



Psicologia em Estudo

ISSN: 1413-7372

revpsi@uem.br

Universidade Estadual de Maringá
Brasil

de Freitas Pinho França, Lucia Helena; Vaughan, Graham
Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria
Psicologia em Estudo, vol. 13, núm. 2, junho, 2008, pp. 207-216
Universidade Estadual de Maringá
Maringá, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122107002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

GANHOS E PERDAS: ATITUDES DOS EXECUTIVOS BRASILEIROS E NEOZELANDESES FRENTE À APOSENTADORIA¹

Lucia Helena de Freitas Pinho França^{*}
Graham Vaughan[#]

RESUMO. As últimas projeções demográficas e econômicas apontam para um número cada vez maior de aposentados no mundo inteiro. A aposentadoria revelou-se como um dos maiores desafios da atualidade. Entretanto, são raros os estudos sobre as atitudes dos trabalhadores diante desta transição. Este artigo tem por objetivo analisar as atitudes de 517 executivos de grandes organizações no Brasil e na Nova Zelândia, avaliadas pela importância dada aos ganhos e às perdas esperadas na aposentadoria. Foram construídas as escalas de importância de ganhos (EPGR) e de importância de perdas (EPLR), que representaram, respectivamente, as atitudes positivas e negativas diante da aposentadoria. Em geral, os executivos dos dois países estavam otimistas acerca da aposentadoria e foram unânimes em avaliar o tempo para os relacionamentos (cônjuge, filhos, amigos e pais) como o ganho mais importante, bem como os salários e benefícios do cargo, como a perda mais importante nesta transição.

Palavras-chave: aposentadoria, atitude, executivos.

GAINS AND LOSSES: ATTITUDES OF BRAZILIAN AND NEW ZEALAND EXECUTIVES TOWARDS RETIREMENT

ABSTRACT. The last demographic and economical projections have pointed towards an increasing number of retirees all over the world. However, few studies have been conducted to analyze how workers perceive the process of retirement. This research examined 517 top executives from large organizations in Brazil and New Zealand. The result of importance scales of expected gains (EPGR) and losses (EPLR) are provided. In fact, they acknowledged respectively the positive and negative attitudes towards retirement. In general, executives were optimistic towards retirement and unanimous on evaluating more time for relationships (partner, children, friends and parents) as the most important gain. At the same time, they evaluate the loss of income and benefits subscale as the most important loss in retirement.

Key words: Retirement, attitudes, executives.

GANANCIAS Y PÉRDIDAS: ACTITUD DE LOS EJECUTIVOS BRASILENOS Y NEOZELANDESES ACERCA DE LA JUBILACIÓN

RESUMEN. Las más recientes proyecciones demográficas y económicas indican un número cada vez más grande de jubilados en todo el mundo. La jubilación ha sido uno de los mayores desafíos de la actualidad. Sin embargo, han sido raros los estudios sobre las actitudes de los trabajadores frente a esta transición. Este estudio tiene por objetivo analizar las actitudes de 517 ejecutivos de grandes organizaciones de Brasil y de Nueva Zelândia, evaluadas por la importancia de ganancias y pérdidas esperadas hacia la jubilación. Fueron utilizadas escalas de importancia de ganancias (EPGR) y de importancia de pérdidas (EPLR) que representaron, respectivamente, las actitudes positivas y negativas frente a la jubilación. En general, los ejecutivos de los dos países se mostraron optimistas respecto a la jubilación y unánimes en su evaluación de más tiempo para relaciones (con esposos(as)/compañeros(as), hijos(as), amigos(as) y familiares) como el logro mas importante, así como los beneficios y compensación de sub escala como la perdida más importante en esta transición.

Palabras-clave: Actitudes, jubilación, ejecutivos..

¹ Apoio: Capes.

^{*} Psicóloga. PhD em Psicologia. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universo, Universidade Salgado de Oliveira.

[#] PhD em Psicologia, Professor of Psychology The University of Auckland.

A aposentadoria se tornou um tópico desafiante para os países desenvolvidos ou em desenvolvimento. As últimas projeções demográficas e econômicas vêm apontando para a necessidade de manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, visando à sua mobilidade e independência e, conseqüentemente, à postergação das respectivas despesas previdenciárias e médicas.

Por ser uma situação emergente, ainda são desconhecidos e imprevisíveis os comportamentos dos trabalhadores e das organizações diante da aposentadoria. Muitos a confundem com o envelhecimento, pois em alguns contratos previdenciários ela pode coincidir com o que, cronologicamente, é definido como marco do envelhecimento, 65 anos, se bem que esta idade, tanto para o envelhecimento quanto para a aposentadoria, tem sido postergada. Para Luborsky e LeBlanc (2003), a aposentadoria difere do envelhecimento, uma vez que nem todos os aposentados são velhos e nem toda a velhice é aposentada.

O estudo das atitudes tem sido objeto de grande consideração por parte dos psicólogos sociais, mas ainda são raras as pesquisas sobre as atitudes ante a aposentadoria. As atitudes dos trabalhadores, seus preditores, o conhecimento dos mitos e dos preconceitos da aposentadoria poderão contribuir para que as sociedades saibam lidar com este desafio. Não menos importantes são as pesquisas transculturais nesta área, pois representam contribuições importantes para o entendimento de como as pessoas pensam, sentem e agem diante da aposentadoria em países distintos. Assim, será possível obter um entendimento universal e ainda destacar os aspectos específicos de cada cultura perante esta situação. Além do trabalho de Luborsky e LeBlanc (2003), devem ser assinaladas as pesquisas de Torres (2003) sobre o conceito da aposentadoria; o trabalho de Hayes e VandenHeuvel (1994) sobre as atitudes diante da aposentadoria compulsória; e as pesquisas de Hershey, Henkens e Van Dalen (2007) quanto ao planejamento da aposentadoria.

Pesquisas transculturais são custosas e muitas vezes dependem de recursos de organizações internacionais que tenham interesse na obtenção de respostas específicas e universais. Este foi o caso do Instituto de Envelhecimento da Universidade de Oxford (2006), que realizou um levantamento sobre as atitudes de 21 mil pessoas de 40 a 79 anos, em

20 países, entre os quais o Brasil. O estudo sugeriu que os entrevistados entre 60 e 70 anos que estavam participando ativamente da sociedade e da vida familiar sentiam-se mais saudáveis e no controle de suas vidas. No caso específico dos brasileiros, em vários grupos etários, a família foi o maior fator de identificação pessoal, e a maioria dos entrevistados esperava trabalhar após a aposentadoria.

No Brasil, uma revisão bibliográfica realizada entre 1975 e 1999 (Goldstein, 1999) identificou 232 títulos sobre o envelhecimento e a velhice dentro do enfoque gerontológico, nas diversas áreas do conhecimento. Destes, apenas 20 abordaram os temas da aposentadoria e os aposentados. A partir de 1990 houve um visível aumento de trabalhos sobre a temática do envelhecimento, especialmente nas UnATIs – Universidades Abertas Terceira Idade e nos núcleos de envelhecimento presentes em quase todas as universidades brasileiras.

Após consulta nos periódicos da Capes e a análise das diversas teses de mestrado e doutorado disponíveis nas bibliotecas virtuais da USP e do IBCT, constatou-se que muitos estudos sobre aposentadoria ainda se misturam com aspectos do envelhecimento. Não obstante, merecem destaque: a pesquisa de Santos (1990) sobre identidade e aposentadoria; a tese de Deps (1994) sobre a transição à aposentadoria com professores recém-aposentados; os trabalhos de Zanelli e Silva (1996) e França (1999, 2002) sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA; o artigo de Tavares e Neri (2004) sobre saúde emocional após a aposentadoria; e a tese de Bragança (2004) sobre professores aposentados na Unicamp.

Na Nova Zelândia, também são raras as pesquisas sobre atitudes diante da aposentadoria, embora o país tenha registrado, em 2007, uma expectativa média de vida oito anos maior que o Brasil (Nova Zelândia = 80 anos e Brasil = 72 anos). Com uma população pequena (4,2 milhões de habitantes), é um dos países com melhor distribuição de renda e qualidade de vida no mundo. Enquanto que no Brasil, a preocupação é manter os idosos-jovens (65-84 anos) saudáveis e independentes, na Nova Zelândia as atenções estão voltadas para os idosos-velhos (mais de 85 anos), no tocante à prevenção e ao acompanhamento das doenças de Alzheimer ou de Parkinson. Apesar disto, algumas pesquisas devem ser assinaladas:

A pesquisa da *EEO Trust* (2003) revelou que um quarto dos trabalhadores com mais de 50 anos trabalharia após a aposentadoria caso tivesse oportunidade. Davey e Cornwall (2003) apontaram a revisão do conceito de aposentadoria na Nova Zelândia e sugeriram a aposentadoria parcial (*phased retirement*), que permite maiores benefícios para o indivíduo e para a sociedade, desde a flexibilização de contratos de trabalho e de horários que podem reter os trabalhadores mais velhos no mercado. A escola de Psicologia da Massey University (2006), em Palmerston North, atualmente desenvolve pesquisa longitudinal sobre trabalho e aposentadoria, com 13 mil participantes. Seu objetivo é observar, em dez anos, a saúde física e mental dos indivíduos entre 50 e 70 anos que se encontram na transição da aposentadoria.

As empresas neozelandesas estimulam o planejamento financeiro individual, já que a aposentadoria oferecida pelo governo para todos os cidadãos neozelandeses (inclusive para as donas de casa) - a *Superannuation*, é insuficiente para garantir o mesmo nível econômico e a qualidade de vida que possuíam quando estavam trabalhando. Recentemente, o governo criou o *Kiwisaver* (2007), uma contribuição voluntária do trabalhador para seu fundo de pensão (semelhante ao nosso FGTS) e espera que, aos poucos, os empregadores também participem, proporcionalmente, do fundo de seus empregados.

Este artigo tem por objetivo analisar as atitudes dos executivos de grandes organizações no Brasil e na Nova Zelândia, avaliadas pela importância dada aos ganhos e às perdas esperados na aposentadoria. Trata-se de uma pesquisa transcultural pioneira realizada nos dois países, onde o tamanho da população, o meio ambiente e os aspectos políticos, socioeconômicos e histórico-culturais são completamente distintos. Apesar destas diferenças, os dois países enfrentam um dos maiores dilemas da atualidade: o envelhecimento e o conseqüente aumento do número de aposentados.

Os *top* executivos, a maioria presidentes e diretores gerais, são trabalhadores privilegiados, e formam um pequeno percentual nos dois países. No caso do Brasil, apenas 1,5% da população percebe mais de 20 salários-mínimos. Os motivos da escolha dos executivos como participantes da pesquisa são o extraordinário nível de satisfação no trabalho e o fato de terem muito a perder com a aposentadoria. Por outro lado, o fato de deterem maiores chances para economizar e cuidar da saúde possibilita assegurar-lhes o fator sobrevivência na

aposentadoria, e então, poderiam ser mais facilmente desvendados outros fatores de bem-estar na aposentadoria. Além disto, a pesquisa teve o objetivo de sensibilizá-los quanto a uma situação que afeta não só a eles, mas também seus empregados.

A pesquisa transcultural foi representativa de líderes desses países em relação à aposentadoria. Estudos comparativos com outras categorias profissionais estão sendo realizados pela primeira autora e colaboradores no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universo.

CONSTRUÇÃO DA ESCALA DE ATITUDES - PERDAS E GANHOS

Allport (1935) definiu a atitude como um estado de prontidão organizado pela experiência o qual influencia a resposta do indivíduo aos objetos e a situações a ele relacionados. Utilizando-se das definições compiladas por Allport (1935), Rodrigues (1998) sintetizou as atitudes como: "(a) uma organização de crenças e cognições; (b) carga afetiva pró ou contra; (c) uma predisposição à ação; (d) uma direção a um objeto social" (p. 345).

Aposentadoria é um processo a longo prazo, que se inicia antes de a pessoa deixar de ter uma relação de trabalho de tempo integral até algum tempo depois do evento (Atchley, 1989). Em sua *teoria da continuidade*, Atchley ressalta que as atitudes dos trabalhadores diante do processo de aposentadoria dependem das políticas e diretrizes traçadas pelas sociedades, e destaca que as pessoas mais velhas tentam preservar e manter suas estruturas internas e externas, no momento em que realizam suas escolhas, utilizando-se de estratégias familiares às novas situações. Já a teoria do desenvolvimento para a vida toda (*life-span development*) considera que a aposentadoria é o maior evento de transição da vida adulta para o início do envelhecimento (Baltes & Baltes, 1990; Nuttman-Shwartz, 2004). Baltes (1990) aponta que os aposentados utilizam-se das estratégias de seleção, otimização e compensação, reforçando a visão positiva de suas capacidades intelectuais e permitindo a aprendizagem mesmo nas idades avançadas.

Os autores deste artigo argumentam que a *teoria da continuidade* e a do *life-span* não são excludentes, e sim, complementares. A aposentadoria é uma transição, e pode trazer perdas e ganhos, dependendo do contexto socioeconômico, político e cultural do país onde os aposentados

vivem, das retrospectivas e perspectivas individuais e familiares na época do evento. Nesta transição deve ser incorporado o projeto de vida, que pode incluir um trabalho voluntário ou remunerado, em horário reduzido.

Para a construção das escalas deste trabalho, foram considerados os trabalhos dos seguidores da *teoria da continuidade* e da *teoria do life-span*, quanto às atitudes antes do evento da aposentadoria. As contribuições de Kim e Feldman (2000) disseram respeito à importância atribuída ao trabalho provisório (*bridge employment*), ao voluntariado ou ao lazer para os aposentados. Hornstein e Wapner (1985) consideraram quatro dimensões na aposentadoria: i) a transição para o descanso (tempo para descansar e para diminuir as atividades); ii) novo começo (nova fase, maior tempo livre, outras metas); iii) continuidade (a aposentadoria não é um evento principal, mas representa um tempo maior para atividades valiosas); iv) uma ruptura imposta (falta de sentido e frustração). Estas dimensões foram confirmadas por Gee e Baillie (1999) no estudo realizado com os pré-aposentados ingleses e australianos, no qual as expectativas dominantes eram as de um novo começo, tanto para os homens quanto para as mulheres.

Antonovsky, Sagy, Adler e Visel (1990) também mediram os ganhos e as perdas com a aposentadoria. Entre os ganhos mais recorrentes estavam a liberdade do trabalho e a liberdade para fazer outras atividades. A escala de ganhos da presente pesquisa utilizou o conceito desses autores quanto à liberdade do trabalho, representando *não ter que* ou *não ser mais obrigado a*. Já a escala de perdas com a aposentadoria foi inspirada nos depoimentos de centenas de pré-aposentados, profissionais, geriatras e gerontólogos, obtidos ao longo dos diversos *workshops* sobre programas de preparação para a aposentadoria (PPA), coordenados pela primeira autora deste trabalho.

MÉTODO

Participantes

O alvo da pesquisa foi atingir líderes de grandes organizações, privadas ou governamentais, de todos os setores da economia nos dois países. Na Nova Zelândia, com apenas 4,1 milhões de habitantes, o estudo foi dirigido a líderes de organizações com 100 ou mais empregados. No Brasil, com 180 milhões de habitantes, foram

levados em consideração os representantes de organizações com um mínimo de 500 empregados. Para a localização destes líderes foram adquiridos os bancos de dados de duas importantes empresas nesta área: a *Kompass* na Nova Zelândia e a *Database Marketing Solutions* (DMS) no Brasil.

Para que fosse garantida a representatividade desses líderes, optou-se por enviar os instrumentos de pesquisa a todos os executivos que atingiam os critérios descritos acima. Esta população perfazia em 2001 o total de 4.076 líderes. O critério de inclusão foi aceitar apenas um representante de cada organização, de preferência o diretor geral, superintendente, ou presidente.

Deste total, 528 questionários retornaram, representando uma taxa de retorno, respectivamente, de 9.5% no Brasil e 26% na Nova Zelândia, considerada bastante satisfatória, dada a restrita disponibilidade de tempo destes executivos. Após a devolução dos questionários, foram excluídos os participantes que detinham cargos não-executivos e aqueles que não responderam ao mínimo de 80% do questionário. Sendo assim, foram considerados 517 questionários válidos de executivos principais, representantes de organizações governamentais, mistas ou privadas; nacionais e multinacionais; lucrativas e não lucrativas; das instituições sociais às universidades de diversas cidades do Brasil (291) e da Nova Zelândia (226).

Do número total de questionários válidos ($N = 517$), apenas 38 eram do sexo feminino, com proporção similar para cada país. Mais de 70% dos participantes eram presidentes, donos ou diretores gerais das organizações, com proporção similar em ambos os países. A idade média para os neozelandeses foi de 50 anos e para os brasileiros, de 52 anos. Em sua maioria, os respondentes eram casados.

Instrumento

O questionário, originalmente construído para a tese de doutorado de França (2004), foi composto por 42 questões, 214 variáveis e sete escalas. Neste artigo são apresentados e discutidos apenas os resultados das escalas de importância atribuída aos ganhos (EPGR) e de perdas (EPLR) na aposentadoria, e que representaram as atitudes positivas e negativas dos executivos diante desta transição.

Análises estatísticas realizadas

As análises foram desenvolvidas por meio do programa estatístico SPSS – *Statistical Package in*

Social Sciences e os testes estatísticos foram analisados como teste T, coeficiente de correlação de Spearman, análise fatorial e de fidedignidade. Como essas escalas foram testadas pela primeira vez, optou-se por adotar a análise fatorial exploratória (Kerlinger, 2000). A estrutura dos fatores das escalas foi determinada com a utilização da análise fatorial dos componentes principais. O número de fatores extraídos das análises baseou-se no critério de *eigenvalues* maior que um, em conjunção com uma inspeção de *scree plots*. Uma cuidadosa consideração foi dada ao agrupamento dos itens em fatores, tanto para assegurar a adequada validade quanto para que seus resultados fossem mais facilmente interpretados. A consistência interna das escalas e das subescalas foi determinada utilizando-se o nível de significância alfa de Cronbach (α). Da mesma forma, a correlação entre os itens e a correlação *item total*. Na seleção dos resultados estatísticos, o nível de significância adotado foi de alfa $<.01$. Foram considerados apenas os questionários que responderam a todos os itens da escala, utilizando-se o método *'listwise'* para construção de escala e análise fatorial.

Procedimentos

Os instrumentos com suas respectivas cartas, instruções para preenchimento, os objetivos da pesquisa e os termos de consentimento foram formulados nas línguas inglesa e portuguesa. De forma a assegurar a correta tradução, o instrumento foi traduzido do inglês para o português e depois de volta para a língua inglesa (Bordens & Abbot, 1998). A pesquisa foi aprovada pelo Comitê Ético de Pesquisa com Seres Humanos da Universidade de Auckland, à qual o principal pesquisador e o seu supervisor estavam vinculados na época, sob o número Ref. 2000/Q/021.

Uma caixa postal foi aberta no Rio de Janeiro, de onde 3.202 questionários foram enviados para os executivos brasileiros. Os nomes dos executivos e suas empresas foram conferidos para assegurar que os líderes de duas ou mais empresas não receberiam questionários repetidos. Seguindo-se os mesmos procedimentos adotados no Brasil, uma caixa postal foi aberta em Auckland, Nova Zelândia e foram retirados da relação dos participantes os nomes dos executivos que fossem líderes de duas ou mais

empresas. Os pacotes de pesquisa foram enviados para 874 executivos neozelandeses.

RESULTADOS

Cerca da metade dos executivos de ambos os países trabalhava mais de 50 horas por semana. A média dos salários dos executivos era de aproximadamente R\$ 225 mil por ano, um quarto percebia menos de R\$ 150 mil e 6% mais que R\$ 900 mil reais. Os salários dos brasileiros eram um pouco mais elevados que os dos neozelandeses.

Executivos brasileiros e neozelandeses esperam se aposentar antes da idade habitual para aposentadoria. De fato, 65% dos participantes predisseram a idade de 61 anos como padrão para a aposentadoria. Ainda que eles recebessem uma boa compensação em seus empregos, mais de 80% esperavam perder metade dos seus rendimentos.

De modo geral, os participantes confiam nos investimentos financeiros que realizaram para a aposentadoria. Os brasileiros contavam mais com a pensão do Estado do que os neozelandeses. Esta diferença talvez possa ser explicada pelo fato de que os neozelandeses são conscientes de que o *Superannuation* a que têm direito é insuficiente para manter o padrão de vida que desejam, e não devem contar com ele.

A maioria declarou-se preocupada com a situação financeira na aposentadoria, e esta condição parece ser mais acentuada para os brasileiros. Economizar para o futuro já é um bom começo, mas não é suficiente para garantir as perdas nesta transição. Cerca de 70% dos executivos declararam estar se planejando para a aposentadoria.

Escala da importância dos ganhos percebidos na aposentadoria (EPGR)

A escala EPGR mediu a importância dos ganhos/vantagens que os executivos poderiam experimentar na aposentadoria, e foi composta por 19 itens (subquestões), utilizando-se um formato tipo Likert de 4 pontos (1 - uma vantagem muito importante, 2 - importante, 3 - pouco importante, 4 - nada importante), como apontado na Tabela 1. A média geral da escala de ganhos (EPGR) foi de 2.56, demonstrando que os executivos, geralmente, percebem os ganhos da aposentadoria como importantes.

Tabela 1. Escala de Importância dos Ganhos Percebidos pelos Executivos com a Aposentadoria – EPGR

| Itens da escala de ganhos | Carga fatorial | | | | |
|--|----------------|-------|-------|-------|-------|
| | G1 | G2 | G3 | G4 | G5 |
| Não representar mais a empresa | .868 | .069 | .074 | -.075 | .053 |
| Não mais gerenciar uma equipe | .862 | .029 | .122 | -.078 | .036 |
| Não ter a responsabilidade pelo trabalho | .792 | .132 | -.008 | -.001 | -.089 |
| Não trabalhar sob pressão | .777 | -.087 | -.004 | .157 | -.065 |
| Não ter mais compromissos de tempo | .527 | -.092 | -.059 | .358 | .109 |
| Mais liberdade para criar | .524 | .084 | .222 | .347 | .302 |
| Mais tempo para os filhos | .064 | .815 | -.003 | .072 | .264 |
| Mais tempo para os pais | .029 | .750 | .243 | -.202 | .046 |
| Mais tempo para o parceiro | -.018 | .744 | -.089 | .201 | .196 |
| Mais tempo para os parentes próximos | .007 | .683 | .336 | -.014 | -.167 |
| Mais tempo para os amigos | .051 | .604 | .204 | .293 | -.254 |
| Mais tempo para o trabalho voluntário | .013 | .078 | .731 | .286 | -.118 |
| Realizar um trabalho diferente | -.039 | .176 | .664 | -.123 | .093 |
| Mais tempo para a educação | .072 | .098 | .653 | .020 | .417 |
| Participar em política | .138 | .066 | .524 | .145 | -.077 |
| Oportunidade de viajar a lazer | .135 | .085 | .027 | .729 | .149 |
| Mais tempo p/ esporte/atividade cultural | .036 | .111 | .131 | .684 | -.199 |
| Participação em clubes/associações | -.021 | -.006 | .097 | .599 | .281 |
| Tempo para investimentos | .030 | .117 | .027 | .163 | .860 |
| % da variância explicada | 17.6 | 14.4 | 10.5 | 10.3 | 7.4 |
| Eigenvalues | 3.3 | 2.7 | 2.0 | 1.9 | 1.4 |
| Alfa de Cronbach | .83 | .77 | .58 | .51 | Na |
| Casos | 374 | 264 | 302 | 437 | 445 |

Nota: A carga fatorial foi baseada na análise dos principais componentes e no teste de rotação Varimax. Foi utilizado o método listwise de eliminação de itens não respondidos. O percentual de variância acumulada com as cinco dimensões foi de .60.

G1 – Dimensão de ganhos 1 – Maior liberdade do trabalho

G2 – Dimensão de ganhos 2 – Mais tempo para os relacionamentos

G3 – Dimensão de ganhos 3 – Novo começo

G4 – Dimensão de ganhos 4 – Mais tempo para atividades culturais e de lazer

G5 – Dimensão de ganhos 5 – Mais tempo para os investimentos

Considerando as médias individuais da escala de ganhos, *ter mais tempo para o parceiro* foi o mais importante ganho para as duas nacionalidades. Logo a seguir, os ganhos de *ter mais tempo para os filhos*; *ter mais tempo para os amigos*; *viajar a lazer*, *mais tempo para esportes, atividades culturais e hobbies*, foram considerados importantes, sem distinção significativa entre as nacionalidades.

Análise fatorial da escala de ganhos

Adotando-se a análise fatorial experimental, a escala de ganhos emergiu cinco fatores ou dimensões, cujos itens revelaram coerência teórica nos agrupamentos, com *eigenvalues* maiores que 1 e variância explicada de 60%.

(1) A primeira dimensão de ganhos foi nomeada de **liberdade do trabalho** ($N = 374$, $M = 2,80$ e $DP = .71$). Compreende seis itens: não ter mais que representar a empresa; não ter mais que gerenciar uma equipe; não ter mais responsabilidade pelo trabalho; não ter mais que trabalhar sob pressão; não ter mais compromisso de tempo; e ter maior liberdade para criar. Esta dimensão obteve variância explicada igual a 18%, e a carga fatorial variou de .52 a .86. Apresentou

ótimo índice de consistência interna ($\alpha = .83$), e a média das correlações interitens de .44.

(2) A segunda dimensão representa **ter mais tempo para os relacionamentos** ($N = 264$, $M = 2,11$ e $DP = .56$). Compreende cinco itens: mais tempo para o relacionamento com os parceiros; com os filhos; com os pais; com os parentes; e com os amigos. Esta dimensão obteve a variância explicada de 14% e a carga fatorial variou de .60 a .81. Apresentou bom índice de consistência interna ($\alpha = .77$), e a média das correlações interitens foi de .40.

(3) A terceira dimensão foi chamada de **novo começo** ($N = 302$, $M = 2,83$ e $DP = .59$). Abrange quatro itens: mais tempo para trabalho voluntário; mais tempo para a educação, mais tempo para participar na política; e chance de realizar um trabalho diferente. Esta dimensão obteve variância explicada igual a 11% e a carga fatorial variando de .52 a .73. Sua consistência interna foi aceitável ($\alpha = .58$), e a média das correlações interitens foi de .25.

(4) A quarta dimensão foi representada por **ter mais tempo para as atividades culturais e de lazer**

($N = 437$, $M = 2,18$ e $DP = .58$), sendo composta por três itens: viajar de férias; praticar esportes e realizar atividades culturais; e participar em clubes e associações. Obteve 10% da variância explicada e a carga fatorial variou de .59 a .72. Sua consistência interna foi aceitável ($\alpha = .51$) e a média das correlações interitens foi de .25.

(5) A quinta e última dimensão foi representada por um único item: **ter mais tempo para realizar investimentos** ($N = 445$, $M = 2,79$ e $DP = .90$), obtendo a variância explicada de 7%.

Escala da importância das perdas percebidas na aposentadoria (EPLR)

A escala EPLR mediu a importância das perdas/desvantagens que os executivos poderiam experienciar na aposentadoria, e foi composta por 19 itens (subquestões), utilizando-se um formato tipo Likert de 4 pontos (1 - uma vantagem muito importante, 2 - importante, 3 - pouco importante, 4 - nada importante), como apontado na Tabela 2. A média geral para a escala de perdas foi de 2,89, indicando relativa importância.

Tabela 2. Escala de Importância das Perdas Percebidas pelos Executivos frente à Aposentadoria – EPLR

| Ítems da escala de perdas | Carga fatorial | | | |
|--------------------------------------|----------------|------|-------|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 |
| Desafios do trabalho | .814 | .060 | .249 | -.009 |
| Responsabilidade do trabalho | .812 | .250 | .205 | .024 |
| Senso de ter um trabalho competitivo | .765 | .241 | .153 | .157 |
| Liderança | .738 | .228 | .252 | .070 |
| Poder de decisão | .648 | .403 | .157 | .124 |
| Criatividade do trabalho | .614 | .264 | .275 | .112 |
| Senso de pertencer à empresa | .574 | .449 | .067 | .099 |
| Eventos e festas do trabalho | -.035 | .745 | .346 | -.070 |
| Ter uma secretária | .166 | .682 | .007 | .129 |
| Status fornecido pelo cargo | .490 | .629 | -.084 | .107 |
| Ambiente no trabalho (escritório) | .426 | .582 | .163 | .015 |
| Oportunidade de viagens a trabalho | .227 | .515 | .209 | .111 |
| Reuniões e contatos com clientes | .373 | .487 | .376 | -.059 |
| Senso de estar ocupado | .452 | .464 | .197 | .139 |
| Rotina do trabalho | .354 | .445 | .001 | .065 |
| Relacionamento com minha equipe | .227 | .179 | .852 | .032 |
| Relacionamento c/colegas de trabalho | .352 | .144 | .833 | .120 |
| Plano de assistência médica | -.012 | .089 | .062 | .886 |
| Compensação | .212 | .082 | .037 | .830 |
| % da variância explicada | 25.2 | 17.6 | 11.0 | 8.6 |
| Eigenvalues | 4.8 | 3.4 | 2.1 | 1.6 |
| Alfa de Cronbach | .90 | .82 | .88 | .69 |
| Casos | 429 | 379 | 465 | 438 |

Nota: A carga fatorial foi baseada na análise dos principais componentes e no teste de rotação Varimax. Foi utilizado o método *listwise* de eliminação de itens não respondidos. O percentual de variância acumulada para os quatro fatores/dimensões foi de 62,5%.

P1 – Dimensão de perdas 1 – Aspectos emocionais do trabalho

P2 – Dimensão de perdas 2 – Aspectos tangíveis do trabalho

P3 – Dimensão de perdas 3 – Relacionamentos do trabalho

P4 – Dimensão de perdas 4 – Salário e benefícios

Entre as perdas mais importantes destacam-se a compensação – salários e outros benefícios ($p < .001$) e o plano de assistência médica ($p < .001$), seguidos da perda do relacionamento com os colegas ($p < .01$) e com a equipe ($p < .01$). De forma geral, as perdas são mais relevantes para os brasileiros do que para os neozelandeses, com exceção dos desafios do trabalho e da oportunidade de viajar a trabalho.

Análise fatorial da escala de perdas

Da análise fatorial experimental da escala de perdas emergiram quatro fatores ou dimensões, cujos

itens revelaram coerência teórica nos agrupamentos, com *eigenvalues* maiores que 1, e a variância explicada de 63%

(1) A primeira dimensão de perdas diz respeito aos **aspectos emocionais do trabalho** ($N = 429$, $M = 2,82$ e $DP = .90$), sendo composta por sete itens: perda dos desafios do trabalho; da responsabilidade do cargo; do senso de ter um trabalho competitivo; da liderança; do poder de decisão; da criatividade do trabalho; e do senso de pertencer à empresa. Sua variância explicada foi igual a 25% e carga fatorial variou de .57 a .81. Esta dimensão apresentou ainda

excelente nível de consistência interna ($\alpha = .90$), e a média de correlação interitens foi .56.

(2) A segunda dimensão representa a **perda dos aspectos tangíveis do trabalho** ($N = 379$, $M = 3,20$ e $DP = .56$), que compreende oito itens: perda dos eventos e festas do trabalho; de ter uma secretária; do *status* oferecido pelo cargo; do ambiente no trabalho; das oportunidades das viagens a trabalho; do senso de estar ocupado; das reuniões e contatos com os clientes; e da rotina. Esta dimensão obteve variância explicada de 17,6% e carga fatorial variando de .44 e .74; apresentou um ótimo índice de consistência interna ($\alpha = .82$) e a média das correlações interitens foi .37.

(3) A terceira dimensão é a **perda dos relacionamentos no trabalho** ($N = 485$, $M = 2,61$ e $DP = .82$), sendo composta por dois itens: perda do relacionamento com a equipe; e perda do relacionamento com os colegas de trabalho, sendo a variância explicada de 11% e a carga fatorial variando de .83 e .85. Esta dimensão alcançou uma consistência interna excelente ($\alpha = .88$), e a média das correlações interitens foi de .79.

(4) A quarta dimensão é a **perda de salários e benefícios** ($N = 438$, $M = 2,03$ e $DP = .79$), que compreende dois itens: a perda do plano de assistência médica e perda da compensação do cargo (salários e benefícios). Apresentou variância explicada de 9% e carga fatorial variando de .83 a .88. Esta dimensão obteve ainda consistência interna considerada razoável ($\alpha = .69$), e a média das correlações de interitem foi de .53.

Síntese descritiva dos ganhos e das perdas percebidos em face da aposentadoria

De modo geral, os ganhos tiveram maior relevância do que as perdas. Os executivos brasileiros avaliaram que tanto os ganhos quanto as perdas são mais relevantes do que os dos neozelandeses.

A dimensão de ganhos de **relacionamentos** obteve a menor média, representando o ganho mais importante na aposentadoria, enquanto a dimensão do **novo começo** foi considerada menos importante. Entretanto, quando comparadas as nacionalidades, o novo começo foi um grande diferencial ($p < .001$). O desejo em recomeçar é maior entre os brasileiros ($M = 2,55$, $DP = .53$) do que entre os neozelandeses ($M = 3,12$, $DP = .50$), especialmente de *realizar um trabalho diferente* ($t = 11,6$, $p < .001$) ou *dedicar mais tempo para a educação* ($t = 7,2$, $p < .001$).

A dimensão de perda que obteve a menor média (perda mais importante) foi a de **salários e benefícios**, e a dimensão que obteve a maior média (perda menos importante) foi a **dos aspectos tangíveis do trabalho**.

Os brasileiros avaliaram todas as perdas na aposentadoria como mais importantes, na comparação com os neozelandeses ($p < .001$).

DISCUSSÃO E RECOMENDAÇÕES

A maioria dos participantes mostrou-se bastante favorável à aposentadoria. De um lado, isto já era esperado, inclusive, pelo fato de os líderes de organizações terem melhores condições para minimizar os fatores de risco da aposentadoria (aspectos financeiros e de saúde) e, talvez, se sintam mais livres para refletir e antecipar outros aspectos que favoreçam o seu bem-estar. Por outro, é possível supor que aqueles com atitudes mais negativas em relação à aposentadoria sejam menos tendentes a participar de pesquisas sobre o tema.

Foram poucas as diferenças nas atitudes entre as duas nacionalidades. Talvez isto se explique pelas características do cargo de executivo, em detrimento das diferenças culturais. Pesquisas futuras devem comparar estes resultados aos de outras categorias profissionais.

Dos ganhos percebidos como mais importantes na aposentadoria destacou-se *o tempo a ser dedicado à família*. Este é, talvez, um dos mais contundentes resultados, já que os executivos têm forte envolvimento e satisfação com o trabalho e pouco tempo para a vida familiar e o lazer. A maior disponibilidade para a família poderá representar uma mudança na rotina, especialmente para os que dividem a vida com outras pessoas. Isto corrobora com os resultados encontrados pelos pesquisadores Kim e Moen (2002) e por Szinovacz, De Viney e Davey (2001) quanto aos ajustes necessários para o relacionamento, a intimidade e o nível de satisfação do casal. Este resultado justifica a inclusão do tema *relações familiares* e a participação dos parceiros (as) nos programas de preparação para a aposentadoria.

Outro aspecto que merece destaque neste estudo é o enfoque da vida dos executivos, fortemente alicerçado no estilo profissional. Os brasileiros, mais do que os neozelandeses, priorizam a realização de consultorias, o retorno aos estudos e até o trabalho em tempo integral na pós-aposentadoria! Estas diferenças foram marcantes nas dimensões dos ganhos do novo começo; das perdas emocionais e das perdas tangíveis do trabalho.

A ênfase dada à perda dos aspectos emocionais no trabalho reforça a idéia de que a vida sem o trabalho não seja tão apreciada (Atchley, 1989; Kim & Feldman, 2000). Para os que têm forte identificação com a carreira, a adoção do *bridge employment*

(trabalho provisório ou contrato determinado) pode aumentar o senso de autovalia ou auto-estima

Para os executivos que irão adotar trabalhos temporários, Kim e Feldman (2000) ressaltam que, freqüentemente, eles se surpreendem quando descobrem que os antigos privilégios não estão disponíveis no novo contrato (um escritório exclusivo, uma mesa grande e uma secretária, entre outros). Nesta pesquisa, as *perdas da secretária* ou do *ambiente físico do trabalho* (escritório e mobília) não foram consideradas relevantes; contudo, uma vez que a metade dos executivos (48% dos neozelandeses e 38% dos brasileiros) esperava continuar trabalhando após a aposentadoria, como consultores, cabe aos setores de recursos humanos discutir, realisticamente, com os futuros colaboradores aposentados quanto ao conteúdo do contrato de trabalho provisório

O conceito de aposentadoria vem se modificando e diversos países já se deram conta da importância de reter seus trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, e isto também deve ser observado no Brasil. A longevidade é uma realidade e o maior desafio para as organizações será manter os trabalhadores mais velhos atualizados, e ao mesmo tempo promover a preparação para a aposentadoria para os que desejam ou precisam sair do mercado de trabalho. De uma forma ou de outra, o conhecimento das atitudes diante da aposentadoria e do desejo da continuidade no trabalho será sempre relevante.

Os órgãos de recursos humanos precisam estar atentos para o ganho social desta continuidade e/ou da reinserção no mercado, tanto para o país quanto para o próprio aposentado. Governos e empresas precisam considerar a urgência de um trabalho de sensibilização quanto ao *ageism* (preconceito com idade) e ao novo conceito de aposentadoria, que deve ser iniciado a partir dos gestores de recursos humanos, pautado na discussão das consequências da longevidade dentro e fora das organizações.

Finalmente, os resultados desta pesquisa apontam para o fato de que as perdas financeiras e do plano de assistência médica são preocupantes, mesmo para aqueles que tiveram chances de economizar para o futuro, como os executivos. Assim, é fundamental incentivar a responsabilidade individual quanto ao planejamento financeiro, desde cedo. Entretanto, tal ênfase não exime a responsabilidade social das organizações, que devem oferecer planos de complementação de aposentadoria e alternativas para a continuidade do plano de saúde com a contribuição do trabalhador. É desejável ainda a implementação de fóruns permanentes de discussão sobre o padrão de vida que os trabalhadores desejam ter na

aposentadoria, conscientizando-os dos riscos e estimulando-os quanto ao bem-estar pessoal e familiar no futuro.

REFERÊNCIAS

- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *A Handbook of Social Psychology* (pp. 798-844). Worcester, Mass.: Clark University.
- Antonovsky, A., Sagy, S., Adler, I. & Visel, R. (1990). Attitudes toward retirement in an Israeli cohort. *International Journal of Aging & Human Development*, 31(1), 57-77.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190.
- Baltes, P. & Baltes, M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. Baltes & M. Baltes (Eds.), *Successful Aging: The perspectives from the behavioral sciences* (pp 1-34). Cambridge: University.
- Bordens, K. S. & Abbott, B. B. (1998). *Research design and methods: A process approach* (4th ed.). California: Mayfield.
- Bragança, A. S. (2004). *Aposentadoria: a experiência de professores aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp*. Dissertação de Mestrado Não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Gerontologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Davey, J. A. & Cornwall, J. (2003). *Maximising the potential of older workers Future Proofing New Zealand Series*. Wellington: New Zealand Institute of Research on Ageing (NziRA)/Victoria University of Wellington.
- Deps, V. L. (1994). *A transição à aposentadoria na percepção de professores recém aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo*. Tese de Doutorado Não-Publicada, Programa de Pós-Graduação em Gerontologia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- EEO Trust (2003). Older workers facing retirement – their choice. *News*, 29, May 2003, p. 2. Retrieved in February 28, 2008, from <http://www.eeotrust.org.nz/news/newsletter.cfm>.
- França, L. H. (1999). Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. Em R. P. Veras (Org.), *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição* (pp. 11-34). Rio de Janeiro: Relume-Dumará/Unati/UERJ.
- França, L. H. (2002). *Repensando a aposentadoria com qualidade – Um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria*. Rio de Janeiro: CRDE/UnATI/UERJ. Recuperado em 28 de fevereiro de 2008, de <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pubEletronica.asp>.
- França, L. H. (2004). *Attitudes towards retirement: A cross-cultural study between New Zealand and Brazilian executives*. Non-published PhD Thesis, Postgraduate Programme in Psychology, The University of Auckland, New Zealand.
- Gee, S. & Baillie, J. (1999). Happily ever after? An exploration of retirement expectations. *Educational Gerontology*, 25(2), 109-128.
- Goldstein, L. (1999). A Produção científica brasileira na área da Gerontologia (1975-1999). *Revista online Biblioteca Professor Joel Martins*, 1(1), 1-14.

- Recuperado em 28 de fevereiro de 2008, de <http://143.106.58.55/revista/viewarticle.php?id=221&layout=abstract>.
- Hayes, B. C. & VandenHeuvel, A. (1994). Attitudes toward mandatory retirement: An international comparison. *International Journal of Aging & Human Development*, 39(3), 209-231.
- Hershey, D., Henkens, K. & Van Dalen, H. (2007). Mapping the Minds of Retirement Planners: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(3), 361-382.
- Instituto de Envelhecimento da Universidade de Oxford (2006). *O Futuro da Aposentadoria: a nova terceira idade* [Relatório anual do terceiro estudo mundial]. Curitiba: HSBC Seguros do Brasil.
- Hornstein, G. A. & Wapner, S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *International Journal of Aging & Human Development*, 21(4), 281-315.
- Kerlinger, F. N. (2000). *Foundations of behavioural research* (4th ed.) Fort Worth: Harcourt College.
- Kim, S. & Feldman, D. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.
- Kim, G. & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology*, 57B(3), 212-222.
- Kiwisaver (2007). *Retirement saving made easy with Kiwi saver*. Recuperado em 20 de setembro de 2007, de <http://www.kiwisaver.govt.nz/>.
- Luborsky, M. & LeBlanc, I. (2003). Cross-cultural perspectives on the concept of retirement: An analytic redefinition. *Journal of Cross Cultural Gerontology*, 18(4), 251-271.
- Massey University (2006). *Tracking the transition to retirement*. School of Psychology. Retrieved in September 20 2007, from http://masseynews.massey.ac.nz/2006/Massey_News/issue-02/stories/14-0206.html
- Nuttman-Shwartz, O. (2004). Like a high wave: Adjustment to retirement. *The Gerontologist*, 44(2), 229-236.
- Rodrigues, A. (1998). *Psicologia Social*. (17ª. ed.) Petrópolis: Vozes.
- Santos, M. F. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.
- Szinovacz, M., DeViney, S. & Davey, A. (2001). Influences of family obligations and relationships on retirement: Variations by gender, race, and marital status. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56B(1), S20-S27.
- Tavares, S. S. & Neri, A. L. (2004). Saúde Emocional Após a Aposentadoria. In M. S. Yassuda, A. L. Néri & M. Cachioni (Orgs.), *Velhice Bem-Sucedida: aspectos afetivos e cognitivos* Vol. 1 (1ª ed, pp. 91-110). Campinas: Papirus.
- Torres, S. (2003). A preliminary empirical test of a culturally-relevant theoretical framework for the study of successful aging. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 18(1), 79-100.
- Zanelli, J. C. & Silva, N. (1996). *Programa de Preparação para a Aposentadoria*. Florianópolis: Insular.

Recebido em 12/06/2007

Aceito em 27/08/2007

Agradecimentos

Os autores agradecem os valiosos comentários da Profa. Dra. Luciana Mourão e da Profa. Dra. Márcia Simão, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UNIVERSO; da psicóloga Waleska Moysés, Mestre em Educação pela UFF; e ainda os pareceristas anônimos desta revista.

Address for correspondence:

Lucia Helena de Freitas Pinho França. Rua Professor Estelita Lins, 99, ap. 306, Laranjeiras, CEP 22245-150, Rio de Janeiro-RJ. E-mail: luciafranca@luciafranca.com