UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA IPS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA - PPGPSI

MESTRADO ACADÊMICO

Gabriel da Silva Silveira

Adaptabilidade de Carreira e Percepção de Futuro da Aposentadoria: um estudo com trabalhadores (as) brasileiros (as)

SALVADOR

2023

Gabriel da Silva Silveira

Adaptabilidade de Carreira e Percepção de Futuro da Aposentadoria: um estudo com trabalhadores (as) brasileiros (as)

Dissertação apresentada ao Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia como requisito para a obtenção do título de mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo de Oliveira Barros

SALVADOR

2023

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001”.

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA), com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Silveira, Gabriel da Silva

S587 Adaptabilidade de carreira e percepção de futuro da aposentadoria: um estudo com trabalhadores (as) brasileiros (as) / Gabriel da Silva Silveira, 2023.

111 f.: il.

Orientador: Proº. Drº. Leonardo de Oliveira Barros
Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2023.

1. Aposentadoria - Brasil 2. Trabalho - Adaptabilidade (Psicologia) 3. Orientação profissional – Aspectos psicológicos. I. Barros, Leonardo de Oliveira. II. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD: 362.6

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE GABRIEL DA SILVA SILVEIRA NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA.

Aos vinte e um dias do mês de março do ano de 2023, às 14:00 horas, reuniu-se, via webconferência, a Comissão Examinadora, composta por: Prof. Dr. Leonardo de Oliveira Barros (UFBA/Orientador), Prof.ª Dr.ª Daiane Rose Cunha Bentivi (UFBA) e Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (PUC - Campinas) para examinar o trabalho "ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E PERCEPÇÃO DE FUTURO DA APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM TRABALHADORES (AS) BRASILEIROS (AS)".

Após a exposição oral do candidato, os examinadores apresentaram seus pareceres, anexos a esta ata, que foram seguidos pela réplica do mestrando. Findas a exposição oral e apresentação dos pareceres, a comissão julgadora reuniu-se reservadamente, chegando ao parecer final, abaixo apresentado:

Aprovado

Parecer final condicionado a reformulações a serem apresentadas no prazo máximo de 60 (sessenta) dias

Salvador, 21 de março de 2023.

Dou fé.

Prof. Dr. Leonardo de Oliveira Barros

Agradecimentos

Todas as vezes que algo é construído por alguém, o resultado final tem as mãos de muitas pessoas. Agradecer, apesar de insuficiente, é uma forma singela de prestar reconhecimento àqueles e àquelas que, direta ou indiretamente, puderam colocar sua pedrinha na construção deste sonho.

Aos meus pais, Jandiara e Erivaldo, por todo suporte desde o início. Vocês me permitiram sonhar este e outros sonhos e, através dos seus ensinamentos, meus primeiros mestres, eu pude concluir esta etapa que, tenho certeza, não é a última.

Ao meu orientador, Leonardo Barros, por me ensinar, acima de tudo, que quando construímos nossa carreira, também construímos nossa vida e cada detalhe, cada pessoa, cada contexto é importante. Obrigado por me mostrar os caminhos do fazer científico, por toda a paciência nos momentos de ansiedade e por ser um exemplo de professor e orientado, o melhor que eu poderia ter.

À Lorena e Maali que, através do acolhimento, das conversas, dos risos, dos choros, dos trabalhos em grupo, das celebrações, de perto ou de longe, puderam tornar a caminhada muito mais leve e suave. Obrigado por entrarem na minha rede de apoio em tão pouco tempo.

Ao grupo Carreira+ e LAPP por todo o aprendizado e troca nesse período, especialmente a Caio, Analu, Nathy, Andressa, Milena e todos os outros que estão e que passaram pelos grupos. Também, à professora Laila Carneiro por sua liderança e paciência nas discussões e organizações dos grupos.

À Jaimara Santos por todo amor, carinho, cuidado e companheirismo, deixando a vida mais leve e as celebrações mais felizes. Obrigado por me mostrar as novas cores que a vida pode ter.

A todos os meus amigos, especialmente a Wesley, Evely, Emily e Rafael, por sempre celebrarem comigo as vitórias, me incentivarem na caminhada e me mostrarem que um novo sonho é sempre possível. Vocês são parte importantíssima desse processo.

À minha eterna professora e agora colega Louise Sobral por me incentivar desde 2019 a seguir a carreira acadêmica e me auxiliar em quase todos os momentos deste processo.

À minha amiga Carol Rosa por todo o suporte, no início e no final do mestrado, com os estudos em inglês e com toda a troca de experiências.

Aos membros da banca, Prof. Dr. Rodolfo Ambiel e Profª Drª Daiane Bentivi, pelas valorosas contribuições com o trabalho ao longo dos seminários de qualificação I e II e da banca final. A todos os professores que puderam contribuir nessa formação.

Aos amigos e familiares com quem tive trocas importantes nesse período Ian, Adevan, José Firmino, Marcos Paulo, minha avó Antônia e meu psicólogo Guilherme Bernardo por todo o suporte direto e indireto nessa trajetória.

Aos colegas da linha de pesquisa Indivíduo e Trabalho: processos microorganizacionais, Suzana, Paula, Leonardo e Pedro por dividirem a caminhada.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior pelo suporte financeiro por meio das bolsas de mestrado.

Ao presidente Luiz Inácio Lula da Silva por aproximar pessoas de baixa renda da educação e proporcionar mudanças de vida e me ajudar a chegar onde meus ancestrais não puderam. Vivemos na esperança de que o obscurantismo não volte a frear os avanços sociais e as mudanças que a educação traz para o povo pobre deste país.

A todos e todas que aceitaram em participar da minha pesquisa e contribuir para os avanços da ciência no país, incrementando o olhar da Psicologia para a aposentadoria.

Àqueles e àquelas que, apesar de não serem citados nominalmente, fizeram e fazem parte da minha história. Eu sou porque vocês são.

Resumo

Em um contexto de envelhecimento populacional e aumento da expectativa de vida, as investigações acerca da aposentadoria devem ser frequentes. Partindo da premissa de que as pessoas, ao construírem suas carreiras, também estão construindo suas vidas, é de fundamental importância que os estudos na área de carreira se preocupem com esta fase da trajetória profissional. A partir deste ponto de vista, a presente dissertação apresenta uma investigação da produção científica latino-americana a respeito do trabalho e da aposentadoria na perspectiva da Psicologia através de uma revisão bibliométrica da literatura (Estudo 1) e também analisou as propriedades psicométricas da Escala de Adaptabilidade de Carreira + Escala de Cooperação junto a um público de trabalhadores (as) mais velhos, além de examinar o potencial explicativo dos fatores da adaptabilidade de carreira com relação à percepção de futuro da aposentadoria (Estudo 2). A partir da consulta nas bases de dados SciELO, Google Acadêmico, Portal de Periódicos CAPES, LILACS, Redalyc e PePSIC, foram selecionados 44 artigos científicos empíricos para análise no Estudo 1. Os resultados demonstraram um crescimento de publicações nos últimos seis anos, alta concentração de publicações de autores brasileiros e também maior preferência por estudos de natureza qualitativa. Para o Estudo 2, foi realizada uma pesquisa empírica com trabalhadores (as) brasileiros (as) que possuíssem 40 anos ou mais, independentemente de estarem trabalhando ou desempregados. Os dados foram coletados por meio de um Questionário Sociodemográfico, da Escala de Adaptabilidade de Carreira + Escala de Cooperação (CAAS+C) e da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA). Foram aplicados métodos estatísticos descritivos, Análise Fatorial Confirmatória, análises de consistência interna e correlacionais, teste t, ANOVA e modelagem de equações estruturais. Os resultados revelaram boa estrutura fatorial e consistência interna da escala e uma correlação positiva entre o fator preocupação da adaptabilidade de carreira e o fator percepções de saúde e percepção de futuro da aposentadoria geral, levantando

indícios de que a adaptabilidade de carreira pode ser um construto importante para a compreensão do fenômeno da aposentadoria e sua medida pode ser útil em programas de preparação para a aposentadoria.

Palavras-chave: Aposentadoria, Adaptabilidade de carreira, Orientação de carreira, Preparação para a aposentadoria.

Abstract

In a context of population aging and increased life expectancy, investigations into retirement should be frequent. Based on the premise that people, when building their careers, are also building their lives, it is of fundamental importance that studies on the career area are concerned about this phase of the career path. From this point of view, the present dissertation presents an investigation of Latin American scientific production on work and retirement from the perspective of Psychology, through a bibliometric review of the literature (Study 1) and also through the analysis of the psychometric properties of Career Adapta-ability Scale + Cooperation Scale along with older workers, besides examining the explanatory potential of the factors of career adaptability regarding the perception of the future of retirement (Study 2). From the query in the databases SciELO, Google Scholar, Portal de Periódicos CAPES, LILACS, Redalyc e PePSIC, 44 empirical scientific articles were selected for analysis on Study 1. The results showed a growth of publications in the last six years, high concentration of publications by brazilian authors and also greater preference for qualitative studies. For Study 2, an empirical research was conducted with Brazilian workers who were 40 years old or older, regardless of whether they were working or unemployed. The data were colected through a sociodemographic questionnaire, of Career Adapta-ability Scale + Cooperation Scale (CAAS+C) and from the Perception of the Future of Retirement Scale (EPFA). Descriptive statistical methods were applied, Confirmatory Factor Analysis, internal and correlational consistency analyses, t test, ANOVA and structural equation modelling. The results revealed good factorial structure and internal consistency of the scale and a positive correlation between the concern factor of career adaptability and the health perception fator and perception of the future of general retirement, raising indications that career adaptability can be an important construct for understanding the phenomenon of retirement and its measurement can be useful in retirement preparation programs.

Keywords: Retirement, Career Adapta-ability, Career Guidance, Retirement preparation.

Sumário

Lista de Figuras 14
Lista de Tabelas 15
Lista de Apêndices 16
Lista de Anexos 17
Apresentação 18
1. Introdução 21
1.1 Carreira e Teoria Life Span, Life Space 21
1.2 Teoria de Construção de Carreira e Adaptabilidade de Carreira 24
1.3 Aposentadoria e Percepção de Futuro 29
2. Delimitação do problema de pesquisa 33
3. Objetivo geral 33
3.1 Objetivos específicos: 33
4. Delineamento Metodológico 33
4.1 Desenho Geral da Pesquisa 33
4.2 Procedimentos Éticos Gerais 34
Estudo I – Aposentadoria e Trabalho: uma revisão bibliométrica da literatura latino-americana sob a ótica da Psicologia 36
Introdução 38
Método 42
Procedimentos 42
Análise dos dados 44
Resultados 44
Discussão 56
Considerações Finais 58
Referências 60
Estudo II - Adaptabilidade de Carreira e Percepção de Futuro da Aposentadoria: análise das propriedades psicométricas da CAAS+C em trabalhadores (as) mais velhos (as) 67
Introdução 69
Método 74
Participantes 74
Instrumentos 74
Procedimentos 75
Análise de dados 75
Resultados 77
Discussão 86

Considerações Finais 89
Referências..... 92
Discussão Geral 97
Referências..... 99
Apêndices 107
Anexos 109

Lista de Figuras

Figura 1 - Arco-Íris da Vida e Carreira (Super, 1980).....21

Estudo I

Figura 1 – Diagrama de fluxo da seleção dos estudos para a revisão de literatura.....44

Estudo II

Figura 1 - Modelo teórico hipotético do estudo.....72

Figura 2 - Modelo de segunda-ordem da CAAS+C com cargas fatoriais.....76

Figura 3 - Modelo explicativo dos fatores da adaptabilidade de carreira com relação à percepção de futuro da aposentadoria.....84

Lista de Tabelas

Estudo 1

Tabela 1 - Distribuição dos estudos por ano e por país de origem.....45

Estudo II

Tabela 1 - ANOVA e post-hoc de Tukey para comparação de médias dos fatores percepções de saúde, desligamento do trabalho e relacionamentos interpessoais e Games-Howell para o fator perdas da aposentadoria entre diferentes escolaridades.....80

Tabela 2 - ANOVA e post-hoc de Tukey para comparação de médias dos fatores preocupação, controle, curiosidade, confiança e cooperação entre diferentes faixas etárias.....81

Tabela 3 - Correlações entre os fatores da adaptabilidade de carreira e da percepção de futuro da aposentadoria.....82

Lista de Apêndices

Apêndice 1 – Questionário sociodemográfico.....106

Lista de Anexos

Anexo 1 – Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale - CAAS+C Brazilian Form.....108

Anexo 2 – Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria.....109

Apresentação

A aposentadoria pode ser compreendida como um retorno ao aposento, retirar-se do trabalho e da vida laboral (Khoury et al., 2010; Zanelli et al., 2010). Esse regresso pode trazer diversas implicações nos aspectos físico, psicológico e social de trabalhadores e trabalhadoras, tais como, perda do *status* social, redução financeira, afastamento dos colegas, dentre outros. Essas mudanças podem levar a baixa autoestima e falta de motivação, resultar em crises psicológicas mais graves, como depressão, ansiedade e suicídio (Rodrigues et al., 2005). Também, possibilitam a vivência de projetos pessoais, planos de vida e construção de novos objetivos (França, 2012).

Nessa perspectiva, o tema da aposentadoria apresenta-se como um campo com muito a ser explorado, já que a população do Brasil e do mundo tem caminhado para ser majoritariamente idosa até a segunda metade do século XXI (Zanelli et al., 2010; Henkens et al., 2018; Amorim, 2019). Além disso, tendo em vista as recentes mudanças na previdência com a Emenda Constitucional n° 103 (2019), dentre as quais, destacam-se o aumento da idade mínima para se aposentar (passando para 62 anos para mulheres e 65 anos para homens) e o tempo de contribuição mínimo para alcançar o benefício (15 anos para mulheres e 20 anos para homens, sendo que para servidores públicos a regra será de 25 anos, com 10 no serviço público), novos desafios se apresentam aos trabalhadores e trabalhadoras em pré-aposentadoria, já que muitas destas podem ser postergadas.

O Brasil, mesmo após 18 anos da criação do Estatuto do Idoso, se mostra muito aquém para acolher e promover políticas que auxiliem as pessoas na transição para a aposentadoria (Miranda et al., 2016). Dessa forma, esse público ainda carece de suporte em inúmeros aspectos, quais sejam na preparação psicológica para a aposentadoria dentro ou fora das organizações, na orientação para lidar com os processos burocráticos e para ter maior conhecimento sobre os direitos trabalhistas e previdenciários que lhes são assegurados.

Assim, compreender a percepção de futuro da aposentadoria é fundamental, tendo em vista que esta precede e também sucede as atitudes tomadas na carreira (Rafalski & Andrade, 2017). Além disso, este fenômeno pode ser afetado pelos dois sentidos que tomam a aposentadoria etimologicamente: o sentido pejorativo de inatividade ou o sentido positivo de recebimento de um benefício de direito e de um descanso (Castilho & Pilati, 2021).

Entendendo a aposentadoria como um processo, um dos recursos de carreira que pode auxiliar os trabalhadores e trabalhadoras a atravessá-lo é a adaptabilidade de carreira. Trata-se de um conceito da Teoria de Construção de Carreira (Savickas, 1997, 2005) que diz respeito à uma competência que as pessoas podem desenvolver para superar dificuldades e encarar mudanças profissionais, no anseio de contornar as imprevisibilidades das transformações no mundo do trabalho. A adaptabilidade de carreira é um construto que está presente na vida das pessoas na medida em que estas pessoas demonstram-se em prontidão para enfrentar etapas de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais, além de traumas pessoais que geram conflitos sociais e no desempenho laboral (Ambiel et al., 2016).

Assim, este estudo buscará investigar como se relacionam a adaptabilidade de carreira e a percepção de futuro da aposentadoria, a fim de se ampliar a compreensão sobre o fenômeno da aposentadoria, tema atual, sobretudo, no contexto brasileiro, onde o envelhecimento populacional é cada vez maior. Espera-se que o estudo possa suplantar reflexões e posteriormente auxiliar na compreensão do fenômeno da aposentadoria, sob um enfoque transicional.

Para medir os construtos junto à população foram utilizadas a Escala de Adaptabilidade de Carreira + Escala de Cooperação (CAAS+C) e a Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA). Dessa forma, do ponto de vista prático, espera-se que os resultados obtidos junto ao público-alvo do presente estudo (trabalhadores e

trabalhadoras com 40 anos ou mais), possam sustentar a implementação dos instrumentos, especialmente a CAAS+C, como ferramentas a serem utilizadas por psicólogos em programas de preparação para a aposentadoria nas organizações ou em programas de orientação profissional e de carreira com foco na aposentadoria.

Outra importante contribuição que essa pesquisa poderá oferecer é a compreensão da transição para a aposentadoria por meio de uma nova ótica, a da adaptabilidade de carreira. Em outras palavras, a análise da relação entre preparação para a aposentadoria e adaptabilidade de carreira poderá suscitar interesses de pesquisa e caminhos inovadores para se investigar o fenômeno da aposentadoria como um todo. Esta pesquisa poderá acarretar diferentes estudos com o tema e até aprimoramentos para a CAAS+C ou a criação de instrumentos que possam avaliar a transição para a aposentadoria e sua relação com o nível de adaptabilidade de carreira dos trabalhadores e trabalhadoras.

1. Introdução

A seguir são apresentados os marcos teóricos da presente investigação. Parte-se da conceituação da carreira na perspectiva da teoria Life Span, Life Space (Super, 1980), como referencial histórico. Em seguida, é discutida a Teoria de Construção de Carreira (Savickas, 2005) como a perspectiva de carreira norteadora do presente estudo. Por fim, é apresentada a aposentadoria e sua perspectiva de futuro (Rafalski & Andrade, 2017) como uma variável importante de carreira.

1.1 Carreira e Teoria Life Span, Life Space

Numa perspectiva clássica, a carreira foi definida como uma sucessão de papéis que uma pessoa irá ocupar durante sua vida (Super, 1980). Esses papéis envolviam não somente aqueles relacionados ao trabalho, mas todos os papéis que acompanham o indivíduo no decorrer do seu curso de vida, desde a infância até a velhice. Nessa definição clássica, a carreira é diferenciada da ocupação, já que a primeira se refere a supracitada sequência de papéis que perpassam o indivíduo durante toda a vida, enquanto a segunda diz respeito a uma sequência de posições ocupadas, muitas vezes, simultaneamente a papéis de carreira (Super, 1980).

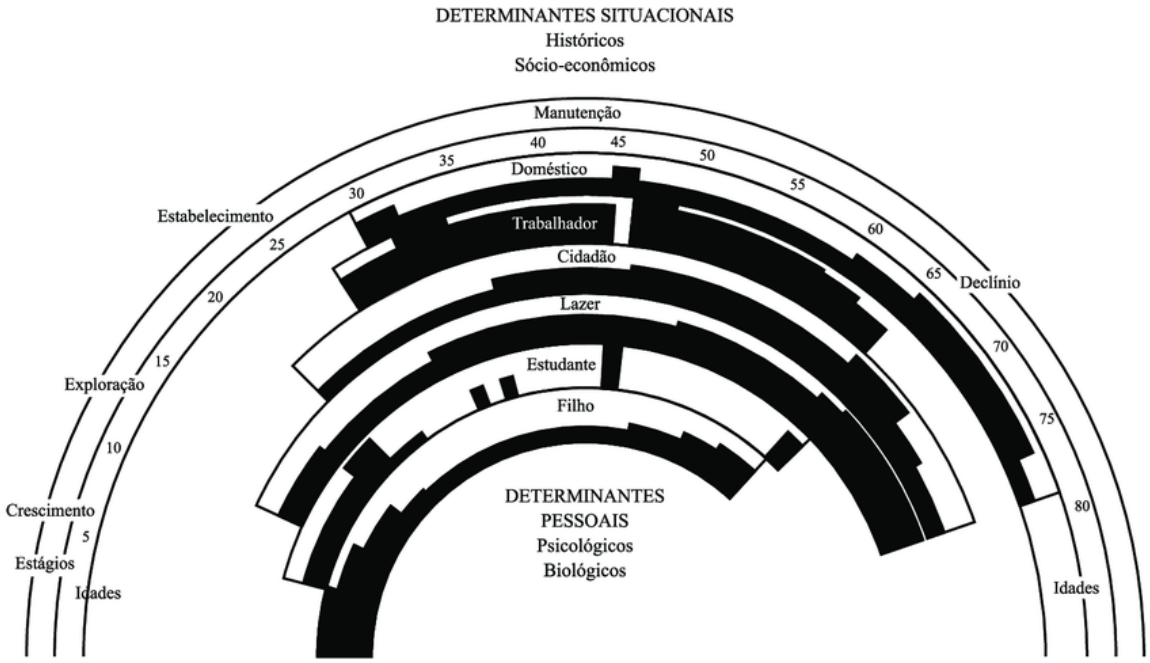
Uma das principais teorias no campo da Orientação Profissional e de Carreira, de base funcionalista, é a teoria *Life-Span, Life Space* (Super, 1980). A teoria postula que as pessoas vivenciariam essa sequência de papéis de vida em alguns cenários que estariam intimamente ligados à sua história de vida e à sua dinâmica pessoal. Os referidos papéis eram criança (filho ou filha, se estendendo enquanto houver relação dos pais com os filhos), estudante (de qualquer nível), imerso em atividades de lazer, cidadão ou cidadã, trabalhador ou trabalhadora (incluindo aqueles desempregados), cônjuge, dono ou dona de casa, pai ou mãe e aposentado ou aposentada. Esses nove papéis de vida também eram denominados maxiciclos vitais. Já os cenários nos quais esses papéis poderiam ser

desempenhados eram a casa, a comunidade, a escola (incluindo a universidade) e o local de trabalho.

Conforme a teoria *Life Span, Life Space*, embora muitas pessoas tendessem a desempenhar os papéis na sequência, muitas outras não ocupariam alguns deles. Por exemplo, uma pessoa poderia morrer sem conseguir aposentar-se ou outra pessoa poderia não sentir desejo por casar-se e, dessa forma, não exercer o papel de cônjuge. Para ilustrar a teoria e a trajetória de vida, bem como os papéis desempenhados pelos indivíduos, um Arco-Íris da Vida e Carreira foi proposto (Super, 1980), conforme representado na Figura 1.

Figura 1

Arco-Íris da Vida e Carreira (Super, 1980)



Na figura proposta por Super (1980), os nove papéis de vida estariam divididos em oito camadas. A nona camada é intitulada idade e representaria a faixa etária em que cada pessoa pode atravessar os papéis, sendo que a maioria destes acompanha os indivíduos em boa parte da vida. A décima camada é composta pelos estágios de vida, isto é, crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio. Cada estágio de vida localizava-se no

decorrer da camada de idade ficando correspondente a cada faixa etária. Em outras palavras, os estágios de crescimento e exploração estariam ligados à infância e adolescência, o estágio de estabelecimento aconteceria à juventude, o estágio de manutenção seria vivenciado na vida adulta e o estágio de declínio teria relação com a velhice. O último papel, o de aposentado localiza-se no fim da camada de trabalhador, visto que estaria intimamente relacionado a este papel (Super, 1980; Ambiel, 2014).

Há ainda dois aspectos no Arco-Íris que são fundamentais para a compreensão da dinâmica dos papéis. O primeiro são os determinantes pessoais, relacionados a conhecimentos, atitudes, interesses, valores-necessidades, realização, aptidões gerais e específicas e herança biológica. O segundo são os determinantes psicossociais, ligados à estrutura social, mudanças históricas, organização e condições socio-econômicas, emprego, escola (ou universidade), comunidade e família (Super, 1980). Dessa forma, apesar de a carreira se construir por toda a vida, ela não se findaria, necessariamente, na aposentadoria, visto que se trataria de um papel ocupado pelas pessoas que representaria uma das fases de sua vida e que poderia levar à possibilidade de realização de novas atividades, inclusive relacionadas àquela profissão ocupada durante toda a carreira.

Outro importante conceito da teoria *Life Span, Life Space* é o da reciclagem ou miniciclos vitais. Trata-se de etapas em que o(a) trabalhador(a) se desenvolveria dentro do seu espectro de trabalho. Ao todo, são listadas cinco etapas: 1 – orientação (etapa que auxiliará na definição das preferências profissionais no início de carreira, sendo uma etapa de reflexão sobre si e sobre o mundo do trabalho); 2 – exploração (ajustamento de valores e interesses pessoais com questões do mundo do trabalho e de trabalhos específicos); 3 – estabelecimento (ensejo do trabalhador e da trabalhadora por estabilidade em uma determinada atividade profissional); 4 - gerenciamento (trata-se da administração de um contexto para a manutenção de uma determinada posição ocupada) e; 5 - desengajamento

(que é a desaceleração do ritmo de trabalho, a fim de mudança de posição, organização ou condição, de trabalhador ativo para aposentado, por exemplo) (Super, 1980).

Na transição de um papel para outro, isto é, quando as pessoas passassem a dedicar mais tempo a um novo papel e menos tempo (ou abandonar completamente) a outro papel, elas se depararíam com pontos de decisão. Esse processo aconteceria quando a pessoa estivesse em transição de um ciclo para outro (por exemplo, da escola para a universidade, da universidade para o mercado de trabalho, de filho que mora com os pais para dono de casa e/ou marido, etc.) e passaria a exercer um novo papel. Haveria a possibilidade, no entanto, de que o indivíduo exercesse dois ou mais papéis simultaneamente, que ocupariam espaços na vida de modo proporcional (Super, 1980; Ambiel, 2014).

No decorrer de sua vida, o indivíduo estabelecerá objetivos profissionais e buscará alcançá-los através das competências que ele ou ela desenvolverá durante a sua vida. Uma dessas competências seria a denominada por Super (1980) de *maturidade de carreira* e diz respeito às atitudes e comportamentos que uma pessoa utilizará para alcançar a transição para o mercado de trabalho, aplicando-se, portanto, à fase da adolescência. Entretanto, esse enfoque do conceito de maturidade na adolescência acabou suscitando reflexões e mudanças, especialmente com a concepção de carreira como um processo contínuo que se estende por toda a vida das pessoas (Fiorini et al., 2016). Assim, um novo conceito foi proposto em atualização à maturidade de carreira e à teoria *Life Span, Life Space*: o de adaptabilidade de carreira (Savickas, 1997, 2005).

1.2 Teoria de Construção de Carreira e Adaptabilidade de Carreira

A adaptabilidade de carreira constitui-se como um conceito central na Teoria de Construção de Carreira (*Career Construction Theory* (CCT)), que foi proposta por Savickas (1997). Por si só, a própria CCT já representa um dos desdobramentos da teoria *Life Span, Life Space* e foi postulada com o intuito de dialogar com questões atuais de vida

e carreira da sociedade (Oliveira et al., 2012). Enraizada no construcionismo social, a CCT postula que o indivíduo constrói sua própria carreira por meio da interação com o ambiente e do ideal de si que ele/ela estabelece como objetivo pessoal (Savickas, 2005).

Esta construção ocorre através de processos interpretativos e interpessoais que se moldam desde a infância por meio das relações estabelecidas e dos modelos dos papéis que formam base da sua identidade, isto é, aquelas pessoas ou personagens com os quais eles se identificam e dos quais algumas características pessoais serão incorporadas (Garcia et al., 2019). Dessa forma, uma boa construção de carreira, na perspectiva da CCT, está atrelada a um processo contínuo de adaptação que, por sua vez, é o produto de uma boa assimilação das necessidades pessoais com as expectativas sociais (Savickas, 2005; Rudolph et al., 2018).

A CCT possui um caráter construtivista baseado na premissa de que as carreiras não são desenvolvidas, mas sim construídas em alinhamento com as escolhas que os indivíduos fazem na expressão de seus autoconceitos. Ao atribuir significado aos seus comportamentos vocacionais e às suas experiências ocupacionais, os indivíduos estão construindo suas carreiras. Assim, a CCT compreende a carreira sob uma perspectiva subjetiva na qual os atores são ativos e constroem sua própria história de carreira, primeiramente, por meio do discurso e, posteriormente, do comportamento vocacional. Os orientadores de carreira que se utilizam da CCT buscam explorar três pontos-chave: a personalidade vocacional, os temas de vida e a adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005).

A personalidade vocacional é um conjunto de traços próprios de um indivíduo que o caracteriza como mais ou menos apto para exercer determinados papéis. No que diz respeito aos temas de vida, trata-se de uma perspectiva onde o trabalho é a expressão do autoconceito, um meio de as pessoas manifestarem suas singularidades e, por meio do desenvolvimento vocacional, trabalhadores e trabalhadoras podem incrementar a relação do seu eu com a realidade situacional do trabalho (Savickas, 2005).

A adaptabilidade de carreira, construto foco do presente trabalho, refere-se a um conjunto de atitudes, competências e comportamentos usados pelos indivíduos com o intuito de se ajustar ao trabalho de sua conveniência. Ela é composta por quatro dimensões. A dimensão Preocupação, que diz respeito à preocupação que o trabalhador tem sobre seu próprio futuro profissional. A dimensão Controle que é a tomada de responsabilidade, por parte do indivíduo, pelas decisões que irão exercer impacto sobre sua carreira. A dimensão Curiosidade que faz referência à postura de busca por novos conhecimentos e aprendizagens dentro das experiências de carreira. Por fim, a dimensão Confiança que é a confiança que o indivíduo tem em sua própria capacidade para superar dificuldades e atingir objetivos (Savickas, 2005). As quatro dimensões supracitadas possuem natureza intrapessoal. Mais recentemente, houve a recomendação de que a Cooperação, fator de natureza interpessoal, que está associado à interação social e geralmente é ativado durante as transições de carreira, fosse avaliado em conjunto, visto que este auxilia os componentes relacionais da adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2015).

Nesse sentido, o uso da adaptabilidade de carreira nas pesquisas e nas intervenções é mais apropriado do que o de maturidade, porque trata-se de um conceito com maior abrangência de faixas etárias e fases da vida e carreira das pessoas, ao contrário da maturidade de carreira, que é mais restrita à adolescência (Savickas, 1997). A centralidade do construto da adaptabilidade de carreira na CCT se dá devido ao seu caráter autorregulatório frente aos indivíduos (Barros, et al., 2018). Nessa perspectiva, a CCT salienta que a carreira é construída pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras em consonância com as condições oferecidas pelo ambiente (Brown & Lent, 2015). Assim, a adaptabilidade de carreira apresenta-se como uma das estratégias que as pessoas podem utilizar para conseguir ultrapassar as dificuldades que lhe são colocadas mediante o desenvolvimento de suas carreiras.

A partir do conceito de adaptabilidade de carreira, um grupo de psicólogos vocacionais de diferentes partes do mundo elaboraram um instrumento para mensurar o construto e sua operacionalização na população de trabalhadores e estudantes (Audibert & Teixeira, 2015). Assim, surge a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). Desde a criação da CAAS, diversos estudos foram e têm sido desenvolvidos a fim de se obter evidências de sua validade frente a diferentes pessoas ao redor do mundo. Inicialmente, os estudos foram realizados em 13 países com o intuito de uma descentralização e de uma abrangência para públicos diferentes do mundo todo (Savickas & Porfeli, 2012; Pouyaud et al., 2012; Duarte et al., 2012; Hou et al., 2012; Soresi et al., 2012; Porfeli & Savickas, 2012; Rossier et al., 2012; vanVianen et al., 2012; Teixeira et al., 2012). No Brasil, a CAAS foi adaptada para o português por Teixeira et al. (2012) e revisada por Audibert e Teixeira (2015), renomeada para Escala de Adaptabilidade de Carreira na versão brasileira. Com a recomendação da aplicação da Escala de Cooperação junto à CAAS, sob a justificativa de se avaliar o construto interpessoal da cooperação em conjunto com as dimensões intrapessoais da adaptabilidade de carreira, a nomenclatura da escala foi transformada em CAAS+C (Savickas & Porfeli, 2015). No Brasil, a CAAS+C foi adaptada por Ambiel et al. (2021) e será utilizada no presente estudo.

Atualmente, a CAAS tem sido aplicada para avaliar a importância da adaptabilidade de carreira frente a diversos aspectos e públicos. Alguns dos construtos que já foram associados à adaptabilidade de carreira são: o sucesso na carreira (Low et al., 2020), a ocupação social divergente (McIlveen et al., 2016), a vivência acadêmica no ensino superior (Ambiel et al., 2016) e a empregabilidade na transição universidade-trabalho (Ladeira et al., 2019; Santos & Oliveira, 2020; Horst et al., 2021). Os públicos investigados por meio de estudos envolvendo a CAAS são variados, como por exemplo: estudantes do ensino fundamental (Carvalho et al., 2021), do ensino médio (Xu et al., 2020), da graduação (Ocampo et al., 2020; Storme et al., 2020; Rivera et al., 2021; Boo et

al., 2021), da pós-graduação (Ambiel et al., 2016; Barros et al., 2018), e até mesmo categorias profissionais, tais como enfermeiras (Yang & Chen, 2020) e empregados da indústria privada (Haenggli & Hirschi, 2020). Outra contribuição importante é apontada por Ambiel et al. (2016) que fazem uma comparação dos níveis de adaptabilidade de carreira de estudantes adolescentes e trabalhadores adultos, demonstrando os maiores escores de trabalhadores adultos em relação aos adolescentes.

Apesar de escassos, alguns estudos internacionais investigaram a relação da adaptabilidade de carreira de trabalhadores e trabalhadoras de meia-idade ou idosos com algumas variáveis. No estudo de Takao e Ishiyama (2021), com dados coletados junto a 4331 trabalhadores e trabalhadoras com idade entre 40 e 64 anos, os resultados demonstraram que a adaptabilidade de carreira teve um impacto positivo no bem-estar subjetivo e que esta demonstrou importância na fase final de transição do trabalho para a aposentadoria. Já no estudo de Fasbender et al. (2019), com uma amostra de 800 trabalhadores e trabalhadoras do Reino Unido com idade entre 50 e 79 anos, os resultados indicaram que a adaptabilidade de carreira foi significativamente e positivamente relacionada com a perspectiva de tempo futuro ocupacional e que o construto previu o planejamento tardio de carreira de trabalhadores mais velhos.

Assim, conforme indicam Fasbender et al. (2019), a adaptabilidade de carreira é uma importante via para se compreender a transição para a aposentadoria e pode ser um fator primordial para o planejamento dessa transição. Portanto, o presente estudo, ao propor a investigação das contribuições da adaptabilidade de carreira sobre a percepção de futuro da aposentadoria, pode trazer novas contribuições para a compreensão desta etapa de transição de carreira.

1.3 Aposentadoria e Percepção de Futuro

A aposentadoria, do ponto de vista formal, é uma condição de interrupção de uma atividade laboral em função de uma razão de força maior, que pode ser uma condição física (uma deficiência, uma doença, etc.) ou uma idade avançada. O assunto vem se tornando cada vez mais importante, já que é uma das grandes transformações da sociedade devido ao envelhecimento populacional constante no Brasil e no mundo (Amorim, 2019). No mundo todo, o crescimento da população idosa é tão vertiginoso que, em 2019, essa faixa etária ultrapassou os indivíduos com 5 anos ou menos e a perspectiva é que ultrapasse, até 2050, a faixa etária até 15 anos de idade (Santos et al., 2021).

Segundo os dois últimos censos demográficos brasileiros (2000 e 2010), os grupos etários entre 25 e 59 anos e acima de 60 anos têm aumentado significativamente, enquanto o grupo com idade entre 0 e 24 anos tem encolhido, embora ainda seja a maioria da população (Antunes, Soares, & Moré, 2015). Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2017 mostravam que, entre 2012 e 2017, o Brasil manteve a tendência de crescimento da população idosa, com 4,8 milhões de novos idosos no período, representando um crescimento de 18% desse grupo etário (IBGE, 2018). Nos últimos dados divulgados, a PNAD indica que, até 2019, 4,3% da população brasileira estava na faixa etária de 60 a 64 anos, 9,5% na faixa dos 65 anos ou mais e 13% da população recebia algum tipo de aposentadoria ou pensão (IBGE, 2020).

Apesar disso, o conceito de aposentadoria extrapola as barreiras deste aspecto formal. Segundo Lytle et al. (2015), trata-se de um fenômeno com múltiplos significados, incluindo redução de carga horária de trabalho, interrupção de um emprego de longa duração, concessão de benefícios previdenciários, reconhecer-se enquanto aposentado(a), dentre outros. Ainda, sustentam os autores, a aposentadoria passou a ser tratada na literatura como um estágio de carreira ao invés de um único evento que marca uma transição.

Entendendo a carreira como um processo composto por várias etapas e construído pelo indivíduo, a aposentadoria apresenta-se como um novo processo ocupacional, sobretudo para trabalhadores e trabalhadoras mais velhos e experientes, uma transição com a qual toda a sociedade deve se preocupar (Zanelli et al., 2013). Para além das mudanças na própria carreira, a aposentadoria também representa uma transição de vida que traz consigo muitas modificações no contexto social e nas rotinas diárias das pessoas (Low et al., 2021).

Ao se aposentar, há uma cisão entre o indivíduo e o seu trabalho, elemento central na vida da maior parte das pessoas, que precisa ser compreendida e planejada (Zanelli et al., 2010). Nessa perspectiva, encerrar uma atividade laboral passando da condição de trabalhador(a) para aposentado(a) pode representar uma privação de um espaço que possibilita a autoexpressão, isto é, o trabalho, fazendo com que muitas pessoas pereçam de danos à saúde física e mental (Martins & Borges, 2017). Apesar disso, a aposentadoria também pode ser o marco de uma mudança de vida, já que se trata de uma oportunidade de realização de novos projetos pessoais (França & Vaughan, 2008; França, 2012).

Embora alguns percalços sejam experienciados, a aposentadoria traz benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras e tem se tornado, inclusive, um *status* almejado por muitas pessoas (Henkens et al., 2018). Assim, ela pode ser vista sob uma ótica vantajosa, no caso de o(a) trabalhador(a) vislumbrá-la como uma oportunidade de mudanças positivas na vida, e sob uma ótica desvantajosa, quando as perdas psicológicas, financeiras e emocionais pesam demasiadamente (Amorim & França, 2019a).

Uma das principais implicações na aposentadoria é a importância que a sociedade dá ao trabalho. Ao colocar o trabalho em uma perspectiva de centralidade e supervalorização, a visão que a sociedade e as próprias pessoas em processo de aposentadoria têm sobre si mesmas é influenciada (Santos et al., 2021). Nesse sentido, ao alcançar idade e tempo de contribuição suficientes para se aposentar, o indivíduo poderá

decidir por três caminhos: aposentar-se em definitivo, continuar trabalhando (geralmente no emprego atual) ou partir para o chamado *bridge employment* (a redução gradativa da carga horária de trabalho até a aposentadoria definitiva) (Souza & França, 2020; Amorim, 2019).

Por se tratar de um fenômeno iminente e uma transição que acontece na maior parte das carreiras, a aposentadoria precisa ser muito bem planejada e os trabalhadores e trabalhadoras preparados para tal. A preparação para a aposentadoria auxilia na diminuição da ansiedade e da depressão em função dessa transição, aumenta a autoconfiança das pessoas em gerenciar a transição e, ainda, aumenta a satisfação, ajustamento e bem-estar já na aposentadoria (Adams & Rau, 2011). Para Leandro-França et al. (2018), o processo de aposentar-se envolve duas etapas, a transição para a aposentadoria e a trajetória pós-aposentadoria e, por esta razão, precisa ser planejada, com investimento em atividades de ocupacionais e de lazer, planejamento financeiro, gestão de relacionamentos afetivos e envolvimento em grupos comunitários. Amorim e França (2019) apontam que o bem-estar na aposentadoria está ligado a diversos fatores, como a saúde, a condição financeira, os relacionamentos interpessoais e as atividades de lazer, por exemplo, e sustentam que a qualidade do processo de aposentar-se aliada aos motivos que levaram a este processo exercerão uma influência sobre a percepção que as pessoas terão sobre o bem-estar na aposentadoria.

Para planejar a aposentadoria, antes, é necessário que o futuro seja vislumbrado e seu contexto levado em conta. A percepção sobre o futuro da aposentadoria é a etapa inicial da transição, mas acompanha o indivíduo em boa parte deste processo, sendo a decisão, o planejamento, o ajustamento e a satisfação as etapas seguintes (Rafalski & Andrade, 2017). A percepção de futuro pode influenciar também os comportamentos de planejamento e exercer impacto significativo sobre a preparação do ponto de vista financeiro, sobre o estilo

de vida e ainda, sobre a dimensão psicossocial das pessoas no contexto da aposentadoria (Rafalski, 2015).

Assim, para avaliar tal percepção, Rafalski e Andrade (2017) desenvolveram a Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA). A escala é composta por cinco fatores: 1 - Percepções de Saúde: trata-se das percepções sobre o bem-estar em função da saúde no período da aposentadoria, à realização de atividade de manutenção da saúde e aos percalços com relação à falta da saúde; 2 – Desligamento do Trabalho: percepção acerca da facilidade ou dificuldade na interrupção das atividades profissionais; 3 – Relacionamentos Interpessoais: percepções sobre as características da convivência com familiares e colegas de trabalho, habilidades de socialização e manutenção de vínculos de amizade e a condição geral dos relacionamentos; 4 – Perdas da Aposentadoria: percepções a respeito das dificuldades na experiência da aposentadoria, especialmente em relação ao mau uso do tempo e aos sentimentos de solidão e abandono; 5 – Percepções Financeiras: percepção acerca das mudanças financeiras na aposentadoria, incluindo aumento de gastos, complementação de renda e estabilidade financeira.

De modo geral, ao construir suas carreiras, as pessoas buscam uma compreensão acerca de como lidar com as transições e imprevisibilidades envolvidas no contexto laboral. Por esta razão, a adaptabilidade de carreira é um conceito que pode ser observado em qualquer fase da vida das pessoas, inclusive na aposentadoria, visto que ela envolve planejamento, exploração do autoconceito e do ambiente e tomada de decisão com base nas informações alcançadas (Savickas, 1997, Ambiel, 2014).

Dessa forma, a adaptabilidade de carreira vem se mostrando de grande utilidade para o entendimento das estratégias utilizadas pelas pessoas no decorrer da construção de suas carreiras para enfrentar desafios postos até mesmo na transição para a aposentadoria (Fasbender et al., 2019). Assim, a presente pesquisa tem como propósito geral a investigação dos níveis de adaptabilidade de carreira de trabalhadores e trabalhadoras em

relação à sua percepção de futuro da aposentadoria, isto é, de que forma estes níveis contribuem para tal percepção.

2. Delimitação do problema de pesquisa

A questão norteadora desse estudo é a seguinte: Como a adaptabilidade de carreira está relacionada com a percepção de futuro da aposentadoria e suas implicações para a vida dos trabalhadores e trabalhadoras?

3. Objetivo geral

Analisar a relação entre adaptabilidade de carreira e percepção de futuro da aposentadoria de trabalhadores (as) brasileiros (as).

3.1 Objetivos específicos:

- Analisar como a literatura da área da psicologia tem observado a relação entre trabalho e aposentadoria na América Latina;
- Verificar as propriedades psicométricas da CAAS+C para pessoas com 40 anos ou mais;
- Analisar as possíveis relações entre adaptabilidade de carreira e percepção de futuro da aposentadoria, tomando como base de comparação as variáveis sociodemográficas.

4. Delineamento Metodológico

4.1 Desenho Geral da Pesquisa

A presente pesquisa possui caráter descritivo-correlacional e natureza quantitativa, na qual se buscará compreender as relações entre a adaptabilidade de carreira e a transição para a aposentadoria com ênfase para a percepção de futuro da aposentadoria, primeira etapa do processo de aposentar-se (Rafalski & Andrade, 2017). Os estudos descritivos

apresentam o panorama de uma situação, ambiente social ou relação entre duas variáveis, buscando apresentar perfis, tipologias ou esboço de etapas que respondem a perguntas de pesquisa relacionadas a quem, quando, onde e como um fenômeno se dá (Neuman, 2006). Dessa forma, a escolha por um estudo de natureza quantitativa se deu em virtude da busca pela correlação dos construtos adaptabilidade de carreira e percepção de futuro da aposentadoria, tendo em vista a atualização mais recente da escala de adaptabilidade de carreira (Ambiel et al., 2021) e da falta de estudos correlacionando ambas as variáveis por meio de seus instrumentos de medida.

Trata-se também de um estudo de corte transversal que pretende amplificar a visão da Teoria de Construção de Carreira sobre o construto da adaptabilidade de carreira, na medida em que se propõe a investigá-lo no contexto da transição para a aposentadoria. Portanto, esta pesquisa buscará compreender a relação entre os construtos da adaptabilidade de carreira e da percepção de futuro da aposentadoria com a coleta de dados sendo realizada em um período temporal específico.

Para que sejam atingidos os objetivos estabelecidos, a pesquisa será dividida em dois estudos. O primeiro estudo será uma revisão integrativa da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho, enquanto o segundo será referente ao processo de evidências de validade da CAAS+C para trabalhadores e trabalhadoras em processo de aposentadoria e a relação entre os fatores da CAAS e as dimensões da EPFA.

4.2 Procedimentos Éticos Gerais

Antes de iniciar a coleta dos dados dos estudos empíricos, o projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, tendo recebido parecer favorável (CAAE 51016221.2.0000.5686). Para responder ao questionário eletrônico, os participantes indicaram concordância com o termo de consentimento livre e esclarecido, o qual continha todas as informações inerentes à

pesquisa, bem como aos procedimentos éticos e segurança do participante, podendo baixá-lo em seu aparelho eletrônico, caso desejasse. Toda a pesquisa adotou os preceitos éticos necessários também na coleta, tratamento, análise e interpretação dos dados.

Estudo I – Aposentadoria e Trabalho: uma revisão bibliométrica da literatura latino-americana sob a ótica da Psicologia

Resumo

O objetivo desta investigação foi o de realizar uma pesquisa de revisão bibliométrica da literatura latino-americana acerca da aposentadoria e do trabalho a partir da perspectiva da Psicologia. Foram analisados artigos empíricos extraídos das bases de dados: SciELO, Google Acadêmico, Portal de Periódicos CAPES, LILACS e Redalyc por meio dos descritores "aposentadoria e trabalho", "*retirement and work*" e "*jubilación y trabajo*". Os resultados indicaram uma maior predominância de estudos de autores brasileiros, de mais investigações qualitativas e de mais estudos da área da Psicologia Clínica/Vocacional. Também houve uma crescente de pesquisas que buscavam compreender a influências das relações sociais e familiares na decisão e nas implicações da aposentadoria. Conclui-se que é necessária a realização de pesquisas associando a aposentadoria a variáveis importantes de carreira.

Palavras-chave: Aposentadoria; Revisão de Literatura; Trabalho.

Abstract

The aim of this investigation was to carry out a bibliometric review of Latin American literature on retirement and work from the perspective of Psychology. Empirical articles extracted from the following databases were analyzed: SciELO, Google Scholar, Portal de Periódicos CAPES, LILACS and Redalyc. The descriptors “aposentadoria e trabalho”, “retirement and work” and “jubilación y trabajo” were used. The results indicated a greater predominance of studies by Brazilian authors, more qualitative investigations and more studies in the field of Clinical/Vocational Psychology. There was also a growing amount of research that sought to understand the influences of social and family relationships on the decision and implications of retirement. It is concluded that it is necessary to carry out research associating retirement with important career variables.

Key-words: Retirement; Literature Review; Work.

Introdução

Em um cenário social e econômico cada vez mais incerto em contraste com um envelhecimento populacional cada vez mais vertiginoso, pensar em aposentadoria, no contexto brasileiro, por vezes, parece utópico. Ainda que, de acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD) de 2020, o número de aposentados tenha crescido 19% de 2012 a 2020 (IBGE, 2020), com as novas reformas previdenciárias e trabalhistas, sobretudo aquelas previstas na Emenda Constitucional n° 103 (2019) e na Lei 13.467 (2017), aposentar-se torna-se uma etapa difícil de se alcançar, mais ainda para as camadas populares mais desfavorecidas economicamente.

As mudanças previstas na Emenda Constitucional n° 103 (2019) preveem um tempo mínimo de 20 anos de contribuição e 65 anos de idade para homens e 15 anos de contribuição e 62 anos de idade para mulheres para que tenham direito a darem entrada no processo de aposentadoria. Assim como também acontece com as alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas, previstas pela Lei n° 13.467 (2017), que, entre outras providências, torna o contrato de trabalho mais flexível, possibilitando modelos de emprego que desgastam o trabalhador e a trabalhadora, dificultando sua aposentadoria.

De modo geral, na América Latina, em virtude de questões históricas e políticas específicas de cada país, há uma heterogeneidade nos sistemas de previdência social (Rangel & Stivali, 2018). Segundo dados do Banco Interamericano de Desenvolvimento (OCDE, 2015), em 2010, na América Latina e Caribe como um todo, 45% dos trabalhadores e trabalhadoras contribuíam para a previdência social, sendo que em alguns países andinos e da América Central, como Peru, Bolívia, Guatemala, Honduras, Nicarágua e Peru, menos de 20% da força de trabalho total faziam esta contribuição.

Fatores como gênero (na América Latina e Caribe, a participação de mulheres na contribuição previdenciária é de 56% contra 83% de homens), escolaridade (22% dos

trabalhadores e trabalhadoras com oito anos ou menos de estudo contribuem para a previdência social) e renda (dentre os 19 países da América Latina e Caribe, 80% a 98% dos trabalhadores e trabalhadoras com alta renda realizam a contribuição, enquanto entre as pessoas de baixa renda, esse índice gira em torno dos 20%) exercem grande influência sobre a previdência social e, consequentemente, sobre as aposentadorias (OCDE, 2015). O principal fator que influencia na contribuição ou não à previdência social é a tipo de emprego, sendo que há uma contribuição de 64% dos indivíduos assalariados, mas entre os autônomos apenas 17% procedem da mesma forma (OCDE, 2015).

Além dos fatores políticos, econômicos e sociais que, por vezes, dificultam a aposentadoria, fatores emocionais, culturais e até identitários podem influenciar a decisão de aposentar-se. Um desses fatores é a centralidade do trabalho definida como a importância que este exerce na vida das pessoas, bem como o comprometimento com o trabalho dos indivíduos, as suas percepções sobre como essa atividade ocupacional localiza-se em um papel central em suas trajetórias e, ainda, seu grau de identificação com as atividades ocupacionais (Kooij & Zacher, 2016). Tal fator pode se relacionar com um adiamento da aposentadoria e com a vinculação a um novo trabalho pós-aposentadoria (Beier, LoPilato & Kanfer, 2018).

Por seu caráter de centralidade, o trabalho pode gerar uma identidade de modo que o trabalhador e a trabalhadora incorporam sua ocupação ao seu sobrenome, o que, no futuro, pode trazer grandes dificuldades para a vivência da aposentadoria (Boehs et al., 2017). Devido a centralidade do trabalho, por se tratar de uma das etapas de carreira, a aposentadoria traz consigo uma multidisciplinaridade de visões, sendo uma delas a Psicologia (Boehs et al., 2017). Shultz e Wang (2011) estabelecem uma taxonomia de subcampos da Psicologia sob a perspectiva dos quais o fenômeno da aposentadoria pode

ser compreendido: Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Industrial/Organizacional (POT), Psicologia Vocacional e Psicologia Clínica/Aconselhamento.

Com foco na história de vida de cada indivíduo, a perspectiva da Psicologia do Desenvolvimento (PD) traz a aposentadoria como um dos estágios do ciclo de vida (associado à velhice), buscando uma compreensão acerca de como as pessoas lidam com as transições em suas vidas, seus trabalhos e hábitos de lazer e seus estilos de dedicação e preferências de trabalho. Já a POT preocupa-se em como fatores relacionados ao emprego ocupado pelo indivíduo na fase de pré-aposentadoria moldam o processo de aposentadoria em si, observando desde fatores individuais (como o bem-estar no trabalho e a satisfação), até fatores organizacionais mais amplos (como o clima e a cultura organizacional). Por fim, na Psicologia Vocacional investigam-se as habilidades vocacionais, tipos de carreiras de pré-aposentadoria, padrões específicos de carreira e mudanças de carreira no pós-aposentadoria, enquanto que na Psicologia Clínica/Aconselhamento o enfoque está nas formas de oferecer preparação para a aposentadoria das pessoas por meio de aconselhamento de carreira (Shultz & Wang, 2011). No presente estudo, em termos de análise, foram consideradas a PD e a POT enquanto campos distintos, mas realizou-se a condensação da Psicologia Vocacional e da Psicologia Clínica/Aconselhamento em virtude de sua proximidade de análise do fenômeno, sendo denominada a partir daqui de PC/V.

Buscando compreender a aposentadoria e o trabalho sob a perspectiva da Psicologia, Boehs et al. (2017) realizaram uma pesquisa de revisão da literatura científica latino-americana sobre a temática. Para analisar os resultados, os autores utilizaram a taxonomia de Shultz e Wang (2011), que caracterizam quatro subcampos da Psicologia para analisar o fenômeno da aposentadoria: psicologia do desenvolvimento, psicologia organizacional e do trabalho, psicologia vocacional e psicologia clínica. No entanto, para o estudo de revisão de literatura, os autores consideraram os dois primeiros subcampos e

condensaram o terceiro e o quarto em um só subcampo, tendo em vista as similaridades de ambos.

Para a pesquisa, Boehs et al. (2017) utilizaram um amplo recorte temporal, sem um ano de início, mas abrangendo estudos até junho de 2016. Os resultados apontaram para um crescimento de pesquisas com a temática sob perspectivas psicológicas. Com uma amostra de 42 artigos, os autores identificaram que houve um crescimento das produções nos últimos anos da amostra, de 2011 a 2016, sobretudo de estudos empíricos. Além disso, foi notada uma vasta amostragem de estudos brasileiros dentre os artigos analisados. Em virtude da discrepância entre o número de estudos sob a ótica da POT e da PD em comparação com aqueles sob a ótica da PC/V, os autores recomendaram maior diversificação dos estudos sob a ótica da psicologia vocacional com a exploração de temas como transição e adaptabilidade de carreira para a compreensão do fenômeno da aposentadoria.

É do escopo da Psicologia, portanto, a investigação, compreensão e proposição de alternativas para a construção e planejamento da aposentadoria como uma etapa de carreira. Nesse sentido, o objetivo desse estudo foi realizar uma pesquisa de revisão bibliométrica da literatura latino-americana acerca da aposentadoria e do trabalho sob a ótica da Psicologia, a fim de se investigar se as produções acerca da temática seguem em crescimento, como se distribuem e quais as principais preocupações dos estudos em cada área da taxonomia de Shultz e Wang (2011) e as tendências das pesquisas com pessoas em transição para a aposentadoria ou já aposentadas.

Método

Procedimentos

O presente estudo trata-se de uma revisão de literatura de natureza bibliométrica. A revisão bibliométrica é caracterizada como um método quantitativo de análise da literatura sobre uma determinada área ou construto específico, que possibilita identificar as publicações mais relevantes e mapear as produções sobre um determinado tema de modo objetivo (Ellegaard & Wallin, 2015). Assim, pode-se compreender o volume e a construção de pesquisas pela América Latina sobre um tema atual que toca diretamente o trabalho da Psicologia e suas formas de abordagem dos fenômenos cotidianos da vida humana.

A pesquisa foi realizada de modo eletrônico, com buscas em cinco bases de dados: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Redalyc, *Google* Acadêmico, Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), portal de periódicos da CAPES e Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC). O *SciELO* e o portal de periódicos da CAPES foram selecionados por oferecerem um vasto compilado de revistas científicas, sendo o último, também um órgão de avaliação da qualidade dos periódicos nacionais. A escolha do Google Acadêmico se deu por ser uma ampla base que engloba estudos do mundo todo. O PePSIC representa um portal específico para a área de psicologia e ciências correlatas. Por fim, as bases LILACS e Redalyc trazem uma coletânea de publicações em ciências da saúde (o que inclui a psicologia) na América Latina e Caribe.

Foram utilizados descritores em três idiomas, o português (aposentadoria e trabalho), o espanhol (*jubilación y el trabajo*), além do inglês (*work and retirement*). Os idiomas foram selecionados com o objetivo de alcançar o máximo de publicações brasileiras e latino-americanas possíveis, tendo em vista que o português é o idioma nativo do Brasil, o espanhol é o idioma predominante da América Latina e o inglês é o idioma utilizado por diversas revistas científicas e é uma ponte de comunicação entre

pesquisadores do mundo todo. Os descritores foram selecionados em consonância com a pesquisa de revisão sistemática de literatura anterior (Boehs et al., 2017). O operador boleano utilizado foi o “AND”.

Foram incluídos artigos científicos empíricos com trabalhadores (as) ativos (as) ou já aposentados (as) de natureza qualitativa, quantitativa e/ou mista, que tenham sido publicados entre 2017 e 2021, sendo desconsiderados, portanto, as revisões de literatura e os ensaios teóricos. Embora o estudo inicial de Boehs et al. (2017) tenha considerado ensaios teóricos, para a presente pesquisa somente foram considerados os artigos provenientes de estudos empíricos. Essa decisão se deu em virtude da busca pela compreensão de como tem se dado as intervenções e pesquisas com pessoas em transição para a aposentadoria ou já aposentadas. Os critérios de inclusão foram, portanto, artigos científicos com autores da América Latina, empíricos e que observassem a aposentadoria sob a ótica da Psicologia (psicologia do desenvolvimento, psicologia organizacional e do trabalho, psicologia vocacional/clínica).

Não foram incluídos os artigos que não disponibilizavam os resumos completos, estudos duplicados, quaisquer publicações que não fossem artigos científicos empíricos de natureza quantitativa, qualitativa ou mista e todos aqueles que não tinham a aposentadoria como tema, estando, portanto, alheios aos objetivos desta revisão de literatura. Para selecionar os artigos, foram lidos os títulos e extraídos aqueles artigos que tratavam da aposentadoria e tinham sido publicados dentro do recorte temporal estabelecido. Após a extração destes resultados, os artigos foram organizados e foram lidos os resumos de cada um deles, sendo extraídos somente aqueles que se encaixassem nos critérios de inclusão supracitados. Para uma maior confiabilidade nos resultados, o procedimento de triagem e seleção foi realizado por dois juízes independentes e, em caso de discordância sobre a inclusão ou exclusão, um terceiro juiz emitia seu parecer.

Análise dos dados

Assim como no estudo de Boehs et al. (2017), foi utilizada a taxonomia de Shultz e Wang (2011) – Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Psicologia Vocacional e Psicologia Clínica – com a condensação das duas últimas pela similaridade dos temas abordados em ambas as áreas. Desse modo, os três subcampos mantidos para a análise nesse estudo foram: Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Organizacional e do Trabalho e Psicologia Vocacional e Clínica.

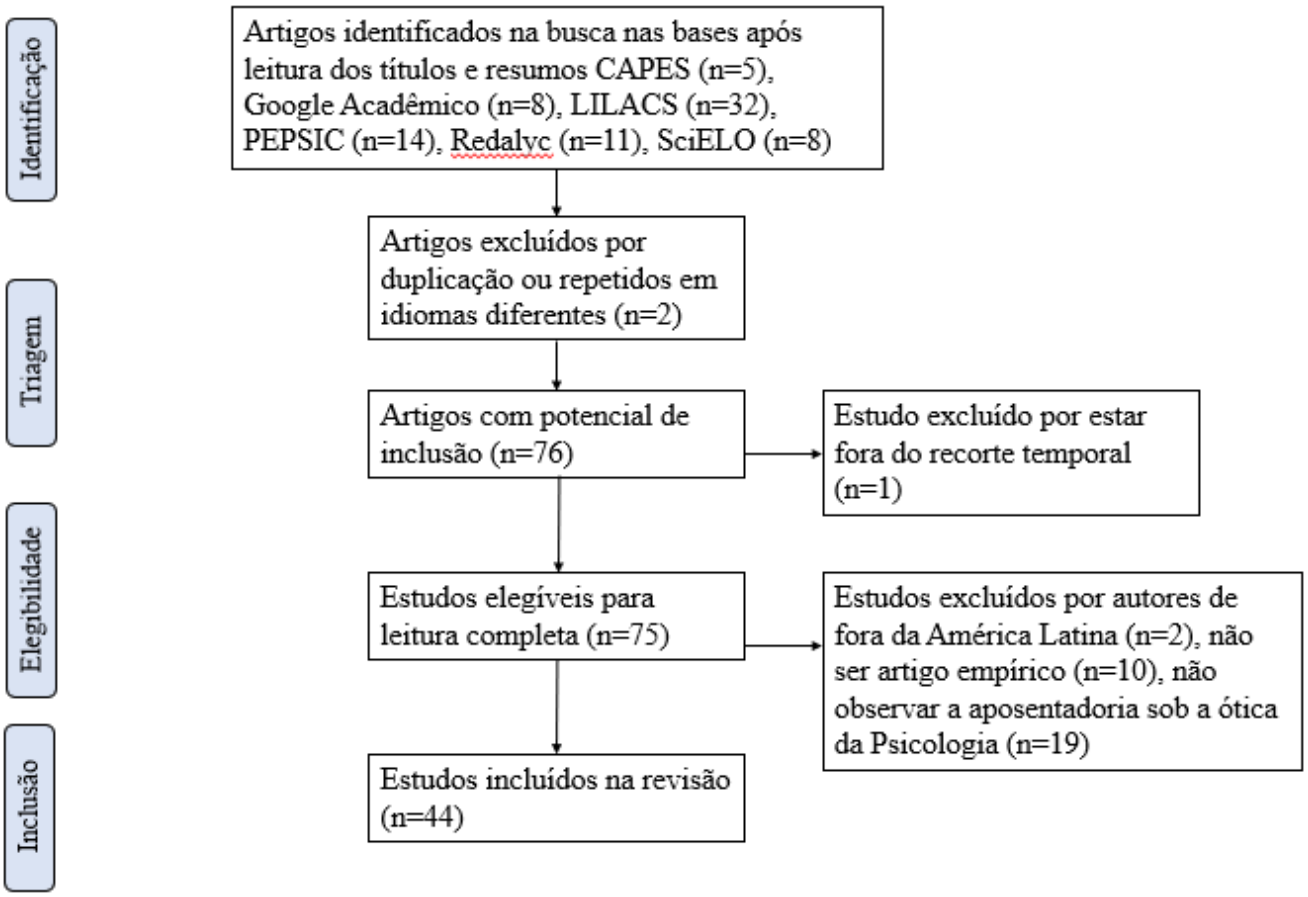
Os estudos que obedeciam a todos os critérios de inclusão foram analisados quanto aos seguintes aspectos: dados da publicação (idioma, revista de publicação, país de realização da pesquisa, ano de publicação); tipo de artigo (relato de pesquisa e estudo de caso e também quanto ao método de análise de dados, dividido em qualitativo, quantitativo ou misto); instrumentos utilizados (no caso de estudos empíricos); classificação quanto à taxonomia de Shultz e Wang (2011) (psicologia do desenvolvimento, psicologia organizacional e do trabalho, psicologia vocacional/clínica); modelo de intervenção, se for o caso; e natureza da amostra (trabalhadores e trabalhadoras ativos (as) ou aposentados (as)). A classificação foi feita a partir da leitura dos estudos observando a perspectiva teórica que os autores utilizaram para definir a aposentadoria e como estas se aproximavam de cada campo definido pela taxonomia.

Resultados

Após a pesquisa nas bases de dados com os descritores e operadores booleanos indicados e a extração dos artigos por meio da leitura dos títulos, o fluxo dos resultados encontrados apresentam-se na Figura 1.

Figura 1

Diagrama de fluxo da seleção dos estudos para a revisão de literatura



Quando um artigo apareceu em mais de uma base de dados, ele foi considerado somente uma vez, assim como foi feito com estudos repetidos, mas em idiomas diferentes, restando 75 estudos. Desse montante, conforme se observa na Figura 1, foram lidos os resumos e foi realizada uma análise quanto aos três critérios de inclusão estabelecidos previamente. Após a leitura dos resumos, foram excluídos aqueles artigos que não atendiam aos critérios de inclusão, restando 44 artigos.

A distribuição das produções por ano e por país de origem se deu de forma mais concentrada nos anos de 2017, 2019 e 2021. Na tabela 1 é possível observar o volume de publicações conforme cada ano e também o país de origem de cada autor. Vale ressaltar que cada autor foi considerado apenas uma vez.

Tabela 1

Distribuição dos estudos por ano e por país de origem

Ano	%	País do periódico	N	País dos autores do estudo	N
2016	6,81*	Brasil	42	Brasil	80
2017	29,54*	Colômbia	1	Colômbia	3
2018	11,36*	Chile	1		
2019	18,18*				
2020	11,36*				
2021	20,45*				
2022	2,27*				
Total	44		44		83

*Nota: *: valores aproximados.*

Foi possível notar uma maior concentração de publicações no ano de 2017, com 13 publicações (29,54%). Houve, porém, um número reduzido de publicações em 2016 e 2022, com apenas duas e uma publicação respectivamente, o que pode ser explicado pelo recorte temporal no qual esta pesquisa foi feita, a saber, julho de 2016 (dando continuidade ao estudo de Boehs et al. (2017) que inseriu na amostra estudos publicados até junho de 2016) a julho de 2022 (momento em que foram encerradas as buscas nas bases de dados, não cobrindo, portanto, as publicações subsequentes).

No que diz respeito à concentração do país de origem onde cada estudo foi executado, isto é, de qual população os dados foram coletados, foi observado que o Brasil obteve um alto número de estudos na amostra. Houve ainda um estudo da Colômbia e um estudo do Chile. Tais dados apontam para uma baixa produção, especialmente de estudos empíricos, sobre a temática fora do Brasil na América Latina.

Outro dado importante é a respeito da natureza dos estudos e como esta foi distribuída na amostra. Foram 52,27% de estudos qualitativos, 43,18% de estudos quantitativos e 4,54% de estudos de métodos mistos. Esta informação demonstra uma

crescente de estudos qualitativos sobre a temática em comparação com a amostra do estudo de Boehs et al. (2017), no qual foi encontrado um número maior de pesquisas quantitativas (15) do que de pesquisas qualitativas (13).

Em relação ao volume de publicações por periódicos, observa-se uma homogeneidade, com as revistas apresentando entre três e uma publicação. Os que mais tiveram publicações (n=3 em cada) foram: Psicologia: Organizações e Trabalho; Revista Kairós Gerontologia; Revista Psicologia: Reflexão e Crítica; Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa; Revista Brasileira de Orientação Profissional e Revista PsicoUSF. As revistas Paidéia e a Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia apresentaram duas publicações cada. Por fim, com uma publicação apenas, aparecem: Psicologia: Ciência e Profissão; Revista Rene; Boletim de Psicologia; Psicologia e Saber Social; Revista Trabalho (En)Cena; Unoesc & Ciência; Revista Psico; Revista Psicologia: Teoria e Prática; Estudos interdisciplinares em psicologia; Cadernos de Psicologia Social do Trabalho; Revista Psicologia & Sociedade; Estudos e Pesquisa em Psicologia; Ciencia & Trabajo; Revista Barbarói; Phenomenological Studies - Revista da Abordagem Gestáltica; Psicoperspectivas- Individuo y Sociedad; Avances en Psicología Latinoamericana; Revista de Administração Mackenzie; Ciências Psicológicas; Revista Cubana de Salud Pública; Psicología desde el Caribe e; Mudanças – Psicologia da Saúde.

Foi também observado o tipo de público-alvo de cada pesquisa, sendo encontradas 50% das pesquisas com trabalhadores e trabalhadoras ainda ativos, 45,45% com pessoas aposentadas e 4,54% com ambos os tipos. Importante mencionar que não houve pesquisas com a perspectiva de pessoas desempregadas acerca do fenômeno o que pode representar uma discrepância com a realidade, sobretudo, brasileira, tendo em vista o alto índice de desempregados no país, 8,9%, segundo dados da PNAD do terceiro trimestre de 2022 (Vieceli, 2022).

No que concerne à taxonomia de Shultz e Wang (2011), os artigos foram classificados conforme as três áreas da Psicologia supramencionadas. Dessa forma, foram identificados 15,90% de artigos da área da Psicologia do Desenvolvimento, 25% de artigos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, 34,09% de artigos referentes à área da Psicologia Clínica/Vocacional (PC/V) e 25% artigos de mais de uma área, sendo das interfaces POT-PC/V (n=6), POT-PD (n=2), PC/V-PD (n=2) e as três áreas do conhecimento consideradas aqui (n=1). A seguir serão apresentados os principais achados considerando a taxonomia em questão.

Estudos sobre aposentadoria na perspectiva da Psicologia do Desenvolvimento (PD)

Dentre os sete artigos que abordavam a aposentadoria na perspectiva da Psicologia do Desenvolvimento, houve duas investigações acerca das representações sociais da aposentadoria, associando-as aos significados do envelhecimento e da aposentadoria e também denotando que, embora a aposentadoria possa ter significados positivos, o medo das mudanças pode adiá-la (Amaral & Torres, 2017; Brito, Araújo & Belo, 2021). Outras duas investigações sobre o significado do trabalho em função do envelhecimento demonstraram que o trabalho tem um peso muito grande associado sobretudo à socialização, ao sentimento de utilidade e à segurança financeira (Sá & Wanderbroocke, 2016; Freitas, Campos & Gil, 2017).

A qualidade de vida e os indicadores de bem-estar, como o suporte social, o grau de felicidade, de suporte social e a situação econômica foram avaliados, sobretudo a diferenças entre estes para trabalhadores (as) de diferentes áreas (Amorim, França & Valentini, 2017). Nesse sentido, destaca-se um estudo que desenvolveu o Inventário de Motivos para Migração na Aposentadoria, cujo uso direciona-se a identificar e mensurar os motivos que levam pessoas aposentadas a migrarem para que, assim, políticas públicas para auxílio a essas pessoas possam ser desenvolvidas (Santos, França & Pereira, 2018).

Ainda na perspectiva da qualidade de vida, o estudo de adaptação e validação da Escala de Qualidade de Vida Coletiva revelou boa estrutura e consistência interna do instrumento, possibilitando, assim, que este seja utilizado para mensurar características importantes, como a segurança pessoal e a qualidade do ambiente, fatores fundamentais para a promoção de qualidade de vida (Santos, França & Pereira, 2021).

Os estudos da categoria da PD denotam uma tendência de preocupação frente às demandas das pessoas idosas ou mais velhas com relação à qualidade de vida na aposentadoria. Também foram observados os medos e expectativas com relação às mudanças que esta transição pode trazer à velhice. Reflexo disso foram os dois instrumentos desenvolvidos nessa perspectiva, para mensurar os motivos para migração na aposentadoria e a qualidade de vida coletiva.

Estudos sobre aposentadoria na perspectiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

Nos estudos que focalizaram a aposentadoria sob a ótica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, houve uma diversidade de abordagens. Fatores relativos ao contexto de vida (como a relação com os amigos, colegas de trabalho e cônjuge) mostraram-se fundamentais para a decisão de aposentar-se, confirmando, assim a importância do planejamento para que a aposentadoria possa ser vivenciada com oportunidades de qualidade de vida e saúde (Antunes, Soares & Moré, 2018; Carvalho, Rodrigues e Oliveira, 2021).

Alguns estudos sobre a aposentadoria na ótica da POT direcionaram esforços na compreensão acerca dos motivos que fazem pessoas aposentadas voltarem a trabalhar ou postergarem a aposentadoria. Dentre os principais motivos elencados, destacam-se a necessidade do sentimento de utilidade, a autorrealização, o vínculo com alguma instituição, a falta de atividades substitutivas às do trabalho e o uso do trabalho como um meio de contornar o ócio, além da percepção de autonomia pessoal, condições flexíveis de

trabalho e o incentivo financeiro (abono de permanência) (Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2019; Nunes, Dametto & Moretto, 2019). A indecisão para se aposentar também está associada à ideia de que as mudanças, especialmente levando-se em conta a rotina de atividades diárias, podem ser negativas e, portanto, o vínculo com a organização se sobressai, o que ressalta a importância do planejamento desta etapa (Martins et al., 2018).

Três artigos propuseram a criação e/ou adaptação de instrumentos de medida que possuem indicação de compreender a relação dos trabalhadores (as) com o trabalho e seu uso é proposto a ser utilizado nos programas de preparação para a aposentadoria (PPA's) ou incorporados em políticas de gestão de pessoas. Um deles traduziu e validou o Inventário de Satisfação na Aposentadoria (RSI) para o contexto brasileiro, demonstrando nos resultados que duas escalas, a Escala de Satisfação na Aposentadoria e a Escala de Razões para Aposentar, foram provenientes da divisão do RSI, e que o instrumento alcançou boas propriedades psicométricas, podendo ser utilizado nos PPA's para avaliar as perspectivas futuras de funcionários (Amorim & França, 2019b). Outro artigo elaborou e alcançou as primeiras evidências de validade da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria, que pode ser utilizada na compreensão do fenômeno com diversos perfis de trabalhadores (as), instigando reflexões sobre a vida profissional e caminhos futuros (Souza & França, 2020). Um terceiro estudo adaptou e validou a escala *Older Workers' Intention to Continue Working* ao contexto brasileiro, resultando em um instrumento com seis fatores que pode auxiliar na gestão de pessoas mais velhas que desejam postergar a aposentadoria (Macêdo et al., 2020).

Por fim, dois estudos analisaram o impacto de programas relacionados à aposentadoria. Foi possível notar que um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), após *follow-up*, mostrou-se eficaz, na medida em que seus participantes conseguiram desenvolver mais investimento sócio-ocupacional, coerência e

expressividade no trabalho, além de qualidade de vida relacionada ao meio-ambiente (Pazzim & Marin, 2017). A percepção de impacto em profundidade de um treinamento sobre preparação para a aposentadoria e a percepção de suporte à transferência por parte dos trabalhadores também se mostrou como uma importante via para o aperfeiçoamento de PPA's (Seidl, Leandro-França & Murta, 2018).

Em síntese, os estudos da aposentadoria com ênfase na POT preocuparam-se, especialmente, com a ligação que as pessoas constroem com as organizações e de como o processo de aposentadoria pode ser facilitado se houver uma preparação adequada e orientada por PPA's. A volta ao trabalho após a aposentadoria é uma questão que deve ser observada com cuidado, visto que, muitas vezes, isso acontece em função de uma falta de preparação oferecida pela organização para a quebra deste vínculo.

Estudos sobre aposentadoria na perspectiva da Psicologia Clínica/Vocacional (PC/V)

No que diz respeito aos estudos da Psicologia Clínica/Vocacional, categoria com mais estudos (n=15), houve uma tendência à compreensão acerca dos fatores que influenciam na tomada de decisão com relação à aposentadoria, à permanência no trabalho após a aposentadoria e à influência das relações interpessoais na decisão de desligamento laboral. O impacto sobre as redes sociais significativas de aposentados foi explorado sob a ótica da construção da vida, observando as funções exercidas por seus membros em auxílio aos aposentados e do funcionamento da dinâmica relacional durante o processo de aposentadoria, a partir da visão de pessoas aposentadas e dos próprios membros da rede (Antunes & Moré, 2020; Antunes & Moré, 2021a; Antunes & Moré, 2021b). Os autores concluem que as relações são expressivamente modificadas na aposentadoria, já que há maior convivência familiar entre os membros da rede, o que pode fortalecer antigos vínculos. Há também a recomendação de que as relações das pessoas com suas redes sociais significativas sejam consideradas, tendo em vista a interseção entre o trabalho e a vida e a influência de tais relações nas ações futuras de carreira.

Outro tema que chama a atenção é a influência dos fatores internos (a percepção de futuro, realização e saliência de carreira) e dos fatores externos (as relações familiares e laborais) sobre a aposentadoria e seus ajustamento. Os estudos dessa perspectiva confirmaram a importância que familiares, amigos e colegas de trabalho têm sobre as decisão das pessoas de desligar-se do trabalho, revelando as dificuldades daqueles que não possuem um plano de vida para a aposentadoria (Figueira et al., 2017). Também, a influência da experiência subjetiva, assim como os significados do trabalho e da aposentadoria para trabalhadores (as), sobre o modo como esta transição é encarada e planejada (Figueira, Haddad & Gvozd, 2016). E ainda, o efeito explicativo da realização e da saliência de carreira sobre o ajustamento à aposentadoria (Magalhães & Brito, 2022).

No que diz respeito à permanência no trabalho após a aposentadoria, alguns fatores influentes destacam-se. A busca pela manutenção dos hábitos diários como estratégia de enfrentamento à quebra de rotina proporcionada pela aposentadoria e fatores financeiros, sociais, identitários e da percepção dos próprios trabalhadores sobre o trabalho e a aposentadoria são alguns exemplos (Krawulski et al., 2017; Guerson, França & Amorim, 2018). Tais fatores são de fundamental importância para que se analisem as políticas de promoção de preparação para a aposentadoria nas organizações (Guerson, França & Amorim, 2018).

Quanto aos aspectos da percepção de futuro que se relacionam e preveem a aposentadoria, a saúde geral aparece como uma das maiores preditoras da construção de tais percepções, visto que o planejamento da aposentadoria auxilia nos cuidados com a saúde e na criação de expectativas futuras de carreira (Andrade et al., 2017). Para medir esta percepção, foi desenvolvida a Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA), que pode ser útil na compreensão do primeiro estágio do processo de aposentadoria e também como antecedente dos comportamentos de planejamento e de tomada de decisão para esta fase (Rafalski & Andrade, 2017). Outro instrumento de medida

criado foi a Escala de Significado da Aposentadoria, que tem como objetivo identificar o significado atribuído por trabalhadores ativos sobre a aposentadoria e sua aplicação se dá no suporte ao desenvolvimento de intervenções de preparação para a aposentadoria e no entendimento das diferenças entre grupos sociais (i.e sexo e proximidade da aposentadoria) na atribuição de significados (Andrade & Torres, 2020).

Os papéis de trabalho e suas relações com a satisfação de vida e ajuste ao contexto da aposentadoria foram explorados em dois trabalhos. Em um deles, foi identificado que não há um consenso de que a aposentadoria deve necessariamente significar a desvinculação total dos papéis de trabalho e que outras atividades não remuneradas, como ações comunitárias e sociais ou de lazer podem ajudar a ocupar o tempo livre deixado pelo emprego formal (Boehs & Silva, 2017).

No outro, os resultados demonstraram que os interesses por atividades a serem exercidas no futuro estão correlacionados com os papéis de trabalho, sendo que para homens tais papéis permanecem fortalecidos e para mulheres outros que lhes permitam perpassar por diferentes identidades é presente (Albán, 2021). Ambos os estudos se preocupam em como os papéis exercidos durante a carreira podem auxiliar em uma aposentadoria mais saudável, ressaltando que a carreira não se finda nesta fase e acompanha as pessoas no decorrer de suas vidas.

Nos dois estudos que propuseram a avaliação de intervenções, mais especificamente de PPA's, houve um enfoque no bem-estar subjetivo, nas mudanças comportamentais com relação ao planejamento da aposentadoria e na melhoria da perspectiva de tempo futuro. Em um dos artigos foi realizada a avaliação de três PPA's – longo, breve e testemunho – não sendo identificadas diferenças significativas entre eles, tornando o estudo inconclusivo, ainda que haja ganhos, como as vantagens de uso do delineamento experimental para avaliar a eficácia de PPA's (Leandro-França & Murta, 2019). Houve também um manuscrito que descreveu e analisou, por meio de um estudo de

caso, uma experiência de atenção psicológica em um PPA, tendo como resultados a importância da reflexão sobre as questões que estão ou não ligadas ao trabalho, visto que a aposentadoria é também uma fase do ciclo de vida, para além da interrupção da jornada de trabalho (Bonifácio & Scorsolini-Comin, 2019).

Na compreensão da aposentadoria sob a ótica da PC/V, os estudos buscaram explorar os fatores que influenciam esta transição. Também houve uma tendência de se considerar a subjetividade desta etapa de carreira, observando como cada pessoa constrói as percepções, expectativas e projeções para o futuro da aposentadoria. Nesse sentido, as medidas que exploram o significado e a percepção sobre a aposentadoria são fundamentais e podem ser incorporadas aos PPA's.

Estudos sobre aposentadoria na perspectiva de múltiplas áreas

No montante de estudos que discutiram a aposentadoria sob a ótica de duas áreas da psicologia, foi possível observar uma maior variedade (n=6) entre aqueles da interface POT-PC/V. Dos seis estudos desta categoria, dois almejaram compreender a satisfação de vida por meio da verificação dos papéis de trabalho e do tipo de decisão sobre a aposentadoria, e o bem-estar na aposentadoria através de seus fatores relacionados. Foi demonstrada, assim, a relação positiva entre a percepção de qualidade de vida no decorrer da carreira e a dificuldade na quebra do vínculo com o trabalho (Boehs, Bardagi & Silva, 2019). Além disso, também foi identificado que as atividades não remuneradas têm influência sobre o bem-estar subjetivo na aposentadoria, pois mantém as pessoas ativas, suas conexões sociais e também suas identidades (muitas vezes organizacional) (Padova & Lucas, 2017).

Uma investigação identificou que, dentre as variáveis que influenciam nas razões pelas quais as pessoas voltam a trabalhar depois de se aposentarem, destacam-se a centralidade que o trabalho ocupa em suas vidas, o sentimento de utilidade, a manutenção das relações sociais, o anseio por preencher o tempo ocioso com alguma atividade e, por

fim, o sentimento de realização pessoal (Boehs, Costa & Schmitt, 2016). Para que as pessoas não necessitem retornar ao trabalho para ocupar esse tempo ocioso e buscarem bem-estar, é necessário que haja um planejamento. Há indícios, segundo um dos estudos, de que tal planejamento é influenciado pela qualidade de vida no trabalho (variável organizacional) e também pelo sexo e estado conjugal (Carneiro, Alves & Silva, 2021).

Houve ainda um estudo que, ao analisar a relação dos idosos com o trabalho numa perspectiva de pós-carreira, descobriu que a aposentadoria abre margem para novas possibilidades de construção de projetos de vida, incluindo a participação em empregos ponte, que os autores propõem a ampliação do termo para *trabalho ponte* para os países hispano-americanos, visto que essa noção permite uma crítica ao conceito de emprego como modalidade hegemônica de trabalho (Moreno & Bambula, 2019). Por fim, um manuscrito observou que o assédio moral no trabalho, enquanto um estressor imprevisível, gera repercussões negativas na dinâmica relacional da família do casal (Pellegrini, Tolfo & Moré, 2021).

As outras duas interfaces – PD-POT e PD-PC/V – apresentaram dois artigos cada, com temáticas variadas. Em um estudo da POT-PD houve a comparação entre os níveis de satisfação na aposentadoria de aposentados residentes do Brasil e de Portugal, considerando fatores individuais e coletivos, culminando em aposentados portugueses apresentando maiores índices de satisfação com os recursos coletivos do que os brasileiros (Amorim et al., 2020). Na outra investigação da POT-PD, foi identificado que, dos cinco grandes traços de personalidade (*Big Five*), o que mais se correlacionou com a percepção de futuro da aposentadoria foi a conscienciosidade (Castilho & Pilati, 2021).

Já nos escritos da PD-PC/V, um artigo averiguou os aspectos referentes às perspectivas e aos planos de docentes universitários para enfrentar o processo de aposentadoria, com os resultados demonstrando, entre outras coisas, que mulheres possuem uma maior interesse por atividades na aposentadoria diferentes das que já

exercem na docência (Borsoi & Pereira, 2017). Enfim, houve uma avaliação da eficácia de um PPA orientado pela Psicologia Positiva com direcionamento à promoção de saúde de aposentados, resultando em diminuição acentuada de sintomas de ansiedade e estresse, além de aumento nos níveis de satisfação com a vida e na resiliência entre aqueles que passaram pelo programa (Durgante & Dell'Aglio, 2019).

No único estudo que observou a aposentadoria sob a ótica das três áreas da psicologia, o fenômeno foi analisado levando em consideração as nuances individuais, organizacionais e sociais. Ao examinar o significado atribuído à aposentadoria sob uma perspectiva mais ampla de análise de discurso pela semiótica, foi possível notar sentidos negativos à aposentadoria do ponto de vista social (i.e inatividade, invalidez e discriminação etária) e também sentidos positivos na esfera individual (i.e liberdade, tempo livre, prêmio e sossego) (Antloga et al., 2019).

Discussão

Em comparação ao estudo de Boehs et al. (2017), com relação aos achados nas áreas da psicologia, a presente pesquisa também apresentou uma forte tendência aos estudos da área PC/V, porém em número menor (14 nesta contra 21 na pesquisa anterior). Entretanto, quando são consideradas as demais áreas nota-se uma diferença entre ambos os estudos. Por exemplo, nesta revisão a tendência aos estudos da POT foi maior (11 estudos contra cinco da revisão anterior), enquanto que na PD houve um leve encolhimento (seis contra sete). Nas interfaces PD-POT (dois contra dois), PD-PC/V (dois contra três) e PD-POT-PC/V (um contra três) não houve uma grande oscilação. No entanto, ao examinar a interface PD-PC/V é perceptível uma tendência de crescimento, com seis estudos na atual pesquisa em detrimento de apenas um estudo na pesquisa de Boehs et al. (2017).

Em virtude do alto número de publicações brasileiras na área, é perceptível a relevância do Brasil e dos autores brasileiros na América Latina nos estudos acerca da

aposentadoria, confirmando o que já havia sido constatado por Boehs et al. (2017). Uma possível explicação pode residir nas mudanças no cenário brasileiro de aposentadoria e previdência social, que apresenta uma tendência a manter mais pessoas idosas trabalhando e, consequentemente, aumentando a demanda da psicologia por auxílio a este público (Cunha, Scorsolini-Comin & Marin, 2021). Dados do Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA apontam que a população idosa do Brasil atingiu 16%, sendo que a estimativa é de que o crescimento siga acelerado, atingindo os 18,62% até 2030 (IBGE, 2015).

Um importante aspecto explorado pelas pesquisas é a necessidade de se observar as relações sociais estabelecidas pelas pessoas no processo de aposentadoria. A decisão de se aposentar raramente é individual e a família exerce um papel fundamental (Amorim et al., 2020). Sendo assim, é necessária a concepção de que a aposentadoria é vivenciada de formas diferentes em função da classe social, sendo que ela é mais valorizada por aqueles que recebem mais, já que estes conseguem ter maior contato com suas famílias e atividades de lazer. Enquanto que, por outro lado, a maior parte de aposentados de classes sociais mais desfavorecidas segue trabalhando para prover o sustento familiar, visto que os recursos financeiros do benefício não são suficientes (Amorim et al., 2020).

Outra tendência dos artigos foi a tomada da aposentadoria como um processo que ocorre no decorrer da carreira, iniciando quando a pessoa começa a vislumbrar o futuro. Dessa forma, há cinco estágios para tal processo: a formação da percepção de futuro da aposentadoria, a decisão de efetivar a transição, o planejamento desse estágio, o ajustamento à nova realidade e a satisfação (Rafalski & Andrade, 2017). Seguindo por este caminho, há três desfechos possíveis no caminho dos trabalhadores e trabalhadoras ao alcançar as condições mínimas para a quebra do vínculo: a aposentadoria efetiva, a postergação da aposentadoria ou o trabalho após a aposentadoria (*bridge employment*) (Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017).

É de fundamental importância entender a aposentadoria como uma etapa de vida e carreira que é vivenciada de modo individual e não necessariamente como um estágio de vida de não atividade e descanso (Boehs & Silva, 2017). No entanto, há que se conceber que a aposentadoria pode ter efeitos negativos ou positivos na vida das pessoas, mas também pode carregar ambos os sentidos concomitantemente, dependendo, sobretudo, das condições em que ela acontece e dos aspectos subjetivos de cada pessoa (Pazzim & Marin, 2017).

Considerações Finais

Ao propor uma revisão bibliométrica da literatura, a presente pesquisa cumpre com seu objetivo, visto que foi possível observar as tendências e os caminhos pelos quais a produção latino-americana da psicologia está percorrendo. Além disso, os estudos na área da psicologia com enfoque na aposentadoria foram de suma importância para que se pudesse notar o crescimento exponencial das pesquisas.

As contribuições do presente estudo residem, sobretudo, na amplificação e atualização dos dados já encontrados por Boehs et al. (2017). Foi possível elencar os instrumentos de medida desenvolvidos ou adaptados que estão dando suporte às intervenções e pesquisas na área. Da mesma forma, a presente pesquisa também preocupou-se em destacar os estudos que avaliam programas de preparação para a aposentadoria e correlatos, o que pode ser de grande valia para o aprimoramento dos programas já existentes, para a criação de novos programas ou, ainda, para a avaliação de programas já existentes.

Como limitações do presente artigo pode-se destacar que foram utilizados somente estudos empíricos, não considerando os ensaios teóricos, o que pode ter deixado uma lacuna na compreensão das tendências das pesquisas com a temática. Em adição a isso, pode-se observar também os idiomas de pesquisa, limitando-se somente ao português, ao inglês e ao espanhol, podendo ter restringido o alcance a estudos, sobretudo, de países

latino-americanos que não tem nenhum desses como idioma nativo. Há ainda o entrave de somente terem sido considerados artigos de acesso aberto, perdendo-se, portanto, aqueles que necessitavam de algum tipo de abono para seu acesso.

Como agenda futura de pesquisa, recomenda-se pesquisas mais amplificadas, para além da América Latina, sobretudo comparando a realidade dos países latino-americanos com relação as tendências de pesquisa, aos instrumentos desenvolvidos, aos PPA's, aos modelos de aposentadoria vigentes e ao contexto socioeconômico com países de características similares em outros continentes, a fim de se verificar novas visões sobre o fenômeno. Também é fundamental a criação de instrumentos de medida específicos para avaliar a importância da família e das redes sociais significativas na decisão de se aposentar de um ponto de vista quantitativo. Novas pesquisas buscando compreender a percepção de futuro da aposentadoria e sua relação com variáveis como a adaptabilidade de carreira, a saliência de carreira, a realização de carreira e a satisfação no trabalho e na aposentadoria podem trazer contribuições significativas.

Ademais, também é recomendado que se façam pesquisas em mais bases de dados e com uma maior variedade de idiomas, com o intuito de se abrangerem o maior número de países, revistas e universidades possíveis. Por fim, sendo a aposentadoria uma importante etapa pela qual a grande maioria das pessoas irá ultrapassar, deve ser de preocupação da psicologia a promoção do bem-estar dessas pessoas, aprimorando suas teorias e técnicas a esse respeito.

Referências

Albán, M. P. Z. (2021). Caracterización de intereses y roles de trabajadores prejubilables de una institución universitaria del suroccidente colombiano. *Revista Cubana de Salud Pública*, *41*(1), 1-19.

Amaral, L. B. C., & Torres, T. L. (2017). Representação social da aposentadoria para professores universitários. *Psicologia e Saber Social*, *6*(2), 130-145, 2017. doi: 10.12957/psi.saber.soc.2017.23594

Amorim, S. M., & França, L. H. F. P. (2019). Razões para Aposentar e Satisfação na Aposentadoria. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *35*, 1-11. Doi: 10.1590/0102.3772e3558

Amorim, S. M., França, L. H. F. P., Lima, M. P., & Martins, L. F. (2020). Satisfação na aposentadoria: Uma comparação entre Brasil e Portugal. *Revista de Administração Mackenzie*, *21*(5), 1–29. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG200103

Amorim, S. M., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2017). Predictors of happiness among retired from urban and rural areas in Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *30*(2), 1-8. DOI 10.1186/s41155-016-0055-3

Andrade, A. L., Rafalski, J. C., Souza, L. G. S., & Oliveira, M. Z. (2017). Planejamento para a aposentadoria: saúde geral, finanças e qualidade do relacionamento. *Psico Porto Alegre*, *48*(4), 317-328. https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.4.24797

Andrade, L., & Torres, C. (2020). Aposentadoria e Atribuição de Significado: Um Estudo com Trabalhadores Ativos no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *36*, 1-11. https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3652

Antloga, C. S., Medeiros, S. N., Moreira, R., & Maia, M. (2017). O Significado da Aposentadoria para Pessoas Aposentadas de um Órgão Público. *Revista Trabalho em Cena*, *2*(1), 26-39. https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N126

Antunes, M. H., & Moré, C. L. O. O. (2020). Repercussões da Aposentadoria na Dinâmica Relacional Familiar na Perspectiva do Casal. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *21*(1), 95-106. http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n109

Antunes, M. H., & Moré, C. L. O. O. (2021a). Funções Exercidas pelos Membros das Redes Sociais Significativas de Pessoas Aposentadas. *Psicologia: Ciência e Profissão, 41,* 1-14. https://doi.org/10.1590/1982-3703003229820

Antunes, M. H., & Moré, C. L. O. O. (2021b). The Retirement Process from the Perspective of Meaningful Social Networks of Retirees. *Paidéia, 31,* 1-9. https://doi.org/10.1590/1982-4327e3127

Antunes, M. H., Soares, D. H. P, & Moré, C. L. O. O. (2018). Repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional das redes sociais significativas de aposentados. *Psico, 46*(4), 432-441. http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2015.4.19495

Beier, M. E., LoPilato, A. C., & Kanfer, R. (2018). Successful Motivational Aging at Work: Antecedents and Retirement-Related Outcomes. *Work, Aging and Retirement, 4*(2), 213–224. doi:10.1093/workar/wax034

Boehs, S. de T. M., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2019). Trabalho, Aposentadoria e Satisfação de Vida em Aposentados de uma Multinacional. *Revista: Organizações e Trabalho, 19*(3), 653-661. doi: 10.17652/rpot/2019.3.16310

Boehs, S. de T. M., Costa, A. B., & Schmitt, J. (2016). Razões para retorno ao trabalho na aposentadoria: estudo com servidores de uma Universidade Brasileira. *Revista Kairós Gerontologia, 19*(3), pp. 225-244.

Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17*(1), 54-61. Doi: 10.17652/rpot/2017.1.11598

Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2017). Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 18*(2), 141-153. http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p141

Bonifácio, D. P., & Scorsolini-Comin, F. (2019). Preparação para a Aposentadoria: relato de uma intervenção clínica na abordagem da psicologia positiva. *Phenomenological Studies - Revista da Abordagem Gestáltica, 25*(3), 237-245. Doi: 10.18065/RAG.2019v25n3.2

Borsoi, I. C. F., & Pereira, F. S. (2017). Perspectivas acerca da aposentadoria na

percepção de docentes de uma universidade pública federal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *20*(2), 173-186 – DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v20i2p173-186

Brito, J. P., Araújo, L. F., & Belo, R. P. (2021). Aposentadoria e Envelhecimento: Estudo das Representações Sociais entre Mulheres Idosas. *Psicología desde el Caribe*, *38*(2), 238-255. https://dx.doi.org/10.14482/psdc.38.2.305.4

Carneiro, M. F. C., Alves, V. P., & Silva, H. S. (2021). Aposentadoria e planejamento para vida pós-trabalho: um estudo com servidores de um Instituto Federal de Educação. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, *24*(1), 1-13. http://dx.doi.org/10.1590/1981-22562020023.200235

Carvalho, L. S. M., Rodrigues, M. S., & Oliveira, A. L. (2021). Aposentadoria na perspectiva de trabalhadores do setor privado. *Mudanças - Psicologia da Saúde*, *29*(1), 21-31. Doi: 10.15603/2176-1019/mud.v29n1p21-31

Castilho, R. B. & Pilati, R. (2021). Traços de Personalidade como Preditores da Percepção de Futuro da Aposentadoria. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, *21*(1), 1414-1419. https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.19498

Cunha, N. A., Scorsolini-Comin, F., & Marin, R. C. (2021). Intervenções psicológicas no processo de aposentadoria: revisão integrativa da literatura brasileira. *Revista Psicologia e Saúde*, *13*(1), 3-18. http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v13i1.1012

Durgante, H., & Dell'Aglio, D. D. (2019). Multicomponent positive psychology intervention for health promotion of Brazilian retirees: a quasi-experimental study. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *32*(6), 1-14. https://doi.org/10.1186/s41155-019-0119-2

Ellegaard, O., & Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact? *Scientometrics*, *105*(3), 1809–1831. doi:10.1007/s11192-015-1645-z

Emenda Constitucional n° 103, de 12 de novembro de 2019. (2019, 12 de novembro). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Presidência da república. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm

Figueira, D. A. M., Haddad, M. C. L., & Gvozd, R. (2016). Perceptions of pre-retired employees of a public university about retirement. *Revista Rene*, *17*(4), 529-536. DOI: 10.15253/2175-6783.2016000400013

Figueira, D. A. M., Haddad, M. C. L., Gvozd, R., & Pissinati, P. S. C. (2017). A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, *20*(2), 207-215. http://dx.doi.org/10.1590/1981-22562017020.160127

Freitas, M. C., Campos, T. C., & Gil, C. A. (2017). Expectativas e Concepções de Trabalho na Velhice em Homens na Meia-Idade. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, *8*(2), 43-64. DOI: 10.5433/2236-6407.2016v8n2p43

Guerson, L. R. S. C., França, L. H. F. P., & Amorim, S. M. (2018). Life Satisfaction in Retirees Who are still Working. *Paidéia*, *28*, 1-8. DOI: 10.1590/1982-4327e2812

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2020*. Recuperado de: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/17270-pnad-continua.html?edicao=32275&t=resultados

Kooij, D. T. A. M., & Zacher, H. (2016). Why and When Do Learning Goal Orientation and Attitude Decrease with Aging? The Role of Perceived Remaining Time and Work Centrality. *Journal of Social Issues*, *72*(1), 146–168. doi:10.1111/josi.12160

Krawulski, E., Boehs, S. T. M., Cruz, K. O., & Medina, P. F. (2017). Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, *19*(1), 55-66. http://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v19n1p67-78

Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2019). Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *35*, 1-10. DOI: https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e35422

Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017. (2017, 13 de julho). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de

trabalho. Presidência da república. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. L. (2017). Representações Sociais da Aposentadoria e Intenção de Continuar Trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, *29*: e145010. DOI: 10.1590/1807-0310/2017v29145010

Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. L. (2019). Preditores do adiamento daaposentadoria por servidorespúblicos federais. *Advances em psicología latinoamericana*, *37*(1), 153-167. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4556

Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., Torres, T. L., & França, L. H. F. P. (2020). Adaptação e Validação Brasileira da Escala *Older Workers' Intentions to Continue Working*. *Psico-USF*, *25*(1), 127-138. http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712020250111

Magalhães, M. O., & Brito, F. S. (2022). Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira. *Psico-USF*, *27*(1), 143-156. Doi: 10.1590/1413-82712022270111

Martins, M. G., Santos, A. P. S., Scorsolini-Comin, F., & Silva e Dutra, F. C. M. (2018). Involvement in Activities, Work Satisfaction and Retirement Expectations of Brazilian Federal Employees. *Ciencia & Trabajo*, *20*(63), 131-136. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300131.

Moreno, A. M. L., & Bambula, F. D. (2019). Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas*, *18*(2), 109-121. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508

Nunes, R. B., Dametto, J., & Moretto, C. F. (2019). O Retorno ao Serviço de Policiais Militares Gaúchos Aposentados: um estudo sobre os fatores motivadores. *Barbarói*, (55), 215-233. http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.11577

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico [OCDE]. (2015). Um panorama dos sistemas previdenciários na América Latina e no Caribe. Brasília: BID.

Padova, F., & Lucas, M. G. (2017). O Bem-estar na Aposentadoria. *Unoesc & Ciência* -

ACSA Joaçaba, *8*(2), 141-148.

Pazzim, T. A., & Marin, A. H. (2017). Retirement preparation program: evaluation of results. *Psicologia: reflexão e crítica*, *30*(24). DOI 10.1186/s41155-017-0079-3

Pellegrini, P. G., Tolfo, S. R., & Moré, C. L. O. O. (2021). Assédio moral no trabalho, aposentadoria e dinâmica familiar: repercussões percebidas pelo casal. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *22*(1), 29-39. Doi: 10.26707/1984-7270/2021v22n103

Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2017). Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e Correlatos Psicossociais. *Psico-USF*, *22*(1), 49-62. Doi: 10.1590/1413-82712017220105

Rangel, L. A., & Stivali, M. (2018). Tendências da Seguridade Social na América Latina. In Santana, J. P., Padilla, M., Nogueira, R. P., & Rodrigues, V. A. (Orgs.) Tendências da Seguridade Social na América Latina (pp. 183-218). Brasília, DF: UnB, Ob-servaRH, Nesp, Nethis.

Sá, R. A., & Wanderbroocke, A. C. N. S. (2016). Os Significados do Trabalho Face ao Envelhecimento para Servidoras de uma Instituição Pública de Ensino Superior. *Boletim de Psicologia*, *67*(145), 145-158.

Santos, S. C., França, L. H. F. P., & Pereira, M. M. (2018). Propriedades Psicométricas do Inventário de Motivos para Migração na Aposentadoria. *Revista Kairós-Gerontologia*, *21*(2), 91-112. https://doi.org/10.23925/2176-901X.2018v21i2p91-112

Santos, S. C., França, L. H. F. P., & Pereira, M. M. (2021). Evidências de Validade da Escala de Qualidade de Vida Coletiva Percebida, EQVCP, com Aposentados Migrantes na Região dos Lagos, RJ, Brasil. *Revista Kairós-Gerontologia*, *24*(1), 179-198. Doi: 10.23925/2176-901X.2021v24i1p179-198

Seidl, J., Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2018). Avaliação de Impacto e Suporte de um Curso de Preparação para Aposentadoria. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, *18*(4), 494-502. doi: 10.17652/rpot/2018.4.14732

Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, *66*(3), 170–179.

https://doi.org/10.1037/a0022411

Souza, A. P., & França, L. H. F. P. (2020). Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. *Ciências Psicológicas, 14*(2). Doi: 10.22235/cp.v14i2.2256

Vieceli, L. (27 de outubro de 2022). *Desemprego recua para 8,7% e atinge 9,5 milhões*. Estado de Minas. Recuperado em https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2022/10/27/internas_economia,1412717/desemprego-recua-para-8-7-e-atinge-9-5-milhoes.shtml

Estudo II - Adaptabilidade de Carreira e Percepção de Futuro da Aposentadoria: análise das propriedades psicométricas da CAAS+C em trabalhadores (as) mais velhos (as)

Resumo

O objetivo deste estudo foi investigar a relação entre os fatores da adaptabilidade de carreira e da percepção de futuro da aposentadoria e também analisar a estrutura interna da Escala de Adaptabilidade de Carreira + Escala de Cooperação. A amostra foi composta por 141 trabalhadores (as) que responderam à escala supracitada e à Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria. Foi executada a análise fatorial confirmatória, por meio da modelagem de equações estruturais com o método de máxima verossimilhança robusto como estimador. Os resultados demonstraram que houve boa estrutura interna da escala junto ao público-alvo. Também houve correlação positiva, especialmente, entre o fator preocupação da adaptabilidade de carreira e a percepção de futuro da aposentadoria. Conclui-se que a adaptabilidade de carreira é um construto com potencial para ser utilizado nas investigações acerca da aposentadoria.

Palavras-chave: Adaptabilidade de carreira; Aposentadoria; CAAS+C; Orientação de carreira.

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between career adaptability factors and the perception of the future of retirement and also to analyze the internal structure of the Career Adaptability Scale + Cooperation Scale. The sample consisted of 141 workers who answered the aforementioned scale and the Perception of the Future of Retirement Scale. Confirmatory factor analysis was performed using structural equation modeling with the maximum likelihood robust method as an estimator. The results showed that there was a good internal structure of the scale with the target audience. There was also a positive correlation, especially between the concern factor of career adaptability and the perception of the future of retirement. It is concluded that career adaptability is a construct with potential to be used in investigations about retirement.

Keywords: Career adaptability; Retirement; CAAS+C; Career guidance.

Introdução

Enquanto um fenômeno de carreira, a aposentadoria é vivenciada de modo muito particular pelas pessoas, sobretudo no que diz respeito à forma como elas percebem o futuro. A aposentadoria trata-se de um processo psicológico e temporal de transição de carreira (Shultz & Wang, 2011; Henkens et al., 2017). Já a percepção de futuro da aposentadoria é um processo que consiste em comportamentos de vislumbre do futuro que influenciam os comportamentos de planejamento (Rafalski & Andrade, 2017). Esta percepção também está relacionada com traços de personalidade do indivíduo e de suas características físicas, já que diz respeito a um fenômeno amplo que abrange áreas importantes da vida, como a saúde e os relacionamentos (Castilho & Pilati, 2021).

De um modo mais amplo, a percepção de futuro da aposentadoria aparece como o primeiro dos cinco passos para que uma pessoa passe pela transição de trabalhadora para aposentada, sendo a *decisão*, o *planejamento*, o *ajustamento* e a *satisfação* os passos subsequentes (Rafalski & Andrade, 2017). A percepção é um fenômeno comum aos seres humanos e está diretamente ligada à atitude, podendo precedê-la e/ou sucedê-la, por isso, no processo de aposentadoria, embora seja o primeiro passo, ela irá acompanhar o indivíduo em todo processo (Ralfalski & Andrade, 2017). Entretanto, ela deve vir unida (e servir de base) a um planejamento com objetivos que nortearão a busca por satisfação nesse período da vida (Leandro-França, Iglesias & Murta, 2018).

Nesse sentido, para alguns, a aposentadoria pode ser vivenciada de modo positivo, carregada de oportunidades de realizações que não eram possíveis antes, enquanto que outros a vivenciam de modo negativo, com a ideia de que estão embarcando em uma empreitada vazia e de ócio. Um dos fatores que mais influenciarão o indivíduo a trilhar um caminho ou outro é a percepção de bem-estar e a história da trajetória profissional, que pode ser repleta de realizações, mas também pode ser de tarefas extenuantes e de pouco sentido (Nascimento & Polia, 2019).

Tomando como base a Teoria de Construção de Carreira (Savickas, 2005; 2013), há três pontos-chave que devem ser observados: a personalidade vocacional, os temas de vida e a adaptabilidade de carreira. A personalidade vocacional trata-se da concatenação de traços característicos de uma pessoa que a aproximará ou a afastará de um determinado papel. Os temas de vida estão ligados à manifestação do autoconceito por meio do trabalho, isto é, a forma como as pessoas expressam suas singularidades e utilizam do seu desenvolvimento vocacional para aprimorar a relação eu-atividade ocupacional. A adaptabilidade de carreira é a prontidão e os recursos desenvolvidos pelas pessoas no decorrer da vida a fim de lidar com transições ocupacionais, imprevisibilidades no mundo do trabalho e traumas pessoais (Savickas, 2005).

A adaptabilidade de carreira é composta por quatro dimensões intrapessoais que dizem respeito aos recursos que a operacionalizam enquanto construto. As dimensões são: *preocupação*, que é a forma como os indivíduos vislumbram o futuro e se preparam para o que está por vir em suas carreiras; *controle*, um aspecto que auxilia as pessoas a assumir responsabilidades sobre suas carreiras e a construí-la por meio de auto-disciplina, esforço e persistência; *curiosidade*, ativada no momento em que os indivíduos buscam explorar diferentes cenários e conhecer perspectivas ocupacionais que irão ajudá-la a pensar em si mesmas em diferentes papéis e contextos e; *confiança*, que é a perspectiva positiva sobre o futuro, adquirida por meio da exploração das possibilidades ocupacionais e que suportam a implementação de projetos de vida (Savickas & Porfeli, 2012).

Para avaliar a adaptabilidade de carreira, um grupo de pesquisadores de diferentes partes do mundo construíram a Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS), composta por 24 itens distribuídos em quatro fatores, que são as dimensões do construto (Savickas & Porfeli, 2012). Junto à CAAS foi incorporada, em estudos mais recentes, a Escala de Cooperação, que avalia a dimensão interpessoal da *cooperação* que diz respeito aos recursos utilizado por meio de relacionamentos sociais que são ativados nas transições de

carreira e auxiliam nos componentes intrapessoais (Savickas & Porfeli, 2015). O instrumento original foi adaptado e suas propriedades psicométricas foram observadas em diversos públicos (como o de universitários, estudantes de ensino médio, trabalhadores (as) empregados, dentre outros) em 13 países pelo mundo (Pouyaud et al., 2012; Duarte et al., 2012; Hou et al., 2012; Soresi, Nota & Ferrari, 2012; Porfeli & Savickas, 2012; Rossier et al., 2012; van Vianen et al., 2012; Teixeira et al., 2012).

Observar a adaptabilidade enquanto um dos recursos possíveis de serem utilizados pelos trabalhadores e trabalhadores para superarem a transição da aposentadoria é um dos caminhos possíveis para se compreender o fenômeno, tendo em vista sua influência positiva sobre os resultados de carreira e a construção de projetos de vida (Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017). Nas poucas investigações identificadas na literatura que buscaram compreender a aposentadoria e sua ligação com a adaptabilidade de carreira, nota-se a relação positiva entre o planejamento tardio de carreira e a perspectiva de tempo futuro ocupacional, a adaptabilidade de carreira, o crescimento pessoal e o ganho de autoconhecimento (Fasbender et al., 2019). A adaptabilidade de carreira também demonstrou exercer influência positiva na satisfação com o trabalho e no bem-estar subjetivo entre pessoas de meia-idade e mais velhas empregadas, além de impacto positivo significativo na idade, estado civil, renda familiar e estado de saúde (Zacher & Griffin, 2015; Takao & Ishiyama, 2021). É também possível observar na literatura que a idade pode estar negativamente relacionada com respostas adaptativas de carreira, isto é, trabalhadores mais velhos tendem a demonstrar menos preocupação (por meio de engajamento e planejamento), menos controle (por tomarem menos decisões de carreira), menos curiosidade (explorando menos a si mesmos e ao ambiente) e menos confiança (por apresentarem menos auto-eficácia) (Van der Horst, Klehe & Van der Heijden, 2017).

Mesmo com esses estudos, pouco se sabe ainda acerca dos efeitos da adaptabilidade de carreira associados à aposentadoria, especialmente do ponto de vista quantitativo, por

meio do uso da CAAS em trabalhadores de meia idade ou mais velhos (Vuori et al., 2019). Por esta razão, é fundamental a construção de novas pesquisas que busquem compreender a relação da adaptabilidade de carreira com diferentes variáveis relacionadas à aposentadoria.

Assim, o objetivo deste estudo é examinar como se relacionam os fatores da adaptabilidade de carreira com a percepção de futuro da aposentadoria. Com isso, se buscará verificar o potencial de predição e explicação da adaptabilidade de carreira enquanto recurso com relação à percepção de futuro da aposentadoria. Este estudo também busca investigar as propriedades psicométricas da CAAS+C junto ao público de trabalhadores (as) mais velhos (as) com o intuito de verificar sua potencial aplicação nas intervenções focadas na transição para a aposentadoria.

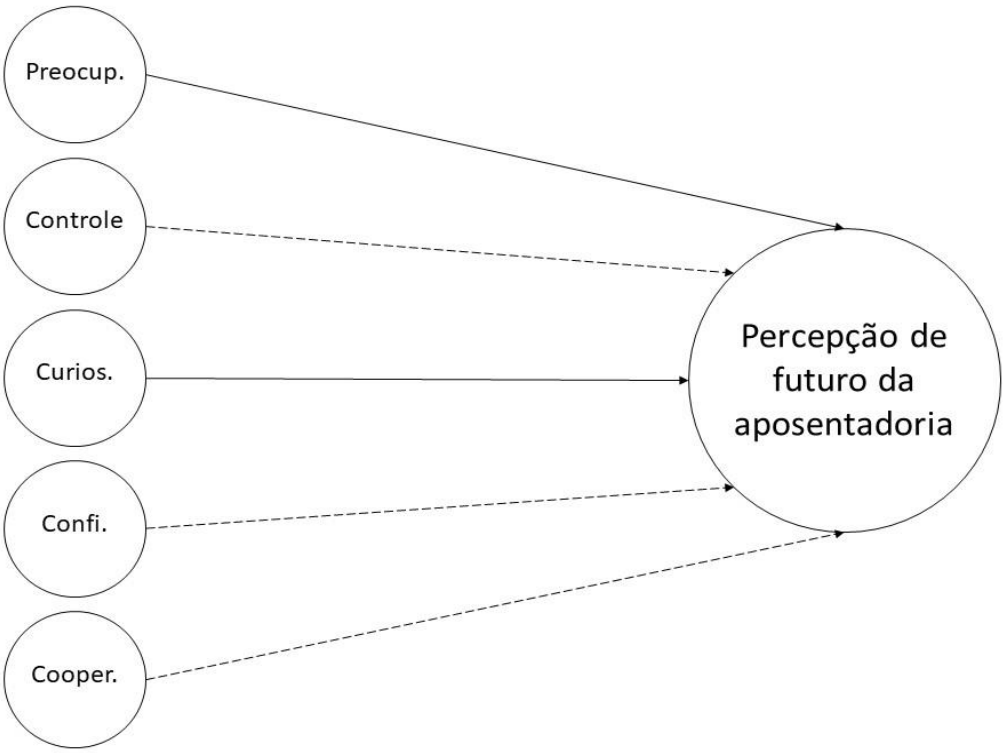
Hipóteses:

- **H1:** Quanto mais velhos são os (as) trabalhadores (as), menores serão seus índices em cada fator da adaptabilidade de carreira (Van der Horst et al., 2017);
- **H2:** O fator *preocupação* da adaptabilidade de carreira correlaciona-se positivamente com o fator *percepções de saúde* da EPFA (Takao e Ishiyama, 2021);
- **H3:** Os fatores *preocupação* e *curiosidade* da adaptabilidade de carreira explicarão positivamente a percepção de futuro da aposentadoria (Takao e Ishiyama, 2021).

Assim, o modelo teórica a ser testado neste estudo encontra-se na Figura 1:

Figura 1

Modelo teórico do estudo



Nota. Preocup. = Preocupação; Curios. = Curiosidade; Confi = Confiança; Cooper. = Cooperação.

A partir das correlações estabelecidas entre os construtos será possível compreender como a adaptabilidade de carreira pode prever a construção da percepção de futuro da aposentadoria e como pode explicar o processo de transição para a aposentadoria a partir de suas dimensões. Também será possível analisar quais dimensões da adaptabilidade de carreira estão relacionadas positivamente e negativamente à percepção de futuro da aposentadoria. Assim, esse estudo poderá contribuir com uma melhor compreensão sobre a influência da adaptabilidade de carreira e sua relação com a aposentadoria.

Método

Participantes

A amostra, selecionada de forma não-aleatória por conveniência, foi composta por 141 trabalhadores e trabalhadoras brasileiros com idade entre 40 e 73 anos, com média de 49,31 anos (DP=7,6), sendo 106 mulheres (75,2%) e 35 homens (34,8%). Da amostra total, 73 pessoas (51,8%) se consideravam pretas ou pardas, 62 (44%) se consideravam brancas, três amarelas (2,1%), uma indígena (0,7%) e duas de outras raças (1,4%). A maior parte da amostra foi proveniente da região nordeste do Brasil (N=108, 76,6%). No que diz respeito à escolaridade, a maioria possuía pós-graduação *Lato Sensu* ou *Stricto Sensu* (N=45, 31,9%, em cada), 26 pessoas concluíram o ensino médio (18,4%), 18 o ensino superior (12,8%) e 7 concluíram somente o ensino fundamental (5%). Acerca da renda dos participantes, a maior parte das pessoas (N=39, 27,7%) relataram possuir uma renda de cinco a dez salários-mínimos. Os respondentes também foram estimulados a indicar uma estimativa de quanto tempo faltava até sua aposentadoria e 91 pessoas (64,5%) relataram faltar mais de 7 anos, seguidas de 21 (14,9%) que apontaram faltar menos de 1 ano para alcançarem o benefício.

Instrumentos

Escala de Adaptabilidade de Carreira + Escala de Cooperação (CAAS+C) (Audibert & Teixeira, 2015; Ambiel et al., 2021): trata-se de um instrumento respondido em escala Likert, variando de 1 (Desenvolvi muito pouco) a 5 (Desenvolvi extremamente bem), composto por 30 itens, sendo 24 dispostos nos quatro fatores da dimensão intrapessoal do construto (preocupação, controle, curiosidade e confiança) e 6 no fator da dimensão interpessoal (cooperação). Os índices de fidedignidade da CAAS+C obtidos por meio do alfa de Cronbach (Ambiel et al., 2021) são: preocupação = 0,88, controle = 0,90, curiosidade = 0,89, confiança = 0,91 e cooperação = 0,93.

Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA): uma escala desenvolvida por Rafalski e Andrade (2017) respondida em formato Likert com alternativas referentes a concordância ou discordância com a questão apresentada, sendo 1 correspondente a "Discordo fortemente" e 5 correspondente a "Concordo fortemente". Foi utilizada a escala com 20 itens dispostos em quatro fatores, a saber, Percepções de Saúde, Desligamento do Trabalho, Relacionamentos Interpessoais e Perdas da Aposentadoria, com os respectivos índices de fidedignidade: 0,85, 0,79, 0,70, e 0,70.

Questionário sociodemográfico: contendo informações sociodemográficas, como idade, gênero, escolaridade, profissão, tempo na profissão, tempo no emprego atual, renda mensal e tempo estimado para a aposentadoria.

Procedimentos

Os dados foram coletados via questionário eletrônico na plataforma *Google Forms*, com link de acesso enviado por e-mail e divulgados em plataformas de mídia social. Para responder aos instrumentos, os participantes concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido. A execução desta pesquisa foi autorizada pelo comitê de ética em pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia sob protocolo CAAE 51016221.2.0000.5686. Os participantes precisaram manifestar concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes de responder ao questionário com as escalas.

Análise de dados

Para realizar a organização dos dados foi utilizado o *software Statistical Package for Social Science* (SPSS v.25) e métodos estatísticos descritivos foram aplicados a fim de se caracterizar a amostra. Em seguida, foi realizado o Teste de Normalidade dos dados de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk (Field, 2009). Com o intuito de se alcançar maior

confiabilidade dos resultados na hipótese de não haver distribuição normal dos dados, para corrigir diferenças entre os tamanhos dos grupos e, ainda, para se estabelecer um intervalo de confiança de 95% entre as médias (Haukos & Lewis, 2005), foram realizados procedimentos de *bootstrap* (1000 re-amostragens; 95% IC BCa).

Através do *software* Mplus (v. 7.0) foi verificada a estrutura fatorial da CAAS+C por meio da análise fatorial confirmatória de segunda-ordem (AFC), tomando como base o método de extração *Weighted Least Squares Mean-and-Variance adjusted* (WLSMV) que é apropriado para dados ordinais (Muthén & Muthén, 2012). Por se tratar de um modelo já testado em diversos públicos, a importância de se realizar uma análise fatorial confirmatória reside na confirmação da estrutura fatorial de tal modelo frente a novos dados (Matos & Rodrigues, 2019). A partir da AFC, foram observados os índices de ajuste qui-quadrado (que não deveria ser significativo), *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA) (com valores iguais ou inferiores a 0,08), *Confirmatory Fit Index* (CFI) e Tucker-Lewis *Index* (TLI), que deveriam ter valores iguais ou superiores a 0,95 (Asparouhoy & Muthén, 2009).

Para averiguar os índices de precisão dos fatores da CAAS+C e da EPFA, foi feito o cálculo do alpha de Cronbach. Os valores de referência utilizados foram os da classificação de Murphy e Davidsholder (1988), na qual aqueles que estão abaixo de 0,60 são inaceitáveis, de 0,61 a 0,79 são considerados baixos, de 0,80 a 0,90 são considerados moderados a elevados e a partir 0,90 são considerados elevados.

Para verificar diferenças de média em função do gênero dos participantes, foram realizados os testes *t* de Student, quando havia distribuição normal (Field, 2009). Também foi feita uma análise de variância de uma via (ANOVA-One Way) com prova post-hoc de Diferenças Honestamente Significativas (DHS) de Tukey ou o teste de Games-Howell (para não-homogeneidade) (Dancey & Reidy, 2013), a fim de se realizar uma comparação entre diferentes faixas etárias (com o objetivo de testar a H1) em função das variáveis

adaptabilidade de carreira e percepção de futuro da aposentadoria. O teste de Levene foi executado a fim de se examinar a variância entre grupos amostrais com a hipótese de que esta variância seja zero (Field, 2009). Considerando a ausência de homogeneidade da variância, foi solicitada, ainda, a correção de Welch. Os construtos tiveram suas correlações analisadas através da correlação de Pearson com o intuito de se testar a H2.

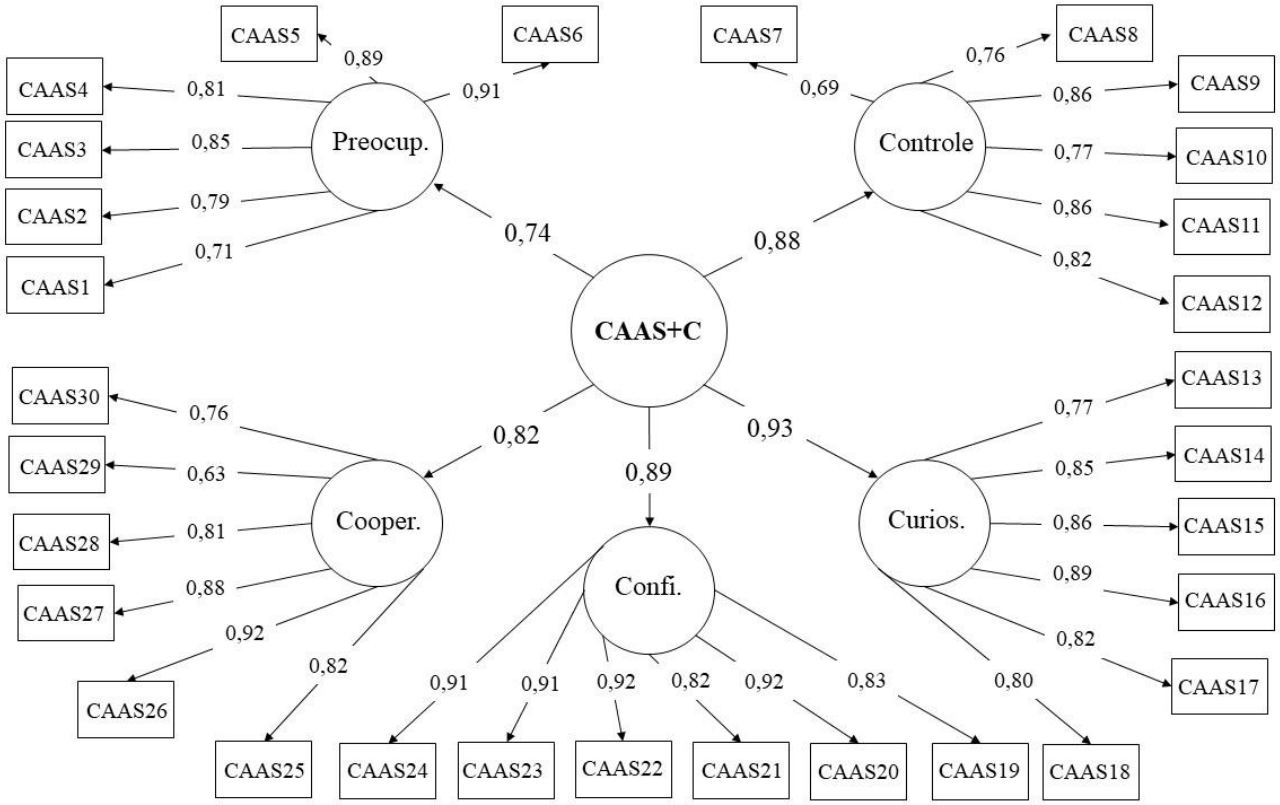
Com o objetivo de testar a H3 foi testado um modelo de equações estruturais por meio da técnica *Path Analysis* (Análise de Caminhos) com o estimador *Maximum Likelihood* robusto (MLR – Máxima Verossimilhança), no *software* MPlus (v. 7.0). O ajuste do modelo foi verificado com o teste qui-quadrado (não-significativo), índices de ajuste CFI e TLI, apresentando valores iguais ou superiores a 0,95 e RMSEA com valores iguais ou inferiores a 0,08 (Asparouhoy & Muthén, 2009).

Resultados

A estrutura fatorial da CAAS+C foi analisada por meio de uma análise fatorial confirmatória. Os resultados de ajuste apontaram para uma estrutura fatorial favorável ($\chi 2(400) = 734$; $p<0{,}01$; RMSEA = 0,07; CFI = 0,96; TLI = 0,96), conforme Figura 2.

Figura 2

Modelo de segunda-ordem da CAAS+C com cargas fatoriais



Nota. Preocup. = Preocupação; Curios. = Curiosidade; Confi = Confiança; Cooper. = Cooperação.

As cargas fatoriais da CAAS+C com o público de trabalhadores (as) com 40 anos ou mais demonstrou bons índices tanto na primeira ordem, quanto na segunda. Com exceção dos itens 7 (0,69) e 29 (0,63), todos os outros índices de primeira e de segunda ordem obtiveram carga fatorial acima de 0,70, isto associado à adequação dos índices de ajuste do modelo demonstram uma estrutura favorável da escala e, portanto, indícios de sua aplicabilidade junto ao público-alvo em questão no contexto brasileiro.

O cálculo do Alfa de Cronbach apontou boa consistência interna para a CAAS+C como um todo, com um índice de 0,96, valor considerado elevado conforme a classificação de Murphy e Davidsholder (1988). Os fatores separadamente também apresentaram índices moderados a elevados, com preocupação (α=0,90), controle (α=0,87), curiosidade (α=0,90) e confiança (α=0,92) e a Escala de Cooperação (α=0,88), demonstrando uma ótima

consistência interna da escala. O mesmo foi feito com a EPFA, que, no entanto, apresentou um coeficiente de 0,61, considerado baixo. Porém, os fatores da escala separadamente, percepções de saúde (α=0,88), desligamento do trabalho (α=0,84), relacionamentos interpessoais (α=0,77) e perdas da aposentadoria (α=0,78), apresentaram índices considerados de moderados a elevados, o que demonstra a consistência interna do instrumento.

Os testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk revelaram uma distribuição normal da amostra para ambas as variáveis (adaptabilidade de carreira total e percepção de futuro da aposentadoria total). No entanto, ao separar as escalas por fator, notou-se que nenhum dos fatores de ambas as escalas apresentou distribuição normal. Na comparação dos índices das variáveis entre homens e mulheres por meio do teste *t* de Student foi possível observar que não houve diferenças significativas nem na adaptabilidade de carreira (T(49,403) = 0,457; *p*=0,03) e nem na percepção de futuro da aposentadoria (T(139) = 1,164; *p*=0,97).

Ao comparar os índices de cada fator da CAAS separadamente entre os sexos por meio do teste *t* com bootstrap, foi possível observar que não houve diferença significativa em nenhum dos cinco fatores: preocupação [ΔM = 0,18, IC 95% Bca (-2,03 – 2,36)]; controle [ΔM = 0,29, IC 95% Bca (-1,75 – 2,29)]; curiosidade [ΔM = -0,08, IC 95% Bca (-2,22 – 1,93)]; confiança [ΔM = 0,60, IC 95% Bca (-1,42 – 2,68)] e; cooperação [ΔM = 1,13, IC 95% Bca (-1,01 – 3,23)]. O mesmo aconteceu com os fatores da EPFA: percepções de saúde [ΔM = 0,77, IC 95% Bca (-1,00 – 2,58)]; Desligamento do Trabalho [ΔM = 0,82, IC 95% Bca (-1,27 – 3,16)]; Relacionamentos Interpessoais [ΔM = 1,03, IC 95% Bca (-0,70 – 2,90)] e; Perdas da Aposentadoria [ΔM = 0,37, IC 95% Bca (-1,24 – 1,98)].

Buscando compreender as variâncias em função dos grupos de escolaridade, por meio da ANOVA-One Way, foram realizadas recodificações dos grupos “Ensino

Fundamental" e "Ensino Médio" e dos grupos "Pós-graduação *Lato Sensu*" e "Pós-graduação *Stricto Sensu*" em um só grupo. O grupo "Ensino Superior" permaneceu único. Desse modo, três grupos representavam as escolaridades: Ensino Fundamental e Médio (N=33), Ensino Superior (N=18) e Pós-graduação (N=90). Na variável "adaptabilidade de carreira", o teste de Levene demonstrou que os grupos apresentaram homogeneidade de variância [Levene (2,138 = 0,37, *p*=0,69)]. Os resultados da ANOVA não demonstraram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos [F (2, 138,40) = 0,29, *p*=0,74].

Também foi feita a ANOVA-One Way nos fatores da CAAS separadamente em função da escolaridade. O teste de Levene apontou homogeneidade para todos os fatores: preocupação (Levene (2, 138) = 0,04, *p*=0,95), controle (Levene (2, 138) = 0,57, *p*=0,56), curiosidade (Levene (2, 138) = 1,24, *p*=0,29), confiança (Levene (2, 138) = 0,34, *p*=0,70) e cooperação (Levene (2, 138) = 0,60, *p*=0,54). Os resultados demonstraram que também não haviam diferenças entre os grupos em nenhum dos fatores.

Analisando os mesmos grupos com relação à variável *percepção de futuro da aposentadoria*, o teste de Levene revelou que estes não apresentavam homogeneidade de variância (Levene (2, 138) = 3,16, *p*=0,04). Assim, a estatística da ANOVA-One Way para a variável em questão também não demonstrou diferenças significativas [Welch's F (2, 40,196) = 2,42, *p*=0,10].

Com relação aos fatores da EPFA, a ANOVA-One Way foi executada para analisar a variância em função da escolaridade dos participantes. A homogeneidade da variância foi significativa em três fatores, percepções de saúde (Levene (2, 138) = 1,01, *p*=0,36), desligamento do trabalho (Levene (2, 138) = 0,40, *p*=0,66) e relacionamentos interpessoais (Levene (2, 138) = 0,28, *p*=0,97). No entanto, no fator perdas da aposentadoria (Levene (2, 138) = 3,21, *p*=0,04) não houve homogeneidade. Dessa forma, a ANOVA indicou os seguintes resultados: percepções de saúde (F (2, 138) = 2,34, *p*=0,09), desligamento do trabalho (F (2, 138) = 1,40, *p*=0,24), relacionamentos interpessoais (F (2, 138) = 1,46,

p=0,23) e perdas da aposentadoria [Welch's F (2, 39,064) = 4,73, *p*=0,01]. Portanto, o único fator que indicou diferenças entre os grupos foi o fator perdas da aposentadoria e esta diferença residia entre os grupos de Ensino Fundamental/Médio em comparação com o Ensino Superior, conforme indicado na Tabela 1.

Tabela 1

ANOVA e post-hoc de Tukey para comparação de médias dos fatores percepções de saúde, desligamento do trabalho e relacionamentos interpessoais e Games-Howell para o fator perdas da aposentadoria entre diferentes escolaridades.

	F (gl)	Múltiplas comparações entre grupos		Diferença de média	*Bootstrap* (95% IC BCa)			η^2
					Erro Padrão	Limite Inferior	Limite Superior	
Percepções de saúde	2,34* (2)	Superior	Fund/Médio	1,13	1,44	-1,59	4,06	0,03
			Pós-graduação	-2,46	1,22	-4,91	-0,71	
		Fund/Médio	Pós-graduação	-1,15	0,98	-3,13	0,71	
Desligamento do trabalho	1,40* (2)	Superior	Fund/Médio	0,09	1,59	-3,12	3,04	0,02
			Pós-graduação	-1,71	1,46	-4,55	1,25	
		Fund/Médio	Pós-graduação	-1,62	1,06	-3,68	0,46	
Relacionamentos interpessoais	1,46* (2)	Superior	Fund/Médio	1,59	1,32	-4,09	0,97	0,02
			Pós-graduação	-0,08	1,19	-2,56	2,06	
		Fund/Médio	Pós-graduação	1,50	0,87	-0,21	3,17	
Perdas da aposentadoria	4,73** (2)	Superior	Fund/Médio	2,65	1,33	0,13	5,35	0,09
			Pós-graduação	0,66	1,02	-1,28	2,65	
		Fund/Médio	Pós-graduação	3,31	1,02	-2,65	1,28	

*Nota. Fund/Médio. = Ensino Fundamental e Médio. *p>0,05; **p<0,05. gl = graus de liberdade.*

Desse modo, os resultados da ANOVA demonstraram que haviam diferenças entre os grupos na variável perdas da aposentadoria. O teste post-hoc de Games-Howell, que foi aplicado para o fator perdas da aposentadoria, apontou diferenças significativas entre o grupo que possuía ensino superior e o grupo de ensino fundamental/médio, com o primeiro grupo possuindo maiores médias no fator. Também foi encontrada uma diferença entre o grupo de ensino superior e pós-graduação quanto ao fator percepções de saúde, mas esta foi muito pequena, demonstrando pouca relevância prática. Nas demais variáveis não foram identificadas diferenças entre os grupos.

A ANOVA com *bootstrap* foi executada, ainda, com o intuito de se investigar se as médias dos respondentes nos fatores da adaptabilidade de carreira em função da idade diminuíam à medida em que estes fossem mais velhos, conforme aponta a hipótese 2. Para tanto, foram realizados procedimentos de *recode* das idades, gerando três grupos: até 43 anos (N=41), 44 a 54 anos (N=65) e 54,5 anos em diante (N=35). Os resultados são observados na Tabela 2.

Tabela 2

ANOVA e post-hoc de Tukey para comparação de médias dos fatores preocupação, controle, curiosidade, confiança e cooperação entre diferentes faixas etárias

	F (gl)	Múltiplas comparações entre grupos		Diferença de média	*Bootstrapping* (95% IC BCa)			η^2
					Erro Padrão	Limite Inferior	Limite Superior	
Preocupação	0,73 (2)	44 a 54	Até 43	1,10	1,07	-1,00	3,31	0,01
			54,5 em diante	0,28	1,19	-2,05	2,64	
		Até 43	54,5 em diante	1,39	1,37	-1,31	4,14	
Controle	0,18 (2)	44 a 54	Até 43	-0,08	0,97	-2,05	1,82	0,00
			54,5 em diante	-0,54	1,09	-2,69	1,56	

		Até 43	54,5 em diante	-0,63	1,26	-3,22	1,95	
Curiosidade	0,26 (2)	44 a 54	Até 43	0,70	0,95	-1,05	2,55	0,00
			54,5 em diante	-0,51	1,18	-2,79	1,74	
		Até 43	54,5 em diante	0,19	1,22	-2,13	2,70	
Confiança	0,00 (2)	44 a 54	Até 43	0,07	0,97	-2,03	2,00	0,00
			54,5 em diante	-0,06	1,06	-2,01	2,18	
		Até 43	54,5 em diante	0,00	1,18	-2,24	2,43	
Cooperação	0,02 (2)	44 a 54	Até 43	-0,20	0,92	-2,07	1,48	0,00
			54,5 em diante	-0,01	1,12	-1,94	2,42	
		Até 43	54,5 em diante	0,19	1,20	-2,24	2,41	

Nota. gl = graus de liberdade.

Após o cálculo dos quartis de idades e da ANOVA, nota-se que não houve diferenças de médias significativas dos participantes em função de cada um dos fatores da adaptabilidade de carreira: preocupação (p=0,47), controle (p=0,83), curiosidade (p=0,77), confiança (p=0,99) e cooperação (p=0,97). Portanto, a hipótese 1 do estudo foi rejeitada, demonstrando que na amostra não houve diferenças de médias de adaptabilidade de carreira em função da idade.

Após isso, foram verificadas as correlações entre os fatores de ambos os construtos, por meio da correlação de Pearson. Os resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3

Correlações entre os fatores da adaptabilidade de carreira e da percepção de futuro da aposentadoria

	Preocupação	Controle	Curiosidade	Confiança	Cooperação	CAAS Geral
Percepções de Saúde	0,23**	0,22**	0,11	0,08	0,08	0,17*
Desligamento do Trabalho	0,08	-0,01	-0,01	-0,09	-0,02	-0,01
Relacionamentos Interpessoais	0,12	0,03	0,01	0,07	0,11	0,08
Perdas da Aposentadoria	-0,10	-0,16	-0,02	0,01	-0,06	-0,08
EPFA Geral	0,18*	0,04	0,04	0,02	0,05	0,08

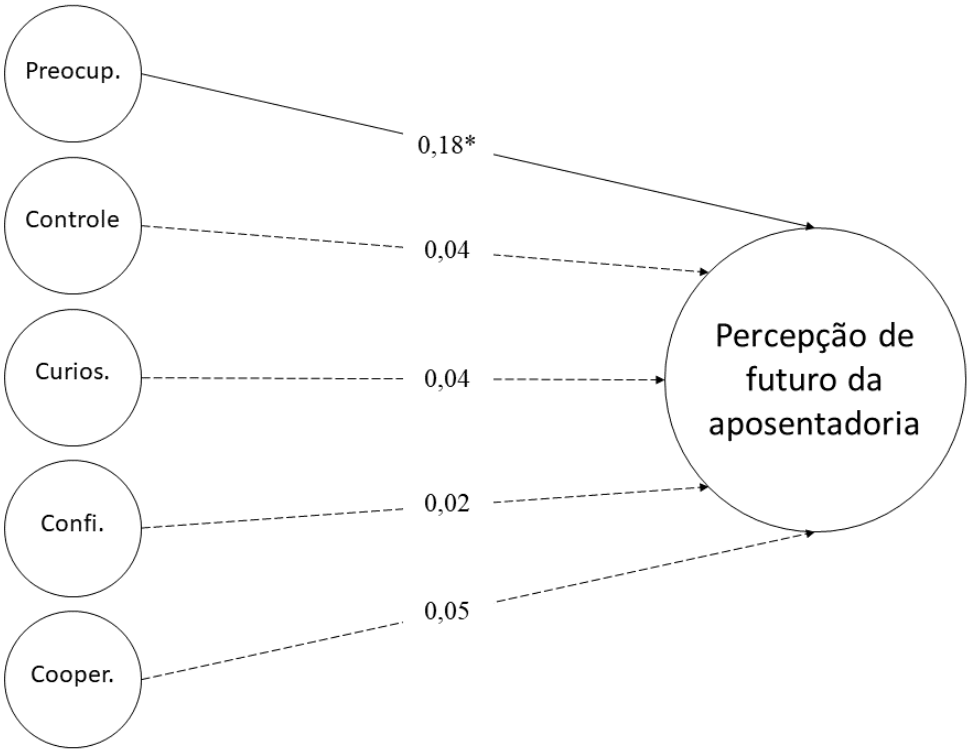
*Nota. **p < 0,001; *p < 0,05.*

A grande maioria dos fatores não apresentou correlações significativas com exceção do fator preocupação da adaptabilidade de carreira. Este, conforme levantado na hipótese 2, apresentou correlação positiva com o fator percepções de saúde (p=0,00) e com a percepção de futuro da aposentadoria de modo geral (p=0,02). Também houve correlação positiva do fator percepções de saúde em relação ao controle (p=0,00) e à adaptabilidade de carreira geral (p=0,03). Portanto, a hipótese 2 foi aceita.

Por fim, com o objetivo de se investigar o potencial explicativo dos fatores da adaptabilidade de carreira em relação à percepção de futuro da aposentadoria, foi executado o procedimento de *path analysis*, cujos resultados encontram-se na Figura 3.

Figura 3

Modelo explicativo dos fatores da adaptabilidade de carreira com relação à percepção de futuro da aposentadoria



*Nota. *p<0,05. Preocup. = Preocupação; Curios. = Curiosidade; Confi = Confiança; Cooper. = Cooperação.*

Diferentemente do modelo proposto inicialmente, o fator controle da adaptabilidade de carreira não explicou a percepção de futuro da aposentadoria. Contudo, o fator preocupação demonstrou significância estatística apresentando uma explicação positiva para o construto da percepção de futuro da aposentadoria. Através do modelo foram obtidos os índices de ajuste CFI=0,16; TLI=-1,91 e RMSEA=1,64, que não foram considerados bons, com exceção do $\chi 2$ p<0,01, não significativo. Portanto, a hipótese 3 foi parcialmente confirmada.

Discussão

O objetivo deste estudo foi examinar as relações entre adaptabilidade de carreira e a percepção de futuro da aposentadoria. Buscou-se ainda investigar as diferenças entre os grupos sociodemográficos (gênero, escolaridade e idade) e também as propriedades psicométricas da CAAS+C junto ao público de trabalhadores (as) mais velhos.

A análise fatorial confirmatória apontou para uma estrutura fatorial da escala adequada em primeira e segunda ordem disposta nos cinco fatores da escala original. O *Standards for educational and psychological testing* traz cinco evidências de validade – com base no conteúdo, na estrutura interna, nas relações com variáveis externas, no processo de resposta e nas consequências da testagem – sendo, portanto, de grande importância os achados da AFC deste estudo, confirmando a adequação da estrutura interna do instrumento (AERA, APA, NCME, 2014). A estrutura encontrada no presente estudo, todavia, é contrastante à encontrada no estudo de Takao e Ishiyama (2021), que identificaram uma estrutura fatorial da CAAS com dois fatores, ao realizar a pesquisa com trabalhadores (as) mais velhos (as). Este contraste pode indicar que o tamanho da amostra, bem como sua diversidade, pode ter sido o mais adequado para que uma nova estrutura fosse identificada com o público de trabalhadores (as) mais velhos (as).

Da mesma forma, a consistência interna da CAAS+C mostrou-se muito favorável com excelentes índices. Estes achados corroboram com inúmeros estudos, conforme apontado na meta-análise de Rudolph et al. (2017), que evidenciam a consistência da CAAS enquanto um instrumento efetivo de mensuração da adaptabilidade. Este estudo avança na medida em que identifica a adequação da estrutura teórica do instrumento junto ao público de trabalhadores (as) mais velhos (as) ou em processo de aposentadoria, indicando a utilidade deste na medida de adaptabilidade de carreira do referido público-alvo, podendo ser aplicado em um contexto de orientação profissional e de carreira ou de preparação para a aposentadoria.

Corroborando com a literatura (Cammarosano et al., 2019; Ladeira et al. 2019; Salvador, Ambiel & Martins, 2021; Ambiel, Martins & Salvador, 2022), não foram identificadas diferenças de adaptabilidade de carreira entre homens e mulheres. Apesar disso, é possível identificar na literatura estudos que apontam que homens e mulheres podem apresentar as maiores médias no fator preocupação e menores na confiança (Coetzee & Harry, 2014). Estudos também apontam diferenças significativas entre homens e mulheres na adaptabilidade de carreira, com maiores efeitos do construto sobre as mulheres (Çizel, 2018; Ntarangwe, Asatsa & Ndung'u, 2021).

Entretanto, também há suporte na literatura que aponta a adaptabilidade de carreira exercendo maiores influências em homens do que em mulheres (Zhang, Yuen & Chen, 2021). As diferenças de média de adaptabilidade de carreira identificadas na literatura em função do gênero foram explicadas por meio de legislações trabalhistas mais igualitárias entre homens e mulheres em outros países e maior inteligência emocional de mulheres afetando a adaptabilidade de carreira, variáveis que não foram testadas no presente estudo e que poderiam auxiliar para que fossem encontradas diferenças, dando margem a novas interpretações do construto (Coetzee & Harry, 2014; Çizel, 2018).

A H1 deste estudo não foi confirmada, já que não houve diferenças de adaptabilidade de carreira entre as diferentes faixas etárias. Apesar disso, há pesquisas que suportam que essa diferença existe (Van der Horst et al., 2017; Salvador et al., 2021; Ambiel et al., 2022), evidenciando a necessidade de mais pesquisas com o público de trabalhadores (as) mais velhos (as). A importância de investigações que observem variáveis como idade, renda e escolaridade como influentes da adaptabilidade de carreira se dá porque indivíduos mais velhos, com maiores graus educacionais e maior renda tendem a apresentar maiores níveis de adaptabilidade de carreira e, dessa forma, uma tendência maior a comportamentos de planejamento e preparação para o seu próprio futuro de carreira (Salvador et al., 2021).

De maneira semelhante, as diferenças de média da adaptabilidade de carreira em função da escolaridade não foram significativas, o que é contrastante ao encontrado na literatura. Estudos apontam que pessoas com maiores índices de escolaridade também possuem uma maior tendência ao planejamento do futuro profissional, bem como à busca por preparação para superar os desafios (Salvador et al., 2021; Ambiel et al. 2022). Além disso, a adaptabilidade de carreira auxilia as pessoas a adquirir mais confiança em suas capacidades de atingir os resultados esperados de suas carreiras, afetando, desse modo as atitudes com relação à profissão (Yurtseven & Dulay, 2022). Assim, níveis mais altos de adaptabilidade de carreira em pessoas com maior escolaridade poderiam indicar maiores comportamentos de planejamento para a aposentadoria, tendo em vista que o fator preocupação explicou positivamente a percepção de futuro da aposentadoria (H3).

No que diz respeito à percepção de futuro da aposentadoria, foram identificadas diferenças no fator perdas da aposentadoria entre pessoas que tem ensino fundamental/médio em comparação com aquelas que possuem ensino superior ou pós-graduação. Em outras palavras, na amostra deste estudo, pessoas que possuem ensino superior tendem a sentir mais as perdas da aposentadoria do que pessoas que possuem ensino fundamental e médio, muito embora essa diferença tenha sido pequena, apesar de significativa. A volta ao trabalho ou postergação da aposentadoria pode acontecer de maneira diferente a depender dos níveis educacionais e isso se relaciona com o sentimento de perda. Pessoas com escolaridade mais alta tendem a voltar ao trabalho por maior sentimento de perda em virtude de sua relação com a atividade exercida, enquanto que pessoas com graus de escolaridade mais baixo acabam retornando ao trabalho por questões financeiras (Souza et al., 2020). O acesso ao ensino superior de qualidade e a maiores graus educacionais auxilia na construção de carreira e projetos de vida e, portanto, pode culminar em maiores níveis de adaptabilidade de carreira (Zatti & Luna, 2022).

A correlação do fator preocupação com a percepção de futuro da aposentadoria e com o fator percepções de saúde foi confirmada no teste de correlação de Pearson, o que corroborou com parte da H2. As correlações positivas entre o fator percepções de saúde e o fator controle e adaptabilidade geral, evidenciam a centralidade deste fator na construção da aposentadoria e a importância dos recursos de adaptabilidade de carreira nesse sentido (Andrade et al., 2017). Considerando, dessa forma, a preocupação como uma forma de vislumbrar e até antecipar os problemas, inclusive aqueles relativos à saúde, é possível inferir que este fator pode auxiliar nas construções de percepções de futuro da aposentadoria, dando margem para que ambos os construtos possam ser analisados concomitantemente.

No que concerne à H3, após o teste de modelagem de equações estruturais, identificou-se que a preocupação explica a percepção de futuro da aposentadoria. Em outras palavras, a adaptabilidade de carreira parcialmente prevê a percepção de futuro da aposentadoria. Era esperado que, além da preocupação, o fator curiosidade fosse importante para a construção de percepções nesta fase da carreira, conforme identificado previamente na literatura (Takao & Ishiyama, 2021). Mesmo assim, esta relação é importante visto que o fator preocupação é o fator da adaptabilidade de carreira que remete à preparação sobre o futuro da carreira (Savickas, 2005; 2013). Entretanto, é fundamental compreender o contexto e as especificidades de cada grupo, visto que, a relação das pessoas com seu trabalho, o contexto político e social, a renda, entre outros fatores, influencia a forma como as percepções são construídas, tendo papel importante sobre o desejo das pessoas de se aposentarem (Rafalski & Andrade, 2017).

Considerações Finais

O presente estudo buscou contribuir em avanços na Teoria de Construção de Carreira, na medida em que propôs a mensuração da adaptabilidade de carreira junto à

percepção de futuro da aposentadoria de trabalhadores (as) mais velhos (as). A análise desse construto é fundamental para que a carreira seja observada numa perspectiva construcionista e a aposentadoria seja considerada como uma fase igualmente importante da vida e suas nuances investigadas à fundo.

A formação de percepções de futuro é algo comum aos seres humanos e auxilia na construção de projetos de vida (Rafalski & Andrade, 2017). Assim sendo, considerar a adaptabilidade de carreira como um dos recursos possíveis para auxiliar na superação de desafios (Savickas, 2005, 2013), é um caminho com potenciais ganhos para trabalhadores e trabalhadoras, sobretudo em contextos em que a aposentadoria é carregada de significados negativos (i.e, inatividade, improdutividade, espera pela morte, etc.).

Como toda investigação, esta também possui limitações que devem ser consideradas. Apesar de apresentar resultados inovadores que podem auxiliar em avanços na área, a generalização destes para o contexto brasileiro pode ficar comprometida, tendo em vista que a maior parte dos respondentes é proveniente da região nordeste do Brasil. Outra limitação é a falta de paridade de participantes em termos de gênero, renda e escolaridade. Também é possível elencar como limitação a baixa quantidade de respondentes, levantada por meio de uma amostra não-aleatória.

A agenda futura de pesquisa deve prezar por mais investigações sobre a adaptabilidade de carreira relacionada à perspectiva de tempo futuro ocupacional e percepção de futuro da aposentadoria, buscando compreender o fenômeno no contexto brasileiro e suplantando o planejamento da aposentadoria em acompanhamento a tal percepção dos trabalhadores e trabalhadoras. Também é recomendado que pesquisas com mais diversidade e paridade de gênero, escolaridade, renda e empregabilidade com este público de trabalhadores (as) mais velhos (as), incluindo uma amostra significativa de desempregados, a fim de se identificar se há diferenças desse público em relação ao restante da população. Além disso, a coleta de dados desta pesquisa se deu de modo *online* e este é um fator limitante para pessoas

mais velhas, levando-se em consideração que se trata de um público que ainda possui pouca relação com a tecnologia, sobretudo com fins trabalhistas e afins (Diniz et al., 2020). Para tanto, recomenda-se a aplicação das escalas presencialmente, em lápis e papel, para ampliar o alcance das pesquisas com este público.

Por fim, espera-se que esta pesquisa possa contribuir para que ambos os instrumentos, especialmente a CAAS+C, possam compor programas de orientação profissional e de carreira tardios ou programas de preparação para a aposentadoria. Observar a carreira para além do auge de produtividade deve ser uma preocupação eminente da Psicologia e precisa extrapolar os limites da academia e chegar às organizações e à comunidade.

Referências

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, *15*(1), 15–24.

Andrade, A. L., Rafalski, J. C., Souza, L. G. S., & Oliveira, M. Z. (2017). Planejamento para a aposentadoria: saúde geral, finanças e qualidade do relacionamento. *Psico Porto Alegre*, *48*(4), 317-328. https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.4.24797

Castilho, R. B. & Pilati, R. (2021). Traços de Personalidade como Preditores da Percepção de Futuro da Aposentadoria. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, *21*(1), 1414-1419. Doi: 10.5935/rpot/2021.1.19498

Çizel, R. B. (2018). Gender and Emotional Intelligence as Predictors of Tourism Faculty Students' Career Adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, *6*(2), 188-204. DOI: 10.30519/ahtr.431014

Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, *45*(1), 81–92. doi:10.1177/0081246314546346

Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Portugal Form: Psychometrics properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 725-729. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.019

Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U.-C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. Journal of Vocational Behavior, 111, 24–38. Doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.006

Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: Bootstrap confidence intervals for statistics with "difficult" distributions. *Academic Emergency Medicine*, 12, 360-365. Doi: 10.1197/j.aem.2004.11.018

Henkens, K., Van Dalen, H. P., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., Van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2018). What We Need to Know about Retirement: Pressing Issues for the Coming Decade. *Gerontologist*, *58*(5), 805–812.

https://doi.org/10.1093/geront/gnx095

Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - China Form: Construction and Initial Validation. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 686-691. Doi:10.1016/j.jvb.2012.01.006

Leandro-França, C., Iglesias, F., & Murta, S. G. (2018). Futuro e aposentadoria: Evidências de validade para uma medida de perspectiva temporal. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *18*(2), 390-395. Doi: 10.17652/rpot/2018.2.14246

Magalhães, M. O., & Brito, F. S. (2022). Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira. *Psico-USF*, *27*(1), 143-156. http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712022270111

Matos, D. A. S., & Rodrigues, E. C. (2019). Análise Fatorial. Brasília: Enap.

Muthén L. K., & Muthén, B. O. (2012). Mplus: Statistical analysis with latent variables. User's guide. Los Angeles, CA: Authors.

Nascimento, P. D. M., & Polia, A. A. (2019). Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, *27*(2), 390–402. doi:10.4322/2526-8910.ctoao1647

Ntarangwe, M., Asatsa, S., & Ndung'u, E. M. (2021). Correlates of Career Adaptability among Academic Staff in Selected Universities in Nairobi County, Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, *5*(8), 155-165. 10.47772/ijriss.2021.5811

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adap-Abilities Scale - USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 748-753. Doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009

Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 692–697. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.021

Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2017). Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e Correlatos Psicossociais. *Psico-USF*, *22*(1), 49-62. https://doi.org/10.1590/1413-82712017220105

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 734–743. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.004

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 151–173. doi:10.1016/j.jvb.2017.06.003

Salvador, A. P., Ambiel, R., A., M., & Martins, G. H. (in press). *Career Adapt-Abilities Scale*(CAAS-Brasil): Propriedades psicométricas, diferenças em função de variáveis sociodemográficas e padrões normativos. *Psico-USF*.SciELO Preprints - Este documento é um preprint e sua situação atual está disponível em: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2963

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling (pp. 24–70). John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 705–711. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.020

Souza, L. B. C., Leal, M. C. C., Bezerra, A. F. B., Silva, I. C. L., Souza, L. C. G., & Espírito Santo, A. C. G. (2020). Fatores de postergação da aposentadoria de idosos:

revisão integrativa da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, *25*(10), 3889-3900. Doi: 10.1590/1413-812320202510.25702018

Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper and Row.

Takao, M., & Ishiyama, N. (2021). Effect of Career Adaptability on Subjective Well-Being of Middle-Aged and Older Employees. *Sustainability*, *13*(5), 1-14. https://doi.org/10.3390/su13052570

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 680–685. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007

Van der Horst, A. C., Klehe, U.-C., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. Journal of Vocational Behavior, 99, 132–145. doi:10.1016/j.jvb.2016.12.006

Van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 716–724. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.002

Vuori, J., Törnroos, K., Ruokolainen, M., & Wallin, M. (2019). Enhancing late-career management among aging employees – A randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior*, *103327*. doi:10.1016/j.jvb.2019.103327

Yurtseven, N., & Dulay, S. (2022). Career adaptability and academic motivation as predictors of student teachers' attitudes towards the profession: A mixed methods study. *Journal of Pedagogical Research*, *6*(3), 53-71. Doi: 10.33902/JPR.202214428

Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older Workers' Age as a Moderator of the Relationship Between Career Adaptability and Job Satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, *1*(2), 227–236. doi:10.1093/workar/wau009

Zatti, F., & Luna, I. N. (2022). Expansão da Educação Superior e Construção de Carreira: estudo multicasos com graduandos. *Psicologia Escolar e Educacional*, *26*, 1-11. Doi: 10.1590/2175-35392022241763

Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2021). Career-Related Parental Support, Vocational

Identity, and Career Adaptability: Interrelationships and Gender Differences. *The Career Development Quarterly*, *69*(2), 130–144. doi:10.1002/cdq.12254

Discussão Geral

Tendo em vista as recentes mudanças na legislação brasileira sobre a aposentadoria (Emenda Constitucional n° 103, 2019) e das leis trabalhistas (Lei n° 13.467, 2017) e seus impactos na vida de trabalhadores e trabalhadoras, para além de uma proposta de investigação, esta dissertação buscou incitar uma preocupação da Psicologia e da Orientação Profissional e de Carreira com esta etapa da vida. O objetivo principal foi analisar a relação entre a adaptabilidade de carreira e a percepção de futuro da aposentadoria no contexto brasileiro, por meio da aplicação de duas escalas com boas evidências na literatura (Rudolph et al., 2017; Cammarosano, Melo-Silva & Oliveira, 2019; Castilho & Pilati, 2021). Assim, os objetivos foram atendidos e tiveram como resultado a produção de dois estudos.

Tal como atestado por outros autores (Fasbender et al., 2019; Takao & Ishiyama, 2021) há uma escassez muito acentuada de pesquisas que observem a adaptabilidade de carreira junto à aposentadoria. Mesmo o conceito tendo sido investigado a fundo e tendo sido recomendadas pesquisas junto a públicos mais velhos (Savickas, 1997; Ambiel, 2014), sobretudo observando as repercussões psicossociais do fenômeno, poucas pesquisas são identificadas na literatura nacional e internacional. A falta de estudos nesta área, especialmente na América Latina, conforme resultados do Estudo I desta dissertação, pode restringir a compreensão do fenômeno de aposentar-se e também da construção da vida do início ao fim. É de fundamental importância, considerando as contribuições da Psicologia para a construção de cidadania, a valorização de trabalhadores e trabalhadoras mesmo quando estes não irão contribuir tão ativamente para produtividade da sociedade capitalista.

Apesar disso, esta dissertação buscou contribuir com avanços na Teoria de Construção de Carreira, em especial para o acúmulo de evidências para o modelo teórico da adaptabilidade de carreira, um de seus principais construtos, na medida em que se propôs a examinar as propriedades psicométricas da CAAS+C junto ao público de

trabalhadores (as) mais velhos (as). Foi, dessa forma, atestada boa estrutura e consistência interna da escala, levantando a possibilidade de sua aplicabilidade junto a este público no contexto brasileiro. Mesmo assim, são recomendadas pesquisas com uma amostra maior, com melhores distribuições de gênero, renda e escolaridade e com maior cobertura de regiões do Brasil, tendo em vista a própria diversidade do país.

Do ponto de vista prático, o uso da CAAS+C em programas de orientação de carreira focados na preparação para aposentadoria, juntamente com o uso da EPFA, podem trazer ganhos significativos, especialmente observando a influência do fator preocupação da adaptabilidade de carreira sobre a aposentadoria, atestada por este e por outros estudos (Takao & Ishiyama, 2021; Fasbender et al., 2019). Para além disso, a adaptabilidade de carreira pode fazer parte das dinâmicas das organizações, auxiliando nas políticas de gestão de pessoas direcionadas à construção de carreira. Por fim, é esperado que esta pesquisa estimule novos estudos na área sob diversas óticas e contextos, amplificando o escopo da Psicologia.

Referências

Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, *66*(3), 180–192. doi:10.1037/a0022131

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, *15*(1), 15–24.

Ambiel, R. A. M., Carvalho, L. F., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 20-27. Doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.005

Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Vivências Acadêmicas no Ensino Superior. *Psicología Desde el Caribe*, *33*(2), 158-168. DOI: 10.14482/psdc.33.2.7071

Ambiel, R. A. M., Moreira, T. C., Barros, L. O., Salvador, A. P., & Wille, B. (2021). Measuring career adaptabilities in the Brazilian context: Development and validation of the CAAS+C Brazilian Form. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-27.

Amorim, S. M. (2019). *Proposição e Testagem de um Modelo Teórico-Empírico de Bem-estar na Aposentadoria*. Tese de doutorado. Universidade Salgado de Oliveira.

Amorim, S. M., & França, L. H. F. P. (2019). Bem-Estar na Aposentadoria: Uma Revisão Sistemática da Literatura. *Trends in Psychology*, *27*(1), 155-172. Doi: 10.9788/tp2019.1-12.

Asparouhov, T., & Muthén, B. (2009). Exploratory Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *16*(3), 397-438. doi: 10.1080/10705510903008204

Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, *16*(1), 83–93.

Barros, L. O., Moreira, T. C., Martins, G. H., & Ambiel, R. A. M. (2018). Avaliação da

adaptabilidade de carreira em estudantes de pós-graduação Stricto Sensu. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *19*(2), 177-184. Doi: 1026707/1984-7270/2019v19n2p177

Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *29*. Doi:10.1016/j.jhlste.2021.100328

Bosch, M., Melguizo, A., & Pagés, C. (2013). Melhores aposentadorias, melhores trabalhos: Em direção à cobertura universal na América Latina e no Caribe. Washington: BID. Recuperado de https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/462/Melhores%20Aposentadorias%20Melhores%20Trabalhos.pdf?sequence=4

Carvalho, L. S. M., Rodrigues, M. S., & Oliveira, A. L. (2021). Aposentadoria na perspectiva de trabalhadores do setor privado. *Mudanças - Psicologia da Saúde*, *29*(1), 21-31. Doi: 10.15603/2176-1019/mud.v29n1p21-31

Carvalho, C. L., Taveira, M. C., & Ambiel, R. A. M. (2021). Career Adaptability in the 9th Year: Efficacy of an Intervention in Two Consecutive School Years. *Paidéia*, *31*, e3132. Doi: 10.1590/1982-4327e3132

Creswell, J. W. (2010). Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Penso.

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). Estatística sem matemática para psicologia. Porto Alegre: Penso.

Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Portugal Form: Psychometrics properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 725-729. Doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019

Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U.-C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. Journal of Vocational Behavior, 111, 24–38. Doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.006

Field, A.. (2009). Descobrindo a estatística usando o SPSS. Porto Alegre: Artmed.

Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de Carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *16*(3), 236-247.

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

França, L. H. F. P. (2012). Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações. In França, L. H. F. P., & Stepansky, D. (Orgs.). Propostas Multidisplinares para o Bem-estar na Aposentadoria (pp. 25-52). Rio de Janeiro: Quartet.

Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, *111*, 39-48. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.002

Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, *119*. doi:10.1016/j.jvb.2020.103414

Henkens, K., Van Dalen, H. P., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., Van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2018). What We Need to Know about Retirement: Pressing Issues for the Coming Decade. *Gerontologist*, *58*(5), 805–812. https://doi.org/10.1093/geront/gnx095

Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - China Form: Construction and Initial Validation. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 686-691. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.006

Instituto Brasileiro de Estatística [IBGE] (2015). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios*. Rio de Janeiro: IBGE.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2018). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2018*. Recuperado de: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-

milhoes-em-2017

Kegler, P., & Macedo, M. M. K. (2015). Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica. *Psico-USF*, *20*(1), 25–38. doi:10.1590/1413-82712015200103

Khoury, H. T. T., Ferreira, A. J. C., Souza, R. A., Matos, A. P., & Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós Gerontologia, 13*(1), 147-165. https://doi.org/10.23925/2176-901X.2010v13i1p%25p

Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas. *Psico-USF*, *24*(3), 585-595. https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314

Leandro-França, C., Iglesias, F., & Murta, S. G. (2018). Futuro e aposentadoria: Evidências de validade para uma medida de perspectiva temporal. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, *18*(2), 390-395. Doi: 10.17652/rpot/2018.2.14246

Lytle, M. C., Clancy, M. E., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2015). Current Trends in Retirement: Implications for Career Counseling and Vocational Psychology. *Journal of Career Development*, *42*(3), 170–184. doi:10.1177/0894845314545785

Low, T. J., Yeves, J., Latorre, F., & Ramos, J. (2020). Validating the Career Adapt-Ability Scale in Mexico and Examining the Relative Importance of Career Adaptability and Employability in Career Success. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, *20*(4), 1177-1187. https://doi.org/10.17652/rpot/2020.4.02

Martins, L. F., & Borges, E. S. (2017). Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações (Campo Grande)*, *18*(3), 55-68. Doi: 10.20435/inter.v18i3.1496

Matos, D. A. S., & Rodrigues, E. C. (2019). Análise Fatorial. Brasília: Enap.

McIlveen, P., Perera, H. N., Hoare, P. N., & McLennan, B. (2016). The Validity of CAAS Scores in Divergent Social Occupations. Journal of Career Assessment,

26(1), 31–51. doi:10.1177/1069072716679922

Miranda, G. M. D., Mendes, A. C. G., & Silva, A. L. A. (2016). O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, *19*(3), 507-519. Doi: 10.1590/1809-98232016019.150140

Neuman, W. L. (2006). Social Research Methods: qualitative and quantitavie approach. Upper Saddle River: Pearson.

Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y.-Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *120*, 103426. doi:10.1016/j.jvb.2020.103426

Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de Super: Datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *13*(2), 223-234.

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adap-Abilities Scale - USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 748-753. Doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009

Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 692–697. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.021

Rafalski, J. C. (2015). *O Processo Pré-transição para a Aposentadoria: Desenvolvimento de Escalas Psicométricas e Correlatos Psicossociais*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Espírito Santo.

Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2017). Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e Correlatos Psicossociais. *Psico-USF*, *22*(1), 49-62. https://doi.org/10.1590/1413-82712017220105

Ramos, K., & Lopez, F. G. (2017). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of*

Vocational Behavior, *104*, 72-85. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.10.004

Rivera, M., Shapoval, V., & Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *29*. Doi: 10.1016/j.jhlste.2021.100344

Rodrigues, M., Ayabe, N. H., Lunardelli, M. C. F., & Canêo, L. C. (2005). A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. *Revista brasileira de Orientação Profissional*, *6*(1), 53-62.

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 734–743. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.004

Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2018). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*. [In Press Manuscript]. doi: 10.1016/j.jvb.2018.12.003

Santos, A. E., & de Oliveira, M. C. (2020). Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. *Interacao Em Psicologia*, *24*(1), 489–500. https://doi.org/10.5380/PSI.V24I1.62877

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, *45*(3), 247–259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling (pp. 24–70). John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2015). The Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale. Vocopher.

Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 705–711. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.020

Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, *160*, 109936. doi:10.1016/j.paid.2020.109936

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *16*(3), 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Takao, M., & Ishiyama, N. (2021). Effect of Career Adaptability on Subjective Well-Being of Middle-Aged and Older Employees. *Sustainability*, *13*(5), 1-14. https://doi.org/10.3390/su13052570

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 680–685. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007

Van der Horst, A. C., Klehe, U.-C., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. M. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, *128*. Doi:10.1016/j.jvb.2021.103581

Van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 716–724. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.002

Villas Bôas, B. (06 de maio de 2020). Número de aposentados no Brasil cresce 19% em 7 anos e chega a 30,7 milhões. *Valor Investe*. https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-

politica/noticia/2020/05/06/numero-de-aposentados-no-brasil-cresce-19percent-em-7-anos-e-chega-a-307-milhoes.ghtml

Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, *112*, 104893. doi:10.1016/j.childyouth.2020.104893

Yang, C., & Chen, A. (2020). The Double-Edged Sword Effects of Career Calling on Occupational Embeddedness: Mediating Roles of Work–Family Conflict and Career Adaptability. *Asian Nursing Research*. doi:10.1016/j.anr.2020.09.005

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

Zanelli, J. C., Silva, N., & Tordera, N. (2013). Orientação para a aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In Borges, L. O. & Mourão, L. (Orgs.) O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia (pp. 644-668). Porto Alegre: Artmed

Apêndices

Apêndice 1 - Questionário Sociodemográfico

1. Qual é a sua idade? _____

2. Com qual gênero você se identifica?

☐ Mulher (Cis ou Trans)

☐ Homem (Cis ou Trans)

☐ Não-binário

☐ Outro. Especificar:_____

3. Qual o seu maior nível de escolaridade concluído?

( ) Nível fundamental incompleto/completo

( ) Nível médio

( ) Graduação

( ) Pós-graduação

4. Como se caracteriza a sua principal atividade profissional remunerada atualmente:

☐ Servidor(a) público (Concursado / Estatutário / Cargo Comissionado);

☐ Trabalhador(a) com registro em carteira (CLT);

☐ Trabalhador(a) autônomo individual

☐ Trabalhador(a) informal / eventual

☐ Contrato temporário por tempo determinado;

☐ Sócio(a)/Proprietário(a)/Empresário(a).

5. Qual é a sua profissão atual?

_____

6. Qual a sua carga horária semanal dedicada ao trabalho?

☐ até 20h

☐ 21 a 30h

☐ 31 a 44h

☐ Mais de 44h

7. Há quanto tempo você trabalha no seu(s) emprego(s) atual(is)?

_____

8. Qual sua renda individual mensal média?

☐ Até R$ 1.100,00 (01 salário mínimo)
☐ de R$ 1.100,01 até R$ 2.200,00 (de um a dois salários mínimos)
☐ de R$ 2.200,01 até R$ 3.300,00 (de dois a três salários mínimos)
☐ de R$ 3.300,01 até R$ 4.400,00 (de três a quatro salários mínimos)
☐ de R$ 4.400,01 até R$ 5.500,00 (de quatro a cinco salários mínimos)
☐ de R$ 5.500,01 até R$ 11.000,00 (de cinco a dez salários mínimos)
☐ acima de R$ 11.000,00 (mais de dez salários mínimos)

9. Qual é o tempo estimado para a sua aposentadoria?

☐ Menos de 1 ano

☐ De 1 a 3 anos

☐ De 4 a 5 anos

☐ De 6 a 7 anos

☐ Mais de 7 anos

Anexos

Anexo 1 - Career Adapt-Abilites Scale + Cooperation Scale - CAAS+C Brazilian Form

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, **avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades** usando a escala abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo:

Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1	2	3	4	5

1. Pensar sobre como será o meu futuro	1	2	3	4	5
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje	1	2	3	4	5
3. Preparar-me para o futuro	1	2	3	4	5
4. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	1	2	3	4	5
5. Planejar como atingir meus objetivos	1	2	3	4	5
6. Pensar com cuidado sobre minha carreira	1	2	3	4	5
7. Manter-me entusiasmado(a) e otimista	1	2	3	4	5
8. Tomar decisões por conta própria	1	2	3	4	5
9. Assumir responsabilidade pelos meus atos	1	2	3	4	5
10. Manter-me fiel às minhas convicções	1	2	3	4	5
11. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida	1	2	3	4	5
12. Fazer o que eu considero certo para mim	1	2	3	4	5
13. Explorar o ambiente ao meu redor	1	2	3	4	5
14. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal	1	2	3	4	5
15. Explorar as opções antes de fazer uma escolha	1	2	3	4	5
16. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas	1	2	3	4	5
17. Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	1	2	3	4	5
18. Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades	1	2	3	4	5
19. Realizar as tarefas de forma eficiente	1	2	3	4	5
20. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas	1	2	3	4	5
21. Aprender novas habilidades	1	2	3	4	5
22. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	1	2	3	4	5
23. Superar obstáculos	1	2	3	4	5
24. Solucionar problemas	1	2	3	4	5
25. Cooperar com os outros em projetos grupais	1	2	3	4	5
26. Fazer minha parte em uma equipe	1	2	3	4	5
27. Comprometer-me com outras pessoas	1	2	3	4	5
28. Aprender a ser um bom ouvinte	1	2	3	4	5
29. Abrir mão de uma opinião e aceitar o que o grupo decidir	1	2	3	4	5
30. Compartilhar com os outros	1	2	3	4	5

Anexo 2 - Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria

A escala abaixo tem como objetivo conhecer o que você pensa e espera que ocorrerá em sua Aposentadoria. Não existem respostas certas ou erradas, estamos interessados em sua opinião, seja ela qual for.

Assinale a coluna correspondente, utilizando a escala abaixo como referência. Tente não demorar demais em cada frase e seja sincero(a). Se sentir que não consegue opinar, marque 3.

1	2	3	4	5
Discordo Fortemente	Discordo	Nem Concordo, Nem Discordo	Concordo	Concordo Fortemente

	1	2	3	4	5
1.Terei dificuldades para viver minha aposentadoria pela falta de saúde.					
2. Penso que terei saúde o suficiente para ser ativo na minha aposentadoria.					
3. Penso que envelhecerei com boa saúde.					
4. Acredito que terei boa saúde na aposentadoria.					
5. Dificilmente terei uma aposentadoria saudável.					
6. Poder parar de trabalhar é o que mais me alegra quando penso em me aposentar.					
7. Para mim, parar de trabalhar é mais um ganho que uma perda na aposentadoria.					
8. Penso que sair do trabalho é o maior ganho da aposentadoria.					
9. Acredito que terei facilidade para me desligar do trabalho.					
10. Mesmo estando cansado, ficarei triste por parar de trabalhar.					
8. Penso que me sentirei muito sozinho durante a aposentadoria.					
9. Acredito que terei facilidade para me desligar do trabalho.					
10. Penso que terei uma vida confortável, levando em consideração a pensão que receberei.					
11. Acredito que terei bons relacionamentos interpessoais ao me aposentar.					
12. Mesmo não convivendo mais diariamente no trabalho, acredito que manterei os amigos que fiz no ambiente profissional ao aposentar.					
13. Acredito que conseguirei fazer amigos quando me aposentar com a mesma facilidade que tenho hoje.					

14. Espero manter meus amigos quando me aposentar.					
15. Quando me aposentar, acredito que poderei conviver e me aproximar mais dos meus familiares.					
16. Penso que me sentirei muito sozinho durante a aposentadoria.					
17. Será difícil lidar com a falta de amigos na aposentadoria.					
18. Prevejo que perderei muitos de meus amigos quando me aposentar.					
19. Será difícil administrar todo o tempo livre que terei quando me aposentar.					
20. Dificilmente terei atividades que preencham meu tempo livre quando me aposentar.					