível e utilizá-lo de acordo com suas necessidades pessoais, também são considerados aspectos positivos decorrentes do desligamento do trabalho (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013; ZANELLI, 2012).

Ainda, a possibilidade de assumir outra atividade profissional representa uma vantagem adquirida com o desligamento do trabalho. Além do sentimento de utilidade proveniente da retomada laboral, contribuindo para o aumento da renda do indivíduo (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013), fato que reduz a preocupação financeira com a fase de aposentadoria.

Ao se aposentar o indivíduo também reconhece como ganho o fato de ter concluído uma etapa de vida, e para muitos o alcance do descanso após os anos de trabalho é um processo natural e esperado em sua trajetória profissional. O aposentado também pode perceber a ampliação de seu papel social, por meio

do desenvolvimento de atividades comunitárias, o que lhe confere prazer (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013; ALVARENGA et al., 2009).

França e Vaughan (2008) construíram um instrumento com o objetivo de mensurar a importância dos ganhos percebidos com a aposentadoria, no qual listaram 19 itens considerados fontes de prazer para os trabalhadores. Dentre os componentes da escala está o fato de o indivíduo não representar mais a empresa, não gerenciar uma equipe, não ter responsabilidade pelo trabalho, além de ter mais tempo para os familiares, para realizar um trabalho diferente, oportunidade para atividades de lazer, entre outros.

Esses ganhos podem ser agrupados em dimensões para identificar as áreas que o trabalhador reconhece como positivas diante da aposentadoria. Assim, são distribuídos nas categorias de ter liberdade para o trabalho, mais tempo para relacionamentos, mais tempo para realizar investimentos, mais tempo para atividades de lazer e culturais e a oportunidade de um novo começo (FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

Entretanto, a aposentadoria também pode gerar insatisfação para os trabalhadores, os quais manifestam diminuição da auto-estima e sentimentos de inutilidade (ALVARENGA et al., 2009). Muitos indivíduos não conseguem imaginar suas vidas sem o trabalho, não aceitam que podem ser substituídos e acreditam que ao se desligarem das atividades laborais tornar-se-ão improdutivos (CUELLO; CONCHA, 2011).

Esses trabalhadores reconhecem como perdas o rompimento das relações interpessoais; das atividades laborais, e o sentimento de não serem mais reconhecidos por sua prática profissional (ZANELLI, 2012). Além disso, a perda das relações de trabalho também pode repercutir de forma negativa para o indivíduo aposentado (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013).

Com o objetivo de verificar a importância atribuída pelos trabalhadores às perdas da aposentadoria, França e Vaughan (2008) desenvolveram uma escala composta por 19 desvantagens atribuídas a esse momento de vida. Dentre as perdas elencadas está o fato de o trabalhador não

possuir mais os desafios e as responsabilidades do trabalho, o senso de ter um trabalho competitivo, a liderança, o poder de decisão, o senso de pertencer a uma empresa, o *status* favorecido pelo cargo, entre outros.

Semelhante à análise dos ganhos, as perdas decorrentes da aposentadoria podem ser agrupadas em dimensões que caracterizam as áreas nas quais os trabalhadores reconhecem o maior número de desvantagens. Essas categorias envolvem a perda dos relacionamentos de trabalho, dos aspectos emocionais e do trabalho, a perda dos aspectos tangíveis do trabalho e dos salários e benefícios (FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

Quando o indivíduo volta sua atenção para as perdas vivenciadas pode não reconhecer os ganhos presentes nesse processo. Portanto, a forma como ele irá enfrentar esse período dependerá de suas características pessoais, históricos social e, sobretudo, dos recursos que possui para gerenciar as perdas (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013).

A identificação das perdas decorrentes da aposentadoria não deve ter como propósito atribuir um significado negativo para essa etapa de vida, como se os indivíduos vivenciassem apenas sofrimentos. Trata-se de uma estratégia de reflexão para que a pessoa sinta-se acolhida e estimulada à avaliar o significado desses fatores, bem como sua resiliência diante da nova situação (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013).

A análise dos ganhos e das perdas constitui importante ferramenta para compreender os sentimentos dos indivíduos que se aproximam dessa etapa e entender o processo de mudanças do seu estilo de vida. Nesse sentido, para concretizar o desligamento do trabalho, o indivíduo precisa alterar seus comportamentos e adotar hábitos que favoreçam a adaptação após a aposentadoria.

2.5 ESTÁGIOS DE MUDANÇA EM COMPORTAMENTO DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA

A aposentadoria não constitui o ponto final na vida de um trabalhador, mas o início de uma nova etapa, na qual ele pode traçar outros caminhos que deseja percorrer. Para tanto, faz-se necessário planejar sua saída, a fim de diminuir a ansiedade gerada diante do novo processo que se aproxima (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013).

O planejamento da aposentadoria tem sido estimulado na sociedade atual, por representar uma estratégia efetiva para que os trabalhadores não sofram impactos financeiros, físicos e emocionais após deixarem o trabalho. Ainda, o aumento da expectativa de vida reforça a preocupação com essa temática, pois os indivíduos terão mais tempo de vida após se aposentarem (DANTAS; OLIVEIRA, 2014).

Entretanto, o planejamento exige esforço e dedicação por parte do trabalhador que, muitas vezes, necessita alterar seus hábitos para progredir em direção ao desligamento laboral (NOONE; STHEPENS; ALPASS, 2010). Assim, para vivenciar a aposentadoria de forma saudável, o indivíduo precisa gerenciar comportamentos que surgem em decorrência do medo de ingressar em um novo ambiente ao qual ele não pertencia e ainda representa uma fonte de indefinições (ARAÚJO, 2011).

A mudança de comportamento envolve a passagem por uma série de estágios, a partir dos quais o indivíduo consegue abandonar comportamentos prejudiciais e adotar hábitos positivos. Nesse sentido, o Modelo Transteórico de Mudança, proposto por Prochaska e Diclemente (1982), mostra-se adequado para descrever as fases percorridas pelo indivíduo para efetivar a mudança de um hábito nocivo.

Esse modelo, inicialmente proposto para explicar o processo de abandono do tabagismo, considera que o indivíduo percorre seis estágios até efetivar a mudança de comportamento. Estes estágios compreendem a *pré-contemplação*, na qual há uma negação à mudança; *contemplação*, momento

em que a pessoa reconhece a necessidade de mudar, mas ainda não formou sua posição; *preparação*, onde há a tomada de decisão para agir nos próximos trinta dias; *ação*, manifestada pela implementação de novos hábitos favoráveis; *manutenção*, período em que o indivíduo persiste na execução de comportamentos saudáveis por, no mínimo, seis meses; e *recaída*, que representam as regressões que podem ser experimentadas entre os estágios (PROCHASKA; DICLEMENTE, 1982).

A identificação dos estágios de mudança de comportamento torna-se relevante para detectar mudanças sutis que antecedem o comportamento final do trabalhador no período de transição da aposentadoria. Com o objetivo de avaliar essas fases, França, Murta e Iglesias (2014) elaboraram uma escala composta por 15 itens, agrupados nas dimensões *investimento ocupacional-social* e *investimento em autonomia e bem-estar*.

A dimensão *investimento ocupacional-social* engloba itens como participar de grupos comunitários, fazer cursos em outras áreas visando à segunda carreira, dedicar-se a práticas espirituais e religiosas, cultivar amizades e ter um *hobby*. Por sua vez, o fator *investimento em autonomia e bem-estar* compreende itens como praticar atividades físicas regularmente, dedicar tempo à família, ter momentos de lazer, uma alimentação saudável e dedicar-se ao parceiro (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014).

Diante disso, nota-se a pertinência de avaliar a mudança de comportamento no planejamento do desligamento laboral para monitorar o estágio em que o trabalhador se encontra e estabelecer focos de ações prioritárias. Os resultados dessa avaliação também direcionam a atuação dos profissionais de Programas de Preparação para a Aposentadoria, com o objetivo de proporcionar o avanço entre as fases de mudança, de acordo com as necessidades de cada indivíduo.

3 Referencial Teórico

3.1 TEORIA DO COMPORTAMENTO PLANEJADO

Com a aproximação da aposentadoria os trabalhadores podem apresentar mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais que precisam ser monitoradas, para conduzi-los a um desligamento saudável. Essa população deve ser estimulada, não somente a planejar atividades para serem executadas após a aposentadoria, mas também a avaliar os comportamentos manifestados durante o período que antecede a saída do trabalho (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014).

Nesse sentido, alguns modelos teóricos são úteis para avaliar as intenções e comportamentos dos indivíduos que estão próximos do momento de se aposentarem. No presente estudo, optou-se pela utilização da Teoria do Comportamento Planejado (AJZEN, 1991) como referencial teórico que fundamentará a análise e discussão dos resultados.

A Teoria do Comportamento Planejado constitui uma importante ferramenta para a elaboração de estratégias de apoio às pessoas, a fim de adotarem um comportamento saudável e, assim, ter maior adesão às orientações profissionais (FRANCIS et al., 2004). Esse referencial propõe um modelo que determina o modo com que a ação humana é guiada, à medida que o indivíduo se encontra frente a um comportamento específico (AJZEN, 1991).

Essa teoria proposta por Icek Ajzen, em 1985, considera que as intenções que antecedem o comportamento dos indivíduos estão relacionadas ao desejo de desempenhar uma ação específica (AJZEN, 1991) e a ideia central firma-se no fato de que há uma forte relação entre as intenções e a tomada de decisão. Contudo, essa associação também depende do grau de controle que o indivíduo possui sobre determinada ação (AJZEN, 2012).

A intenção pode ser considerada preditora imediata do comportamento humano e se constitui em síntese dos pontos positivos e negativos que a pessoa considera antes de agir. Assim, quanto maior o grau de intenção percebido pelo indivíduo, mais fortes serão suas chances de concretizar a ação (AJZEN, 2006).

Entretanto, apesar de anteceder o comportamento, nem todas as intenções do indivíduo são concretizadas; algumas são abandonadas e outras se alteram conforme as circunstâncias. Dessa forma, para compreender o comportamento humano, e não apenas prevê-lo, todos os fatores envolvidos devem ser explorados (AJZEN, 1985).

Além disso, as intenções são influenciadas por três constructos independentes, que compreendem a atitude em relação ao comportamento, as normas subjetivas e o controle comportamental percebido (AJZEN, 1991).

Em relação ao primeiro constructo, a atitude representa o quanto o indivíduo reconhece um comportamento como favorável ou desfavorável. Pode ser expressa por meio da comunicação verbal, na qual se manifestam crenças, sentimentos e intenções sobre o objeto em questão, ou de forma não verbal por meio de percepções e reações fisiológicas frente ao comportamento (AJZEN, 1991).

Atitudes revelam se o comportamento é avaliado de forma positiva ou negativa pela pessoa e são determinadas pelos sentimentos que ela possui em relação ao fenômeno. Isso porque, ao longo da vida, o indivíduo desenvolve diferentes crenças em relação àquele comportamento, fato que irá influenciar sua intenção e a concretização do ato (AJZEN, 1991).

Assim, este constructo relaciona o interesse em realizar determinado comportamento aos resultados esperados, de modo que a avaliação do indivíduo dependerá dessa probabilidade de produzir resultados positivos (AJZEN, 2006). Além disso, as atitudes também estão relacionadas à pressão da sociedade para que o indivíduo exerça determinada ação.

A pressão social, também denominada norma subjetiva, compreende a tensão exercida pelo meio para que um indivíduo adote ou não determinado comportamento. Trata-se de um campo influenciado por crenças normativas, as quais dependem da confiança que a pessoa possui na opinião de um grupo que ela considera importante em sua vida, como os amigos ou a família (AJZEN, 1991).

As normas subjetivas representam o julgamento que um grupo faz sobre a ação que o indivíduo deve executar e o quanto ele se sente motivado a concordar com os outros. Quanto mais pessoas pertencerem à rede de relacionamentos, maior será a necessidade de aprovação para aquele sujeito (AJZEN, 2006).

Já o controle comportamental percebido refere-se à facilidade ou dificuldade que o indivíduo encontra para executar determinado comportamento, ou seja, quanta confiança ele possui para agir. Entretanto, para representar a realidade deve-se mensurar as reais dificuldades que a pessoa apresenta na execução daquela atividade (AJZEN, 1991).

O controle comportamental também está relacionado à capacidade das pessoas de agirem sobre suas intenções a medida que adquirem informações, habilidades e outros fatores internos necessários para concretizar o comportamento e superar obstáculos externos que possam interferir em seu desempenho (AJZEN, 2012). Ao atingir determinado nível de controle real sobre o ato, a pessoa passa a esperar apenas uma oportunidade para colocá-lo em prática (AJZEN, 2006).

Assim, quando há um elevado grau de controle sobre o comportamento as pessoas ficam mais propensas à realizá-lo. Entretanto, para que isso ocorra o nível de controle deve ser uniforme e interagir com as intenções dos indivíduos para que concretizem determinada ação (AJZEN, 2012).

Nota-se, portanto, que a ação humana é influenciada pelas crenças que o indivíduo possui quanto aos possíveis resultados do comportamento, expectativas e normas para cumprir a ação, e pelos fatores que podem facilitar ou dificultar a execução do mesmo. Essas convicções resultam, respectivamente, nas atitudes favoráveis ou desfavoráveis em relação ao comportamento, na pressão social e no controle comportamental percebidos (AJZEN, 2006).

Quando um indivíduo é estimulado a pensar positivamente sobre a concretização de um comportamento ele tende a acessar determinadas crenças e

consequências resultantes daquela ação, mas ao instigar o pensamento sobre a não realização ele imaginará efeitos contrários (AJZEN; SHEIKH, 2013). Portanto, quanto mais favorável for a atitude, a pressão social e a percepção de controle, maior será a intenção do indivíduo em concretizar o comportamento (AJZEN, 2006).

Diante disso, observa-se que a Teoria do Comportamento Planejado contribui para a compreensão dos fatores que influenciam a tomada de decisão do indivíduo frente a determinado comportamento, além de direcionar intervenções para amenizar hábitos nocivos e adotar outros favoráveis. Dessa forma, torna-se adequada para compreender os sentimentos e as expectativas dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria.

Além disso, a Teoria do Comportamento Planejado contribui para a compreensão do modo pelo qual os trabalhadores percebem os ganhos e as perdas e se planejam frente à proximidade da aposentadoria. Trata-se de uma importante ferramenta para analisar as atitudes dos indivíduos e subsidiar ações institucionais a fim de promover um desligamento saudável.

4 Objetivos

4.1 OBJETIVO GERAL

- ▶ Analisar os ganhos e as perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ▶ Analisar os fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e às perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria.
- ▶ Categorizar os estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria de trabalhadores pré-aposentados.

5 Material e Método

5.1 TIPO DE ESTUDO

Estudo transversal, exploratório, de abordagem quantitativa realizado em uma universidade estadual pública.

Compreendem-se por estudos transversais aqueles nos quais a coleta de dados ocorre em determinado ponto na linha do tempo e os dados são obtidos nesse período. Esse tipo de delineamento é indicado para descrever uma situação ou a relação entre fenômenos em um ponto de tempo fixo. Já a pesquisa exploratória objetiva investigar a natureza do objeto de estudo, e os fatores com os quais se relaciona (POLIT; BECKER; HUNGER, 2011).

5.2 LOCAL DE ESTUDO

O estudo foi desenvolvido em uma universidade estadual pública, localizada no norte do estado do Paraná. A estrutura acadêmica e administrativa dessa instituição é composta por 7 órgãos executivos da reitoria, 6 pró-reitorias, 9 centro de estudos com 57 departamentos, 2 coordenadorias e 21 órgãos de apoio suplementares (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, 2014b).

A universidade possui uma comunidade universitária de, aproximadamente, 23.440 pessoas, assim constituída: 5.248 servidores, sendo 3.565 técnicos administrativos e 1.683 docentes; 18.192 alunos, distribuídos entre 13.117 graduandos e 5.075 pós-graduandos (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, 2014b).

5.3 POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM

A instituição em estudo possuía, em 2014, ano de início da coleta dos dados, aproximadamente 1.312 trabalhadores que se encontravam em fase de pré-aposentadoria por idade ou por tempo de serviço ou que já poderiam estar aposentados.

Mediante a identificação desses trabalhadores foram aplicados os critérios de inclusão, fundamentados na Lei Previdenciária nº 8.213/1991, atualizada em julho de 2015, sendo incluídos aqueles que se encontravam a três anos da data para solicitar a aposentadoria integral por idade, a qual pode ser obtida por trabalhadores do sexo masculino com idade igual ou superior a 65 anos e mulheres com 60 anos ou mais (BRASIL, 2015). Ainda referente à aposentadoria integral, também se adotou a Emenda Constitucional Brasileira nº 41/2003 que garante o direito aos trabalhadores do sexo masculino que possuem 60 anos de idade e 35 anos de trabalho, e às mulheres com 55 anos e 30 anos de trabalho (BRASIL, 2003a).

Além desses, foram incluídos os trabalhadores que estavam a três anos da data para solicitarem a aposentadoria por tempo de serviço, a qual pode ser requerida por homens com, no mínimo, 35 anos de trabalho, e por mulheres com 30 anos de trabalho (BRASIL, 2015).

Os critérios de exclusão definidos foram os trabalhadores que se encontravam em período de férias e licenças durante a coleta de dados, além daqueles que não estavam no local de trabalho.

Aplicados os critérios de inclusão e exclusão obteve-se uma população de 1.221 trabalhadores. Posteriormente, realizou-se o cálculo amostral, por meio de amostragem probabilística aleatória, na qual os participantes são obtidos por técnica de sorteio, de forma a garantir iguais probabilidades de participarem ou não do estudo, resultando em uma amostra de 293 indivíduos.

Entretanto, durante o período de coleta de dados, o estado do Paraná enfrentava uma situação de grave crise (CARAZZAI, 2015) que levou o governo a elaborar uma série de projetos de lei a fim de restaurar a economia (G1 PARANÁ, 2015c). Dentre os aspectos afetados por este pacote de medidas estava a alteração do Plano de Previdência e da Aposentadoria dos Servidores Estaduais (G1 PARANÁ, 2015c; GARCIA; BARAN, 2014).

Esse cenário contribuiu para a deflagração de uma greve geral nas universidades estaduais do Paraná, a partir de 06 de fevereiro de 2015 (G1

PARANÁ, 2015c) que perdurou até 18 de março do mesmo ano (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, 2015). Contudo, mesmo após a suspensão da greve, os servidores estaduais continuavam preocupados com a possível aprovação do projeto de lei que comprometeria o fundo de aposentadorias, fato que culminou em uma nova paralisação das universidades públicas a partir de 24 de março de 2015 (CALSAVARA, 2015; G1 PARANÁ, 2015a), suspensa somente em 24 de junho de 2015 (G1 PARANÁ, 2015b).

Assim, no decorrer da coleta de dados observou-se que as percepções dos trabalhadores em relação à temática de estudo se alteraram, fato que pode estar associado à ocorrência da greve. Tal situação dificultou o contato da pesquisadora com a população do estudo, limitou a adesão e influenciou as percepções dos participantes sobre a aposentadoria, objeto principal desta pesquisa.

Em virtude desse cenário de greve, e para evitar vieses nas respostas dos trabalhadores, optou-se por encerrar a coleta de dados, obtendo-se uma amostra final de 164 trabalhadores. Esses indivíduos foram entrevistados no período anterior à greve geral e no início do retorno às atividades laborais.

5.4 PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Realizou-se, inicialmente, o contato direto com os trabalhadores a fim de convidá-los a participar da pesquisa, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A).

Dentre os participantes, 129 foram entrevistados pela pesquisadora e 35 responderam ao questionário apresentado em formato eletrônico por meio da ferramenta *Google Docs*, enviado por e-mail. Durante o período de coleta os 11 trabalhadores que não responderam a três mensagens eletrônicas e três contatos telefônicos foram considerados perdidos.

A coleta de dados foi realizada de novembro de 2014 a abril de 2015, sendo suspensa durante o período de greve na instituição em estudo.

5.5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foram utilizados quatro instrumentos, o primeiro composto por dados sociodemográficos e ocupacionais do trabalhador (sexo, idade, situação conjugal, remuneração, tempo de trabalho na instituição, entre outros) (Apêndice B).

O segundo foi a Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria (EPGR) (Anexo A). Esse questionário, originalmente construído e validado no Brasil por França e Vaughan (2008), tem por finalidade medir a importância dos ganhos que os trabalhadores percebem que terão com a aposentadoria. Composto por 19 itens utiliza uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos, no qual o participante analisa cada item como um **GANHO *muito importante, importante, de pouca importância ou nenhuma importância.***

Por sua vez, o terceiro instrumento, denominado Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria (EPLR) (Anexo B), também construído e validado no Brasil por França e Vaughan (2008), objetiva medir a importância das perdas que os trabalhadores podem experimentar na aposentadoria. Do mesmo modo que a EPGR, é composto por 19 itens e utiliza uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos, no qual o participante analisa cada item como uma **PERDA *muito importante, importante, de pouca importância ou nenhuma importância.***

Por fim, o quarto instrumento utilizado denomina-se Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA) (Anexo C). Desenvolvido e validado no Brasil por França, Murta e Iglesias (2014), autoaplicável, visa a identificar o estágio de mudança em que o participante se encontra. Composto por 15 itens, pautados no Modelo Transteórico de Mudança de Prochaska e Diclemente (1982), o qual considera que as alterações ocorrem em seis estágios, com a seguinte variação: “*não estou interessado nisto*” (***pré-contemplação***), “*venho pensando em fazer algo sobre isto*” (***contemplação***), “*estou decidido a fazer algo neste sentido*” (***preparação***), “*comecei a fazer, mas parei*” (***recaída***), “*comecei a fazer há pouco tempo*” (***ação***), “*já faço isso há bastante tempo*” (***manutenção***).

5.6 VARIÁVEIS DE ESTUDO

5.6.1 VARIÁVEIS DEPENDENTES

No presente estudo, as variáveis dependentes foram obtidas a partir da Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria e da Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria.

A versão validada da Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria, categoriza as vantagens da aposentadoria em cinco dimensões: **LIBERDADE PARA O TRABALHO** (seis itens); **MAIS TEMPO PARA OS RELACIONAMENTOS** (cinco itens); **NOVO COMEÇO** (quatro itens); **TER MAIS TEMPO PARA ATIVIDADES CULTURAIS E DE LAZER** (três itens); e **MAIS TEMPO PARA REALIZAR INVESTIMENTOS** (um item).

Referente a este instrumento foram analisadas as seguintes variáveis dependentes:

- ▶ **LIBERDADE PARA O TRABALHO;**
- ▶ **MAIS TEMPO PARA OS RELACIONAMENTOS;**
- ▶ **NOVO COMEÇO;**
- ▶ **TER MAIS TEMPO PARA ATIVIDADES CULTURAIS E DE LAZER;**
- ▶ **MAIS TEMPO PARA REALIZAR INVESTIMENTOS.**

Já, a versão validada da Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria classifica as desvantagens da aposentadoria em quatro dimensões: **ASPECTOS EMOCIONAIS DO TRABALHO** (sete itens); **PERDA DOS ASPECTOS TANGÍVEIS DO TRABALHO** (oito itens); **PERDA DOS RELACIONAMENTOS NO TRABALHO** (dois itens); e **PERDA DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS** (dois itens). Diante disso, procedeu-se a análise das seguintes variáveis dependentes:

- ▶ **ASPECTOS EMOCIONAIS DO TRABALHO;**
- ▶ **PERDA DOS ASPECTOS TANGÍVEIS DO TRABALHO;**
- ▶ **PERDA DOS RELACIONAMENTOS NO TRABALHO;**
- ▶ **PERDA DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS.**

5.6.2 VARIÁVEIS INDEPENDENTES

As variáveis independentes foram as sociodemográficas e ocupacionais, identificadas por meio de um levantamento bibliográfico sobre estudos relacionados à aposentadoria, sobretudo, no que se refere ao bem estar, qualidade de vida, envelhecimento, vantagens e desvantagens da aposentadoria, fatores de risco e de proteção da aposentadoria, planejamento, preparação, e as ações favoráveis à adaptação frente a esse processo (FRANÇA; MURTA, 2014; BRESSAN et al., 2013; CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013; BRESSAN et al., 2012; FRANÇA, 2012; MENEZES; FRANÇA, 2012; ZANELLI, 2012; CANIZARES; JACOB-FILHO, 2011; CUELLO; CONCHA, 2011; SELIG; VALORE, 2010; CANIZARES, 2009; FRANÇA, 2009; FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

As variáveis sociodemográficas escolhidas foram:

- ▶ **SEXO:** categorizado em masculino e feminino.
- ▶ **IDADE:** descrita como variável contínua para as análises de regressão linear simples e múltipla. Para as análises descritivas optou-se por categorizá-la em dois grupos: 49 a 59 anos e 60 a 69 anos de idade.
- ▶ **SITUAÇÃO CONJUGAL:** categorizada em sem parceiro e com parceiro.
- ▶ **ESCOLARIDADE:** inicialmente categorizada em ensino elementar, ensino fundamental, ensino médio, ensino superior, pós-graduação *Stricto sensu/Lato sensu*. Para a estatística

descritiva simples e análises de regressão linear simples e múltipla foi categorizada em ensino fundamental/médio, bacharelado/pós-graduação.

- ▶ **RENDA FAMILIAR:** categorizada em até dois salários mínimos, dois a quatro salários mínimos, quatro a 10 salários mínimos, 10 a 20 salários mínimos e acima de 20 salários mínimos. Para as análises de regressão linear simples e múltipla optou-se por categorizá-la em dois a 10 salários mínimos e 11 e mais salários mínimos.
- ▶ **DEPENDENTES DA RENDA FAMILIAR:** categorizada como sem dependentes e com dependentes.

Já as variáveis ocupacionais escolhidas foram:

- ▶ **CATEGORIA PROFISSIONAL:** categorizada em técnicos e docentes.
- ▶ **TEMPO DE TRABALHO NA INSTITUIÇÃO:** descrita de forma contínua para as análises de regressão linear simples e múltipla. Categorizada em até 30 anos e 31 anos e mais para as análises descritivas.
- ▶ **REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** categorizada em realiza horas extras e não realiza horas extras.
- ▶ **OUTRO VÍNCULO EMPREGATÍCIO:** categorizada em possui outro vínculo empregatício e não possui outro vínculo empregatício.
- ▶ **ESTÁ ESTUDANDO:** categorizada em está estudando ou não está estudando.

5.7 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada após a codificação das variáveis e dupla digitação no banco de dados do programa de análise estatística *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20.0.

No que se refere à EPGR e à EPLR, ambas possuem pontuações de *Likert* de um a quatro, onde um representa a maior importância e quatro a menor importância (FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Porém, a fim de facilitar a compreensão, neste estudo, a pontuação foi invertida para o cálculo do escore, obtendo-se a seguinte distribuição: "**nenhuma importância**" equivalendo um ponto; "**pouca importância**", dois pontos; "**importante**", três pontos e "**muito importante**", quatro pontos. O escore total das respostas dos participantes foi obtido a partir do somatório dos 19 itens de cada escala, com pontuação máxima de 76 pontos.

Inicialmente, procedeu-se a análise descritiva dos dados mediante distribuição de frequências absolutas e relativas, segundo as opções de respostas das escalas de ganhos e de perdas da aposentadoria (Apêndices C e D), além de frequências absolutas e relativas das variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Também foram calculadas as medidas de tendência central (média e mediana) e de dispersão (desvio padrão).

Na segunda etapa, a fim de analisar a associação entre os fatores sociodemográficos e ocupacionais e a percepção de ganhos e perdas da aposentadoria, adotou-se o modelo de regressão linear simples (Apêndices E e F) e, posteriormente, o modelo de regressão linear múltipla. As variáveis com valor $p < 0,20$ foram incluídas no modelo de regressão linear múltipla e mantidas aquelas que apresentavam associação significativa ($p < 0,05$). Incluíram-se as variáveis idade e sexo em todos os modelos, independentemente da significância estatística, devido à importância desses fatores na percepção de ganhos e perdas da aposentadoria. Considerou-se um nível de significância 5% ($p < 0,05$) e Intervalo de Confiança (IC) de 95% em todos os testes.

Quanto aos dados obtidos a partir da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria, realizou-se o cálculo do escore total das respostas dos participantes, aplicando-se a seguinte pontuação a cada estágio: "não estou interessado nisto" (*pré-contemplação*) equivalente a um ponto, "venho pensando em fazer algo sobre isto" (*contemplação*), dois pontos, "estou decidido a fazer algo sobre isto" (*preparação*), três pontos, "comecei a fazer, mas parei" (*recaída*), quatro pontos, "comecei a fazer há pouco tempo" (*ação*), cinco pontos e "já faço isso há bastante tempo" (*manutenção*), seis pontos. Assim, a pontuação máxima obtida a partir da soma das respostas dos trabalhadores aos 15 itens da escala foi de 90 pontos.

Para categorizar os estágios de mudança de comportamento nos quais os participantes se encontravam calculou-se o escore de cada estágio, com a seguinte variação:

- ▶ **PRÉ-CONTEMPLAÇÃO:** 0 a 15 pontos;
- ▶ **CONTEMPLAÇÃO:** 16 a 30 pontos;
- ▶ **PREPARAÇÃO:** 31 a 45 pontos;
- ▶ **RECAÍDA:** 46 a 60 pontos;
- ▶ **AÇÃO:** 61 a 75 pontos;
- ▶ **MANUTENÇÃO:** 76 a 90 pontos.

Além disso, identificou-se o grau de envolvimento que os participantes possuíam com as ações favoráveis à aposentadoria. Para tanto, as ações foram classificadas em dois fatores, conforme proposto por França, Murta e Iglesias (2014): **INVESTIMENTO OCUPACIONAL-SOCIAL** e **INVESTIMENTO EM AUTONOMIA E BEM-ESTAR**.

O primeiro fator, **INVESTIMENTO OCUPACIONAL-SOCIAL**, é composto pelos itens: investir em projetos a serem implementados após a aposentadoria,

cultivar as amizades, dedicar-me à religião, praticar trabalhos voluntários, participar de grupos comunitários, ter um *hobby*, fazer cursos em minha área e realizar cursos de aprimoramento em outra área com o objetivo de ter uma segunda carreira. O segundo, denominado **INVESTIMENTO EM AUTONOMIA E BEM-ESTAR**, inclui os itens: ter uma alimentação mais saudável, fazer consultas médicas de *check-up*, realizar investimentos financeiros para o futuro, praticar atividade física, dedicar-me à convivência com os familiares, investir na relação com o parceiro e ter momentos para o lazer.

Após esses procedimentos, os dados foram submetidos à análise descritiva mediante distribuição de frequências absolutas e relativas segundo as opções de respostas dos participantes ao questionário (Apêndice G).

5.8 ASPECTOS ÉTICOS

O estudo foi realizado após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, conforme Certificado de Apreciação Ética (CAAE) nº 33169114.5.0000.5231 (Anexo D), de forma a garantir o cumprimento dos preceitos da resolução brasileira de pesquisa envolvendo seres humanos.

6 Resultados e Discussão

A fim de atender aos objetivos propostos, os resultados da presente dissertação serão apresentados no formato de dois manuscritos científicos:

- ▶ Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e às perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria.
- ▶ Mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria de trabalhadores pré-aposentados.

6.1 MANUSCRITO 1

Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Associados aos Ganhos e Perdas Percebidos por Trabalhadores Frente à Proximidade da Aposentadoria

Este manuscrito responde ao seguinte objetivo desta pesquisa:

- ▶ Analisar os fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e às perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria.

6.2 MANUSCRITO 2

Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria de Trabalhadores Pré-aposentados

Este manuscrito responde ao seguinte objetivo desta pesquisa:

- ▶ Categorizar os estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria de trabalhadores pré-aposentados.

6.1 Manuscrito 1

*Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais
Associados aos Ganhos e Perdas
Percebidos por Trabalhadores Frente
à Proximidade da Aposentadoria*

Fatores Sociodemográficos e Ocupacionais Associados aos Ganhos e Perdas Percebidos por Trabalhadores Frente à Proximidade da Aposentadoria

RESUMO

Objetivou-se analisar os fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e às perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria. Pesquisa exploratória, transversal e quantitativa realizada em uma universidade pública do norte do estado do Paraná, com 164 trabalhadores pré-aposentados, que responderam às escalas de importância de ganhos e de perdas percebidos na aposentadoria. Os dados foram analisados por meio de regressão linear simples e múltipla, considerando como desfechos as dimensões das escalas e como preditores as variáveis sociodemográficas e ocupacionais. Os trabalhadores atribuíram maior importância aos ganhos do que as perdas da aposentadoria. O aumento da idade associou-se a menor valorização dos ganhos totais e do tempo para relacionamentos, enquanto aqueles que possuíam parceiro estavam mais positivos em relação ao último aspecto. Quanto às perdas, o maior tempo de atuação na universidade contribuiu para a valorização das desvantagens e dos aspectos tangíveis do trabalho. Conclui-se que os trabalhadores pertencentes à categoria docente, com maiores salários, tempo de atuação e idade constituem um grupo de risco, visto que tendem a manifestar menor interesse em relação aos ganhos e maior importância às perdas decorrentes do desligamento laboral.

Palavras-chave: Envelhecimento. Aposentadoria. Saúde do Trabalhador. Enfermagem.

Social, Demographic and Occupational Factors Related to the Gains and Losses Perceived by Workers Facing the Retirement Proximity

ABSTRACT

The objective was to analyze social, demographic and occupational factors related to the gains and losses perceived by workers facing the retirement proximity. It is an exploratory, cross-sectional and quantitative research carried out in a public university from the north of the state of Paraná with 164 pre-retired workers who answered to scales regarding the importance of gains and losses perceived upon the retirement. The data were analyzed by means of simple and multiple linear regressions by considering, as outcomes, the scales dimensions and, as predictors, the social, demographic and occupational variables. The workers attributed more importance to the gains than to the losses of the retirement. There was a connection of older age to less valuation of the total gains and the time for relationships while those who had a partner were more positive regarding the last aspect. As to the losses, the longer time of activity in the university contributed for the valuation of the disadvantages and labor tangible aspects. It concludes that workers belonging to the teaching category with higher wages, time of work and age are a group of risk as they tend to show less interest in relation to earnings and greater importance to losses arising from labor shutdown.

Keywords: Aging. Retirement. Occupational Health. Nursing.

INTRODUÇÃO

O envelhecimento tornou-se um fenômeno mundial decorrente da diminuição das taxas de natalidade e mortalidade populacionais (SILVA et al., 2012). No Brasil, a proporção de pessoas com mais de 60 anos passou de 9,0%, em 2001, para 12,1%, em 2011 (FALEIROS, 2014) e as projeções indicam que, em 2050, o país terá um contingente de 63 milhões de idosos (BRASIL, 2012).

Estudo realizado em uma universidade pública, na qual ocorreu esta pesquisa, identificou que 19,9% dos seus trabalhadores encontravam-se em fase de pré-aposentadoria. Além disso, 73,9% destes indivíduos poderiam solicitar a aposentadoria integral, dentre os quais 10,6% possuíam entre 66 e 70 anos, resultados que revelam o envelhecimento da força de trabalho (GVOZD et al., 2014).

Essa etapa vem acompanhada do desligamento laboral e surpreende o trabalhador que não se preparou para gerenciar as possíveis mudanças de hábitos. Dessa forma, além de adaptar-se ao envelhecimento, o indivíduo e o grupo com o qual convive, também precisam se habituar à chegada da aposentadoria e aos impactos decorrentes deste novo processo (JUNIOR; BRÊTAS, 2011).

Ao se aproximar da aposentadoria o trabalhador reconhece vantagens e desvantagens que influenciam sua tomada de decisão para o desligamento do trabalho. A adaptação à essa nova etapa de vida dependerá da capacidade do indivíduo gerenciar os aspectos negativos e aprender com as mudanças vivenciadas no período de transição, de forma a ressaltar os pontos positivos (ZANELLI, 2012).

Dentre os ganhos experimentados com a aposentadoria está a sensação de ter concluído uma etapa de vida e alcançar o descanso após anos de trabalho, como um processo natural e esperado em sua trajetória profissional. O indivíduo também pode perceber uma ampliação de seu papel social, por meio do desenvolvimento de atividades comunitárias, o que lhe confere a sensação de prazer (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013; ALVARENGA et al., 2009).

Contudo, muitos não conseguem imaginar suas vidas sem o trabalho, não aceitam que podem ser substituídos e acreditam que ao se desligarem das atividades laborais tornarão-se improdutivos (CUELLO; CONCHA, 2011). Ainda, os trabalhadores podem manifestar insegurança quanto ao futuro financeiro e reconhecer perdas relacionadas ao sentimento de inutilidade, a ausência do *status* profissional e a diminuição das relações sociais (VIRTUOSO JÚNIOR et al. 2012; ZANELLI, 2012).

Segundo a Teoria do Comportamento Planejado, quando um indivíduo é estimulado a pensar positivamente sobre a execução de um comportamento ele tende a valorizar as vantagens resultantes daquela ação, mas ao instigá-lo a refletir sobre a não realização, ele imaginará efeitos contrários (AJZEN; SHEIKH, 2013). Assim, o trabalhador deve ser incentivado a reconhecer os ganhos da aposentadoria, uma vez que quanto mais favorável se sentir em relação à esse comportamento maiores serão as chances de concretizá-lo de forma saudável.

Os estudos sobre a aposentadoria tem abordado questões relativas aos perfil ocupacional dos pré-aposentados, fatores de risco e de proteção, bem estar, vantagens e desvantagens percebidas ao se aproximarem desse momento, bem como a influência de fatores sociais nas atitudes de executivos (FRANÇA; MURTA, 2014; GVOZD et al., 2014; BRESSAN et al., 2013; CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013; CANIZARES; JACOB FILHO, 2011; CUELLO; CONCHA, 2011; FRANÇA, 2009; FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Entretanto, observou-se uma lacuna de pesquisas que verificassem a associação de fatores sociodemográficos e ocupacionais sobre a percepção de ganhos e de perdas do desligamento laboral, entre trabalhadores de diferentes categorias profissionais.

Assim, despertou-se o interesse em realizar este estudo diante da possibilidade de contribuir para o gerenciamento de ações em Programas de Preparação para a Aposentadoria, as quais poderão ser planejadas com o intuito de identificar as características pessoais capazes de influenciar a tomada de decisão dos pré-aposentados. Para tanto, objetivou-se analisar os fatores

sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e às perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria.

MÉTODO

Pesquisa transversal, exploratória, de abordagem quantitativa, realizada em uma universidade estadual pública localizada no norte do estado do Paraná. A instituição de estudo possuía, em 2014, aproximadamente, 1.312 trabalhadores que se encontravam em fase de pré-aposentadoria por idade ou por tempo de serviço, além daqueles que já poderiam estar aposentados.

Mediante identificação desses trabalhadores os critérios de inclusão, fundamentados na Lei Previdenciária nº 8.213/1991 atualizada em julho de 2015 (BRASIL, 2015), incluíram indivíduos que se encontravam a três anos de solicitarem a aposentadoria por idade, a qual pode ser requerida por homens com 65 anos ou mais, bem como por aqueles com 60 anos e 35 de trabalho e mulheres com idade igual ou superior a 60 anos ou que possuam 55 anos e 30 de trabalho. Ainda, considerou-se a Emenda Constitucional brasileira nº 41/2003 (BRASIL, 2003), para a qual a aposentadoria pode ser alcançada por trabalhadores do sexo masculino com 35 anos de trabalho e 30 anos de atuação para o feminino, bem como aqueles que já poderiam estar aposentados.

Os critérios de exclusão foram os trabalhadores que se encontravam em período de férias e licenças durante a coleta de dados, além daqueles que não estavam no local de trabalho.

Após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão obteve-se uma população de 1.221 trabalhadores. Posteriormente, realizou-se o cálculo amostral, por meio de amostragem probabilística aleatória, na qual os participantes são obtidos por técnica de sorteio, de forma a garantir iguais probabilidades de pertencerem ou não à amostra, resultando em uma amostra de 293 indivíduos.

Entretanto, durante o período de coleta de dados que ocorreu entre os meses de novembro de 2014 e abril de 2015, o estado do Paraná enfrentou uma situação de grave crise que também afetou o plano de previdência

e aposentadoria dos servidores estaduais. Esta situação contribuiu para a deflagração de uma greve geral nas universidades estaduais que perdurou por quatro meses (G1 PARANÁ, 2015), incluindo a instituição de estudo, o que acredita-se ter aguçado as percepções dos trabalhadores em relação à aposentadoria. Assim, em virtude da greve, a fim de evitar vieses nas respostas dos trabalhadores, optou-se por encerrar a coleta de dados, obtendo uma amostra de 164 trabalhadores.

Dentre os participantes, 129 foram entrevistados pela pesquisadora e 35 responderam ao questionário apresentado em formato eletrônico por meio da ferramenta *Google Docs*, enviado por e-mail. Durante o período de coleta os 11 trabalhadores que não responderam a três mensagens eletrônicas e três contatos telefônicos foram considerados perdas.

Para a coleta de dados utilizou-se três instrumentos, sendo o primeiro composto por dados sociodemográficos e ocupacionais do trabalhador, como sexo, idade, situação conjugal, remuneração, tempo de trabalho na instituição, entre outros.

O segundo, denominado Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria (EPGR) foi construído e validado no Brasil por França e Vaughan (2008) e objetiva medir a importância dos ganhos que os trabalhadores percebem que terão com a aposentadoria. Composta por 19 itens, agrupados em cinco dimensões: liberdade para o trabalho, ter mais tempo para relacionamentos, novo começo, ter mais tempo para as atividades culturais e de lazer e ter mais tempo para realizar investimentos.

O terceiro instrumento, Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria (EPLR), também construído e validado no Brasil por França e Vaughan (2008), visa medir a importância das perdas ou desvantagens que os trabalhadores poderão experimentar na aposentadoria. Também composta por 19 itens, avaliados em quatro dimensões: aspectos emocionais do trabalho, perda dos aspectos tangíveis do trabalho, perda dos relacionamentos no trabalho, perdas de salários e benefícios.

As escalas EPGR e EPLR possuem pontuações de *Likert* de um a quatro, onde um representa a maior importância e quatro a menor importância (FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Porém, a fim de facilitar a compreensão, neste estudo a pontuação foi invertida para o cálculo do escore, obtendo a seguinte distribuição: "nenhuma importância" equivalendo um ponto; "pouca importância" dois pontos; "importante" três pontos; e "muito importante" quatro pontos. O escore total das respostas dos participantes é obtido a partir do somatório dos 19 itens de cada escala, com pontuação máxima de 76 pontos.

A análise dos dados foi realizada após a codificação das variáveis e dupla digitação no banco de dados do programa de análise estatística *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 20.0. Primeiramente, procedeu-se a análise descritiva dos dados mediante distribuição de frequências absolutas e relativas, medidas de tendência central (média) e de dispersão (desvio padrão) das variáveis sociodemográficas e ocupacionais.

Na segunda etapa, a fim de analisar a associação entre os fatores sociodemográficos e ocupacionais e a percepção de ganhos e perdas da aposentadoria, adotou-se o modelo de regressão linear simples e, posteriormente, o modelo de regressão linear múltipla. As variáveis com valor $p < 0,20$ foram incluídas no modelo de regressão linear múltipla e mantidas aquelas que apresentaram associação significativa ($p < 0,05$). Incluíram-se as variáveis idade e sexo em todos os modelos, independentemente da significância estatística, devido à importância desses fatores na percepção de ganhos e perdas da aposentadoria. Considerou-se um nível de significância 5% ($p < 0,05$) e Intervalo de Confiança (IC) de 95% em todos os testes.

O estudo foi realizado após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, conforme Certificado de Apreciação Ética (CAAE) nº 33169114.5.0000.5231, de forma a garantir o cumprimento dos preceitos da resolução brasileira de pesquisa envolvendo seres humanos, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

RESULTADOS

Dos 164 trabalhadores, 122 (74,4%) eram do sexo feminino e 90 (54,9%) viviam com parceiro. A média de idade foi de 58,4 anos, com desvio padrão de 4,5 anos, variando de 49 a 69 anos, sendo que 90 (54,9%) possuíam entre 49 e 59 anos de idade.

A maioria, 67 (40,9%), dos entrevistados informou possuir uma renda familiar entre quatro e 10 salários mínimos e 97 (59,1%) alegaram ter dependentes desta renda. Quanto à escolaridade, 134 (81,7%) estudaram até o nível de bacharelado ou pós-graduação e 151 (92,1%) relataram estar participando de algum curso de aperfeiçoamento profissional.

Os participantes foram classificados em duas categorias profissionais: técnicos, composta por 109 (66,5%) trabalhadores; e docentes, com 55 (33,5%) indivíduos. O tempo médio de trabalho na instituição foi de 31 anos, com mínimo de oito e máximo de 48 anos, sendo que 110 (67,1%) atuavam há 31 anos ou mais. Grande parte, 120 (73,2%), não realizava horas extras e 158 (96,3%) não possuíam outro vínculo empregatício.

Obteve-se um escore total médio de 49,4 pontos para a escala de ganhos da aposentadoria, sendo que 147 (89,7%) trabalhadores atribuíram maior importância a oportunidade de ter mais tempo para esportes e atividades culturais e 142 (86,6%) ao tempo que terão para viajar a lazer após a aposentadoria. Em contrapartida, o interesse em participar da política e o fato de não representar mais a empresa foram considerados de menor importância por 145 (88,5%) e 143 (87,1%) participantes, respectivamente.

Por meio de regressão linear simples, identificaram-se associações entre a idade, situação conjugal, escolaridade, renda e categoria profissional, frente à percepção dos ganhos totais e das dimensões da EPGR.

Já, as análises de regressão linear múltipla indicaram que os indivíduos mais velhos atribuíram menor importância aos ganhos totais ($\beta=-0,239$; $p=0,003$), ao tempo que terão para os relacionamentos ($\beta=-0,185$; $p=0,013$) e a um

novo começo ($\beta=-0,224$; $p=0,004$) após a aposentadoria. Por outro lado, aqueles que possuíam parceiro avaliaram com maior importância o tempo para os relacionamentos ($\beta=0,360$; $p=0,000$), como exposto na Tabela 1.

TABELA 1 – Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria, segundo análise de regressão linear múltipla. Paraná, Brasil, 2015. (n=164)

DIMENSÕES EPGR*	FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS	β^{**}	p	IC 95%
Liberdade do trabalho	-	-	-	-
Ter mais tempo para os relacionamentos	Aumento da idade***	-0,185	0,013	-0,242;-0,029
	Possuir parceiro	0,360	0,000	1,412;3,374
Novo Começo	Aumento da idade***	-0,224	0,004	-0,193;-0,037
	Escolaridade bacharelado/pós-graduação	0,185	0,016	0,208;2,016
Ter mais tempo para atividades culturais e de lazer	Renda 11 e mais salários mínimos	-0,163	0,041	-1,242;-0,025
Ter mais tempo para realizar investimentos	Renda 11 e mais salários mínimos	-0,254	0,010	-0,879;-0,123
GANHOS TOTAIS	Aumento da idade***	-0,224	0,006	-0,712;-0,122

* EPGR= Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria

** β = Beta Padronizado

*** Variável Contínua

Quanto às perdas da aposentadoria, identificou-se um escore total médio de 43,6 pontos. Dentre as principais desvantagens, 144 (87,8%) trabalhadores atribuíram maior importância ao relacionamento com colegas de trabalho e 140 (85,4%) ao relacionamento com a equipe. Ainda, 154 (93,9%) perceberam com menor importância o fato de não ter mais uma secretária,

seguidos por 136 (82,9%) que se referiram ao senso de ter um trabalho competitivo e a oportunidade de viajar a trabalho como perdas menos importantes.

A análise por regressão linear simples revelou associações entre as variáveis escolaridade, renda, situação conjugal, tempo de trabalho e categoria profissional às dimensões da EPLR e à percepção geral de perdas da aposentadoria.

Após a regressão linear múltipla identificou-se que o aumento do tempo de trabalho influenciou os indivíduos a reconhecerem com maior importância as perdas totais ($\beta=0,174$; $p=0,040$) e aquelas relacionadas aos aspectos tangíveis do trabalho ($\beta=0,200$; $p=0,019$). Enquanto os indivíduos que recebiam maiores salários avaliaram a perda dos relacionamentos no trabalho com menor importância ($\beta=-0,194$; $p=0,047$), como mostra a Tabela 2.

TABELA 2 – Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados às perdas percebidas por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria, segundo análise de regressão linear múltipla. Paraná, Brasil, 2015. (n=164)

DIMENSÕES EPLR*	FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS	β^{**}	p	IC 95%
Aspectos emocionais do trabalho	Categoria profissional docente	0,257	0,022	0,408;5,092
Perda dos aspectos tangíveis do trabalho	Aumento do tempo de trabalho***	0,200	0,019	0,020;0,220
Perda dos relacionamentos no trabalho	Renda 11 e mais salários mínimos	-0,194	0,047	-1,142;-0,009
Perda de salários e benefícios	Categoria profissional docente	0,217	0,045	0,018;1,558
PERDAS TOTAIS	Aumento do tempo de trabalho***	0,174	0,040	0,011;0,479

* EPLR= Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria

** β = Beta Padronizado

*** Variável Contínua

Destaca-se que as variáveis mais fortemente associadas ao reconhecimento das dimensões de ganhos da aposentadoria foram a situação conjugal e a idade. Enquanto as dimensões de perdas foram influenciadas, sobretudo, pelo tempo de trabalho na instituição e a categoria profissional.

DISCUSSÃO

O predomínio de mulheres reforça a tendência nacional de feminização do envelhecimento, sendo que, em 2011, esse sexo representava 55,5% da população idosa (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2011). Além disso, revela a característica de um gênero economicamente ativo, cada vez mais presente no mercado profissional que, muitas vezes, assume a função de líder no sustento familiar (BLOOM et al., 2015; KUCHEMANN, 2012).

A média de idade, o fato de possuírem dependentes da renda familiar e de estarem em algum tipo de relacionamento, são características que se assemelham a atual estrutura das famílias brasileiras. Ainda, os indivíduos mais velhos atuam como alicerces financeiros dos lares sustentam seus descendentes, além de grande parte possuir cônjuge (RABELO; NERI, 2015).

Já a maior escolaridade, identificada no estudo, constitui um fator de proteção para adaptação do trabalhador à aposentadoria (CANIZARES; JACOB FILHO, 2011). Entretanto, muitos referiram não estarem envolvidos em cursos de aperfeiçoamento, o que pode interferir negativamente, visto que a realização de atividades educacionais influencia o bem estar do indivíduo após o desligamento do trabalho (BRESSAN et al., 2013).

Além disso, grande parte pertencia à carreira técnica, não possuía outro emprego, não realizava horas extras e trabalhava a muitos anos na instituição. Essa dedicação à empresa e à carreira profissional leva a reflexão sobre os possíveis impactos decorrentes do afastamento do trabalho e a capacidade dos participantes de se envolverem com novas atividades, fatores que podem determinar a forma como vivenciarão a aposentadoria (ZANELLI, 2012).

Em geral, os trabalhadores atribuíram maior importância aos ganhos do que as perdas da aposentadoria. Segundo a Teoria do Comportamento Planejado, quanto mais consequências positivas os indivíduos reconhecerem em relação a um comportamento, maiores as chances de praticá-lo (AJZEN; SHEIKH, 2013), o que pode contribuir para que o desligamento ocorra de forma assertiva nesse grupo.

Quanto aos ganhos percebidos frente ao desligamento do trabalho, os participantes avaliaram com maior importância o tempo que terão para esportes e atividades culturais. Tais interesses contribuem positivamente para a qualidade de vida e, por constituírem atividades extras laborais, favorecem o envolvimento com outras ocupações, além de indicarem a compreensão da aposentadoria como uma oportunidade de descanso (BRESSAN et al., 2013).

Contudo, atribuíram menor importância à participação na política, resultado que se assemelha a um estudo, no qual os trabalhadores consideraram essa vantagem como a segunda menos importante (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013). Esse baixo interesse pode estar associado ao cenário de crise política e econômica evidenciado no País e nas universidades do Estado no qual a pesquisa foi realizada (G1 PARANÁ, 2015), bem como ter contribuído para que os participantes não reconhecessem essa atividade como uma vantagem da aposentadoria.

Ainda, mostraram pouca importância ao fato de deixar de representar a empresa. Esse resultado indica que o trabalho e a instituição ocupam grande espaço na vida dos participantes e aponta a pertinência dos Programas de Preparação para a Aposentadoria estimularem o trabalhador a buscar novas atividades para ocupar o tempo livre, além do vínculo laboral (BRESSAN et al., 2012).

O aumento da idade esteve associado a um menor reconhecimento dos ganhos totais e das dimensões de tempo para os relacionamentos e novo começo. À medida que os indivíduos envelhecem há uma maior dificuldade em refletir sobre a aposentadoria, aceitá-la como um processo

natural em suas vidas e iniciarem novas atividades que favoreçam a reinserção profissional (CANIZARES; JACOB-FILHO, 2011), portanto, esses fatores podem contribuir para a menor valorização das vantagens do desligamento do trabalho.

Dessa forma, considera-se que, com o passar dos anos, os trabalhadores tendem a reconhecer poucas possibilidades de iniciarem projetos futuros, o que leva a baixa percepção de ganhos relacionados a um novo começo frente à aposentadoria. Assim, faz-se necessário que os gestores dos Programas de Preparação para a Aposentadoria monitorarem o comportamento desses indivíduos e os instiguem a refletir sobre as diversas atividades que poderão iniciar e intensificar diante do tempo livre adquirido com o desligamento do trabalho.

Por outro lado, o fato de possuir um parceiro contribuiu de forma positiva para o reconhecimento da importância dos relacionamentos. O interesse em investir nas relações interpessoais, sobretudo, nas familiares depende da satisfação gerada por essa convivência, assim quanto mais benéfica maior será o desejo do trabalhador em se dedicar após a aposentadoria (ZANELLI, 2012).

Além disso, os relacionamentos podem minimizar o sentimento de solidão em virtude do envelhecimento e contribuir para o enfrentamento das ansiedades decorrentes da proximidade da aposentadoria. Dessa forma, evidencia-se a importância de inserir os familiares, dentre eles os parceiros, nas atividades dos Programas de Preparação para a Aposentadoria, de forma a estimular o planejamento conjunto para promover a adesão do trabalhador (BRESSAN et al., 2013).

Os participantes com maior nível de escolaridade avaliaram a dimensão novo começo com grande importância. Esse resultado pode estar relacionado ao fato de que indivíduos com mais anos de estudo tem acesso à informação e se tornam favoráveis a se envolverem com novas atividades não relacionadas ao trabalho, além de apresentarem menores incertezas e ansiedades em relação às formas de desfrutar da aposentadoria (BLOOM et al., 2015; CANIZARES; JACOB FILHO, 2011).

As principais perdas percebidas pelos trabalhadores foram os relacionamentos com colegas e equipe de trabalho, semelhante à pesquisa realizada com executivos brasileiros e neozelandeses (FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Ao se aproximarem da aposentadoria os indivíduos temem o rompimento dos vínculos estabelecidos no ambiente laboral e, conseqüentemente, a redução da interação social (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013; ZANELLI, 2012).

Esses resultados indicam que, para muitos, o ciclo de amizade possui um grande significado e pode se restringir aos contatos que desenvolveram no local de trabalho (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013). Destaca-se a importância de não negligenciar a gestão de pessoas e de relações interpessoais nas instituições, de modo que os indivíduos tenham espaço para discutir a valorização desses relacionamentos em suas vidas, bem como as formas de manter os vínculos mesmo após a aposentadoria.

A concretização do desligamento laboral é influenciada pelo julgamento que o grupo possui sobre esta tomada de decisão, sendo que quanto mais indivíduos se relacionarem com o pré-aposentado, maior a necessidade de aprovação (AZJEN, 2006). Assim, faz-se necessário estimulá-los a não valorizarem demasiadamente as perdas de relacionamentos, isso contribuirá para que a aposentadoria ocorra no momento oportuno e não seja prorrogada pelo trabalhador.

Em contrapartida, atribuíram menor importância ao fato de não possuir mais uma secretária, deixar de ter competições laborais e de realizar viagens a trabalho. Infere-se que, possivelmente, estas questões não estavam presentes na prática dos trabalhadores, além de indicar que tais aspectos não serão fortemente percebidos ao se aposentarem.

A maior valorização das desvantagens gerais e daquelas relacionadas aos aspectos tangíveis do trabalho esteve associada ao aumento do tempo de serviço na instituição de estudo. Assim, a busca por outras fontes de prazer além do trabalho constitui importante estratégia, pois pode contribuir para a

criação de nova identidade do trabalhador após a aposentadoria (ALVARENGA et al., 2009).

Além disso, os resultados indicam que o trabalho está associado ao prazer e, portanto, deixar de vivenciá-lo pode ocasionar insatisfações e diminuir sua inserção na sociedade. Nesse sentido, recomenda-se que sejam instituídos palestras e debates nos Programas de Preparação para a Aposentadoria, a fim de promover a reflexão sobre novas possibilidades de ocupações extras laborais, que forneçam significado às vidas dos trabalhadores pré-aposentados (BRESSAN et al., 2012).

Outra associação significativa identificada no estudo foi pertencer à categoria docente e atribuir maior importância as perdas dos aspectos emocionais do trabalho e dos salários e benefícios. A interação com alunos e colegas de trabalho fornece prazer aos docentes, que podem sentir falta desses aspectos após o desligamento. Ainda, apesar de ser fonte de insatisfação para muitos (GONÇALVES; PIRES, 2015), a diminuição da remuneração também representa uma preocupação para os pré-aposentados (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013).

Já os indivíduos que recebiam maiores salários atribuíram menor importância à perda dos relacionamentos no trabalho e aos ganhos relacionados às atividades culturais e de lazer, bem como ao tempo para realizar investimentos. Esses resultados assinalam uma transformação no comportamento dos trabalhadores, que pode decorrer do atual modelo capitalista, no qual a pressão por produtividade e acúmulo de capital desencadeia a busca pela progressão na carreira, mas também contribui para a postura narcisista, com detrimento das relações interpessoais e do interesse de desfrutar dos momentos de descanso (HELOANI, PIOLLI, 2014).

CONCLUSÃO

A análise da importância atribuída aos ganhos e as perdas da aposentadoria revelou que os participantes estavam favoráveis em relação a esse comportamento, mas a pequena diferença atribuída às desvantagens indica que ainda as valorizam. Portanto, faz-se necessário planejar estratégias de intervenção que contribuam para o reconhecimento das vantagens e as formas de gerenciar os aspectos negativos deste processo.

Observou-se que o aumento da escolaridade e o fato de possuir um parceiro contribuíram para a valorização do tempo para relacionamentos e da possibilidade de iniciar novos projetos após a aposentadoria. Esses resultados indicam que o aprimoramento acadêmico permite ao trabalhador ampliar os conhecimentos relacionados à sua trajetória profissional e, em consequência, o leva a refletir sobre o desligamento do trabalho. Além disso, reforçam o papel central das relações interpessoais nesse momento de transição e sua capacidade de influenciar a tomada de decisão do pré-aposentado.

O estudo também fornece evidências de que indivíduos pertencentes à categoria docente, com maiores salários, tempo de atuação e idade tendem a manifestar menor interesse em relação aos ganhos e maior importância às perdas decorrentes do desligamento laboral. Os gestores Programas de Preparação para a Aposentadoria devem atentar-se ao modo pelo qual os trabalhadores com tais características se relacionam com os demais membros da equipe e refletir sobre as repercussões desses comportamentos no processo de trabalho.

A baixa valorização atribuída por indivíduos com maiores rendas familiares desperta o questionamento sobre os reais interesses desse grupo, uma vez que demonstram o pouco desejo de se envolver com aspectos da vida pessoal e profissional, considerados prazerosos para outros indivíduos. Ainda, indica que a busca pela evolução financeira não tem ocorrido de forma equilibrada, com a reflexão sobre os aspectos que realmente fornecem significado e que permanecerão em sua rotina após a aposentadoria.

Nesse sentido, a criação de espaços para a reflexão, como grupos de desenvolvimento interpessoal, representa uma importante ferramenta a ser implementada nos Programas de Preparação para a Aposentadoria. Durante os encontros, estes trabalhadores seriam estimulados a discutir as possíveis causas para o baixo interesse nas relações interpessoais, expor as dificuldades que encontram para se desvincular de suas práticas e a buscar novos interesses que forneçam significado à suas vidas após desligamento laboral.

A análise sobre os ganhos e as perdas da aposentadoria fornece subsídios para identificar os fatores que impulsionam os indivíduos à concretizarem seu desligamento e aqueles que podem adiar esta tomada de decisão. Assim, contribui para a reestruturação de Programas de Preparação para a Aposentadoria e de políticas públicas voltadas às dificuldades que os indivíduos enfrentam para planejar sua saída.

No ano em que o estudo foi realizado (2014-2015), o Brasil vivenciava um momento de instabilidade política e financeira, com reflexos sobre a manutenção de empregos e de renda da população. Assim como em outros estados, o Paraná apresentava um desequilíbrio financeiro, sendo necessária a adoção de medidas que alteravam, dentre outros aspectos, o plano previdenciário dos trabalhadores estaduais, fato que resultou na deflagração de greves gerais nas instituições públicas.

Dessa forma, considera-se que a situação evidenciada na instituição de estudo não constituiu um caso isolado, mas um reflexo do panorama nacional, o qual pode ter consequências para as percepções dos trabalhadores em relação à sua tomada de decisão da aposentadoria, indicando que novos estudos sobre esse tema devem ser realizados.

REFERÊNCIAS

AJZEN, I. **Constructing a TpB questionnaire: conceptual and methodological considerations**. 2006. Disponível

em:<<http://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

AJZEN, I.; SHEIKH, S. Action versus inaction: anticipated affect in the theory of planned behavior. **Journal of applied social psychology**, Malden, v. 43, n. 1. 2013. Disponível

em:<http://www.researchgate.net/publication/263146342_Action_versus_inaction_anticipated_affect_in_the_theory_of_planned_behavior>. Acesso em: 06 ago. 2015.

ALVARENGA, L. N. et al. The impact of retirement on the quality of life of the elderly. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 43, n. 4, dez. 2009. Disponível

em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000400009&lng=en&nrm=iso&tlng=en>. Acesso em: 05 ago. 2015.

BLOOM, D. E. et al. Macroeconomic implications of population ageing and selected policy responses. **The Lancet**, Londres, v. 385, n. 9968, fev. 2015. Disponível

em:<[http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61464-1/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61464-1/abstract)>. Acesso em: 11 ago. 2015.

BRASIL. Emenda Constitucional 41 de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 31 dez. 2003. Seção 1, p. 1. Disponível

em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 18 de junho de 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, atualizada em julho de 2015. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, D. F., 14 ago. 2015.

Disponível em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.HTM>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil terá 63 milhões de idosos em 2050**. 2012. Disponível

em:<http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=34054&janela=1>. Acesso em: 04 ago. 2015.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. Bem estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2. 2013. Disponível

em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232013000200006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 06 ago. 2015.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. Trabalho *versus* aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos Revista Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 23, n. 1, jan. 2012. Disponível em:<<http://www.seer.ufv.br/seer/oikos/index.php/httpwwwseerufvbrseeroikos/article/view/76>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

CANIZARES, J. C. L.; JACOB FILHO, W. Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3. 2011. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232011000300003&lng=pt&nrm=is&tlng=pt>. Acesso em: 05 ago. 2015.

CARVALHO, C. L. S.; COSTA, I. S. A.; PIMENTA, R. C. A percepção de servidores públicos sobre o momento de aproximação da aposentadoria: o caso do PRODERJ. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, jul/set. 2013. Disponível em:<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/20375/a-percepcao-de-servidores-publicos-sobre-o-momento-da-aproximacao-de-sua-aposentadoria--o-caso-do-proderj>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

CUELLO, M. A.; CONCHA, L. S. Preparación para la jubilación en los servicios públicos de Chile. **Revista Chilena de Terapia Ocupacional**, Santiago, v. 11, n. 1. 2011. Disponível em:<<http://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewArticle/17082>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FALEIROS, V. P. Envelhecimento no Brasil do século XXI: transições e desafios. **Argumentum**, Vitória, v. 6, n. 1, jan/jun. 2014. Disponível em:<<http://periodicos.ufes.br/argumentum/article/viewFile/7952/5738>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FRANÇA, C. L.; MURTA, S. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 32, n. 76, jan/mar. 2014. Disponível em:<<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/pa?dd1=14560&dd99=view>>. Acesso em: 23 set. 2015.

FRANÇA, L. H. F. P. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, jan/mar. p 2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552009000100003&script=sci_arttext>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e Neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, abr/jun. 2008. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722008000200002&script=sci_arttext>. Acesso em: 04 ago. 2015.

G1 PARANÁ. **Professores de universidades estaduais do Paraná entram em greve**. 2015. Disponível

em:<<http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/02/professores-de-universidades-estaduais-do-pr-entram-em-greve.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

GONÇALVES, A. S. R.; PIRES, D. E. P. O trabalho de docentes universitários da saúde: situações geradoras de prazer e sofrimento. **Revista de Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, mar/abr. 2015. Disponível em:<<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuernj/article/view/6179/12812>>. Acesso em 31 jul 2015.

GVOZD, R. et al. Perfil ocupacional de trabalhadores de instituição universitária pública em pré-aposentadoria. **Ciência Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 13, n. 1, jan/mar. 2014. Disponível

em:<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/22255/pdf_111>. Acesso em: 04 ago. 2015.

HELOANI, R.; PIOLLI, E. Trabalho e subjetividade na "nova" configuração laboral: quem paga a conta? **Germinal Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 6, n. 2, dez. 2014. Disponível

em:<<http://www.portalseer.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/13092/9299>>. Acesso em: 24 set. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Sinopse do censo demográfico de 2010**. 2011. Disponível

em:<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1013003524D7B79E4/IBGE_CENSO2010_sinopse.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2015.

JUNIOR, A. L. S.; BRÊTAS, A. C. P. Aging of the military who served in the Brazilian army. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 24, n. 4. 2011. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002011000400009>. Acesso em: 05 ago. 2015.

KUCHEMANN, B. E. Envelhecimento populacional, cuidado e cidadania: velhos dilemas e novos desafios. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 27, n. 1, jan/abr. 2012. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922012000100010&script=sci_arttext>. Acesso em 07 jul 2015.

RABELO, D. F.; NERI, A. N. Family configuration and physical and psychological health status in a sample of elderly. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 4, abr. 2015. Disponível em:<<http://www.scielosp.org/pdf/csp/v31n4/0102-311X-csp-31-04-00874.pdf>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

SILVA, J. C. O. et al. Envelhecimento da força de trabalho do governo federal: desafios para a educação superior pública. **Revista Gual**, Florianópolis, v. 5, n. 2, ago. 2012. Disponível

em:<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2012v5n2p196/22576>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

VIRTUOSO JÚNIOR, J. S. et al. Physical activity as an indicator of predictive functional disability in elderly. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 2, mar/abr. 2012. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692012000200007>. Acesso em: 07 ago. 2015.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, dez. 2012. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007>. Acesso em: 05 ago. 2015.

6.2 Manuscrito 2

*Mudança em Comportamento de
Planejamento da Aposentadoria de
Trabalhadores Pré-aposentados*

Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria de Trabalhadores Pré-aposentados

RESUMO

Objetivou-se categorizar os estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria de trabalhadores pré-aposentados. Pesquisa transversal, exploratória, quantitativa, realizada entre novembro de 2014 e abril de 2015, com 164 trabalhadores pré-aposentados de uma universidade pública do norte do estado do Paraná. Os participantes responderam à Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria, pautada em seis estágios: pré-contemplação, manifestada pela negação da aposentadoria; contemplação, reconhecimento da necessidade de mudança; preparação, tomada de decisão para agir; ação, implementação de ações favoráveis; recaída, regressões entre os estágios; e manutenção, persistência na execução de comportamentos saudáveis. Os dados foram analisados através do programa *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 20.0. Identificou-se que não havia trabalhadores no estágio de pré-contemplação; 45,7% encontrava-se na fase de recaída e 35,3% no estágio de ação. Os indivíduos demonstraram maior envolvimento com ações relacionadas à autonomia e ao bem-estar quando comparadas a área ocupacional-social. Assim, conclui-se que os participantes se encontravam em um momento de autorreflexão, caracterizado pelo abandono da prática de ações favoráveis à adaptação à aposentadoria.

Palavras-chave: Envelhecimento. Aposentadoria. Saúde do Trabalhador. Enfermagem.

Change on Retirement Planning Behavior of Pre-Retired Workers

ABSTRACT

The objective was to categorize the change stages of pre-retired workers' retirement planning behavior. It is an exploratory, cross-sectional and quantitative research carried out between November 2014 and April 2015 with 164 pre-retired workers of a public university from the north of the state of Paraná. The participants answered to the Change Scale of Retirement Planning Behavior comprising six stages: pre-contemplation expressed by negation of retirement; contemplation where the need of change is considered; preparation, with decision making in order to act; action, with implementation of favorable actions; relapse, with regressions among the stages; and, maintenance with persistent healthy behaviors. The data were analyzed by means of the 20.0 version Statistical Package for the Social Sciences software. Findings showed that there were no workers in the pre-contemplation stage, while 45.7% of them were in the relapse stage and 35.3% were in the action stage. The subjects demonstrated higher engagement with actions related to autonomy and well-being when compared to the social and occupational fields. Thus, concludes that the participants were in a moment of self-reflection, characterized by the abandonment of the practice of action in favor of adaptation to retirement.

Keywords: Aging. Retirement. Occupational Health. Nursing.

INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional tornou-se uma realidade mundial, que representa uma oportunidade em termos de aumento da qualidade e expectativa de vida, mas também gera preocupações quanto à manutenção financeira, social e de saúde deste grupo etário. Esse novo cenário reforça a necessidade de responder às subjetividades dos indivíduos, uma vez que enquanto muitos desejam permanecer em suas atividades ocupacionais e sociais, outros não possuem o mesmo engajamento (BEARD; BLOOM, 2015).

Ainda, monitorar as necessidades dos indivíduos que se aproximam dessa etapa é essencial para que consigam envelhecer de forma ativa e inseridos no meio social, apesar das perdas vivenciadas (FERREIRA et al., 2012). Contudo, em alguns casos, essa etapa de vida ocorre de forma concomitante à aposentadoria, fato que pode intensificar a sensação de afastamento das funções julgadas importantes para a sociedade (ALMEIDA; LEITE, 2012).

A aposentadoria pode ter efeitos positivos ou negativos sobre a saúde física e mental do indivíduo, sendo que suas repercussões dependem de diversos fatores, dentre eles as características do trabalho. Quando as atividades são desgastantes o trabalhador deseja se aposentar a fim de reduzir a sobrecarga diária, por outro lado, quando geram satisfação há o anseio em postergar o desligamento laboral (HIDE et al., 2013).

O desligamento do trabalho não deve ser considerado um ponto final na vida do trabalhador, mas o início de uma etapa na qual serão traçados novos caminhos (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013). Para vivenciá-la de forma saudável, o indivíduo precisa gerenciar os comportamentos decorrentes do medo de ingressar em um ambiente desconhecido até aquele momento (ARAÚJO, 2011).

Segundo a teoria do comportamento planejado, proposta por Icek Ajzen, todos os comportamentos dos indivíduos são precedidos por intenções que

estão relacionadas ao desejo de desempenhar aquela ação e dependem diretamente do grau de controle que a pessoa possui (AJZEN, 2012). Portanto, para que o trabalhador concretize o desligamento do trabalho é necessário que consiga transformar seus desejos em ações concretas e favoráveis para a sua adaptação à aposentadoria.

Nesse sentido, planejar a saída do trabalho representa uma importante estratégia para amenizar a ansiedade gerada diante das mudanças que se aproximam (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013). O planejamento da aposentadoria tem sido estimulado, diante de sua efetividade para reduzir os impactos financeiros, físicos e emocionais dos trabalhadores que deixaram seus trabalhos (DANTAS; OLIVEIRA, 2014).

Ainda, durante a fase de planejamento os indivíduos percorrem diferentes estágios de mudança em comportamento até que consigam concretizar o desligamento do trabalho. Esse processo permite que incorporem hábitos favoráveis à adaptação na aposentadoria, como subsídios para preparar os campos pessoais, familiares e econômicos (NOONE; STHEPENS; ALPASS, 2010).

Em virtude da importância de monitorar as mudanças de comportamento dos trabalhadores no planejamento da aposentadoria, França, Murta e Iglesias (2014) desenvolveram e validaram a Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA). Esse instrumento fundamenta-se na teoria de Prochaska e Diclemente (1982), a qual considera que para concretizar um comportamento o indivíduo percorre seis estágios e evolui desde a tomada de consciência sobre a mudança até a adoção de ações favoráveis àquele comportamento.

Nos últimos anos, o processo de mudança em comportamento tem sido discutido sob o enfoque da prática de atividades físicas, redução de peso e hábitos alimentares (LEÃO et al., 2015; COSTA et al., 2014; QUINTINO; SILVA; PETROSKI, 2014), poucos estudos o relacionam ao desligamento laboral (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014; FRANÇA; MURTA, 2014). Ainda, identificou-

se que após a validação da EMCPA, no ano de 2014, apenas um estudo foi publicado utilizando esse instrumento para verificar a mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria entre trabalhadores de diferentes faixas etárias (FRANÇA; MURTA; VILLA, 2014).

Assim, o desenvolvimento deste estudo justifica-se diante de seu potencial de inovação por abordar a mudança em comportamento dos indivíduos que estão próximos do desligamento laboral. Além disso, contribui para o aprimoramento de Programas de Preparação para a Aposentadoria, uma vez que fornece subsídios para que as ações sejam elaboradas de acordo com a fase na qual o grupo de encontra.

Diante disso, objetivou-se categorizar os estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria de trabalhadores pré-aposentados.

MÉTODO

Estudo transversal, exploratório, de abordagem quantitativa realizado em uma universidade estadual localizada no norte do estado do Paraná. A amostra de estudo foi obtida a partir da população de 1.221 trabalhadores que possuíam vínculo empregatício com a instituição e se encontravam em fase de pré-aposentadoria, por idade ou por tempo de serviço, bem como aqueles que já poderiam estar aposentados.

Foram incluídos os indivíduos que se encontravam a três anos de se enquadrarem nos preceitos da Lei Previdenciária n.º 8.213/1991, atualizada em julho de 2015, que determina a solicitação de aposentadoria integral para o sexo masculino com idade igual ou superior a 65 anos e mulheres com 60 anos ou mais (BRASIL, 2015). Além disso, utilizou-se a Emenda Constitucional brasileira n.º 41 que garante o direito de aposentadoria integral aos homens com 60 anos de idade e 35 anos de trabalho, bem como as mulheres com 55 anos e 30 anos de trabalho (BRASIL, 2003).

Também se incluíram aqueles que se encontravam a três anos de se aposentarem por tempo de serviço, os quais compreendem as mulheres com 30 anos de trabalho e os homens com 35 anos de trabalho (BRASIL, 2015).

Excluíram-se do estudo aqueles que se não se encontravam no local de trabalho ou estavam em período de férias e licenças durante a coleta de dados.

Contudo, durante a coleta de dados realizada entre novembro de 2014 a abril de 2015, o estado do Paraná enfrentou um período de crise financeira e política (CARAZZAI, 2015) que desencadeou a implementação de medidas com impactos no plano de aposentadoria dos servidores estaduais. Esse cenário culminou um movimento de greve geral por quatro meses nas universidades estaduais, dentre elas a instituição em estudo (G1 PARANÁ, 2015), fato que dificultou o contato e limitou a participação dos participantes, o que pode ter contribuído para uma mudança em suas percepções sobre a aposentadoria.

Assim, em virtude da greve e a fim de evitar vieses nos dados, tornou-se necessário encerrar a coleta de dados, obtendo uma amostra de 164 trabalhadores.

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos, o primeiro composto por dados sociodemográficos e ocupacionais do trabalhador, como sexo, idade, renda familiar, tempo de atuação na instituição, categoria profissional e outros.

O segundo instrumento, denominado Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA), foi desenvolvido e validado no Brasil por França, Murta e Iglesias (2014), autoaplicável, composta por 15 itens, objetiva identificar o estágio de mudança no qual o trabalhador se encontra. Os quais compreendem a *pré-contemplação*, na qual há uma negação à mudança; *contemplação*, momento em que a pessoa reconhece a necessidade de mudança, mas ainda não formou sua posição; *preparação*, onde há a tomada de decisão para agir nos próximos trinta dias; *ação*, manifestada pela implementação de novos hábitos favoráveis; *recaída* que representa as regressões que podem ser

experimentadas entre os estágios; e *manutenção*, período no qual o indivíduo persiste na execução de comportamentos saudáveis por, no mínimo, seis meses.

A análise dos dados foi realizada após a codificação das variáveis e dupla digitação no banco de dados do programa de análise estatística *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 20.0.

O cálculo do escore total das respostas dos participantes foi realizado aplicando-se a seguinte pontuação a cada estágio: "não estou interessado nisto" (*pré-contemplação*) equivalente a um ponto, "venho pensando em fazer algo sobre isto" (*contemplação*) dois pontos, "estou decidido a fazer algo sobre isto" (*preparação*) três pontos, "comecei a fazer, mas parei" (*recaída*) quatro pontos, "comecei a fazer há pouco tempo" (*ação*) cinco pontos e "já faço isso há bastante tempo" (*manutenção*) seis pontos. Assim, a pontuação máxima obtida a partir da soma das respostas dos trabalhadores aos quinze itens da escala foi de 90 pontos.

Para categorizar os estágios de mudança de comportamento nos quais os participantes se encontravam calculou-se o escore de cada estágio, com a seguinte variação: pré-contemplação de 0 a 15 pontos; contemplação de 16 a 30 pontos; preparação de 31 a 45 pontos; recaída de 46 a 60 pontos; ação de 61 a 75 pontos e manutenção de 76 a 90 pontos.

Além disso, identificou-se o grau de envolvimento que os participantes possuíam com as ações favoráveis à aposentadoria. Para tanto, as ações foram classificadas em dois fatores: **investimento ocupacional-social** e **investimento em autonomia e bem-estar** (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014). Após esses procedimentos, os dados foram submetidos à análise descritiva mediante distribuição de frequências absolutas e relativas.

O estudo atendeu aos preceitos éticos da resolução brasileira para pesquisas envolvendo seres humanos, iniciou-se após aprovação do Comitê de Ética, segundo Certificado de Apreciação Ética (CAAE) nº 33169114.5.0000.5231, com assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

RESULTADOS

Entre os 164 trabalhadores que participaram do estudo, 122 (74,4%) eram mulheres e 90 (54,8%) tinham entre 49 e 59 anos. A renda familiar de 67 (40,9%) indivíduos estava entre quatro e 10 salários mínimos, 110 (67,1%) atuavam há 31 anos ou mais na instituição e 109 (66,5%) pertenciam à categoria técnica, enquanto 55 (33,5%) eram docentes.

A partir da soma do escore das respostas dos participantes à Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria, foram categorizados os estágios nos quais estavam inseridos. Identificou-se que nenhum trabalhador encontrava-se no estágio de pré-contemplação e, a maioria, 75 (45,7%), estava no estágio de recaída, dentre os quais 54 (32,9%) eram do sexo feminino. Além disso, 58 (35,3%) situavam-se no estágio de ação, também com predomínio de 43 (26,2%) mulheres, conforme Tabela 1.

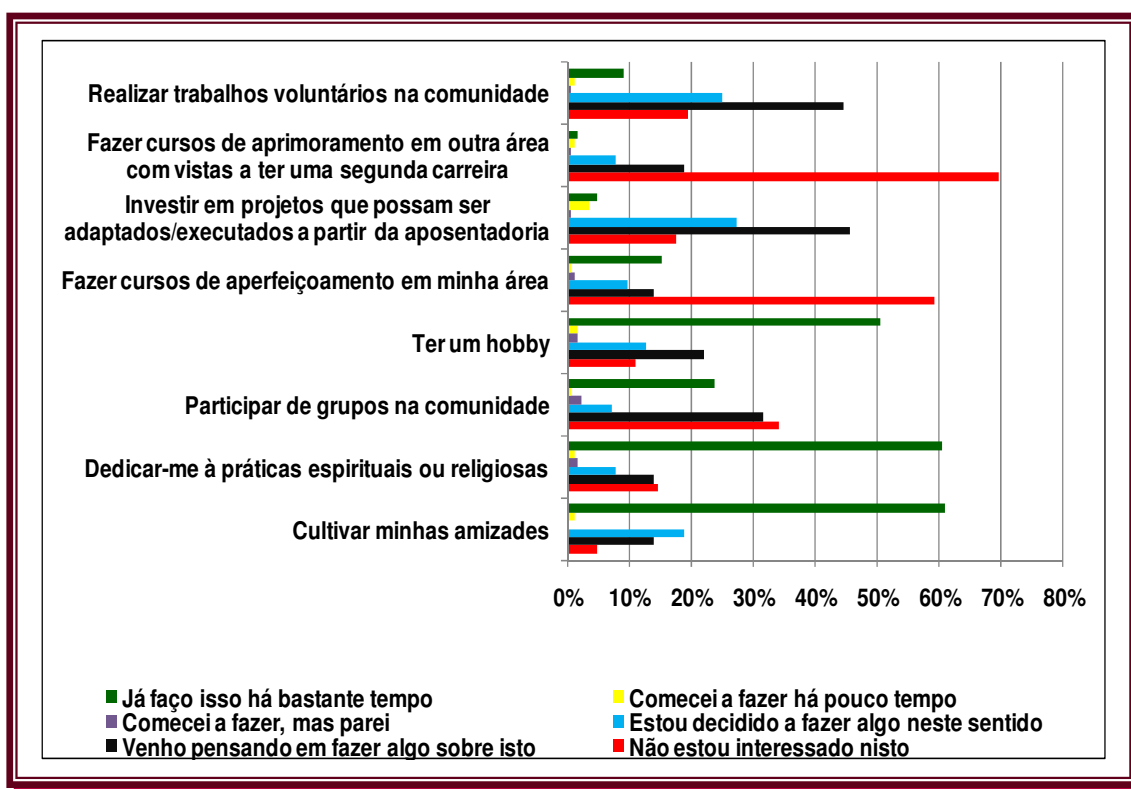
TABELA 1 – Estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria de trabalhadores pré-aposentados. Paraná, Brasil, 2015. (n=164)

ESTÁGIOS DE MUDANÇA DE COMPORTAMENTO	SEXO					
	MASCULINO		FEMININO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Pré-contemplação	-	-	-	-	-	-
Contemplação	-	-	01	0,6	01	0,6
Preparação	06	3,7	18	11,0	24	14,7
Recaída	21	12,8	54	32,9	75	45,7
Ação	15	9,1	43	26,2	58	35,3
Manutenção	-	-	06	3,7	06	3,7

Ao analisar o envolvimento com as ações referentes ao fator investimento ocupacional-social, identificou-se que os trabalhadores valorizavam o

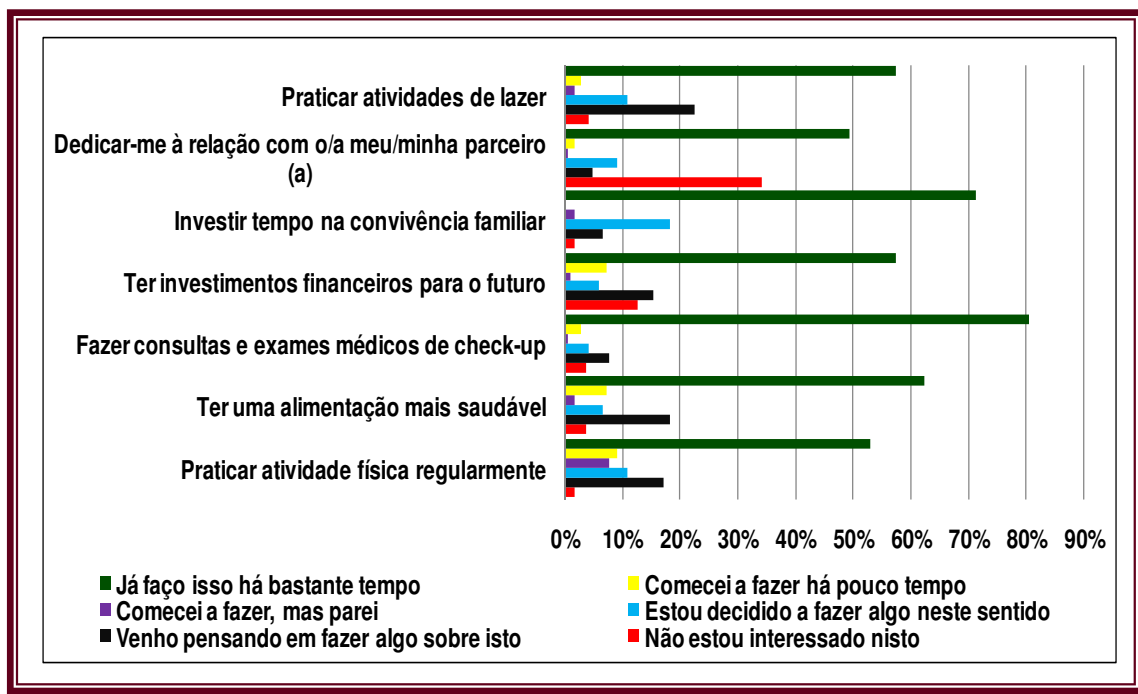
cultivo das amizades e a dedicação as práticas espirituais e religiosas, relatados por 100 (61,0%) e 99 (60,4%) participantes como práticas realizadas há muito tempo. Contudo, as ações voltadas à realização de cursos para ter uma segunda carreira e em sua própria área profissional não foram consideradas de interesse para 114 (69,5%) e 97 (59,1%) indivíduos, segundo exposto na Figura 1.

FIGURA 1 – Envolvimento de trabalhadores pré-aposentados com ações favoráveis à aposentadoria relacionadas ao investimento ocupacional-social. Paraná, Brasil, 2015. (n=164)



Quanto ao fator investimento em autonomia e bem-estar, grande parte, 132 (80,5%), dos participantes informou realizar consultas e exames médicos de *check-up*, seguida por 117 (71,3%) indivíduos que relataram investir na convivência familiar há muito tempo. Ainda, poucos não possuíam envolvimento com as ações dessa dimensão, com destaque para 56 (34,1%) trabalhadores que não estavam interessados na dedicação ao relacionamento com o parceiro, como mostra a Figura 2.

FIGURA 2 – Envolvimento de trabalhadores pré-aposentados com ações favoráveis à aposentadoria relacionadas ao investimento em autonomia e bem-estar. Paraná, Brasil, 2015. (n=164)



Todos os indivíduos reconheceram a proximidade da aposentadoria. Entretanto, muitos iniciaram a prática de ações favoráveis há pouco tempo e grande parte não conseguiu incorporá-las à sua rotina diária, sendo que uma pequena parcela executa as atividades há muito tempo.

DISCUSSÃO

A feminização presente na amostra de estudo assemelha-se ao cenário atual do país, no qual essa população é 12,4% maior que a masculina e tende a aumentar com o avanço da idade (SOARES, 2012). Além disso, demonstra a alteração dos padrões familiares, caracterizada pela elevação do número de mulheres que chefiam lares, realidade presente em 38,8% das famílias brasileiras (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2013).

No que se refere à faixa etária, observou-se o predomínio de um grupo relativamente jovem, uma vez que a atual expectativa de vida, no Brasil,

corresponde a 75,4 anos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015). Ainda, trata-se de uma amostra economicamente ativa que pode encontrar na permanência no mercado de trabalho uma forma de utilidade, o que contribui tanto para a qualidade de vida quanto para a manutenção financeira durante a fase de envelhecimento (GUIMARÃES; FIGUEIREDO; BELEZA, 2013).

As características ocupacionais indicam uma segurança profissional e financeira, decorrentes da atuação prolongada em serviço público. Entretanto, essa estabilidade não exclui a possibilidade dos indivíduos pré-aposentados apresentarem preocupações relacionadas à diminuição dos rendimentos após a aposentadoria (BRESSAN et al., 2013; CANIZARES; JACOB-FILHO, 2011).

Apesar de não possuírem idades avançadas, as orientações voltadas ao planejamento da aposentadoria também são importantes à essa população. Trata-se de uma estratégia para estimulá-los a refletir também sobre os impactos financeiros decorrentes da saída do trabalho e as ações favoráveis para a adaptação a essa nova realidade (ANTUNES; SOARES; SILVA, 2015).

Grande parte dos trabalhadores pertencia à categoria técnica, que na instituição de estudo é constituída por diversas profissões. Destaca-se que as percepções dos trabalhadores sobre a aposentadoria são influenciadas, dentre outros aspectos, por sua trajetória de vida profissional (ANTUNES; PARIZOTTO, 2013; PANOZZO; MONTEIRO, 2013), fato que pode contribuir para que o grupo apresente diferentes comportamentos em relação ao desligamento do trabalho.

Quanto aos estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria, observou-se que nenhum trabalhador encontrava-se na fase de pré-contemplação, caracterizada pela ausência de interesse em praticar ações que favoreçam a saída do trabalho (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014). Esse resultado indica que os participantes possuíam consciência sobre a aposentadoria, mas a tomada de decisão dependerá do grau de interesse e das chances do desligamento produzir resultados positivos em suas vidas (AJZEN, 2006).

O reconhecimento da aposentadoria pode ter sido influenciado pela participação dos trabalhadores no Programa de Preparação para Aposentadoria, realizado previamente na instituição em estudo. Essa experiência permite aos indivíduos desconstruírem pré-conceitos sobre o desligamento laboral, além de contribuir para que se conscientizem da possibilidade de iniciarem novos caminhos e passem a compreender tal fase como uma oportunidade de conhecer a si mesmos (ALMEIDA; LEITE, 2012).

Observou-se uma maior concentração de participantes na fase de recaída, caracterizada pelo abandono de comportamentos considerados favoráveis ao desligamento laboral (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014). Os retrocessos são comuns entre a maioria dos indivíduos e, apesar de não serem desejáveis, representam um momento de auto-avaliação a partir do qual se pode refletir sobre as ações e se preparar para agir novamente (PROCHASKA; NORCROSS; DICLEMENTE, 2015).

Ainda, esses resultados subsidiam o aprimoramento de ações nos Programas de Preparação para a Aposentadoria, aos quais competem desencadear nos trabalhadores a reflexão sobre o momento de transição, de forma que compreendam as mudanças ocorridas e minimizem seus impactos (ALMEIDA; LEITE, 2012). Assim, diante da concentração de indivíduos no estágio de recaída sugere-se a elaboração de intervenções grupais, para que se promova a discussão sobre os motivos que levaram ao abandono das práticas favoráveis, bem como possíveis as estratégias para reincorporá-las em suas rotinas.

Muitos trabalhadores estavam no estágio de ação, no qual se inicia a adoção de hábitos favoráveis para a adaptação à aposentadoria (FRANÇA; MURTA; IGLESIAS, 2014). Portanto, considera-se que esses indivíduos possuíam um controle suficiente para colocar em prática ações pertinente ao seu desligamento laboral, além de refletirem suas intenções em concretizá-lo (AJZEN, 2006).

A participação dos indivíduos que estão na fase de ação, nos Programas de Preparação para a Aposentadoria, permite que socializem as

estratégias adotadas para colocar em prática as ações favoráveis. Além disso, a troca de experiência com trabalhadores que se encontram em outros estágios representa um estímulo para que continuem a se envolver com as atividades e, assim, concretizem a saída do trabalho de forma saudável e planejada.

Os participantes possuíam maior envolvimento com o fator investimento em autonomia e bem-estar do que com o investimento ocupacional-social. Esse resultado assemelha-se a estudo realizado com servidores públicos federal, no qual houve uma menor valorização de atividades relacionadas ao trabalho e maior envolvimento com o lazer, a cultura e os relacionamentos familiares (BRESSAN et al., 2013).

Dentre as ações relacionadas ao fator investimento ocupacional-social, os participantes informaram desempenhar a mais tempo, o cultivo das amizades e a dedicação às ações espirituais e religiosas. Tais práticas são essenciais ao bem-estar desses indivíduos, pois quando aliadas a outros hábitos favoráveis, contribuem para que compreendam as mudanças decorrentes da aposentadoria e se adaptem a essa nova etapa (ZANELLI, 2012).

Ainda, grande parte também informou não desejar aprimorar-se na própria área profissional ou ter uma segunda carreira mediante a aposentadoria. Resultado semelhante à literatura, que identificou o pouco interesse dos trabalhadores em ter um novo emprego após aposentarem-se, apesar dessa oportunidade contribuir financeiramente e ser um fator favorável à qualidade de vida dos indivíduos (BRESSAN et al., 2013).

Ao manifestarem o baixo interesse em se aprimorar e iniciar novas atividades profissionais trabalhador demonstra, de forma subjetiva, o interesse em concretizar a aposentadoria. Apesar de, possivelmente, ainda estar indeciso entre se desligar ou de continuar trabalhando, essa posição revela que a saída do trabalho pode ser um evento desejável em virtude da liberação da necessidade de aprimoramento da carreira, situação para ser explorada nos grupos de reflexão, a fim de avaliar o melhor momento para a tomada de decisão.

Quanto ao investimento em autonomia e bem-estar a principal atividade desempenhada há muito tempo foi a realização de consultas e exames médicos de *check-up*. O reconhecimento da importância da manutenção da saúde nesse momento de transição é relevante, visto que os hábitos nocivos adquiridos ao longo da vida podem se intensificar em virtude das perdas e impactos psicológicos decorrentes do afastamento do trabalho (CANIZARES; JACOB FILHO, 2011).

Nesse sentido, a instituição em estudo possui o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) que disponibiliza aos trabalhadores ações de prevenção e tratamento de agravos, por meio de consultas e exames periódicos. Ressalta-se que os profissionais de saúde, dentre eles o enfermeiro do trabalho, desempenham um papel fundamental nesse setor, sendo responsáveis por planejar estratégias que promovam a adesão do trabalhador aos cuidados de saúde durante a fase de pré-aposentadoria.

Além disso, muitos informaram investir na convivência familiar há muito tempo, entretanto, alguns não manifestaram interesse em dedicar-se à relação com o cônjuge. Destaca-se que o vínculo familiar, sobretudo com indivíduos com idades semelhantes, favorece o estabelecimento de novos planos após a aposentadoria, mas o desejo de estabelecê-lo depende do grau de satisfação gerado por esta relação ao longo dos anos, o qual pode diferir entre cônjuges e demais integrantes da família (ZANELLI, 2012).

Nota-se que a evolução entre os estágios de mudança dependem do reconhecimento e da adoção de hábitos saudáveis pelos indivíduos que se aproximam da aposentadoria. Ao incorporar essas ações a sensação de controle aumentará e o trabalhador passará a esperar apenas uma oportunidade para concretizar o comportamento em questão (AJZEN, 2006).

Os resultados reforçam a evidência de que ao percorrer as diferentes fases de mudança em comportamento os indivíduos vivenciam desafios relacionados, principalmente, a desconstrução dos conceitos sociais atribuídos à aposentadoria. Assim, indicam a importância dos Programas de Preparação para a

Aposentadoria estabelecerem locais para a discussão coletiva sobre os fatores que influenciam a tomada de decisão do desligamento laboral, de forma a contribuir para o planejamento do trabalhador (ANTUNES; SOARES; SILVA, 2015).

CONCLUSÃO

O estudo demonstrou que a maioria dos trabalhadores encontrava-se na fase de recaída, seguida por uma parcela no estágio de ação. Esses resultados revelam que o grupo vivenciava um momento de autorreflexão, o qual apesar de representar o afastamento da prática de ações favoráveis, permite pensar sobre as formas de incorporá-las novamente em suas rotinas.

Contudo, a baixa concentração de indivíduos nos estágios de contemplação, preparação e, sobretudo, manutenção indica que a adesão às atividades representa um desafio. Ao se aproximarem da aposentadoria os trabalhadores precisam transpor a resistência em refletir sobre o processo de desligamento laboral, para que consigam encontrar novos interesses com os quais queiram se envolver na etapa da pós-carreira.

Assim, os resultados alcançados fornecem subsídios aos gestores dos Programas de Preparação para a Aposentadoria, para que implementem grupos de reflexão nos quais os trabalhadores possam verbalizar as dificuldades enfrentadas para concretizar a mudança de comportamento e planejar a saída do trabalho.

Para tanto, recomenda-se a realização de encontros grupais que envolvam a participação dos trabalhadores de diferentes estágios, a fim de promover a troca de experiências e motivá-los a incorporarem as ações favoráveis em suas rotinas. Durante as reuniões, os coordenadores poderão conduzi-los a uma reflexão sobre as possíveis causas para os retrocessos e as estratégias utilizadas por aqueles que conseguiram evoluir em direção à fase de manutenção.

Ainda, a análise do processo de mudança em comportamento mostrou-se capaz de identificar as áreas de maior e menor interesse manifestadas por pré-aposentados, com contribuições para a manutenção da saúde desses trabalhadores. Portanto, faz-se necessário que os profissionais da equipe de saúde multiprofissional, sobretudo, os enfermeiros do trabalho, apropriem-se dessa ferramenta gerencial e sejam capacitados para identificar as alterações manifestadas pelos indivíduos.

Durante a realização desse estudo o país encontrava-se em um período de crise política e econômica, caracterizada pelo aumento da taxa de desempregos e elevação do custo de vida. Tais fatores culminaram na deflagração de greves em diferentes setores da sociedade, dentre eles as universidades públicas do estado do Paraná.

Assim, a greve ocorrida na instituição de estudo estava inserida em uma situação de crise nacional que pode ter repercutido nas respostas dos trabalhadores pré-aposentados, diante da preocupação com sua estabilidade profissional e financeira.

REFERÊNCIAS

AJZEN, I. **Constructing a TpB questionnaire: conceptual and methodological considerations**. 2006. Disponível

em:<<http://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

AJZEN, I. The theory of planned behavior. In: LANGE, P. A. M.; KRUGLANSKY, A. W.; HIGGINS, E. T. **Handbook of theories of social psychology**. London: Sage, 2012. p. 438-459. Disponível

em:<<http://people.umass.edu/aizen/tpb.handbook.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

ALMEIDA, V. F. S. M.; LEITE, L. S. Avaliação do programa de preparação para a reserva e aposentadoria do comando da aeronáutica. **Revista Meta: Avaliação**, Rio de Janeiro, v.4, n. 12, set/dez. 2012. Disponível

em:<<http://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/view/144>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

ANTUNES, M. H.; PARIZOTTO, A. P. Reflexões sobre a aposentadoria: contribuições a partir da experiência de professores aposentados. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 31, n. 75, out/dez. 2013. Disponível em:<<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/PA?dd1=12644&dd99=view>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas Gestão Conhecimento**, João Pessoa, v. 5, n. 1, jan/jun. 2015. Disponível em:<<http://www.ies.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/19114/13421>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

ARAÚJO, L. P. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. **Revista Incelências**, v. 2, n. 2. 2011. Disponível em:<<http://www.cesmac.edu.br/revista/index.php/incelencias/article/view/115>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

BEARD, J. R.; BLOOM, D. E. Towards a comprehensive public health response to population ageing. **The Lancet**, Londres, v. 385, n. 1, fev. 2015. Disponível em:<[http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61461-6/fulltext?rss%3Dyes](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61461-6/fulltext?rss%3Dyes)>. Acesso em: 05 ago. 2015

BRASIL. Emenda Constitucional 41 de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 31 dez. 2003. Seção 1, p. 1. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 18 de junho de 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, atualizada em julho de 2015. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, D. F., 14 ago. 2015. Disponível em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.HTM>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2. 2013. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232013000200006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 06 ago. 2015.

CANIZARES, J. C. L.; JACOB FILHO, W. Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3. 2011. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232011000300003&tng=pt&nrm=is&tng=pt>. Acesso em: 05 ago. 2015.

CARAZZAI, E. H. **Crise no Paraná engrossa a oposição ao governo tucano.** 2015. Disponível em:<<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2015/02/1592745-crise-no-parana-engrossa-oposicao-ao-governo-tucano.shtml>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

COSTA, F. F. et al. Efetividade de uma intervenção de base escolar sobre as práticas alimentares em estudantes do ensino médio. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, Florianópolis, v. 16 (Supl. 1). 2014. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/rbcdh/v16s1/pt_1980-0037-rbcdh-16-s1-00036.pdf>. Acesso em: 23 set. 2015

DANTAS, P. M. A. B.; OLIVEIRA, C. M. Programas de Preparação para a Aposentadoria : desafio atual para gestão de pessoas. **Revista Argumentum**, Vitória, v. 6, n. 1, jan/jun. 2014. Disponível em:<<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4834958>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FERREIRA, O. G. L. et al. Envelhecimento ativo e sua relação com a independência funcional. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 21, n. 3, jul/set. 2012. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072012000300004&script=sci_arttext>. Acesso em: 07 ago. 2015.

FRANÇA, C. L.; MURTA, S. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 32, n. 76, jan/mar. 2014. Disponível em:<<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/pa?dd1=14560&dd99=view>>. Acesso em: 23 set. 2015.

FRANÇA, C. L.; MURTA, S.; IGLESIAS, F. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 15, n. 1, jun. 2014. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100009>. Acesso em: 04 ago. 2015.

FRANÇA, C. L.; MURTA, S.; VILLA, M. B. Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, set. 2014. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: 24 set. 2015.

G1 PARANÁ. **Professores de universidades estaduais do Paraná entram em greve.** 2015. Disponível em:<<http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/02/professores-de-universidades-estaduais-do-pr-entram-em-greve.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

GUIMARÃES, D. B. O.; FIGUEIREDO, M. L. F.; BELEZA, C. M. F. Determinantes para a (re)inserção da população idosa no mercado de trabalho. **Revista de Enfermagem da UFPI**, Teresina, v. 2, n. 4, out/dez. 2013. Disponível em:<<http://www.ojs.ufpi.br/index.php/reufpi/article/view/927/pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

HIDE, I. et al. Is retirement good for your health? A systematic review of longitudinal studies. **BMC Public Health**, Londres, v. 13, n. 1. 2013. Disponível em:<<http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1471-2458-13-1180.pdf>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Brasil em síntese: esperança de vida ao nascer (em anos) de 2000 a 2015**. 2015. Disponível em:<<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/pt/populacao/esperancas-de-vida-ao-nascer>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 2013. Disponível em:<<http://www.ipea.gov.br/retrato/creditos.html>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

LEÃO, J. M. et al. Eságios motivacionais para mudança de comportamento em indivíduos que iniciam tratamento para perda de peso. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 64, n. 2, abr/jun. 2015. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0047-20852015000200107&script=sci_arttext>. Acesso em: 23 set. 2015.

NOONE, J. H.; STHEPENS, C.; ALPASS, F. The process of retirement planning scale (PRePS): development and validation. **Psychological Assessment**, Washington, v. 22, n. 3, set. 2010. Disponível em:<<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20822264>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

PANOZZO, E. A. L.; MONTEIRO, J. K. Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. 2. 2013. Disponível em:<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/77830/81808>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

PROCHASKA, J. O.; DICLEMENTE, C. C. Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. **Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, Chicago, v. 19, n. 3. 1982. Disponível em:<http://www.researchgate.net/publication/232461028_Transtheoretical_therapyToward_a_more_integrative_model_of_change>. Acesso em: 04 ago. 2015.

PROCHASKA, J.; NORCROSS, J.; DICLEMENTE, C. **Changing for good**. 2015. Disponível em:<<http://healingunleashed.com/wp-content/uploads/2014/03/CHANGE-BOOK.pdf>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

QUINTINO, P. L.; SILVA, D. A. S.; PETROSKI, E. L. Estágios de mudança de comportamento para atividade física em universitários e fatores sociodemográficos associados. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 28, n. 2, abr/jun. 2014. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rbefe/v28n2/1807-5509-rbefe-28-2-0305.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2015.

SOARES, C. Envelhecimento populacional e as condições de rendimento das idosas do Brasil. **Revista Gênero**, Niterói, v. 12, n. 2, jan/jul. 2012. Disponível em:<<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/420/313>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, dez. 2012. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007>. Acesso em: 05 ago. 2015.

7 Conclusão

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os ganhos e as perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria. A partir da exploração dos resultados, subsidiada pelo referencial da Teoria do Comportamento Planejado, considera-se que o objetivo proposto foi alcançado.

De modo geral, observou-se que os trabalhadores estavam favoráveis ao desligamento laboral, uma vez que perceberam com maior importância os ganhos do que as perdas da aposentadoria. Entretanto, a pequena diferença atribuída às vantagens e desvantagens indica que ainda não reconhecem totalmente os aspectos positivos do desligamento do trabalho.

No que se refere aos ganhos, destacaram-se a maior importância atribuída ao tempo que terão para praticar esportes e atividades culturais, bem como a oportunidade de viajar a lazer após a aposentadoria. Além disso, o aumento da idade esteve associado à menor valorização dos ganhos totais e do tempo para os relacionamentos, enquanto os indivíduos que possuíam parceiros estavam mais positivos em relação ao último aspecto.

Em contrapartida, as principais perdas percebidas pelos participantes relacionavam-se ao encerramento do vínculo com a equipe e colegas de trabalho. Ainda, o aumento do tempo de atuação na universidade contribuiu para que os trabalhadores fornecessem maior importância às desvantagens totais da aposentadoria, bem como aos aspectos tangíveis do trabalho.

Os resultados geram evidências de que indivíduos com maior escolaridade e envolvidos em algum tipo de relacionamento tendem a apresentar melhor percepção da aposentadoria. Em contrapartida, os mais velhos, com maior renda familiar, tempo de serviço, bem como os docentes, constituem um grupo de risco, uma vez que valorizam as perdas em detrimento dos ganhos desse processo.

Diante disso, as instituições devem estar atentas aos comportamentos manifestados por trabalhadores com tais características, a fim de identificar precocemente suas percepções em relação ao desligamento do trabalho. A inclusão desses indivíduos em Programas de Preparação para a Aposentadoria

representa um importante passo para que reflitam sobre seus anseios e compreendam os benefícios da tomada de decisão, de forma que a concretizem no momento em que se sentirem seguros.

O estudo também mostrou que a aposentadoria representa um momento de descanso, caracterizado pela busca de atividades de lazer, com pouco interesse em uma nova carreira profissional e permeada pelo medo de perder os vínculos estabelecidos no trabalho. Portanto, os resultados contribuem para a ampliação do conhecimento sobre os significados atribuídos por trabalhadores pré-aposentados ao desligamento laboral.

Quanto aos estágios de mudança em comportamento de planejamento da aposentadoria, houve predomínio de indivíduos em recaída, seguidos por aqueles que praticavam as ações favoráveis à adaptação à aposentadoria, sendo que não havia trabalhadores na fase de pré-contemplação. Assim, o grupo encontrava-se em um momento de reflexão sobre o desligamento laboral, enquanto parte progredia para a retomada destas atividades e iniciava a fase de ação.

Ainda, evidenciou-se que os trabalhadores não apresentaram o mesmo envolvimento com todas as ações favoráveis à adaptação na aposentadoria. O conhecimento das áreas de maior e menor interesse é fundamental para direcionar as intervenções à essa população, de forma a despertar o envolvimento por atividades não incorporadas até o momento, mas que contribuirão positivamente para o desligamento saudável.

Nota-se que os Programas de Preparação para a Aposentadoria representam uma estratégia gerencial para que os gestores se aproximem dos trabalhadores pré-aposentados e estimulem a elaboração de um planejamento a fim de que a tomada de decisão ocorra de forma natural, com menores prejuízos aos indivíduos e à instituição. Portanto, esse estudo fornece subsídios para que as ações sejam direcionadas aos desafios enfrentados por esse grupo, para promover adesão as atividades propostas.

Dessa forma, os resultados alcançados revelam a necessidade de estruturar espaços para reflexão sobre a aposentadoria, como grupos de desenvolvimento interpessoal, direcionados aos trabalhadores que se aproximam do desligamento laboral. Essa estratégia permitirá estimulá-los a discutirem as possíveis causas para a baixa adesão às ações favoráveis, bem como as dificuldades de reconhecer os ganhos, se desvincularem de suas práticas e buscarem novos projetos que forneçam significados positivos a esta nova etapa de vida.

Ressalta-se a importância de despertar o interesse desta temática nos profissionais de saúde, sobretudo, nos enfermeiros do trabalho diante de sua responsabilidade na manutenção da saúde do trabalhador, sendo capazes de identificar as necessidades desta população e planejar ações preventivas. Ainda, a atuação do enfermeiro generalista em diferentes setores, como unidades assistenciais, gestão de serviços de saúde, direção de centros acadêmicos em universidades e coordenação de serviços de saúde do trabalhador, reforça o seu potencial para identificar a necessidade do trabalhador pré-aposentado ser encaminhado para Programas de Preparação para a Aposentadoria e a pertinência de se apropriar das repercussões do desligamento tanto para a instituição quanto para aqueles que o vivencia.

Portanto, esta pesquisa contribui cientificamente para a área da saúde e, sobretudo, da enfermagem na construção do conhecimento sobre as atitudes dos trabalhadores pré-aposentados. Trata-se de uma ferramenta gerencial que, além de fornecer um diagnóstico sobre as percepções do grupo estudado, subsidia a comparação com outras realidades.

Diante da capacidade dos fatores sociodemográficos e ocupacionais influenciarem a percepção de ganhos e de perdas da aposentadoria, sugere-se a realização de novos estudos que analisem a associação dessas características com a mudança de comportamento dos trabalhadores. Assim, a compreensão das atitudes dos trabalhadores frente ao desligamento laboral poderá ser aprofundada a fim de identificar os preditores para os retrocessos e aqueles que impulsionam o planejamento da aposentadoria.

A realização do presente estudo ocorreu em um período (2014-2015) no qual uma crise nacional, de origem política e econômica, que causou impactos em diversas áreas da vida da população. Dentre as possíveis repercussões desse cenário, destaca-se o comprometimento da saúde do trabalhador, em virtude das preocupações com sua estabilidade profissional.

Para aqueles que se aproximavam da aposentadoria, essa incerteza pode ter se tornado ainda maior, uma vez que havia a preocupação quanto às possíveis alterações salariais e as consequências para seu futuro após o desligamento laboral. Assim, a análise de cenário revela que a ocorrência da greve geral na instituição em estudo, bem como nas demais universidades públicas do estado do Paraná, estava inserida em um contexto complexo caracterizado pela instabilidade socioeconômica e política do país, com repercussões para diversos setores da sociedade.

Referências

- AJZEN, I. **Constructing a TpB questionnaire: conceptual and methodological considerations**. 2006. Disponível em:<<http://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2015.
- AJZEN, I. From intentions to actions: a theory of planned behavior. In: KUHL, J.; BECKMAN, J. **Action-control: From cognition to behavior**. Heidelberg: Springer, 1985. p. 11-39. Disponível em:<<http://people.umass.edu/aizen/tpb.1985.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.
- AJZEN, I. The theory of planned behavior. In: LANGE, P. A. M.; KRUGLANSKY, A. W.; HIGGINS, E. T. **Handbook of theories of social psychology**. London: Sage, 2012. p. 438-459. Disponível em:<<http://people.umass.edu/aizen/tpb.handbook.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.
- AJZEN, I. The theory of planned behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, Washington, v. 50, n. 2. 1991. Disponível em:<<http://people.umass.edu/aizen/obhdp.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.
- AJZEN, I.; SHEIKH, S. Action versus inaction: anticipated affect in the theory of planned behavior. **Journal of applied social psychology**, Malden, v. 43, n. 1. 2013. Disponível em:<http://www.researchgate.net/publication/263146342_Action_versus_inaction_anticipated_affect_in_the_theory_of_planned_behavior>. Acesso em: 06 ago. 2015.
- ALMEIDA, V. F. S. M.; LEITE, L. S. Avaliação do programa de preparação para a reserva e aposentadoria do comando da aeronáutica. **Revista Meta: Avaliação**, Rio de Janeiro, v.4, n. 12, set/dez. 2012. Disponível em:<<http://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/view/144>>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- ALVARENGA, L. N. et al. The impact of retirement on the quality of life of the elderly. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 43, n. 4, dez. 2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342009000400009&lng=en&nrm=iso&tling=en>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- ANDRADE, L. M. et al. Políticas públicas para pessoas idosas no Brasil: uma revisão integrativa. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 12, dez. 2013. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/csc/v18n12/a11v18n12.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- ANTUNES, M. H.; PARIZOTTO, A. P. Reflexões sobre a aposentadoria: contribuições a partir da experiência de professores aposentados. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 31, n. 75, out/dez. 2013. Disponível em:<<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/PA?dd1=12644&dd99=view>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

- ARAÚJO, L. P. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. **Revista Incelências**, v. 2, n. 2. 2011. Disponível em:<<http://www.cesmac.edu.br/revista/index.php/inceleacias/article/view/115>>. Acesso em: 06 ago. 2015.
- AZEVEDO, S. F. et al. Perspectiva do envelhecimento, atividade física e qualidade de vida de trabalhadores. **Revista de Terapia Ocupacional**, São Paulo, v. 25, n. 1, jan/abr. 2014. Disponível em:<<http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/55752>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- BEARD, J. R.; BLOOM, D. E. Towards a comprehensive public health response to population ageing. **The Lancet**, Londres, v. 385, n. 1, fev. 2015. Disponível em:<[http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)61461-6/fulltext?rss%3Dyes](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61461-6/fulltext?rss%3Dyes)>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- BENDASSOLLI, P.F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1. 2011. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a09v23n1.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- BOTH, T. L. et al. Considerações sobre o idoso aposentado: uma intervenção da terapia cognitivo-comportamental como instrumento de preparação para aposentadoria. **Revista Brasileira de Ciências Envelhecimento Humano**, Passo Fundo, v. 9, supl. 1. 2012. Disponível em:<<http://www.upf.edu.br/seer/index.php/rbceh/article/view/2793/pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- BOTTEGA, C. G.; MERLO, A. R. C. Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 2. 2010. Disponível em:<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v13n2/v13n2a08.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- BRASIL. Emenda Constitucional 41 de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 31 dez. 2003a. Seção 1, p. 1. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 18 de junho de 2014.
- BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 3 out. 2003b. Seção 1, p. 1. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 05 ago. 2015.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, atualizada em julho de 2015. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, D. F., 14 ago. 2015. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.HTM>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 5 jan. 1994. Seção 1, p. 77. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm>. Acesso em: 05 ago. 2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil terá 63 milhões de idosos em 2050**. 2012. Disponível

em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=34054&janela=1>. Acesso em: 04 ago. 2015.

BRASIL. Portaria nº 2.528, de 19 de outubro de 2006. Aprova a política nacional de saúde da pessoa idosa. **Ministério da Saúde**. 2006.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. Bem estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2. 2013. Disponível

em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232013000200006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 06 ago. 2015.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. Trabalho *versus* aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos Revista Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 23, n. 1, jan. 2012. Disponível

em: <<http://www.seer.ufv.br/seer/oikos/index.php/httpwwwseerufvbrseeroikos/article/view/76>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

CALSAVARA, F. **Em protesto funcionários da UEL vão parar durante toda a próxima semana**. 2015. Disponível

em: <<http://www.jornaldelondrina.com.br/londrina/conteudo.phtml?tl=1&id=1537334&tit=Em-protesto-funcionarios-da-UEL-vao-parar-durante-toda-a-proxima-semana>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

CANIZARES, J. C. L. **Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria**. 2009. Tese (Doutorado em Patologia) - Universidade Estadual de São Paulo, São Paulo. 2009. Disponível

em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5144/tde-05032010-105246/pt-br.php>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

- CANIZARES, J. C. L.; JACOB FILHO, W. Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3. 2011. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232011000300003&lng=pt&nrm=is&tlng=pt>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- CARAZZAI, E. H. **Crise no Paraná engrossa a oposição ao governo tucano**. 2015. Disponível em:<<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2015/02/1592745-crise-no-parana-engrossa-oposicao-ao-governo-tucano.shtml>>. Acesso em: 06 ago. 2015.
- CARVALHO, C. L. S.; COSTA, I. S. A.; PIMENTA, R. C. A percepção de servidores públicos sobre o momento de aproximação da aposentadoria: o caso do PRODERJ. **Reuna**, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, jul/set. 2013. Disponível em:<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/20375/a-percepcao-de-servidores-publicos-sobre-o-momento-da-aproximacao-de-sua-aposentadoria--o-caso-do-proderj>>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- COBO, C. M. S.; URÍA, A. D.; PFEIFFER, C. C. A vueltas con la jubilación. **Gerokomos**, Madrid, v. 22, n. 2, jun. 2011. Disponível em:<http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2011000200004>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- COSTA, T. C. M.; FERREIRA, M. D. M. Os sistemas de proteção social e suas influências na configuração da seguridade social e da assistência social no Brasil. **Revista FSA**, Teresina, v. 10, n. 3, jul/set. 2013. Disponível em:<<http://www4.fsnet.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/190/116>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- CUELLO, M. A.; CONCHA, L. S. Preparación para la jubilación en los servicios públicos de Chile. **Revista Chilena de Terapia Ocupacional**, Santiago, v. 11, n. 1. 2011. Disponível em:<<http://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewArticle/17082>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- DANTAS, P. M. A. B.; OLIVEIRA, C. M. Programas de Preparação para Aposentadoria : desafio atual para gestão de pessoas. **Revista Argumentum**, Vitória, v. 6, n. 1, jan/jun. 2014. Disponível em:<<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4834958>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo. v. 14, n. 3, set/dez. 2004. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- DEJOURS, C.; NETO, G. A. R. M. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, jul/set. 2012. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n3/a02v17n3.pdf>>. Acesso em: 04 ago 2015.

DUARTE, C. V.; SILVA, L. L. M. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v.10, n. 1, p. 45-54, jun. 2009. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100007>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FALEIROS, V. P. Envelhecimento no Brasil do século XXI: transições e desafios. **Argumentum**, Vitória, v. 6, n. 1, jan/jun. 2014. Disponível em:<<http://periodicos.ufes.br/argumentum/article/viewFile/7952/5738>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FRANÇA, C. L. **Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e avaliação**. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em:<<http://repositorio.unb.br/handle/10482/11941>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

FRANÇA, C. L.; MURTA, S. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 32, n. 76, jan/mar. 2014. Disponível em:<<http://www2.pucpr.br/reol/index.php/pa?dd1=14560&dd99=view>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

FRANÇA, C. L.; MURTA, S.; IGLESIAS, F. Planejamento da aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 15, n. 1, jun. 2014. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100009>. Acesso em: 04 ago. 2015.

FRANÇA, C. L.; MURTA, S.; VILLA, M. B. Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. **Revista Psicologias, Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, set. 2014. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: 24 set. 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e Neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, abr/jun. 2008. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722008000200002&script=sci_arttext>. Acesso em: 04 ago. 2015.

FRANÇA, L. H. F. P. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, jan/mar. p 2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552009000100003&script=sci_arttext>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4. 2009. Disponível

em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007>. Acesso em: 05 ago. 2015.

FRANCIS, J. et al. **Constructing questionnaires based on the theory of planned behavior: A manual for health services researchers**. 2004. Disponível em:<<http://openaccess.city.ac.uk/1735/>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

G1 PARANÁ. **Docentes de universidades estaduais paralisam atividades em protesto**. 2015a. Disponível em:<<http://g1.globo.com/pr/norte-noroeste/noticia/2015/04/docentes-de-universidades-estaduais-paralisam-atividades-em-protesto.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

G1 PARANÁ. **Professores da UEL suspendem greve após 57 dias de paralisação**. 2015b. Disponível em:<<http://g1.globo.com/pr/norte-noroeste/noticia/2015/06/professores-da-uel-suspendem-greve-apos-57-dias-de-paralisacao.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

G1 PARANÁ. **Professores de universidades estaduais do Paraná entram em greve**. 2015c. Disponível em:<<http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/02/professores-de-universidades-estaduais-do-pr-entram-em-greve.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

GARCIA, E. L.; BARAN, K. **Com 'tratoração' Assembléia aprova aumento do IPVA e ICMS proposto por Richa**. 2014. Disponível em:<<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/com-tratoraco-assembleia-aprova-aumento-do-ipva-e-icms-proposto-por-richa-eh7j3ila01874yehh7jx4hcum>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKY, L. P. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um centro de atenção psicossocial. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 45, n. 3. 2011. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n3/v45n3a24.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

GONTARSKI, G.; RASIA, J. M. Experiência do envelhecimento: trabalho e aposentadoria. **Mediações**, Londrina, v. 17, n. 2, jul/dez. 2012. Disponível em:<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/14341>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

GUIMARÃES, D. B. O.; FIGUEIREDO, M. L. F.; BELEZA, C. M. F. Determinantes para a (re)inserção da população idosa no mercado de trabalho. **Revista de Enfermagem da UFPI**, Teresina, v. 2, n. 4, out/dez. 2013. Disponível em:<<http://www.ojs.ufpi.br/index.php/reufpi/article/view/927/pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

GVOZD, R. et al. Perfil ocupacional de trabalhadores de instituição universitária pública em pré-aposentadoria. **Ciência Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 13, n. 1, jan/mar. 2014. Disponível em:<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/22255/pdf_111>. Acesso em: 04 ago. 2015.

GVOZD, R. et al. Implementação de um programa de preparação para aposentadoria em instituição universitária pública. **Revista de Enfermagem UFPE**, Recife, v. 9 (supl. 2), fev. 2015. Disponível em:<http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/6220/pdf_7336>. Acesso em: 22 set. 2015.

ILMARINEN, J. **Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho**. 2012. Disponível em:<<https://osha.europa.eu/pt/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

JOIA, L. C.; RUIZ, T. Satisfação com a vida na percepção dos idosos. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 16, n. 6, dez. 2013. Disponível em:<<http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/viewFile/20023/14898>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

JUNIOR, A. L. S.; BRÊTAS, A. C. P. Aging of the military who served in the Brazilian army. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 24, n. 4. 2011. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002011000400009>. Acesso em: 05 ago. 2015.

KESSLER, A. I.; KRUG, S. B. F. Do prazer ao sofrimento: o discurso dos trabalhadores. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 33, n. 1, mar. 2012. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472012000100007>. Acesso em: 04 ago. 2015.

KRELING, N. H. O envelhecimento do trabalhador impõe novos desafios às políticas públicas. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 38, n. 1. 2010. Disponível em:<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/2414/2849>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Revista katálysis**, Florianópolis, v. 14, n. 1, jan/jun. 2011. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rk/v14n1/v14n1a09>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

MACÊDO, M. L. A. F.; PIRES, D. E. P.; CAVALCANTE, C. A. A. Aposentadoria na enfermagem: uma revisão de literatura. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 18, n. 4, out/dez. 2014. Disponível em:<<http://www.reme.org.br/exportar-pdf/977/v18n4a16.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. C. C.; BOBROFF, M. C. C. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: uma reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 44, n. 4. 2010. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n4/36.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

MENEZES, G. S.; FRANÇA, L. H. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, dez. 2012. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300006>. Acesso em: 06 ago. 2015.

MERLO, A. R. C.; TRAESEL, E. S.; BAIERLE, T. C. Trabalho imaterial e contemporaneidade: um estudo na perspectiva da psicodinâmica do trabalho. **Arquivos Brasileiros Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 63, n. esp. 2011. Disponível em:<<http://146.164.3.26/index.php/abp/article/view/727/566>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

MINAYO, M. C. S. O envelhecimento da população brasileira e os desafios para o setor saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, fev. 2012. Disponível em:<<http://www.scielo.org/pdf/csp/v28n2/01.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

MORAES, E. N.; MORAES, F. L.; LIMA, S. P. P. Características Biológicas e Psicológicas do Envelhecimento. **Revista Médica Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1. 2010. Disponível em:<http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_artigos/197.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2015.

MOREIRA, A. H. A identidade social do idoso e as relações de trabalho: a realidade por trás das salvaguardas legais. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 15, n. 2, mar. 2012. Disponível em:<<http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/13108>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

MOREIRA, J. O.; FREITAS, A. C. P.; VIEIRA, R. F. Algumas considerações sobre velhice bem-sucedida na perspectiva de professores universitários brasileiros. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 5, n. 1, jan/jun. 2014. Disponível em:<<http://200.129.29.202/index.php/psicologiaufc/article/view/1006/976>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

MOURA, G. A.; SOUZA, L. K. Autoimagem, socialização, tempo livre e lazer: quatro desafios à velhice. **Textos Contextos**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, jan/jul. 2012. Disponível em:<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/9492/8050>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

NOONE, J. H.; STEPHENS, C.; ALPASS, F. The process of retirement planning scale (PRePS): development and validation. **Psychological assessment**, Washington, v. 22, set. 2010. Disponível em:<<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20822264>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

OLIVEIRA, A. D. et al. A intersectorialidade nas políticas públicas para o envelhecimento no Brasil. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 17, n. 2, jun. 2014. Disponível em:<<http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/21278/15556>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

OLIVEIRA, A. M. M. et al. Representações sociais e envelhecimento: uma revisão integrativa de literatura. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, João Pessoa, v. 16, n. 3. 2012. Disponível em:<<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rbcs/article/view/12801/7885>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

PANOZZO, E. A. L.; MONTEIRO, J. K. Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. 2. 2013. Disponível em:<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/77830/81808>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

PEREIRA, L. C. Mudanças no processo de trabalho: repercussões e significados das reestruturações produtivas. **Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v. 3, n. 1, jul/dez. 2010. Disponível em:<<http://seer.fclar.unesp.br/redd/article/viewFile/4396/3903>>. Acesso em: 04 ago 2015.

PIRES, A. S. et al. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem, com possibilidade de aposentadoria. **Ciência Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 12, n. 2, abr/jun. 2013. Disponível em:<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/18298/pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. P. **Fundamentos da pesquisa em enfermagem**. 7. ed. Porto Alegre: Atmed, 2011. p. 669.

PROCHASKA, J. O.; DICLEMENTE, C. C. Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. **Psychotherapy: Theory, Research and Practice**, Chicago, v. 19, n. 3. 1982. Disponível em:<http://www.researchgate.net/publication/232461028_Transtheoretical_therapy_Toward_a_more_integrative_model_of_change>. Acesso em: 04 ago. 2015.

- SCHRADER, S. et al. Absence and disability management practices for an aging workforce. **Employment and Disability Institute**, Nova York, v. 4, n. 1, abr. 2013. Disponível em:<<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edicollect/1320/>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- SCOTT, K.; NEWMAN, L. The aging healthcare workforce: employment and occupational injuries among workers in US private hospitals during 2010. **Association of occupational health professionals in healthcare**, v. 1, n. 1, dez. 2013. Disponível em:<<http://www.aohp.org/aohp/portals/0/MembersOnlyDocuments/ToolsForYourWork/Dec%202013%20Aging%20Workforce.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- SELIG, G. A.; VALORE, L. A. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 1, jan/jul. 2010. Disponível em:<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- SELIGMANN-SILVA, E. et al. O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 22, jul/dec. 2010. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200002&script=sci_arttext>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- SILVA, J. C. O. et al. Envelhecimento da força de trabalho do governo federal: desafios para a educação superior pública. **Revista Gual**, Florianópolis, v. 5, n. 2, ago. 2012. Disponível em:<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2012v5n2p196/22576>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- SILVA, L. L.; COSTA, T. M. T.; SILVA, E. A. Gestão social da previdência social brasileira como política pública de desenvolvimento econômico. **Revista NAU Social**, Salvador, v. 5, n. 9, abr. 2014. Disponível em:<<http://www.periodicos.adm.ufba.br/index.php/rs/article/view/337/352>>. Acesso em: 05 ago. 2015.
- SOARES D. H. P; LUNA I. N; LIMA, M. B. F. A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, out. 2010. Disponível em:<<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/12706/11482>>. Acesso em: 04 ago. 2015.
- SOUZA, R. F.; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre trabalho e envelhecimento. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 6, set. 2010. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232010000600021&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 05 ago. 2015.

SOUZA, V. A. As transformações no mundo do trabalho e a vivência subjetiva dos trabalhadores. **Aurora**, Marília, v. 5, n. esp. 2012. Disponível em:<<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/article/view/2361>>. Acesso em: 04 ago 2015.

TAFNER, P.; BOTELHO, C.; ERBISTI, R. Cobertura previdenciária, juventude e pobreza no Brasil. **Revista Sul-Americana de Ciência Política**, Pelotas, v. 1, n. 2. 2013. Disponível em:<<http://www.periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/rsulacp/article/view/2720>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Programa de preparação para aposentadoria realiza palestras na UEL e HU!** 2014a. Disponível em:<<http://www.uel.br/ccs/enfermagem/noticia.php?id=202>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Docentes suspendem a greve.** 2015. Disponível em:<http://www.uel.br/com/agenciaueldenoticias/index.php?arq=ARQ_not&FWS_Ano_Edicao=1&FWS_N_Edicao=1&FWS_Cod_Categoria=2&FWS_N_Texto=20742>. Acesso em: 06 ago. 2015.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. Pró-Reitoria de Planejamento. **Dados e Números da UEL.** 2014b. Disponível em:<<http://www.uel.br/proplan/?content=dadosuel.html>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

WILLIG, M. H.; LENARDT, M. H.; MÉIER, M. J. A trajetória das políticas públicas do idoso no Brasil: breve análise. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 17, n. 3, jul/set. 2012. Disponível em:<<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/cogitare/article/view/29298/19053>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, dez. 2012. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007>. Acesso em: 05 ago. 2015.

ZANELLI, J. C., SILVA, N., SOARES, D. H. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

Apêndices

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA:

“Ganhos e perdas Percebidas por Trabalhadores de uma Universidade Pública frente à Proximidade da Aposentadoria”

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa **“Ganhos e perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria”**, realizada na Universidade Estadual de Londrina. Esse estudo será realizado como parte da dissertação de mestrado da pesquisadora **Paloma de Souza Cavalcante Pissinati**, sob a orientação da Professora do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, **Doutora Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad**. O objetivo da pesquisa é “Analisar ganhos e as perdas percebidas por trabalhadores de uma universidade pública frente à proximidade da aposentadoria”. A sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma: Os trabalhadores em fase de pré-aposentadoria serão identificados, por meio de lista emitida pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos da Instituição, sendo informados da realização da pesquisa por meio do contato direto da pesquisadora no ambiente de trabalho, bem como o contato via *intranet*, e-mail e contato telefônico. O trabalhador que concordar em participar do estudo responderá a um questionário sociodemográfico e ocupacional, ganhos, perdas e atitudes do planejamento da aposentadoria, composto por questões fechadas e abertas que será aplicado pela pesquisadora e estudantes de graduação em enfermagem.

Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

O estudo não apresenta riscos aos participantes.

Além disso, você terá como benefícios a possibilidade de refletir sobre os ganhos e perdas que poderá experimentar com a aposentadoria, bem como sobre o processo de planejamento necessário para uma aposentadoria saudável e gratificante.

Informamos que o senhor não pagará nem será remunerado por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da

pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação na pesquisa.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos pode nos contatar: **Paloma de Souza Cavalcante Pissinati, telefone 9114-3777 ou 9956-8134, Rua André Gallo 101, Condomínio Las Vegas, Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad, Avenida Robert Koch, Centro de Ciências da Saúde, Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina** ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos – CEP/UEL, Rodovia Celso Garcia Cid, Km 380 (PR 445), Campus Universitário, Londrina- PR - CEP: 86057-970, telefone: (43) 3371-5455. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Londrina, ____ de _____ de 2014.

Pesquisador Responsável

Paloma de Souza Cavalcante Pissinati
RG: 101153287

_____ (nome por extenso do sujeito de pesquisa), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima.

Assinatura (ou impressão dactiloscópica): _____

Data: _____

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E OCUPACIONAL

FORMULÁRIO Nº: _____ DATA: ____/____/____

I – CARACTERIZAÇÃO SÓCIODEMOGRÁFICA

1. Idade _____
2. Sexo fem. masc.
3. Cor da pele auto referida branca amarela parda
 mulata negra indígena outra _____
4. Situação conjugal: sem parceiro com parceiro
5. Anos de estudo: 1 ano (Ensino Elementar) 9 anos (Ensino Fundamental)
 12 anos (Ensino Médio) 16 anos (Ensino Superior)
 18 (Pós graduação *Stricto sensu* / *Lato sensu*) 22 anos (Doutorado)
 Acima de 22 anos (Pós Doutorado)
6. Renda familiar (Considere o Salário Mínimo Vigente em 2014 – R\$ 724,00)
 Até 2 Salários Mínimos 2 a 4 Salários Mínimos 4 a 10 Salários Mínimos
 10 a 20 Salários Mínimos Acima 20 Salários Mínimos
7. Número de dependentes da renda familiar _____

II – CARACTERIZAÇÃO OCUPACIONAL

8. Profissão _____
9. Ocupação atual _____
10. Há quanto tempo trabalha na universidade estadual de Londrina (UEL):
(anos) _____
11. Jornada semanal atual _____ horas/semana
12. Turno de trabalho Manhã Tarde Integral Noite
 Revezamento Outro _____
13. Atualmente, você realiza horas extras? sim não
14. Quantas horas extras você realiza, em média, em um mês? _____ horas/mês
15. Tem outro emprego concomitante? sim não
16. Qual é sua função no outro emprego? _____
17. Quantas horas por dia você trabalha no segundo emprego _____ horas/dia
18. Qual a previsão de aposentadoria no outro emprego? _____
19. Está estudando? sim não
20. Curso _____
21. Qual o horário de realização? matutino vespertino noturno integral
 outro

APÊNDICE C

DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DE TRABALHADORES PRÉ-APOSENTADOS AOS ITENS DA ESCALA DE IMPORTÂNCIA DOS GANHOS PERCEBIDOS NA APOSENTADORIA (EPGR). PARANÁ, BRASIL, 2015. (n=164)

Itens da EPGR	Nenhuma Importância		Pouca Importância		Importante		Muito Importante	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Liberdade do Trabalho								
1) Não representar mais a empresa	128	78,0	15	9,1	16	9,8	5	3,0
2) Não mais gerenciar uma equipe	115	70,1	24	14,6	17	10,4	8	4,9
3) Não ter a responsabilidade pelo trabalho	49	29,9	23	14,0	42	25,6	50	30,5
4) Não trabalhar sob pressão	52	31,7	23	14,0	36	22,0	53	32,3
5) Não ter mais compromissos de tempo	13	7,9	25	15,2	48	29,3	78	47,6
6) Mais liberdade para criar	17	10,4	16	9,8	73	44,5	58	35,4
Ter mais Tempo para os Relacionamentos								
7) Mais tempo para os filhos	42	25,6	15	9,1	51	31,1	56	34,1
8) Mais tempo para os pais	69	42,1	2	1,2	40	24,4	53	32,3
9) Mais tempo para o parceiro	65	39,6	7	4,3	47	28,7	45	27,4
10) Mais tempo para os parentes próximos	20	12,2	32	19,5	73	44,5	39	23,8
11) Mais tempo para os amigos	11	6,7	32	19,5	93	56,7	28	19,1
Novo Começo								
12) Mais tempo para o trabalho voluntário	21	12,8	25	15,2	84	51,2	34	20,7
13) Realizar um trabalho diferente	21	12,8	33	20,1	65	39,6	45	27,4
14) Mais tempo para a educação	24	14,6	27	16,5	79	48,2	34	20,7
15) Participar em política	109	66,5	36	22,0	15	9,1	4	2,4
Ter mais Tempo para Atividades Culturais e de Lazer								
16) Oportunidade de viajar a lazer	8	4,9	14	8,5	57	34,8	85	51,8
17) Mais tempo para esporte/atividade cultural	5	3,0	12	7,3	68	41,5	79	48,2
18) Participar em clubes/associações	28	17,1	55	33,5	57	34,8	24	14,6
Ter mais Tempo para Realizar Investimentos								
19) Mais tempo para Investimentos	19	11,6	22	13,4	64	39,0	39	36,0

APÊNDICE D

DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DE TRABALHADORES PRÉ-APOSENTADOS AOS ITENS DA ESCALA DE IMPORTÂNCIA DAS PERDAS PERCEBIDAS NA APOSENTADORIA (EPLR). PARANÁ, BRASIL, 2015. (n=164)

Itens da EPLR	Nenhuma Importância		Pouca Importância		Importante		Muito Importante	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Aspectos Emocionais do Trabalho								
1) Desafios do trabalho	34	20,7	37	22,6	60	36,6	33	20,1
2) Responsabilidades do trabalho	31	18,9	41	25,0	56	34,1	36	22,0
3) Senso de ter um trabalho competitivo	92	56,1	44	26,8	22	13,4	6	3,7
4) Liderança	91	55,5	31	18,9	27	16,5	15	9,1
5) Poder de decisão	61	37,2	35	21,3	52	31,7	16	9,8
6) Criatividade do trabalho	27	16,5	45	27,4	66	40,2	26	15,9
7) Senso de pertencer à empresa	31	18,9	28	17,1	72	43,9	33	20,1
Perda dos Aspectos Tangíveis do Trabalho								
8) Eventos e festas do trabalho	39	23,8	53	32,3	43	26,2	29	17,7
9) Ter uma secretária	139	84,8	15	9,1	8	4,9	2	1,2
10) Status fornecido pelo cargo	53	32,3	63	38,4	33	20,1	15	9,1
11) Ambiente no trabalho (escritório)	73	44,5	54	32,9	31	18,9	6	3,7
12) Oportunidade de viagens a trabalho	112	68,3	24	14,6	16	9,8	12	7,3
13) Reuniões e contatos com clientes	42	25,6	47	28,7	49	29,9	26	15,9
14) Senso de estar ocupado	29	17,7	30	18,3	74	45,1	31	18,9
15) Rotina do trabalho	31	18,9	52	31,7	53	32,3	28	17,1
Perda dos Relacionamentos no Trabalho								
16) Relacionamento com minha equipe	10	6,1	14	8,5	67	40,9	73	44,5
17) Relacionamento com colegas de trabalho	3	1,8	17	10,4	70	42,7	74	45,1
Perda de Salários e Benefícios								
18) Plano de assistência médica	96	58,5	30	18,3	16	9,8	22	13,4
19) Compensação	17	10,4	43	26,2	48	29,3	53	34,1

APÊNDICE E

FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS ASSOCIADOS AOS GANHOS PERCEBIDOS POR TRABALHADORES FRENTE À PROXIMIDADE DA APOSENTADORIA, SEGUNDO ANÁLISE DE REGRESSÃO LINEAR SIMPLES. PARANÁ, BRASIL, 2015. (n=164)

Variáveis Dependentes	Variáveis Independentes	Beta Stand.	p valor	R ²
Ganhos Totais	Sexo	-0,25	0,754	0,001
	Idade	-0,244	0,002	0,060
	Situação Conjugal	0,122	0,119	0,015
	Escolaridade	0,078	0,321	0,006
	Renda	-0,105	0,180	0,011
	Dependentes Renda	-0,014	0,861	0,000
	Tempo de Trabalho	-0,003	0,968	0,000
	Categoria Profissional	-0,072	0,362	0,005
	Horas Extras	0,036	0,643	0,001
	Outro Vínculo Empregatício	-0,012	0,878	0,000
	Estar Estudando	0,091	0,247	0,008
Dimensão 1 Liberdade do trabalho	Sexo	0,043	0,587	0,002
	Idade	-0,073	0,354	0,005
	Situação Conjugal	0,014	0,860	0,000
	Escolaridade	0,042	0,592	0,002
	Renda	-0,022	0,777	0,000
	Dependentes Renda	0,010	0,898	0,000
	Tempo de Trabalho	0,004	0,959	0,000
	Categoria Profissional	0,016	0,844	0,000
	Horas Extras	-0,050	0,526	0,002
	Outro Vínculo Empregatício	0,002	0,979	0,000
	Estar Estudando	0,143	0,067	0,021
Dimensão 2 Ter mais tempo para os relacionamentos	Sexo	-0,067	0,391	0,005
	Idade	-0,210	0,007	0,044
	Situação Conjugal	0,375	0,000	0,141
	Escolaridade	0,027	0,734	0,001
	Renda	0,013	0,874	0,000
	Dependentes Renda	-0,065	0,412	0,004
	Tempo de Trabalho	0,027	0,727	0,021
	Categoria Profissional	-0,011	0,891	0,000
	Horas Extras	0,065	0,409	0,004
	Outro Vínculo Empregatício	0,007	0,928	0,000
	Estar Estudando	0,029	0,711	0,001
Dimensão 3 Novo começo	Sexo	-0,070	0,371	0,005
	Idade	-0,237	0,002	0,056
	Situação Conjugal	-0,041	0,603	0,002
	Escolaridade	0,226	0,004	0,051

	Renda	-0,045	0,563	0,002
	Dependentes Renda	0,003	0,966	0,000
	Tempo de Trabalho	0,039	0,619	0,002
	Categoria Profissional	-0,052	0,511	0,003
	Horas Extras	0,089	0,256	0,008
	Outro Vínculo Empregatício	-0,027	0,728	0,001
	Estar Estudando	0,020	0,799	0,000
Dimensão 4 Ter mais tempo para atividades culturais e de lazer	Sexo	-0,055	0,484	0,003
	Idade	-0,153	0,050	0,024
	Situação Conjugal	-0,068	0,386	0,005
	Escolaridade	0,021	0,789	0,000
	Renda	-0,185	0,018	0,034
	Dependentes Renda	-0,001	0,986	0,000
	Tempo de Trabalho	-0,089	0,260	0,008
	Categoria Profissional	-0,090	0,253	0,008
	Horas Extras	-0,002	0,979	0,000
	Outro Vínculo Empregatício	-0,018	0,816	0,000
	Estar Estudando	0,024	0,764	0,001
Dimensão 5 Ter mais tempo para realizar investimentos	Sexo	0,125	0,111	0,016
	Idade	-0,233	0,003	0,054
	Situação Conjugal	-0,043	0,583	0,002
	Escolaridade	-0,164	0,036	0,021
	Renda	-0,384	0,000	0,147
	Dependentes Renda	0,056	0,477	0,003
	Tempo de Trabalho	-0,054	0,489	0,003
	Categoria Profissional	-0,339	0,000	0,115
	Horas Extras	0,081	0,305	0,006
	Outro Vínculo Empregatício	-0,034	0,662	0,001
	Estar Estudando	0,025	0,752	0,001

APÊNDICE F

FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS E OCUPACIONAIS ASSOCIADOS ÀS PERDAS PERCEBIDAS POR TRABALHADORES FRENTE À PROXIMIDADE DA APOSENTADORIA, SEGUNDO ANÁLISE DE REGRESSÃO LINEAR SIMPLES. PARANÁ, BRASIL, 2015. (n=164)

Variáveis Dependentes	Variáveis Independentes	Beta Stand.	p valor	R ²
Perdas Totais	Sexo	-0,023	0,765	0,001
	Idade	0,088	0,263	0,008
	Situação Conjugal	-0,081	0,301	0,007
	Escolaridade	0,164	0,036	0,027
	Renda	0,081	0,304	0,007
	Dependentes Renda	-0,141	0,071	0,020
	Tempo de Trabalho	0,201	0,010	0,040
	Categoria Profissional	0,172	0,028	0,030
	Horas Extras	0,131	0,094	0,017
	Outro Vínculo Empregatício	0,084	0,282	0,007
	Estar Estudando	0,118	0,133	0,014
Dimensão 1 Aspectos emocionais do trabalho	Sexo	-0,018	0,817	0,000
	Idade	0,074	0,345	0,006
	Situação Conjugal	-0,023	0,769	0,001
	Escolaridade	0,172	0,027	0,030
	Renda	0,140	0,074	0,020
	Dependentes Renda	-0,147	0,060	0,022
	Tempo de Trabalho	0,166	0,034	0,027
	Categoria Profissional	0,234	0,003	0,055
	Horas Extras	0,143	0,068	0,020
	Outro Vínculo Empregatício	0,081	0,300	0,007
	Estar Estudando	0,120	0,126	0,014
Dimensão 2 Perda dos aspectos tangíveis do trabalho	Sexo	-0,025	0,748	0,001
	Idade	0,121	0,123	0,015
	Situação Conjugal	-0,123	0,117	0,015
	Escolaridade	0,177	0,023	0,031
	Renda	0,066	0,403	0,004
	Dependentes Renda	-0,092	0,242	0,008
	Tempo de Trabalho	0,230	0,003	0,053
	Categoria Profissional	0,142	0,070	0,020
	Horas Extras	0,117	0,135	0,014
	Outro Vínculo Empregatício	0,078	0,323	0,006
	Estar Estudando	0,122	0,119	0,015
Dimensão 3 Perda dos relacionamentos no trabalho	Sexo	-0,028	0,722	0,001
	Idade	-0,089	0,257	0,008
	Situação Conjugal	-0,153	0,050	0,023
	Escolaridade	-0,092	0,244	0,008

	Renda	-0,313	0,000	0,098
	Dependentes Renda	-0,049	0,536	0,002
	Tempo de Trabalho	0,049	0,534	0,002
	Categoria Profissional	-0,300	0,000	0,090
	Horas Extras	-0,092	0,240	0,009
	Outro Vínculo Empregatício	0,117	0,136	0,014
	Estar Estudando	-0,048	0,541	0,002
Dimensão 4 Perda de salários e benefícios	Sexo	0,003	0,967	0,000
	Idade	0,071	0,369	0,005
	Situação Conjugal	0,031	0,697	0,001
	Escolaridade	0,088	0,262	0,008
	Renda	0,165	0,035	0,027
	Dependentes Renda	-0,121	0,123	0,015
	Tempo de Trabalho	0,072	0,360	0,005
	Categoria Profissional	0,220	0,005	0,048
	Horas Extras	0,134	0,087	0,018
	Outro Vínculo Empregatício	-0,040	0,615	0,002
	Estar Estudando	0,073	0,355	0,005

APÊNDICE G

DISTRIBUIÇÃO DAS RESPOSTAS DE TRABALHADORES PRÉ-APOSENTADOS AOS ITENS DA ESCALA DE MUDANÇA EM COMPORTAMENTO DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA (EMCPA). PARANÁ, BRASIL, 2015. (n=164)

Itens da EMCPA	Não estou interessado isto		Venho pensando em fazer algo sobre isto		Estou Decidido a fazer algo neste sentido		Comecei a fazer, mas parei		Comecei a fazer há pouco tempo		Já faço isso há bastante tempo	
	n	%	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Investimento Ocupacional-social												
1) Cultivar minhas amizades	8	4,9	23	14,0	31	18,9	-	-	2	1,2	100	61,0
2) Dedicar-me à práticas espirituais ou religiosas	24	14,6	23	14,0	13	7,9	3	1,8	2	1,2	99	60,4
3) Participar de grupos na comunidade	56	34,1	52	31,7	12	7,3	4	2,4	1	0,6	39	23,8
4) Ter um <i>hobby</i>	18	11,0	36	22,0	21	12,8	3	1,8	3	1,8	83	50,6
5) Fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área	97	59,1	23	14,0	16	9,8	2	1,2	1	0,6	25	15,2
6) Investir em projetos que possam ser adaptados/executados a partir da aposentadoria	29	17,7	75	45,7	45	27,4	1	0,6	6	3,7	8	4,9
7) Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a ter uma segunda carreira	114	69,5	31	18,9	13	7,9	1	0,6	2	1,2	3	1,8
8) Realizar trabalhos voluntários na comunidade	32	19,5	73	44,5	41	25,0	1	0,6	2	1,2	15	9,1
Investimento em Autonomia e Bem estar												
9) Praticar atividade física regularmente	3	1,8	28	17,1	18	11,0	13	7,9	15	9,1	87	53,0
10) Ter uma alimentação mais saudável	6	3,7	30	18,3	11	6,7	3	1,8	12	7,3	102	62,2
11) Fazer consultas e exames médicos de <i>check-up</i>	6	3,7	13	7,9	7	4,3	1	0,6	5	3,0	132	80,5
12) Ter investimentos financeiros para o futuro	21	12,8	25	15,5	10	6,1	2	1,2	12	7,3	94	57,3
13) Investir tempo na convivência familiar	3	1,8	11	6,7	30	18,3	3	1,8	-	-	117	71,3
14) Dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro (a)	56	34,1	8	4,9	15	9,1	1	0,6	3	1,8	81	49,4
15) Praticar atividades de lazer	7	4,3	37	22,6	18	11,0	3	1,8	5	3,0	94	57,3

Anexos

ANEXO A

ESCALA DE IMPORTÂNCIA DOS GANHOS PERCEBIDOS NA APOSENTADORIA (EPGR)

Abaixo se encontra uma lista de alguns ganhos/vantagens que as pessoas podem experimentar na aposentadoria. Avalie o quão importante podem ser esses ganhos para o (a) senhor (a). *(Por favor, marque com um "X" indicando a importância de cada ganho)*

Nº	Ganhos da Aposentadoria	Nenhuma Importância	Pouca Importância	Importante	Muito Importante
1	Não representar mais a empresa				
2	Não mais gerenciar uma equipe				
3	Não ter a responsabilidade pelo trabalho				
4	Não trabalhar sob pressão				
5	Não ter mais compromissos de tempo				
6	Mais liberdade para criar				
7	Mais tempo para os filhos				
8	Mais tempo para os pais				
9	Mais tempo para o parceiro				
10	Mais tempo para os parentes próximos				
11	Mais tempo para os amigos				
12	Mais tempo para o trabalho voluntário				
13	Realizar um trabalho diferente				
14	Mais tempo para a educação				
15	Participar em política				
16	Oportunidade de viajar a lazer				
17	Mais tempo p/ esporte/atividade cultural				
18	Participação em clubes/associações				
19	Tempo para investimentos				

ANEXO B

ESCALA DE IMPORTÂNCIA DAS PERDAS PERCEBIDAS NA APOSENTADORIA (EPLR)

Abaixo se encontra uma lista de algumas perdas/desvantagens que as pessoas podem experimentar na aposentadoria. Avalie o quão importante podem ser essas perdas para o (a) senhor (a). *(Por favor, marque com um "X" indicando a importância de cada perda)*

Nº	Perdas da Aposentadoria	Nenhuma Importância	Pouca Importância	Importante	Muito Importante
1	Desafios do trabalho				
2	Responsabilidade do trabalho				
3	Senso de ter um trabalho competitivo				
4	Liderança				
5	Poder de decisão				
6	Criatividade do trabalho				
7	Senso de pertencer à empresa				
8	Eventos e festas do trabalho				
9	Ter uma secretária				
10	Status fornecido pelo cargo				
11	Ambiente no trabalho (escritório)				
12	Oportunidade de viagens a trabalho				
13	Reuniões e contatos com clientes				
14	Senso de estar ocupado				
15	Rotina do trabalho				
16	Relacionamento com minha equipe				
17	Relacionamento c/ colegas de trabalho				
18	Plano de assistência médica				
19	Compensação				

ANEXO C

ESCALA DE MUDANÇA EM COMPORTAMENTO DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA (EMCPA)

No questionário abaixo listamos uma série de atividades que talvez o (a) senhor (a) 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)**

Nº	Atividades	Não estou interessado nisto	Venho pensando em fazer algo sobre isto	Estou decidido a fazer algo neste sentido	Comecei a fazer, mas parei	Comecei a fazer há pouco tempo	Já faço isso há bastante tempo
1	Praticar atividade física regularmente						
2	Ter uma alimentação mais saudável						
3	Fazer consultas e exames médicos de <i>check-up</i>						
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 à 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 <i>hobby</i> (exemplos: pintura, fotografia, pescaria, coleção)						
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						
15	Realizar trabalhos voluntários na comunidade						

ANEXO D

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS
Universidade Estadual de Londrina
Registro CONEP 5231

Parecer CEP/UEL:	115/2014
CAAE:	33169114.5.0000.5231
Data da Relatoria:	14/07/2014
Pesquisador(a):	Maria do Carmo Fernandez Lourenço Haddad
Unidade/Órgão:	CCS - Departamento de Enfermagem - Mestrado em Enfermagem

Prezado(a) Senhor(a):

O "Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina" (Registro CONEP 5231) – de acordo com as orientações da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/MS e Resoluções Complementares, avaliou o projeto:

"Ganhos e Perdas percebidos por trabalhadores de uma universidade estadual pública frente à aposentadoria."

Situação do Projeto: **Aprovado**

Informamos que deverá ser comunicada, por escrito, qualquer modificação que ocorra no desenvolvimento da pesquisa, bem como deverá apresentar ao CEP/UEL, via Plataforma Brasil, relatório final da pesquisa.

Londrina, 15 de julho de 2014.

Prof. Dra. Paula Mariza Zedu Alliprandini
Vice-coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos
Universidade Estadual de Londrina